



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

2021 - 6 (11)

**İKTİSADİ
VE İDARİ
BİLİMLER
FAKÜLTESİ
DERGİSİ**

**VAN YUZUNCU YIL UNIVERSITY
JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

**ISSN: 2651 - 3943
e-ISSN: 2757 - 8941**

yyuibfdergi@gmail.com
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/vanyyuiibfd>



EDİTÖR KURULU

Prof. Dr. Mehmet AYGÜN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ÇEMBERLİTAŞ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bulut DÜLEK - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

ALAN EDİTÖRLERİ

Doç. Dr. Yıldız ATMACA - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜMÜŞ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TORUSDAĞ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Hanifi VAN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

SEKRETERYA

Arş. Gör. Gamze SEVİMLİ ÖRGÜN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Fevzi ERDOĞAN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Halil KIYMAZ - Rollins College – ABD
Prof. Dr. Francesco Pastore - University of Campani - Italy
Prof. Dr. Engin ÖNER - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Ferit İZCİ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Shawki FARAG - The American University in Cairo - Mısır
Prof. Dr. Olga Nosova - University of Kharkov Institute Banking Affairs - Ukraine
Prof. Dr. M. Şükrü MOLLAVELİOĞLU - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Reis MULITA - Universiteti Marin Barleti - Albania
Prof. Dr. Mehmet DEMİR - Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Neda PETROSKA ANGELOSKA - Ss. Cyril ve Methodius University - Makedonya
Prof. Dr. Mehmet Emre GÜLER - İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. Ainur Nogayeva - Avrasya Milli Üniversitesi - Kazakistan

Doç. Dr. Haluk YERGIN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi H. Cem SAYIN - Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan KARAASLAN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdullah YILMAZ - Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. A. Argun AKDOĞAN - Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. A. Menaf TURAN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN - Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK - Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir ELMAS - Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ekrem GÜL - Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Engin ÖNER - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan OKTAY - Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Erkan TURAL - Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan YAYLI - Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Hikmet KAVRUK - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Hüseyin ÖZER - Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail CERİTLİ - Antalya Bilim Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet AYGÜN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA - Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Emre GÜLER - İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. Mete YILDIZ - Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Murat AKÇAKAYA - Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Murat BASKICI - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ - Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
Prof. Dr. Örsan Ö.AKBULUT - Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Rahmi Deniz ÖZBAY - Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Reha SAYDAN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK - Sakarya Üniversitesi

- Prof. Dr. Selahattin KARABINAR - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selim ÇAĞATAY - Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Selim İNANÇLI - Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Semra KARACAER - Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN - Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN - Dicle Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan ERKUŞ - İnönü Üniversitesi
Doç. Dr. Tekin AVANER - Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi
Doç. Dr. Abdülaziz KARDAŞ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Doç. Dr. Aysun YARALI AKKAYA - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Doç. Dr. Aytekin GÜVEN Bolu Abant - İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Barış ÖVGÜN - Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Başak ÇAKAR DALGIÇ - Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Can Umut ÇİNER - Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL - İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih YILDIRIM - Erzurum Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ - Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Doç. Dr. İpek ÖZKAL SAYAN - Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU - İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Mürteza HASANOĞLU - Azerbaycan Devlet İdarecilik Akademisi
Doç. Dr. Nazım KARTAL - Sinop Üniversitesi
Doç. Dr. Ozan ZENGİN - Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Sevcan DEMİR ATALAY - Ege Üniversitesi
Doç. Dr. Uğur SADIĞLU - Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR - Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yılmaz ÜSTÜNER - Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Zehra YILMAZ YAĞCI - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erkan AFŞAR - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah EROL - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ÇAVDAR - Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman ÇALIK - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdülkadir GÜMÜŞ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Asena BOZTAŞ - Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

- Dr. Öğr. Üyesi Bora AÇAN - Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem DEMİR - Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Dilşad TÜRKMEÑOĞLU KÖSE - Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Elvan AKTÜRK HAYAT - Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan KARAARSLAN - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdülkadir GÜMÜŞ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tolga ORAL - İnönü Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İlhan SAĞSEN - Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Lütfi YALÇIN - Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat KORALTÜRK - Marmara Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sait EBİNÇ - Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şekip YAZGAN - Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Uğur SADIOĞLU - Hacettepe Üniversitesi
Dr. Feyzi YAR - EPDK

BU SAYININ HAKEMLERİ

- Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ – Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gülay EKİNCİ – İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Dr. Ömer TAYLAN – Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin BAL – Karadeniz Teknik Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Edip DOĞAN – Adıyaman Üniversitesi
Dr. Tark Ziyad ÇELİK – Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Durmuş YILDIRIM – Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Eray GEMİCİ – Gaziantep Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa GÜL – Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa KISAKÜREK – Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman EROĞLU – Mardin Artuklu Üniversitesi
Dr. Mehmet Maksud ÖNAL – Mardin Artuklu Üniversitesi
Dr. Zakir ELÇİÇEK – Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Haktan SEVİNÇ – Iğdır Üniversitesi
Dr. Demet YAMAN SONGUR – Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Öznur ARSLAN – Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

- Dr. Öğr. Üyesi H. Yusuf GÜNGÖR – Iğdır Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Cem Çağrı DÖNMEZ – Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Oktay KOÇ – Kocaeli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim APAK – Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Erhan POLAT – Mardin Artuklu Üniversitesi
Doç. Dr. Celalettin GÜNGÖR – Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Abdulkadir YILDIZ – Necmettin Erbakan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Rıza SAVAŞ – Bitlis Eren Üniversitesi
Dr. Müslüm KAYACI – Dicle Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf UYSAL – Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Veysel ERAT – Bitlis Eren Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SONGUR – Dicle Üniversitesi
Dr. Fatih Volkan AYYILDIZ – Ardahan Üniversitesi

İNDEKS BİLGİSİ

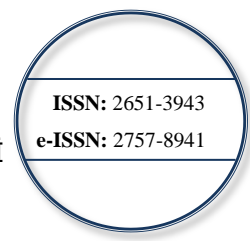
INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL

SÖBIAD

BASE
Bielefeld Academic Search Engine

Google Akademik

DRJI



EDİTÖRDEN...

Akademide Sağlıklı Günlere...

Kıymetli okurlarımız,

Dergimiz yayın hayatına başladığı 2016 yılından beri düzenli olarak sayılarını yayımlayarak siz kıymetli okurlarımıza birbirinden faydalı çalışmalar sunmaktadır. Daha önce hem online hem de basılı olarak çalışmaları yayımlayan dergimiz 2021 Haziran sayısı itibariyle **yalnızca online** olarak çalışmaları yayımlamayı planlamaktadır.

2021 Haziran sayımız 6. Cilt ve 11. Sayı başlığı ile yayımlanmış olup bu sayıda dergimize İİBF'nin farklı alanlarından 14 çalışma gönderilmiştir. Bu çalışmalardan 2 tanesi hakemlerimizin titiz değerlendirmeleri ve gerekçeleri belirtilerek yayımlanmaya uygun görülmemiş ve reddedilmiştir. Diğer 12 çalışma hakemlerimizin “kabul” ya da “düzeltme sonrası kabul” kanaatlerinden sonra dergimizin bu sayısında yayımlanmaya uygun görülmüştür.

Bu vesile ile dergimize gönderilen çalışmaları kıymetli zamanlarını ayırarak ayrıntılı bir şekilde inceleyerek hakemlik yapan Türkiye'nin farklı üniversitelerindeki hocalarımıza teşekkür ederiz. Bununla beraber çalışmalarını dergimize gönderen ve çalışmaları yayımlanan yazarlarımızı tebrik eder dergimize olan ilgilerinden ötürü kendilerine teşekkür ederiz. Çalışmaları yayımlanmayan yazarlarımıza da teşekkür eder bundan sonraki sayılarımızda da çalışmalarını değerlendirmek istediğimizi belirtiriz.

2021 Haziran sayısı itibariyle dergimiz yayın ve danışma kurulunda yer almayı kabul eden kıymetli hocalarımıza teşekkür ederiz. Son sayımız itibariyle bizleri kırmayarak dergimiz yayın kurulunda isimlerine yer verme ricamızı kabul eden ve dergimizin **uluslararası yayın kuruluna** sahip olmasına vesile olan dünyanın çeşitli üniversitelerindeki 6 yabancı hocamıza teşekkür ederiz.

Dergimize önceki sayılarda editörlük yaparak katkı sağlayan editörlerimize de ayrıca teşekkür ederiz.

Haziran 2021 sayımızın siz kıymetli okurlarımıza istifadeli olmasını dileyerek Aralık 2021 sayısında görüşmek dileğiyle...

Akademide Sağlıklı Günlere...

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ÇEMBERLİTAŞ

Editör

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Yunus BAYDAŞ, Yavuz TÜRKAN

Araştırma Makalesi / Research Article

Entelektüel Sermayenin Firma Riski Üzerine Etkileri: BİST’te İşlem Gören İmalat İşletmeleri Üzerine
Bir Uygulama

Effects of Intellectual Capital on Firm Risk: An Application on Manufacturing Companies Traded in
the BİST

1-14

Nazik KARADAĞ, Mehmet DEMİR

Araştırma Makalesi / Research Article

İnşaat Muhasebesi Uygulamalarının Vergi Usul Kanunu, TMS 11 Ve TFRS 15 Standartları Açısından
İncelenmesi

Examination of Construction Accounting Practices in Terms of Tax Procedure Law, TAS 11 and
TFRS 15 Standards

15-33

Tolga ORAL

Araştırma Makalesi / Research Article

Türkiye’de Muhasebe Eğitimi Alanında Yayımlanmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi

Bibliometric Analysis of the Theses on Accounting Education Published in Turkey

35-45

Erden KİŞİ

Araştırma Makalesi / Research Article

“Din ve Devlet İlişkileri” Bağlamında Diyanet İşleri Başkanlığı İle Rus Ortodoks Kilisesi’nin
Karşılaştırılması
Comparison of Religious Affairs and Russian Orthodox Church in the Context of “Religion and State
Relations”

46-65

Kadir GÖKOĞLAN

Araştırma Makalesi / Research Article

Bağımsız Denetçilik Mesleği Üzerine Bir Araştırma
Research on the Independent Audit Profession

66-78

Salih YEŞİL, Yüksel MAVİ

Araştırma Makalesi / Research Article

Örgütsel Güvenin Bilgi Paylaşımına Etkisi: Bir Alan Araştırması
The Effect of Organizational Trust on Knowledge Sharing: A Field Study

79-100

Önder BÜBERKÖKÜ, Celal KIZILDERE, Kaan YİĞENOĞLU

Araştırma Makalesi / Research Article

BRICS Ülkeleri İle Türkiye Hisse Senedi Piyasaları Arasındaki Volatilite Yayılımının İncelenmesi
Analysing Volatility Spillover of Stock Prices Between BRICS Countries and Turkey

101-117

İsmail Hakkı ERASLAN, Şaban KIZILDAĞ, Ali Erdi KARABALIK

Araştırma Makalesi / Research Article

İDEAL DEVLET ÖRGÜTÜ VE TEMEL PARADİGMALARI:

Kadim Türk Medeniyeti Devlet Geleneği ve Diğer Felsefi Görüşlerin Analizi Çerçevesinde Sosyal
Hukuk Devlet Modeli Yapılanmasına Yönelik Temel Yaklaşımlar

IDEAL STATE ORGANIZATION AND BASIC PARADIGMS:

Strategic Forecasts for Making a Social Law State Model within the Framework of the Analysis of the
Ancient Turkish Nation State Tradition and Other Philosophical Views

118-165

Ecem SAVCI YÖRÜK

Araştırma Makalesi / Research Article

Sosyal Devlet Anlayışı ve Türkiye’deki Gelişimi

Social State Concept and its Development in Turkey

166-179

Elif DEMİR

Araştırma Makalesi / Research Article

Duygular ve Duygu Durumlarının Örgütsel Davranış Alanında Kullanımı

The Use of Emotions and Emotional States in the Field of Organizational Behavior

180-195

Şaban ÖZTÜRK

Araştırma Makalesi / Research Article

Dış Politikada Değişen Paradigma: Türkiye-Mısır İlişkileri

Changing Paradigm in Foreign Policy: Turkey-Egypt Relations

196-212

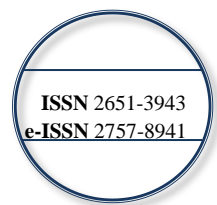


Mümtaz KORKUTAN, Ümit IŞIK, Mehmet Emin KURT

Derleme / Review

Sağlık Sektöründe Liderlik ve Örgütsel Bağlılık
Leadership and Organizational Commitment in the Health Sector

213-230



Gönderim Tarihi: 26.03.2021

Kabul Tarihi: 21.04.2021

Yayınlanma Tarihi: 05.06.2021

ENTELEKTÜEL SERMAYENİN FİRMA RİSKİ ÜZERİNE ETKİLERİ: BİST’TE İŞLEM GÖREN İMALAT İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA*

Yunus BAYDAŞ¹

Yavuz TÜRKAN²

Öz

Bu çalışmanın amacı, entelektüel sermayenin firma riskine etkisini tespit etmektir. Bu amaçla BIST İmalat Sektöründe işlem gören firmaların entelektüel sermayelerinin firma riskine etkileri panel veri analizi ile araştırılmıştır. 2010-2019 tarihi aralığında yıllık veriler kullanılarak üç model oluşturulmuştur. Modeller Driscoll-Kraay tahmincisi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre entelektüel sermayenin kredi riski ve kur riskin negatif etkilediği, likidite riskini ise pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Entelektüel sermayedeki bir birimlik bir artışın kredi riskinde 0,027’lik bir azalışa, kur riskinde 0.07’lik bir azalışa ve likidite riskinde 0.024’lük bir artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Entelektüel Sermaye, Firma Riski ve Panel Veri Analizi

EFFECTS OF INTELLECTUAL CAPITAL ON FIRM RISK: AN APPLICATION ON MANUFACTURING COMPANIES TRADED IN THE BIST

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of intellectual capital on firm risk. For this purpose, the effects of the intellectual capital of companies traded in the BIST Manufacturing Sector on firm risk were investigated with panel data analysis. Three models were created using annual data between 2010-2019. The models were examined with the Driscoll-Kraay estimator. According to the analysis results, it was concluded that the intellectual capital had a negative effect on credit risk and exchange rate risk, while it positively affected the liquidity risk. It has been concluded that a one-unit increase in intellectual capital causes a decrease of 0.027 in credit risk, a decrease of 0.07 in currency risk, and an increase of 0.024 in liquidity risk.

Keywords: Intellectual Capital, Firm Risk and Panel Data Analysis.

* Bu çalışma Yunus BAYDAŞ’ın Dr. Öğr. Üyesi Yavuz TÜRKAN danışmanlığında yaptığı “Entelektüel Sermayenin Firma Riski Üzerine Etkileri: BİST’te İşlem Gören İmalat İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

¹Arş. Gör., Siirt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, yunusbaydas@siirt.edu.tr,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9184-983X>

²Dr. Öğr. Üyesi, Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, yturkan@bingol.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-0227-9346>

GİRİŞ

Entelektüel sermaye tanımı ilk olarak John Kenneth Galbraith tarafından “entelektüel eylem” olarak kullanılmaktadır. Yani, entelektüel sermayenin statik bir sermaye biçiminden ziyade dinamik bir yapıya sahip olabileceğini ifade etmektedir. Leif Edvinson entelektüel sermayeyi “değere dönüştürülebilir bilgi” olarak tanımlamaktadır (Edvinsson ve Sullivan, 1996: 366). Stewart (1997) entelektüel sermayeyi, patent ve telif hakları yanı sıra, insanlar tarafından bilinen ve şirketlere rekabet üstünlüğü sağlayan bütün şeylerin toplamı olarak tanımlamaktadır Stewart, (1997: 19). Skandia'ya göre entelektüel sermaye, bilgiye sahip olma, uygulamalı deneyim, örgütsel teknoloji, müşteri ilişkileri ve mesleki beceriler olduğunu belirtmektedir (Edvinsson, 1997: 366).

Entelektüel sermaye; insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi olmak üzere üç bileşene ayrılmaktadır. İnsan sermayesi, mesleki niteliklerini arttıran ve şirketin değerine katkıda bulunan bir kişinin edindiği bilgidir (Fernandez vd., 200: 82).Yapısal sermaye, organizasyonun mekanizmaları ve yapılarıyla ilgilidir (Bontis, 1997: 67). Yapısal sermaye, organizasyondaki veri tabanlarını, organizasyon şemasını, kılavuzları, stratejileri, rutinleri içermektedir(Bontis vd., 2000: 88).Müşteri sermayesi, firmaların dış gelir getirici yönlerini kapsar. Markalaşma, itibar, stratejik ittifaklar, müşteri ve tedarikçiler ile ilişkileri müşteri sermayesini oluşturmaktadır (Seetharaman vd.,2004: 524).

Firma riski; sistematik risk ve sistematik olmayan risk olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sistematik risk, çeşitlendirilemeyen risk olarak da bilinmektedir. Sistematik risk; ekonomik, politik ve sosyal çevredeki değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Sistematik olmayan risk, çeşitlendirilebilir risk de denilmektedir. Portföy çeşitlendirmesi yapılarak bu riski asgari seviyeye çekilebileceği gibi ortadan da kaldırılabilir.

Literatüre baktığımızda entelektüel sermaye üzerine oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. Araştırmacılar genellikle entelektüel sermayenin firma performansına etkilerini incelemişlerdir. Bu çalışmamızın önemi, diğer çalışmalardan farklı olarak entelektüel sermayenin firma riskine etkilerinin incelenmesidir. Bu kapsamda literatüre katkı sağlamak ve entelektüel sermayenin firmanın risklilik durumuna etkilerinin tespiti önem arz etmektedir.

Çalışmanın amacı, entelektüel sermayenin firma riski üzerine etkilerini tespit etmektir. Bu çalışmada, ilk olarak entelektüel sermaye ve firma riski ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra, veri seti ve yöntemi anlatılmıştır. Entelektüel sermaye ölçüm modeli olarak VAIC (Pulic, 1997) Modeli tercih edilmiştir. Yöntem olarak panel veri analizi kullanılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Bu çalışmada literatür kısmı, entelektüel sermaye üzerine yapılan çalışmalar ve firma risk ile ilgili yapılan çalışmalar olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

1.1. Entelektüel sermaye

Öztürk ve Demirgüneş (2007: 59-80) entelektüel sermayenin firma değerine etkisini incelemişlerdir. Çalışmada 200-2002 tarih aralığında İMKB’de işlem gören 30 üretim firması verileri kullanılmıştır. Firma performansının temsilen karlılık oranı, aktif devir hızı oranı ve PD/DD oranı, entelektüel sermayeyi temsilen VAIC bileşenleri olan CEE (kuruluş sermayesi), HCE (insan sermayesi) ve SCE (yapısal sermaye) değerlerini kullanmışlardır. Ayrıca, kontrol değişkenler olarak kaldıraç oranı, firmanın büyüklüğü ve özsermaye verimliliği kullanılmıştır. Kullanılan sermaye ile yapısal sermaye firmanın karlılığı, verimliliği ve piyasa değeri üzerinde etkili olduğu fakat insan sermayesinin ise, sadece firmanın piyasa değeri/defter değeri oranı üzerinde etkisinin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, entelektüel sermayenin firma değeri üzerinde yeterince etkili bir unsur olmadığını belirtmişlerdir.

Firer ve Williams (2003: 1251-1271) katma değer verimliliği (fiziksel sermaye, yapısal sermaye ve insan sermayesi) ile kurumsal performans (karlılık, verimlilik ve piyasa değeri) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Güney Afrika’da halka açık 75 firma üzerine yapılan çalışmada 2001 yılına ait yıllık veriler kullanılmış ve çalışmayı korelasyon ve çoklu regresyon yöntemi ile yapmışlardır. Çalışmalarında bağımlı değişkenleri temsilen karlılık oranı, verimlilik oranı ve piyasa değeri, bağımsız değişkeni temsilen olarak VAIC Modeli (fiziksel sermaye, yapısal sermaye ve insan sermayesi) ve kontrol değişkenleri temsilen firma genişliği, kaldıraç oranı, öz sermaye karlılığı ve endüstri türünü tercih etmişlerdir. Kurumsal performans ile entelektüel sermaye arasında sınırlı ve karmaşık bir ilişkinin olduğunu ayrıca fiziksel sermayenin Güney Afrika’daki en önemli kurumsal performans kaynağının temelini oluşturduğu sonucuna varmışlardır.

Chen, Cheng ve Hwang (2005: 159-176) entelektüel sermayenin firma piyasa değeri ve firma performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada veri seti olarak 1992-2002 yılları arasında Tayvan Menkul Kıymetler Borsası’nda (TSE) işlem gören firmalar alınmıştır. Pulic’in VAIC Modeli kullanılarak regresyon yöntemi kullanmışlardır. Bağımlı değişken olarak PD/DD oranını, öz kaynak karlılık oranı, toplam varlıkların karlılık oranı ve gelirdeki büyüme, personel verimliliğini, bağımsız değişken olarak da VAIC, Ar- Ge harcamaları ve reklam harcamalarını kullanmışlardır. Firmaların entelektüel sermayesinin piyasa değeri ve finansal performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirtmişlerdir. Ar-Ge harcamalarının yapısal sermaye hakkında ek bilgi alabileceği ve firma değeri ve karlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedirler.

Karacaer ve Kapusuzoğlu (2010: 98-108) firmaların entelektüel sermaye bileşenlerinin ile firma değerleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma, 2004-2007 yılları arasında İMKB turizm sektöründe işlem gören 8 firma ait veriler kullanılmıştır. Entelektüel sermaye hesaplamasında VAIC yöntemini kullanmışlardır. Bağımlı değişkenler, entelektüel sermayeyi temsilen; insan sermayesi etkinliği katsayısı, kullanılan sermaye etkinliği katsayısı, ve yapısal sermaye etkinliği katsayısı, bağımsız değişkenler firma değerini temsilen; karlılık, verimlilik ve değer modelleri kullanılmıştır.

Ayrıca kontrol değişken olarak da işletme büyüklüğü, öz sermaye getirisi ve kaldıraç oranı verileri modellere dahil edilmiştir. Sonuç olarak, insan sermayesi etkinliği katsayısı, kullanılan sermaye etkinliği katsayısı ve yapısal sermaye etkinliği katsayısının firmaların karlılıkları, verimlilikleri ve sahip oldukları firma değeri (PD/DD) üzerinde etkilerinin önemli derecede olduklarını belirtmişlerdir.

Şahin ve Alabay (2011: 249-268) entelektüel sermayelerinin firma performanslarına etkisini araştırmışlardır. Entelektüel sermaye ölçümünde VAIC yönteminden faydalanılmışlardır. 2008-2010 yılı verileri kullanılarak 52 KOBİ üzerine çalışma yapılmıştır. Firma başarı performansının ölçülmesinde piyasa değeri, aktiflerin devir hızı, aktiflerin kârlılığı ve öz sermaye kârlılık oranları entelektüel sermayeyi temsilen VAIC ve bileşenleri olan HCE, CEE ve HCE değişkenleri kullanılmıştır. Kontrol değişken olarak ise firma büyüklüğü ve kaldıraç oranları tercih edilmiştir. Piyasa değeri ile CEE arasında, karlılık oranı ile HCE, SCE ve CEE arasında anlamlı ilişkilerin oluşu ve entelektüel sermayenin, firma performans göstergeleri olan piyasa değeri ve kârlılık üzerinde önemli etkileri olduğunu ifade etmişlerdir.

Ozhan vd. (2017: 190-198) 2005-2014 yılları arasında Türkiye'de faaliyetlerini sürdüren 44 bankanın entelektüel sermaye performansı ile finansal performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Entelektüel sermayeyi ölçmek için VAIC yöntemi kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak aktif karlılığı, bağımsız değişken olarak VAIC (CEE, HCE ve SCE), kontrol değişkenler olarak da banka büyüklüğü ve kaldıraç oranını kullanmışlardır. Bankacılık sektörü genel olarak insan sermayesi yetersizliğinden etkilendiğini, banka türleri açısından, kalkınma ve yatırım bankaları en yüksek ortalama VAIC değerine sahip olduğu ve işletme sermayesi verimliliğinin ve insan sermayesi verimliliğinin bankaların finansal performansını olumlu yönde etkilediğini ileri sürmektedirler.

Alfraih (2017: 266-281) Kuveyt Menkul Kıymetler Borsası'nda (KSE) işlem gören 182 şirketin 2013 yılı verileri kullanılarak entelektüel sermaye bilgisi düzeyi ile piyasa ve finansal performansları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bağımlı değişken olarak PD/DD oranı ve aktiflerin karlılık oranı, bağımsız değişken olarak entelektüel sermaye açıklamaları (intellectual capital disclosure (ICD)) ve kontrol değişken olarak ise firma genişliği, kaldıraç oranı ve endüstri sektörünü tercih edilmiştir. Sonuç olarak, daha iyi bir ICD'nin kurumsal performans üzerinde pozitif bir etki oluşturacağını tespit etmiştir.

Soetanto ve Liem (2019: 240-262) entelektüel sermaye firma performansına etkilerini Modifiye Katma Değer Entelektüel Sermaye (MVAIC) metoduyla incelemişlerdir. Çalışma, 2010 ile 2017 yılları arasında Indonesian Stock Exchange (IDX)' de işlem gören 127 firma üzerine uygulanmıştır. Firma performansını temsilen PD/DD oranı ve aktif karlılığı oranı seçilmiştir. Entelektüel sermayeyi temsilen MVAIC insan sermayesi verimliliği, yapısal sermaye verimliliği, ilişki sermaye verimliliği ve işletme sermayesi verimliliği değerleri kullanmışlardır. Entelektüel sermaye ile piyasa değeri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, Entelektüel sermaye ile işletme sermayesi arasında ise pozitif ve önemli ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

1.2. Firma Riski

Rego vd. (2009: 47-60) tüketici temelli marka değerinin firma riski üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmada, EquiTrend, COMPUSTAT ve Güvenlik Fiyatları Araştırma Merkezi'nden e 252 firma ait 2000-2006 tarihi aralığındaki verileri kullanarak, tüketici bazlı marka değerinin firma riski üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bağımlı değişken olarak tüketici temelli marka değeri kullanılmış, bağımsız değişken olarak kredi riski, toplam risk, sistematik risk ve sistematik olmayan risk değerleri kullanılmış ve kontrol değişkeni olarak da firma genişliği, kaldıraç oranı, aktif karlılık değişkenliği, aktif karlılığı ve eşitlendirme değerlerini kullanmışlardır. Firmanın tüketici bazlı marka değerinin firma riski ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Uğur (2011) finansal risk yönetiminin firma performansı üzerine etkilerini incelemiştir. Çalışmada, İMKB'de işlem gören 31 şirkete ait 2007-2008 yıllarına ait veriler kullanılarak regresyon analizi uygulanmıştır. Firma değerini temsilen fiyat/kazanç oranı, finansal risk göstergeleri ve firma riskini temsilen ise sermaye riski, piyasa riski, likidite riski ve kredi riski değerlerini kullanmıştır. Sonuç olarak, firma değeri ile risk yönetimi arasında doğrudan bir bağlantı bulunamadığını, fakat finansal risk yönetiminin yararı ve gerekliliğinin açık olduğunu ifade etmiştir.

Şenol ve Karaca (2017: 1-18) finansal risklerin firma değeri üzerine etkilerini araştırmışlardır. Borsa İstanbul'da işlem gören 35 firmaya ait 2008-2015 tarihi aralığındaki yıllık veriler kullanılmış ve çalışma panel veri analiz yöntemi ile incelenmiştir. Bağımlı değişken olarak Tobin's Q ve PD/DD, bağımsız değişken olarak da finansal kaldıraç, kredi riski, kur riski ve likidite riski değerleri kullanılmıştır. Sonuç olarak, kredi ve kaldıraç riskleri firma değerini pozitif, likidite ve kur riski ise negatif etkilediğini tespit etmişlerdir.

Ağazade, Karakaya ve Perçin (2017: 29-56) Türkiye'deki imalat sanayinde firmaların 2008-2013 tarihleri aralığındaki aylık verileri kullanarak risk ve firma performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmada, panel veri analiz yöntemiyle kullanılmıştır. Riski temsilen toplam kaldıraç derecesi, finansal kaldıraç derecesi ve faaliyet kaldıraç derecesi kullanılmıştır. Firma performansını temsilen, net kar marjı, aktif karlılık oranı ve özsermaye karlılık oranları kullanılmıştır. Sonuç olarak, finansal kaldıraç derecesi firma performansının riski pozitif yönde etkilediğini fakat faaliyet kaldırıcı derecesine ise firma performansını negatif etkilediği sonucuna elde etmişlerdir.

Mathew vd. (2017: 52-67) FTSE 350 endeksinde işlem gören 268 firmaya ait 2005-2010 tarihi aralığındaki veriler kullanılarak kurumsal yönetim ve firma riski arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmalarında, korelasyon ve regresyon analizleri yapmışlardır. Kurumsal yönetimi temsilen yönetim endeksi, firma riskini temsilen toplam risk, aktif getiri riski ve firmaya özgü risk, kontrol değişkeni olarak ise firma genişliği, kaldıraç oranı, büyüme ve gecikmiş performans ölçütlerini kullanmışlardır. Kurumsal yönetim ile firma riski arasında önemli ve negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yerekapan ve Eskin (2020: 61-74) kurumsal risk yönetiminin firma performansına etkisini incelemişlerdir. BIST 50 endeksinde işlem gören firmalara ait 2009-2018 tarihi aralığındaki veriler kullanılarak regresyon yöntemi ile analiz yapmışlardır. Sonuç olarak, firma büyüklüğü, kur riski, sistematik risk ve finansal kaldıraç ile firma performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Likidite riski ile firma performansı arasında ise pozitif bir ilişki saptamışlardır.

2. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Bu çalışmada, 2010-2019 tarihi aralığında BIST İmalat Sanayi Sektöründe işlem gören 90 firmaya ait yıllık veriler kullanılmıştır. Firmaların finansal tablolarından ve faaliyet raporlarından ilgili oranlar hesaplanmıştır. Araştırmada Stata 15, Eviews 9 ve Gauss 10 paket programlarından yararlanılmıştır. Çalışmada 3 tane bağımlı, 1 tane bağımsız ve 3 tane de kontrol değişken kullanılmıştır. Değişkenlere ait bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Değişkenler ile Değişkenlerin Kısaltma ve Açıklamaları

	Değişkenin Adı	Değişkenin Kısaltması	Değişkenin Açıklaması
Bağımsız Değişkenler			
1	Entelektüel Sermaye	VAIC	<p>VAIC= HCE+ SCE+CEE HCE=VA_i / HC_i; i firmasının insan sermayesi etkinliği katsayısını ifade eder HC_i = i firmasının toplam personel giderini ifade eder SCE= SC / VA; i firmasının yapısal sermaye etkinliği katsayısını ifade eder SC = Firmanın ilgili dönemdeki maddi duran varlıkları ifade eder CEE; VA / Yatırım Tutarı VA_i / CE_i; i firmasının kullanılan sermayesinin etkinliği katsayısı ifade eder. Yatırım Tutarı = Firmanın ilgili dönemdeki net işletme sermayesi ile duran varlıklarının toplamını göstermektedir.</p> <p>VAİ = I_i+ DP_i + D_i + T_i + M_i + R_i + WS_i Faiz Giderleri (I), Amortisman Giderleri (DP), Temettüleri (D), Kurumlar Vergisi (T), İştirak Gelirleri (M), Dağıtılmayan Karlar (R) ve Personel Giderlerinin (WS) toplamına eşittir.</p>
Bağımlı Değişkenler			
2	Likidite Riski	KREDI_R	Kısa ve diğer ticari alacaklar, ilişkili taraflardan alacaklar(kısa), diğer kısa ve diğer alacaklar, ilişkili taraflardan alacalar (uzun), diğer uzun ve diğer alacakların toplamı, öz kaynaklara bölünmüştür.
3	Kur Riski	KUR_R	Net Yabancı Para Pozisyonu (Mutlak), Öz kaynaklara bölünmüştür.
4	Kredi Riski	LKDT_R	Kısa vadeli yabancı kaynaklar, dönen varlıklara bölünmüştür.
Kontrol Değişkenler			
5	Öz Kaynak Karlılığı	ROE	Öz kaynak, aktifler toplamına bölünmüştür
6	Toplam Borçların Öz Kaynaklara Oranı	TB_OZ	Toplam borçlar, öz kaynaklara bölünmüştür.
7	Aktif Karlılığı	ROA	Aktifler toplamı, öz kaynaklara bölünmüştür

Tablo 1'e baktığımızda çalışmamızda, bir bağımsız değişken, üç bağımlı değişken ve üç kontrol değişken olmak üzere toplamda yedi değişken kullanılmıştır. Araştırmamızda üç model kurulmuştur. Her model için birer bağımlı değişken seçilmiştir. Ayrıca, bütün modellerde bağımsız değişken olarak VAIC kullanılmıştır.

Modeller şu şekildedir:

Model 1: Kredi Riski İçin Geliştirilen Model

$$KREDI_R = ai + \beta 1 VAIC_{i,t} + \beta 2 ROE_{i,t} + \beta 3 TB_OZ_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

Model 2: Kur Riski İçin Geliştirilen Model

$$KUR_R = ai + \beta 1 VAIC_{i,t} + \beta 2 ROE_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$

Model 3: Likidite Riski için geliştirilen model

$$LKDT_R = ai + \beta 1 VAIC_{i,t} + \beta 2 ROA_{i,t} + \epsilon_{i,t} \quad (3)$$

Bağımlı değişkenler; Model (1)'de KREDI_R (Ticari Alacaklar/Öz Kaynak), Model (2)'de KUR_R (Net Yabancı Sermayenin Mutlak Değeri/Öz Kaynaklar) ve son olarak da Model (3)'de ise LKDT_R (Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar/Dönen Varlıklar)'den oluşmaktadır. Her model için bağımsız değişken VAIC (HCE+SCE+CEE) kullanılmıştır. Model (1) için ROE ve TB_OZ kontrol değişken olarak tercih edilmiştir. Model (2) için ROE kontrol değişkeni kullanılmıştır. Model (3) için ise ROA kontrol değişkeni kullanılmıştır.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Entelektüel sermaye ile diğer değişkenler arasındaki ilişkisine bakıldığında; en güçlü ilişkinin kredi riski (-0.1787) ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Tablo 1'e bakıldığında entelektüel sermaye ile diğer değişkenler arasındaki en zayıf ilişki (0.0519) ile aktif karlılık oranıyla olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. İmalat Sektöründeki Değişkenlerin Korelasyon Katsayıları

	VAIC	KRD_R	KUR_R	LKDT_R	ROE	TB_OZ	ROA
VAIC	1						
KRD_R	-0.1787	1					
KUR_R	-0.1154	0.5917	1				
LKDT_R	-0.1012	0.2166	0.35553	1			
ROE	0.1125	-0.3598	-0.3454	-0.2280	1		
TB_OZ	-0.0977	0.4570	0.4910	0.3247	-0.1829	1	
ROA	0.0519	-0.0265	-0.0184	-0.0294	0.0228	-0.0091	1

Modellerde bağımsız değişken olarak VAIC kontrol değişkeni olarak öz sermaye karlılığı, toplam borcun öz kaynaklara oranı ve aktif karlılık oranıyla kullanıldığında bunlar arasında korelasyon katsayısı önem arz etmektedir. Bu değişkenler arasında Tablo 1’e bakıldığında zayıf ilişkinin olmasından dolayı herhangi bir sorunun olmayacağı görülmektedir.

Tablo 1’e baktığımızda VAIC (Entelektüel Sermaye) ile KRD_R (Kredi Riski), KUR_R (Kur Riski), LKDT_R (Likidite Riski) arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu ve ROE (Toplam Borçların Öz Kaynaklara Oranı) ve ROA (Aktif Karlılık Oranı) ile pozitif yönlü ilişkinin olduğu gözlemlenmektedir.

Birim kök testlerinin durağanlığı sınanmadan önce panel verilerinin yatay kesit bağımlılığının test edilmesi gerekmektedir. Panel verileri birim kök içeriyorsa birinci nesil birim kök testleri ile sınanır. Şayet, veriler birim kök içermiyorsa ikinci nesil birim kök testleri uygulanmaktadır.

Araştırmada, yatay kesit bağımlılığını tespit etmek için CDLM1(Breusch-Pagan 1980), CDLM2 (Pesaran 2004), CDLM (Pesaran 2004) ve CDLM-Adj (Pesaran-Ullah-Yamagato 2008) testleri uygulanmıştır.

Tablo 2. İmalat Sektörü İçin Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenler	CD _{LM1}	CD _{LM2}	CD _{LM}	CD _{LM-Adj}
VAIC	6897.873 (0.0000)*	31.31750 (0.0000)*	26.31750 (0.0000)*	1.962525 (0.0497)**
KRD_R	7197.911 (0.0000)*	34.66994 (0.0000)*	29.66994 (0.0000)*	13.29274 (0.0000)*
KUR_R	6789.397 (0.0000)*	30.10546 (0.0000)*	25.10546 (0.0000)*	1.587564 (0.0114)**
LKDT_R	7646.644 (0.0000)*	39.68380 (0.0000)*	34.68380 (0.0000)*	6.232425 (0.0000)*
ROE	5961.147 (0.0000)*	20.85114 (0.0000)*	15.85114 (0.0000)*	3.033072 (0.0024)*
TB_OZ	8666.883 (0.0000)*	51.0832 (0.0000)*	46.0832 (0.0000)*	15.9824 (0.0000)*
ROA	7631.796 (0.0000)*	39.51789 (0.0000)*	34.51789 (0.0000)*	8.478793 (0.0000)*

*,%1,**:%5,***:%10’da anlamlılığını ifade etmektedir.

Kredi riski, likidite riski, öz kaynak verimliliği, toplam borçların öz kaynaklara oranı ve aktif karlılık oranları CD_{LM1}, CD_{LM2},CD_{LM} ve CD_{LM-Adj} yatay kesit bağımlılık testlerine göre % 1 önem düzeyinde yatay kesit bağımlılığı tespit edilmiştir. VAIC ve kur riski CD_{LM1}, CD_{LM2},CD_{LM} testlerine göre % 1 önem düzeyinde, CD_{LM-Adj} testine göre ise %5 önem seviyesinde yatay kesit bağımlılığı tespit

edilmiştir. Bütün değişkenler yatay kesit bağımlılığı içerdiğinden, panel verilerine ikinci nesil birim kök testli uygulanacaktır.

Tablo 3. İmalat Sektörü İçin İkinci Nesil Birim Kök Testleri

Değişkenler	PANIC (BOING)			
	Sabitli		Sabitli ve Trendli	
	PCe_Choi	PCe_MW	PCe_Choi	PCe_MW
VAIC	5.467 (0.0000)*	283.737 (0.0000)*	6.859 (0.0000)*	310.144 (0.0000)*
KRD_R	5.037 (0.0000)*	275.572 (0.0000)*	4.019 (0.0000)*	256.247 (0.0002)*
KUR_R	3.5767 (0.0002)*	247.861 (0.0006)*	4.586 (0.0000)*	267.017 (0.0000)*
LKDT_R	3.055 (0.0011)*	237.960 (0.0025)*	3.712 (0.0001)*	250.432* (0.0004)
ROE	5.312 (0.0000)*	280.789 (0.0000)*	4.853 (0.0000)*	272.083 (0.0000)*
ROA	1.9733 (0.0242)**	217.4415 (0.0297)**	7.0252 (0.0000)*	313.294 (0.0000)*
TB_OZ	5.8581 (0.0000)*	291.149 (0.0000)*	22.1360 (0.0000)*	600.001 (0.0000)*
Not: *:%1, **:%5, ***:%10'da anlamlılığını ifade etmektedir. PANIC(BOING) testinde maksimum gecikme uzunluğu 2 olarak alınmıştır.				

PANIC (BOING) birim kök test sonuçlarına göre entelektüel sermaye, kredi riski, kur riski, likidite riski ve toplam borcun öz kaynaklara oranı değişkenleri sabitli ve sabitli ile trendli'de %1 seviyesinde durağan oldukları gözlemlenmektedir. Aktif karlılık oranı ise sabitlide %5 önem seviyesinde, sabitli ve trendli'de ise %1 önem seviyesinde durağan olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak Tablo 3'e baktığımızda tüm değişkenlerin seviye değerinde durağan oldukları saptanmıştır.

Modellerde sabit etkileri tespiti için F, rassal etkilerin tespiti için LM testleri uygulanmış ve modellerin sabit etki mi, rassal etki mi içerdiğini tespiti için Hausman (Hausman, 1978) testi kullanılmıştır.

Tablo 4. Model (1), Model (2), Model (3) İçin F, LM ve Hausman Test Sonuçları

Testler	Model (1)		Model (2)		Model (3)	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
F_{Birim}	8.7305 *	0.0000	5.3486*	0.0000	8.2347*	0.0000
F_{Zaman}	1.7671 **	0.0380	1.1394	0.3319	8.0365*	0.0000
F_{Birim-Zaman}	621.3664*	0.0000	4.9806	0.0000	592.2207	0.5305
LM_{Birim}	207.426 *	0.0000	189.629*	0.0000	296.730*	0.0000
LM_{Zaman}	305.655	1.000	270.227	1.000	9.001	1.000
LM_{Birim-Zaman}	207.426*	0.0000	167.380*	0.0000	296.730*	0.0000
Hausman	13.4307*	0.0038	21.7614*	0.0000	6.589237**	0.0371
Not: *:%1, **:%5, ***:%10'da anlamlılığını ifade etmektedir						

Tablo 4'e baktığımızda Model (1)'de F ve LM testine göre sabit ve rassal birim etkileri %1 önem düzeyinde tespit edilmiştir. Modelin sabit birim etki mi, rassal birim etki mi içerdiğini tespiti için Hausman testi uygulanmıştır. Hausman testine göre Model (1) %1 önem düzeyinde sabit etkiler içerdiği sonucuna varılmıştır. Model (2)'ye baktığımızda %1 önem düzeyinde sabit ve rassal birim etkileri olduğu ve Hausman testine göre ise Model (2)'nin %1'de sabit birim etkisi olduğu belirlenmiştir. Model (3)'de ise sabit ve rassal birim etkilerin %1 önem seviyesinde anlamlı olduğu, Hausman test sonuçlarına göre Model (3) %5 önem seviyesinde sabit birim etkiler içerdiği sonucu elde edilmiştir.

Model tahminde bulunmadan önce değişen varyans, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon varsayımların incelenmesi gerekmektedir. Şayet modellerde bu varsayımlara rastlanırsa model tahmini için dirençli tahminciler kullanılmalıdır. Değişen varyan tespiti için Wald, otokorelasyon test edilmesi için Baltagi-Wu LBI (Baltagi, 1999) ve birimler arası korelasyon tespiti için ise Pesaran CD testleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Modeller İçin Değişen Varyans ve Otokorelasyon Testi

Testler	Model (1)		Model (2)		Model (3)	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
Wald	1.3000*	0.0000	7.6000*	0.0000	2.3000*	0.000
Baltagi-Wu LBI	1.6073*	0.0000	1.4620*	0.0000	1.4245*	0.000
Pesaran CD	8.506*	0.0000	1.195*	0.0002	3.769*	0.000
Not: *:%1, **:%5, ***:%10'da anlamlılığını ifade etmektedir						

Tablo 5'e baktığımızda Model (1), Model (2) ve Model (3) Wald testine göre değişen varyans, Baltagi-Wu LBI (Baltagi, 1999) testine göre otokorelasyon ve Peseran CD testine göre ise birimler arasında otokorelasyon varlığı %1 önem seviyesinde olduğu saptanmıştır. Tüm modellerde hem değişen varyans, hem otokorelasyon ve hem de birimler arası otokorelasyon olduğundan, modellerin tahmini için Driscoll-Kraay sabit etkiler tahmin edicisi kullanılmıştır.

Tablo 6. Model (1), Model (2) ve Model (3) İçin Sabit Etkili Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t- İstatistiği	Olasılık
Model (1)				
VAIC	-.02720*	.0093	-2.90	0.005
ROE	.4467*	.0328	13.58	0.000
TB_OZ	.0083***	.0047	1.76	0.082
C	.6801*	.0292	23.29	0.000
$R^2 = 0.1764$		$F = 100.78^*$		$F(\text{Olasılık}) = 0.000$
Model (2)				
VAIC	-.0724*	.01730	-4.19	0.000
ROE	.9859*	.17398	5.67	0.000
C	.7241*	.07748	9.35	0.000
$R^2 = 0.1717$		$F = 40.77^*$		$F(\text{Olasılık}) = 0.0000$
Model (3)				
VAIC	.02438**	.0123	1.98	0.050
ROA	-.0007**	.0003	-2.09	0.039
C	.6677*	.0447	14.91	0.000
$R^2 = 0.0430$		$F = 5.43^*$		$F(\text{Olasılık}) = 0.0060$
Not: *:%1, **:%5, ***:%10'da anlamlılığını ifade etmektedir				

Tüm modellerde Driscoll-Kraay tahminicisi kullanılmıştır. Model (1)'e baktığımızda, R^2 'nin (0.1764) olduğu gözlemlenmektedir. F istatistiğine göre bütün modeller %1'de anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Entelektüel sermayedeki bir birimlik bir artışın kredi riskinde 0,027'lik bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Model (2) Driscoll-Kraay sabit etkiler tahmin edicisi sonuçlarına göre model %1'de anlamlı olduğu ve R^2 'ye göre modelin açıklama gücünün %17 civarlarında olduğu

sonucuna varılmıştır. Model (2) F testine göre %1 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Entelektüel sermaye kur riskine negatif olarak etkilemektedir. Entelektüel sermayedeki bir birimlik bir artışın kur riskinde 0.07'lik bir azalışa sebep olduğu sonucu elde edilmiştir. Driscoll-Kraay sabit etkiler tahmin edicisi sonuçlarına göre Model (3) %1'de anlamlı olduğu ve R²'ye göre modelin açıklama gücünün %4.3 ile oldukça düşük olduğu görünmektedir. Model (3) F testine göre %1 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Entelektüel sermaye likidite riskini pozitif olarak etkilemektedir. Entelektüel sermayedeki bir birimlik bir artışın likidite riskinde 0.024'lük bir artışa sebep olduğu sonucu elde edilmiştir. Modelin olasılık değerlerine baktığımızda VAIC bağımsız değişkeni %5'de, ROA kontrol değişkeni de %5'de anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, 2010-2019 tarihi aralığında BIST İmalat Sanayi Sektöründe işlem gören 90 firmaya ait yıllık veriler kullanılarak, panel veri analizi ile entelektüel sermayenin firma riskine etkisi araştırılmıştır. Entelektüel sermayenin ölçüm modeli olarak Pulic (1998)'in geliştirmiş olduğu VAIC Modeli kullanılmıştır. Pulic (1998) entelektüel sermayenin bir firma veya bir ekonomi için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışmada öncelikle değişkenlerin korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra yatay kesit bağımlılık testleri uygulanmıştır. Daha sonra yatay kesit bağımlılık test sonuçlarından hareketle ikinci nesil birim kök testi uygulanmıştır. Ardında F, LM ve Hausman testleri yapılmıştır. Hausman test sonucuna göre modeller sabit birim etkilere göre Driscoll-Kraay tahmincisi ile tahmin edilmiştir.

Yapılan panel veri regresyon sonuçlarına göre entelektüel sermayenin kredi riski ve kur riskin %1 önem düzeyinde negatif etkilediği, likidite riskini ise %1 önem düzeyinde pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Entelektüel sermayenin kredi riski üzerine etkilerine baktığımızda entelektüel sermayedeki bir birimlik bir artışın kredi riskinde 0,027'lik bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Yani firmanın entelektüel sermayesinin yapısının güçlü olması kredi riskinden doğacak risk boyutunu düşürecektir. Entelektüel sermayenin kur riski üzerine etkilerini incelediğimizde entelektüel sermayedeki bir birimlik bir artışın kur riskinde 0.07'lik bir azalış meydana getirdiği sonucu elde edilmiştir. Firmalardaki entelektüel sermayenin yapısının güçlü olması kur riski sebebiyle doğacak riski düşürecektir. Entelektüel sermayenin likidite riski üzerine etkilerini baktığımızda ise entelektüel sermayedeki bir birimlik bir artışın likidite riskinde 0.024'lük bir artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamız, diğer çalışmalardan farklı olarak entelektüel sermayenin firmaların risk boyutlarının incelenmesinden araştırmacılara farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Son olarak ilerleyen çalışmalara katkı sağlamak amacıyla şu şekilde öneriler getirilmiştir;

- Entelektüel ölçüm modeli olarak Ekonomik Katma Değer Modeli veya Tobin Q Oranı kullanılabilir.
- Risk faktörü olarak Beta Katsayısı kullanılabilir.
- Entelektüel sermaye bileşenleri ayrı ayrı incelenebilir.
- Farklı sektörler üzerine bu çalışma uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Ağazade, S., Karakaya, A., & Perçin, S., (2017), Türk İmalat Sanayinde Risk ve Performans Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 1, 29-56.
- Alfrah, M. M., (2018), Intellectual capital reporting and its relation to market and financial performance. *International Journal of Ethics and Systems*, cilt.34, sa.3, 266-281.
- Baltagi, B., & Wu, P. X., (1999), Unequally Spaced Panel Data Regressions With AR(1) Disturbances. *Econometric Theory* cilt.1, sa.15, 814–823.
- Bontis, N., (1998), Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models. *Management Decision*, cilt.36, sa.2, 63-76.
- Bontis, N., Keow, W. C.C., & Richardson, S., (2000), Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, cilt.1, sa.1, 85-100.
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1980), The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification In Econometrics. *Review of Economic Studies*, cilt.47, sa.1, 239-253.
- Chen, M. C., Cheng, S., & Hwang, Y., (2005), An Empirical Investigation of The Relationship Between Intellectual Capital and Firms Market Value and Financial Performance. *Journal of Intellectual Capital*, cilt.6, sa.2, 159-176.
- Çınar, S., (2010), OECD Ülkelerinde Kişi Başına GSYİH Durağan Mı? Panel Veri Analizi, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*. Cilt.29, sa.2, 591-601.
- Edvinson, L., (1997), Developing Intellectual Capital at Skandia. *Long Range Planning*, cilt.30, sa.3, 320-373.
- Edvinsson, L., & Sullivan, P., (1996), Developing a Model for Managing Intellectual Capital. *European Management Journal*, cilt.14, sa.4, 356-364.
- Fernandez, E., Montes, J.M., & Vazquez, C. J. (2000), Typology and strategic analysis of intangible resources. A resource-based approach. *Technovation*, cilt.20, sa.2, 81-92.
- Firer, S., & Williams S. M., (2003), Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, Cilt 4, Sa 3, 348-360.

- Hausman, J., (1978), Specification Tests in Econometrics. *Econometrica*, sa.46, 1251-1271.
- Karacaer, S., & Kapusuzoğlu, A., (2010), İMKB Turizm Sektöründe Entellektüel Sermayenin Firma Değeri Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, cilt.21, sa.1, 98-108.
- Mathew, S., Ibrahim, S., & Archbold, S., (2017), Corporate Governance and Firm Risk. *Corporate Governance*, cilt.18, sa.1, 52-67.
- Ozkan, N., Cakan, S., & Kayacan, M., (2017), Intellectual capital and financial performance: A study of the Turkish Banking Sector. *Borsa_Istanbul Review*, cilt.17, sa.3, 190-198.
- Öztürk, M. B., & Demirgüneş, K. (2007), Entellektüel Sermayenin Firma Değeri Üzerindeki Etkisinin Entellektüel Katma Değer Katsayısı Yöntemi İle Tespiti: Hisse Senetleri İMKB’de İşlem Gören Üretim Firmaları Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *İMKB Dergisi*, cilt.10, sa.37, 59-80.
- Pesaran, H. (2004), General Diagnostic Tests For Cross Section Dependence In Panels. Working Paper, No: 0435 University of Cambridge.
- Pesaran, M.H., Ullah, A., & Yamagata, T. (2008), A Bias-Adjusted LM Test of Error Cross-Section Independence. *Econometrics Journal*, cilt.11, sa.1, 105-127.
- Pulic, A. (1998), Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy, 2nd World Congress of Measuring and Managing Intellectual Capital. *Mc Master University*, Hamilton.
- Rego, L. L., Billett, M. T., & Morgan, N. A., (2009), Consumer-Based Brand Equity and Firm Risk. *Journal of Marketing*, cilt.73, sa.6, 47-60.
- Seetharaman, A., Low, K. L. T., & Saravanan, A.S. (2004), Comparative justification on intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, cilt.5, sa.4, 522-539.
- Soetanto, T., & Liem, P. F., (2019), Intellectual capital in Indonesia: dynamic panel approach. *Journal of Asia Business Studies*, cilt.13, sa.2, 240-262.
- Stewart, T., (1997), Çevirmen: Nurettin Elhüseyni, Entelektüel Sermaye, BZD Yayıncılı.
- Şahin, O., & Alabay, M.N., (2011), KOBİ’lerde Entelektüel Sermayenin Firma Performansı Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt.2, sa.14, 2011, 249-268.
- Yerekapan A., & Eskin İ., (2020), Kurumsal Risk Yönetimi ve Firma Büyüklüğünün Firma Performansı Üzerine Etkisi: BİST Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, cilt.15, sa.1, 2020, 61-74.



Gönderim Tarihi: 26.03.2021

Kabul Tarihi: 21.04.2021

Yayınlanma Tarihi: 05.06.2021

İNŞAAT MUHASEBESİ UYGULAMALARININ VERGİ USUL KANUNU, TMS 11 VE TFRS 15 STANDARTLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ*

Nazik KARADAĞ¹

Mehmet DEMİR²

Öz

Bu çalışmanın amacı, ülkemizde son yıllarda önemli bir yer tutan yıllara yaygın inşaat, taahhüt ve onarım işlerine ait finansal işlemleri Vergi Usul Kanunu, TMS 11 İnşaat Sözleşmeleri Standardı ve TFRS 15 Müşteri Sözleşmelerinden Hasılat Standardı kapsamında incelemektir.

Çalışma sonucunda, vergi kanunlarının benimsediği tamamlanma yöntemine göre hazırlanan finansal tabloların, işletmeler ve finansal tablo kullanıcıları açısından yanıltıcı sonuçlar verdiği görülmüştür. İnşaat işi devam ederken, kâr/zarar hakkında herhangi bir bilginin verilmediği için yöntem her ne kadar kesin sonuçlar içerse de dönemsellik kavramı ile çelişmektedir. TMS 11 standardında tamamlanma yüzdesi yöntemine göre hazırlanan finansal tablolar, dönemsellik kavramı ile bağdaşmakta ancak tahminlere dayalı sonuçlar içermektedir. Bu standartta hasılatın tanımı net bir şekilde yapılmadığından yaşanan kavram karmaşasını ortadan kaldırmak için TFRS 15 Müşteri Sözleşmelerinden Hasılat Standardı getirilmiştir. TFRS 15'te tanımlanan girdi yöntemine göre hazırlanan finansal tablolar, inşaat işlerinden elde edilen hasılatın tutarı konusunda daha detaylı bilgiler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: TMS 11, TFRS 15, Vergi Usul Kanunu

Jel Kodları: M40, M41, M49

EXAMINATION OF CONSTRUCTION ACCOUNTING PRACTICES IN TERMS OF TAX PROCEDURE LAW, TAS 11 AND TFRS 15 STANDARDS

Abstract

The purpose of this study is to examine the financial transactions related to construction, contracting and repair works, which have had an important place in our country in recent years, within the scope of the Tax Procedure Law, TAS 11 Construction Contracts Standard and TFRS 15 Revenue from Customer Contracts Standard.

* Bu çalışma, Prof. Dr. Mehmet Demir danışmanlığında, Nazik Karadağ'ın yazdığı aynı adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Yüksek Lisans Mezunu, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, nzkkrdg07@gmail.com, ORCID: 0000-0002-49993-4723

² Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, mehmet_demir01@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1796-7974

As a result of the study, it was observed that financial statements prepared according to the completion method adopted by tax laws give misleading results for businesses and financial statement users. The method contradicts with the concept of periodicity, although it contains definite results, as no information is given about the profit / loss while the construction work is in progress. Since the definition of revenue is not clearly defined in this standard, TFRS 15 Revenue Standard from Customer Contracts has been introduced in order to eliminate the confusion of concepts. Financial statements prepared according to the input method defined in TFRS 15 provide more detailed information on the amount of revenue obtained from construction works.

Keywords: TAS 11, TFRS 15, Tax Procedure Law

Jel Classification: M40, M41, M49

GİRİŞ

Ülkemizde inşaat sektörü Cumhuriyet döneminde gelişim göstermeye başlamıştır. Bu dönemde inşaat sektöründe en fazla ulaşım alanında yatırım yapılmıştır. 1980’li yıllarda 2985 sayılı Toplu Konut Kanunu ile Toplu Konut İdaresi kurulması ile kentsel alandaki gecekonduların yerini, çok katlı yapılar almaya başlamıştır. 2000 yılından itibaren inşaat alanına yapılan yatırımların artması ve konut kredi imkânlarının ulaşılabilir seviyeye gelmesi, Türk inşaat sektörünün gelişmesindeki önemli etkenlerdir. Ancak inşaat sektörü 2001 yılında yaşanan ekonomik krizinin etkisiyle hızla küçülmüştür. Krizi izleyen yıl uygulanan istikrar programları ile sektör toplanma sürecine girmiştir. yıllar içerisinde sürekli değişim gösteren inşaat sektörü günümüze kadar genişleyen bir alan olmuştur.

Bu çalışmada, inşaat muhasebesi uygulamaları VUK, TMS 11 İnşaat Sözleşmeleri Standardı ve TFRS 15 Müşteri Sözleşmelerinden Hasılat Standardı açısından incelenmiş ve örnek uygulamalarla aralarındaki farklar açıklanmaya çalışılmıştır.

1. İNŞAAT FAALİYETLERİNİN VUK KAPSAMINDA İNCELENMESİ

İnşaat sektöründe gelirin tanınması, üzerinde durulması gereken bir husustur. Bir takvim yılı içerisinde başlayan fakat aynı takvim yılı içerisinde bitmeyen inşaat işleri, yıllara yaygın inşaat faaliyeti olarak kabul edilir. Bu tür inşaat işlerinde ticari kâr, dönem sonu toplam hasılat ile katlanılan maliyetler arasındaki pozitif farktır (Usul 2012:52: Benligiray 2006: 131).

Gelir Vergisi Kanunu madde 42’ye göre, “*Yıllara yaygın inşaat faaliyetlerinde kâr veya zarar işin bittiği yıl tespit edilir ve tamamı o yılın geliri sayılır*”. Vergi kanunları uyarınca, inşaat faaliyetinden elde edilen kâr ya da zararın belirlenmesinde kullanılan yöntem *tamamlanma yöntemidir*. Bu yöntemde, kâr veya zararın tespiti için işin önemli ölçüde tamamlanması veya bitmesi gerekir. İşin devam ettiği süre boyunca katlanılan maliyetler ve elde edilen hak edişlerin bitimine kadar biriktirilmekte, olduğu dönemin geliri olarak kaydedilememektedir (Usul 2012: 19). Tamamlanma yönteminin sağladığı yararlar şöyle özetlenebilir: İşletmeler risk içeren tahminlere değil kesin sonuçlara odaklanır, kazanç işin bitiminde kesinleştiği için işletme iş devam ettiği sürede vergi ödemez, karmaşık işlemler ve hesaplamalar içermez. Diğer taraftan, işletme gelirlerinin dönemlerinden bağımsız olarak tanınmasının bazı sakıncaları vardır. Bunlardan ilki mali analizlerde

finansal tabloların, özellikle kâr/zarar tablosunun yorumlanmasında yanıltıcı sonuçlar verebilir. İkincisi ise müteahhit firmalarının yıllar itibariyle farklı vergi dilimlerine tabii olmalarıdır (Tuna 2009: 71).

İnşaat işlerinin bir yıldan uzun sürmesi halinde işletme, vergi ödemesini işin bittiği yıl yapmaktadır. Devletin vergiyi geç almasından dolayı gelir kaybına uğraması söz konusu olabilmektedir. Bu durum verginin genellik ilkesine aykırıdır. Genellik ilkesine göre, herkes geliri veya harcamaları üzerinden vergi ödemelidir (Ünlü 2016: 49). Bu amaçla devlet, müteahhide yapılacak hak ediş ödemelerinden zorunlu vergi kesintisi yapılması uygulamasını getirmiştir (Usul 2012: 14; Ünlü 2016: 49). Gelir Vergisi Kanunu madde 94'e göre müteahhit firma, inşaat faaliyetlerinden hak ettiği ödemeler üzerinden (04.02.2021 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 3491 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile %5) vergi kesintisi yapmakla zorunludur.

Yıllara yaygın inşaat faaliyetlerinde, amortisman ve ortak giderlerin dağıtılması da üretim ve ticaret işletmelerinden farklılık göstermektedir. Bu farklılıktan dolayı VUK amortisman ve ortak giderlerin dağıtımında özel hükümlere yer vermiştir.

Vergi Usul Kanunu madde 313'e göre, "*işletmede bir yıldan fazla kullanılan ve yıpranmaya, aşınmaya veya kıymetten düşmeye maruz bulunan gayrimenkullerle 269. madde gereğince gayrimenkul gibi değerlendirilen iktisadi kıymetlerin, alet, edevat, mefruşat, demirbaş ve sinema filmlerinin birinci kısımdaki esaslara göre tespit edilen değerinin, bu Kanun hükümlerine göre yok edilmesi amortisman mevzuunu teşkil eder*". Yıllara yaygın inşaat sektöründe, Gelir Vergisi Kanunu madde 43' e göre, "*ortak kullanılan teçhizat, taşıt araçları, makine gibi varlıkların dağıtımında esas alınacak husus, kullanıldıkları süredir. İlk olarak varlık birden fazla şantiyede yılın tamamında kullanılıyorsa, şantiyede kullanıldığı süreye bakılarak amortismanların dağılımı yapılacaktır.*" Eğer işletmenin duran varlığı şantiyelerde bir yıl içerisinde her gün çalışmayıp atıl duruyorsa amortisman dağılımında bu süre de dikkate alınacaktır (Usul 2012: 53). Çalışılmayan kısım, işletme tarafından önlenebilen bir maliyet unsuru ise normal gider olarak kabul edilmeli ve maliyet hesabına kaydedilmelidir. Ancak çalışılmayan kısım işletme tarafından önlenebilen bir maliyet unsuru değil ise dönem gideri olarak 680 ÇALIŞMAYAN KISIM GİDER VE ZARARLARI(-) hesabına kaydedilmelidir (Bozdemir 2016: 356).

Gelir Vergisi Kanunu'nun 43. maddesinde belirtilen müşterek giderler, araştırma ve geliştirme giderleri, pazarlama satış dağıtım giderleri, genel yönetim giderleri ve finansman giderlerini kapsamaktadır. Hangi iş için yapıldığı belli olmayan veya bütün işler için yapılan bu giderler, ortak gider olarak kabul edilip yapılan faaliyetlere dağıtılmaktadır. Hangi faaliyete ait olduğu bilinen bu giderler ait olduğu faaliyetle ilgili hesaba aktarılmaktadır (Diril 2010: 78). Eğer işletme, inşaat faaliyeti dışında başka bir ticari iş de yapıyorsa ortak giderlerin dağıtımında, inşaat faaliyetlerinde harcama tutarı, ticari işte ise hasılat tutarı dikkate alınacaktır (Gelir Vergisi Kanunu m.43).

İnşaat ve onarım faaliyetlerinde hesaplanan kâr ya da zararın hangi döneme ait olduğu önemli bir husustur. Çünkü işletmenin vergilendirileceği dönemin doğru ve kesin bir şekilde bilinmesi gerekmektedir. Bir inşaat faaliyetinin yıllara yaygın olup olmadığının saptanmasında da işin başlama ve bitiş tarihi önemlilik arz eder. Kanun'da işe başlama tarihi hakkında açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak inşaat faaliyetlerinde işin bitiş tarihi Gelir Vergisi Kanunu madde 42, 43 ve 44'te açıklanmıştır.

Taahhüt şeklinde yapılan ihalelerde işin ne zaman başlayacağına dair kesin bir hüküm olmamasından, işletmeler sözleşmede belirtilen tarihi esas alırlar (Sinan 2014: 21). Ancak yıllara yaygın inşaat ve onarım işlerinde, işin başlama tarihinde izlenecek sıra şu şekilde olmalıdır. Yapılacak işin yer teslimi öngörülmüşse, yerin teslim edildiği tarih; eğer bu tarih belirtilmemişse, sözleşmede belirlenen tarih dikkate alınır. Sözleşmede bunların hiçbiri belirtilmemişse işin başlangıç tarihi olarak, sözleşmenin imzalandığı tarih dikkate alınır (Erden 2017: 401-402).

Bir inşaat faaliyetinin son bulması için yapılmış olması, teslim edilmiş olması ve kabul edilmiş olması şartlarını taşıması gerekmektedir. Kabul ile sözleşme sona erer. Kabul, tek taraflı bir irade beyanı ile açıkça yapılabileceği gibi kusurların varsa sözleşmede öngörülen süre içinde, yoksa ilk fırsatta bildirilmesi suretiyle zımnen yapılabilir (Tuna 2009: 62). Geçici kabul, müteahhit tarafından tamamlandığı idareye belirtilen inşaat işinin, oluşturulan bir kurul tarafından eksiklerinin, hatalarının belirlenmesi halinde, bu hataların giderilmesinin ardından yapılan kabuldür. Kesin kabul, inşaat işlerinde geçici kabul ile belirlenen eksikliklerin giderilmesinin ardından müteahhidin başvurusu üzerine, oluşturulan kurul kararıyla, işin eksiksiz bir şekilde tamamlandığının idarece kabul edilerek onaylanmasıdır (Kavacık 2008: 33).

İnşaat faaliyetlerinde bitiş tarihi, kâr ve zararın hangi yıl içerisinde vergilendirileceği açısından önemli bir tarihtir.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 44. maddesine göre inşaat ve onarım işlerinde;

- *Eğer inşaat faaliyeti "Geçici ve Kesin Kabul" usulüne tabii ise, geçici kabulün yapıldığı tutanağın imzalandığı tarih,*
- *Söz konusu inşaat faaliyetinin, "Geçici ve Kesin Kabul" usulüne tabii olmadığı hallerde, işin fiilen tamamlandığı tarih,*
- *İnşaat işinin çeşitli sebeplerden dolayı bırakıldığı hallerde ise, fiilen bırakma tarihi, bitiş tarihi olarak kabul edilecektir.*

Geçmiş dönemlerde bir kısım vergi mükellefleri dekapaj işlerinden elde ettikleri kâr veya zararı genel kurallar içerisinde her yıl tespit edip beyan ederken, bazı mükellefler GVK'nın 42. maddesi çerçevesinde işin bittiği yıl beyan etmektedir. Yaşanan nu belirsizliğe 2004 yılında son veril iş ve GVK'nın 42. maddesine "dekapaj işleri de inşaat faaliyeti sayılır" biçiminde bir parantez içi hüküm eklenmiştir (Kızılot 2010: 65).

2. İNŞAAT FAALİYETLERİNİN TMS 11: İNŞAAT SÖZLEŞMELERİ STANDARDI KAPSAMINDA İNCELENMESİ

Yıllara yaygın inşaat ve onarım faaliyetlerinde, işin başlama ve bitiş tarihleri aynı hesap dönemi içerisinde gerçekleşmemekte ve gelirlerin/giderlerin hangi hesap dönemimde kayıt altına alınacağı büyük bir sorun teşkil etmektedir.

BOBİ FRS bölüm 5'e göre yıllara yaygın inşaat işleri ile ilgili en önemli nokta; sözleşmeye ilişkin hasılat ve giderlerin, raporlama dönemi sonu itibarıyla sözleşme kapsamındaki faaliyetin tamamlanma düzeyi dikkate alınarak kâr veya zarara yansıtılmasıdır. Bir başka ifadeyle mevcut vergi uygulamasında olduğu gibi inşaat sözleşmesi ile ilgili gelir ve giderlerin, kâr veya zarar tablosuna yansıtılabilmeleri için işin tamamlanması beklenmemekte, inşaat işi devam ederken gelir ile giderler ilgili dönemlerin kâr veya zarar tablolarına aktarılmaktadır (Çatıkkaş vd 2018: 208).

Bu doğrultuda TMS 11 standardının amacı, inşaat sözleşmelerinde yer alan, inşaat faaliyetine ilişkin elde edilen gelir ve katlanılan maliyetlerin muhasebeleştirme ilkelerini esas alarak inşaat faaliyetinin yapıldığı yıllara nasıl dağıtılacağına açıklanmasıdır (TMS 11).

İnşaat sektöründe gelir ve giderlerin muhasebeleştirilmesi önemlilik arz eden bir konudur. İnşaat faaliyetinden elde edilen kazancın ve katlanılan maliyetlerin muhasebeleştirilmesindeki en önemli husus gelir ve giderlerin güvenilir bir şekilde ölçülmesidir (TMS 11 m.22). Sözleşme sonucunun tespit edildiği haller ve tespit edilemediği haller standartta açıklanmıştır.

İnşaat faaliyetlerinde gelir ve giderlerinin güvenilir bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir. Genel olarak bir sözleşmede; tarafların inşa edilecek varlık üzerindeki hakları, alışveriş konusu bedelleri ve ödeme şekli ile koşullar açık bir şekilde belirtilmiş ise sözleşme ile ilgili güvenilir öngörülerde bulunulacağı kabul edilmektedir. Bu faktörlerin yanı sıra müteahhit firmanın etkin bir bütçeleme ve raporlama sisteminin varlığı da bu sonucu etkilemektedir (TMS 11 m.19).

Sözleşme gelir ve giderleri güvenilir bir şekilde tahmin edildiğinde TMS 11'e göre kullanılan yöntem *tamamlanma yüzdesi* yöntemidir. *"Tamamlanma yüzdesi yönteminde sözleşme geliri, ulaşılan tamamlanma aşamasına kadar katlanılan inşaat maliyetiyle eşleştirilerek, bitirilen işle orantılı gelir, gider ve kârın raporlanması sağlanır"* (TMS 11 m.25). Bu yöntemle göre, inşaat faaliyeti ilerledikçe kâr veya zararın da buna bağlı olarak ortaya çıktığı kabul edilir (Usul 2012: 17). Tamamlanma yüzdesi her inşaat için farklılık göstermektedir. Yüklenici firma kendisine en güvenilir sonucu veren yöntemi kullanmalıdır. Bu yöntemlere örnek olarak şunlar verilebilir (TMS 11 m.30);

- *Bugüne kadar yapılan işle ilgili katlanılan sözleşme maliyetlerinin öngörülen toplam inşaat maliyetlerine oranı,*
- *Yapılan işe ilişkin incelemeler veya*
- *Sözleşmeye konu işin fiziki tamamlanma oranı*

Yöntemde gelirler ilgili olduğu dönemin mali tablolarına yansıdığı için, analizlerin daha doğru yorumlanması mümkün olacaktır. Ancak, yöntemde belirsizlik unsuru yüksektir. Özellikle ekonomik dalgalanmaların görüldüğü ülkelerde bu yöntem risk içermektedir. Yöntemin diğer bir sakıncası, iş devam ederken gelirin yüksek olması, ileride maliyetlerin tahmin edilenin üzerinde olması halinde, iş ilerleyen sürecinde elde edilen kârı etkilemektedir. İleride zararlar sonuçlanabilecek olan inşaat faaliyetinden dolayı ilk yıllarda kâr elde edildiğinin bildirilmesi sonucu, bu kârın dağıtılması yönünde işletmeyi gelecekte güç durumda bırakabilecek talepler ortaya çıkabilir (Tuna 2009: 73).

Sözleşme sonucunun güvenilir bir şekilde tahmin edilememesi uygulamada sıkça karşılaşılan bir durumdur. Ekonomik ve siyasi belirsizlikler, sektördeki dalgalanmalar, sözleşme taraflarının mali yapısının kötüye gitmesi buna sebep olabilir. Bu durumda aşağıdaki seçenekler söz konusudur (TMS 11 m.32-33);

- *Sözleşme geliri ancak katlanılmış maliyetlerden geri kazanılabilmesi muhtemel olan kısım esas alınarak gelir olarak kaydedilir,*
- *Sözleşme maliyetleri oluştukları dönemin gideri olarak finansal tablolara yansıtılır veya*
- *Müşteriden geri kazanılma olasılığı düşük olan sözleşme maliyetleri hemen gider olarak kaydedilir.*

Amerikan Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (Financial Accounting Standards Board-FASB) ve Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (International Accounting Standards Board-IASB) arasında hasılat kavramının tanımı ve hasılatın kayıtlara alınmasında farklılıklar, yeni bir standardın yayınlanmasını gerekli kılmıştır (Örten vd. 2020: 123). Yapılan bu eleştirileri ortadan kaldırmak için TFRS 15 Müşteri Sözleşmelerinden Hasılat Standardı 9 Eylül 2016 tarihli ve 29826 sayılı Resmî Gazetede yayınlanmış ve 1 Ocak 2018’de yürürlüğe girmiştir.

3. İNŞAAT FAALİYETLERİNİN TFRS 15: MÜŞTERİ SÖZLEŞMELERİNDEN HASILAT STANDARDI KAPSAMINDA İNCELENMESİ

Bir işletmenin finansal tablolarına yansıyan gelir tutarı, mali tablo kullanıcılarının bir işletme hakkında bilgi edinmek için en çok başvurdukları bilgidir (Khamis 2016: 2). Gelirin, muhasebe standartlarında farklı şekilde tanımlanması sonucu benzer işlemler farklı şekilde muhasebeleştirilmiştir. Bu karmaşanın önlenmesi için çıkarılan TFRS 15 Müşteri Sözleşmelerinden Hasılat Standardının amacı, “müşteriyle yapılan bir sözleşmeden doğan hasılatın ve nakit akışlarının niteliği, tutarı, zamanlaması ve belirsizliğine ilişkin faydalı bilgilerin, finansal tablo kullanıcılarına raporlanmasında işletmenin uygulayacağı ilkeleri düzenlemektir” (TFRS 15 m.1).

Bir sözleşmenin, TFRS 15 kapsamında olup olmadığını belirledikten sonra sözleşmenin finansal tablolara alınmasında 5 (beş) aşamalı bir süreç uygulanacaktır (MNP 2017: 9). Bu aşamalar şunlardır;

1. Aşama, Sözleşmenin Belirlenmesi,
2. Aşama, Edim Yükümlülüğünün Tanımlanması,

3. Aşama, İşlem Bedelinin Belirlenmesi,
4. Aşama, İşlem Bedelinin Edim Yükümlülüklerine Dağıtılması,
5. Aşama, Edim Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi.

TFRS 15 Standardında hasılatın belirlenmesi hiyerarşisinde özetle; sözleşmenin belirlenmesi, sözleşmede ilerleyen zamanlarda meydana gelen değişiklikler, sözleşmeye dayalı yükümlülüklerin tespiti, sözleşme işlem fiyatının belirlenmesi, belirlenen işlem fiyatının sözleşme yükümlülüklerine dağıtımı, hasılatın zamana yaygın olarak veya belirli bir tarihte muhasebeleştirilmesi gibi hususlar açıklanmıştır (Gökgöz 2018: 50).

Kontrolün zamanla müşteriye devredilmesi ve hasılatın da buna bağlı olarak kayda alındığı durumlarda, edim yükümlülüğü zamana yayılı olarak gerçekleşir (Örten vd. 2020: 139). Yıllara yaygın inşaat taahhüt işleri, zamana yayılı edim yükümlülükleri kapsamına girmektedir. Bu tür işlerde, ilerlemenin ölçülmesi önemli bir husustur. Çünkü hasılat kayda alınırken, yükümlülüğün ne kadarının tamamlandığı dikkate alınır. İlerlemenin ölçülmesinde kullanılacak iki yöntem vardır; “Çıktı Esaslı Yöntemler” ve “Girdi Esaslı Yöntemler” (TFRS 15 m.B14). Çıktı Esaslı Yöntemler, hasılatın kaydedileceği güne kadar devredilen mal veya hizmetlerin müşteri açısından değerinin, sözleşmede taahhüt edilen geriye kalan mal veya hizmetlere oranıdır (TFRS 15 m.B15). Girdi Esaslı Yöntemler ise, bir edim yükümlülüğünün ifası için işletmenin emeğini veya girdilerinin, edim yükümlülüğünün ifası için beklenen toplam girdilere oranıdır (TFRS 15 m.B18).

Edim yükümlülükleri, zamana yayılı olarak yerine getirilmiyor ise belirli bir anda yerine getirilmektedir. Yükümlülüğün yerine getirilmesi, varlığın kontrolünün devri ile mümkündür. İşletme, kontrolün devrine yönelik aşağıdaki (bunlar ile sınırlı olmamak üzere) göstergeleri dikkate alır (TFRS 15 m. 38);

- *İşletme varlık karşılığında bir tahsil hakkına sahiptir,*
- *Müşteri varlığın yasal mülkiyetine sahiptir,*
- *İşletme varlığın zilyetliğini devretmiştir,*
- *Müşterinin, varlığın mülkiyetine sahip olmaktan doğan önemli risk ve getirileri vardır,*
- *Müşteri varlığı kabul etmiştir.*

Yapılan açıklamalar sonrasında TFRS 15 ile TMS 11 arasındaki temel farklar (hasılat konusunda) şöyle özetlenebilir. TMS 11, sadece işin niteliğinin bir yıldan uzun süren Yıllara yaygın inşaat ve onarım işlerini kapsar. Ayrıca yüklenici işletmelerin kullanacakları muhasebe uygulamalarını kapsar. TFRS 15 ise, işletmenin bir dönemden daha uzun süren edim (yapım) yükümlülüğüne taraf olduğu durumlarda, edim yükümlülüğünü dikkate almaktadır. TFRS 15, müşterilerle yapılan gelir sözleşmeleri içinde yer alan mal satışları, inşaat sözleşmeleri de dâhil hizmet sunumu, fikri mülkiyet haklarının tescili, takas edilemeyecekler hariç parasal olmayan varlıkların takasını kapsar. TMS 11, gelir ve giderin muhasebeleştirilmesinde, inşaat işlerinin ne zaman biteceğinin güvenilir şekilde ölçülüp veya ölçülememesi noktasında ayrıma gider. Sonuç, güvenilir bir şekilde ölçülüyorsa kayıtlara

alınır. Ancak sonuç güvenilir bir şekilde ölçülemiyorsa, sadece sözleşme belirtilen maliyetlerin, iş bitiminde gelire geri dönüşme olasılığı olan bölümü kadar gelir kayıtlara alınır (Cengiz ve Tosunoğlu, 2018: 41). Ayrıca sözleşme bulunan diğer maliyetler meydana geldikleri dönemde, dönem gideri olarak kayıtlara alınır (TMS 11, mad. 34).

TMS 11'e göre, kayıtlara alınacak gelir ve giderlerin hesaplanmasında tamamlanma yüzdesi yöntemi kullanılır. Söz konusu yöntemde, sözleşmede belirlenen gelir, gerçekleşen veya tamamlanma noktasına kadar meydana gelen maliyetlerle karşılaştırılıp, tamamlanan inşaat faaliyetiyle doğru orantılı olacak şekilde gelir, gider ve kâr finansal tablolara alınır (TMS 11, mad. 25). TFRS 15'e göre inşaat ve taahhüt işleri, kontrolün müşterinin eline geçmesini esas alır ve gelir zaman içerisinde belli bir noktada ya da sözleşmenin yerine getirildiği zaman dilimi içerisinde tanımlanarak muhasebeleştirilir. TFRS 15'e göre inşaat ve taahhüt işleri zamana yayılı olarak yerine getirilen edim yükümlülüklerindedir. İnşaat ve taahhüt işlerinden elde edilen gelirin belirlenmesinde TFRS 15 *girdi yönteminin* kullanılmasını öngörmektedir. Bu yöntemde edim yükümlülüğünün ne kadarının tamamlandığı, edim yükümlülüğünün yerine getirilmesi için işletme girdilerinin, beklenen toplam girdilere oranı ile bulunur (Cengiz ve Tosunoğlu, 2018: 41).

4. İNŞAAT İŞLEMLERİNİN VUK, TMS 11 VE TFRS 15 STANDARDI AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

VUK, TMS 11 ve TFRS 15 standardı; hasılatın muhasebeleştirilmesi, hasılatın ölçülmesi, sözleşme ek maliyetleri, sözleşmedeki farklı mal ve hizmetlerin tanımlanması, paranın zaman değerinin hasılatı etkisi, sözleşme maliyetlerinin aktifleştirilmesi, sözleşme değişiklikleri ve mali tabloların bilgi kullanıcılarına sunduğu bilgilerin detayı açısından, Tablo 1'de karşılaştırılmıştır.

Tablo 1: İnşaat İşlemlerinin VUK, TMS 11 ve TFRS 15 İle Karşılaştırılması *

KONU	VUK	TMS 11	TFRS 15
Hasılatın Muhasebeleştirilmesi	Yıllara yaygın inşaat faaliyetlerinde K/Z, işin bittiği yıl tespit edilir ve tamamı o yılın geliri sayılır.	Hasılatın güvenilir bir şekilde tahmin edildiği durumlarda hasılat kaydedilir.	Taahhüt edilen mal veya hizmetlerin kontrollerinin müşteriye geçmesi ile herhangi bir zamanda veya belirli bir zamanda kaydedilir.
Hasılatın Ölçülmesi	Tamamlanma yöntemi esas alınır.	Tamamlanma yüzdesi yöntemi esas alınır.	Bir edim yükümlülüğü yerine getirildiğinde, bu edim yükümlülüğüne dağıtılmış işlem fiyatı tutarı hasılat olarak kaydedilir
Sözleşme Ek Maliyetleri	Herhangi bir düzenleme yoktur.	Herhangi bir düzenleme yoktur.	Sözleşmenin yapılması için katlanılan ek maliyetler, sözleşmenin yapıp yapılmadığına bakılmadan gider olarak kaydedilir.
Sözleşmedeki Farklı Mal ve Hizmetlerin Tanımlanması	Bu konuda rehberlik sağlamamaktadır.	Sözleşmedeki farklı mal ve hizmetlerin ayrıştırılması konusunda bir düzenleme yoktur.	Mal ve hizmetlerin farklı olması için belirli ölçütler tanımlanmıştır.
Paranın Zaman Değerinin Hasılatı Etkisi	Bu konuda rehberlik sağlamamaktadır.	Bu konuda rehberlik sağlamamaktadır.	Paranın zaman değerinin finansman etkisini, daha kapsamlı olarak ele almaktadır.
Sözleşme Maliyetlerinin Aktifleştirilmesi	Herhangi bir düzenleme yoktur.	Gelecekte yapılacak işlemlerle ilgili katlanılan maliyetler, geri kazanılabilecekse varlık olarak kaydedilir.	İşletme, geri kazanabileceği ek maliyetleri ve müşteriyle yapılan bir sözleşmenin ifası kapsamında katlanılan maliyetleri, başka bir standardın kapsamında değilse, varlık olarak kaydeder.
Sözleşme Değişiklikleri	Bu konuda rehberlik sağlamamaktadır.	Sözleşme geliri veya maliyetlerine ilişkin yapılan tahminlerde bir değişiklik varsa, muhasebe tahminlerindeki bir değişiklik olarak kaydedilir.	Yapılan değişikliğin, birbirinden farklı olarak tanımlanabilir mal veya hizmet taahhüdüne ek yapılması sebebiyle sözleşme kapsamının genişletilmesi ve ek mal veya hizmetlerden dolayı sözleşme bedelinin uygun tutarda artması halinde farklı bir sözleşme hazırlanır.
Bilgi Kullanıcıları Açısından	Mali tablolar, paydaşlara yanıltıcı bilgi veriri.	Mali tablolar, paydaşlara yeterli seviyede bilgi verir.	TMS 11'e göre daha detaylı bilgi sağlar.

*Tablo tarafımızca düzenlenmiştir.

4. ÖRNEK UYGULAMA

İnşaat faaliyetleri sonucu elde edilen kâr/zararın ne şekilde muhasebeleştirileceğini incelemek üzere aşağıdaki örnekten yararlanılacaktır.

(B) İnşaat işletmesi, müşterisi (C)'ye ait arsa üzerine 4 katlı bir hastane inşa etmek için 01.01.2019 tarihinde sözleşme imzalamıştır. Sözleşme ile ilgili bilgiler şöyledir, sözleşme bedeli 25.000.000 TL ve beklenen maliyet 20.000.000 TL'dir. B inşaat işletmesi ilk yıl binanın 2 katının yapımını tamamlamış ve gerçekleşen maliyet tutarı 10.000.000 TL olmuştur. 2020 yılının mayıs ayında müşteri, sözleşmede değişiklik yaparak hastanenin çatı katına helikopter pisti yaptırma kararı almış ve müteahhit firma bunu kabul etmiştir. Bu değişiklik sonunda, sözleşme bedeli 27.500.000 TL ve beklenen maliyet 21.500.000 TL olarak güncellenmiş fakat sözleşme süresinde bir değişiklik yapılmamıştır. Ayrıca ikinci yıl maliyet tutarı 11.500.000 TL olarak gerçekleşmiştir (Varol, 2016: 132'den düzenleme ile).

Örnekteki metin şöyle özetlenebilir:

İlk yıl sözleşme bilgileri,

- Sözleşme bedeli 25.000.000 TL
- Beklenen maliyet 20.000.000 TL'dir.

Değişim sonrası sözleşme bilgileri,

- Sözleşme tutarı 27.500.000 TL
- Beklenen maliyet 21.500.000 TL'dir.

4.1. VUK'a Göre Hasılatın Hesaplanması ve Muhasebe Kayıtları

Vergi Usul Kanunu'na göre yıllara yaygın inşaat ve taahhüt işlerinden elde edilen hasılatın hesaplanmasında kullanılan yöntem *tamamlanma yöntemidir*. Bilindiği üzere bu yöntemde işin devam ettiği süre boyunca katlanılan maliyetler ve elde edilen hak edişler işin bitimine kadar biriktirilmekte, olduğu dönemin geliri olarak kaydedilememektedir. Yani bütün kayıtlar işin bittiği yıl olan 2020 yılında yapılacaktır.

2020 yılında katlanılan maliyetler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-./../2020-		
170 YIL. YAY. İNŞ. VE ONARIM MALİY. HS.	21.500.000	
741 HİZMET ÜR. MALİYETİ YANSITMA HS.		21.500.000

2020 yılı yılında kazanılan hak edişler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-./../2020-		
102 BANKALAR HS.	27.500.000	
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.		27.500.000

Dönem sonuna gelindiğinde kazanılan hak edişler ve katlanılan maliyetlerin izlendiği hesaplarda yer alan tutarlar gelir tablosuna aktarılacaktır. Yani 170 YILARA YAYGIN İNŞAAT VE ONARIM MALİYETLERİ HESABI ve 350 YILARA YAYGIN İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HESABI

kapatılacaktır. Aynı şekilde dönem sonunda 741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI da kapatılacaktır.

Hastane inşaatı için katlanılan maliyetlerin gelir tablosu hesabına hesaplarına aktarılması:

-31.12.2020-		
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HS.	21.500.000	
170 YIL. YAY. İNŞ. VE ONARIM MALİY. HS.		21.500.000

Hastane inşaatından elde edilen hak edişler gelir tablosu hesabına aktarılması:

-31.12.2020-		
350 YILARA YAYGIN İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.	27.500.000	
600 YURTİÇİ SATIŞLAR HS.		27.500.000

Hizmet Üretim Gideri Yansıtma Hesabı ile Hizmet Üretim Gideri Hesabının kapatılması:

-31.12.2020-		
741 HİZMET ÜR. MALİYETİ YANSITMA HS.	21.500.000	
740 HİZMET ÜR. MALİYETİ HS.		21.500.000

Dönem sonunda 622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HESABI ile 600 YURTİÇİ SATIŞLAR HESABI 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'na kaydedilerek kapatılacaktır. Bu durumda 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI Hesabı'nın görünümü aşağıdaki gibi olacaktır.

(B) 690 DÖN. KÂR/ZAR. H. (A)	
21.500.000	27.500.000

690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI 2020 yılında 6.000.000 TL alacak kalanı vermiştir. İşletmenin, işin bittiği 2020 yılında 6.000.000 TL kâr elde ettiği görülecektir.

4.2. TMS 11'e göre Hasılatın Hesaplanması ve Muhasebe Kayıtları

TMS 11 standardı uyarınca, inşaat sektöründe elde edilen kazanç ve maliyetlerin muhasebeleştirilmesindeki en önemli husus, gelirin güvenilir bir şekilde ölçülmesidir. TMS 11 İnşaat Sözleşmeleri standardına göre inşaat işlerinden elde edilen hasılatın ölçülmesinde kullanılacak yöntem *tamamlanma yüzdesi yöntemidir*. Bu yöntemle göre, ulaşılan tamamlanma aşamasına kadar katlanılan inşaat maliyetiyle eşleştirilerek, bitirilen işle orantılı gelir, gider ve kârın raporlanması sağlanmaktadır.

2019 Yılı Açısından İşlemler ve Muhasebe Kayıtları

İnşaat ve taahhüt işinden ne kadar kâr elde edildiğini bulmak için yapılması gerekenler şöyledir.

İlk aşama tamamlanma yüzdesinin hesaplanmasıdır. Bu yüzdenin hesaplanması için, 2019 yılında gerçekleşen maliyet tutarının o yıl beklenen maliyet tutarına oranlanması gerekir.

$$\begin{aligned} \text{Tamamlanma Yüzdesi} &= \text{Gerçekleşen Maliyet Tutarı} \div \text{Beklenen Maliyet} \\ \text{Tamamlanma Yüzdesi} &= 10.000.000 \div 20.000.000 \\ \text{Tamamlanma Yüzdesi} &= 0,50 (\% 50) \text{ olarak gerçekleşmiştir.} \end{aligned}$$

2019 yılı için tamamlanma yüzdesi %50 olarak bulunmuştur.

İkinci aşamada bu yüzde yardımı ile 2019 yılı gerçekleşen hasılat tutarı hesaplanmalıdır. Toplam hasılat tutarının diğer bir deyişle sözleşme bedelinin %50'lik kısmı 2019 yılının hasılat tutarını oluşturmaktadır.

$$\begin{aligned} \text{Hasılat Tutarı} &= \text{Toplam Hasılat} \times \text{Tamamlanma Yüzdesi} \\ \text{Hasılat Tutarı} &= 25.000.000 \times 0,50 \\ \text{Hasılat Tutarı} &= 12.500.000 \text{ TL'dir.} \end{aligned}$$

Üçüncü aşamada ise gerçekleşen hasılat tutarından (12.500.000 TL), aynı yıl gerçekleşen maliyet tutarı düşüldüğünde, işletmenin yaptığı inşaat faaliyetinden 2019 yılı kâr ya da zarar durumu ortaya çıkacaktır.

$$\begin{aligned} \text{Brüt Satış Kâr/Zararı} &= \text{Hasılat Tutarı} - \text{Gerçekleşen Maliyet Tutarı} \\ \text{Brüt Satış Kâr/Zararı} &= 12.500.000 - 10.000.000 \\ \text{Brüt Satış Kârı} &= 2.500.000 \text{ TL'dir.} \end{aligned}$$

İşletme B, 2019 yılında üstlendiği inşaat ve taahhüt işinden 2.500.000 TL kâr elde etmiştir. Bu kârın muhasebeleştirilmesi aşağıdaki gibi olacaktır.

2019 yılında katlanılan maliyetler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-../../2019-		
170 YIL. YAY. İNŞAAT VE ONARIM MAL. HS.	10.000.000	
741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HS.		10.000.000

2019 yılında kazanılan hak edişler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-../../2019-		
102 BANKALAR HS.	12.500.000	
350 YILLARA YAYGIN İNŞ. HAKEDİŞLERİ HS.		12.500.000

Dönem sonuna gelindiğinde kazanılan hak edişler ve katlanılan maliyetlerin izlendiği hesaplarda yer alan tutarlar gelir tablosuna aktarılacaktır. Yani 170 YILLARA YAYGIN İNŞAAT VE ONARIM MALİYETLERİ HESABI ve 350 YILLARA YAYGIN İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HESABI kapatılacaktır. Aynı şekilde 741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI da kapatılacaktır.

İnşaat işi için katlanılan maliyetlerin gelir tablosu hesabına aktarılması:

-31.12.2019-		
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HS.	10.000.000	
170 YIL. YAYGIN İNŞ. ONARIM MAL. HS.		10.000.000

İnşaat işinden elde edilen hak edişlerin gelir tablosu hesabına aktarılması:

-31.12.2019-		
350 YILARA YAYGIN İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.	12.500.000	
600 YURTIÇI SATIŞLAR HS.		12.500.000

Hizmet Üretim Gideri Yansıtma Hesabı ile Hizmet Üretim Gideri Hesabının kapatılması:

-31.12.2019-		
741 HİZMET ÜR. MALİYETİ YANSITMA HS.	10.000.000	
740 HİZMET ÜR. MALİYETİ HS.		10.000.000

Dönem sonunda 622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HESABI ile 600 YURTIÇI SATIŞLAR HESABI hesap 690 Dönem Kârı/Zararı hesabına kaydedilerek kapatılacaktır. Bu durumunda 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'nın görünümü aşağıdaki gibi olacaktır.

(B) 690 DÖN. KÂR/ZAR. HS. (A)

10.000.000	12.500.000
------------	------------

690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI 2019 yılında 2.500.000 TL alacak kalanı vermiştir. İşletmenin, işin başladığı 2019 yılında 2.500.000 TL kâr elde edildiği görülecektir.

2020 Yılı Açısından İşlemler ve Muhasebe Kayıtları

Birinci yıl (2019) beklenen maliyetin 10.000.000 TL'lik kısmı gider hesaplarına yansıtılmış ve beklenen maliyet 10.000.000 TL kalmıştır. 2020 yılında hastanenin çatı katına helikopter pisti yapılmasına karar verildiğinden dolayı sözleşmeye 1.500.000 TL ilave maliyet eklenmiştir ve yeni maliyet 11.500.000 TL olarak dikkate alınmalıdır. Aynı şekilde sözleşme tutarının 12.500.000 TL'lik kısmı 2019 yılında gelir hesaplarına alınmış ve 12.500.000 TL kalmıştır. 2020 yılında helikopter pisti yapımından sözleşmede değişikliğe gidildiğinden sözleşme tutarına 2.500.000 TL eklenmiş ve dikkate alınacak tutar 15.000.000 TL olarak hesaplanmıştır. Bu durum aşağıdaki gibi özetlenebilir:

	<u>Beklenen Maliyet</u>	<u>Beklenen Gelir</u>
2019 Yılı	20.000.000	25.000.000
Muhasebeleştirilen Tutar	<u>(10.000.000)</u>	<u>(12.500.000)</u>
Kalan Tutar	10.000.000	12.500.000
2020 Yılında Eklenen Tutar	1.500.000	2.500.000
Dikkate Alınacak Tutar	11.500.000	15.000.000

İnşaat ve taahhüt işinden ne kadar kâr elde ettiğini bulmak için yapılması gerekenler şöyledir.

İlk olarak tamamlanma yüzdesi hesaplanmalıdır. Bu yüzdenin hesaplanması için, 2019 yılında gerçekleşen maliyet tutarının o yıl beklenen maliyet tutarına oranlanması gerekir.

$$\text{Tamamlanma Yüzdesi} = \frac{\text{Gerçekleşen Maliyet Tutarı}}{\text{Beklenen Maliyet}}$$

Tamamlanma Yüzdesi = $11.500.000 \div 11.500.000$
Tamamlanma Yüzdesi = 1 (% 100) olarak gerçekleşmiştir.
2020 yılı için tamamlanma yüzdesi %100 olarak bulunmuştur.

İkinci aşamada bu yüzde yardımı ile 2020 yılı gerçekleşen hasılat tutarı hesaplanmalıdır. Toplam hasılat tutarının diğer bir deyişle sözleşme bedelinin %100'lük kısmı 2020 yılının hasılat tutarını oluşturmaktadır.

Hasılat Tutarı = Toplam Hasılat \times Tamamlanma Yüzdesi
Hasılat Tutarı = $15.000.000 \times 1$
Hasılat Tutarı = 15.000.000 TL'dir.

Üçüncü aşamada ise gerçekleşen hasılat tutarından (15.000.000 TL), aynı yıl gerçekleşen maliyet tutarı düşüldüğünde, işletmenin yaptığı inşaat faaliyetinden 2020 yılı kâr ya da zarar durumu ortaya çıkacaktır.

Brüt Satış Kâr/Zararı = Hasılat Tutarı – Gerçekleşen Maliyet Tutarı
Brüt Satış Kâr/Zararı = $15.000.000 - 11.500.000$
Brüt Satış Kârı = 3.500.000 TL'dir.

İşletme (B), 2020 yılında üstlendiği inşaat ve taahhüt işinden 3.500.000 TL kâr elde etmiştir. Bu kârın muhasebeleştirilmesi aşağıdaki gibi olacaktır.

2020 yılında katlanılan maliyetler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-../../2020-		
170 YIL. YAY. İNŞAAT VE ONARIM MALİYETLERİ HS.	11.500.000	
741 HİZMET ÜRETİM MAL. YANSITMA HS.		11.500.000

2020 yılı yılında kazanılan hak edişler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-../../2020-		
102 BANKALAR HS.	15.000.000	
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.		15.000.000

Dönem sonuna gelindiğinde kazanılan hak edişler ve katlanılan maliyetlerin izlendiği hesaplarda yer alan tutarlar gelir tablosuna aktarılacaktır. Yani 170 YILARA YAYGIN İNŞAAT VE ONARIM MALİYETLERİ HESABI ve 350 YILARA YAYGIN İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HESABI kapatılacaktır. Aynı şekilde 741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI da kapatılacaktır.

Hastane inşaatı yapımı için katlanılan maliyetlerin gelir tablosu hesabına aktarılması:

-31.12.2020-		
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HS.	11.500.000	
170 YIL. YAY. İNŞ. ONARIM MALİY. HS.		11.500.000

Hastane inşaatından elde edilen hak edişler gelir tablosu hesabına aktarılması:

-31.12.2020-		
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.	15.000.000	
600 YURTIÇI SATIŞLAR HS.		15.000.000

Hizmet Üretim Gideri Yansıtma Hesabı ile Hizmet Üretim Gideri Hesabının kapatılması:

-31.12.2020-		
741 HİZMET ÜR. MALİYETİ YANSITMA HS.	11.500.000	
740 HİZMET ÜR. MALİYETİ HS.		11.500.000

Dönem sonunda 622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HESABI ile 600 600 YURTIÇI SATIŞLAR HESABI hesap 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'na kaydedilerek kapatılacaktır. Bu durumda 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'nın görünümü aşağıdaki gibi olacaktır.

(B) 690 DÖNEM KÂRI/ZAR. HS. (A)

11.500.000	15.000.000
------------	------------

690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI 2020 hesap yılında 3.500.000 TL alacak kalanı vermiştir. İşletmenin, işin bittiği 2020 yılında 3.500.000 TL kâr elde etmiştir.

4.3. TFRS 15'e göre Hasılatın Hesaplanması ve Muhasebe Kayıtları

TFRS 15 standardı hasılatın raporlanmasında beş aşamalı modeli benimsemiştir. Modele göre ilk aşamada sözleşme belirlenmekte, ikinci aşamada edim yükümlülükleri tanımlanmakta, üçüncü aşamada işlem bedeli belirlenmekte, dördüncü aşamada belirlenen işlem bedeli edim yükümlülüklerine dağıtılmaktadır. Son aşamada ise edim yükümlülükleri yerine getirilmektedir.

Hasılatın ne zaman muhasebeleştirileceği dikkat edilmesi konudur. Bu aşamada TFRS 15 standardına göre hasılatın muhasebeleştirilmesinde iki durum söz konusudur: Zamana yaygın olarak muhasebeleştirilmesi ve belirli bir anda muhasebeleştirilmesi.

İnşaat ve taahhüt işleri, TFRS 15'e göre zamana yayılı olarak yerine getirilen edim yükümlülüklerindedir. İnşaat ve taahhüt işlerinden elde edilen gelirin belirlenmesinde TFRS 15 *girdi yönteminin* kullanılmasını öngörmektedir. Bu yöntemde edim yükümlülüğünün ne kadarının tamamlandığı, edim yükümlülüğünün yerine getirilmesi için işletme girdilerinin, beklenen toplam girdilere oranı ile bulunur.

İlk olarak her yıl için edim yükümlülüğünün ne kadarının tamamlandığı hesaplanacak, daha sonra hasılat tutarı ve kâr bulunacak ve ilgili muhasebe kayıtları yapılacaktır.

2019 Yılı Açısından İşlemler ve Muhasebe Kayıtları

İnşaat ve taahhüt işinden ne kadar kâr elde ettiğini bulmak için yapılması gerekenler şöyledir.

İlk aşama tamamlanma yüzdesinin hesaplanmasıdır. Bu yüzdenin hesaplanması için, 2019 yılında gerçekleşen maliyet tutarının o yıl beklenen maliyet tutarına oranlanması gerekir.

$$\begin{aligned}\text{Tamamlanma Yüzdesi} &= \text{Gerçekleşen Maliyet Tutarı} \div \text{Beklenen Maliyet} \\ \text{Tamamlanma Yüzdesi} &= 10.000.000 \div 20.000.000 \\ \text{Tamamlanma Yüzdesi} &= 0,50 (\% 50) \text{ olarak gerçekleşmiştir.}\end{aligned}$$

2019 yılı için tamamlanma yüzdesi %50 olarak bulunmuştur.

İkinci aşamada bu yüzde yardımı ile 2019 yılı gerçekleşen hasılat tutarı hesaplanmalıdır. Toplam hasılat tutarının diğer bir deyişle sözleşme bedelinin %50'lik kısmı 2019 yılının hasılat tutarını oluşturmaktadır.

$$\begin{aligned}\text{Hasılat Tutarı} &= \text{Toplam Hasılat} \times \text{Tamamlanma Yüzdesi} \\ \text{Hasılat Tutarı} &= 25.000.000 \times 0,50 \\ \text{Hasılat Tutarı} &= 12.500.000 \text{ TL'dir.}\end{aligned}$$

Üçüncü aşamada ise gerçekleşen hasılat tutarından (12.500.000 TL), aynı yıl gerçekleşen maliyet tutarı düşüldüğünde, işletmenin yaptığı inşaat faaliyetinden 2019 yılı kâr ya da zarar durumu ortaya çıkacaktır.

$$\begin{aligned}\text{Brüt Satış Kâr/Zararı} &= \text{Hasılat Tutarı} - \text{Gerçekleşen Maliyet Tutarı} \\ \text{Brüt Satış Kâr/Zararı} &= 12.500.000 - 10.000.000 \\ \text{Brüt Satış Kâr} &= 2.500.000 \text{ TL'dir.}\end{aligned}$$

İşletme (B), 2019 yılında üstlendiği inşaat ve taahhüt işinden 2.500.000 TL kâr elde etmiştir. Bu kârın muhasebeleştirilmesi aşağıdaki gibi olacaktır.

2019 yılında katlanılan maliyetler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-../../2019-		
170 YIL. YAY. İNŞAAT VE ONARIM MALİY. HS.	10.000.000	
741 HİZMET ÜRETİM MAL. YANSITMA H.		10.000.000

2019 yılında kazanılan hak edişler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-../../2019-		
102 BANKALAR HS.	12.500.000	
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.		12.500.000

Dönem sonuna gelindiğinde kazanılan hak edişler ve katlanılan maliyetlerin izlendiği hesaplarda yer alan tutarlar gelir tablosuna aktarılacaktır. Yani 170 YILARA YAYGIN İNŞAAT VE ONARIM MALİYETLERİ HESABI ve 350 YILARA YAYGIN İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HESABI kapatılacaktır. Aynı şekilde 741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI da kapatılacaktır.

Hastane inşaatı yapımı için katlanılan maliyetlerin gider hesaplarına aktarılması:

-31.12.2019-		
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HS.	10.000.000	
170 YIL. YAYGIN İNŞ. ONARIM MALİY. H.		10.000.000

Hastane inşaatından elde edilen hak edişler gelir tablosuna aktarılması:

-31.12.2019-		
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.	12.500.000	
600 YURTIÇI SATIŞLAR HS.		12.500.000

Hizmet Üretim Gideri Yansıtma Hesabı ile Hizmet Üretim Gideri Hesabının kapatılması:

-31.12.2019-		
741 HİZMET ÜR. MALİYETİ YANSITMA HS.	10.000.000	
740 HİZMET ÜR. MALİYETİ HS.		10.000.000

Dönem sonunda 622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HESABI ile 600 YURTIÇI SATIŞLAR HESABI 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'na kaydedilerek kapatılacaktır. Bu durumunda 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'nın görünümü aşağıdaki gibi olacaktır.

(B) 690 DÖNEM KÂR/ZAR. HS. (A)

10.000.000	12.500.000
------------	------------

690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI 2019 yılında 2.500.000 TL alacak kalanı vermiştir. İşletmenin işin başladığı 2019 yılında 2.500.000 TL kâr elde ettiği görülecektir.

2020 Yılı Açısından İşlemler ve Muhasebe Kayıtları

İnşaat işinin ikinci yılı işletme ve müşteri karşılıklı anlaşarak sözleşme bedelinde değişikliğe gitmiştir. Bu durumda, 2020 yılı için yeniden tamamlanma yüzdesi hesaplanmalıdır. İlk yıl gerçekleşen maliyet tutarı (10.000.000 TL), 2020 yılında beklenen maliyet tutarına (21.500.000 TL) oranlanarak edim yükümlülüğünün ne kadarının tamamlandığı hesaplanır daha sonra ise değişiklik zamanında ortaya çıkan ek hasılat bulunur.

$$\text{Tamamlanma Yüzdesi} = 10.000.000 \div 21.500.000$$

$$\text{Tamamlanma Yüzdesi} = 0.465 (\% 46,5) \text{ olarak gerçekleşmiştir.}$$

Bu durumda kayda geçirilecek ek hasılat tutarı,

$$\text{Ek Hasılat Tutarı} = (27.500.000 \times 0,465) - 12.500.000$$

$$\text{Ek Hasılat Tutarı} = 287.500 \text{ TL'dir.}$$

287.500 TL'lik bu tutar Mayıs ayında hasılat olarak kaydedilecektir.

-...05.2020-		
102 BANKALAR HS.	287.500	
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.		287.500

Mayıs ayında ek hasılat olarak kaydedilen 287.500 TL'lik tutar dönem sonunda 600 Yurtiçi Satışlar Hesabına aktarılacaktır.

-31.12.2020-		
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.	287.500	
600 YURTIÇI SATIŞLAR HS.		287.500

Birinci yıl (2019) beklenen maliyetin 10.000.000 TL’lik kısmı gider hesaplarına yansıtılmış ve beklenen maliyet 10.000.000 TL kalmıştır. 2020 yılında hastanenin çatı katına helikopter pisti yaptırmaya karar verildiğinden dolayı sözleşmeye 1.500.000 TL ilave maliyet eklenmiştir ve yeni maliyet 11.500.000 TL olarak dikkate alınmalıdır. Aynı şekilde sözleşme tutarının 12.500.000 TL’lik kısmı 2019 yılında gelir hesaplarına alınmış ve 12.500.000 TL kalmıştır. Yapılacak değişiklikten dolayı sözleşme tutarına 2.500.000 TL eklenmiştir. Ayrıca TFRS 15’e göre değişiklik ortaya çıktığı zaman oluşan ek hasılat (287.500 TL) olduğu dönemin hasılatı olarak kayda alınmıştır. Hesaplamalar yapılırken bu tutar dikkate alınmayacak, sözleşme tutarından düşülecektir. Bu durum aşağıdaki gibi özetlenebilir:

	<u>Beklenen Maliyet</u>	<u>Beklenen Gelir</u>
2019 Yılı	20.000.000	25.000.000
Muhasebeleştirilen Tutar	<u>(10.000.000)</u>	<u>(12.787.500)*</u>
Kalan	10.000.000	12.212.500
2020 Yılı Eklenen Tutar	1.500.000	2.500.000
Dikkate Alınacak Tutar	11.500.000	14.712.500

*Bu tutar 2019 ve 2020 Mayıs ayında muhasebeleştirilen gelirlerin toplamıdır.

Dönem sonunda yapılan inşaat ve taahhüt işinden ne kadar kâr elde ettiğini bulmak için yapılması gerekenler şöyledir.

İlk aşama tamamlanma yüzdesinin hesaplanmasıdır. Bu yüzdenin hesaplanması için, 2020 yılında gerçekleşen maliyet tutarının o yıl beklenen maliyet tutarına oranlanması gerekir.

$$\begin{aligned}\text{Tamamlanma Yüzdesi} &= \text{Gerçekleşen Maliyet Tutarı} \div \text{Beklenen Maliyet} \\ \text{Tamamlanma Yüzdesi} &= 11.500.000 \div 11.500.000 \\ \text{Tamamlanma Yüzdesi} &= 1 (\% 100) \text{ olarak gerçekleşmiştir.}\end{aligned}$$

2020 yılı için tamamlanma yüzdesi %100 olarak bulunmuştur.

İkinci aşamada bu yüzde yardımı ile 2020 yılı gerçekleşen hasılat tutarı hesaplanmalıdır. Toplam hasılat tutarının diğer bir deyişle sözleşme bedelinin %100’lük kısmı 2020 yılının hasılat tutarını oluşturmaktadır.

$$\begin{aligned}\text{Hasılat Tutarı} &= \text{Toplam Hasılat} \times \text{Tamamlanma Yüzdesi} \\ \text{Hasılat Tutarı} &= 14.712.500 \times 1 \\ \text{Hasılat Tutarı} &= 14.712.500 \text{ TL'dir.}\end{aligned}$$

Üçüncü aşamada ise gerçekleşen hasılat tutarından (14.712.500 TL), aynı yıl gerçekleşen maliyet tutarı düşüldüğünde, işletmenin yaptığı inşaat faaliyetinden 2020 yılı kâr ya da zarar durumu ortaya çıkacaktır.

$$\begin{aligned}\text{Brüt Satış Kâr/Zararı} &= \text{Hasılat Tutarı} - \text{Gerçekleşen Maliyet Tutarı} \\ \text{Brüt Satış Kâr/Zararı} &= 14.712.500 - 11.500.000 \\ \text{Brüt Satış Kârı} &= 3.212.500 \text{ TL'dir.}\end{aligned}$$

İşletme (B), 2020 yılında üstlendiği inşaat ve taahhüt işinden Mayıs ayında 287.500 TL dönem sonunda ise 3.212.500 TL kâr elde etmiştir. Bu kârın muhasebeleştirilmesi aşağıdaki gibi olacaktır.

2020 yılında katlanılan maliyetler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-.././2020-		
170 YIL. YAY. İNŞAAT VE ONARIM MALİY. HS.	11.500.000	
741 HİZMET ÜR. MALİYETİ YANSITMA HS.		11.500.000

2020 yılında kazanılan hak edişler ortaya çıktığında yapılacak muhasebe kaydı:

-.././2020-		
102 BANKALAR HS.	14.712.500	
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.		14.712.500

Dönem sonuna gelindiğinde kazanılan hak edişler ve katlanılan maliyetlerin izlendiği hesaplarda yer alan tutarlar gelir tablosuna aktarılacaktır. Yani 170 YILARA YAYGIN İNŞAAT VE ONARIM MALİYETLERİ HESABI ve 350 YILARA YAYGIN İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HESABI kapatılacaktır. Aynı şekilde 741 HİZMET ÜRETİM MALİYETİ YANSITMA HESABI da kapatılacaktır.

İlk olarak hastane inşaatı yapımı için katlanılan maliyetlerin gider hesaplarına aktarılması:

-31.12.2020-		
622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HS.	11.500.000	
170 YIL. YAY. İNŞAAT ONARIM MAL. HS.		11.500.000

Daha sonra hastane inşaatından elde edilen hak edişler gelir tablosuna aktarılması:

-31.12.2020-		
350 YIL. YAY. İNŞAAT HAKEDİŞLERİ HS.	14.712.500	
600 YURTIÇI SATIŞLAR HS.		14.712.500

Hizmet Üretim Gideri Yansıtma Hesabı ile Hizmet Üretim Gideri Hesabının kapatılması:

-31.12.2020-		
741 HİZMET ÜR. MALİYETİ YANSITMA HS.	11.500.000	
740 HİZMET ÜR. MALİYETİ HS.		11.500.000

Dönem sonunda 622 SATILAN HİZMET MALİYETİ HESABI ile 600 YURTIÇI SATIŞLAR HESABI 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'na kaydedilerek kapatılacaktır. Bu durumda 690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI'nın görünümü aşağıdaki gibi olacaktır.

(B) 690 DÖNEM KÂRI/ZAR. HS. (A)

11.500.000	15.000.000
------------	------------

690 DÖNEM KÂRI/ZARARI HESABI 2020 yılında 3.500.000 TL alacak kalanı vermiştir. İşletmenin işin bittiği 2020 yılında 3.500.000 TL kâr elde ettiği görülecektir.

Bütün bu hesaplamalardan sonra yıllar bazında VUK, TMS 11 ve TFRS 15'e göre hesaplanan hasılat tutarları Tablo 2'deki gibi olacaktır.

Tablo 1: VUK, TMS 11 ve TFRS 15 Kapsamında Kâr/Zararın Karşılaştırılması (TL)

YILLAR	VUK	TMS 11	TFRS 15
2019	-	2.500.000	2.500.000
2020	6.000.000	3.500.000	3.212.500
Ek Hasılat (2020)	-	-	287.500
Toplam Kâr	6.000.000	6.000.000	6.000.000

Tablo 2'de görüldüğü üzere, VUK'a göre hazırlanan mali tablolarda inşaat faaliyetinden elde edilen hasılatın muhasebeleştirilmesi için işin bitmesi beklenmiştir ve bütün kayıtlar işin bittiği yıl yapılmıştır. Bu durum dönemsellik ilkesine aykırıdır. İnşaatın ilk iki yılına ait gelir ve giderler ait oldukları dönemde muhasebeleştirilmemiş, birikimli olarak 2020 yılında yani inşaatın bittiği yıl muhasebeleştirilmiştir. Bu durum işletmelerin mali tablo kullanıcılarına detaylı bilgi vermeyi engellemektedir. TMS11 standardında hasılat, işin tamamlanma aşamasına göre mali tablolara yansıtılmıştır. Ancak TMS 11 standardında, sözleşme bedelinde meydana gelen değişiklik sonucu elde edilecek ek hasılatın hesaplanması ile ilgili bir kayıt yapılmamıştır. Ancak TFRS 15 standardında ek hasılat (287.500 TL) gerçekleştiği ayın geliri olarak kaydedilmiş ve her yıl edim yükümlülüğü tamamlandıkça oluşan hasılat kayda alınmıştır.

SONUÇ

Ülkelerin milli gelirlerinin ve istihdam edilecek alanlarının artırılmasında önemli bir araç olan inşaat sektörünün finansal işlemlerinin muhasebeleştirilmesi de önemli bir konudur. Büyük çaplı projelerin artması ile inşaat işlerinin tamamlanması birden fazla yıla yayılmaktadır. İnşaat işlerinin yıllara yaygın olması, işin farklı dönemlerde başlayıp bitmesine sebep olmakta ve bu durum inşaat faaliyetinden elde edilen hasılatın ve katlanılan maliyetlerin ne zaman finansal tablolara alınacağı sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Vergi kanunlarının benimsediği tamamlanma yöntemine göre hazırlanan finansal tabloların, işletmeler ve finansal tablo kullanıcıları açısından yanıltıcı sonuçlar vermektedir. İnşaat işi devam ederken, kâr/zarar hakkında herhangi bir bilgi verilmediği bu yöntem, muhasebenin temel kavramlarından dönemsellik kavramı ile çelişmektedir. Yöntem, işin bittiği yıl işletmelere büyük bir vergi borcu yüklemekte ve müteahhitin farklı bir vergi diliminde yer almasına sebep olmaktadır. Yöntemin en büyük avantajı ise kesin sonuçlar içermesidir.

TMS 11 standardına göre hazırlanan finansal tablolar, dönemsellik kavramı ile bağdaşmakta ancak tahminlere dayalı sonuçlar içermektedir. Tamamlanma yüzdesinin kullanılması için, işletmenin

elde edeceği gelirin güvenilir bir şekilde tahmin edilmesi gerekir. Belirsizlik unsurunun yüksek olduğu dönemlerde bu yöntem yanıltıcı sonuçlar verecektir.

TFRS 15 standardında tanımlanan girdi yöntemine göre hazırlanan finansal tablolar, inşaat işlerinden elde edilen hasılat tutarı konusunda detaylı ve doğru bilgiler sunmaktadır. TFRS 15 standardı ek hasılatın, tahsil edildiği dönemde kayıt altına alınmasına imkân vermektedir. Bu şekilde tamamlanma yüzdesi yöntemi terk edilerek, elde edilen hasılat gerçekçi bir şekilde finansal tablolara yansıtılması amaçlanmıştır. İşletme müşterileriyle yaptığı sözleşmeler, sözleşmelerdeki değişimler ve sözleşmenin yapılması veya ifası için katlanılan maliyetlerin varlık olarak finansal tablolara alınmasına ilişkin bilgilerin tamamını açıklayarak mevcut ve potansiyel yatırımcı kitlesine ve borç verenlere işletmenin finansal durumu, faaliyet sonuçları ve nakit akışları hakkında faydalı bilgiler sağlayacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Benligiray, Y. (2006). *Uzmanlık Muhasebeleri*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Bozdemir, E. (2016). *Genel Muhasebe Uygulamaları*, Ankara: Gazi Kitapevi.

Cengiz, S. ve Tosunoğlu, B. (2018). TFRS 15, TMS 11 ve VUK Kapsamında Yıllara Yaygın İnşaat ve Onarım İşlemlerinin Muhasebe Uygulamaları, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt.9, sa.2, 3-57.

Çatıkkaş Ö., Esen Ö.M. ve Şuekinci Ş. Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) ve Yıllara Yaygın İnşaat Muhasebesi Uygulama Örneği, *Sayıştay Dergisi*, sa.108, 191-209.

Diril, F. (2010). İnşaat Sektöründe Kazancın Tespiti ve Vergilendirilmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. İzmir.

Erden, E. (2017). Yıllara Yaygın İnşaat ve Onarım Faaliyetlerine İlişkin Muhasebe İşlemlerinin Vergi Usul Kanunu ile Türkiye Muhasebe Standardı 11 Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Gelir Vergisi Kanunu (193 S.K.). Resmî Gazete, 10700, 06.01.1961.

Gökgöz, A. (2018). TFRS 15 Hizmet Sözleşmelerinden Hasılat Standardı Çerçevesinde Sözleşme Varlığı ile Sözleşme Yükümlülüğü Kavramları ve Raporlanması, *Journal Of Accounting, Finance and Auditing Studies*, cilt4, sa.4, 45-57.

<https://www.kgk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 10.05.2020).

<https://www.mnp.com>. (Erişim Tarihi: 12.05.2020).

Kavacık, M. (2008). Yıllara Yaygın İnşaat, Taahhüt ve Onarım İşlerinde Vergilendirme ve Muhasebe İşlemleri. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.

Khamis, A. M. (2016). Perception of Preparers and Auditors on New Revenue Recognition Standard (IFRS 15): Evidence From Egypt. *Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, cilt.3 sa.2, 1-18.

Kızılot, Şükrü (2010). *İnşaat Muhasebesi Vergilendirilmesi Mevzuatı ve Asgari İşçilik*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Örten R., Kaval H. Ve Karapınar A. (2020). *Türkiye Muhasebe-Finansal Raporlama Standartları Uygulama ve Yorumları*. Ankara: Gazi Kitapevi.

Sinan, Z. (2014). Yıllara Yaygın İnşaat/Taahhüt Onarım İşlerinin Muhasebeleştirilmesi, Vergilendirilmesi ile Örnek Bir Uygulama. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep.

TFRS 15 Müşteri Sözleşmelerinden Hasılat Standardı

TMS 11 İnşaat Sözleşmeleri Standardı

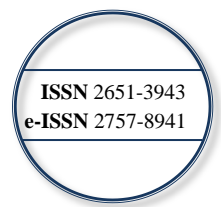
Tuna, Ö. (2009). Yıllara Yaygın İnşaat ve Onarım Faaliyetlerinin Vergisel Denetimi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Usul, H. (2012). *TMS 11 İnşaat Sözleşmeleri Standardına Göre İnşaat Muhasebesi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Ünlü, M. (2016). Vergi Kararları Işığında Anayasal Vergilendirme İlkeleri ve Sınırları. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.

Varol, İ. D. (2016). Yeni Hasılat Standardı UFRS 15 “Müşterilerle Yapılan Sözleşmelerden Doğan Hasılat”: Yorum ve Uygulamaları. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Manisa.

Vergi Usul Kanunu (213 S.K). Resmî Gazete, 10703, 10.1.1961.



TÜRKİYE'DE MUHASEBE EĞİTİMİ ALANINDA YAYIMLANMIŞ TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Tolga ORAL¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, muhasebe eğitimi alanındaki tezleri bibliyometrik analiz tekniği ile incelemektir. Bu kapsamda, 119 adet tez araştırmaya dâhil edilmiştir. Tezler, içerik analizi yöntemi kullanılarak; en fazla tez yazılan üniversite, kullanılan yöntem, yıllara göre tez sayı dağılımı gibi içerik ve konu açısından değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda en fazla tez yazılan kurumların Gazi ve Sakarya üniversiteleri olduğu, araştırma yöntemi olarak daha çok ampirik araştırma yöntemlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Eğitimi, Bibliyometrik Analiz

Jel Kodları : M40,

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF THE THESES ON ACCOUNTING EDUCATION PUBLISHED IN TURKEY

Abstract

This study aims to examine theses on accounting education prepared by bibliometric analysis. In this context, 119 theses were included in the research. The theses were evaluated by using the content analysis method, the university where the most of thesis has been written, the method used, the number of thesis distribution by years. As a result of the study, it has been determined that the most authoritative institutions are Gazi and Sakarya University, the empirical research methods are the favored research methods.

Keywords: Accounting, Accounting Education, Bibliometric Analysis.

Jel Classification : M40

GİRİŞ

Muhasebe, işletmelerin mali bilgilerini kaydeden, sınıflandıran, analiz edip yorumlayan ve ilgi duyanlara raporlayan bir bilim dalı olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan muhasebe işletmeler açısından önemli bir fonksiyonu yerine getirmektedir. Mali bilgilerin gerçeğe uygun sunulması, doğru ve güvenilir olması hem işletmeler açısından hem de işletme ile ilişkili olanlar açısından oldukça önemlidir. Bu hususların sağlanmasında da muhasebe eğitimi önemli rol oynamaktadır. Muhasebe işlemlerini gerçekleştirecek olan kişilerin alacağı eğitim bu açıdan önem kazanmaktadır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İnönü Üniversitesi İİBF, tolga.oral@inonu.edu.tr, [ORCID: 0000-0002-7173-8171](https://orcid.org/0000-0002-7173-8171)

Muhasebe eğitimi, ortaöğretimden yükseköğretime uzanan bir serüveni kapsamaktadır. Daha ileri boyutta da lisansüstü eğitimlerle devam etmektedir. Özellikle lisansüstünde verilen eğitim daha çok uzmanlaşmaya yöneliktir. Muhasebe eğitimi, işletmelerde muhasebe işlemlerini gerçekleştirecek olan bireylerin yetişmesini hedeflemektedir. Bu hedefin gerçekleştirilmesi kaliteli bir eğitim ile mümkün olmaktadır. Eğitim standartlarının oluşturulması eğitim alan kişilerin kaliteli eğitim görmelerini sağlarken diğer taraftan da bu kaliteli eğitimin iş hayatına yansımaları da beraberinde getirmektedir.

Muhasebe eğitimi üzerine yapılan çalışmalar şüphesiz muhasebe eğitiminin daha iyiye yönelmesinde oldukça önemlidir. Bu çalışmalar yaşanan bir probleme çözüm üretme, mevcut uygulamaları değerlendirme, yeni bir takım uygulama ve yöntemler geliştirme şeklinde olabilmektedir. Bu noktada yapılan çalışmaların neler olduğunun belirlenmesi ve bunların analiz edilmesi hem uygulayıcılar açısından hem de akademik açıdan önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de muhasebe eğitimi üzerine yazılan tezleri bibliyometrik özellikleri açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde bulunan tezleri kapsayan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Nisan 2021 tarihinde “Muhasebe eğitimi” olarak tarama yapıldığında bulunan 119 adet tez araştırma için kullanılmıştır. Bu tezler, yazılan üniversite, danışmanlık yapan hocaların unvanı, kullanılan yöntem, sayfa sayısı gibi bibliyometrik özellikleri çerçevesinde incelenmiştir. Bu sayede yıllar itibarıyla muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezlerin genel bir değerlendirmesi yapılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Bibliyometrik çalışmalara her alanda rastlamak mümkündür. Bu bölümde muhasebe alanıyla ilgili olarak yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Literatürde yer alan çalışmaların özeti aşağıdaki gibidir:

Alkan (2014), çalışmasında muhasebe alanında yapılan lisansüstü tezlerini incelemiştir. Çalışma sonucunda, en çok tezin Marmara Üniversitesi’nde yapıldığı ve denetim, etik, muhasebe eğitimi konuları ile ilgili çalışmaların yoğun olduğu tespit edilmiştir.

Hotamışlı ve Erem (2014), çalışmalarında Muhasebe ve Finansman Dergisi’nde yayımlanmış makaleleri bibliyometrik analiz yöntemi ile incelemiştir. Çalışmanın sonucunda finansal performans, kamu ekonomisi ve finansal piyasalar konularında ağırlıklı olarak çalışıldığı tespit edilmiştir.

Yücel ve diğerleri (2015), çalışmalarında muhasebe ve finansal raporlama konusunda Türkiye’de 2007- 2014 yıllarında yazılan makale ve tezleri incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, tez çalışmalarının en çok Marmara Üniversitesi’nde yapıldığı, finansal raporlama standartlarının genelini esas alan çalışmaların çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir.

Apak ve diğeri (2016), çalışmalarında Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi'nde Temmuz 2011 ve Ocak 2016 yıllarında yayınlanan makaleleri incelemiştir. Marmara, Dokuz Eylül, Çanakkale Onsekiz Mart, Trakya ve İstanbul Üniversitelerinin en çok yayın yapan kurumlar olduğunu tespit etmişlerdir.

Kıymetli Şen ve diğeri (2017), 2009-2015 yılları arasında çeşitli dergilerde basılmış makaleleri bibliyometrik analiz ile incelemiştir. En çok yayının MÖDAV'da yapıldığı, Muhasebe eğitiminin tüm çalışmalar içerisinde %6 gibi bir paya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Özbek ve Badem (2018), Muhasebe ve Finansman Dergisi'nde 2008-2017 yılları arasında yayımlanmış makaleleri bibliyometrik analiz ile incelemiştir. Çalışma sonucunda, yazarların kurumunun en çok Gazi Üniversitesi ve en çok çalışılan konunun ise muhasebe standartları olduğu belirlenmiştir.

Temelli ve Karcıoğlu (2018), çalışmalarında Muhasebe ve Vergi Uygulamaları dergisinde 2010-2017 yılları arasında yayınlanan makaleleri incelemiştir. Çalışmada, yazar başına 1,39 makale düştüğü, yazarların genellikle üniversite çalışanı olduğu, yılda ortalama 15 makale yayınlandığı gibi sonuçlar tespit edilmiştir.

Yeşil ve Akyüz (2018), çalışmalarında muhasebe alanında yazılmış doktora tezlerini incelemiştir. Çalışma sonucunda en fazla tezin Marmara Üniversitesinde yazıldığı, tez danışmanlarının %76'sının Profesör unvanlı olduğu tespit edilmiştir.

Öztürk ve Yılmaz (2018), çalışmalarında denetim ve adli muhasebe alanındaki çalışmaları incelemiştir. Çalışma neticesinde en fazla işletme finansmanı konusunda yayın yapıldığı, makale ve bildiri çalışmasının fazla olduğu ve en fazla çalışmanın 2016 yılında yapıldığı tespit edilmiştir.

Tosunoğlu ve diğeri (2018), çalışmalarında ulusal ve uluslararası dergilerde muhasebe eğitimi konusunda yayınlanan makalelerin genel değerlendirmesini amaçlamışlardır. Çeşitli dergilerde yayınlanan 79 makale incelenmiş ve çalışma sonucunda makalelerin büyük çoğunluğunun yurtdışı dergilerinde yayınlandığı, ampirik çalışmaların çoğunlukta olduğu ve öğrencilerin örneklem olarak seçildiği tespit edilmiştir.

Çelikdemir (2019), çalışmasında muhasebe standartları konusunda Türkiye'de 1991-2018 yılları arasında yapılan tezleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda en fazla çalışılan konuların; KOBİ UFRS/TFRS, stoklar, inşaat işletmelerinde muhasebe, maddi duran varlıklar ve konsolidasyon olduğunu saptamıştır.

Koç ve Yüncü (2020), çalışmalarında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Muhasebe Bilim Dalında 2004-2018 yılları arasında tamamlanmış 106 tezi incelemiştir. Çalışma sonucunda en çok Uluslararası Finansal Raporlama Standartları konusunda tez yazıldığı ve yüksek lisans tezlerinin çoğunda vaka analizinin kullanıldığı tespit edilmiştir.

Cavlak ve diğerleri (2021), çalışmalarında muhasebe eğitimi üzerine yazılan lisansüstü tezleri incelemişlerdir. Çalışmada 98 adet tez incelenmiş ve sonuç olarak muhasebe eğitimi konusunda çok az sayıda tez yazıldığı, yazılan tezlerin genellikle anket aracılığıyla veri toplamaya yönelik olduğu tespit edilmiştir.

2. ARAŞTIRMA

Bu çalışmada, içerik analizi çerçevesinde Türkiye’de Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde paylaşılan tezler incelenmiş olup, 119 çalışma değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırmada tezler; yıllara göre dağılım, yayımlandıkları üniversiteler, yayım dili, kullanılan araştırma yöntemlerine göre dağılımı incelenmiştir. Toplanan veriler Excel programına aktararak düzenlenmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın temel amacı, muhasebe eğitimi konusunda yazılan lisansüstü tezleri bibliyometrik analiz tekniği ile incelemektir. Bu kapsamda tezler, yayımlandıkları üniversite, danışmanların unvanı, sayfa sayısı, yıllara göre tez sayıları ve kullanılan yöntemler gibi çeşitli açılardan analiz edilmiştir.

Çalışmanın kapsamında Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nde yer alan muhasebe eğitimi ile ilgili tezler yer almaktadır. Bu kapsamda tez merkezinin web sayfasında arama kriteri olarak “muhasebe eğitimi” terimi girilmiş ve tüm alanlarda arama yapılmıştır. Nisan 2021 tarihi itibarıyla bulunan 119 tez incelemeye alınmıştır.

Çalışmanın yöntemi olarak içerik analizinden faydalanılmıştır. Elde edilen tez verileri Excel programına girilmiş ve değerlendirmeler bu program aracılığıyla yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma YÖK Tez Merkezi’nde yer alan tezler esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı tarihte sistemde yer almayan tezler çalışmaya dahil edilmemiştir. Çalışmanın en önemli kısıtı budur. Bir diğer kısıt ise, araştırma sadece “muhasebe eğitimi” terimi tüm alanlarda taratılarak gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle sadece bu arama sonucunda elde edilen tezler kapsama dahil edilmiştir. çalışmada sadece lisansüstü tezler incelenmiş, bu alanda yapılan diğer akademik çalışmalar dikkate alınmamıştır.

2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya dahil edilen 119 tez, tezin türü, dili, yayımlandığı üniversite, sayfa sayısı, danışman unvanı, yıllara göre dağılımı, kullanılan yöntemler gibi içerik öğeleri açısından incelenmiştir.

2.3.1. Tezlerin Türüne Göre Dağılımı

Lisansüstü tezlerin türü olarak dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Türüne Göre Dağılımı

Tez Türü	Sayı	Yüzde
Yüksek Lisans	106	%89
Doktora	13	%11
Toplam	119	100

Muhasebe eğitimi ile ilgili yazılan tezlerin 106’sı (%89) Yüksek Lisans tezi, 13’ü (%11) ise Doktora tezidir. Yazılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir.

3.3.2. Tezlerin Yayın Diline Göre Dağılımı

Tezlerin hangi dilde yazıldığına ilişkin bilgiler tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Lisansüstü Tezlerin Yayın Diline Göre Dağılımı

Tez Dili	Sayı	Yüzde
Türkçe	115	%97
İngilizce	4	%3
Toplam	119	100

Muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezler yayın diline göre incelendiğinde; tezlerin %97’si Türkçe, %3’ü ise İngilizce dilinde yazıldığı görülmektedir. Tezlerin yayın dilinin çoğunlukla Türkçedir.

3.3.3. Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezlerin üniversitelere göre dağılımı Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Sayı	Yüzde	Üniversite	Sayı	Yüzde
Abant İzzet Baysal	1	%0,8	Hitit	1	%0,8
Afyon Kocatepe	1	%0,8	İnönü	1	%0,8
Ağrı İbrahim Çeçen	1	%0,8	İstanbul Aydın	3	%2,5
Aksaray	1	%0,8	İstanbul	3	%2,5
Anadolu	5	%4	Kafkas	1	%0,8
Ankara	1	%0,8	Kahramanmaraş Sütçü İmam	4	%3,3
Atatürk	5	%4	Karabük	1	%0,8
Bahçeşehir	1	%0,8	Karadeniz Teknik	5	%4
Balıkesir	1	%0,8	Kayseri	1	%0,8
Bartın	1	%0,8	Kütahya Dumlupınar	7	%5,9
Başkent	1	%0,8	Manisa Celal Bayar	1	%0,8
Bilecik Şeyh Edebali	3	%2,5	Marmara	6	%5
Boğaziçi Üniversitesi	1	%0,8	Mersin	1	%0,8
Burdur Mehmet Akif Ersoy	6	%5	Muğla Sıtkı Koçman	3	%2,5
Bursa Uludağ	1	%0,8	Niğde Ömer Halisdemir	2	%1,6
Bülent Ecevit	3	%2,5	Ondokuz Mayıs	2	%1,6
Çanakkale Onsekiz Mart	1	%0,8	Orta Doğu Teknik	2	%1,6
Çankırı Karatekin	1	%0,8	Osmaniye Korkut Ata	1	%0,8
Dicle Üniversitesi	1	%0,8	Pamukkale	1	%0,8
Dokuz Eylül	1	%0,8	Sakarya	8	%6,7
Eskişehir Osmangazi	1	%0,8	Selçuk	6	%5
Fırat	2	%1,6	Sivas Cumhuriyet	1	%0,8
Gazi	8	%6,7	Süleyman Demirel	3	%2,5
Giresun	1	%0,8	Trakya	1	%0,8
Gümüşhane	2	%1,6	Türk Hava Kurumu	1	%0,8
Hasan Kalyoncu	2	%1,6	Toplam	119	100

Tablo 3 incelendiğinde en fazla tez yazılan üniversiteler 8’er adetle Gazi ve Sakarya üniversiteleridir. Bu üniversiteleri 7 tez ile Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, 6 tez ile Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesi izlemektedir. Genel olarak bakıldığında tez sayıları 1 olarak görülmektedir.

3.3.4. Tezlerin Sayfa Sayılarına Göre Dağılımı

Muhasebe eğitimi konusunda hazırlanan tezlerin sayfa sayılarına göre incelenmesi Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Tezlerin Sayfa Sayılarına Göre Dağılımı

Sayfa Sayısı	Sayı	Yüzde
0-100	14	%12
101-200	91	%77
201-300	10	%8
301 ve Üzeri	4	%3
Toplam	119	100

Tezlerin sayfa sayılarına göre dağılımları incelendiğinde en az sayfa sayısı 71, en fazla ise 366 sayfadır. Tezlerin genel olarak 101-200 (%77) sayfa aralığında olduğu görülmektedir.

3.3.5. Tezlerin Danışman Unvanına Göre Dağılımı

Tez danışmanlarının unvanlarına göre dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Danışman Unvanına Göre Tezlerin Dağılımı

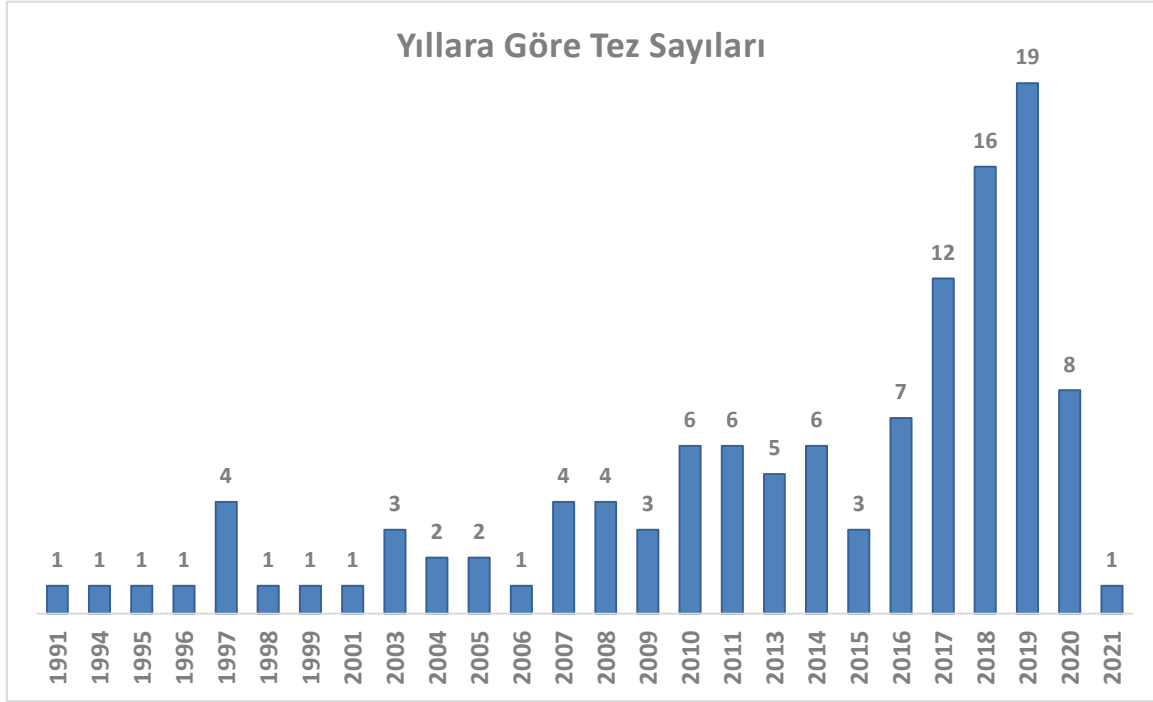
Danışman Unvanı	Sayı	Yüzde
Prof. Dr.	43	%36
Doç. Dr.	34	%29
Dr. Öğr. Üyesi (Yrd. Doç. Dr.)	41	%34
Erişilemeyen	1	%1
Toplam	119	100

Tablo 5 incelendiğinde muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezlere en fazla Prof. Dr. unvanlı (%36) öğretim elemanları danışmanlık yapmıştır. Daha sonra Dr. Öğr. Üyesi (%34) ve Doç. Dr. (%29) unvanlı öğretim elemanları gelmektedir. 1 teze ilişkin danışmanlık bilgisi bulunmamaktadır. Genel olarak bakıldığında danışmanların unvanlarına göre dağılımı dengeli olarak görülmektedir.

3.3.6. Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Tezlerin yıllara göre dağılımı Grafik 1’de verilmiştir.

Grafik 1: Araştırma Kapsamındaki Tez Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı



Grafik 1 incelendiğinde muhasebe eğitimi konusunda ilk tez 1991 yılında hazırlanmıştır. Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde hazırlanan bu tez muhasebe eğitimi konusunda hazırlanan ilk tez olma özelliğini taşımaktadır. Yıllar itibariyle dengeli bir seyir izlemekle birlikte 2007 yılından itibaren genel olarak bir artış eğilimi göstermektedir. Son yıllarda muhasebe eğitimi konusunda hazırlanan tez sayılarında bir artış olduğu görülmektedir. 2019 yılında en yüksek sayıda tez yazılmıştır. 2021 yılında tek bir tez görünmesinin nedeni, çalışmanın 2021 yılı başında yapılmış olmasıdır. Bu sayının yılsonuna kadar artması muhtemeldir.

3.3.7. Kullanılan Yöntemlere Göre Tezlerin Dağılımı

Muhasebe eğitimi konusunda hazırlanan tezlerin hangi yöntemle hazırlandığına ilişkin bilgiler Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Tezlerde Kullanılan Yöntemler

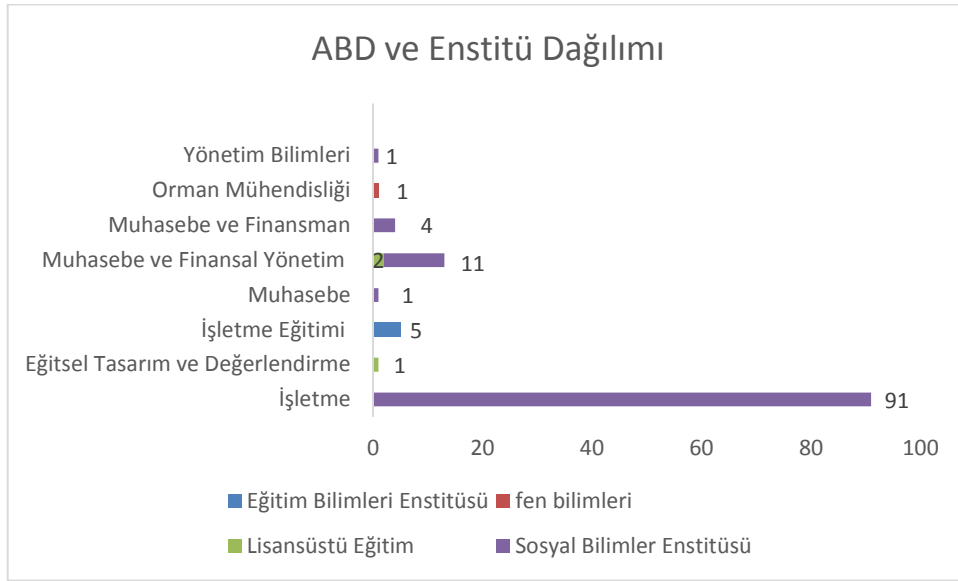
Yöntem	Sayı	Yüzde
İstatistikî Yöntemler	80	%67
Kuramsal Yöntemler	22	%19
Erişilemeyen	17	%14
Toplam	119	100

Tezlerde kullanılan yöntemler incelendiğinde genel olarak istatistiki yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Tezlerin çoğunda Anket tekniği kullanılarak toplanan veriler ve buna ilişkin istatistiki analizlerin uygulandığı tespit edilmiştir. Bunun yanında eğitim yöntemlerine ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır.

3.3.8. Tezlerin Enstitülere ve Ana Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Tezlerin enstitülere ve Ana Bilim Dallarına göre dağılımı Grafik 2’de gösterilmiştir.

Grafik 2. Enstitü ve ABD Dağılımı



Grafik 2 de görüldüğü gibi tezlerin büyük bir çoğunluğu Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde İşletme Ana Bilim Dalı’nda hazırlanmıştır. Fen Bilimleri Enstitüsü olarak 1 tez bulunmaktadır. İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı olarak Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tez hazırlanmıştır.

SONUÇ

Mali bilgilerin sunulması, bu bilgilere ihtiyaç duyanlar açısından olduğu kadar toplumun büyük bir kesimi içinde en önemli veri kaynağı olmaktadır. Bu veri kaynağını hazırlayan kesimlerin ise alanında yetkin kişiler olması verilerin güvenilirliği ve doğruluğu açısından oldukça önemlidir. Bu noktada muhasebe eğitimi kritik rol oynamaktadır. Günümüzde yaşanan sürekli değişim ve dönüşüm, tüm alanlarda olduğu gibi eğitim alanında ve özelde muhasebe eğitimi alanında da kendini hissettirmektedir. Yaşanan gelişmelerin akademik hayata yansımaları ve hatta bu değişimde akademinin baş rol üstlenmesi beklenmektedir. Bu nedenle akademik hayatta önemli bir paya sahip olan lisansüstü tezlerin hangi eğilimde oldukları ve bu değişim ve dönüşüme karşı gösterdikleri tepkiler merak konusu olmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de muhasebe eğitimi konusunda

yazılan tezlerin bibliyometrik açıdan incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezler çeşitli açılardan analiz edilmiştir.

YÖK tez veritabanından, “muhasebe eğitimi” anahtar kelimesi ile arama yapılarak Türkiye’de bu alanda yazılan 119 adet tez incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

İncelenen tezlerin büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu, çok az sayıda doktora tezinin yazıldığı tespit edilmiştir. Muhasebe eğitimi konusu hem akademik anlamda hem de muhasebenin uygulayıcıları açısından oldukça önemlidir. Bu öneme binaen bu alanda daha fazla doktora tezi yazılması ve bu alanın daha detaylı incelenmesi mümkün olabilmektedir.

Muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezler incelendiğinde 119 tezdten 115’inin Türkçe, 4’ünün İngilizce olarak hazırlandığı tespit edilmiştir. Bu noktada yabancı dil ile hazırlanan tezlerin oldukça az olduğu ifade edilebilir.

Muhasebe eğitimi konusunda Gazi ve Sakarya Üniversitelerinin 8 adet teze ile en fazla tez yazılan üniversiteler olduğu tespit edilmiştir. Üniversitelerin çoğunda 1 adet tez yazıldığı görülmektedir. Lisansüstü öğrencilerin ve öğretim elemanlarının bu alanda daha fazla tez yazmaya yönelmeleri beklenebilir. Zira sürekli yaşanan değişim ve dönüşüm bu alanda bir boşluk olduğunu da göstermektedir.

Muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezlerin danışmanlığını yürüten öğretim elemanlarının çoğunlukla Prof. Dr. unvanlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum akademik kariyerinde dolgunluğa ulaşmış kişilerin bu konuya daha fazla önem verdiği şeklinde yorumlanabilir.

Muhasebe eğitimi konusunda yazılan ilk tezin 1991 yılında yazıldığı ve son yıllarda artan oranda bir eğilim olduğu tespit edilmiştir. Özellikle 2019 yılında en yüksek sayıda tez yazıldığı görülmektedir. Bu durum artan üniversite sayısı ve lisansüstü eğitime olan talep ile paralellik göstermektedir. Özellikle 2007 yılından sonra yaşanan artışın ülkemizde üniversite sayılarının artması ile bağlantılı olduğu söylenebilir.

Yazılan tezlerde kullanılan yöntemler incelendiğinde ise çoğunlukla istatistiki yöntemlerin kullanıldığı tespit edilmiştir.

Muhasebe eğitimi konusunda yazılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yer alan İşletme Ana Bilim Dallarında gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Bu durumun beklendiği gibidir. Zira muhasebe eğitimi işletme Ana Bilim Dallarında daha yaygındır.

Çalışmanın sonuçları literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında; muhasebe eğitimi konusunda az sayıda tez yazıldığı ve genelde ampirik çalışmaların olduğu sonucu Cavlak ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Cavlak ve diğerleri (2021), çalışmalarında muhasebe eğitimi üzerine yazılan lisansüstü tezleri incelemiştir. Çalışmada 98 adet tez incelenmiş ve sonuç olarak muhasebe eğitimi konusunda çok az

sayıda tez yazıldığı, yazılan tezlerin genellikle anket aracılığıyla veri toplamaya yönelik olduğu tespit edilmiştir. Yine benzer şekilde Tosunoğlu ve diğerleri (2018) tarafından muhasebe eğitimi konusunda yayınlanan makalelerin incelendiği çalışmada da ampirik çalışmaların çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir

Muhasebe eğitimi konusunda az sayıda tez yazıldığı ve bu alanda daha fazla sayıda tez yazılabileceği ifade edilebilir. Bu noktada lisansüstü öğrencilerin tez konusu belirlerken bu alanı da göz önünde bulundurmaları faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alkan, G. (2014). Türkiye’de Muhasebe Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma (1984-2012). *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (61): 41-52.
- Apak, S., Erol, M. ve Öztürk, S. (2016). Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisinde Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 111-124
- Cavlak, H., Cebeci, Y , Güneş, N , Tan, Ö . (2021). Muhasebe Eğitimi İle İlgili Lisansüstü Tezlerin Analizi (1991-2019) . *Muhasebe ve Finansman Dergisi* , (89) , 75-100.
- Çoban Çelikdemir, N. (2019). Türkiye’de Muhasebe Standartları Konusunda Yapılan Tezlerin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (1): 325-336
- Hotamışlı, M. ve Erem, I. (2014). Muhasebe ve Finansman Dergisi’nde Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (63):1-20.
- Kıymetli Şen, İ., Hatunoğlu, Z. ve Terzi, S. (2017). Muhasebe Araştırmalarında Muhasebe Eğitiminin Yeri Ve Önemi: Muhasebe Dergileri Üzerinde Bibliyometrik Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 19 (1): 247-291
- Koç, B , Yüncü, A . (2020). Muhasebe Alanında 2004-2018 Yılları Arasında Hazırlanmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi* , (62) , 63-75.
- Özbek, C.Y., Badem, A.C. (2018). Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi’nde Yayınlanmış Makalelerin Bibliyometrik Analizi(2008-2017). *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11 (2): 216-247
- Öztürk, S., Yılmaz, C. (2018). Denetim Ve Adli Muhasebe Alanındaki Çalışmaların Bibliyometrik Analiz Tekniği İle İncelenmesi. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 39 (39), 173-188.

- Temelli, F, Karcioğlu, R. (2018). Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisinde Yayımlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi: 2010-2017 Dönemi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11 (2) , 248-268 .
- Tosunoğlu, B., Cengiz, S., Anadolu, Z. (2019). Muhasebe Eğitimi Konusunda Ulusal Ve Uluslararası Dergiler Üzerine Bibliyometrik Bir Araştırma. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 7 (14), 18-24.
- Yeşil, T, Akyüz, F. (2018). Muhasebe Alanındaki Ulusal Doktora Tezlerinin Bibliyometrik Analizi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, MODAV 15. Uluslararası Muhasebe Konferansı Özel Sayısı, 440-472.
- Yücel, S. Öncü, M. A. ve Kartal O. (2015). Türkiye’de Muhasebe Ve Finansal Raporlama Standartları Konularında Yayımlanmış Akademik Çalışmalar (2007-2014 Arası Literatür Taraması). *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim, 39-66



Gönderim Tarihi: 18.03.2021

Kabul Tarihi: 18.04.2021

Yayınlanma Tarihi: 05.06.2021

“DİN VE DEVLET İLİŞKİLERİ” BAĞLAMINDA DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI İLE RUS ORTODOKS KİLİSESİ’NİN KARŞILAŞTIRILMASI

Erden KİŞİ¹

Öz

Osmanlı İmparatorluğu’nun resmi olarak son bulmasından sonra Cumhuriyet kadrolarının yürütmüş olduğu yeni bir modernleşme hareketi başlamıştır. Tüm modernleşme hareketlerin özünde ise laiklik bilinci var olmuştur. Toplumla ilişkili olan her konuda önemli değişimler yaşanmıştır. Değişim yaşayan kurumların en başında ise eğitim kurumları ve dini kurumlar gelmiştir. Türk modernleşmesinin önemli kurumlarından biri olan Diyanet İşleri Başkanlığı kurulduğu günden beri önemli tartışmaların merkezinde yer almıştır. Özellikle laiklik, özerklik, riyaset, kapsam ve kimlik konularında katı eleştirilerin merkezinde bulunan Diyanet İşleri Başkanlığı üzerindeki tartışmalar güncelliğini korumuştur. Kurum kimliği hala din ve devlet ilişkilerinde bir sorun olarak algılanmaktadır. Din ve devlet ilişkilerinde temel aktör olan benzer bir kurum da Rus Ortodoks Kilisesi’dir. Rus Ortodoks Kilisesi Bolşevik devriminden sonra komünist ideolojinin kısılcacında kalmıştır. SSCB’nin dağılmasından sonra ise Rus Ortodoks Kilisesi için daha farklı bir süreç başlamıştır. Bu çalışmada özellikle Türkiye’de Diyanet İşleri Başkanlığı’nın işleyişi ve konumu incelenerek, Rus Ortodoks Kilisesi ile bir karşılaştırma yapılacak, mevcut uygulamaların toplumsal ve siyasal boyutları analiz edilecektir. Son noktada kurum kimliği, toplumsal uyum ve mevcut sorunların aşılması için gereken adımlar noktasında önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye’de Din ve Devlet, Diyanet İşleri Başkanlığı, Rus Ortodoks Kilisesi, Rusya’da Din ve Devlet.

Jel Kodları : Z10, Z12, Z19

COMPARISON OF RELIGIOUS AFFAIRS AND RUSSIAN ORTHODOX CHURCH IN THE CONTEXT OF “RELIGION AND STATE RELATIONS”

Abstract

A new modernization movement started by the republican cadres began after the official end of the Ottoman State. The consciousness of secularism at the core of all modernization movements. Significant changes in all matters concerning the society. Among the institutions that experienced change education and religious institutions came first. The Presidency of Religious Affairs, which is one of the most important institutions of Turkish modernity, has been at the center of various debates since its foundation. The presidency of Religious Affairs is harshly criticized particularly regarding the topics such as secularism, autonomy, its scope and its identity. The identity of the institution is still considered as a problem for religion- state relations. Another such

¹ Öğretim Görevlisi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Erciş İşletme Fakültesi, erdenkisi@yyu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3124-680X

institution is the Russian Orthodox Church. After the Bolshevik revolution, the Russian Orthodox Church remained under the grip of communist ideology. A different process began for the Russian Orthodox Church after the collapse of the USSR. This study will examine the operational mechanism and practices of the Presidency of Religious Affairs and will compare them with the Russian Orthodox Church. It will also analyze the related political and social impacts of the sepractices. Finally, it will make suggestions on overcoming ongoing problems in regard to institutional identity and social cohesion.

Keywords: Religion- State Relations in Turkey, The Presidency of Religious Affairs, Russian Orthodox Church, Religion- State Relations in Russia.

Jel Classification : Z10, Z12, Z19

GİRİŞ

Din kavramını, mukaddes fikrine dayanan ve inananları bir inançsal topluluk içinde birleştiren inançlar, ifadeler ve pratikler topluluğu olarak tanımlamak mümkündür (Keskin, 2004: 9). Din, anlamı itibari ile birçok toplumsal yapıyı ve değeri içerisinde bulundurmaktadır. Dinin, insan ve toplumlar için ortaya koyduğu anlamların sonucunda birtakım kurumlar oluşmuştur. Tüm dini kurumlar toplumsal bir gereklilik olarak tarihi seyir içerisinde oluşmuştur. Hem Osmanlı İmparatorluğu’nda hem Cumhuriyet dönemi Türkiye’inde hem de dünyanın birçok ülkesinde toplumsal ihtiyaçtan kaynaklanan bu tip kurumlara rastlanmaktadır.

Tarih boyunca devletlerin din ile tedirgin bir birlikteliği olmuştur. Zaman zaman idareciler dini konuları kontrol etmiş, kimi zamanlarda din, devletten ayrı bir olgu olarak görülmüş fakat çoğunlukla denetim altında tutularak hareket edilmiştir (Coşgel ve Miceli, 2009: 402). Devletlerin dine karşı sahip oldukları bu tedirgin yaklaşımın özünde çeşitli nedenlerin yattığı söylenebilir, lakin en öne çıkan nedenin, dini ve siyasi liderler arasındaki otorite paylaşımı sorunu olduğu görülmektedir.

Din, siyaset ve toplum ilişkileri eskiden beri devlet ve vatandaş ilişkilerinin en önemli ve çetrefilli alanlarından birisini oluşturmaktadır (Şencan, 2011: 1). Özellikle Osmanlı ve Rus İmparatorluğu gibi kozmopolit bir halk kitlesine sahip olan ülkelerde bu durum daha çetrefilli bir olguya dönüşmüştür. Dünya tarihine bakılacak olursa, din ve devlet ilişkilerini düzenlemek noktasında tüm sorunları çözen, din ve devlet ilişkilerinde sorunsuz bir iletişim mekanizması oluşturabilen bir devletin olmadığı göze çarpmaktadır. Balkanlardan Batı Avrupa’ya, Rusya’dan Orta Doğu’ya, Afrika’dan Amerika Kıtası’na kadar din ve devlet ilişkilerindeki sorun varlığını korumuştur. 20.yy’ın başında önemli iki devrim yaşamış olan Türk ve Rus toplumunda da aynı soruna rastlanılmaktadır.

Osmanlı İmparatorluğu’nun yıkılmasından sonra Türkiye’de toplumsal her konuda önemli modernleşme hareketleri yaşanmıştır. 1920’lerin Kemalist Devrimi modern bir devletin laikçi vizyonunu, büyük ölçüde geleneksel bir topluma uygulamaya çalışmıştır (Schneier, 2016: 141). Özellikle din ve devlet ilişkileri alanında bu durum hissedilmiş, önemli modernleşme hareketleri yaşanmış ve bu noktada atılan en önemli adım Diyanet İşleri Başkanlığı olmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 136. Maddesinde görev tanımı belirtilerek Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur:

“136. Madde

İ. Diyanet İşleri Başkanlığı

Genel idare içinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir.” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 136. Madde, <https://www.tbmm.gov.tr>)

Türk toplumunda din ile alakalı işleri yürütmek, toplumu din konusunda bilgilendirmek, ibadet yerlerini organize etmek, vatandaş bu konuda bilgilendirmek gibi dini ve toplumsal görevleri olan Diyanet İşleri Başkanlığı (Yaşaroğlu, 2016: 93) yeni bir devlete geçiş sürecinde dini konuları düzenleyen en önemli kurum olarak ortaya çıkmıştır. Uzun bir dönemdir Türk tarihinde bu tür kurumlara rastlaya bilmek mümkündür.

Türkiye'nin yönetim sistemi yarı teokratik olan ve örfi hukuk yanında dini hukukla da yönetilen Osmanlı İmparatorluğu'nun devamı durumunda bulunması nedeniyle ve aynı zamanda seküler ve plüralist demokrasiyi anlayışını benimseyen bir İslam devleti olması sebebiyle din ve devlet ilişkilerinde dönem dönem çatışma ve sorunlar yaşanmıştır (Duman, 2010: 285). Yaşanan gerginliklerin birçok nedeni vardır. Fakat en önemli neden, Osmanlı İmparatorluğu'ndan kalan kozmopolit toplumsal yapının varlığıdır. Bu nedenle Oluşturulan dini kurumlar ile toplum arasındaki diyalektik ilişki sorunu yaşanmıştır.

Modern bir yapıda ulus devlet aşamasının tamamlanması adına Cumhuriyetin ilk dönemlerinde dine karşı temkinli bir yaklaşım ile hareket edildiği düşünülmüştür. Laiklik anlayışı temelinde dini kurumların şekillendiği algılanmıştır. Bu temelde Diyanet İşleri Başkanlığı'nın oluştuğu konusunda güçlü bir kamuoyu algısı mevcuttur.

Cumhuriyet'in yönetim anlayışı, çoğunlukla yukarıdan aşağıya, tavandan tabana bir modernleşme bilinci ile hareket etmiştir (Silverstein, 2011: 18). Bu durum nedeni ile Diyanet İşleri Başkanlığı hem kurulduğu dönemde hem de Cumhuriyet tarihi boyunca önemli tartışmaların merkezinde yer almıştır. Her ne kadar kurucu irade tarafından idari bir kurum olarak adlandırılrsa da dini bir kurum olma özelliği ile ön plana çıkmıştır. Laik devlet düzeninin, toplumsal bir ihtiyaç olarak gördüğü Diyanet kurumu, Türk toplumunun farklı kesimlerinden tepkiler almış ve almaya devam etmektedir.

Din ve devlet ilişkilerinde benzer kurumlara birçok ülkede rastlanmaktadır. Bu örneklerin en önemlilerinden birisi de Rus Ortodoks Kilisesi'dir. Tıpkı Türk devriminde olduğu gibi Sovyet devriminde de dini kurumlar önemli değişimler yaşamıştır. Temelinde Rus dini inancının özünde 10. Yüzyılın sonlarına yakın Bizans'tan gelen, Rus edebiyat, kültür ve dünya tasavvuruna büyük

yardımları olan Doğu Ortodoks Hristiyanlığı bulunmaktadır (Soltan, 2001: 64). Sahip olduğu milli değerler ile Batı Hristiyanlık anlayışına karşı özgün bir noktada kendisini tanımlayan Rus Ortodoks Kilisesi, uzun bir dönem için Rus toplumunda din ve devlet ilişkilerinin temelinde yer alan bir kurum olmuştur. Tarihi, misyonu ve kapsamı ile önemli bir noktada tanımlanan Rus Ortodoks Kilisesi, Ekim 1917 Devrimi ile beraber önemli tartışmaların merkezinde olan bir kurum olmaya başlamıştır.

Dini kurumların toplumlar için büyük anlamlar ifade ettiği bilinmektedir. Tabiatı itibari ile insan, dünya ve ahiret hayatı arasında bir orta yol bulma gayesi ile hareket eden bir varlıktır. İnsanın sahip olduğu bu psikososyal anlayış, devletleri de bu yönde adımlar atmaya itmiştir. Nihayetinde devlet denilen sosyal mekanizmanın, insanın beklenti ve ihtiyaçlarından bağımsız bir davranış içerisinde bulunması olağan değildir. Bu temelde oluşan dini kurumlar din, devlet ve toplum ilişkisinin merkezinde yer almışlardır.

Mevcut arka plan dahilinde çalışma süreci boyunca her iki kurumun tarihsel ve sosyolojik gelişimi konusunda yazılan çalışmalardan istifade edilmiştir. Özellikle oluşum süreçleri ve siyasal gelişmelerden nasıl etkilenip evrime oldukları anlaşılmaya çalışılmıştır. 20. yy. ’ın başında iki büyük devrim yaşayan Rus ve Türk toplumlarının yaşadığı siyasal ve sosyolojik değişimlerin her iki kurumu nasıl etkilediği üzerinden çalışma ilerletilmiştir. Toplumsal boyutu ile din ve devlet ilişkilerinde her iki kurumun insanlar tarafından nasıl algılandığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın kurumsal kimliği, sorumluluk alanları, ne gibi görevleri olduğu ve toplumsal algılanış biçimi incelenecektir. Bu noktada Rus Ortodoks Kilisesi ile bir karşılaştırma yapılarak, mevcut durum analiz edilecektir. Ayrıca din, devlet ve toplum ilişkisinde yaşanan sorunların çözümüne yönelik atılması gereken adımlar noktasında önerilerde bulunulacaktır. Sonuç bölümünde ise her iki kurumun yaşadığı tarihi ve sosyolojik süreçler analiz edilecektir.

1. DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI: KURUMSAL KİMLİK VE İŞLEYİŞ

Türk toplumsal yapısında din ve devlet ilişkilerinin işleyişinde Osmanlı İmparatorluğu’ndan günümüze birtakım kurumların var olduğu görülmektedir. Şeyhülislamlık’tan, Şer’iye ve Evkaf Vekâlet’ine ve en sonunda Diyanet İşleri Başkanlığı’na kadar uzanan dönemin incelenmesi din ve devlet ilişkilerinde kurumsal kimlik konularının anlaşılabilmesi için elzemdir (Gözaydın, 2014:15). Toplumsal bir konu olan din işleri konusu, her dönemde bu kurumlar tarafından düzenlenmeye çalışılmıştır. Osmanlı İmparatorluğun’ da toplumun Müslim ve Gayri Müslim tebaa olarak ayrılması nedeni ile dini kurumlara oldukça fazla görev düşmüştür. Toplumun din ve vicdan hürriyetini sağlayabilmek için devletin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu rolün Cumhuriyet dönemine geçilmesi ile devam ettiği bilinmektedir.

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise modernleşme hareketleri sonrasında devlet mekanizması, cereyan eden toplumsal tepkiler nedeni ile Diyanetin daha etkin bir şekilde formüle edilmesi gerektiği düşüncesini benimsemiş ve bu temelde birtakım adımlar atmaya başlamıştır. Şeyh

Sait Olayı, Menemen Olayı, Şeyh Halid Olayı ve İskilip Olayı (Gözaydın, 2014: 26) gibi vakalar birer tetikleyici unsur olmuştur. Yaşanan sorunlar neticesinde daha kapsayıcı politikalar üretilmeye çalışılmıştır.

1923 sonrasında Türkiye’de kurumsal ve anayasal anlamda sekülerleşme süreci ile beraber dinin muamelat kısmından vaz geçilmiştir (Kutlu, 2006: 2). Bu süreçle birlikte dini kurumların hukuk yapma sürecindeki yetkileri ortadan kalkmıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde en önemli kanun yapıcı kurumların başında gelen dini kurumlar, Cumhuriyet dönemine gelindiğinde bu yetkisini kaybetmiştir. Toplumsal hafıza bu keskin geçişi uzun bir süre boyunca hazmedememiştir. Diyanet üzerine oluşan çetin tartışmaların bir kısmı bu başlık altında cereyan etmiştir.

Diyanet’in görev tanımı incelenecek olursa dinin kontrolünden dini müdahaleye dini kurumları organize etmekten din görevlilerini seçmeye kadar birçok farklı alanda rolünün ve görevinin olduğu görülmektedir (Subaşı, 2005: 79). Birçok farklı alanda çeşitli fonksiyonlara sahip bir kurum olarak Diyanet İşleri Başkanlığı, yürütmüş olduğu görevler konusunda da önemli tartışmaların merkezinde yer almıştır. Toplum nazarında Diyanetin kurum kimliği ve misyonuna yönelik algılanan sorunların birçok nedeni bulunmaktadır. Tüm sorunların özünde ise toplumun taleplerinin tam olarak karşılanmadığı düşüncesi vardır. Ayrıca 1923 sonrası oluşan modernleşme sürecinin getirdiği keskin değişimlerin de bu sorunların oluşumunda etkisi görülmüştür.

Modernleşme süreci içerisinde Diyanet İşleri Başkanlığı’nın genel yapısı incelenecek olursa, Türk toplumunda dinsel yaşamı sosyal kurallara göre dizayn etme ve bunun için lüzumlu olan temelleri sağlama gibi rollere sahip olduğu görülebilir (Gümüş, 2010: 2). Sahip olduğu görevler noktasında oldukça önemli bir kurum olan Diyanet, uygulama noktasında toplumun beklediği isteklere cevap vermekte sorunlar yaşamıştır. Bu durumun oluşmasındaki temel neden ise sekülerizm ve modernleşme anlayışının getirmiş olduğu sınırlamalardır.

Modernleşme olgusu iki yüz yıla yakın bir zamandır toplumumuzu oldukça yakından ilgilendirmiştir. Garp orijinli bir terim olan modernleşme, garp dışı dünyada oldukça farklı bir gelişim seyretmiştir (Çelik, 2019: 298). Özellikle Türk toplumunda modernleşme süreci oldukça ciddi değişimlere sebebiyet vermiştir. Öncelikle dini kurumlar ve eğitim kurumları modernleşme sürecinden temelde etkilenen kurumlar olmuştur. Diyanet İşleri Başkanlığı’nın bu süreçte yaşadığı değişim diğer tüm kurumlara kıyasla oldukça derinden olmuştur. Toplumun sahip olduğu dini hassasiyetler ve oluşan kurumlar arasında çeşitli iletişim sorunları yaşanmıştır.

Yeni bir devlete geçiş sürecinde Şer’iyye ve Evkaf Vekâleti’nin kapatılması ile Tevhîd-i Tedrîsât hakkındaki yasalar kuram boyutunda kalmamış, hemen uygulama boyutuna geçilmiş ve bu noktada bir kurumsallaşma hareketi başlamıştır (Yanardağ, 2012: 241). Bu temelde oluşan Diyanet İşleri Başkanlığı, kanuni ve kurum kimliği bakımından Türk toplumunun yabancı olduğu bir kurum olmamıştır. Lakin ilerleyen süreç içerisinde vizyonu ve misyonu konusunda çetin tartışmaların yaşandığı görülmüştür.

Din işlerini düzenleyen kapsayıcı bir kurum olduğunu her defasında iddia eden Diyanet, ne yazık ki toplum nazarında aynı algıyı meydana getirememiştir. Diyanetin, devlet aygıtı altındaki ve devletin doğrudan etki alanı dışında bulunan, toplumsal sınıfları kontrol mekanizması olarak fonksiyon gördüğü toplum tarafından algılanmıştır (Gözaydın, 2014: 9). Bu durum nedeni ile ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Toplumsal gerçekliği görmemesi, din ile devlet işlerinin çatışması durumunda toplumdan ve dinden yana tavır sergilemesi gerekirken, kurucu mantık ile devletten yana tavır aldığı düşünülmüştür. İşleyişi noktasında tamamen dinden kaynak alması gerekirken, günün siyasal gücü tarafından yönlendirildiği algısı nedeni ile eleştirilmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu’ndan günümüze dini kurumların siyasal otorite için toplumsal konularda dini zemin hazırlayan ve bu temelde fetvalar vererek toplumu yönlendirmeye çalışan uygulamalarda buldukları fikri, halk nazarında dini kurumların kendi kimliği ile çatışmasına neden olmuş ve toplumsal bir hazımsızlık var ede gelmiştir. Nihayetinde dini kurumların temsil yetkisi ve özerkliği konusu uzun bir dönem Türk tarihi içerisinde tartışılan bir konu olmuştur.

Daha önceki süreçler incelenecek olursa, Osmanlı İmparatorluğu’nun örfi bir devlet mi yoksa dini bir devlet mi olduğu daima toplum tarafından tartışılmalı bir meseledir (Koca, 2014: 39). Bu tartışmanın özünde ise Osmanlı İmparatorluğu’nun kozmopolit bir toplumsal yapıdan oluşması gelmektedir. Esasında Osmanlı İmparatorluğu’nun mirasçısı olan Türkiye Cumhuriyeti’nde de benzer tartışmaların yaşandığı görülmüştür. Özellikle dini kurumların kimlik ve işleyişi konusunda Osmanlı ile paralellik gösteren tartışmaların yaşandığı açıktır. İki farklı devletin aynı toplum üzerine inşa edilmesi sebebiyle sorunların benzerlik göstermesi ise olağan bir durumdur.

Diyanet’in kimlik sorunlarından en öne çıkanı ise seküler bir temelde oluşturulduğu meselesidir. Sekülerizm konusu ilmi ve hukuki bir neden olmaktan çok politik ve ideolojik bir mücadele aracı olarak algılanmış ve bu kavram sürekli belirsiz bir noktada bırakılmıştır (Kara, 2000: 29). Laik ahlak ile dini ahlakın düzenlenmesi, toplum nazarında pek de mümkün olmayan bir konudur. Bu nedenle Diyanetin kimliği ve işleyişi tartışılmıştır. Yaşanan tartışmalar kimi dönemlerde açık bir şekilde ifade edilmiş kimi dönemlerde ise farklı konular üzerinden dile getirilmiştir.

Ayrıca Diyanet’in kurumsal kimliği incelenecek olursa, teorik ve uygulama olarak iki rol üstlendiği anlaşılmaktadır: Bunlar, itikat ve ibadet ilkeleri konusunda vatandaşa yol göstermek ayrıca din konusunda topluma bilgi vermek üzerine temellenmiştir (Gözaydın, 2014: 119). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere Diyanet, içtihat görevi üstlenen bir kurum kimliğine bürünmüştür. Üstlenmiş olduğu görevlerin yanı sıra birçok alanda devlet aygıtı içerisinde farklı roller üstlenen Diyanet’in temsil, riyaset gibi görevleri icra ettiği düşünülmektedir. Dini işleri düzenlemek ile dini düzenleme yapmak arasında bir noktada kaldığı düşünülen Diyanet, kesin bir görev tanımı ortaya koyamaması nedeni tartışmaların merkezinde yer almıştır.

2. DİN VE DEVLET İLİŞKİLERİNDE DİB: MEVCUT SORUNLAR

Tüm dünya toplumların merkezi bir değer sistemi vardır. On sekizinci yüzyıldan beri, Batılı modern toplumların yapı taşlarından biri, her şeyden önce Avrupa’da laikleşme fikri olmuştur (Rosati, 2015: 69). Bu fikir Cumhuriyet’in ilanı ile Türkiye’de de kökleşmeye başlamıştır. Çağdaş Türkiye’de dinin rolü birçok geçmiş ve şimdiki faktöre bağlıdır, fakat Diyanet İşleri Başkanlığı’nın din konusundaki yeri güçlüdür (Jung & Raudvere, 2008: 12). Bu temelde duruma bakılacak olursa, Diyanet’in oluşum ve işleyiş şekli ile ilgili birçok sorunun olduğu ve toplum tarafından eleştirildiğini daha önce dile getirmiştik. Bu sorunlara bakılacak olursa en önde otorite sorunu olduğu göze çarpmaktadır. İslam coğrafyasında farklı otorite algılarının var olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin, Şii dünyada imamet otoritesi yer edinmiştir, Sünni dünyada velayet otoritesinin devam ettiği bilinmektedir, lakin İslam’da yalnızca Risalet otoritesi bulunmaktadır (Gözaydın, 2014:103). Yaşanan tartışmaların büyük bir bölümü bu konu üzerine cereyan etmiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığı’nın oluşum kanunu ile birlikte din hizmetlerini yürütme görevi Diyanet İşleri Başkanlığı’na verilmiş ise de bu yetkinin nasıl yerine getirileceği çıkarılan kanunda tam anlamıyla belirtilmemiştir (Buyrukçu, 2006: 99). Mevcut kanuni eksiklik nedeni ile Diyanet’in yetki ve görev konusu kesin olarak belirlenmeyen belirsiz bir noktada bırakıldığı düşünülmüştür. Dönem dönem bu konuda da önemli tartışmalar yaşana gelmiştir.

Önemli bir diğer sorun kimlik sorunudur. Diyanet’in devlet yapısı içinde bir ruhban kimliği anlayışı ile hareket ettiği düşüncesi, Türk toplumunda uzun bir dönem varlık göstermiştir. Esasında İslam’da bir ruhbanlık zümresine de kimliğine de yer bulunmamaktadır (Kara, 2000: 29-55). Bu nedenle Diyanet’in olmayan bir kimliği temsil ettiği düşüncesi toplumda oluşmaya başlamıştır. Toplumsal değerler ve kurumsal kimlik ilişkisi noktasında ciddi tartışmaların bu konuda yaşandığı görülmüştür.

Diyanet’in konumu başlığında da ayrıca bazı sorunlar mevcuttur. Diyanet’in garplı patriklerin hatırlattığı anlamda bir kurum olmadığı ve bir ruhbanlık kurumu misali hareket etmemesi gerektiği her defasında ifade edilmiştir (Subaşı, 2005: 79). Bir dini temsilcilik kurumu gibi davranışlar sergilediği, bu tutumun İslam’da yeri olmadığı hem toplum hem de İslam fıkıhçıları tarafından dile getirilen bir konu olmuş ve ciddi eleştiriler kendini göstermiştir. Ayrıca laikleşmenin kabulleri altında kalan tam olarak kurumsallaşmamış bir yapıda olduğu (Küçükcan, 2005: 109), yönünde toplumsal bir kaygı vardır.

Üzerinde ciddi tartışmalar yaşanan bir başka mesele de otonomi ve temsil konusu olmuştur. Bu konudaki tartışmalar halen daha canlılığını korumaktadır (Turan, 2011: 127). Devletin kurumsal yapısı içerisinde oluşan Diyanet’in, ne kadar özerk kalabildiği ve bu şekilde davranabildiği konusu önemli bir tartışma konusu oluşturmaktadır.

Türk toplumunun değişen dünya şartları ve yaşanan sosyolojik gelişimler nedeniyle Diyanet’ten beklediği birçok hizmet bulunmaktadır. Bu hizmetlerden birisi de dini konularda danışmanlık etmesidir. Din konusunda danışmanlık, toplumumuzda yeni yeni gelişmekte olan güncel

alanlardan birisidir (Aybey, 2017:21). Ailevi konularda, ekonomik konularda ve toplumu ilgilendiren diğer sosyal konularda Diyanet’in dini bir danışmanlık yapmasını talep eden ciddi bir toplumsal kitle bulunmaktadır. Bu konu üzerinde de ciddi birtakım tartışmalar yaşandığı görülmüştür. Diyanet’in dini danışmanlık konusundaki yeterliliği dönem dönem tartışılmıştır.

Bilindiği üzere bireylerin karşılaştıkları problemleri çözüme noktasındaki kolektif paydalardan en önemlilerinden birisi dindir (Aybey, 2017:31). Bu nedenle toplumumuzda insanlar yaşadığı sorunların dini öğretilerle çözüleceğini düşünmektedirler. Toplumumuzda din ile ilgili konularda en öne çıkan kurumun Diyanet İşleri Başkanlığı olması nedeniyle bu sorumluluğu Diyanet’in yerine getirmesi beklenmektedir. İnsan yaşadığı her sorunu en kısa zamanda çözüme kavuşturmaya çalışan bir varlıktır. Maneviyatı güçlü toplumlarda ise insanlar dini yardımlar ile sorunlarının çabucak çözülmesini beklemektedirler. Bu nedenle ülkemizde dini konularda rehberlik ihtiyacı yüksek bir seviyededir. Mevcut durum nedeniyle dönem dönem toplum içerisinde dini danışmanlık hizmetinin yeterli olmadığı dile getirilmiştir.

Gelişen toplumsal şartlar nedeniyle Diyanet İşleri Başkanlığı’nın tüm teşkilatı içerisinde görev yapan görevlilerin içinde görev yaptıkları kurum değerlerini günün şartlarıyla uyumlu olarak kavrama, öğrenme ve var olan bu kültürü geliştirmek amacıyla hizmet vermek gerekliliği ortaya çıkmıştır (Koç, 2013:150). Tolumun çeşitli kesimlerinden bu yönde talepler gelmiş ve gelmeye devam etmektedir. Karşılaşılan güncel sorunlar karşısında hem Diyanet’in hem de personelinin ihtiyaç duyulan hazırlığa sahip olması gerektiği konusunda ciddi talepler gündeme gelmiş ve çeşitli tartışmalar yaşanmıştır.

Ayrıca misyon konusunda da ciddi tartışmaların merkezinde olan Diyanet, özellikle muamelat (Hukuk) başlığını olabildiğince boş bıraktığı düşüncesi yaygınlık kazanmıştır. Fakat bilindiği üzere İslam dininde hukuki uygulamalar en önemli konulardan biridir. Mevcut durum nedeni ile en güncel ve çetin tartışmalar bu başlık altında cereyan etmiştir. Toplumsal durum ile İslam Hukuku’nun farklı yorumladığı konularda mevcut şartlardan yana tutum sergilediği düşüncesi, siyaset mekanizmasının tavrını öne koyan yaklaşımlar sergilediği görüşü nedeni ile Diyanet katı bir şekilde eleştirilmiştir.

İslam dini özünde din ve devlet ilişkilerini ayırmayı amaç edinmez. Aksine insanların iç dünyalarını düzenlemenin yanında devlet işlerini de düzenlemeyi amaç edinir. Fakat laik anlayış çerçevesinde dine yaklaşmaya çalışan kurucu iradenin Diyanet İşleri Başkanlığı’nı İslam kültüründen farklı bir noktada konumlandığı algısı, uzun bir dönem varlığını korumuş ve çetin tartışmalara sebep olmuştur. Toplumun bu konudaki algısı çeşitli çalışmalarda kendini göstermiştir.

2014 yılında bir araştırma şirketinin verilerine göre üzerinde araştırma yapılan bir grup İslam inancına mensup insanın dörtte üçü Diyanet’i, İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esaslarına dair işleri yürüten bir kurum olarak görmektedir. Dörtte bire yakın bir kesim ise Diyanet’i, devletin dini hayatı kontrol etmek ve yönlendirmek için kurduğu siyasi bir kurum olarak değerlendirmektedir (Konda Araştırma ve Danışmanlık, Kasım 2014). Yapılan araştırma sonucuna istinaden toplum içerisinde Diyanet’in varlığı ve işlevi konusunda bir mutabakatın olmadığı görülmektedir.

3. DİN VE DEVLET İŞLERİNDE RUS ORTODOKS KİLİSESİ: TARİHİ VE MEVCUT UYGULAMALARI

İncil'in tanımı ile devlet, Tanrı kaynaklı, O'nun tarafından tespit edilen ve görev verilen bir yapıdan ibarettir (Polat, 2004: 15). Teolojik olarak kesin ve net bir devlet tanımı ortaya koyan Hristiyanlık inancı, devletlerin oluşum ve işleyişi konusunda oldukça etkin bir noktada yer almıştır. Mezhepsel olarak Hristiyan toplumları arasında ciddi farklılıklar olsa da devlet ve toplum ilişkisi adına genel hatları ile bir benzerlik olduğu söylenebilir. Özellikle Rus toplumu için Hristiyanlık anlayışının din ve devlet ilişkisi adına var olan önemi tartışılmayacak bir noktadadır. Bu temelde Rus Ortodoks Kilisesi, tarihin her döneminde Rus toplumu için din ve devlet ilişkilerinin en önemli argümanı olarak görev almıştır. Tıpkı Türk toplumunda olduğu gibi Rus toplumunda da dini kurumların toplum ve devlet ilişkisi için önemli bir yeri olduğu görülmektedir.

Rus toplumunun, Hristiyanlığı resmi devlet dini olarak kabul ettiği 988 tarihi Rus Ortodoks çehresinin oluşumu ve Katolik-Ortodoks ayrışmalar açısından oldukça önemli bir başlangıca sirayet etmektedir (Özcan, 2020: 179). Milli bir ayrışma temelinde formüle edilen Ortodoks inancı, dönemin şartları içerisinde, Rusya'yı Batılı Hristiyan devletler için daha farklı bir noktada konumlandırmıştır. Bu nedenle tarihi, siyasi ve kültürel bir milli kimlik üzerine inşa edilen Rus Ortodoks Kilisesi, uzun bir dönem Rus halkı için önemli bir misyon yürütmüştür. Toplumsal bütünlüğü sağlamak ve toplumun değerlerini muhafaza etmek adına Türk toplumunda da benzer uygulamaların var olduğu görülebilmektedir.

Bilindiği üzere Rus toplumunun Hristiyanlığı kabul etmesinin birçok nedeni vardır. Bunlardan en önemlisi, büyüyen ve zamanla sınırlarını genişleten siyasi bir yapının diğer kültürel yapılar karşısında gereken kültürel ve dinsel olgunluğa sahip olmamasından ileri gelmektedir (Dualı, 2013: 63). Hristiyanlık dininin Rus halkı içerisinde ilk yayılış dönemlerinde, Ruslar 'da özgün bir Hristiyanlık anlayışı görülmesi de ilerleyen dönemlerde özgün bir Hristiyanlık yorumunun var olduğu görülmektedir. Özellikle Bizans ile olan siyasi ilişkiler Rus halkını bu konuda teşvik eden en önemli unsurlardan biri olmuştur. Daha sonraki süreçte Ortodoksluk inancı sosyolojik olarak kendini göstermeye başlamıştır.

Tarihi seyir içerisinde Rus İmparatorluğu ve öncüleri: Kilise ve devlet arasındaki uyumlu bir millileştirilmiş kilise formülünde anlaşmışlardır (Krindatch, 2006: 267). Bu durumun oluşmasında siyasi nedenlerin oldukça önemli bir etkisi bulunmaktadır. Siyasi liderler bu sayede, hem dini otoriteyi etki altına almaya hem Batı Hristiyanlık dünyası ile ayrışmaya hem de dünya üzerinde yaşayan diğer Ortodoks halklara nüfus edebilme gayesi gütmüşlerdir.

Kendini ulusal bir kilise olarak lanse eden Rus Ortodoks Kilisesi, özellikle 15.yy'dan itibaren Rusya'nın imparatorluğa dönüşmesine oldukça büyük bir katkı sağlamıştır (Dualı, 2014: 13). Gerek uluslararası alanda gerekse ülke içerisinde önemli bir araç olarak görev yapan Rus Ortodoks Kilisesi, değişen ülke içi politikalar nedeni ile farklı roller üstlenmiştir. Özellikle Rusya'nın Bizans'a olan

bağımlılığını kırmada ilk dönemlerde önemli rol üstlenmiş ve ulusal bir kilise olmaktan öte Ortodoksları tek çatı altına almaya çalışan bir tutum içerisine girmiştir.

Rusların büyük bir kesiminin ezeli inancı, Ortodoks Hristiyanlıktır. Hristiyanlık inancını resmi devlet dini olarak 988 tarihinde Kiev Knezi Vladimir benimsetmiştir. Çarlık dönemi süresince Rus Devleti Ortodoks Hristiyanlığı devlet dini olmak sıfatıyla desteklemiş ve yayılmasını istemiştir (Şahin, 2016: 15). Tarihin her döneminde dini bir siyasal etki aracı olarak kullanmak Rus siyasetinin temel özellikleri arasındadır. Özellikle dünya üzerinde farklı bölgelerde Ortodoksluğun yayılması Rusya için önemli bir gayedir, milli bir dinden öte milli bir mezhep savunuculuğu yaparak dünya üzerindeki farklı bölgelere nüfus edebilmek amaçlanmıştır. Rus halkının yaşamış olduğu her siyasal değişiklik ile beraber Rus Ortodoks Kilisesi de yeni birtakım değişiklikler yaşamıştır.

Din ve siyaset ilişkisi çerçevesinde Rus siyasi tarihi incelenecek olursa, her dönem teolojinin Rusya’nın ürettiği iç ve dış politikalarda önemli bir yer tuttuğu görülebilir. 19.yüzyılda Rus siyasetinin önde gelen aktörlerinden Sergey Uvarov’un sistematikleştirdiği üzere; “Rus ulusçuluğunun en temel ilkeleri Ortodoksluk, otokrasi ve ulustur” (Taştan, 2012: 69) düşüncesi milli bir kimlik, milli bir din ve otoriteye itaat, Rus halkı ve devleti için en önemli değer olarak görülmektedir. Bu değerlerin toplumsal kabulü ve yayılması için kiliseye önemli bir görev düşmüştür. Hem kendi ülkesi sınırlarında hem de ülke sınırları dışında kilisenin bu görevi sürdürmeye çalıştığı görülmüştür.

Dünyanın birçok bölgesinde Rus Ortodoks Kilisesi’nin etkisi bulunmaktadır. Örneğin Avustralya’da Rus Ortodoks topluluğu küçük ve az bilinen bir topluluk olmasına karşın, Rus Ortodoks Kilisesi’nin ülkedeki varlığı 1809’lara kadar varmaktadır (Protopopov, 2005: 2). Büyük devlet olmanın bir gereği olarak Rusya, siyasi olarak etki altına almadığı coğrafyaları dini olarak etki altına alma amacını her daim canlı tutmuştur.

Yirminci yüzyılın başında Rus Ortodoks Kilisesi sadece bir devlet kurumu veya ulusal dini bir kurum değil, aynı zamanda önemli bir uluslararası örgüt olmuştur (Kalkandjieva, 2015: 12). Özünde Rus toplumunun Hristiyanlık ile bütünleşmesi 10. Yüzyıldan itibaren Bizans eliyle Ortodoksluğu kabul etmesiyle başlamıştır. Daha sonraki dönemde Rus toplumunda din ve devlet ilişkileri Patriklik, Çarlık ve Kutsal Sinod kurumları aracılığı ile ilerlemiştir. Rusların ulusa ve özellikle de büyük bir imparatorluğa evrilmesinde Bizans Kilisesi’nin özelliklerini taşıyan Rus Ortodoks Kilisesi’nin önemli bir katkısı vardır. Rus olmakla, bir Rus gibi düşünmek ve Ortodoks olmak aynı kabul edilmiş ve akabinde ulusal bir din anlayışı oluşturulmuştur (Dualı, 2013: 64). Siyasal iktidar ve toplum birlikteliği için din önemli bir rol üstlenmiştir. Dinin etkin bir şekilde sisteme entegre edilebilmesi için pek tabiki kilise önemli bir görev yürütmüştür.

Pragmatist politikalarla hareket eden Rusya, her dönemde dini iç politikada ve dış politikada ciddi bir araç olarak kullanmıştır. En önemli dış politika manevrası ise Rusya’nın Bizans’la dini konuda yollarını ayırıp daha sonra Ortodoksluğu millileştirerek iç ve dış politika aracına dönüştürmesi ile olmuştur. İç politikada ise Çarlık ve Patriklik arasında sıkı bir mücadele yaşanmıştır. Dini otoriteyi

elinde bulunduran kurumun toplum üzerinde kesin hâkimiyet kuracağı inancı, bu çetin mücadelenin yaşanmasındaki temel nedendir. Diğer taraftan Rus İmparatorluğu, Ortodoksluğu kabul ederek milli bir din yaratmanın ötesinde milli bir kültür yaratmaya da başlamıştır.

İster Patriklik ister Çarlık olsun hepsi kendi iktidarlarını güçlendirmek adına dini araç olarak kullanmıştır. Rus Ortodoks Kilisesi yapısı itibari ile gerek ülke içerisinde gerekse de ülke dışında böyle bir araç olarak kullanılmaya uygun bir izlenim vermiştir. Rus Teolog Feofan Prokopovi'nin açıkladığı üzere “Tanrıdan olmayan iktidar yoktur”, fikri Rus siyaset yapıcıları ve din adamlarının temel mantalitesini oluşturmaktadır (Dualı, 2014: 51).

Rus bürokrasinin tarihi seyir içerisinde, Patrikliğin halk üzerindeki gücünü kırmak adına çeşitli eylemlerde bulunduğu görülmektedir. Halkın bürokratik despotluğa karşı bir sığınak olarak gördüğü Patriklik, yavaş yavaş bu rolünü kaybetmiştir. Her ne kadar dini makam bu gücünü kaybetmek istemese de siyasi bürokrasi gerekli propaganda araçlarını kullanarak Patriklik kurumunun Rus toplumunda ve Ortodoks dünyasındaki etkisini kırmayı başarmıştır.

Rus Ortodoks Kilisesi, bürokrasiye ağır eleştiriler yöneltse de ciddi bir başarı elde edememiştir. Özellikle sosyalizmin eleştirilmesi yönünde fikirler beyan eden Patriklik, katı bir müdahale ile karşılaşmış ve siyaset makamı galip gelmiştir. En azından misyonerlik faaliyetleri ile ayakta kalma çabası içerisine giren Rus Ortodoks Kilisesi, biraz olsun rahatlaya bilmişse de toplum üzerindeki etkisini yitirmeye mecbur bırakılmıştır. Ayrıca siyasal iktidar, kilisenin ülke içi muhalefet ile beraber hareket etmesini de engellemiş, bu noktada gerek maddi destekten yoksun bırakma gerekse de farklı baskı araçları ile kilise, köşeye sıkıştırılmaya çalışılmıştır.

1917 Bolşevik Devrimi ile beraber kilisenin etkisi sarsılmaya başlamıştır. Daha önce Çar'a tabi olan Rus Ortodoks Kilisesi bu defa Ateist politikalarla tasfiye edilmeye çalışılmıştır. Bolşevik Devrimi sırasında siyasi bürokrasinin temel argümanı olan sosyalizm, kiliseyi mağlup edememiştir. Komünist anlayış her defasında kiliseye şekil vermeye çalışmış ve çetin bir mücadele yaşanmıştır.

II. Dünya Savaşı'nda yaşanan değişimler sonrası SSCB yönetimi, din politikasını değiştirmeye başlamıştır. Stalin'in 4 Eylül 1943'te üç metropolitle yaptığı istişareler, bu değişim ve dönüşümün önemli bir boyutu olarak kabul edilmektedir (Coşkun, 2018: 46). Bu tarih sonrasında Rusya'da din ve devlet ilişkilerinde bir iyileşme süreci görülmüştür. Özellikle Soğuk Savaş'ın başladığı 1950'li yıllarda Batının siyasi ve psikolojik kısılcına alınmaya çalışılan Rusya, din ve devlet ilişkilerinde bir bütünleşme arayışına girmiştir.

Soğuk Savaş sonrasında ise Glasnost (Açıklık) ve Perestroyka (Yeniden yapılanma) politikalarıyla tekrar önemli bir konuma gelmiştir. Soğuk Savaş sonrasında Putin'in iktidara gelmesi ise beraber, kilise yönetimi Putin'e destek olmuş, hiyerarşiyi temel alan “Asimetrik Senfoni” modeli bir tutumun tarafı olmuştur. Özünde bu yaklaşım tarih boyunca bariz bir çizgide süregelen ilişkilerin devamı niteliğinde değerlendirilebilir (Yapıcı, 2016: 173). Soğuk Savaş yıllarında yürütülen

politikaların aksine bu defa siyasal bürokrasi tarafından adeta bir anti-sekülerizm politikası yürütülmeye başlanmıştır. Bu politikada Rus Ortodoks Kilisesi temel araç olmuştur.

1988’den itibaren dünyada tüm kiliseler ve dinler dini konularda açıklık için yavaş yavaş aynı noktaya gelmiştir, bu büyük açılım Rus Ortodoks Kilisesi içinde yeni alanlar oluşturmuştur (Ellis, 1996: 55). Bir dönemler baskı altına alınmaya çalışılan kilise, 1990 sonrasında Rusya’da felsefi ve siyasi değişimin temel aktörü konumuna gelmiştir. Bu değişimin en belirgin özelliği, dinin siyasi alana ve uluslararası ilişkiler alanına taşınmasıdır. SSCB’nin baskı altına almaya çalıştığı din, temelde ise Rus Ortodoks Kilisesi’nin, Soğuk Savaş sonrasında Rusya Federasyonu’nun ulusal siyasal kimliğinin oluşumunda önemli bir rol aldığı bilinmektedir (Macit, 2010: 97). Rus siyaset yapıcılarının bu konudaki tutumu bugün hala varlığını korumaktadır.

İlk dönemlerden günümüze Rus Ortodoks Kilisesi, Rusya’nın dini ve siyasi hayatında önemli bir rol almıştır. Din, toplum ve siyaset ilişkisi, Rusya’da en çok kafa karıştıran konulardan birisi olmuştur. Bu konuda atılan en önemli adım ise Sovyet sonrası Rusya’da ilan edilen 1997 tarihli “Vicdan Özgürlüğü ve Dini Dernekler Özgürlüğü Kanunu”dur (Knox, 2005: 1). Kısacası din ve devlet işleri arasında yaşanan sorunlara hukuki olarak devletin kalıcı bir müdahalede bulunması epey bir zaman almıştır. Belirsiz, soğuk ve birbirini ötekileştirmeye çalışan dini ve siyasi aktörler arasındaki ilişki uzun zaman Rus halkının bu konuda yaşadığı sorunların temel nedeni olmuştur.

Rus Ortodoks Kilisesi’nin üzerinde iç aktörler olduğu kadar birçok dış aktörlerinde etkide bulunduğu görülmüştür. Özellikle Yahudi entelektüellerin bu konuda öne çıktığı bilinmektedir. Kiliseye giren Rus Yahudi entelektüellerinin çoğu en azından şimdiye kadar büyük ölçüde bir entelijansiya kitesinden oluşmuştur. Bunun sebebinin geç Sovyet döneminde Rus din felsefesinin yeniden keşfinin etkisi altında aramak gerekmektedir (Kornblatt, 2004: 16). Teoloji alanında yaşanan felsefi, dini ve siyasi tartışmaların Rus Ortodoks Kilisesi’nin gelişimi ve etkisi konusunda oldukça belirleyici olduğu görülmüştür.

Yaşanan tarihi sürecin kiliseye birçok farklı değeri kazandırdığı görülmüştür. Bu değerlerin başında gelenlerden birisi de estetik olmuştur. Estetiğin, Ortodoks teolojisinde paradoksal, mistik bir anlamı vardır: Maddenin başkalaşması ve yeryüzünde cenneti mümkün kılan ruhun eşzamanlı enkarnasyonu olduğu vurgulanmıştır (Kornblatt, 2004: 19). Yaşanan teolojik değişimlerin kiliseyi farklı formasyonlarda şekillendirdiği kimi dönemlerde siyasi bürokrasinin bu duruma sessiz kaldığı ya da teşvik ettiği gözlenmiştir. Son kertede dini ve siyasi aktörlerin yaşanan tüm gelişimleri kendi hedefleri paralelinde değerlendirildiği izlenmiştir.

Rusça hakkındaki hacimli ve kolay erişilebilir literatürden kaynaklı olarak Rus Ortodoks Kilisesi hakkında, bazı hipotezler öneren veriler çıkarılabilir. Rusya’da din ve siyaset sosyolojisi hakkında gerçekler bilinmesine rağmen, hikâye şu ana kadar tarihçiler tarafından sadece epizodik olarak anlatılmıştır (Fireside,1971: 2). Nihayetinde Rus Ortodoks Kilisesi hakkında anlatılanların

sistemli, bütünsel bir yapıdan ziyade belirli olay ve dönemlerden oluşan bölünmüş bir yapıda olduğu görülmektedir.

Yüzyıllar süren geleneksel güç kullanımının, bir kurum içindeki iletişimi ve idari uygulamaları fosilleştirmesi beklenebilir. Rus Ortodoks Kilisesi örneğinde, söz, yapının tepesinde piskoposlar tarafından söylendiğinde, bu söz en alttaki tipik köy cemaatine yavaşça ve düzensiz bir şekilde süzülmüştür herhangi bir dönüş akışı önemsizdir (Fireside,1971: 3). Din adamları ve toplum arasında var olan bu sorunlu iletişim şekli kilisenin toplum üzerindeki imajı için önemli bir sorun oluşturmuştur. Dini ve siyasi bürokrasi arasında sıkışıp kalan Rus Ortodoks Kilisesi'nin yaşadığı sorunların temelinde de yine bu otorite mücadelesi görülmektedir.

Rus toplumunda devlet mekanizmasının öncelikle Müslümanlar gelmek üzere diğer dini kitlelere karşı ürettiği siyasetin, Rus Ortodoks Kilisesi'nden ayrı bir noktada tasavvur edilmesi bizleri çok büyük bir yanlışa götürecektir (Tombak, 2011: 359). Gerek Hristiyan guruplara karşı yürütülen politikanın gerekse de diğer dini guruplara karşı yürütülen Rus siyasetinin temel argümanı Rus Ortodoks Kilisesi'dir. Bu nedenle Rusya'da kiliseyi politikadan ayrı bir kurum olarak değerlendirmek sağlıklı sonuçlar doğurmayacaktır.

Son kertede günümüz Rusya'sında din ve devlet ilişkilerine bakılacak olursa, Rus Ortodoks Kilisesi'nin toplumda biz ve öteki algısı yaratmaya çalıştığı gözlenebilir. Ruhban anlayışının güçlü olması bu durumun en temel nedenidir. Devlet aklı ise dini ve Rus Ortodoks Kilisesi'ni kendi sistemi içerisinde değerlendirmekte ve teşvik etmektedir. Nihayetinde dinin araçsallaştırıldığı ve siyasal bir manevra aracı olarak dini kurumların mobilize edildiği, net bir gerçeklik olarak ortadadır.

4. TEOLOJİK VE KURUMSAL KARŞILAŞTIRMA

İnsanlık tarihi boyunca dinler tüm toplumlar için en önemli değerler olarak görülmüştür. Dünya üzerinde varlık bulan dinleri İbrahimi-Tevhîd ve beşerî dinler olarak değerlendirebilmek mümkündür. Her ikisi de Tevhid dini olan İslam ve Hristiyanlık dini dünyanın tüm coğrafyalarına yayılmış ve farklı yorumlanmış tarzı ile varlık bulmuşlardır. Türk tarihinde genel hatları ile İslam dini Sünni yorumlanmış şekli ön plana çıkmıştır. Rus toplumunda ise Hristiyanlık inancının Ortodoks yorumlanmış tarzı ile kendini ifade ettiği görülmüştür. Her iki toplumda da bu yorumların neden tercih edildiği tarihi, siyasi ve sosyolojik donelerle açıklanması gereken olgulardır. Toplumların din konusunda tercih etmiş oldukları yorumların özünde yaşanan coğrafyanın da önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca bir öteki tasavvuru üzerinden dinlerin farklı toplumlarda farklı yorumlandığı da bilinmektedir. Özellikle Rus toplumunun Ortodoksluk inancını benimsemesinde bu durumun oldukça büyük bir etkisi bulunmaktadır.

Tarihi ve siyasi olarak birbiri ile yoğun iletişimde bulunan Rus ve Türk toplumlarında benzeyen ve farklılık gösteren özellikleri görebilmemiz mümkündür. İmparatorluk sonrası oluşan iki ulus devlet olarak Batı emperyalizminin karşısında var oluş mücadeleleri vermeleri ise en öne çıkan özellikleridir. Benlik duygusunu güçlendirmek adına her iki toplumda da dine önemli bir rol düşmüştür. Toplumsal

dinamizmin sağlanmasında ve toplumsal bütünlük adına dinin önemli fonksiyonları yerine getirdiği görülmüştür.

Dünya ve ahiret hayatı arasındaki yolu düzenlemek noktasında dini kurumların süreç içerisinde olduğu gözlenmiştir. Hem Rus toplumunda hem de Türk toplumunda bu kurumların varlığı oldukça eski dönemlere uzanmaktadır. Sosyolojik olarak ciddi görevler üstlenmişlerdir.

Bilindiği üzere Osmanlı toplum sisteminin telini oluşturan şey ataerkilliktir, bu sistemin oluşumunu sağlayan da İslamiyet’tir (Mahcupyan, 2000: 25). İslam dini her yönü ile Osmanlı toplumsal sisteminin temelini oluşturmuştur. Pek tabiki bu sosyolojik oluşumda dini kurumlara oldukça fazla bir rol düşmüştür. Dini değerlerin topluma sirayet etmesi ve insanların bu değerler üzerini bir yaşam tasavvuru edinmelerinin temelinde yine bu dini kurumların rolü olmuştur.

Osmanlı toplumunda İslam dini bir toplum sözleşmesi işlevi görmesinin dışında aynı zamanda bir kamu sahası da oluşturmuştur. Bunlarla birlikte bir denetleme ve denge aracı olarak görev yapmıştır (Mahcupyan, 2000: 28). Osmanlı toplum sisteminin temelinde var olan İslam inancının merkezileşmesi ve kapsayıcı yönünün artması da yine dini kurumlar sayesinde olmuştur. 1923 sonrasına gelindiğinde toplumun bu noktada ciddi bir beklentisi olduğu sezilmiştir. Fakat toplumsal beklentinin istediği karşılığı bulamaması nedeniyle dönem dönem çeşitli sorunlar yaşanmıştır.

Birinci Dünya Savaşı sonrası dönemde her iki toplumda oldukça önemli bir siyasal dönüşüm yaşanmıştır. Yaşanılan dönüşüm toplumu ilgilendiren her konuda etkisini göstermiştir. Türk toplumunda bir ulus devlet olma ve modernleşme süreci başlamıştır. Rus toplumunda ise yaşanan ideolojik değişimle beraber dini değerlerin tasfiyesi süreci başlamıştır. Türkiye’de başlayan sekülerleşme sürecinin etkileri özellikle eğitim hayatında etkisini göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nda dini eğitimin oldukça önemli bir noktada olması nedeniyle Cumhuriyet dönemine geçildiğinde eğitimin laik bir temele oturması nedeniyle çeşitli sorunlar yaşanmıştır. Rus toplumunda ise komünist ideoloji temelinde toplumsal hayatın ve eğitim hayatının şekillenmesi ile farklı bir süreç yaşanmıştır.

İlerleyen süreç içerisinde laiklik anlayışı çerçevesinde Diyanet kurumunun olduğu konusunda Türk toplumunda bir algı oluşmuştur. Sonrasında yaşanan tartışmaların bu temel üzerine şekillendiği görülmüştür. Rus toplumunda ise Ekim 1917 sonrası oluşan siyasal hava ile dinin toplumdan tasfiyesi süreci başlamıştır. Soğuk Savaş sonrasında ise dinin önemli bir dış politika aracına dönüştüğü ve bu temelde Rus Ortodoks Kilisesi’nin yeniden formüle edildiği görülmüştür. Uzun bir süre boyunca kiliseyi dışlayan politikalar üreten Rus siyaset yapıcıları, bu tarihten sonra kiliseyi kapsayan hatta teşvik eden bir politika üretmeye başlamışlardır.

Cumhuriyet tarihi süresince Türk dış politikasında iki temel yığın etkisi görülmüştür. Bunlardan birincisi “Pan- Türkizm” ikincisi ise “Pan- İslamizm”dir (Çaha, 2008: 195). Gerek iç

politikada gerekse de dış politikada yaşanan siyasal değişimler devlet kurumlarını da olabildiğine derinden etkilemiştir. Bu temelde Diyanet de mevcut siyasal gelişmelerden etkilenmiştir.

İlerleyen süreç içerisinde 1980 sonrasında birtakım arayışlarda olan kimi İslami kitleler arasında üç önemli yaklaşım gelişmiştir. Bu yaklaşımları “çoğulcu”, “pragmatist” ve “reddiyeci” olarak değerlendire bilmek mümkündür (Çaha, 2008: 205). Toplum içerisindeki dinsel ayrışmaların Diyanet’in toplum üzerindeki görev ve sorumluluğunu artırdığı görülmüştür.

Hıristiyanlık alemine gelinecek olursa, feodal toplumsal yapılanmanın sistematikleşmeye başladığı dönemlerde yani 10 ve 13. yy. arası dönemde politik düşünce kilise ile siyasal iktidar arasındaki ilişkinin tekrar düzenlenmesi üzerine temellenmiştir (Ağaoğulları ve Köker, 1996: 167). Bu siyasal dönüşüm Hristiyan toplumlarını oldukça derinden etkilemiştir. Rus toplumu da bu dönüşümden etkilenmiş ve kilise ile siyasal iktidar arasında çetin bir güç mücadelesi yaşanmıştır. Yaşanan mücadelenin son tahlilde kazanımı siyasal iktidar olmuş ve kilise etki altına alınmıştır. Mevcut tarihi geçmiş temelinde Rus Ortodoks Kilisesi kimi dönemlerde siyasal iktidar tarafından sınırlanmış, kimi dönemlerde tasfiye edilmeye çalışılmıştır. Fakat günümüze gelindiğinde Rus Ortodoks Kilisesi’nin bir siyasal araca dönüştüğü görülmüştür.

Tarihi ve dini değerleri ile birbirinden çok farklı olan iki kurum, yaşanan siyasi süreçler nedeniyle ciddi değişimlere uğramışlardır. Diyanet üzerinde yaşanan tartışmalar canlılığını korumaktadır. Rus Ortodoks Kilisesi’ni ise bugün için Rus siyasetinden ayrı bir noktada açıklayabilmek mümkün değildir. Rus ulusalcılığının en temel değeri olarak bugün kiliseyi görebilmemiz mümkündür. Ayrıca kilisenin Rus toplumunda siyaset mekanizmasına yön verdiği de önemli bir gerçeklik olarak karşımızda durmaktadır.

Türk toplumunda Diyanet’ten beklentiler oldukça fazladır. Diyanetin bu taleplere gereken ilgiyi gösteremediği düşünülmektedir. Bu nedenle ciddi tartışmalar yaşanmaktadır. Rus toplumunda ise kilisenin artık Rus siyasetinden ayrı düşünülmemesi nedeniyle toplumsal talepleri karşılamaktan ziyade siyaset üreten bir kuruma dönüştüğü düşünülmektedir.

SONUÇ

İnsan oğlunun oluşturduğu sosyal bir mekanizma olarak devletin ortaya çıkması ile beraber insanın temel ihtiyaçlarından birisi olan inanma ihtiyacı çerçevesinde birtakım kurumların oluştuğu görülmektedir. Özellikle modernizm çağı ile beraber gelişim gösteren yeni siyasal düşünceler ile beraber din, toplum ve devlet ilişkisi daha farklı bir boyuta ulaşmıştır. Bu temelde dini kurumların bir toplumun kültürel hafızası için oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu noktada din ve devlet ilişkileri ayrı bir önem kazanmaktadır.

Tarih boyunca insan, her daim inanma iç güdüsü ile hareket ederek birtakım arayışlar içerisinde olmuş ve çeşitli kutsal değerler edinmiştir. Devletlerin ortaya çıkması ile beraber, insani bir ihtiyaç olan inanma ihtiyacının gereği olarak birtakım müesseseler oluşmuştur. Bu temelde oluşan dini

kurumları, bir arz ve talep dengesinin ürünü olarak değerlendirebilmek mümkündür. Kimi dönemlerde ise bu konuda çetin tartışmaların yaşandığı gözlenmiştir.

Yaşanan sorunların birçok nedeni sıralanabilir lakin en öne çıkan nedenin sosyolojik dinamiklerden kaynaklandığı açıktır. Özellikle Mezhepsel ayrışmaların yaşandığı dönemler sonrasında İslam toplumlarında din ve devlet ilişkisi daha sorunlu bir konuya dönüşmüştür. Bu sorun sadece İslam dünyası için değil Hristiyanlık aleminde aynı süreçler ile ilerlemiştir. Hristiyanlık aleminin yaşadığı mezhepsel ayrılıklar da din ve devlet ilişkilerini olabildiğine derinden etkilemiştir. Özellikle bu derin değişim Rus toplumunun din-devlet ilişkilerini şekillendirmiştir.

Tarih, köken, değerler ve dünya görüşü ile birbirinden oldukça farklı iki toplum olan Türk ve Rus toplumlarının yaşadığı tarihi süreçler birbirini andırmaktadır. Özellikle din ve devlet ilişkilerinde yaşanan sorunlara her iki toplumda da rastlayabilmek mümkündür. Türk toplumunda laiklik anlayışı çerçevesinde dini konulara yaklaşıldığı düşünülürken Rus toplumunda komünist dünya görüşü ve ulusal çıkarlar çerçevesinde dini kurumların şekillendiği görülmüştür.

Son tahlilde her iki farklı örneği değerlendirecek olursak; Türk modernleşmesinin en önemli kurumlarından biri olan Diyanet İşleri Başkanlığı’nın misyonu, kurum kimliği ve konumu noktasında çok çetin dini ve sosyolojik tartışmaların yaşandığı görülmektedir. Rus Ortodoks Kilisesi’nin mevcut konumuna bakılacak olursa, kiliseyi, Rus siyasetinden ayrı bir noktada değerlendirmemiz mümkün olmamaktadır. Gerek iç politikada gerekse dış politikada Rus siyaset yapıcılar tarafından Rus Ortodoks Kilisesi’nin aktif bir siyasal araç olarak işlev gördüğü göze çarpmaktadır.

Bilindiği üzere Cumhuriyet tarihinin ilk dönemlerinde önemli birtakım devrimleri gerçekleştirmek için mücadele edilmiştir. Bir ulus devlet kurabilmek için önce bir millet kurmak gerekmiştir. Fakat eğitimli seçkinlerin az sayıdaki üyesi dışında, hâlâ milliyet bilinci oluşmamıştır (Jenkins, 2008: 90). Çünkü Osmanlı İmparatorluğu kendini milli bir bilinç ile değil, bir ümmet bilinci ile formüle etmiştir. Özellikle 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile bu noktada ciddi adımlar atılarak dini kurumlar ve eğitim kurumları üzerinde değişikliklere gidilmiştir. Dini eğitimden ziyade milli bir eğitim sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu temelde Cumhuriyet kadrolarının oluşturduğu kurumlardan biri olarak Diyanet İşleri Başkanlığı ortaya çıkmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’ni kuran kadroların toplumsal birçok konuyu laikleştirme girişimi öncelikle dini kurumlarda başlamıştır. Fakat hedeflenenin aksine din, toplum ve devlet ilişkilerinde sorunlar yaşanmaya devam etmiştir. Demokratik bir hukuk devletinin asli görevi olan din ve vicdan özgürlüğü konusunun laiklik anlayışının gerisinde kaldığı düşüncesi, yaşanan sorunların temel dinamiğini oluşturmuştur.

Komünist Parti döneminde yürütülen politikaların etkisi altında kalan Rus Ortodoks Kilisesi’nin yaşadığı süreç, Türkiye’de farklı bir tarzda yürütülmüştür. Fakat toplumsal tepkilerin merkezinde olmak istemeyen devlet mekanizması, kendi yapısı içerisinde konumlandırabileceği dini bir kurum

oluşturmak istemiş ve her iki kurumda yeni bir misyon ve vizyonla tarihi seyir içerisindeki yerini almıştır. Modern, laik ve din işleri ile ilgilenmekten çok, devletin dini işleri ile ilgilenen bir konumda hareket ettikleri düşüncesi dini ve sosyolojik anlamda bir hazımsızlık var etmiştir. Özellikle Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kurumsal kimliğini ve yapısını yeniden gözden geçirmesi, misyonu konusunda tekrar bir değerlendirme yapması gerektiği konusunda önemli bir kamuoyu algısı göze çarpmaktadır. Dini bir kurum olmanın ötesinde, idari bir kurum olmayı tercih etmesi, bu temelde gerekli adımları atarak, toplumsal hazımsızlık konularının merkezinde yer almamaya özen göstermesi gerektiği konusundaki fikirsel tartışmalar canlılığını korumaktadır.

KAYNAKÇA

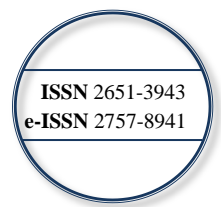
- Ağaoğulları, M. A. ve KÖKER, L., (1996). İmparatorluktan Tanrı Devletine, Ankara: İmge Kitapevi.
- Aybey, S., (2017). Aile İçi İletişim Problemlerinde Dini Danışmanlığın Önemi (Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği), BEÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi, 4 / 1, ss. 19-33.
- Buyrukçu, R., (2006). Türkiye'de Din Görevlisi Yetiştirme Problemi ve Çözüm Önerileri, AÜİFD, 47 Sayı 2, ss. 99-126.
- Coşgel, Metin M. ve MICELI, Tohomias. J, (2009). State and Religion, *Journal of Comparative Economics*, 37.3, ss. 402-416.
- Coşkun, Y., (2018). Kilise-Devlet İlişkilerinde İyileşme: 1943-1957 Yılları Arası Sovyet Rusya'da Din Politikası, *Karadeniz Araştırmaları*, XV/60, ss. 46-53.
- Çaha, Ö., (2008). *Bitmeyen Beraberlik Modern Dünyada Din ve Devlet*, İstanbul: Timaş yayınları.
- Çelik, E., (2019). Diyanet İşleri Başkanlığında Çalışan Din Görevlilerinin Modernite Algısı (İzmir/Aliağa Örneği), *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), ss. 297-316.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Araştırması Algılar, Memnuniyet, Beklentiler*, Helsinki Yurttaşlar Derneği, Konda Araştırma ve Danışmanlık, Kasım 2014.
- Dualı, Şir M., (2013). Rus Ortodoks Kilisesi'nin Siyasi Tarihi, *Milel ve Nihal: İnanç, Kültür ve Mitoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, ss. 63-94.
- Dualı, Şir M., (2013). Rusya Federasyonu'nda Din Eğitimi Meselesi, *Avrasya İncelemeleri Dergisi (AVID)*, II/1, ss. 219-245.
- Dualı, Şir M., (2014). *Başlangıçtan Günümüze Rusya'da Din- Devlet İlişkileri*, 1. Baskı, İstanbul: İz Yayınları.
- Duman, M. Zeki, (2010). Türkiye'de Laiklik Sorununun Siyasal Temelleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, ss. 284-303.

- Edited by Dietrich Jung and Catharina Raudvere, (2008). *Religion, Politics, and Turkey’s EU Accession*, New York: Palgrave Macmillan.
- Ellis, J., (1996). *The Russian Orthodox Church -Triumphalism and Defensiveness*, New York: Palgrave.
- Fireside, H., (1971). *Icon and Swastika. The Russian Orthodox Church under Nazi and Soviet Control*, London: Harvard University Press.
- Gözaydın, İ., (2016). *Diyanet Türkiye Cumhuriyeti’nde Dinin Tanzimi*, 2. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gümüş, B., (2010). Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Orta Asya Faaliyetleri, *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2 (1), ss.1-8.
- Jenkins, G., (2008). *Political Islam in Turkey Running West, Heading East?*, New York: Palgrave Macmillan.
- Kalkandjieva, D., (2015). *The Russian Orthodox Church, 1917–1948- From decline to resurrection*, Abingdon: Routledge.
- Kara, İ., (2000). Din ile Devlet Arasına Sıkışmış Bir Kurum: Diyanet İşleri Başkanlığı, *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı 18, ss.29-55.
- Keskin, Y. Mustafa, (2004). *Din ve Toplum İlişkileri Üzerine Bir Genelleme*, Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 4, ss.7-21.
- Knox, Z., (2005). *Russian Society and the Orthodox Church Religion in Russia after Communism*, Abingdon: Routledge Curzon.
- Koca, B., (2014). Diyanet İşleri Başkanlığı ve Aleviler Arasındaki Meseleye Liberal Bir Bakış, *Liberal Düşünce*, Yıl 19, Sayı 73-74, ss. 39-61.
- Koç, M., (2013). Modern Bir İmkân Olarak ‘Din Hizmetlerinde Kişisel Gelişim’ Yaklaşımı: Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Üzerine Uygulamalı Bir Model Önerisi, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 11, No. 26, ss. 149-183.
- Kornblatt, Judith D. (2004). *Doubly Chosen: Jewish Identity, The Soviet Intelligentsia, and The Russian Orthodox Church*, Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
- Krindatch, Alexey D., (2006). Changing Relationships Between Religion, The State, and Society in Russia, *Geojournal*, 67.4, ss.267-282.
- Kutlu, S., (2009). Diyanet İşleri Başkanlığı ve İslamiçi Dini Gruplarla (Mezhep ve Tarikatlar) İlişkileri, *Dini Araştırmalar*, 12 / 33, ss. 107-127.
- Küçükcan, T., (2005). Modernleşme ve Sekülerleşme Bağlamında Din, Toplumsal Değişme ve İslam Dünyası, *İslam Araştırmaları Dergisi*, Sayı 13, ss.109-128.

- Macit, N., (2010). Soğuk Savaş Sonrasında Rusya'da Ulusal İdeolojinin Oluşumu Din ve Diplomasi, *Türk Dünyası İnceleme Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, Kasım, ss.97-112.
- Mahçupyan, E., (2000). *Osmanlı'dan Postmoderniteye*, 3. Baskı, İstanbul: Patika Yayıncılık.
- Özcan, Sevinç A., (2020). Roma, İstanbul ve Moskova Arasında Ukrayna'daki Kiliseler Sorununun Kökenleri, *Avrasya Etüdüleri*, 57.1, ss.179-196.
- Polat, S., (2004). Din-Devlet İlişkilerinde Rus Geleneği, *Journal of Academic Studies*, 6.22, ss. 15-26.
- Protopopov, Michael A., (2005). *The Russian Orthodox Presence in Australia: The History of a Church told from recently opened archives and previously unpublished sources*, Australian Catholic University, Research Services, Locked Bag 4115, Fitzroy, Victoria 3065, Australia, 31 January.
- Rosati, M., (2015). *The Making of a Postsecular Society a Durkheimian Approach to Memory, Pluralism and Religion in Turkey*, Ashgate Publishing, Farnham.
- Schneier, E., (2016). *Muslim Democracy Politics, Religion and Society in Indonesia, Turkey and the Islamic World*, New York: Routledge.
- Silverstein, B., (2011). *Islam and Modernity in Turkey*, New York: Palgrave Macmillan.
- Soltan, E., (2001). Coğrafya, Tarih ve Rus Kimliği, *Avrasya Dosyası*, 6. 4, ss. 64-94.
- Subaşı, N., (2005). Türk Modernleşmesinde Dinsel Bir Deneyim: Diyanet İşleri Başkanlığı, *İslamiyat Dergisi*, Cilt 8, Sayı 4, ss. 79-82.
- Şahin, L., (2016). Rusya Federasyonu'nun Etnik ve Dinsel Yapısı, *Marmara Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Cilt III, Sayı 2, Sonbahar, ISSN 2148-6743, ss. 15-32.
- Şencan, H., (2011). Bazı Avrupa Ülkelerinde Din ve Devlet İlişkisi, *Ankara: TBMM Araştırma Merkezi Müdürlüğü*.
- Taştan, Yahya K., (2012). Ulusal Ülküden Emperyal Vizyona: Rusya'da Kimlik Arayışları, *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi / Journal of Turkish World Studies*, XII/1 (Yaz), ss.69-134.
- Tombak, F., (2011). 20. Yüzyıl Sovyet Rusya'sında Din, İslamiyet ve Nüfus Üzerine Bir Değerlendirme, *History Studies*, Cilt 3, Sayı 2, ss.359-370.
- Turan, İ., (2011). AB Sürecinde Diyanet İşleri Başkanlığı: Özerklik ve Temsil Sorunu Bağlamında Bir Değerlendirme, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı 31, ss. 127-156.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.tbmm.gov.tr>, (02.04.2021).
- Yanardağ, A., (2012). Tevhid-İ Tedrisat Kanunu Uygulamasında Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Rolü, *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, ss. 241-264.

Yapıcı, Merve İ., (2016). Rusya’da Kilise-Devlet İlişkilerinde ‘‘Asimetrik Senfoni’’ Modeli: Ukrayna Krizi Modeli, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, Mart, ss. 173-193.

Yaşaroğlu, M. Kâmil, (2016). Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Hutbe Hizmetlerine Genel Bir Bakış, *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Yıl 2, Cilt 2, Sayı 1, ss. 93-107.



BAĞIMSIZ DENETÇİLİK MESLEĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kadir GÖKOĞLAN¹

Öz

Bağımsız denetçi, işletmelerin finansal tablolarında yer alan bilgilerin kabul görmüş muhasebe ilke ve temel kavramlar çerçevesinde oluşturulup oluşturulmadığı ve bu bilgilerin güvenilir olup olmadığı konusunda bir görüşü temsil etmektedir. Dolayısıyla denetim faaliyetleri muhasebe bilgi kullanıcılarını doğrudan ilgilendirmektedir. Bu nedenle, denetim faaliyetlerinde kalite ve güvenilirlik esastır. Çünkü bu özellikleri elde etmek için bağımsız denetçinin düzenleyici kurumlar tarafından yayınlanan kurallara ve normlara da uyması gerekir. Denetlenen muhasebe işlemlerindeki hatalar ve hileler, bağımsız denetçi tarafından işlenen ihlallerden de kaynaklanabilir, güvensizlik yaratabilir ve işlerinin geçerliliğini kaybetmesine neden olabilir. Dolayısıyla bağımsız denetçilerin denetim faaliyetlerinde önemli bir role sahiptir. Bu çalışma Diyarbakır ilinde bağımsız denetçilik yetkisi almış muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilik mesleği üzerine algılarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verileri yüz yüze anket uygulaması kullanılarak elde edilmiştir. Çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki eğitimin önemine vurgu yapmışlardır. Ayrıca bağımsız denetim faaliyetlerinin muhasebe faaliyetlerinin kalitesini arttıracaklarını düşünmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Denetim, Bağımsız Denetim, Denetçilik Mesleği.

Jel Kodları : M40, M42, M49.

RESEARCH ON THE INDEPENDENT AUDIT PROFESSION

Abstract

The independent auditor represents an opinion of whether the information included in the financial statements of enterprises and whether this information is reliable within the framework of accepted accounting principles and basic concepts. Therefore, audit activities are directly concerned with accounting information users. Thus, quality and reliability are essential in audit activities. Because to obtain these features, the independent auditor must also comply with the rules and norms published by regulatory institutions. Errors and tricks in the audited accounting transactions can also be caused by violations committed by the independent auditor, can create insecurity and cause their business to lose its validity. Therefore, independent auditors have an important role in audit activities. This study was carried out in order to determine the perceptions of accounting professional members on independent auditorship in Diyarbakır province. The data of the study were obtained using the face-to-face questionnaire application. As a result of the study, accounting professional members emphasized the

¹ Öğr. Gör. Dr., Dicle Üniversitesi Diyarbakır Sosyal Bilimler MYO, kadir.gokoglan@dicle.edu.tr. [ORCID: 0000-0001-6397-8477](https://orcid.org/0000-0001-6397-8477)

importance of vocational education. They also think that independent audit activities will increase the quality of accounting activities.

Keywords: Auditing, Independent Auditing, Auditing Occupation,

Jel Classification : M40, M42, M49.

GİRİŞ

Bağımsız denetim faaliyetleri müşteri işletmenin kabulü ile başlayan ve nihai görüşün bildirildiği denetim raporunun oluşturulması ile son bulmaktadır. Denetim faaliyeti sürecinde bağımsız denetçilerin en önemli görevi gerçeğe uygun ve en doğru denetim görüşünün yer aldığı denetim raporunu yayınlamaktır. Dolayısıyla bağımsız denetçiler denetim faaliyetlerinde önemli bir role sahiptir.

BDS 200'e göre bağımsız denetçi; denetim faaliyetini yürüten kişi veya kişiler (sorumlu denetçi, denetim ekibi üyeleri veya denetim şirketi) olarak tanımlamaktadır. Bağımsız denetçiler finansal bilgi kullanıcılarının finansal tablolara duyulan güven seviyesini artırma amacıyla çalışmaktadır. Bu amaca, bağımsız denetçiler finansal tabloları mevzuata uygun finansal raporlama çerçevesine uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığına ilişkin bir görüş doğrultusunda ulaşılmaktadır.

Bağımsız denetçiler mesleğin gerektirdiği temel gereksinimler ve etik ilkeler doğrultusunda faaliyetlerini yapmalıdır. Temel gereksinimler, genel kabul görmüş denetim standartlarında belirtilmiş olan denetçileri ilgilendiren genel standartları kapsamaktadır. Denetimde etik ilkeler ise dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, sır saklama ve mesleğe uygun davranış ilkelerini kapsamaktadır. Denetçiler belirtilmiş olan standart ve ilkeler doğrultusunda denetim faaliyetlerini yapmalıdır.

Bu çalışma kapsamında denetim yapma yetkisine sahip muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilik mesleğine ilişkin görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda hazırlanmış olan anket muhasebe meslek mensuplarına yüz yüze anket uygulaması doğrultusunda veriler elde edilmiştir. Çalışma verileri demografik özellikler doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilik mesleğine yönelik algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra bu veriler tablolar halinde sunularak, tablolara ilişkin yorumlar yapılmaya çalışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bağımsız denetimin tanımlanması üzerinde literatürde genel kabul görmüş tanıma göre; “Ekonomik faaliyet ve olaylarla ilgili hedeflerin daha önce belirlenmiş kriterlere uygunluk düzeyini araştırarak sonuçları ilgili bilgi kullanıcılarına iletmek amacıyla objektif bir şekilde kanıt toplayan ve elde edilen bu kanıtları değerlendiren sistematik bir süreç” olarak belirlenmiştir (Gökoğlan, 2019: 36). Ayrıca, BDS 200'e göre bağımsız denetim “Finansal tablo ve diğer finansal bilgilerin, finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve

uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla, denetim standartlarında öngörülen gerekli bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanması” olarak tanımlanmaktadır (KGK, 2021: 4).

Bağımsız denetim faaliyetleri muhasebe bilgi kullanıcılarının finansal tablolara ilişkin güven seviyesinin artırılmasında önemli role sahiptir. Ayrıca bağımsız denetim faaliyetleri finansal tabloların ilgili mevzuat ve hükümlere uygun olarak hazırlanıp hazırlanmadığının belirlenmesi konusunda denetçi görüşünün oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Denetçilik mesleği işletmelerin sunmuş olduğu finansal tabloları denetim standartlarında ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde gerçeğe uygun ve güvenilir denetim görüşünü sunmayı hedeflemektedir. Gerçeğe uygun ve güvenilir denetim görüşünün oluşmasında denetçi önemli rol üstlenmektedir. Denetçiler, işletmelerin finansal tablolarını değerlendirirken öncelikle etik ilkelere bağlı olarak hareket etmek zorundadır. Müşterilerin finansal tablolarını değerlendirirken objektif olmalı ve karşı taraftan gelebilecek etik ilkelere yönelik tehditleri yok etmeli veya tehditlerin minimum düzeyde tutulmasını sağlamalıdır. Ayrıca denetim faaliyetlerini gerçekleştiren denetçiler bağımsız, tarafsız ve dürüstlük ilkelerinden kesinlikle taviz vermemelidir. Etik ilkelere bağlı olarak yapılan denetim faaliyetleri denetimin kalitesini de olumlu yönde etkileyecektir.

LİTERATÜR TARAMASI

Bağımsız denetime denetçiler üzerinde pek çok çalışma literatürde yer almaktadır. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

Dao vd., (2008), çalışmada denetçilerin görev sürelerinin denetim kalitesine etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda hissedarların denetçi görev süresinin uzaması denetim kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşündükleri belirtilmiştir.

Özçelik vd., (2014), çalışmada muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetimdeki gelişmeler karşısındaki bakış açıları ve farkındalıklarını tespit etmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların yarısının denetçi olmaya düşündükleri ve bağımsız denetim önündeki en büyük engelin işletme yönetiminin tutumu olduğu tespit edilmiştir.

Veiga vd., (2014), çalışmanın amacı Brezilya’daki muhasebecilerin bağımsız denetçilik mesleği hakkındaki algılarını belirlemektir. Çalışma sonucunda muhasebe derslerin teşvik eksikliğinin ve denetçilik mesleği hakkında yetersiz bilgilendirme nedeniyle muhasebecilerin denetçilik mesleğine sıcak bakmadığı tespit edilmiştir.

Köse ve Ertan (2016), çalışma Türkiye’deki bağımsız denetçiliğin durumunun belirlenmesi ve bağımsız denetçilerin sorumluluklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda denetçinin farklı boyutta ve kapsamda sorumluluklarının olduğu belirtilmiştir.

Demir vd., (2016), çalışma bağımsız denetimdeki gelişmeler karşısında meslek mensuplarının bakış açıları hakkında bilgi elde etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda bağımsız denetim faaliyetlerinin faydalı ve gerekli olduğu fakat yetkilendirmenin KGK tarafından yapılmasının doğru olacağı konusunda görüş birliğinin olduğu belirlenmiştir.

Gökoğlan ve Tanç (2018) tarafından yatırım kuruluşları üzerine yapılan çalışma sonucunda denetçi bağımsızlığı ile denetimin katma değeri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Çalışmada denetçi bağımsızlığının işletmelerde ekonomik büyümeye katkı sağladığı ve denetim faaliyetlerinde şeffaflığın artırılmasına imkan tanıdığı tespit edilmiştir.

Çil vd., (2018) çalışmasında işletmenin sürekliliği ve bağımsız denetçi raporlarının BDS 570 ve BDS 700 açısından incelenmiştir. Çalışma sonucunda söz konusu standartlara uygun olarak işletmelerin raporlarını düzenlediği, fakat işletmelerin küçük bir kısmında uyumsuzlukların söz konusu olduğu belirtilmiştir.

Aydın ve Çürük (2019) çalışmasında bağımsız denetçinin cezai sorumlulukları incelenmiştir. Çalışma sonucunda yürürlükteki mevzuatların bağımsız denetçilere yönelik detaylı olarak bir düzenlemenin olmadığı tespit edilmiştir.

Sarıççek ve AYTEKİN (2020) çalışmasında Türkiye'deki bağımsız denetçilerin denetim kalitesinin azalmasına etki edecek davranışlarda bulunulup bulunulmadığı ve demografik özelliklere göre farklılıkların olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma sonucunda bağımsız denetçilerin denetim kalitesini etkileyecek düzeyde bir eylemde bulunmadığı ve demografik olarak herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Hatunoğlu ve Koca (2020) çalışmasında bağımsız denetçilerin mesleki tecrübeleri doğrultusunda mesleki bağlılık ve denetim kalitesi algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda mesleki tecrübe ile mesleki bağlılık ve denetimde kalite arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Kaya (2020) çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetim konusundaki algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeleri ile belirlenmiş ifadeler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca muhasebe standartlarının etkin bir şekilde uygulanması bağımsız denetimi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

BAĞIMSIZ DENETÇİLİK MESLEĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı, veri toplama araçları, verilerin analiz edilmesi ve sonuçların yorumlanması yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacı, Diyarbakır ilinde faaliyette bulunan bağımsız denetim yetkisine sahip olan muhasebe meslek mensuplarının (SMMM) bağımsız denetçilik mesleği üzerindeki algılarını ve düşüncelerini tespit etmektir.

Bu amaç doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarına Demir vd., (2016) tarafından yapılmış olan çalışmanın ifadelerinden oluşan anket formu katılımcılara yüz yüze anket uygulaması yoluyla cevaplamaları sağlanmıştır. Anket formu içerisinde ilk bölümde demografik faktörleri ölçen sorular yer alırken ikinci bölümde ise muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilik mesleğine yönelik görüşlerini tespit etmek amacıyla ifadelere yer verilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Analiz Yöntemi

Çalışma Diyarbakır ilinde faaliyette bulunan bağımsız denetim yapma yetkisine sahip muhasebe meslek mensupları (SMMM) üzerinde gerçekleştirilmiştir. 2021 yılı dikkate alındığında Diyarbakır ilinde bağımsız denetim yapma yetkisine sahip 99 meslek mensubu bulunmaktadır.

Araştırma evreninin bilindiği durumlarda, seçilecek örneklemin büyüklüğü belirlenirken aşağıdaki formülden faydalanılabilmektedir (Salant ve Dillman, 1994: 55):

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot d^2 + t^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{99 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (1-99) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{95,07}{1,21} = \underline{78}$$

99 meslek mensubuna yüz yüze anket uygulaması yapılmış olup 84 meslek mensubu araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Anket verileri analiz edilirken 4 anketin eksik olduğu tespit edilmiş olup toplam 80 anket araştırma kapsamına alınmıştır. Bu sonuç örneklemin ana kütleyi temsil etmektedir. Toplam meslek mensuplarından anket geri dönüşüm oranı %81 olarak belirlenmiştir.

Anketler öncelikle demografik faktörlerin tespiti için frekans ve % dağılımları kullanılmıştır. Meslek mensuplarının bağımsız denetçilik mesleğine ilişkin ifadelerine verdiği cevapların frekans, % dağılımları, aritmetik ortalamaları, standart sapma değerleri belirlenmiştir. Son olarak demografik faktörler ile belirlenen ifadeler arasında istatistiksel farklılıkların tespiti için T-testi ve Anova analizleri yapılmıştır. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının belirlenen ifadelerine katılım durumlarının belirlenmesi amacıyla 3'lü Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin puan aralıkları ve katılım düzeyleri şu şekilde belirlenmiştir. Doğru 1 puan ve değer aralığı (1 - 1,67), Kararsızım, 2 puan ve değer aralığı (1,68 - 2,35) ve Yanlış 3 puan ve değer aralığı (2,36 - 3,00) olarak belirlenmiştir.

Meslek mensuplarına uygulanan 17 adet ifadenin yer aldığı anket formu Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,855 olarak belirlenmiş ve anket yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bulguların Analizi ve Yorumlar

Çalışmanın bu kısmında anket verilerinin ilgili analiz yöntemleri kullanılarak demografik özelliklerin tespiti, çalışma kapsamında belirlenmiş ifadeler verilen cevapların analizi ve çalışma kapsamında belirlenmiş ifadeler ile demografik faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olup olmadığının tespiti yapılmıştır. Analiz sonuçları tablolar halinde sunularak, tablolara ait yorumlara yer verilmiştir.

Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Deneklerin Demografik Özellikleri

		n	%			n	%
Yaş	30 yaş ve altı	6	7,5	Eğitim Durumu	Lisans	44	55
	31-40	18	22,5		Lisansüstü	36	45
	41-50	29	36,2		Toplam	80	100
	51 ve üzeri	27	33,8	Mesleki Tecrübe	2 - 10 yıl	19	23,7
	Toplam	80	100		11-20 yıl	34	42,5
			21yıl ve üzeri		27	33,8	
Cinsiyet	Kadın	5	6,25	Toplam	80	100	
	Erkek	75	93,75				
	Toplam	80	100				

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının yarısından fazlasının orta yaşta ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan meslek mensuplarının yarısından fazlasının lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun 11 yıldan daha fazla mesleki tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların Bağımsız Denetçilik Görüşleri Üzerine Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilik üzerine görüşlerinin tespiti için belirlenmiş olan ifadeler verilen cevaplar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Bağımsız Denetçilikle İlgili İfadelere Ait Katılımların Frekans ve Yüzde Değerleri

İfadeler		Doğru	Kararsız	Yanlış
Bağımsız denetime tabi tutulmuş işletmelerin muhasebe uygulamalarının kalitesi artacaktır.	f	72	5	3
	%	90,0	6,3	3,7
Kayıt dışı ekonomiyi önlemek/azaltmak için bağımsız denetçilik faaliyet alanlarının genişletilmesi gerekir.	f	66	8	6
	%	82,5	10	7,5
Denetçi rotasyon uygulamaları bağımsız denetimin kalitesini ve katma değerini olumlu etkilemektedir.	f	53	5	22
	%	66,3	6,2	27,5
Bağımsız denetim mesleği ile SMMM mesleği birbirlerinin tamamlayıcısıdır.	f	57	6	17
	%	71,3	7,5	21,2
Bağımsız denetim mesleği için, 15 yıllık mesleki tecrübeye sahip meslek mensuplarının “uygulamalı mesleki eğitim” şartından muaf tutulmaları doğru bir karardır.	f	28	19	33
	%	35	23,7	41,3
Uygulamalı mesleki eğitimin denetçi yanında ya da denetim kuruluşunda yapılması şartı yerinde bir karardır.	f	53	3	24
	%	66,3	3,7	30
Bağımsız denetim yetkisine sahip olan meslek mensupları, mesleki bilgi ve becerileri yeterli düzeydedir.	f	20	35	25
	%	25	43,3	31,2
Bağımsız denetim faaliyetlerinin Anonim Şirketler bünyesinde yerine getirilmesi kararını doğru bulmuyorum.	f	32	18	30
	%	40	22,5	37,5
Bağımsız denetçilik için gerekli olan “uygulamalı mesleki eğitimi tamamlamış olmak” şartı bağımsız denetimin başarısını artırır.	f	72	-	8
	%	90		10
Bağımsız denetimden sağlanan ücretler, SMMM ücretlerine göre daha fazla olduğunu düşünüyorum.	f	42	23	15
	%	52,5	28,8	19,2
Bağımsız denetçilik mesleğinin SMMM'ye göre toplum nezdinde daha prestijli olduğunu düşünüyorum.	f	52	18	10
	%	65	22,5	12,5
Bağımsız denetçinin iş yükü ve stresinin SMMM'ye göre daha düşük seviyede olduğunu düşünüyorum.	f	42	18	20
	%	52,5	22,5	25
3568 Sayılı Yasayla ruhsat alan bütün meslek mensuplarının doğrudan denetçi olarak yetkilendirilmeyip, KGK tarafından yapılan sınavla yetkilendiriliyor olması uygundur.	f	45	4	31
	%	56,2	5	38,8

Tablo 2 incelendiğinde çalışma kapsamı doğrultusunda oluşturulmuş ifadelerin genellikle muhasebe meslek mensupları tarafından onaylandığı görülmektedir. Özellikle “Bağımsız denetime tabi tutulmuş işletmelerin muhasebe uygulamalarının kalitesi artacaktır. ve “Bağımsız denetçilik için gerekli olan “uygulamalı mesleki eğitimi tamamlamış olmak” şartı bağımsız denetimin başarısını artırır.” ifadesine en çok katılım sağlanmıştır. Bununla birlikte “Bağımsız denetçilik için gerekli olan “Uygulamalı mesleki eğitimi tamamlamış olmak” şartı yerinde bir karardır.” ifadesi bütün ifadeler içinde kararsızım düzeyinin kullanılmadığı tek ifadedir. Ayrıca “ Bağımsız denetim mesleği için, 15 yıllık mesleki tecrübeye sahip meslek mensuplarının “uygulamalı mesleki eğitim” şartından muaf tutulmaları doğru bir karardır.” ifadesi en yüksek onaylanmayan ifade olarak tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında hazırlanmış olan anket çalışmasının verileri aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanarak çalışma ifadelerine ait görüşlerin hangi düzeye sahip olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Bağımsız Denetçilikle İlgili İfadelere Katılımların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	n	\bar{X}	ss	Düzye
Bağımsız denetime tabi tutulmuş işletmelerin muhasebe uygulamalarının kalitesi artacaktır.	80	1,03	,361	Doğru
Kayıt dışı ekonomiyi önlemek/azaltmak için bağımsız denetçilik faaliyet alanlarının genişletilmesi gerekir.	80	1,32	,614	Doğru
Denetçi rotasyon uygulamaları bağımsız denetimin kalitesini ve katma değerini olumlu etkilemektedir.	80	1,60	,610	Doğru
Bağımsız denetim mesleği ile SMMM mesleği birbirlerinin tamamlayıcısıdır.	80	1,28	,357	Doğru
Uygulamalı mesleki eğitimin denetçi yanında ya da denetim kuruluşunda yapılması şartı yerinde bir karardır.	80	1,45	,780	Doğru
Bağımsız denetçilik için gerekli olan “uygulamalı mesleki eğitimi tamamlamış olmak” şartı bağımsız denetimin başarısını artırır.	80	1,12	,336	Doğru
Bağımsız denetçilik mesleğinin SMMM’ye göre toplum nezdinde daha prestijli olduğunu düşünüyorum.	80	1,58	,563	Doğru
Bağımsız denetim faaliyetlerinin Anonim Şirketler bünyesinde yerine getirilmesi kararını doğru bulmuyorum.	80	2,01	,898	Kararsızım
Bağımsız denetim mesleği için, 15 yıllık mesleki tecrübeye sahip meslek mensuplarının “uygulamalı mesleki eğitim” şartından muaf tutulmaları doğru bir karardır.	80	2,28	,775	Kararsızım
Bağımsız denetimden sağlanan ücretler, SMMM ücretlerine göre daha fazla olduğunu düşünüyorum.	80	1,83	,884	Kararsızım
Bağımsız denetim yetkisine sahip olan meslek mensupları, mesleki bilgi ve becerileri yeterli düzeydedir.	80	2,01	,651	Kararsızım
Bağımsız denetçinin iş yükü ve stresinin SMMM’ye göre daha düşük seviyede olduğunu düşünüyorum.	80	1,73	,793	Kararsızım
3568 Sayılı Yasayla ruhsat alan bütün meslek mensuplarının doğrudan denetçi olarak yetkilendirilmeyip, KGK tarafından yapılan sınavla yetkilendiriliyor olması uygundur.	80	1,77	,666	Kararsızım
Toplam	80	1,59	,638	Doğru
Doğru (1,00 – 1,67), Kararsızım (1,68 – 2,35), Yanlış (2,36 – 3,00)				

Tablo 3 incelendiğinde muhasebe meslek mensuplarının çalışma kapsamında oluşturulmuş bağımsız denetçilik mesleğine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamasının 1,59 olduğu ve standart sapmasının 0,638 olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak bütün ifadeler dikkate alındığında ifadelere katılım düzeylerinin “Doğru” olarak gözlenmiştir. Ayrıca 7 ifadenin doğru düzeyinde olduğu, 6

ifadenin ise “Kararsızım” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte muhasebe meslek mensuplarının hiçbir ifadeye “Yanlışı” düzeyde değerlendirmenin olmadığı dikkat çekmektedir.

Anlamlılık Analizleri ve Yorumlar

Çalışmanın bu kısmında muhasebe meslek mensuplarının demografik faktörleri ile çalışma kapsamında hazırlanmış olan ifadeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın tespiti için analizler yapılmıştır. Anlamlı farklılıkları 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Çalışmada anlamlı farklılıkların tespiti için ikili gruplarda “t Testi”, ikiden fazla gruplarda ise “Anova” analizinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların Cinsiyet Faktörüne Göre Anlamlılık Analizi

Çalışma kapsamında katılımcıların cinsiyet faktörü ile bağımsız denetçilik hakkındaki görüşlerin tespiti için hazırlanan ifadelerden iki tanesi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Bağımsız Denetçilikle İlgili İfadeler ile Cinsiyet Faktörü arasındaki Anlamlılık Analiz Sonuçları

İfadeler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Bağımsız denetim mesleği için, 15 yıllık mesleki tecrübeye sahip meslek mensuplarının “uygulamalı mesleki eğitim” şartından muaf tutulmaları doğru bir karardır.	Kadın	5	1,45	,663	2,873	,003
	Erkek	75	2,29	,910		
Bağımsız denetimden sağlanan ücretler, SMMM ücretlerine göre daha fazla olduğunu düşünüyorum.	Kadın	5	1,07	,600	2,798	,005
	Erkek	75	1,64	,710		

Tablo 4 incelendiğinde çalışma kapsamı doğrultusunda hazırlanan ifadeler ile cinsiyet faktörü arasında yapılan t testi sonucunda iki ifade arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İfadeler dikkate alındığında, erkeklerin lehine bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Bağımsız Denetçilikle İlgili İfadeler ile Eğitim Durumu Arasındaki Anlamlılık Analiz Sonuçları

İfadeler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Bağımsız denetime tabi tutulmuş işletmelerin muhasebe uygulamalarının kalitesi artacaktır.	Lisans	44	1,41	,657	2,611	,008
	Lisansüstü	36	1,19	,109		
Bağımsız denetim yetkisine sahip olan meslek mensupları, mesleki bilgi ve becerileri yeterli düzeydedir.	Lisans	44	2,48	,618	2,782	,006
	Lisansüstü	36	1,97	,734		
Bağımsız denetçilik için gerekli olan uygulamalı mesleki eğitimi tamamlamış olmak şartı bağımsız denetimin başarısını artırır.	Lisans	44	1,32	,801	3,103	,003
	Lisansüstü	36	1,09	,113		

Tablo 5 incelendiğinde çalışma kapsamı doğrultusunda hazırlanan ifadeler ile eğitim durumu faktörü arasında yapılan t testi sonucunda üç ifade arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit

edilmiştir. İfadeler dikkate alındığında, lisans düzeyine sahip muhasebe meslek mensuplarının lehine bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Bağımsız Denetçilikle İlgili İfadeler ile Yaş Faktörü Arasındaki Anlamlılık Analiz Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bağımsız denetim mesleği için, 15 yıllık mesleki tecrübeye sahip meslek mensuplarının “uygulamalı mesleki eğitim” şartından muaf tutulmaları doğru bir karardır.	<i>30 yaş ve altı</i>	6	2,03	,758	4,498	,005
	<i>31-40</i>	18	2,55	,760		
	<i>41-50</i>	29	1,81	,901		
	<i>51 ve üzeri</i>	27	2,92	,065		
Bağımsız denetim yetkisine sahip olan meslek mensupları, mesleki bilgi ve becerileri yeterli düzeydedir.	<i>30 yaş ve altı</i>	6	1,55	,510	7,523	,000
	<i>31-40</i>	18	2,45	,510		
	<i>41-50</i>	29	2,15	,875		
	<i>51 ve üzeri</i>	27	3,20	,010		
Bağımsız denetim faaliyetlerinin Anonim Şirketler bünyesinde yerine getirilmesi kararını doğru bulmuyorum.	<i>30 yaş ve altı</i>	6	1,78	,933	5,859	,001
	<i>31-40</i>	18	1,79	,849		
	<i>41-50</i>	29	1,59	,671		
	<i>51 ve üzeri</i>	27	2,77	,688		
Bağımsız denetçilik için gerekli olan uygulamalı mesleki eğitimi tamamlamış olmak şartı bağımsız denetimin başarısını artırır.	<i>30 yaş ve altı</i>	6	1,77	,510	5,288	,002
	<i>31-40</i>	18	2,39	,425		
	<i>41-50</i>	29	2,08	,875		
	<i>51 ve üzeri</i>	27	3,19	,685		
Bağımsız denetçilik mesleğinin SMMM’ye göre toplum nezdinde daha prestijli olduğunu düşünüyorum.	<i>30 yaş ve altı</i>	6	1,75	,865	4,310	,007
	<i>31-40</i>	18	1,54	,763		
	<i>41-50</i>	29	1,87	,318		
	<i>51 ve üzeri</i>	27	1,19	,834		

Tablo 6 incelendiğinde çalışma kapsamı doğrultusunda hazırlanan ifadeler ile yaş faktörü arasında yapılan Anova analizi sonucunda beş ifade arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İfadeler dikkate alındığında, 51 ve üzeri yaşa grubunda yer alan muhasebe meslek mensuplarının lehine bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Bağımsız Denetçilikle İlgili İfadeler ile Mesleki Tecrübe Arasındaki Anlamlılık Analiz Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>Mesleki Tecrübe</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Bağımsız denetim mesleği ile SMMM mesleği birbirlerinin tamamlayıcılarıdır.	<i>2 - 10 yıl</i>	19	1,36	,395	4,199	,09
	<i>11-20 yıl</i>	34	1,18	,478		
	<i>21 yıl ve üzeri</i>	27	1,83	,981		
Bağımsız denetim yetkisine sahip olan meslek mensupları, mesleki bilgi ve becerileri yeterli düzeydedir.	<i>2 - 10 yıl</i>	19	1,84	,418	4,221	,008
	<i>11-20 yıl</i>	34	2,10	,723		
	<i>21 yıl ve üzeri</i>	27	2,19	,767		
Bağımsız denetçinin iş yükü ve stresinin SMMM’ye göre daha düşük seviyede olduğunu düşünüyorum.	<i>2 - 10 yıl</i>	19	2,00	,713	5,764	,004
	<i>11-20 yıl</i>	34	1,75	,786		
	<i>21 yıl ve üzeri</i>	27	2,17	,683		

Tablo 7 incelendiğinde çalışma kapsamı doğrultusunda hazırlanan ifadeler ile mesleki tecrübe faktörü arasında yapılan Anova analizi sonucunda üç ifade arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İfadeler dikkate alındığında, 21yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip muhasebe meslek mensuplarının lehine bir farklılığın olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bağımsız denetçiler her zaman mevzuata uygun bir şekilde denetim faaliyetlerini sürdürmek zorundadır. Hem bağımsız denetim faaliyetleri hem de muhasebe faaliyetleri birbirleriyle bağlantılı bir şekilde sürdürülmektedir. Dolayısıyla bağımsız denetçiler SMMM'lerin yaptığı işleri bir nevi kontrol işlevini yerine getirmektedir.

Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren bağımsız denetim yapma yetkisine sahip muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan bu çalışma sonuçları aşağıdaki gibidir;

İlk olarak çalışma kapsamında hazırlanan ifadeler doğrultusunda bağımsız denetçilik mesleğinin muhasebe uygulamalarını olumlu yönde etkileyeceği, kayıt dışı ekonomik olayları önleyebileceği veya azaltılmada yardımcı olunacağı ve bağımsız denetçilik faaliyetlerinde başarı anahtarının uygulamalı mesleki eğitimin olduğu konusunda meslek mensuplarının hemfikir oldukları görülmektedir. Bununla birlikte muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilik için 15 yıllık mesleki tecrübeye sahip olanların uygulamalı mesleki eğitim şartından muaf tutulacağı konusunda olumlu bir tavır göstermedikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilikte mesleki eğitim faktörünün öneminin altını bir kez daha çizdikleri görülmektedir.

Muhasebe meslek mensupların bağımsız denetçi ile SMMM'lerin birbirini tamamladığı konusunda olumlu bir görüş bildirdikleri görülmektedir. Ayrıca dikkat çeken en önemli noktanın Demir ve arkadaşları (2016) çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Her iki çalışmadaki en önemli benzer noktanın çalışma ifadelerine hiçbir muhasebe meslek mensubunun “yanlış” düzeyde bir değerlendirme yapılmadığıdır.

Fakat çalışma kapsamında belirlenen ifadeler ile demografik faktörler arasındaki anlamlılık düzeyleri dikkate alındığında Demir ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada herhangi bir farklılığın olmadığı tespit edilmişken yapılan bu çalışmada ise farklılıklar tespit edilmiştir. Bu doğrultuda erkek muhasebe meslek mensuplarının iki ifadede lehine bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu faktörü dikkate alındığında lisans eğitim düzeyine sahip muhasebe meslek mensuplarının üç ifadede lehine bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Yaş faktörü dikkate alındığında beş ifadede 51 ve üzeri yaşa grubunda yer alan muhasebe meslek mensuplarının lehine bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Son olarak mesleki tecrübe faktörü dikkate alındığında üç ifadede 21yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip muhasebe meslek mensuplarının lehine bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma ile birlikte muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçilik mesleğine yönelik olarak en önemli faktörün “mesleki eğitim” olduğu konusunda görüş bildirmiştir. Ayrıca bağımsız denetim faaliyetlerinin muhasebe faaliyetlerine olumlu katkı sağlayacağını düşünmektedirler.

KAYNAKÇA

- Aydın, A. ve Çürük, T. (2019). Bağımsız Denetçinin Cezai Sorumlulukları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18. ÜİK Özel Sayısı, 1052-1070.
- Çil, S. K., Tanç, Ş. ve Elitaş B. L. (2018). İşletmenin Sürekliliği ve Bağımsız Denetçi Raporlarının Türkiye Bağımsız Denetim Standartları (BDS 570 ve BDS 700) Açısından İncelenmesi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, cilt.0, sa.53, 143-162.
- Dao, M, Mishra, S. ve Raghunandan K. (2008). Auditor Tenure and Shareholder Ratification of The Auditor. *Accounting Horizons*, cilt.22, sa.3, 297-314.
- Demir M., Çiçekay, H., Arslan Ö. Ve Arslan E. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Bağımsız Denetçilik Mesleği Hakkındaki Düşünceleri: Van İlinde Bir Araştırma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt.17, sa.1, 37-56.
- Gökoğlan K. (2019). Bağımsız Denetimin Kalitesi Açısından Denetimin Katma Değeri: Yatırım Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Gökoğlan, K. ve Tanç, A. (2018). Denetçi Bağımsızlığının Denetimin Katma Değeri Üzerine Etkisi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20 (Özel Sayı), ös377 - ös390.
- Hatunoğlu, Z. ve Koca, N. (2020). Bağımsız Denetçinin Eğitim Seviyesi ve Mesleki Tecrübesine Göre Mesleki Bağlılık ve Denetimde Kalite Algı Düzeyi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt.17, sa. 2, 1118-1134.
- Kamu Gözetim Kurumu, (2021). Bağımsız Denetçinin Genel Amaçları Ve Bağımsız Denetimin Bağımsız Denetim Standartlarına Uygun Olarak Yürütülmesi (BDS 200), https://kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/TDS/TDS_2021_Seti/BDS%20200.pdf, (E.T: 12.01.2021).
- Kaya, G. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Bağımsız Denetim Konusundaki Düşüncelerine İlişkin Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt.30, sa.2, 335-351.
- Köse, Y. ve Ertan, S. (2016). Türkiye’de Bağımsız Denetçilik Ve Bağımsız Denetçinin Sorumluluğu. *Int. Journal of Management Economics and Business, ICAFR 16 Special Issue*,
- Özçelik, H., Şenol, H. ve Aktürk, A. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Bağımsız Denetim Alanındaki Güncel Gelişmelere Bakış Açıları ve Farkındalıkları Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Nisan, 2014, 55-71.

Salant, P. and Dillman, (1994). D. A. How to Conduct Your Own Survey. New York: Wiley.

Sarıçiçek, R, Aytekin, M. (2020). Türkiye'deki Bağımsız Denetçilerin Denetim Kalitesini Azaltan Davranışlarının Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, cilt.87, 89-106,

Veiga, R. M. B., Borges, L. J. ve de Amorim E.N.C. (2014). Profissão Auditor Independente no Brasil: Percepção dos Contadores Registrados nos CRCs. *Revista Catarinense da Ciência Contábil-CRCSC*, ISSN (Impresso) 1808-3781-ISSN (Eletrônico) 2237-7662, Florianópolis, cilt.13, sa.39, 64-78.

ÖRGÜTSEL GÜVENİN BİLGİ PAYLAŞIMINA ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Salih YEŞİL¹

Yüksel MAVİ²

Öz

Bu araştırmada son yıllarda oldukça büyük önem arz eden örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları incelenmiştir. Çalışmanın amacı örgütsel güvenin (çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven) bilgi paylaşımı (örtük bilgi paylaşımı, açık bilgi paylaşımı) üzerine etkisini belirlemektir. Araştırma sağlık çalışanları üzerine yapılan bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir. Araştırmanın örneklemini bir kamu hastanesinde görev yapan 100 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem üzerinden toplanan veriler SPSS 25.0 programında frekans analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda sadece yöneticiye güvenin açık ve örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar kuram ve uygulama açısından tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Açık Bilgi Paylaşımı, Örtük Bilgi Paylaşımı

Jel Kodları: M 1, M 10, M 19

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST ON KNOWLEDGE SHARING: A FIELD STUDY

Abstract

In this study, organizational trust and knowledge sharing issues, which have been of great importance in recent years, are examined. The aim of the study is to determine the effect of organizational trust (trust in colleagues, trust in the manager, trust in the organization) on knowledge sharing (implicit knowledge sharing, explicit knowledge sharing). The research was supported by a field study on healthcare professionals. The sample of the study consists of 100 healthcare professionals working in a public hospital. The data collected from the sample were analyzed by frequency analysis, correlation analysis and regression analysis in the SPSS 25.0 program. As a result of the analysis, it was seen that only the trust in the manager positively affected explicit and implicit knowledge sharing. The results obtained were discussed in terms of theory and practice.

Keywords: Organizational Trust, Explicit Knowledge Sharing, Implicit Knowledge Sharing

Jel Classification: M 1, M 10, M 19

¹ Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, E-posta: syes66@hotmail.com, [ORCID: 0000-0003-3237-2258](https://orcid.org/0000-0003-3237-2258)

² Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, E-posta: yuksel4689@hotmail.com, [ORCID: 0000-0002-9724-7135](https://orcid.org/0000-0002-9724-7135)

GİRİŞ

Küresel dünyada iletişim ve bilişim teknolojilerinde yaşanan yenikler ve gelişimler bilgiye erişimi oldukça kolay hale getirmiştir. Bilgisayar teknolojileri sayesinde bilgi yayılımının da oldukça hız kazandığı görülmüştür. Örgütler bilgiye kolay bir şekilde ve daha az maliyetle ulaşabilir ve bilgiyi kullanabilir olmuşlardır (Demirhan ve Bozkurt, 2010: 3016). Günümüz iş dünyasında kurumların başarı elde etmelerinde ve rakiplerine üstünlük sağlamalarında bilginin meydana getirilmesi ve bu bilginin paylaşılmasının da oldukça büyük önem arz ettiği görülmüştür (Mısırdalı, 2006). Bilgi paylaşımıyla ilgili olarak kurumlarda bilgiyi elde etmenin yanında onun etkin bir biçimde kullanılıp yönetilmesi gerektiği de belirtilmektedir (Ölçer ve Şanal, 2007: 1314-1315). İş dünyasının ve akademisyenlerin yeni bilginin meydana getirilmesi, bilginin elde edilmesi buna ek olarak bilginin iş süreçlerinin tümünde kullanılması ve paylaşılması için nelerin gerçekleştirilmesi gerektiği noktasında birtakım arayışlarda buldukları saptanmıştır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Nitekim bilgi paylaşımına yönelik tutumlar hakkında gerçekleştirilen ampirik çalışmaların sayısı çok olmamakla beraber, gerçekleştirilen araştırmaların bilhassa 2000 ve sonrası dönemde ağırlıkta olduğu görülmektedir (Demirhan ve Bozkurt, 2010: 3019).

Bilgi paylaşımı bilgi ve örgüt yazınında incelenen kavramlardan biri olup bilgi yönetimi açısından bilgi aktarımı sürecinin bir boyutu olarak görülmektedir (Karaaslan vd., 2009: 142). Bilgi paylaşımı kavramı çalışanların örgütle ilgili bilgi, düşünce, öneri ve deneyimlerini başkalarıyla paylaşmaları şeklinde ifade edilmektedir (Bartol ve Srivastava, 2002: 65). Bilgi paylaşımı örtük bilgi paylaşımı ya da açık bilgi paylaşımı şeklinde olabilmektedir (Flores vd., 2014: 93). Bunları da kısaca açıklamak gerekirse; yüz yüze etkileşimin ilk olarak örtük bilgi paylaşımı anlamına geldiği ifade edilmekte (Wang ve Wang, 2012: 8900) ve örtük bilgi paylaşımının sözel olmayan yani sezgisel olan paylaşım çeşidi olduğu belirtilmektedir (Becerra vd., 2008: 693). Diğer taraftan açık bilgi paylaşımının ise kodlanan, belgelerle kanıtlanabilen, depolanabilen, korunan her çeşit bilginin dağıtılmasını ve iletilmesini göz önünde bulundurduğu görülmektedir (Akgün vd., 2011). Bir kurumun örgütsel başarı sağlamasında en önemli etkenlerden biri organizasyonlarda bir bireyden başka bir birey ya da gruplara bilgi aktarım becerisi olmasıdır (Matzler vd., 2008). Bilgi paylaşımının çalışanların başkalarıyla paylaşma isteğinde olmadığı bilgilerini ortaya koymanın etkin aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu tarz bir paylaşım kurum aidiyetinin artmasına yardımcı olmaktadır (Augier vd., 2001). Örgütlerin bilgi paylaşımı vasıtasıyla kurumun tüm bölümlerine bilgiyi hızlı bir biçimde yaydıkları belirtilmektedir. Böylece örgütsel performanslarını artırabilmeleri söz konusu olmaktadır (Demirhan ve Bozkurt, 2010). Bu açıdan değerlendirildiğinde bilginin paylaşımı ile örgüt performansı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Zaim, 2005: 203). Kurumlar için önemli olan bilgi paylaşımının kurumlarda çalışanlar içinde önemli olduğunu söylemek gerekir. Kişilerin sahip oldukları bilgilerini paylaşmaları bilginin hem doğrulanmasına hem de pekiştirilmesine etkiye bulunur (Barutçugil, 2002: 115).

Alanyazına bakıldığında bilgi paylaşımıyla ilgili olarak çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda birtakım araştırmacıların bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı (Aulawi vd., 2009; Mura vd., 2012; Mura vd., 2013; Boran vd., 2015), rekabetçi davranış (Sözbilir ve Yeşil, 2016), bilgi sistemlerinin dış kaynak başarısı (Lee, 2001) ve duygusal bağlılık algıları (Taş, 2011) üzerine etkisini ele aldıkları görülmüştür. Bazı araştırmacıların ise örgütsel adaletin (Demirel ve Seçkin, 2011), cinsiyet farklılığının (Riege, 2005), kültürel ve bağlamsal faktörlerin (Chow vd., 2000), işbirliği odaklı örgütsel kültür ve liderlik türlerinin (Yang, 2007), çalışan ilişkilerinin (Karavardar, 2012), öz farkındalığın (O'Dell ve Grayson, 1998), etik iklimin (Yeşil vd., 2017) bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceledikleri belirlenmiştir. Tüm bunlara ek olarak iş arkadaşlarına güvenin ve yönetime güvenin (Boran vd., 2015) bilgi paylaşımı üzerine etkisini ele alan çalışmaların olduğu da görülmüş olup bu çalışmada da örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisi araştırılmıştır.

Mesleki hayatın önemli bir bileşeni olarak bilinen güvenin, bilhassa yönetici ve çalışan arasındaki ilişkilerde görüldüğü gibi örgüt içerisinde oluşturulan bütün ilişkilerde de önem arz ettiği belirtilmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2010). Modern örgütlere bakıldığında örgütsel ve yönetsel verimlilik ile etkililiğin ön koşulu olarak nitelendirilen güvenin önemini daha iyi anladıkları görülmektedir (Sağlam Arı ve Tunçay, 2010: 114). Nitekim organizasyonlarda güven yaratmak, karşılıklı ilişkilerin doğasından dolayı sosyal alışveriş ilişkileri geliştirmenin önem taşıyan bir bileşeni şeklinde kabul edilmektedir (Aryee vd., 2002). Organizasyon, yönetim ve politika anlayışı noktasında güven oluşturmayı hedeflediği taktirde organizasyon çalışanlarının yenilikçi potansiyellerini, yaratıcılıklarını ortaya çıkarması söz konusu olur (Doğan, 2002). Çalışma arkadaşlarına, yöneticiye, örgüte güvenin olduğu kurumlar yeniliklerin meydana gelmesi bağlamında daha fazla etkilidirler (Büte, 2011). Bu hususların kurumlar tarafından başarılması yalnızca güveni meydana getirecek birtakım unsurların içselleştirilmesi neticesinde oluşmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Tüm bunlar ise alanyazın açısından örgütsel güven konusunun değerinin ve öneminin anlaşılmasında büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel güvenin örgütün genelini ilgilendirmesi sebebiyle ortaya çıkışının bireysel güvene göre daha geniş bir süreci kapsadığı belirtilmektedir (Derin, 2011). Kavram olarak çalışanların birbirlerinin ve yöneticinin yeterliklerine, organizasyonda hoşgörülü, adil ve etik ilkelere bağlı kararlar alma ile bunları uygulama sürecine olan inancı "örgütsel güven" şeklinde tanımlamak mümkündür (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 212). Çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven olmak üzere örgütsel güvenin üç alt boyutta incelendiği görülmektedir (Dietz ve Hartog, 2006). Bu alt boyutları kısaca ifade etmek gerekirse; çalışanların birbirlerinin davranış, iyi niyet, dürüstlüğüne yönelik inançları çalışma arkadaşlarına güven olarak nitelendirilmektedir (Cook ve Wall, 1980: 39). Çalışanların işleriyle ilgili olarak muhatap oldukları yöneticilerinin deneyim, karar alma, bilgi, kabiliyet konularındaki yeterliliğine ilişkin duymuş oldukları güven yöneticiyi güven olarak tanımlanmaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000). Çalışanların kurumun kendilerine sunduğu

destekler ile ilgili algıları ve yöneticilerin tutarlılıkları ile ilgili algılarının bütünleşmesi sonucunda oluşan inançlar ise örgüte güven biçiminde tanımlanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990: 445).

Güven karşılıklı ilişkiler ve grup içi dinamikler yönünden en yapıcı, en temel, en etkili faktörlerden birisi olarak görülmektedir (Shaw, 1997). Birey, güven duygusunu hayatının her kademesinde görmek ve hissetmek isteği içerisinde (Yılmaz ve Sünbül, 2009). Nitekim örgütsel güven konusuyla ilgili olarak gerçekleştirilen araştırmaların amacında örgüt çalışanlarının örgütlerine ve yöneticilere güven duymaları, kurumlarda güvene dayalı ilişkilerin yaratılması ve bunların devamlılığı yer almaktadır (Dirks ve Ferrin, 2002: 611-612). Kurumlarda güven ortamının yaratılmasının belli bir zaman ile süreç gerektirdiği bilinmektedir (Mayer vd., 1995: 710). Günümüzdeki kurumların, örgüt paydaşlarında güven duygusu yaratmak ve onların, çalıştıkları kuruma güven duymalarını sağlamak noktasında sorunlar yaşadıkları görülmektedir (Özdemir vd., 2019: 707). Güvenin egemen olmadığı bir ortamda kronik kuşkunun egemen olması söz konusudur. Böylesi bir durumda insanların birbirlerinden çekinmelerinde etkili olur (Shaw, 1997). Çalışanların güven algısının düşük olduğu kurumlarda ise iletişim engellerinde artma, kararlara katılım düzeyinde düşme, verimlilikte azalma yaşanması kaçınılmaz olur (Asunakutlu, 2002: 5).

Yukarıda da ifade edildiği gibi bu çalışmada son yıllarda araştırmacılar tarafından büyük önem verilen örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları ele alınmıştır. Alanyazında konuyla ilgili olarak birtakım teorik ve ampirik çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceleyen araştırmaların sayıca az olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yazında örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştiren herhangi bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Buradan hareketle araştırmada, örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisi incelenmiş ve araştırma sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Bu durumun çalışmanın özgünlüğünü ortaya koyması ve ilgili yazının gelişimine ışık tutması açısından önem taşıyacağı düşünülmüştür.

Araştırmada öncelikle kuramsal çerçeveye yer verilmiş, devamında araştırmanın yöntemi sunulmuş, araştırmanın bulguları açıklanmış, son olarak araştırma sonuç bölümüyle bitirilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümde örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konularına kuramsal çerçeve kapsamında yer verilmiştir.

Örgütsel Güven

Kişilerarası ilişkileri düzenleyen en önemli mevzulardan birisinin güven olduğu bilinmektedir. Bunun örgütsel yaşamda da oldukça önemli bir konuma sahip olduğu belirtilmektedir (Yücel ve Samancı, 2009: 116). Güvenin organizasyonlar için ilişkileri düzenleyen ve bir arada tutan bağ görevi gördüğü ifade edilmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Nitekim çağdaş organizasyonlarda eski hiyerarşik yapılanmanın önemini kaybederek bunların yerini yatay, daha yakın ilişkilere dayalı

olan katılımcı yapıların aldığı göze çarpmaktadır. Bunun sonucunda yeni yetkiler ve sorumluluklar ve iletişim düzeni ile farklılaşan örgütsel ilişki düzeninin meydana geldiği görülmektedir. Farklı kabiliyetlere ve özelliklere sahip olan bireyleri ortak bir amaç çevresinde bir araya getirmekse katılımcılar arasında güven duygusunun oluşturulmasını gerektirir (Asunakutlu, 2002: 5). Bu açıdan örgütlerin sürdürülebilir başarı sağlamalarında psikolojik bir etken olarak görülen güven olgusunun oldukça büyük bir rolü bulunmaktadır (Sharkie, 2009: 491). Kurum çalışanlarının kurumları hakkında iyi düşüncelere sahip olmaları ve kurumlarına güven duymaları mevzuu yönetim bilimini uzunca bir zamandan beri uğraştıran bir konu olarak görülmektedir (Özdemir vd., 2019: 707). Gerek akademisyenler gerekse uzmanlarda örgütsel açıdan güvenin başarılı iş ilişkisi, etkili iletişim için önemli bir esas oluşturduğuna vurgu yapmaktadır (Werbel ve Henriques, 2009).

Örgütsel güvenin birden fazla unsuru içerisinde bulunduran kompleks bir kavram olduğu belirtilmektedir (Derin, 2011). Buna göre çalışanların çıkarlarını koruma, ilgilenme, destek olma gibi davranışlar göstermenin örgütsel güven şeklinde nitelendirildiği görülmektedir (Baltaş, 2007). Örgütsel hayatta oldukça önem arz eden bir kavram olarak nitelendirilen örgütsel güvenin; inanç, samimiyet, dürüstlük, sadakat gibi belirli değerlerle beraber organizasyonun amaçlarını gerçekleştirirken organizasyon mensuplarının ilişkilerindeki bir süreç olarak görüldüğü de belirtilmektedir (Singh ve Srivastava, 2016). Ayrıca kavramın çalışanların kurum uygulamalarına yönelik isteklerini kapsamı içerisine aldığı bireylerden çok örgütlere odaklandığı görülmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003). Yalnızca kurumsal bakış açısı ile örgütsel güveni ele almanın doğru olmayacağı da belirtilmektedir. Çünkü güven örgüt ve kişi düzeyinde oluşmaktadır. Bu açıdan örgüte ve kişiye ilişkin farklı güven düzeylerinin olabildiği ifade edilmektedir (Çıtır ve Kavi, 2010: 233).

Örgütsel güvenin üç boyutta ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven (Tokgöz ve Seymen, 2013: 62) şeklindedir. Bunları kısaca ifade etmek gerekirse; yöneticinin faaliyetlerinin önemli sonuçlar meydana getireceğini düşünerek, bireyin duyarlı bir şekilde davranması yöneticiye güven olarak belirtilmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008: 114). Yöneticinin güven veren davranışlar sergilemesi, örgüt çalışanlarının yöneticiler hakkındaki dürüstlük, yetenek, yardımseverlik algılarına etkide bulunmaktadır (Mayer vd., 1995: 728). Çalışanların birbirlerine yönelik davranışları, konuşmalarındaki doğruluğa, iyi niyete yüklenen inancı çalışma arkadaşlarına güven olarak tanımlamak mümkündür. Bu tarz güven duygusunun çalışan meslek elemanları arasında güven duygusunun güçlenmesinde ve pekişmesinde etkisi bulunmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2003: 61-79). Çalışanların risk içeren ya da belirsiz bir durumla karşı karşıya kaldıklarında organizasyonun taahhütleri ile davranışlarının tutarlı olduğuna ilişkin inançlarını ise örgüte güven şeklinde ifade etmek mümkündür (Demircan ve Ceylan, 2003). Çalışanın kendini kurumun bir parçası şeklinde görmesi, çalışanın sorumluluk ile yetki üstlenmesi ve örgütlerince liyakate dayalı bir yükseltmenin esas alınması örgüt çalışanın çalıştığı kurumuna olan güven seviyesinde artış yaratır (Joseph ve Winston, 2005). Örgütsel davranış yazınında, örgütsel güvenin yaratılması ve yöneticiler ile çalışanlar arasında güvene dayanan ilişkilerin varlığı önem arz eden bir

konu olarak incelenmektedir (Arı, 2003: 9). Nitekim örgütsel güvenin fazla olduğu kurumlarda iş görenlerin iş birliği yapma eğilimlerinde ve bağlılıklarında artış yaşanmakta, olumlu bir örgüt kültürü oluşmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009: 113). Ayrıca iş görenlerinin kendi ve başkalarına güven duyduğu kurumların daha çok performans sergilemeleri söz konusu olmaktadır. Bu sayede olumlu olmayan koşullar altında dahi hayatlarını devam ettirebilmeleri olası hale gelmektedir (Asunakutlu, 2002: 11). Güven ortamı bozulduğu takdirde işgörenler arasındaki dayanışma, yardımlaşma kaybolur. Buna ek olarak yeni ve yaratıcı fikirlerin bulunması olasılığında düşmede yaşanır (Zemke, 2000: 78). Güvenin olmadığı bir ortamdaysa örgüt çalışanları enerjilerinin önemli bir kısmını kendilerine korumak adına kullanmak zorunda kalırlar (Mishra ve Morrissey, 2000: 15).

Bilgi Paylaşımı

Piyasalardaki rekabetin artış gösteren hızıyla beraber örgütsel süreçlerde yenilik gibi bilgi temelli etkinliklerin gittikçe daha kritik duruma geldiği görülmektedir (Jerez-Gomez vd., 2005). Bir kişinin sahip olduğu bilgiyi başkalarının anlayıp, benimseyip, kullanması amacıyla onlarla paylaşmasını içeren süreci bilgi paylaşımı olarak nitelendirmek mümkündür (Ipe, 2003: 341). Bu süreç çerçevesinde bilginin bireyler tarafından kullanılması, yayılması, paylaşılması örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi noktasında oldukça önemlidir (Demirhan ve Bozkurt, 2010: 3016). Her ne kadar kurumlar arası rekabetçilik için bir gereklilik olarak kabul edilse de yöneticilerin hâlâ çalışanlar arası bilgi paylaşımını kurumlarda/organizasyonlarda nasıl etkin olarak uygulayacakları hususunda yeterli olmadıkları görülmektedir (Jerez-Gomez vd., 2005). Alan yazında bilgi paylaşımının, bilgi yönetimi faaliyetleri kapsamı içerisinde önemli bir konum arz ettiği vurgulanmaktadır (Erdoğan Morçin ve Morçin, 2014: 26). Teorik açıdan incelendiğinde ise kurumlar ve çalışanlar yönünden önemi birtakım araştırmalarda ifade edilmiştir (Matzler vd., 2008). Bu yönüyle bilgi paylaşımının önemli bir yazın konusu şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir (Yeşil ve Mavi, 2017: 136).

Bilgi yönetimi uygulamasının en önemli unsurlarından birisi de bilgi paylaşımıdır (Hu vd., 2009). Kavramın tanımını yapmak gerekirse; bilginin bir bireyden, gruptan, örgütten başka birey, grup, örgüte aktarılması ya da yayılması bilgi paylaşımı olarak belirtilmektedir (Bozkurt ve Bal, 2006). Ayrıca temel olarak bilgiyi başka bireylere sunma eylemine de bilgi paylaşımı denilmektedir (Ipe, 2003: 341). Bilginin örgütün bir değeri haline dönüştürülebilmesi için öncelikle bilginin paylaşımının sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Erdoğan Morçin ve Morçin, 2014: 26). Bilgi paylaşımı bir süreç şeklinde düşünülür ise bu sürecin temelinde bilginin insanlar arasında el değiştirmesi bulunmaktadır. Bilginin somut varlıkların tersine paylaşıldığı takdirde artma eğilimi gösteren bir unsur olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte paylaşılmayan bilginin veya kullanılmayan bilginin zamanla değerini kaybetmeye başladığı da düşünülmektedir (Yang ve Farn, 2009: 215).

Bilgi paylaşımının çeşitleri açısından örtük bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı şeklinde ikiye ayrıldığı görülmektedir (Erden, 2016: 33). Bunları açıklamak gerekirse; açık bilgi paylaşımının

depolanabilen, belgelenebilen, saklanabilen, kodlanan her türlü bilginin dağıtılmasını ve iletilmesini kapsamı içerisine aldığı belirtilmektedir (Nonaka vd., 2002). Örgütlerde bu bilgi paylaşımı uygulamaları kolaylıkla elde edildiğinden, kodlandığından ve iletilmekte olduğundan daha yaygın olarak görülmektedir (Wang ve Wang, 2012: 8900). Bununla birlikte örtük bilgi paylaşımının anahtarıysa isteklilik ile insanların öğrenmiş olduklarını, bildiklerini paylaşma kapasitesi olarak belirtilmektedir (Wang ve Wang, 2012: 8900). Söz konusu bu bilgi paylaşımı genel anlamda gönderici ile alıcı taraf arasında yakınlık gerektirir (Roberts, 2000: 434). Daha açık bir şekilde belirtmek gerekirse; örtük bilgi paylaşımının sosyal ilişki ve davranışların içinde gömülü olduğu ifade edilmektedir. Açık bilginin paylaşımının ise sözel olarak kodlanıp transfer edildiği vurgulanmaktadır (Becerra vd., 2008: 693).

Son seneler içerisinde hem küreselleşmenin etkisi hem de bilgi ve bilge paylaşımının sağladığı yararlar yönetim bilimi açısından bu konuya (bilgi paylaşımı) verilen değerin giderek arttığını göstermektedir (Yeşil ve Mavi, 2017: 144). Bilgi paylaşımı bilgi ya da deneyimin işlenme, koordine edilme, yayılma, iletişime geçme sürecini belirtmektedir (Keskin vd., 2018: 93). Bilginin ancak paylaşıldığı taktirde değer yaratması söz konusu olmaktadır (Yeniçeri ve Demirel, 2007: 222). Bilgi paylaşımının bilgiden yarar elde etmenin değerini artırdığı da vurgulanmaktadır (Göksel vd., 2010: 89). Bu noktada çalışanlar kendilerini özgür hissettikleri ortamlarda düşüncelerini paylaşma eğilimi içerisine girerler. Yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkarılmasını sağlamış olurlar (Eisenhardt ve Martin, 2000). Bir kurum/organizasyon içerisinde bilgi paylaşımı faaliyetleri ile davranışları yaygınlaştığı zaman işlenen ve üretilen bilgi miktarında yükseliş yaşanacaktır. Yeni bilgilerin yaratılması yeni fikir, hizmet, ürün, süreçlerin gelişim göstermesinde etki yaratacaktır (İmamoğlu vd., 2018). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamasında etkili olacaktır (Keskin vd., 2018: 93). Dolayısıyla organizasyonlarda kişiler olmadan bilginin yaratılamayacağı ve bilginin çalışanlar ve gruplar arasında paylaşımı gerçekleşmediği taktirde kurumsal etkinliğin ancak bir yere kadar gidebileceği belirtilmektedir (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİ VE İLGİLİ HİPOTEZLER

Günümüz dünyasında işletmelerin rekabet edebilme gücü, işbirliğine dayalı olan örgüt yapıları, süratle değişim gösteren ve gelişen çevre koşulları, ekip çalışmaları ve bilgi paylaşımındaki zorunluluklar vb. birtakım gelişmeler güven kavramını önemli bir konuma taşımıştır (İşcan ve Sayın, 2010: 196). Bununla birlikte toplum içerisinde bilgi paylaşımının gerçekleşmesi noktasında güven, belli başlı bir parametre olarak nitelendirilmektedir. Çünkü psikolojik bir kavram olan güven, toplumlar için sosyal bir sermaye olarak görülmektedir (Hexmoor vd., 2006: 132). Çalışma arkadaşlarına güven; bilgi paylaşımını kolaylaştırıp problem çözme kapasitesini ve kişilerin beraber çalışma kabiliyetinde artış meydana getirmektedir. Söz konusu durumda takım performansında artış görülecektir (Cho ve Park, 2011). Bu doğrultuda güvenin sağlandığı organizasyonlardaki çalışanların; bilgi paylaşım eğilimi içerisinde oldukları, örgütte daha az politik davranışta buldukları, birbirlerine

önem verdikleri, performans değerlendirme konusundaki eleştirileri kabullendikleri, yeni fikirler yaratarak örgütlerinin ilerlemesi için olduğundan daha çok gayret sarf ettikleri görülmektedir (İslamoğlu vd., 2007: 23). Örgütlerde üst yönetime karşı oluşan güvenin birtakım olumlu gelişme ile olguya sebep teşkil ettiği belirtilmektedir. Söz konusu olumlu gelişmeleri yüksek örgütsel bağlılık, yüksek performans, yüksek genel iş tatmini, yüksek odaklanabilme kabiliyeti, örgütsel yeniliğin gelişmesi, rekabet üstünlüğü, takımlar arası bilgi paylaşımı ile takım içi bilgi paylaşımının artması, düşük psikolojik sözleşme ihlali, düşük işten ayrılma şeklinde ifade etmek mümkündür (Helliwell ve Huang, 2011). Güven duyulan örgütlere bakıldığında ise; böyle örgütlerin paydaşlarca tercih edilmesi söz konusu olmakta ve beraber çalışma isteği meydana getirdiği görülmektedir (Batı ve Tutar, 2016: 39-40). Diğer taraftan güven duygusunun gelişmediği organizasyonlara bakıldığında böyle organizasyonlardaki çalışanların kurumları için organizasyon değerlerini benimseme veya performans harcama noktasında çekingen davrandıkları ifade edilmektedir. Hatta örgütsel hedefleri gerçekleştirme bağlamında sorumluluk almaktan kaçınmaya çalıştıkları belirtilmektedir. Buna ek olarak karşılıklı güvenin oluşmamasından dolayı bilgi paylaşımında bulunmayı kabul etmedikleri de vurgulanmaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008: 213). Güven ortamının bulunmadığı kurumların amaçlarını elde etmesi olası gözükmemektedir (İşcan ve Sayın, 2010: 196).

Bir örgütte örgütsel güvenin sağlanması söz konusu örgütün bilgi paylaşımını gerçekleştirmesinde etkin rol oynamaktadır. Çünkü bir örgütte ancak örgütsel güven sağlandığı takdirde bilgi paylaşımı gerçekleşecektir. Bu noktada yapılan araştırmalar incelendiğinde Öneren vd., (2016: 147) çalışanlar arası bilgi paylaşımı ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven arasında pozitif yönlü, kurumsal açıdan bilgi paylaşımı ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven arasında pozitif yönlü, bireysel açıdan bilgi paylaşımı ile yöneticiye güven, örgüte güven arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Fakat bireysel açıdan bilgi paylaşımı ile çalışma arkadaşlarına güven arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Başka bir çalışmada ise iş arkadaşlarına güven ve yönetime güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini Boran vd., (2015)'nin ele aldığı görülmüştür. Çalışmada sadece iş arkadaşına güvenin bilgi paylaşımını olumlu etkilediği bulunmuştur. Nitekim alanyazında bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini ele alan birtakım çalışmaların olduğu görülmektedir. Fakat bilgi paylaşımını etkileyen faktörler ile bilgi paylaşımını örtük bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı şeklinde inceleyen araştırmaların az sayıda olduğu görülmüştür (Holste ve Fields, 2010; Hau vd., 2013). İşte tüm bu bilgilerden hareket ederek bu çalışmada örgütsel güvenin (çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven) bilgi paylaşımını (örtük bilgi paylaşımı, açık bilgi paylaşımı) etkilediği varsayılmıştır. Alan araştırmasının hipotezleri ise aşağıdaki gibi kurulmuştur;

- H1. Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H2. Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H3. Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H4. Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

H5. Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

H6. Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, kısıtlılıkları, yöntemi, evreni ve örnekleme, hipotezleri ve modeli, analizlerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alan araştırmasında örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları ele alınmıştır. Alanyazında bu konularla ilgili olarak birtakım teorik ve ampirik çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirilen bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir. Nitekim alanyazın incelendiğinde örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sağlık çalışanları üzerinde böyle bir araştırmanın uygulanmadığı görülmüştür. Bu durumun çalışmanın özgünlüğünü ortaya koyması ve ilgili alanyazının gelişimine fayda sağlaması açısından önem taşıyacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırmanın kısıtlılıkları ile ilgili olarak birtakım açıklamalarda bulunmak gereklidir. Söz konusu kısıtlılıklar şu şekilde sıralanabilir; çalışmanın Kahramanmaraş'taki hastanelerin tamamına yapılamaması, bazı sağlık çalışanlarının anket formunu doldurmaya çekimser davranması, anket formunu dolduranların algıları ve samimiyetleri, anket formlarının eksik veya hatalı doldurulması, zaman ve maliyet sınırlılığının olması ve tek bir veri toplama yönteminin kullanılmasıdır.

Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örnekleme

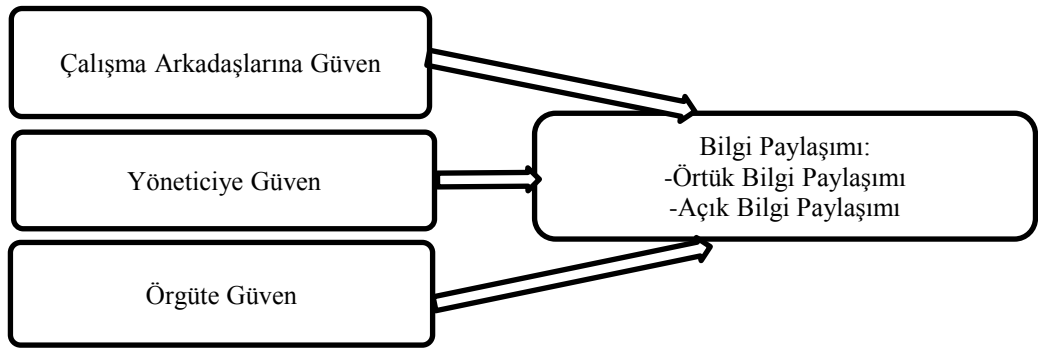
Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden meydana gelmektedir. Bu formun birinci bölümünde sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini ölçmeye ilişkin 7 soru bulunmaktadır. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan ifadeler için 5'li Likert ölçeğinden "1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini bir kamu hastanesinin sağlık çalışanları meydana getirmiştir. Çalışmanın örneklemini de bu kamu hastanesindeki 100 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Anket formları sağlık çalışanlarına elden dağıtılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır. Çalışmadaki ölçek Cook ve Wall, (1980) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeğidir. Örgütsel Güven Ölçeği, Bozkurt Yıldırım (2014)'ün çalışmasında kullanılmıştır. Araştırmadaki diğer ölçek ise Bock vd., (2005) tarafından uyarlanan Bilgi Paylaşımı Ölçeğidir.

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu çalışmada örgütsel güveninin bilgi paylaşımı üzerine etkisi Şekil 1’de gösterilmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kurulan hipotezlerde aşağıda belirtilmiştir.

- H1. Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H2. Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H3. Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H4. Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H5. Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.
- H6. Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler.

Şekil 1: Araştırma Modeli: Örgütsel Güven ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi



Araştırmanın Veri Analizleri

Alan araştırmasında örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemek amacıyla elde edilen veriler IBM SPSS 25.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programında analiz edilmiştir. Çalışma verilerinin frekans, korelasyon, regresyon analizlerinden faydalanılarak analizleri yapılmış, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonucu verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın demografik ve temel bulgularıyla ilgili analizler sunulmuş ve yorumlarda bulunulmuştur.

Demografik Bulgular

Araştırmada sağlık çalışanlarının demografik özellikleriyle ilgili bilgiler Tablo 1’de gösterilmiş olup bunların sonuçlarına yönelik yorumlar yapılmıştır.

Tablo 1: Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyetiniz	Bay	61	61,0
	Bayan	39,0	39,0
Medeni Durumunuz	Evli	81	81,0
	Bekar	19	19,0
Yaşınız	25 ve Altı	11	11,0
	26-30	17	17,0
	31-35	35	35,0
	36-40	13	13,0
	41-45	17	17,0
	46 ve Üzeri	7	7,0
Eğitim Durumunuz	Lise	19	19,0
	Ön Lisans	27	27,0
	Lisans	37	37,0
	Yüksek Lisans	13	13,0
	Doktora	3	3,0
	Diğer	1	1,0
Kurumdaki Göreviniz	Doktor	7	7,0
	Hemşire	17	17,0
	Memur	6	6,0
	Sözleşmeli Memur	4	4,0
	Taşeron	6	6,0
	İşçi	4	4,0
	Sağlık Teknisyeni	20	20,0
	Laborant	12	12,0
	Tıbbi Sekreter	1	1,0
	Stajyer	2	2,0
	Diğer	21	21,0
	Çalışma Süreniz	1 Yıldan Az	3
1-5 Yıl		22	22,0
6-10 Yıl		35	35,0
11-15 Yıl		7	7,0
16 Yıl ve Üzeri		33	33,0
Geliriniz	1600 ve Altı	3	3,0
	1601-2500	34	34,0
	2501-3400	11	11,0
	3400-4300	42	42,0
	4301 ve Üzeri	10	10,0

Tablo 1’deki frekans analizi sonuçlarında görüldüğü üzere sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde 61’ini (%61,0) bayların, geriye kalan 39’unu (%39,0) bayanların oluşturduğu belirlenmiştir. Bu durum araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunluğunun baylardan meydana geldiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının medeni durumları incelendiğinde 81’inin (%81,0) evli olduğu saptanmıştır. Medeni durumu bekar olan sağlık çalışanlarının sayısı 19 (%19,0)’dur. Bu ise araştırmaya katılan sağlık çalışanları içerisinde bekar olanların sayıca az olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma örneklemindeki sağlık çalışanları içerisinde 31-35 yaş aralığıyla 35 (%35,0) sağlık çalışanı örneklemin en büyük grubunu oluşturmuştur. Yaş aralığı 7 (%7,0) sağlık çalışanının örneklemin en küçük grubunu meydana getirdiği tespit edilmiştir.

Katılımcılardan 19'unun (%19,0) lise, 27'sinin (%27,0) ön lisans, 37'sinin (%37,0) lisans, 13'ünün (%13,0) yüksek lisans, 3'ünün doktora (%3,0) ve 1'inin (%1,0) diğer eğitim durumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının kurumdaki görevi açısından dağılımları incelendiğinde tıbbi sekreter 1 (%1,0) örneklemin en küçük grubunu meydana getirmiştir. Kurumdaki görevi diğer olan 21 (%21,0) sağlık çalışanının örneklemin en büyük grubunu oluşturduğu saptanmıştır.

Araştırmada 1 yıldan az çalışma süresiyle 3 (%3,0), 1-5 yıl çalışma süresiyle 22 (%22,0), 6-10 yıl çalışma süresiyle 35 (%35,0), 11-15 yıl çalışma süresiyle 7 (%7,0), 16 yıl ve üzeri çalışma süresiyle 33 (%33,0) katılımcının belirli aralıklara göre dağılım gösterdiği görülmüştür.

Sağlık çalışanları gelir dağılımına göre incelendiğinde 3400-4300 gelire 42 (%42,0) katılımcının örneklemin en yüksek gelir aralığında olduğu belirlenmiştir. Araştırmada 1600 ve altı gelire 3 (%3,0) sağlık çalışanının örneklemin en düşük gelir aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Güvenirlilik Analizi ve Sonuçları

Bir testte ya da ankette bulunan ifadelerin birbiriyle olan tutarlılığını ve ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını güvenirlik şeklinde tanımlamak mümkündür (Kalaycı, 2010: 403). Güvenirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri (Özdamar, 1999) şu şekildedir:

$0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçeğin güvenilir olmadığını göstermektedir.

$0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçeğin düşük güvenirlikte olduğunu göstermektedir.

$0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçeğin orta seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

$0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçeğin yüksek seviye güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen her bir faktörün güvenirlik analizleri ve bunların sonuçları da Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Güvenirlik Analizi ve Sonuçları

Değişkenler	Cronbach's Alpha Katsayısı
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,917
Yöneticiye Güven	,855
Örgüte Güven	,792
Örtük Bilgi Paylaşımı	,924
Açık Bilgi Paylaşımı	,782

Tablo 2'deki güvenirlik analizi ve sonuçlarında görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayılarından çalışma arkadaşlarına güven (,917), yöneticiye güven (,855), örgüte güven (,792), örtük bilgi paylaşımı (,924) ve açık bilgi paylaşımı (,782) olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 veya bunun üzerinde olması durumu bir ölçeğin güvenilirliğini belirttiğinden (Nunnally, 1978) ilgili sonuçlar kullanılan ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

ARAŞTIRMANIN TEMEL BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın temel bulgularını incelemek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmış ve sonuçları sunulmuştur.

Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Korelasyon, değişkenlerin bağımlı ya da bağımsız olması dikkate alınmadan aralarındaki ilişkinin yönü ile derecesini tespit etmek için faydalanılan istatistiki yöntem şeklinde ifade edilmektedir (Sipahi vd., 2008: 143). Bu çalışmada da örgütsel güven ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak incelenmiş ve sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3,7540	1,01019	1				
			,000				
			100				
Yöneticiye Güven	3,3440	1,07038	,666**	1			
			,000				
			100	100			
Örgüte Güven	2,6167	,92189	,482**	,445**	1		
			,000	,000			
			100	100	100		
Örtük Bilgi Paylaşımı	4,3100	,96080	,346**	,473**	-,027	1	
			,000	,000	,787		
			100	100	100	100	
Açık Bilgi Paylaşımı	4,2300	1,01857	,151	,255*	-,056	,745**	1
			,134	,010	,582	,000	
			100	100	100	100	100

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 3'deki korelasyon analizi sonuçlarında görüldüğü üzere; çalışma arkadaşlarına güvenin örtük bilgi paylaşımı ($r=,346$; $p<0,01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Çalışma arkadaşlarına güvenin açık bilgi paylaşımı ($r=,151$; $p>0,01$) ile herhangi bir ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Yöneticiye güvenin örtük bilgi paylaşımı ($r=,473$; $p<0,01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Yöneticiye güvenin açık bilgi paylaşımı ($r=,255$; $p<0,05$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Örgüte güvenin örtük bilgi paylaşımı ($r=-,027$; $p>0,01$) ile herhangi bir ilişkiye sahip olmadığı saptanmıştır.

Örgüte güvenin açık bilgi paylaşımı ($r=-,056$; $p>0,01$) ile herhangi bir ilişkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi ve Sonuçları

Bir veya daha çok sayıdaki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde yarattığı etkiyi incelemeye regresyon analizi denilmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2005: 144). Bu araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlarla ilgili olarak ise birtakım yorumlarda bulunulmuştur.

Araştırmada H1. (Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgiyi paylaşımını pozitif yönde etkiler), H2. (Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) ve H3. (Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Çalışma Arkadaşlarına Güven, Yöneticiye Güven ve Örgüte Güvenin Örtük Bilgi Paylaşımını Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Örtük Bilgi Paylaşımı								
Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	P	F	R ²	ΔR ²
	B	S.H.	β					
Sabit	3,092	,333		9,296	,000	14,322	,309	,288
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,160	,113	,168	1,419	,159			
Yöneticiye Güven	,458	,104	,511	4,409	,000			
Örgüte Güven	-,350	,103	-,336	-3,402	,001			

Tablo 4'teki regresyon analizi sonuçlarında görüldüğü üzere çalışma arkadaşlarına güven (H1) ($\beta=,168$; $p>0,05$) örtük bilgi paylaşımını etkilemediği ve örgüte güven (H3) ($\beta=-,336$; $p<0,05$) örtük bilgi paylaşımını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre (H1) ve (H3) reddedilmiştir. Fakat yöneticiye güven (H2) ($\beta=,511$; $p<0,05$) örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu bulguya göre (H2) kabul edilmiştir.

Araştırmada H4. (Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgiyi paylaşımını pozitif yönde etkiler), H5. (Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) ve H6. (Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Çalışma Arkadaşlarına Güven, Yöneticiye Güven ve Örgüte Güvenin Açık Bilgi Paylaşımını Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Açık Bilgi Paylaşımı								
Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	P	F	R ²	ΔR ²
	B	S.H.	β					
Sabit	3,678	,402		9,146	,000	3,618	,102	,074
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,039	,136	,039	,289	,773			
Yöneticiye Güven	,311	,126	,327	2,475	,015			
Örgüte Güven	-,243	,124	-,220	-1,957	,053			

Tablo 5'teki regresyon analizi sonuçlarında görüldüğü üzere çalışma arkadaşlarına güven (H4) ($\beta=,039$; $p>0,05$) ve örgüte güven (H6) ($\beta=-,220$; $p>0,05$) açık bilgi paylaşımını etkilemediği görülmüştür. Bu bulgulara göre (H4) ve (H6) reddedilmiştir. Ancak yöneticiye güven (H5) ($\beta=,327$; $p<0,05$) açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu bulguya göre (H5) kabul edilmiştir.

SONUÇ

Örgütsel güveni ve bilgi paylaşımını örgüt hayatının vazgeçilmez konuları olarak görmek gerekmektedir. Nitekim örgütlerde güvenli bir ortam sağlandığı takdirde bilgi paylaşımı daha kolay ve sağlıklı bir şekilde işleyecektir. Çünkü örgütlerdeki güven ortamı kişinin bilgi paylaşma isteğinde etkin rol oynamaktadır. İnsanlar ancak güven duyduğu takdirde bilgiyi paylaşma eğilimi göstermektedirler. Bu açıdan çalışma arkadaşlarına, yöneticiye ve örgüte güvenin yönü o örgütteki örtük ve açık bilgi paylaşımındaki başarının ne derece işleyeceğinin habercisi olacaktır. Söz konusu bu durumun sağlanması da örgütlerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmalarında etkiler meydana getirecektir. İşte bütün bunlar ise örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konularına araştırmacıların daha fazla odaklanmasında ve konuyla ilgili çalışmaların sayısında artış yaşanmasında etkili olacaktır.

Bu araştırmada da örgütsel güven ve bilgi paylaşımı konuları üzerinde durulmuştur. Çalışmada örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sağlık çalışanları üzerine uygulanan bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir. Alanyazında örgütsel güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini inceleyen araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olması ve sağlık çalışanları üzerinde uygulanmaması böyle bir çalışmanın yapılmasında etkili olmuştur. Bu durumun çalışmanın özgünlüğünü ortaya koyması ve alanyazının gelişimine katkı sağlaması yönünden önem taşıyacağı düşünülmüştür. Araştırmada konuyla ilgili birtakım sonuçlar ortaya konulmakla kalınmamış ve aşağıda bu sonuçlara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci hipotezi (H1. Çalışma arkadaşlarına güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın ikinci hipotezi (H2. Yöneticiye güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda kabul edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi (H3. Örgüte güven örtük bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın dördüncü hipotezi (H4. Çalışma arkadaşlarına güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Araştırmanın beşinci hipotezi (H5. Yöneticiye güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın altıncı hipotezi (H6. Örgüte güven açık bilgi paylaşımını pozitif yönde etkiler) regresyon analizi sonucunda reddedilmiştir.

Araştırma sonuçlarını genel anlamda değerlendirmek gerekirse; örgütsel güvenin bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediğini inceleyen (H2) ve (H5) kabul edilse de (H1), (H3), (H4) ve (H6)'nın reddedildiği görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bu sonuçlar örgütsel güvenin bilgi paylaşımı boyutlarının tamamını pozitif yönde etkilemediğini ortaya koymuştur. Boran vd., (2015)'te araştırmasında iş arkadaşlarına güven ve yönetime güvenin bilgi paylaşımı üzerine etkisini incelemiş ve iş arkadaşına güvenin bilgi paylaşımına olumlu etkisini bulmuştur. Alanyazında bilgi paylaşımını etkileyen faktörlerin bilgi paylaşımı üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Fakat bu çalışmalarda bilgi paylaşımını örtük bilgi paylaşımı ve açık bilgi paylaşımı şeklinde ele alan araştırmaların az sayıda olduğu belirlenmiştir (Holste ve Fields, 2010; Hau vd., 2013). Bu durum çalışmada örgütsel güvenin (iş arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, örgüte güven) bilgi paylaşımı (örtük bilgi paylaşımı, açık bilgi paylaşımı) üzerine etkisini ele almada etkili olmuştur. Fakat araştırma sonuçlarının başka araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılması ve yorumlanması noktasında güçlük yaratmıştır.

Her araştırmanın olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım kısıtlılıkları bulunmaktadır. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalar için araştırmacılara birtakım önerilerde bulunmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarla ilgili olarak; daha fazla sağlık çalışması üzerine uygulanması, kamu ve özel hastanelerde gerçekleştirilmesi ve bunların sonuçlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi, farklı veri toplama yöntemlerinin kullanılması (nicel yöntem ve karma yöntem), farklı analiz yöntemlerinden yararlanılması, çalışmaya farklı değişkenlerin eklenmesi ya da bu değişkenler arasındaki aracılık ilişkilerinin incelenmesi önerilebilir. Tüm bunlar araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesi, ilgili konunun daha iyi anlaşılabilmesi ve alanyazının gelişimine ışık tutabilmesi açısından oldukça önemli görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, A., Keskin, H. ve Günsel, A. (2011). *Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler*, Ankara: Elif Yayınevi Yayınları.
- Altuntaş, S. ve Baykal, Ü. (2010). Relationship Between Nurses Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 186-194.
- Arı, G.S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.

- Aryee, S., Budhwar, P.S. ve Chen, Z.X. (2002). Trust As a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model, *Journal of Organizational Behaviour*, 23(3), 267–285.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Augier, M., Shariq, S.Z. ve Vendelq, M.T. (2001). Understanding Context: Its Emergence, Transformation and Role in Tacit Knowledge Sharing, *Journal of Knowledge Management*, 5(2), 125-137.
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K. ve Govindaraju, R. (2009). Knowledge Sharing Behavior, Antecedent and Their Impact on the Individual Innovation Capability, *Journal of Applied Sciences Research*, 5(12), 2238-2246.
- Baltaş, P.A. (2007). *Ekip Çalışması ve Liderlik Değişimin İçinden Geleceğe Doğru*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bartol, M.K. ve Srivastava, A. (2002). Motivation and Barriers to Participation in Virtual Knowledge-Sharing Communities of Practice, *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9(1), 64-75.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Batı, F.G. ve Tutar, E. (2016). Örgütsel Güven Kavramı, Özellikleri ve Yararları, *İstanbul Arel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 35-41.
- Becerra, M., Lunnan, R. ve Huemer, L. (2008). Trustworthiness, Risk and the Transfer of Tacit and Explicit Knowledge Between Alliance Partners, *Journal of Management Studies*, 45(4), 691-713.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y. ve Lee, J., (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces and Organizational Climate, *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Boran, O.S., Uçar, Z. ve Duygulu, E. (2015). Güven, Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-20.
- Bozkurt Yıldırım, H. (2014). “Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya.
- Bozkurt, S. ve Bal, Y. (2006). *Banka Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Davranışı Algılarına Yönelik Bir İnceleme*, 5. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 2, 603-612.
- Bökeoğlu, Ç.Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, *Educational Administration: Theory and Practice*, 54, 211-233.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

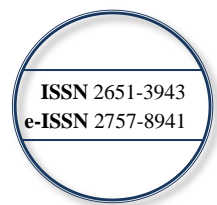
- Cho, Y.J. ve Park, H. (2011). Exploring the Relationships among Trust, Employee Satisfaction, and Organizational Commitment, *Public Management Review*, 13(4), 551-573.
- Chow, C.W., Deng, F.J. ve Ho J.L. (2000). The Openness of Knowledge Sharing within Organizations: A Comparative Study of the United States and the People's Republic of China, *Journal of Management Accounting Research*, 12(1), 65- 95.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment, *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Çıtır, I.Ö. ve Kavi, E. (2010). Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 229-246.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Bilgi*, 56, 99-119.
- Demirhan, A. ve Bozkurt, S. (2010). Banka Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Davranışına Yönelik Tutumlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Yasar University*, 18(5), 3016- 3027.
- Derin N. (2011). *İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Dietz, G. ve Hartog, D.N. (2006). Measuring Trust Inside Organisations, *Personnel Review*, 35(5), 557-588.
- Dirks, K.T. ve Ferrin, D.L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 71-78.
- Eisenhardt, K.M. ve Martin, J.A. (2000). Dynamic Capabilities: What are They? *Strategic Management Journal*, 21(10- 11), 1105-1121.
- Erden, H. (2016). Kobilerde Bilgi Paylaşımı: Konya İli Ereğli İlçesinde Gıda İşletmelerinde Bir İnceleme, *Çağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*, Mersin.
- Erdoğan Morçin, S. ve Morçin, İ. (2014). Otel Çalışanlarının Bilgi Paylaşımı Tutum Düzeyleri: 4 Yıldızlı Bir Otelin Odalar Bölümünde Uygulama, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3), 25-34.
- Flores, W.R., Antonsen, E. ve Ekstedt, M. (2014). Information Security Knowledge Sharing in Organizations: Investigating the Effect of Behavioral Information Security Governance and National Culture, *Computers & Security*, 43, 90-110.
- Göksel, A., Aydın, B.G.A. ve Bingöl, D. (2010). Örtülü Bilgi Paylaşım Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye ve Denetim Merkezi Odaklılığının Rolü: Hekimlikte Bir Alan Araştırması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.

- Hau, Y.S., Kim, B., Lee, H. ve Kim, Y.G. (2013). The Effects of Individual Motivations and Social Capital on Employees, Tacit and Explicit Knowledge Sharing Intentions, *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Helliwell J.F. ve Huang H. (2011). Well-Being and Trust in the Workplace, *Journal of Happiness Studies*, 12, 747-767.
- Hexmoor, H., Wilson, S. ve Bhattaram, S. (2006). A Theoretical Inter-Organizational Trust-Based Security Model, *The Knowledge Engineering Review*, 21(2), 127-161.
- Holste, J.S. ve Fields, D. (2010). Trust and Tacit Knowledge Sharing and Use, *Journal of Knowledge Management*, 14(1), 128-140.
- Hu, M.L.M., Horng, J.S. ve Sun, Y.H.C. (2009). Hospitality Teams: Knowledge Sharing and Service Innovation Performance, *Tourism Management*, 30(1), 41-50.
- Ipe, M. (2003). Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework, *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- İmamoğlu, S.Z., Kayış, A. ve İnce, H. (2018). Yerel Yönetimlerde Kurumsal Duygusal Hafıza, Bilgi Paylaşımı, Hizmet Geliştirme ve Hizmet Performansı Arasındaki İlişki, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 95-113.
- İslamoğlu, G., Birsal, M. ve Börü, D. (2007). Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü, Alan Araştırması ve Sonuçları, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jerez-Gomez, P., Cespedes-Lorente, J. ve Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement, *Journal of Business Research*, 58(6), 715-725.
- Joseph, E.E. ve Winston, E.B. (2005). A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust and Organizational Trust, *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- Karavardar, G. (2012). Çalışan İlişkileri ve Bilgi Paylaşımı: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 145-156.
- Keskin, H., Ayar Şentürk, H. ve Beydoğan, A. (2018). Yenilikçilik Kalitesi Perspektifinden Bilgi Paylaşımı, Entelektüel Sermaye ve Performans İlişkisi, *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 71-94.
- Lee, J. (2001). The Impact of Knowledge Sharing, Organizational Capability and Partnership Quality on is Outsourcing Success, *Information & Management*, 38(5), 323-335.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S. ve Mooradian, T.A. (2008). Personality Traits and Knowledge Sharing, *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301-313.

- Mayer, R.C., Davis J.H. ve Schoorman F.D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, *Academy of Management Review*, (20)3, 709-734.
- Memduhoğlu, H.B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 211-217.
- Mısırdalı, F. (2006). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi (Eskişehir İli Örneği), *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya.
- Mishra, J. ve Morrissey, M.A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers, *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. ve Spiller, N. (2013). Promoting Professionals' Innovative Behaviour Through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital, *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527-544.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N. ve Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box, *International Journal of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.
- Nonaka, I. ve Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company (Bilgi Yaratan Şirket)*, New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I., Krogh, G.V. ve Ichijo, K. (2002). Bilginin Üretimi, Günay, G. (Çev.), İstanbul: Dışbank Kitapları.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- O'dell, C. ve Grayson, C.J. (1998). If Only We Knew What We Know: Identification and Transfer of Internal Best Practices, *California Management Review*, 40(3), 154-174.
- Ölçer, F. ve Şanal, M. (2007). *Türkiye'deki Sanayi İşletmelerinde Bilgi'nin Değeri ve Paylaşımı Üzerine Bir Araştırma*, 6. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, İstanbul: Bilgi Toplumu Yayınları, Tübitak.
- Öneren, M., Çiftçi, G.E. ve Harman, A. (2016). Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranışa ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 127-157.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, B., Özcan, H.M. ve Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Riege, A. (2005). Three-Dozen Knowledge-Sharing Barriers Managers Must Consider, *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Roberts, J. (2000). From Know-How to Show-How? Questioning the Role of Information and Communication Technologies in Knowledge Transfer, *Technology Analysis and Strategic Management*, 12(4), 429-443.

- Sağlam Arı, G. ve Tunçay, A. (2010). Yöneticiye Duyulan Güven ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Devlet Hastanelerinde Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113- 135.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2005). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji Araştırmada Yöntem Problemi (SPSS Uygulamalı)*, İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Sharkie, R. (2009). Trust in Leadership is Vital for Employee Performance, *Management Research News*, 32(5), 491-498.
- Shaw, R.B. (1997). *Trust in the Balance: Building Successful Organizations on Result, Integrity and Concern*, San Francisco: Jossey-Boss Publishers.
- Singh, U. ve Srivastava, K.B. (2016). Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior, *Global Business Review*, 17(3), 594-609.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Sözbilir, F. ve Yeşil, S. (2015). Kurumsal Yaratıcılık: Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Açısından Türkiye'de Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(4), 87-111.
- Taş, Y. (2011). İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21)1, 117-131.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O.A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tschannen-Moran, M. ve Hoy, W.K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of the Nature, Meaning and Measurement of Trust, *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Wang, Z. ve Wang, N. (2012). Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance, *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.
- Werbel, J.D. ve Lopes Henriques, P. (2009). Different Views of Trust and Relational Leadership: Supervisor and Subordinate Perspectives, *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 780-796.
- Yang, J.T. (2007). Knowledge Sharing: Investigating Appropriate Leadership Roles and Collaborative Culture, *Tourism Management*, 28(2), 530-543.
- Yang, S.C. ve Farn, C.K. (2009). Social Capital, Behavioural Control, and Tacit Knowledge Sharing- A Multi-Informant Design, *International Journal of Information Management*, 29(3), 210-218.
- Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2007). Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Yönelik Bireysel ve Örgütsel Engeller Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 221-234.
- Yeşil S. ve Mavi, Y. (2017). *Bilgi Paylaşımı, Performans ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması*, III. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Kahramanmaraş, 135-148.

- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Ceyhan, S. (2017). Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A.M. (2009). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi, *Journal of Qafqaz University*, 26(1), 172-179.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Zaim, H. (2005). Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi, *İstanbul: İşaret Yayınları*.
- Zemke, R. (2000). Can You Manage Trust, *Training*, 37(2), 76-83.



BRICS ÜLKELERİ İLE TÜRKİYE HİSSE SENEDİ PİYASALARI ARASINDAKİ VOLATİLİTE YAYILIMININ İNCELENMESİ

Önder BÜBERKÖKÜ¹

Celal KIZILDERE²

Kaan YİĞENOĞLU³

Öz

Bu çalışmada Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika ekonomilerinden oluşan BRICS ülkelerinin hisse senedi piyasaları ile Türkiye hisse senedi piyasaları arasındaki volatilitate yayılımı incelenmiştir. Hisse senedi piyasalarını temsilen MSCI endeksleri kullanılmıştır. Analizlerde çoklu Student t dağılım varsayımı altında iki değişkenli VAR(1)-Diagonal BEKK (1,1) modelinden yararlanılmıştır. Çalışma bulguları BRICS ülkelerinin hisse senedi piyasaları ile Türkiye hisse senedi piyasaları arasında volatilitate yayılımının söz konusu olduğuna işaret etmektedir. Bulgular ayrıca Türkiye hisse senedi piyasalarının volatilitesi üzerinde en fazla Güney Afrika ve Rusya, en az ise Çin ve Hindistan hisse senedi piyasalarındaki volatilitenin etkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Uluslararası hisse senedi piyasaları, Volatilitate yayılımı, Diagonal BEKK modeli

JEL Kodları: G10,G11,G15

ANALYSING VOLATILITY SPILLOVER OF STOCK PRICES BETWEEN BRICS COUNTRIES AND TURKEY

Abstract

In this study, the volatility spillover between the stock markets of BRICS countries (Brazil, Russia, India, China, and South Africa) and the Turkish stock market is examined. MSCI emerging market indices are used to represent stock markets of the relevant countries. In the analyses, the bivariate VAR (1)-Diagonal BEKK (1,1) model is used under the assumption of multivariate Student t distribution. The study findings show that there is bidirectional volatility spillover between the stock markets of BRICS countries and Turkey. The findings also indicate that the volatility in the South African and Russian stock markets are the most influential on the volatility of the Turkish stock markets, while the volatility in the Chinese and Indian stock markets are the least effective.

Keywords: International stock markets, Volatility spillover, Diagonal BEKK model

Jel Classification: G10,G11,G15

¹ Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, E-posta: onderbuber@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7140-557X>

² Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, E-posta: celalkzldre@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9904-0472>

³ Arş. Gör., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, E-posta: kaanyigenoglu@yyu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1961-6601>

GİRİŞ

Uluslararası hisse senedi piyasaları arasındaki volatilite yayılımının incelenmesi literatürde oldukça ilgi gören bir konu olmuştur. Bunun bazı önemli nedenleri bulunmaktadır. Öncelikle hisse senedi piyasalarında değişime yol açan fiyatlama davranışlarının yatırımcıların geleceğe dönük ekonomik aktivite konusundaki beklentilerini yansıttığı ifade edilmektedir (Koç, 2009:1; European Central Bank, 2012: 48; Aylward ve Glen, 2000: 1). İkinci olarak hisse senedi piyasalarının parasal aktarım mekanizması içerisinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu da merkez bankalarının ekonomiyi belirlenen hedefler doğrultusunda etkin bir şekilde yönlendirebilmeleri için hisse senedi piyasalarındaki fiyatlama davranışlarını da iyi analiz edilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Üçüncü olarak hisse senedi piyasaları şirketlerin yatırım harcamaları açısından önemli bir finansman kaynağıdır. Dördüncü olarak Tobin q teorisinde de ifade edildiği gibi şirketleri yatırım harcamalarına yönlendirecek temel mekanizma içerisinde hisse senedi piyasalarındaki fiyatlama davranışlarının önemli bir etkisi bulunmaktadır. Son olarak da küresel sermaye akımlarının ve dış ticaret hacminin ulaştığı boyut hisse senedi piyasalarını gerek ulusal gerekse uluslararası yatırımcıların en fazla yatırım yaptıkları finansal piyasalardan biri haline getirmiştir.

Uluslararası hisse senedi piyasaları arasındaki etkileşimin volatilite yayılımı ile incelenmesinin temel nedeni finansal piyasalar arasındaki bilgi akışının ikinci momentle, bir diğer ifadeyle volatilite ile yayılmasıdır (Ross, 1989; Kyle,1985). Dolayısıyla iki farklı hisse senedi piyasası arasındaki volatilite yayılımının incelenmesi aslında bu piyasalardan herhangi birinin volatilitesinde değişime yol açan veri akışının diğer piyasayı da etkileyip etkilemediği konusunda bilgi vermektedir.

Bu çalışmanın amacı Brezilya (BRZ), Rusya (RUS), Hindistan (IND), Çin (CHN) ve Güney Afrika (SA) ekonomilerinden oluşan BRICS ülkelerinin hisse senedi piyasaları ile Türkiye (TR) hisse senedi piyasaları arasındaki volatilite yayılımı incelenmesidir. Çalışmanın literatüre temel katkısı çoklu Student t dağılım varsayımı altında VAR(1)-Diagonal BEKK-GARCH(1,1) modeli kullanılarak küresel ölçekte önemli bir yere sahip olan beş gelişen ülkenin hisse senedi piyasaları ile Türk hisse senedi piyasaları arasındaki volatilite yayılımının incelenmesidir.

Çalışmanın bu aşamadan sonraki ilk bölümünde konu ile ilgili ulusal ve uluslar arası literatür taraması yer almakta, ardından veri ve metodoloji sunulmakta, daha sonraki bölümde bulgular değerlendirilmekte, son bölümde ise sonuç kısmı yer almaktadır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Hisse senedi piyasaları arasındaki volatilite yayılımının incelenmesi uluslararası literatürde oldukça ilgi görmektedir. Örneğin Hamao, Masulis ve Ng (1990) Londra, Tokyo ve New York hisse senedi piyasaları arasındaki volatilite yayılımını inceledikleri çalışmalarında Londra ve New York hisse senedi piyasalarından Tokyo hisse senedi piyasalarına doğru tek yönlü bir volatilite yayılımının söz konusu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Cheung ve Ng (1996) Japonya hisse senedi piyasaları ile

ABD hisse senedi piyasaları arasındaki volatilité yayılımını inceledikleri çalışmalarında ABD hisse senedi piyasalarından Japonya hisse senedi piyasalarına doğru tek yönlü bir volatilité yayılımının söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Kanas (1998) İngiltere, Almanya ve Fransa hisse senedi piyasalarını incelediği çalışmasında Fransa ve İngiltere ile Almanya ve Fransa hisse senedi piyasaları arasında çift yönlü, İngiltere ile Almanya hisse senedi piyasaları arasında ise İngiltere'den Almanya'ya doğru tek yönlü bir volatilité yayılımının söz konusu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arago-Manzana ve Fernandez-Izquierdo (2007) İspanya, İngiltere, İsviçre, Almanya ve Fransa hisse senedi piyasaları arasındaki volatilité yayılımını inceledikleri çalışmalarında Almanya, Fransa ve İsviçre hisse senedi piyasalarından İspanya hisse senedi piyasalarına doğru tek yönlü, İngiltere hisse senedi piyasaları ile İspanya hisse senedi piyasaları arasında ise çift yönlü bir volatilité yayılımının söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Xu ve Hamori (2012) BRIC ülkeleri ile ABD hisse senedi piyasaları arasındaki volatilité yayılımını inceledikleri çalışmalarında 2007-2008 küresel finans krizinin BRIC ülkeleri ile ABD hisse senedi piyasaları arasındaki volatilité yayılımının zayıflaması sonucunu doğurduğunu ifade etmişlerdir. Natarajan, Singh ve Priya (2014) Avustralya, Brezilya, Almanya, Hong Kong ve ABD hisse senedi piyasaları arasındaki volatilité yayılımını inceledikleri çalışmalarında ilgili hisse senedi piyasaları arasında en baskın rolü ABD hisse senedi piyasasının oynadığı sonucuna ulaşmışlardır. Mukherjee ve Mishra (2010) Hindistan hisse senedi piyasaları ile bazı Asya hisse senedi piyasaları arasındaki etkileşimi inceledikleri çalışmalarında özellikle Hong Kong, G.Kore, Singapur ve Tayland hisse senedi piyasalarından Hindistan hisse senedi piyasalarına doğru bir volatilité yayılımının söz konusu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Vo ve Tran (2020) ABD hisse senedi piyasaları ile ASEAN hisse senedi piyasalarını inceledikleri çalışmalarında ABD hisse senedi piyasalarından ASEAN hisse senedi piyasalarına doğru bir volatilité yayılımı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

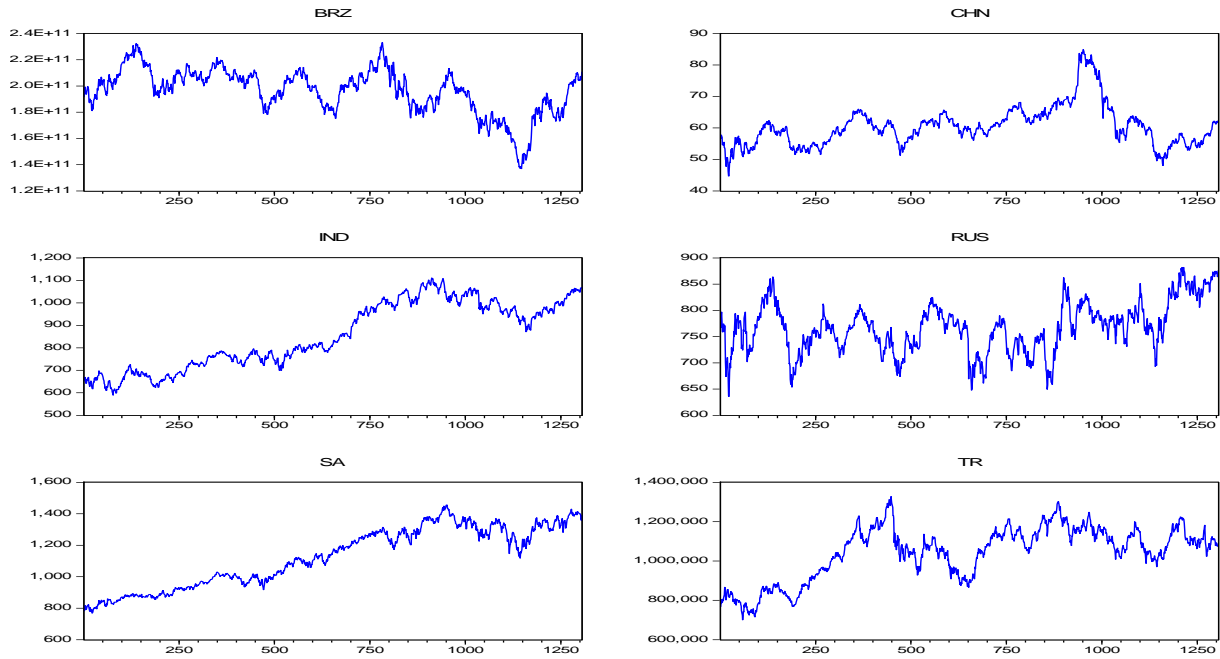
Ulusal yazındaki bazı çalışmalara bakıldığında ise Gürsoy ve Eroğlu (2016) Türkiye, Brezilya, Endonezya, Güney Afrika ve Hindistan hisse senedi piyasaları arasındaki getiri ve volatilité yayılımını inceledikleri çalışmalarından bu ülke hisse senedi piyasaları arasında bir etkileşim olmakla birlikte bu etkileşimin çok da güçlü olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bayramoğlu ve Abasız (2017) MSCI gelişen ülkeler endeksi ile MSCI Türkiye, Brezilya, Meksika ve Rusya endeksleri arasındaki volatilité yayılımını inceledikleri çalışmalarında baskın rolü MSCI gelişen ülkeler endeksinin oynadığını çünkü MSCI gelişen ülkeler endeksi ile Brezilya hisse senedi piyasaları arasında çift yönlü, diğer ülke hisse senedi piyasaları ile MSCI gelişen ülkeler endeksi arasında ise tek yönlü bir volatilité yayılımının söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Berberoğlu (2020) ise Türkiye, İtalya, Yunanistan ve Rusya hisse senedi piyasaları arasındaki volatilité yayılımını incelediği çalışmasında Türkiye hisse senedi piyasalarının diğer üç ülke hisse senedi piyasalarından etkilendiğini ama volatilité yayılımının özellikle Rusya ve İtalya hisse senedi piyasaları arasında olduğunu belirtmiştir.

2. VERİ VE METODOLOJİ

2.1. Veri

Çalışma 5 Eylül 2011 ile 2 Eylül 2016 dönemini kapsamakta ve günlük verilerden oluşmaktadır. Çalışma dönemi verilere ulaşılabilirlik özelliğine göre belirlenmiştir. Çalışmada Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin, Güney Afrika ve Türkiye ekonomilerinin hisse senedi piyasalarını temsilen MSCI ülke endeksleri kullanılmıştır (<https://www.msci.com/our-solutions/index/emerging-markets>). Endeksler yerel para birimi cinsindedir. Bu endekslerin incelenen dönem için genel seyri Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1: Hisse Senedi Endeksleri (Logaritması Alınmamış Ham Veriler)



Analizlerde logaritmik hisse senedi getirileri kullanılmıştır. Her bir hisse senedi endeksi için bu getiriler Denklem (1)’deki gibi hesaplanmıştır:

$$r_t = 100 * [\ln s_t - \ln s_{t-1}] \quad (1)$$

Burada $\ln s_t$, t dönemindeki hisse senedi endekslerinin kapanış değerlerinin logaritmasını göstermektedir.

2.1. Metodoloji

Değişkenler arasındaki volatilitte yayılımının incelenmesinde değişen varyans sorununu dikkate alması, daha az parametre ile tahmin edilebilmesi ve şartlı kovaryans matrisinin pozitiflik koşulunu sağlaması nedeniyle VAR(1)-Diagonal BEKK-GARCH(1,1) (DBEKK) modelinden yararlanılmıştır. DBEKK modeli Engle ve Kroner (1995) tarafından geliştirilen standart BEKK modelinin özel bir versiyonunu ifade etmektedir. Bu modelin getiri denklemleri (mean equation) Denklem (2), (3),(4),(5) ve (6)’daki gibidir:

$$r_{TR, t} = \varphi_{1t} + \delta_{1t} r_{t-1,TR} + \delta_{2t} r_{t-1,CHN} + \epsilon_{TR,t}, \epsilon_{TR,t}; \epsilon_{TR,t} \mid v_{1t-1} \sim N(0, h_{1t})$$

$$r_{Çin, t} = \varphi_{2t} + \delta_{3t} r_{t-1,TR} + \delta_{4t} r_{t-1,CHN} + \epsilon_{CHN,t}, \epsilon_{CHN,t}; \epsilon_{CHN,t} \mid v_{2t-1} \sim N(0, h_{2t}) \quad (2)$$

$$r_{TR, t} = \varphi_{3t} + \delta_{5t} r_{t-1,TR} + \delta_{6t} r_{t-1,BRZ} + \epsilon_{TR,t}, \epsilon_{TR,t}; \epsilon_{TR,t} \mid v_{3t-1} \sim N(0, h_{3t})$$

$$r_{BRZ, t} = \varphi_{4t} + \delta_{7t} r_{t-1,TR} + \delta_{8t} r_{t-1,BRZ} + \epsilon_{BRZ,t}, \epsilon_{BRZ,t}; \epsilon_{BRZ,t} \mid v_{4t-1} \sim N(0, h_{4t}) \quad (3)$$

$$r_{TR, t} = \varphi_{5t} + \delta_{9t} r_{t-1,TR} + \delta_{10t} r_{t-1,RUS} + \epsilon_{TR,t}, \epsilon_{TR,t}; \epsilon_{TR,t} \mid v_{5t-1} \sim N(0, h_{5t})$$

$$r_{RUS, t} = \varphi_{6t} + \delta_{11t} r_{t-1,TR} + \delta_{12t} r_{t-1,RUS} + \epsilon_{RUS,t}, \epsilon_{RUS,t}; \epsilon_{RUS,t} \mid v_{6t-1} \sim N(0, h_{6t}) \quad (4)$$

$$r_{TR, t} = \varphi_{7t} + \delta_{13t} r_{t-1,TR} + \delta_{14t} r_{t-1,IND} + \epsilon_{TR,t}, \epsilon_{TR,t}; \epsilon_{TR,t} \mid v_{7t-1} \sim N(0, h_{7t})$$

$$r_{IND, t} = \varphi_{8t} + \delta_{15t} r_{t-1,TR} + \delta_{16t} r_{t-1,IND} + \epsilon_{IND,t}, \epsilon_{IND,t}; \epsilon_{IND,t} \mid v_{8t-1} \sim N(0, h_{8t}) \quad (5)$$

$$r_{TR, t} = \varphi_{9t} + \delta_{17t} r_{t-1,TR} + \delta_{18t} r_{t-1,SA} + \epsilon_{TR,t}, \epsilon_{TR,t}; \epsilon_{TR,t} \mid v_{9t-1} \sim N(0, h_{9t})$$

$$r_{SA, t} = \varphi_{10t} + \delta_{19t} r_{t-1,TR} + \delta_{20t} r_{t-1,SA} + \epsilon_{SA,t}, \epsilon_{SA,t}; \epsilon_{SA,t} \mid v_{10t-1} \sim N(0, h_{10t}) \quad (6)$$

Modellerin varyans-kovaryans denklemleri Denklem (7) ve (8)'de gösterilmiştir.

$$h_{iit} = c_{ii} + a_{ii}^2 \varphi_{it-1}^2 + b_{ii}^2 h_{iit-1} \quad (7)$$

$$h_{ijt} = c_{ij} + \alpha_{ii} \alpha_{jj} \varphi_{it-1} \varphi_{jt-1} + b_{ii} b_{jj} h_{ijt-1} \quad (8)$$

Burada h_{iit} , zamanla değişen şartlı varyansı; h_{ijt} ; zamanla değişen şartlı kovaryansı göstermektedir.

Varyans denklemlerindeki a_{ii}^2 parametrelerinin istatistiki olarak anlamlı çıkması ilgili hisse senedi endeksinin şartlı varyansının kendi volatilité şokundan (own-volatility spillover) etkilendiği anlamına gelirken; kovaryans denklemlerindeki $\alpha_{ii} \alpha_{jj}$ çarpımının istatistiki olarak anlamlı çıkması ise ilgili hisse senedi piyasaları arasında bir volatilité yayılımının (cross-volatility spillover) söz konusu olduğu anlamına gelmektedir (Örneğin bakınız: Erten, Tuncel ve Okay, 2012; Alkan ve Çiçek, 2020).

3. BULGULAR

3.1. Temel Analizler

Çalışma kapsamındaki ülkelerin hisse senedi endekslerinin getiri serilerine ilişkin birim kök ve değişen varyans testlerine ait sonuçlar ile betimleyici istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

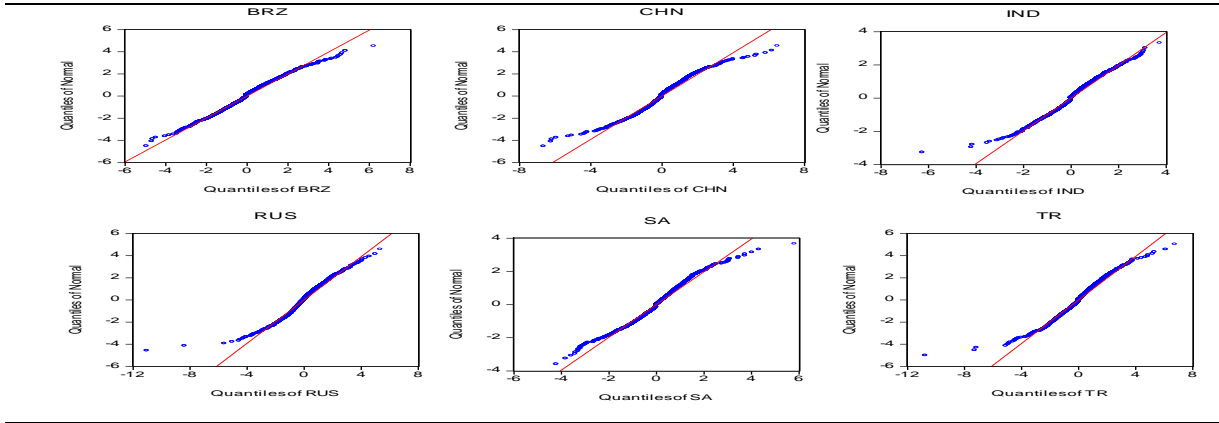
Tablo 1 : Betimleyici İstatistikler, Birim Kök ve Değişen Varyans Testleri (%)

	Brezilya	Çin	Hindistan	Rusya
Birim kök testleri				
ADF	0.0000*	0.0000*	0.0000*	0.0000*
PP	0.0000*	0.0000*	0.0000*	0.0000*
Betimleyici istatistikler				
Ortalama	0.007417	0.007474	0.038112	0.010031
Maksimum	6.22349	6.492529	3.737962	5.34871
Minimum	-4.94249	-6.64683	-6.25875	-11.0277
Std. Sapma	1.342757	1.348637	0.979736	1.360355
Çarpıklık	0.18008	-0.06596	-0.29401	-0.53381
Basıklık	4.169433	6.165993	5.301765	8.19391
Jarque-Bera	81.35268*	545.5563*	306.6518*	1527.665*
Değişen varyans testleri				
Q ² (20)	279.04*[0.000]	504.97*[0.000]	140.52*[0.000]	106.71*[0.000]
	Türkiye	G.Afrika		
Birim kök testleri				
ADF	0.0000*	0.0000*		
PP	0.0000*	0.0000*		
Betimleyici istatistikler				
Ortalama	0.027065	0.043145		
Maksimum	6.755278	5.818652		
Minimum	-10.7612	-4.21665		
Std. Sapma	1.493971	1.077604		
Çarpıklık	-0.37681	-0.12748		
Basıklık	6.714428	4.861929		
Jarque-Bera	780.4933*	191.8937*		
Değişen varyans testleri				
Q ² (20)	139.08*[0.0000]	392.80*[0.0000]		

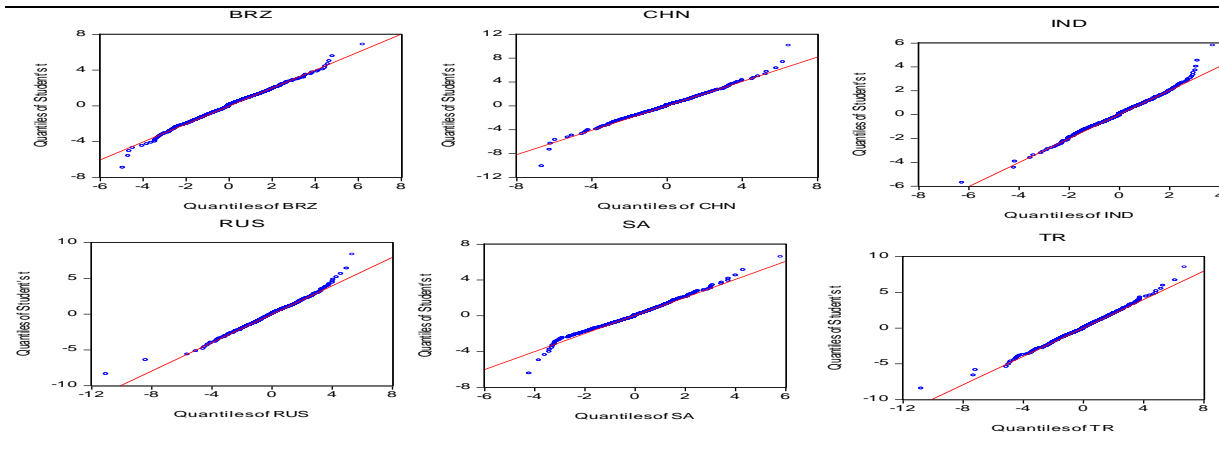
*, %5 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Köşeli parantez içindeki değerler olasılık değerleridir. Getiri serilerinin trend içermemesi nedeniyle birim kök testleri trendsiz model dikkate alınarak uygulanmıştır. ADF, Augmented-Dickey Fuller; PP ise Phillips-Perron birim kök testini ifade etmektedir. Jarque-Bera testi ile birim kök testleri için verilen değerler de olasılık değerleridir.

Bulgular incelendiğinde öncelikle inceleme kapsamındaki tüm hisse senedi endekslerinin getirilerinin durağan olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra tüm hisse senedi endekslerinin pozitif bir ortalama getiri oranına sahip oldukları anlaşılmaktadır. En yüksek getiriyi sırasıyla Güney Afrika ve Hindistan hisse senedi piyasaları sunarken, en düşük getiriyi sırasıyla Brezilya ve Çin hisse senedi piyasaları sunmaktadır. Buna karşın standart sapma ile ölçülen toplam risk düzeyine bakıldığında en yüksek toplam risk düzeyine sırasıyla Türkiye ve Rusya hisse senedi piyasalarının, en düşük risk düzeyine ise sırasıyla Hindistan ve Güney Afrika hisse senedi piyasalarının sahip oldukları anlaşılmaktadır. Standardize edilmiş hata terimlerinin karelerine uygulanan Ljung-Box Q²(20) testine ait sonuçlar incelendiğinde tüm hisse senedi endeksi getirilerinin değişen varyans sorunu içerdiği anlaşılmaktadır. Jarque-Bera testi de tüm hisse senedi endeksi getirilerinin standart normal dağılıma uymadığı sonucuna işaret etmektedir. Ayrıca Şekil 2'de gösterilen Q-Q grafiklerine ait bulgular da Jarque-Bera testi sonuçlarını desteklemektedir. Bu nedenle Student t dağılım varsayımı dikkate alınarak elde edilen bulgular incelendiğinde (Şekil 3) bu dağılımın standart normal dağılıma göre incelenen hisse senedi endeks getirileri için daha uygun bir dağılım varsayımı olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle VAR(1)-DBEKK(1,1) modeli çoklu Student t dağılım varsayımı dikkate alınarak tahmin edilmiştir.

Şekil 2: Q-Q Grafikleri (Standart Normal Dağılım)



Şekil 3: Q-Q Grafikleri (Student t Dağılımı)



3.2. VAR(1)-DBEKK(1,1) Model Tahmin Sonuçları

VAR(1)-DBEKK(1,1) modeline ait sonuçlar Türkiye ile Güney Afrika için Tablo 2’de, Türkiye ile Rusya için Tablo 3’te, Türkiye ile Hindistan için Tablo 4’te, Türkiye ile Çin için Tablo 5’te ve Türkiye ile Brezilya için Tablo 6’da sunulmuştur. Bulgular incelendiğinde tüm hisse senedi endeksleri için varyans denklemlerindeki tüm ARCH ve GARCH parametrelerinin pozitif ve istatistiki olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Bu bulgular teorik beklentilerle uyumlu bulgulardır. Ayrıca GARCH etkisinin ARCH etkisinden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra tüm hisse senedi endeksleri için yüksek bir volatilité kalıcılığının söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle bir volatilité şokunun uzun süreli etkilerinin olabileceği ifade edilebilir. Kovaryans denklemlerine bakıldığında da tüm hisse senedi endeks çiftleri için " $\alpha_{ii}\alpha_{jj}$ " çarpımı ile " $b_{ii} b_{jj}$ " çarpımının pozitif ve istatistiki olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Kovaryans durağanlık koşulunun da her durumda sağlandığı ifade edilebilir. Çoklu Student t dağılımının serbestlik derecesi de her durumda istatistiki olarak anlamlı çıkmaktadır. Bu da analizlerde çoklu Student t dağılım varsayımının kullanılmasını destekleyen bir bulgudur. Ljung-Box Q (20) ile Ljung-Box Q^2 (20) test istatistiklerine ait sonuçlar incelendiğinde de otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarının her durumda giderildiği görülmektedir.

Volatilité yayılımı ile ilgili sonuçlar incelendiğinde ise öncelikle inceleme kapsamındaki tüm hisse senedi endeks getirilerinin kendi geçmiş dönem volatilité şokundan etkilendiği anlaşılmaktadır. Çünkü, her durumda a_{ii}^2 parametreleri pozitif ve istatistiki olarak anlamlı çıkmaktadır. Bu etkinin en çok Güney Afrika ve Çin için en az ise Türkiye ve Hindistan için geçerli olduğu ifade edilebilir. Hisse senedi endeksleri arasındaki volatilité yayılımına bakıldığında ise her durumda " $\alpha_{ii} * \alpha_{jj}$ " çarpımının pozitif ve istatistiki olarak anlamlı çıktığı görülmektedir. Bu durum BRICS ülkelerinin her birinin hisse senedi piyasaları ile Türkiye hisse senedi piyasaları arasında volatilité yayılımının söz konusu olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca " $\alpha_{ii} * \alpha_{jj}$ " çarpımı sonucunda elde edilen katsayıların büyüklüğüne bakıldığında da Türkiye hisse senedi piyasasının volatilitesi üzerinde en çok sırasıyla Güney Afrika ve Rusya hisse senedi piyasalarındaki volatilitenin, en az ise sırasıyla Çin ve Hindistan hisse senedi piyasalarındaki volatilitenin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2: VAR(1)-DBEKK(1,1) Modeli Tahmin Sonuçları (TR / SA)

Getiri denklemi	Katsayılar	Olasılık değerleri
TR		
Sabit terim	0.069095*	0.0519
TR(-1)	-0.040039	0.1612
SA(-1)	0.058533	0.1047
SA		
Sabit terim	0.065709*	0.0074
TR(-1)	0.029809	0.1093
SA(-1)	-0.059789*	0.0441
Varyans Denklemi		
TR		
Sabit terim	0.028627*	0.0196
ARCH parametresi	0.022171*	0.0000
GARCH parametresi	0.962632*	0.0000
Varyans denklemi		
SA		
Sabit terim	0.024385*	0.0051
ARCH parametresi	0.059841*	0.0000
GARCH parametresi	0.918515*	0.0000
Kovaryans durağanlık şartı		
$ARCH_{TR}^2 + GARCH_{TR}^2$	0.984805 < 1	
$ARCH_{SA}^2 + GARCH_{SA}^2$	0.978357 < 1	
Kovaryans denklemi		
Sabit terim	0.010338*	0.0086
$ARCH_{TR} * ARCH_{SA}$	0.036424*	0.0000
$GARCH_{TR} * GARCH_{SA}$	0.940316*	0.0000
Çoklu student t dağılımının serbestlik derecesi	7.439990*	0.0000
AIC	6.171280	
SIC	6.226855	
HQ	6.192130	
Log likelihood	-4006.589	
Otokorelasyon testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q(20)	14.164	0.822
SA		
Q(20)	26.869	0.139
Değişen varyans testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q ² (20)	24.190	0.234
SA		
Q ² (20)	27.865	0.113

*,** sırasıyla %5 ve%10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. “*” ifadesi çarpım işaretini göstermektedir. Standardize edilmiş hata terimlerinin elde edilmesinde Cholesky yaklaşımından yararlanılmıştır VAR(1)-DBEKK(1,1) modelinin tahmininde en çok olabilirlik (Marquardt) yönteminden yararlanılmıştır. $ARCH_{it}^2 + GARCH_{it}^2 < 1$ kovaryans durağanlık koşulunu ifade etmektedir (Örneğin bakınız: Wang ve Wu, 2012: 2173).

Tablo 3: VAR(1)-DBEKK(1,1) Modeli Tahmin Sonuçları (TR / RUS)

Getiri denklemi	Katsayılar	Olasılık değerleri
TR		
Sabit terim	0.071380*	0.0426
TR(-1)	-0.038894	0.1769
RUS(-1)	0.061486*	0.0298
Durbin Watson ist.	2.026465	
RUS		
Sabit terim	0.013850	0.6508
TR(-1)	0.004628	0.8340
RUS(-1)	0.056177*	0.0436
Durbin Watson ist.	1.991288	
Varyans Denklemi		
TR		
Sabit terim	0.041768	0.0157*
ARCH parametresi	0.032675	0.0000*
GARCH parametresi	0.947192	0.0000*
Varyans denklemi		
RUS		
Sabit terim	0.025835*	0.0113
ARCH parametresi	0.040074*	0.0000
GARCH parametresi	0.943294*	0.0000
Kovaryans durağanlık şartı		
$ARCH_{TR}^2 + GARCH_{TR}^2$	0.979867 < 1	
$ARCH_{RUS}^2 + GARCH_{RUS}^2$	0.983368 < 1	
Kovaryans denklemi		
Sabit terim	0.010110*	0.0215
$ARCH_{TR} * ARCH_{RUS}$	0.036186*	0.0000
$GARCH_{TR} * GARCH_{RUS}$	0.945241*	0.0000
Çoklu student t dağılımının serbestlik derecesi	6.657130*	0.0000
AIC	6.639499	
SIC	6.695074	
HQ	6.660348	
Log likelihood	-4311.633	
Otokorelasyon testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q(20)	13.485	0.856
RUS		
Q(20)	12.200	0.909
Değişen varyans testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q ² (20)	19.991	0.459
RUS		
Q ² (20)	1.4074	0.999

*,** sırasıyla %5 ve%10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. “*” ifadesi çarpım işaretini göstermektedir. Standardize edilmiş hata terimlerinin elde edilmesinde Cholesky yaklaşımından yararlanılmıştır VAR(1)-DBEKK(1,1) modelinin tahmininde en çok olabilirlik (Marquardt) yönteminden yararlanılmıştır. $ARCH_{it}^2 + GARCH_{it}^2 < 1$ kovaryans durağanlık koşulunu ifade etmektedir (Örneğin bakınız: Wang ve Wu, 2012: 2173).

Tablo 4: VAR(1)-DBEKK(1,1) Modeli Tahmin Sonuçları (TR / IND)

Getiri denklemi	Katsayılar	Olasılık değerleri
TR		
Sabit terim	0.067426*	0.0580
TR(-1)	-0.029445	0.2847
IND(-1)	0.046975	0.2029
Durbin Watson ist.	2.023669	
IND		
Sabit terim	0.057177*	0.0147
TR(-1)	0.043466*	0.0107
IND(-1)	0.061213*	0.0409
Durbin Watson ist.	2.027984	
Varyans Denklemi		
TR		
Sabit terim	0.029035*	0.0318
ARCH parametresi	0.022323*	0.0000
GARCH parametresi	0.962821*	0.0000
Varyans denklemi		
IND		
Sabit terim	0.015953 *	0.0220
ARCH parametresi	0.037413*	0.0000
GARCH parametresi	0.944771*	0.0000
Kovaryans durağanlık şartı		
$ARCH_{TR}^2 + GARCH_{TR}^2$	$0.985146 < 1$	
$ARCH_{IND}^2 + GARCH_{IND}^2$	$0.982184 < 1$	
Kovaryans denklemi		
Sabit terim	0.004261**	0.0812
$ARCH_{TR} * ARCH_{IND}$	0.02890*	0.0000
$GARCH_{TR} * GARCH_{IND}$	0.95375*	0.0000
Çoklu student t dağılımının serbestlik derecesi	7.176981*	0.0000
AIC	6.116038	
SIC	6.171613	
HQ	6.136888	
Log likelihood	-3970.599	
Otokorelasyon testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q(20)	13.451	0.857
IND		
Q(20)	17.816	0.600
Değişen varyans testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q ² (20)	24.886	0.206
IND		
Q ² (20)	9.8313	0.971

*,** sırasıyla %5 ve %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. “*” ifadesi çarpım işaretini göstermektedir. Standardize edilmiş hata terimlerinin elde edilmesinde Cholesky yaklaşımından yararlanılmıştır VAR(1)-DBEKK(1,1) modelinin tahmininde en çok olabilirlik (Marquardt) yönteminden yararlanılmıştır. $ARCH_{ii}^2 + GARCH_{ii}^2 < 1$ kovaryans durağanlık koşulunu ifade etmektedir (Örneğin bakınız: Wang ve Wu, 2012: 2173).

Tablo 5: VAR(1)-DBEKK(1,1) Modeli Tahmin Sonuçları (TR / CHN)

Getiri denklemi	Katsayılar	Olasılık değerleri
TR		
Sabit terim	0.070203*	0.0494
TR(-1)	-0.028335	0.2858
CHN(-1)	0.032691	0.2327
Durbin Watson ist.	2.023359	
CHN		
Sabit terim	0.034734	0.2474
TR(-1)	0.111745*	0.0000
CHN(-1)	0.005122	0.8598
Durbin Watson ist.	1.973285	
Varyans Denklemi		
TR		
Sabit terim	0.022053*	0.0450
ARCH parametresi	0.018947*	0.0000
GARCH parametresi	0.970119*	0.0000
Varyans Denklemi		
CHN		
Sabit terim	0.037397*	0.0049
ARCH parametresi	0.051219*	0.0000
GARCH parametresi	0.925263*	0.0000
Kovaryans durağanlık şartı		
$ARCH_{TR}^2 + GARCH_{TR}^2$	0.989066 < 1	
$ARCH_{CHN}^2 + GARCH_{CHN}^2$	0.976482 < 1	
Kovaryans denklemi		
Sabit terim	0.007970*	0.0354
$ARCH_{TR} * ARCH_{CHN}$	0.031152*	0.0000
$GARCH_{TR} * GARCH_{CHN}$	0.947425*	0.0000
Çoklu student t dağılımının serbestlik derecesi	6.639373*	0.0000
AIC	6.684817	
SIC	6.740391	
HQ	6.705666	
Log likelihood	-4341.158	
Otokorelasyon testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q(20)	14.501	0.804
CHN		
Q(20)	20.065	0.454
Değişen varyans testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q ² (20)	27.850	0.113
CHN		
Q ² (20)	14.755	0.790

*,** sırasıyla %5 ve %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. “*” ifadesi çarpım işaretini göstermektedir. Standardize edilmiş hata terimlerinin elde edilmesinde Cholesky yaklaşımından yararlanılmıştır VAR(1)-DBEKK(1,1) modelinin tahmininde en çok olabilirlik (Marquardt) yönteminden yararlanılmıştır. $ARCH_{ii}^2 + GARCH_{ii}^2 < 1$ kovaryans durağanlık koşulunu ifade etmektedir (Örneğin bakınız: Wang ve Wu, 2012: 2173).

Tablo 6: VAR(1)-DBEKK(1,1) Modeli Tahmin Sonuçları (TR / BRZ)

Getiri denklemi	Katsayılar	Olasılık değerleri
TR		
Sabit terim	0.067994**	0.0561
TR(-1)	-0.058486*	0.0323
BRZ(-1)	0.145762*	0.0000
Durbin Watson ist.	2.020340	
BRZ		
Sabit terim	0.010355	0.7503
TR(-1)	0.041291*	0.0618
BRZ(-1)	-0.020374	0.4923
Durbin Watson ist.	1.975403	
Varyans Denklemi		
TR		
Sabit terim	0.030293*	0.0245
ARCH parametresi	0.023521*	0.0000
GARCH parametresi	0.960232*	0.0000
Varyans Denklemi		
BRZ		
Sabit terim	0.024658*	0.0437
ARCH parametresi	0.044475*	0.0000
GARCH parametresi	0.952131*	0.0000
Kovaryans durağanlık şartı		
$ARCH_{TR}^2 + GARCH_{TR}^2$	$0.983753 < 1$	
$ARCH_{BRZ}^2 + GARCH_{BRZ}^2$	$0.988572 < 1$	
Kovaryans denklemi		
Sabit terim	0.007886*	0.0325
$ARCH_{TR} * ARCH_{BRZ}$	0.032344*	0.0000
$GARCH_{TR} * GARCH_{BRZ}$	0.95213*	0.0000
Çoklu student t dağılımının serbestlik derecesi	8.007216*	0.0000
AIC	6.742008	
SIC	6.797583	
HQ	6.762858	
Log likelihood	-4378.418	
Otokorelasyon testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q(20)	14.058	0.828
BRZ		
Q(20)	9.7711	0.972
Değişen varyans testi	Test istatistiği	Olasılık değerleri
TR		
Q ² (20)	21.482	0.369
BRZ		
Q ² (20)	12.520	0.897

*,** sırasıyla %5 ve %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. “*” ifadesi çarpım işaretini göstermektedir. Standardize edilmiş hata terimlerinin elde edilmesinde Cholesky yaklaşımından yararlanılmıştır VAR(1)-DBEKK(1,1) modelinin tahmininde en çok olabilirlik (Marquardt) yönteminden yararlanılmıştır. $ARCH_{ii}^2 + GARCH_{ii}^2 < 1$ kovaryans durağanlık koşulunu ifade etmektedir (Örneğin bakınız: Wang ve Wu, 2012: 2173).

3.3. Volatilite Yayılımı Konusunda Dikkate Alınabilecek Diğer Bazı Unsurlar

Çalışmanın bu aşamasında volatilite yayılımı konusunda literatürde yer alan bazı eleştirilere değinilecektir. Bu kapsamda öncelikle inceleme kapsamındaki bazı ülkelerin farklı coğrafi bölgelerde bulunmalarına bağlı olarak hisse senedi piyasalarının işlem saatlerinin farklı olmasının olası

sonuçlarına değinilecek; ardından yapısal kırılmaların volatilité yayılımı üzerindeki etkileri konusundaki tartışmalara yer verilecektir.

3.3.1. Hisse Senedi Piyasalarının İşlem Saatleri Arasındaki Farklılıkların Olası Etkisi

Farklı coğrafi bölgelerde / zaman dilimlerinde olmalarına bağılı olarak ilgili ülkelerdeki hisse senedi piyasalarının işlem gördüğü saatler de birbirinden farklı olabilmektedir. Bu durum Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: İlgili Ülke Hisse Senedi Piyasalarının İşlem Saatleri

Ülkeler	Yerel zaman	Yerel işlem saatleri
Brezilya	GMT-03:00	10.00 - 17:55
Çin	GMT+08:00	09:30-11:30 / 13:00-15:00
Hindistan	GMT+05:30	09:15-15:30
Rusya	GMT+03:00	10:00-18:39
Türkiye	GMT+03:00	10:00-18:00
G. Afrika	GMT+02:00	09:00-17:00

Burada işlem saatleri ile ilgili teknik ayrıntılara yer verilmeyip; sadece sürecin mantığını yansıtan temel bilgiler sunulmuştur. Çünkü, kimi ülke borsaları için standart işlem saatleri dışında da işlemler yapılabilmektedir veya bazı teknik detaylar söz konusu olabilmektedir. Örneğin Rus hisse senedi piyasaları için 19:00-23:50 arasında da işlemler söz konusu olabilmektedir. Kaynak: <https://www.tradinghours.com/markets/jse/hours>

Tablo 7 incelendiğinde her ne kadar Türkiye, Güney Afrika ve Rusya hisse senedi piyasaları benzer saatlerde işlem görse de Türkiye’deki hisse senedi piyasalarının açık olduğu saatlerde Brezilya hisse senedi piyasalarının kapalı olduğu, benzer şekilde Çin hisse senedi piyasalarının açık olduğu saatlerde de Türkiye’deki hisse senedi piyasalarının kapalı olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde bu durumun sonuçlar üzerinde önemi bir etkisinin olmayacağını ifade eden çalışmalar olduğu gibi (Örneğin bakınız: Xu ve Hamori, 2012; Natarajan vd., 2014) özellikle günlük veriye dayalı analizlerde bu durumun sonuçlar üzerinde etkili olabileceğini ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır. Bu tür çalışmalar da bir düzeltme olarak analizlerde günlük getiri serileri yerine gün içi (intra-daily) getiri serilerinin veya doğrudan haftalık veri setinin kullanılabilmesi ifade edilmektedir. Fakat literatürde bu tür düzeltme yöntemlerinin de çeşitli dezavantajlarının bulunduğunu ifade eden çalışmalar yer almaktadır (Örneğin bakınız: Gebka ve Serwa, 2007:213). Bu tartışmalar ışığında bu çalışmada işlem saatleri arasındaki farklılıkların olası etkileri dikkate alınmamıştır. Bu nedenle bundan sonraki çalışmalarda bu durumun da dikkate alınabileceği düşünülmektedir.

3.3.2. Yapısal Kırılmaların Volatilité Yayılımı Üzerindeki Olası Etkileri

Dijk, Osborn ve Sensier (2005) volatilité yayılımına dayalı analizlerde volatilité serilerindeki yapısal kırılmaların dikkate alınmamasının yanlı (biased) sonuçların elde edilmesine yol açabileceğini ifade etmiştir. Literatürde bu durumu dikkate alan çalışmalar olduğu gibi dikkate almayan çalışmalar da bulunmaktadır (Örneğin bakınız: Nakajima ve Hamori, 2012; Inagaki, 2007; Zivkov vd., 2015). Bu çalışmada incelenen dönem için ilgili hisse senedi endekslerinin volatilitesinde yapısal kırılmalar olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla diğerlerinin yanı sıra Zhou vd.’nin (2021) çalışmalarında da

olduğu gibi Bai ve Perron (1998, 2003) testi kullanılmıştır. Bu test UDmax ve WDmax test istatistiklerinden oluşmaktadır. Yapısal kırılmaların sayısının belirlenmesinde ise BIC kriterinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar Tablo 8 ve 9’da gösterilmiştir. Bulgular incelendiğinde UDmax ve WDmax test istatistiklerinin %5 anlamlılık düzeyinde inceleme kapsamındaki tüm hisse senedi endekslerinin volatilite serilerinde yapısal kırılmanın söz konusu olduğu sonucuna işaret ettikleri görülmektedir.

Tablo 8 : Bai ve Perron (1998, 2003) Testi Sonuçları

Ülkeler	UDmax	WD max
Brezilya	42.84542*	42.84542*
Çin	18.53298*	22.02396*
Hindistan	25.95151*	30.45021*
Rusya	25.39701*	30.18093*
Türkiye	9.868870*	16.41931*
G. Afrika	29.25140*	43.34090*

*, %5 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Maksimum yapısal kırılma sayısı 5, triminaj 0.15 olarak belirlenmiştir. Bu alandaki literatürle uyumlu bir şekilde volatilite serilerini temsilen günlük getiri serilerinin kareleri kullanılmıştır.

Yapısal kırılma sayılarına bakıldığında da Türkiye, Brezilya ve Çin hisse senedi piyasalarında ikişer, Rusya, Güney Afrika ve Hindistan hisse senedi piyasalarında ise birer yapısal kırılmanın gerçekleştiği görülmektedir. Dolayısıyla bu alanda daha sonra yapılacak çalışmalarda volatilite serilerindeki yapısal kırılmaların dikkate alınmasının önemli olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 9: Yapısal Kırılma Sayılarının Belirlenmesi

Ülkeler	BIC (minimum değeri)	Kırılma sayısı	Kırılma tarihleri
Brezilya	2.305984	2	09.08.2012 / 12.09.2014
Çin	2.814794	2	05.06.2012 / 07.04.2015
Hindistan	1.359280	1	07.06. 2012
Rusya	3.199291	1	05.06.2012
Türkiye	3.336910	2	29.05.2013 / 05.03.2014
G. Afrika	1.619190	1	06.07.2015

*, %5 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Maksimum yapısal kırılma sayısı 5, triminaj 0.15 olarak belirlenmiştir. Bu alandaki literatürle uyumlu bir şekilde volatilite serilerini temsilen günlük getiri serilerinin kareleri kullanılmıştır.

SONUÇ

Hisse senedi piyasalarındaki fiyat hareketleri gerek iktisadi gerekse finansal analizler açısından oldukça önemli bilgiler içermektedir. Bu nedenle bu çalışmada çoklu Student t dağılım varsayımı altında iki değişkenli VAR(1)-Diagonal BEKK GARCH (1,1) modeli kullanılarak Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika ekonomilerinden oluşan BRICS ülkelerinin hisse senedi piyasaları ile Türkiye hisse senedi piyasaları arasındaki volatilite yayılımı incelenmiştir. Çalışma bulguları ilgili hisse senedi piyasaları ile Türkiye hisse senedi piyasaları arasında volatilite yayılımının olduğunu göstermektedir. Bulgular ayrıca Türkiye hisse senedi piyasalarının volatilitesi üzerinde en fazla

Güney Afrika ve Rusya, en az ise Çin ve Hindistan hisse senedi piyasalarındaki volatilitenin etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulguların para politikası uygulamaları, yatırım stratejileri, risk yönetimi ve şirketlerin finansman politikaları açısından uygulamaya dönük oldukça önemli bilgiler içerdiği ifade edilebilir (Arago-Manzana ve Fernandez –Izquierdo, 2007:122).

Fakat daha önce de ifade edildiği gibi bu çalışmadaki analizlerde hisse senedi endekslerinin volatilitelerinde meydana gelen yapısal kırılmaların olası etkileri ile ilgili hisse senedi piyasalarının farklı zaman dilimlerinde bulunmalarına bağlı olarak ortaya çıkan işlem saati farklılıklarının olası etkileri dikkate alınmamıştır. Bu nedenle bu alanda daha sonra yapılacak çalışmalarda bu vb. hususların dikkate alınabileceği düşünülmektedir

KAYNAKÇA

- Alkan, B., & Çiçek, S., (2020). Spillover Effect in Financial Markets in Turkey. *Central Bank Review*, Vol. 20, 53-64.
- Arago-Manzana, V., & Fernandez-Izquierdo, M.A., (2007). Influence of Structural Changes in Transmission of Information Between Stock Markets: A European Empirical Study. *Journal of Multinational Financial Management*, Vol.17, 112-124.
- Aylward, A., & Glen, J., (2000). Some International Evidence on Stock Prices as Leading Indicators of Economic Activity. *Applied Financial Economics*, Vol.10,1-14.
- Bai, J., & Perron, P., (2003).Computation and Analysis of Multiple Structural Change Models. *Journal of Applied Econometrics*, Vol.8, No.1, 1-22.
- Bai, J., & Perron, P., (1998). Estimating and Testing Linear Models with Multiple Structural Changes. *Econometrica*, Vol.66, No.1, 47-78.
- Bayramoğlu, M.F., & Abasız, T., (2017).Gelişmekte Olan Piyasa Endeksleri Arasında Volatiliteler Yayılım Etkisinin Analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, cilt.74, 183-200.
- Berberoğlu, M., (2020).The Investigation of Volatility Spillover Effect Between Stock Markets of Turkey, Italy, Greece And Russia. *Business & Management Studies: An International Journal*, Vol.8, No.2, 1576-1598.
- Cheung, Y-W., & Ng, L.K., (1996). A Causality-in-Variance Test And Its Application to Financial Market Prices. *Journal of Econometrics*, Vol.72, 33-48.
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A., (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with Unit Root. *Journal of the American Statistical Association*, Vol.74, 427–431.
- Dijk, D., Osborn, D.R., & Sensier,M., (2005). Testing For Causality in Variance in The Presence of Breaks. *Economic Letters*,Vol.89, No.2,193-199.

- Engle, R., & Kroner, K., (1995). Multivariate Simultaneous Generalized ARCH. *Econometric Theory*, Vol.11, 122-150.
- Ertena, I., Tuncela, M.B., & Okay, N., (2012). Volatility Spillovers in Emerging Markets During the Global Financial Crisis: Diagonal BEKK Approach. *MPRA Paper 56190, University Library of Munich, Germany*. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/56190/>. Erişim Tarihi: 14.04.2020.
- European Central Bank. (2012). *Economic and Monetary Development, Monthly Bulletin, October*, 47-50. https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/mb_201210_focus05.en.pdf. Erişim Tarihi: 04.02.2020.
- Gebka, B., & Serwa, D., (2007). Intra- and Inter-Regional Spillover Between Emerging Capital Markets Around The World. *Research in International Business and Finance*, Vol.21, 203-221.
- Gürsoy, S., & Eroğlu, Ö., (2016). Yükselen Ekonomilerin Pay Piyasaları Arasında Getiri Ve Volatilite Yayılımı: 2006 - 2015 Yılları Arasında Yapılmış Bir Analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt.3, sa.1, 16-33.
- Hamao, Y., Masulis, R.W., & Ng, V., (1990). Correlation in Price Changes and Volatility Across International Stock Market. *The Review of Financial Studies*, Vol.3, No.2, 281-307.
- Inagaki, K., (2007). Testing For Volatility Spillover Between The British Pound And The Euro. *Research in International Business and Finance*, Vol.21, 161-174.
- Kanas, A., (1998). Volatility Spillover Across Equity Markets: European Evidence. *Applied Financial Economics*, Vol.8, 245-256.
- Koç, A., (2009). Borsalar Ekonomilerin Barometresi midir?. *Dünya gazetesi*, https://www.dunya.com/kose-yazisi/borsalar-ekonomilerin-barometresi-midir/55_01. Erişim Tarihi: 18.02.2020.
- Kyle, A.A., (1985). Continuous Auctions And Insider Trading. *Econometrica*, Vol.53,1315-1335.
- Mukherjee, K., & Mishra, R.K., (2010). Stock Market Integration And Volatility Spillover: India And Its Major Asian Counterparts. *Research in International Business and Finance*, Vol.24, No.2, 235-251.
- Nakajima, T., & Hamori, S., (2012). Causality-in-Mean And Causality-in-Variance Among Electricity Prices, Crude Oil Prices, And Yen-US Dollar Exchange Rates in Japon. *Research in International Business and Finance*, Vol.26, 371-386.
- Natarajan, V.K., Singh, A.R.R., & Priya, N.C., (2014). Examining Mean-Volatility Spillover Across National Stock Markets. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, Vol.19, 55-62.

- Phillips, P.C.B., & Perron, P., (1988). Testing for a Unit Root in Time Series Regression. *Biometrika*, Vol.75, No.2, 335–346.
- Ross, S.A., (1989). Information And Volatility: The No-Arbitrage Martingale Approach To Timing And Resolution Irrelevancy. *Journal of Finance*, Vol. XLIV, 1-17.
- Vo, V.X., & Tran, T.T.A., (2020). Modelling Volatility Spillovers From The Us Equity Market To Asean Stock Markets. *Pacific-Basin Finance Journal*, Vol.59, 1-8.
- Wang, Y., & Wu, C., (2012). Forecasting Energy Market Volatility Using GARCH Models : Can Multivariate Models Beat Univariate Models?. *Energy Economics*, Vol.34, 2167-2181.
- Xu, H., & Hamori, S., (2012). Dynamic Linkages of Stock Prices Between The BRICS And United States: Effects Of The 2008-2009 Financial Crisis. *Journal of Asian Economics*, Vol.23, 344-352.
- Zhou, X., Zhang, J., & Zhang, Z. (2021), “How Does News Flow Affect Cross-Market Volatility Spillovers? Evidence From China’s Stock Index Futures And Spot Markets. *International Review of Economics and Finance*, Vol.73, 196–213.
- Zivkov, D., Njagic, J., & Milenkovic, I., (2015). Bidirectional Volatility Spillover Effect Between The Exchange Rate and Stocks in Selected Eastern European Economies. *Czech Journal of Economics and Finance*, Vol.65, No.6, 477-498.



İDEAL DEVLET ÖRGÜTÜ VE TEMEL PARADİGMALARI:

Kadim Türk Medeniyeti Devlet Geleneği ve Diğer Felsefi Görüşlerin Analizi Çerçevesinde Sosyal Hukuk Devlet Modeli Yapılanmasına Yönelik Temel Yaklaşımlar

İsmail Hakkı ERASLAN¹

Şaban KIZILDAĞ²

Ali Erdi KARABALIK³

Öz

Yüce Tanrı, irade ve hürriyet sahibi olarak her insana ayrı bir bireysellik verdiğinden dolayı diğer yarattığı mahluklardan farklı bir mahiyet bahşetmiştir. Yani tek bir insan, diğer mahlukların bir türü gibidir. Bunun için insan, yeryüzünde yüce Tanrı'nın halifesi olarak nitelendirilmektedir. Yüce Tanrı nazarında bu kadar kıymet gören insanın mutluluğu elbette son derece önemlidir. Çünkü yüce Tanrı insanları daima mutlu görmek ister. Bu bakımdan mutluluk insan için bu dünya ve diğer dünyada ulaşılması istenen değerli bir nihai hedeftir. Nitekim felsefenin tarihçesi incelendiğinde de mutluluk ahlâkın temel amacı olarak görülmektedir. Bu durum siyaset felsefesi için de geçerli olup, Aristo politikayı *insan mutluluğunu gerçekleştirme sanatı* olarak nitelendirmektedir. Burada tartışılan temel konu ise, insanların refahını sağlayan ve mutluluğunu artırıcı ideal bir devlet örgütü nasıl ve hangi yapıda olmalı, hangi temel fonksiyonları yerine getirmeli sorunsalıdır. Bu çalışma ideal devlet örgütü yapılanmasına yönelik sosyal hukuk devletinin temel felsefesini, kadim Türk milletinin geleneksel devlet örgütüne yönelik kültürel birikimi ve tarihsel süreç içinde öne çıkan filozofların görüşlerini de dikkate alarak analiz etmeyi ve ideal devlet örgütü modeli yapılanmasına yönelik çağdaş stratejik öngörülerini ortaya çıkarmak amacı ile gerçekleştirmiştir. Araştırmanın amacının gerçekleşmesi için nitel araştırma yaklaşımına müracaat edilmiş olup, ikincil veri toplama teknikleri ile bilgiler elde edilmiştir. Toplanan veriler sistematik derleme yöntemi ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Devlet, Örgüt, Devlet Örgütü, Türkler'de Devlet Örgütü, Sosyal Hukuk Devleti

Jel Kodları: H1, I31, J18.

¹ Prof. Dr. Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, hakkieraslan@duzce.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2108-0279

² Dr. Anadolu Üniversitesi İletişim Fakültesi, kizildagsaban34@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9284-2779

³ Dr. Öğr. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, karabalikerdiali@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6211-2724

IDEAL STATE ORGANIZATION AND BASIC PARADIGMS:

Strategic Forecasts for Making a Social Law State Model within the Framework of the Analysis of the Ancient Turkish Nation State Tradition and Other Philosophical Views

Abstract

The Almighty God, as the owner of will and freedom, has given each person a different individuality, so he has given a different nature than the other creatures he created. In other words, a single person is like a species of other creatures. For this reason, man is described as the caliph of God on earth. Of course, the happiness of a person who is valued so much in the eye of God is extremely important. Because God always wants to see people happy. In this respect, happiness is a valuable final goal that is desired to be reached in this world and in the other world. As a matter of fact, when the history of philosophy is examined, happiness is seen as the main purpose of morality. This situation is also valid for political philosophy, Aristo describes politics as the art of realizing human happiness. The main issue discussed here the question of how and in what structure an ideal state organization that ensures the welfare and happiness of people should be, and which basic functions should be fulfilled. This study has been carried out with the aim of analyzing the basic philosophy of the social law state towards the structuring of the ideal state organization, taking into account the cultural accumulation of the ancient Turkish nation towards the traditional state organization and the views of the outstanding philosophers in the historical process, and to reveal the contemporary strategic predictions for the ideal state organization model. In order to achieve the purpose of the research, qualitative research approach was used and information was obtained by secondary data collection techniques. Collected data were interpreted by analyzing and synthesizing by systematic compilation method.

Keywords: *State, Organization, State Organization, State Organization in the Turks, Social Law State.*

Jel Classification: *H1, I31, J18.*

GİRİŞ

Devlet örgütü ihdas edildiği tarihten bu yana insan ve toplum yaşamının idamesi için müracaat edilen en önemli araçlardan birisidir. Kaldı ki günümüz koşullarında da devlet örgütünün insanların mutluluk ve refahı için ne denli yaşamsal öneme sahip olduğu aşikardır.

Nitekim tarihin ilk devirlerinden itibaren topluluk halinde yaşayan insanoğlu, yaşamını idame ettirebilmek için belirli bir düzene ve örgütlenmeye gereksinim duymuş, birlikte ve düzenli yaşam ihtiyacı duymaları devlet örgütünü ortaya çıkarmıştır (Kantarıcı, 2014; Şimşir, 2017; Güney, 2002). Siyasal bir örgüt olan devlet, toplumun tüm üyelerinin ve örgütlerinin varlığını koruma ve devam ettirme noktasında büyük bir işleve sahip olmasının yanı sıra (Şimşir, 2017: 273), insanların topluluk halinde yaşamının bir mecburiyeti olarak; güvenlik, korunmak, sosyal ilişkilerin düzenlenmesi, işleyişin aksadığı alanlarda düzen sağlayıcı kuralların tespit edilmesi ve uygulanması, kurallara itaatini olmadığı zamanlarda zor kullanma gücünden yararlanarak kuralların işlerliğinin sağlanması, kaynakların paylaşılması gibi gereksinimlerin giderilmesi durumunda ortaya çıkan ve insanların kurgularına ve kabullerine dayanan, nihayetinde insanların mutluluğunu sağlayan bir sosyal ve siyasal

örgüttür (Özcan, 2016: 88). Bu bağlamda henüz tarihin ilk devirlerinden itibaren toplumları refah içinde yönetme araçsallığı iddiası ile *ideal devlet örgütü* tasarımıya yönelik, şimdiye kadar muhtelif zamanlarda yaşamış, farklı milletlere mensup, çeşitli kültür ve dinsel inanışlara sahip birçok filozof, bilim adamı, aydın, düşünür, hukukçu, sosyolog, lider ve araştırmacı fikir serdetmiş ve bu fikirler neticesinde birçok bilimsel eser neşretmiş, kuram⁴ geliştirmiştir.

Hukuki açıdan devlet, kendisini oluşturan parçalarından ya da unsurlarından hareketle tanımlanır. Bu anlamda devlet, *bir toprak parçası üzerinde ve bir otorite altında yaşayan insan topluluğunun oluşturduğu siyasal birliğin adı* olarak ifade edilmektedir (Onat, 2011: 101). Tanımı çok farklı şekillerde ortaya çıkmış olmasına karşın devlet örgütü; sınıfların ortaya çıkmasından bu yana, yani ilk çağlardan itibaren toplumsal yaşamın düzenleyici bir araçsallığı olarak var olmuştur. Klasik devlet kavramı tanımı, geniş ve genel biçimde bir toplumdaki egemen örgütü tarif eder. Yaygın ve bilimsel bakımdan genel kabul gören yaklaşıma göre devlet; insanların toplu olarak yaşamaya başladığı ilk çağlardan itibaren, toplumsal sınıfların ortaya çıkmasıyla yöneten-yönetilen farklılaşmasının oluşması sonucu kurulan, gelişmiş bir siyasal egemenliğe dayalı örgüttür (Yanardağ, 2020: 10). En temel haliyle bir lider etrafında şekillenmeye başlayan ilk devlet örgütlenmeleri, daha sonra gücünün kaynağını tanrıya dayandıran krallar ya da sultanlar tarafından yönetilen siyasal yapılanmalar halini almış (Korkmaz, 2018: 114); paralel süreçte, sosyal sözleşme ve anayasa fikri ile birlikte değişen algı sonucunda yapısı ve işlevleri de bu sürece bağlı olarak yeni unsurları çerçevesinde tanımlanmış ve farklılaşmıştır (Özcan, 2016: 89). Günümüzde ise, *artık*, iradesinin kaynağını millettten alan devlet örgütü, bir milletin siyasal ve yasal yönden örgütlenmesine verilen ad olup, halk iradesinin yönetime yansması olarak tarif edilmektedir. Bu bağlamda devlet, milletin madde ve ruh değerlerinden ilham alan, damarlarından fişkıran, millî tarih ve gelenekleri kuşatan organizmanın adıdır (İşçi, 1996: 53).

Devlet örgütü kavramı, filozof ve düşünce insanların temel sorgularından ve inceleme alanlarından biri olmuştur. İnsanın özünde iyi olup olmadığı tartışması bile devlet örgütü kavramı üzerinde şekillenmiştir. Eğer insan iyiye devlet örgütünün egemenlik gücü sınırlandırılmalı, değilse birbirlerine zarar vermemeleri için bu güç sınırlandırılmamalıdır. İktisadi düşünce tarihinde ise, insanın değil devlet örgütünün iyiliği tartışılmış, bu çerçevede devlet örgütünün sınırının ne olması

⁴ Devletin köken kuramları, devletin nasıl ortaya çıkmış olabileceği hususundan hareket ederek devletin ortaya çıkışını açıklamaya çalışan, bu konuda fikir yürüten ve varsayımda bulunan görüşler olup, (1) devletin ailelerin büyüyüp gelişmesi sonucunda ortaya çıktığını savunan **aile kuramı**, (2) devletin ortaya çıkışını kazananın kaybeden üzerinde kurduğu otoriteye bağlayan kuvvet ve **mücadele (kuvvet ve güç) kuramı**, (3) devlet mekanizması ile canlı organizmalar arasında benzerlik ilişkisi kuran ve devleti canlı bir organizmaya benzeten **biyolojik (organizması) kuram**, (4) insanların doğa durumu olarak ifade edilen dönemden kendi akıl ve iradeleri vasıtasıyla çıkması ile birlikte bir sözleşme yaparak devleti kurduğunu savunan **sosyal sözleşme kuramı** ve (5) devletin ortaya çıkışını ekonomik olaylara bağlayan **ekonomik kuram** olarak nitelendirilmektedir (Düvenci, 2018: 67).

gerektiği üzerinde durulmuştur. Binaenaleyh, ideal devlet örgütü arayışı sadece düşünce insanların fikir dünyalarında kalmamış sosyal olaylarla da şekillenmiştir (Ay ve Uçar, 2015: 196).

Batı Medeniyeti (Antik Yunan) kapsamında ideal devlet örgütüne yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, Planton'dan (Eflatun) itibaren Aristo, Makyavel, Hobbes, Bodin, Hegel gibi filozofların çalışmalarının öne çıktığı görülmektedir. Ancak yine de vurgulamak gerekirse, adı geçen filozofların neredeyse tamamı, ideal devlet örgütlenmesi kavramını kendi medeniyetlerinin bakış açıları çerçevesinde değerlendirmiş ve katkıda bulunmuştu. Özetlemek gerekirse, öncelikle bireylerin gereksinimlerinin en iyi şekilde nasıl giderilebileceği, bireyler ile devlet örgütü arasındaki ilişkinin nasıl olması gerektiği, bireyin ve devlet örgütünün karşılıklı sorumlulukları, bunlardan daha önemlisi adaletin sağlanması ve nihayetinde bireysel ve toplumsal mutluluğun gerçekleştirilmesine yönelik **ideal devlet**, yani bir veçhesi ile, mükemmel bir *sosyal hukuk devleti* düşüncesi filozof ve düşünürlerin temel uğraşı alanlarından birisi olmuştur.

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

• Araştırmanın Amacı

Bu çalışma ideal devlet örgütü yapılanmasına yönelik sosyal hukuk devletinin temel felsefesini, kadim Türk milletinin geleneksel devlet örgütüne yönelik kültürel birikimi ve tarihsel süreç içinde öne çıkan filozofların görüşlerini de dikkate alarak analiz etmeyi ve ideal devlet örgütü modeli yapılanmasına yönelik çağdaş stratejik öngörülerini ortaya çıkarmak amacı ile gerçekleştirmiştir.

• Araştırmanın Sorunsalı

Tarih Türklerle başlar; ve tarihi Türkler yazmıştır. Örgütler ise insanların farklı amaçlarını gerçekleştirmek için ihdas ettikleri araçsallıklardır. Bu bağlamda Türklerin daha tarihin ilk dönemlerinden itibaren avcılık kültüründen ve geleneğinden tevarüs eden ve bunların **genlerine (R1b ve R1a)** yansımalarının bileşiminden çıkan yöneticilik ve savaşçılık vasfı, ilk örgütlenme yapılanmalarının ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Aynı zamanda, tarihte ilk defa ortaya çıkan ordu ve devlet örgütleri, bu örgütlerin yönetimi ve rakiplere karşı stratejilerin geliştirilmesi, *aynı şekilde*, taktik ve tekniklerin uygulanmasını da Türk kavmi hayata geçirmiştir⁵. Bunların toplamı olarak tarihin ilk medeniyetini Türk kavmi meydana getirmiş, diğer medeniyetlerin kurulmasına da vesile olmuştur. Diğer bir ifade ile **medeniyetlerin atası ve babası** Türklerdir. Yine vurgulamak gerekirse bu durumun temel nedenlerinden en birincisi, genlerde gelen değişim Türklerin bu yeteneği kazanmasına çok çok önemli katkıda bulunmasındandır. Binaenaleyh, Türkler çok iyi bir devlet örgütü yapılanmasının yanı sıra bu örgütün mükemmel yönetim şeklini de, *zamanla daha da iyileştirerek*, ortaya çıkarmıştır.

⁵ Türkler örgütlenme ve yöneticilik kabiliyetlerini aynı zamanda işletme örgütleri düzeyinde ilk ihdas eden milletlerden birisidir. Örneğin ilk tarımsal örgütleri kurup geliştiren, ilk sanayi örgütlenmesini ve ihtisas organize sanayi bölgelerini kurgulayıp, tasarlayıp ve hayata geçiren, *Ahi Evran vasıtası ile*, yine Türklerdir. Konu hakkında lütfen bkz. Eraslan, İ.H., ve Dönmez, C.Ç., 2017. Endüstriyel Kümelenme Uygulamalarının Dünya Genelinde İncelenmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 17, Sayı 62.

Tarihteki ilk Türk devletleri incelendiğinde zaten bu durum hemen görülmektedir. Yasama-yürütme-yargı mekanizmasının ilk prototipini ihdas eden, yani daha tarihin ilk dönemlerinden bu yana tasarımını yapan ve uygulayan Türkler, Gök Tanrı-Tek Tanrı inancı ile devlet-ordu örgütü ve buna bağlı yönetim ilkelerini düzenleyip rafine (*tarih literatüründe henüz bilinmemesine rağmen muhtemelen kendilerine gönderilen Tanrı'nın görevlendirdiği Elçiler-Peygamberler vasıtası ile*) etmiş; günümüzde halen tartışılan ideal devlet örgütlenmesini zaten tarihe adeta kazımıştır. Böylece insanların barış⁶ ve huzur içinde yaşayıp mutluluğunu netice vermeyi hedefleyen ideal devlet örgütlenmesi, buna bağlı olarak, ideal medeniyetin ortaya çıkması da beraberinde gelmiştir.

Bununla birlikte yazılı kaynaklar (literatür) incelendiğinde karşımıza özellikle oryantalistlerin düşüncelerinin (*ve kendi görüşleri doğrultusunda kasti yönlendirmelerinin*) ön plana çıktığı ve baskın bir şekilde, *hatta neredeyse*, medeniyetin kökenini Yunanlılara dayadıkları bir görüş hakimdir. Bu bağlamda şimdiye kadar siyaset ve devlet felsefesine yönelik yapılan çalışmaların kaynağının büyük bir kısmının Batı Medeniyetine mensup filozoflar ve düşünürler tarafından üretildiği ve insanoğlu tarafından medeniyetin ortaya çıkarılmasını Batılıların (Antik Yunan) ihdas ettiği Batılı bilim adamları ve oryantalistler tarafından iddia edilmektedir. Ancak özellikle *oryantalistlerin* iddia ettiği (*veya bildiği*) gibi durum böyle elbette değildir. Diğer bir ifade ile mevcut durum (bilgi) ile bilmek istemedikleri arasında önemli bir fark vardır. Yani bu araştırmada iddia edilenin tam aksine, önemli bir bölümü tarafgirane ve yanlı, kasti, yani yalan ve yanlış bilgi veya bilmemeden kaynaklanan bilgi eksikliği söz konusudur.

- Araştırma Sorusu

Neredeyse insanlık tarihi kadar eski dönemlere dayanan kadim Türk milleti devlet yapılanmasının temelinde yatan en önemli unsur(lar) ne(ler)dir?

- Araştırma Deseni

Bu araştırmada yeni bilgilerin erişimine olanak sağlayan, esnek ve keşfedici bir yaklaşıma izin veren nitel araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırma ikincil verilere bağlı elde edilen kapsamlı dokümanlara bağlı olarak *etkileşimsiz-analitik* yöntemlerden *sistemantik derlemeye* dayalı, betimsel amaçlı nitel bir araştırma deseni özelliğini taşımaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile ideal devlet örgütlenmesi ve yönetimi alanında çeşitli görüşler çerçevesinde yapılan çalışmaların kapsamlı olarak değerlendirilmesi bakımından ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve bu yöndeki mevcut boşluğu doldurması amaçlanmaktadır.

- Veri Toplama Teknikleri

⁶ Türklerde devlete İl (el) adı verilirdi. İl aynı zamanda barış anlamında kullanılmıştır. Binaenaleyh, Türk devlet anlayışı ve toplum yapılanması barış ve huzur ikliminin yaratılmasına dayalıdır. Kaldı ki Türk devleti sadece kendi milleti için değil, hâkimiyetine aldığı başka milletler için de Türk töresine uygun hareket ederek bu anlayışı yansıtmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin tamamı ikincil veri toplama yöntemi ile elde edilmiştir. Bu bağlamda konu ve kavramlar çerçevesinde şimdiye kadar ortaya çıkarılan yazılı metinler, temel kitaplar, kök makaleler, lisans üstü tez çalışmaları, araştırma makaleleri, tarihsel arşiv ve diğer ilgili dokümanlar araştırılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın amacına yönelik farklı disiplin çalışmaları (*tarih, sosyoloji, antropoloji, genetik, yönetim-örgüt, strateji vs.*) neticesinde ihdas edilen bilgilerin elde edilmesi gerçekleştirilmiştir.

- Araştırma Bulgularının Analizi ve Aşamaları

Elde edilen verilerin tamamı, nitel araştırma içinde sıklıkla başvuru ve elde edilen verilerin yeni yorumlarla çeşitlendirilip detaylandırılmasını sağlayan önemli bir özellik olmasının yanı sıra, özellikle veri toplamanın görece zor olduğu veya az çalışılmış konuların incelenmesinde kullanışlı bir yaklaşım olan *sistemik derleme tekniği* çerçevesinde sentez edilerek değerlendirilmiştir.

Sistemik inceleme, birden fazla çalışmadan elde edilen kanıtları bir araya getirme ve sentezleme, parçaların toplamından daha büyük bir bütün oluşturan titiz bir yöntemdir (Purssell ve McCrae, 2020). Sistemik derleme tekniği çerçevesinde, araştırma sorunsalı kapsamında olup, ilgili alanda yapılmış tüm araştırmalar taranmış, belirli kriterlere göre inceleme grubuna dâhil edilmiş (*bir kısmı bertaraf edilmiş*); bu bağlamda derlemeye alınmış olan çalışma bulguları sentezlenmiştir. Bu bağlamda devlet felsefesi ve yönetim felsefesine yönelik temel kitaplar (*örneğin, Siyasetname, Kutadgu Bilig, Medinetül Fazıla, Mukaddime vs.*) ve bu temel çalışmaları analiz eden bilimsel araştırma sonuçları (makale, tez vs.) kronolojik sıralamaya göre incelenmiştir.

Araştırma süreci aşamalarında; öncelikle, akademik çalışmalarda önde gelen veri tabanları başta olmak üzere, konu hakkında yazılı tüm özgün ve kök çalışmalar incelenmiş ve elde edilen dokümanlar kronolojik olarak sıralanmıştır. Daha sonra temalara ayrılan konulara yönelik bir tasnif daha yapılarak, her bir alt konuya yönelik ilgili veriler dijital olarak dosyalanmıştır. Kategorize edilen tüm veriler, araştırmanın amacı çerçevesinde incelenmiş, çalışma bulgularının özetleri çıkarılmış ve ana temalar ortaya çıkarılmıştır. Daha sonra bu rafine edilmiş veriler sentez edilerek yorumlanmıştır. Nihayetinde, elde edilen sentezlenmiş yorumlar vasıtasıyla geleceğe yönelik kuram oluşturulmaya çalışılmıştır.

2. KADİM TÜRK MEDENİYETİ VE SİYASET FELSEFESİ ÇERÇEVESİNDE İDEAL DEVLET ÖRGÜTÜ DÜŞÜNCESİNİN GELİŞİM SÜRECİ

İnsanoğlu fitratının derinliklerinde gizli olan medenileşme ve medeniyet kurma nüvesi ilk olarak yüce Tanrı'nın elçileri vasıtasıyla neşvünema bulmuş ve insanoğluna öğretilmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde medeniyetin ilk kurucusu yine yüce Tanrı'nın ilk Elçisi olan Hz. Adem tarafından ihdas edilmiştir. Doğal olarak, daha sonra gelen Elçiler de kendi toplumlarının kurucusu, inşa edeni, eğiticisi ve rol modeli vazifesini görmüştür. Bu bağlamda değerlendirildiğinde evrensel değerlere sahip medeniyetlerin kökeninde ve nüvesinde yüce Tanrı'nın Elçilerinin büyük katkısının olduğu aşikardır (*örneğin, Maya, Mısır ve Anadolu uygarlığı gibi*). İnsanların amaçlarına bağlı olarak

farklı şekillerde tezahür eden devlet örgütü yapılanmasının ilk örneğini ise kurucu halk olan Türkler ihdas etmiştir. Nitekim tarihte ilk defa devlet örgütü yapılanmalarının nüvesini Türklerin ihdas ettiği, daha sonra diğer halkların, özellikle güvenliklerini⁷ sağlayarak kurdukları şehir devleti ve büyük devlet örgütü himayesinde yönettikleri görülmektedir. Bu bağlamda Türkler, tarih sahnesine insan oğlunun çıkışından bu yana, ordu örgütlenmesi ile birlikte en iyi devlet örgütlenmesini ortaya çıkaran, geliştiren ve bunu günümüze kadar sürdürebilen ender kavimlerden birisidir. Bununla birlikte insanlık tarihinin bilinen daha ilk evrelerinden itibaren sahneye çıkan Türk kavmi ve süreç içerisinde ihdas ettikleri muhteşem devlet örgütü yapılanmalarına yönelik çalışmaların sayısı oldukça azdır. Halbuki, siyaset felsefesi ve ideal devlet örgütlenmesine yönelik fikir serdeden filozof ve düşünürlerin büyük bir kısmı Batı Medeniyeti kökenli olup, siyaset, yönetim ve devlet felsefesine⁸ yönelik birçok eser neşretmiştir.

Halbuki, dünyanın en köklü ve en eski kültürlerden birine sahip olan Türklerin çok eski bir devlet gelenekleri bulunmaktadır. Türkler eskiçağlardan beri maddi kültür açısından çok değerli bir Türk devlet felsefesi geleneği geliştirirken, düşünsel derinlik olarak insanı hayran bırakacak derecede bir arka plan ve temel oluşturabilmişlerdir. İşte bu düşünsel arka planı oluşturan unsurların başında kozmolojik ve mitolojik kökler gelmektedir. Bu mitolojik ve kozmolojik kökler hiç şüphesiz Türk devlet felsefesine önemli bir derecede derinlik kazandırmış ve evrensel boyutta değerlendirilebilecek bir devlet anlayışının temellerini oluşturmuştur. Kaldı ki Türklerin zengin inanç ve mitlerden oluşan düşünsel dünyaları asırlar boyunca sürdürülecek olan **cihan devlet anlayışına**⁹ kaynaklık etmiştir (Koçak ve Bakır, 2017: 30). Türklerin ideal devlet örgütü yapılanması hakkında ileri sürdükleri görüşler, aslına bakıldığında, töre ve örf hukukunda gömülü bir vaziyette tezahür etmektedir. Tarih boyunca Türkler tek Tanrı inancının vermiş olduğu bakış açısı hukukun üstünlüğü sistemi içinde yükselmiş ve sürekli adaleti ön planda tutan bir anlayış ile devlet örgütünü idame etmişlerdir. Türklerin İslam Dinini benimsemesi ve kabul etmesi ile birlikte devlet örgütüne yönelik düşüncelerinde çok önemli bir değişiklik olmamıştır. İslam Dininin Türkler tarafından benimsenmesinden sonra, İslam Dinin yüce elçisi ve ilk İslam Dini prensipleri ile örgütsel yapısı ihdas edile devletin kurucu lideri Hz. Muhammed (570-632) ve bu devletin beşinci başkanı (lideri) Hz. Ali (599-661) ile birlikte önemli Türk düşünür ve filozoflarından Farabi (870-950), Mâverdî (972-1058),

⁷ Tarihte bilinen ilk devletlerin ortaya çıkışında **kuvvet ve mücadele** etmeni ile ekonomik etmenlerin tetikleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Tarihi bulgular ışığında bazı coğrafyalarda devletin ortaya çıkışı kuvvet ve mücadele etmeninin etkisi altında gerçekleşirken, diğer bazı coğrafyalarda ise ekonomik etmenlerin etkisiyle devletin ortaya çıktığı görülmektedir (Düvenci, 2018: 67).

⁸ Felsefenin asıl amacı, insanı mutluluğa eristirecek olan bilgiyi sağlamaktır. Mutluluk bilgisi, yolda olan insanın doğru yolda kalmasını sağlayacak olan bilgidir. Mutluluk bilgisini elde edecek olan mutlu fertlerin erdemli toplumda ortaya çıkmasıdır (Arslan, 2015: 239).

⁹ Türk toplumu üzerinde egemen olan bir hanedanın Tanrı tarafından dünyayı yönetmekle görevlendirildiği inancına dönüştüğüne yönelik olan inanç, Türkler'de **cihan hakimiyeti mefkuresi** biçiminde ifadesini bulmuştur (Özdemir, 2009: 135).

Yusuf Has Hacib (1017-1077), Nizâmülmülk (1018-1092), Gazzâlî (1058-1111), İbn Rüşd (1126-1198), İbni Haldun (1332-1406) ve Kınalızade Ali (1511-1571) devlet felsefesine yönelik önemli katkılarda bulunmuştur.

2.1 Kadim Türk Milleti Siyaset Geleneği ve Devlet Düşüncesi

Evrim bilimi ışığında değerlendirildiğinde Türklerde devlet örgütü ihdas etme geleneğinin kökenlerini genlerin ayrışım tarihine kadar götürebiliriz. Nitekim insanoğlunun genetik yapısının medeniyetlerin oluşumunda yapmış olduğu katkı yadsınamaz bir gerçekliktir. Kaldı ki çevresel koşullar, insanların gıda gereksinimi ve güvenlik kaygısı gibi temel etkenler aynı zamanda insanların örgütlü hareket etmesini vacip hale getirmiştir. İnsanlar bireysel olarak beceremedikleri amaçlarının gerçekleştirilmesi için örgütlü halde hareket edilmesini çok çabuk dönemlerde fark etmiştir. Özellikle avcılık yaparak protein ve buna bağlı gıda ihtiyacını karşılayan toplumlar tarihte ilk örgütlenen kavimlerin de tezahür etmesine vesile olmuştur.

Nitekim genetik bilimin ışığında DNA'ların izi takip edilerek on binlerce yıl önceye gidildiğinde, Türklerin ilk atalarının **mamut avcıları** olduğu görülmektedir (Erdemgil, 2018). Türklerin mamut avcılığı süresince inkişaf eden fitratları, onların savaşçı ve yönetici bir kavim olma yolunda ilerletmiş ve bu durum Türklere mahsus genlerin (**R1b ve R1a**) oluşumunu tetiklemiştir. Savaşçılıkta gelişen kabiliyet zamanla diğer kavimlerin koruyuculuğuna geçişte ordu örgütlerinin, akabinde devlet örgütünün ve nihayetinde Türklere özgü mükemmel bir medeniyetin ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Binaenaleyh, Türk kavmi, yüce Tanrı'nın bahşetmiş olduğu bu genlerden dolayı, yönetici, örgütçü, savaşçı, cesur ve medeniyet yaratıcı vasıflara malik bir millet olarak tarih sahnesinde yer almıştır. Bu bağlamda Türkler insanlık tarihinde ilk devlet örgütünü (*örneğin Kumanlar, Attiler, Sakalar*) ve medeniyeti kuran ve en eski zamanlardan bu yana adalet ve özgürlük meşalesini hiçbir zaman elinden bırakmayan, tek Tanrı inancına sahip muazzam bir kavim olarak kadim milletler listesinin başında yer almaktadır¹⁰. Türkler kendi devletlerinin yanı sıra, diğer yandan, başka kavimlerden oluşan devletlerin de yönetiminde etkin rol almıştır; hatta halkının çok büyük bir kısmı farklı kavimlerden müteşekkil bazı devletleri (Sümer, Asur, Mısır) uzun dönem Türk hanedanları yönetmiştir.

Nitekim bilim adamları, eski Çin, Mezopotamya, İran, Hindistan, Anadolu ve Mısır medeniyetleri üzerinde yaptıkları araştırmalarda belirgin şekilde Türk kültürünün özüne ve izlerine rastlamışlardır. Hatta onlara göre, bu medeniyetler, varmış oldukları yüksek seviyeye ancak Türklerin **yönetici ve örgütçü** yetenekleri sayesinde ulaşabilmişlerdir (Koca, 2017: 50). Binaenaleyh Türkler

¹⁰ Türklerde devlet fikri yaratılışa kadar geriye gitmektedir. Türkler dünya tarihinde irili ufaklı pek çok devletler kurmuş bir milletlerden biri olup, bu devletlerden bazıları dünya tarihine yön vermiştir. Coğrafya ve inanç farklılığına rağmen kurulan devletler birbirine benzemektedir. Bu durum Türklerin bir devlet geleneğine sahip olduğuna atfedilmektedir (Arslantaş, 2018: 7).

tarih sahnesinde yer aldıkları ilk andan itibaren, kurmuş oldukları çok sayıda¹¹ devlet ile tarihteki en büyük medeniyetler arasındaki yerini almıştır. Türkler tarih yolculuğu içinde gerek kurmuş oldukları güçlü devletlerle, gerekse yüksek kültür seviyesi ile tarihin her anında önemli işlere ve olaylara imza atmışlardır (Kaya, 2019: 1). Bununla birlikte bu kadar çok ve etkili devlet örgütü kurmuş olmalarına karşın, çoğu kez kendine özgü uygarlığı ya da özgün devlet felsefesi olduğu göz ardı edilmeye çalışılmıştır. Türk kültürünün step özellikleri ile üzerinden geçtiği toprakların etkisiyle harmanlanmış bir halita yaratması, pek çok kez *itibarsızlaştırılma adına*, etki ve nüfuz altında olduğu şekliyle açıklanmak istenmiştir. Köprülü, 1937'deki Türk Tarih Kongresi'nde sunduğu bildirisi ile, bu görüşlere itiraz etmekte ve ortaçağ Türk hukuk kurumlarına dair kanıtlarıyla Türk devletinin varlığını bilimsel delilleriyle göstermeye çalışmıştır. Devletin tarihte aranması yöntemiyle Köprülü, bir yandan araştırmacının formasyonunu, diğer yandan izlemesi gereken düşünsel yolu ortaya koymuş ve Türk devletinin varlığını daha kendi döneminde bile bilimsel olarak kanıtlamıştır (Avaner, 2018: 992). Türkler *devletin kutsal bir varlık olarak tanımlandığı* bir devlet felsefesine sahiptirler. Yaşadıkları coğrafya, bozkır kültürü, dini inançları ve göçebe hayat tarzları onları dünyanın farklı bölgelerinde yaşamaya itmiş ve gittikleri bölgelerde birçok devlet kurmayı gerektirmiştir. Siyasal kültür ve devlet geleneğinin etkisiyle, yüce Tanrı'nın yeryüzünde kurduğu sarsılmaz düzenin devam ettirilebileceği düşüncesi, Türkleri dünyaya hâkim olma ideasına (*Kızılelma*) yönlendirmiştir (Tekin, 2019: 78)¹². Türklerde devlet örgütü anlayışı ve yönetim felsefesi; mitolojiler, destanlar, kitabeler, dilden dile aktarılan milli anılarla şekillenmiştir ve devlet örgütü kaynağının unsurları her dönemde vatan, bağımsızlık, millet, egemenlik ilkelerine dayandırılmıştır. Türkler yaşadıkları toprakları vatan olarak benimsemişler ve onu kutsal sayarak korumuşlardır. Vatan kavramına verilen önem, eski Türklerden beri değişikliğe uğramadan günümüze kadar ulaşmıştır. Devlet örgütü ayakta durduğu sürece halkında bağımsız olacağı düşüncesi, devlet örgütünü her dönem vazgeçilmez bir kavrama dönüştürmüştür. Türk insanı bağımsız olmadığı toprağı hiçbir dönemde vatan saymamıştır. Türklerde özel mülkiyet yasak olduğundan sınıf bilinci oluşmamış¹³, devlet örgütü her bireye aynı mesafede durmuştur. Avrupa toplumlarında görülen ve toprak yapısına bağlı olarak ortaya çıkan kölelik sistemi Türklerde

¹¹ Nitekim Türklerin tarihte kurdukları bilinen devlet sayısı 100'ün üzerinde olup, bu sayıya dünyada hiçbir millet ulaşamamıştır (Koca, 2017: 50).

¹² Türkler, özellikle genlerinden kaynaklanan ivme ile, özellikle yerleşik hayata geçtikten sonra, devletin kaynağı konusundaki fikirlerinin de etkisiyle, *cihana hâkim olma* amacına yönelik düşünce ile (idea) hareket etmişlerdir (Güney, 2002: 1). Yani bütün cihana hakim olma ve hükmetme düşüncesi Türklerin genlerinde olan vasıftan kaynaklanmaktadır.

¹³ Türkler sınıfsız bir toplumdur. Eski Türk toplumunda soylular, hürler ve köleler yoktu. Sınıfsız olmaları sosyal, siyasi, iktisadi, askeri ve hukuki durumlarına yansımıştı. Millet ve devletle ilgili konular meclislerde görüşülerek karara bağlanmaktaydı. Türklerde istiklal anlayışı son derece gelişmişti. Onlarda adalet, faydalılık, eşitlik ve evrensellik hukuk anlayışlarında değişmeyen hükümlerdi. Türk milletinin özelliğini ve Türk tarihini Atatürk çok iyi bilmekteydi. Sınıfsız toplum yapısı, meclisler, yöneticilerin seçimle iş başına getirilmeleri, **akıl ve bilimin** önderliğine önem verme gibi bir takım özelliklerin Türkler'de varlığı geçmişten günümüze yansımalar olarak görülmektedir (Durmuş, 2007: 25).

görülmemiştir. Türk devletlerinde kölelik ve bazı kesimlerin imtiyazlarla donatılmasının engellenmesi Türk devlet kültüründe adalet, eşitlik gibi prensiplerin gelişmesine yardımcı olmuştur (Tekin, 2019: 100)¹⁴. Diğer yandan bir gerçeği yanlış anlaşılmaya meydan vermeyecek bir tarzda, açık seçik ortaya koymak gerekmektedir. *Bir din olarak İslam'ın egemenlik iddiası yoktur*. İslam, iman, sorumluluk ve kurtuluş bakımından bireyi esas alır. Her insan, kendi hür iradesiyle inanır ya da inanmaz. Kur'an'a göre **mü'min olmak**, Tanrı'nın varlığına ve birliğine, Hz. Muhammed'in yüce Tanrı'nın kulu ve elçisi olduğuna ve öldükten sonra dirilmeye iman demektir. Kısaca İslam'ın temel kurucu ilkeleri olan Tevhid, nübüvvet ve ahirete (*haşir*) iman, bir insanın İslam dairesi içine girmesi için yeterlidir. *İslam'ın egemenlik iddiası yoktur* ifadesinin Kur'an'dan ve Hz. Muhammed'in hayatından hareketle temellendirilmesi gerekmektedir. Kur'an, köklü bir devlet geleneğinden yoksun bir topluma gelmiştir. Bireysel planda temel hedefi, Tevhid'le insanları özgürleştirmek, insan olma bilincini geliştirmek, onların *dosdoğru* olmalarına ve eylemlerini *salih amel'e* dönüştürmelerine yardımcı olmaktadır. Kur'an'ın toplumsal plandaki hedefi ise, ahlâklı ve adaletli bir toplum yaratmaktır. Kur'an bu doğrultuda, bireysel ve toplumsal planda güvenli, ahlâklı ve adaletin egemen olduğu bir hayatın inşa edilebilmesi için gerekli olan temel ilkeleri verir. Bunları; şura, işlerin ehline verilmesi (liyâkat), adaletin hakim kılınması; can, mal, din, namus emniyeti gibi konularda insanların güven duymalarını sağlayacak yüksek güven kültürünün yaratılması, şeklinde sıralamak mümkündür. İslam Dini, devletin varlığını görmezlikten gelmez. Ancak herhangi bir devlet veya rejim biçiminden söz etmez (Onat, 2011: 103). Özetlemek gerekirse Türklerin geleneğindeki kut anlayışı, İslam Dinin benimsenmesi ile birlikte yerini Tanrı'nın takdiri veya Tanrı tarafından teyit edilmiş olma anlayışına bırakmıştır. Ancak yine de öz olarak aynı kalmıştır¹⁵. Çünkü yeni dönemde de Türklerde egemenliğin Tanrısal bir kökene dayandığı, yönetime kimin geçeceğini Tanrı'nın belirlediği, yani egemenliğin Tanrı'ya (takdiri İlahi) bağlı bulunduğu anlayışı vardır. Aslında bakıldığında uygulamadaki gerçeklik egemenliğin sahibini

¹⁴ İslam Dininin merkezîyetçi anlayışına rağmen, Türk egemenlik anlayışının önemli bir özelliği olan iktidarın hanedan üyeleri arasında paylaşılması ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan ademi merkezîyetçi yapı, İslam'ın kabulünden sonra da devam etmiştir. Ayrıca Türklerin İslam öncesi ve sonrası tarihi boyunca, halkla iktidarın aynı amaçta birleştikleri ve aralarında dinsel, toplumsal ve ekonomik alt-yapısı olan bir zımnî sözleşmenin olduğu görülmektedir. Zımnî de olsa bir sözleşmenin var olması; halkın itaatini sağladığı gibi, esasında bu sözleşme iktidarı sınırlayan önemli bir işlev de görmüştür. Orta Asya geleneğinde, kutun kendisinden alındığı iddiasıyla kağanlığın başka birisine geçmesi görüldüğü gibi; Müslüman Türklerde de görevlerini yerine getirmediği gerekçesiyle iktidarın meşruluğunu kaybedeceği düşüncesi sürmüştür. Bu bağlamda Türk geleneğinde, iktidarı sınırlayıp onu yönlendirme gücüne sahip olan törenin yerini, İslam'la birlikte özellikle dinsel kurallar almıştır (Özdemir, 2009: 135).

¹⁵ Türklerin İslam Dinin benimsemesi, Türk ve *Dünya Siyasi Tarihi* açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Hem düşünce hayatında hem de siyasal, ekonomik, hukuksal ve toplumsal yapıda paradigmatik değişmelerin yaşanmasında, İslam Dininin önemli bir etkiye olduğu aşikârdır. Bu paradigmatik değişimin özünde ise *din-töre-devlet* üçlemesinin, Batı'da var olanın aksine, *İslam saltanatı* çatısı altında kaynaştığı görülmektedir (Coşkun, 2016: 126).

belirleyen şeyin, güç olması idi. Ta ki bu durum, Mustafa Kemal Atatürk'ün çerçevesini çizdiği *ulusal egemenlik* kavramıyla değişene kadar devam etmiştir¹⁶.

Türklerin *İslam Dinini* benimsemelerinden sonra başlayan tarihi süreçte, devlet kurma geleneğinin devam ettiği görülmektedir. Abbasîlerin otoritelerinin zayıfladığı dönemde, İslam dinin samimi bir müntesibi olarak, içi ve dış tehlikelere karşı İslam dünyasının koruyucuları olmuşlardır. Bu devletler, aynı zamanda, kültür ve medeniyet tarihi açısından büyük rol oynamış, sosyal, bilimsel ve ekonomik ilerlemeleri gerçekleştirmiştir (Yüksel, 2001: 99).

2.2 Hz. Muhammed'e Göre Devlet Düşüncesi (570-632)

Hz. Muhammed, *kabile esasına* göre yapılanmış bir toplumsal yapı içerisinde dünyaya gelmişti. Kaldı ki zorlu çöl şartlarının icbar ettiği kabile yapılanması, kan bağı esasına göre örgütlenmiş ve nesebe dayalıydı. Bu bağı ayakta tutan ve devamını sağlayan şey ise kadim geleneklerdi. Tarihin bilinmeyen zamanlarından itibaren oluşmaya başlamış ve uygulana gelmiş olan kabile adetleri, Hicaz bölgesi Araplarının gerek günlük yaşamını ve gerekse kimliğini düzenlemeye hep devam etmişti. Bu sosyal yapı içerisinde bireyin tek başına bir anlamı yoktu; her yeni birey, kabile ve kadim gelenekler için taze kandan ibaretti. Hz. Muhammed'in doğduğu coğrafyaya bu yönüyle tam bir sosyal ve kültürel homojenlik hâkimdi (Akyüzoğlu, 2016: 224-225). Bu bağlamda değerlendirildiğinde, İslam Dini evvela köklü devlet geleneği olmayan bir topluma (Mekkelilere) nazil olmuştur. O dönemde Mekke, Hz. Muhammed'in çocukluğunun, gençliğinin ve yüce Tanrı'nın zatına vermiş olduğu elçilik görevinin on üç yılının geçtiği, kabileler arası denge politikasına dayalı bir siyasal yapılanmanın mevcut olduğu bir ticaret merkezi konumunda olup, Haşimoğullarının ve Ümeyyeoğullarının egemenliği geçerliydi. Yani Mekke'de, gelişmiş anlamda bir devletin mevcut olduğunu söyleyebilmek pek mümkün değildir. Çünkü sosyal hayat, daha çok gelenekler doğrultusunda ticaret merkezli bir güvenlik anlayışına dayalı olarak şekillenmiş durumdaydı (Onat, 2011: 101). Böyle bir ortamda, kabilecilik tarzı yönetim anlayışına sahip bir toplumda dünyaya gelen Hz. Muhammed, Mekke dönemindeki Risâlet'inin 13 yılını insanları Tanrı'ya imana davet etmekle geçirdi¹⁷. Onun bu dönemde devlet kurmak için herhangi bir düşüncesi yoktu ve zaten asıl gayesi de bu değildi. Kaldı ki şartlar da buna müsaade etmiyordu (Koyuncu, 2009: 87). Bununla birlikte Mekke'dekiler, Hz. Muhammed'in *aynı zamanda yüce Tanrı'nın kutsal Elçisi olma vasfı ile* getirmiş olduğu mesajın siyasi içeriğini fark etmede gecikmediler. Getirdiği mesaj, kadim kabile adetlerine meydan okuyor ve toplumu yeni bir

¹⁶ Türklerin İslam Dinini benimsemesi sonrasında temel hak ve özgürlükler o dönem şartları içerisinde korunmuş ve yargı güvencesine bağlanmıştır. Ancak bu koruma ilk zamanlar anayasal düzeyde değil de yasal düzeyde olmuştur. Temel hak ve özgürlükler, 1876 Kanun-i Esasi ile birlikte anayasal düzeyde güvence altına alınmıştır. İdarenin kanuna bağlılığı olarak ifade ettiğimiz kanuni idare ilkesi, tıpkı İslamiyet'ten önceki dönemde olduğu gibi, İslamiyet dönemi Türk devletlerinde de benimsenmiştir (Kuyaksil ve Altunbaş, 2012: 39-40).

¹⁷ Hz. Muhammed'e, Mekke döneminde 13 yıl boyunca inen ayetler, ağırlıklı olarak insanların inanç dünyalarını aydınlatmaya yöneliktir. Bu dönemde toplumda Tevhid merkezli bir din anlayışının yayılması için çaba harcanmıştır. Mekke döneminde Müslüman olan insanların sayısı dört yüz civarındadır (Onat, 2011: 101).

evrensel düzen içerisinde (*din kardeşliği çerçevesinde*) yeniden örgütlüyordu. Bu türden bir meydan okuma Araplar için bir ilkti. Çünkü o zamana kadar hiç kimse onların dini, zihni, ahlaki ve sosyal davranışlarını yeniden düzenleme girişiminde bulunmamıştı. Hz. Muhammed'in davetinin içeriğini kavrayan Mekke ileri gelenleri, bu hareketin kendi geleneksel otorite biçimlerini ve homojen toplumsal yapılarını değiştirme tehlikesini bertaraf etmek için Müslümanlara karşı dozajı sürekli artan sistematik şiddet uygulamaya başladılar. *Yeni Mü'minler Cemaati* kendilerine karşı düşmanca politikalar geliştirmekte olan bu örgütlü güce karşı savunmasız bir haldeydi. Hz. Muhammed, kendisine ve inananlarına hayat hakkı tanınmak istemediğini görünce davetine olumlu cevap veren Evs ile Hazrec'in yurdu Medine'ye hicret etti (Akyüzoğlu, 2016: 225)¹⁸. Medine'ye hicret yeni bir dönemin başlamasını da beraberinde getirmiş (Şimşir, 2017: 283), Hz. Muhammed *yüce Tanrı'nın tevdi ettiği elçilik görevinin yanı sıra*, bir de o zamanki koşullarda *devlet başkanlığı* diyebileceğimiz siyasal bir görev üstlenmiştir (Onat, 2011: 101-102). Gelişmelerin paralelinde Hz. Muhammed yazılı bir anayasa hazırlayarak merkezî bir yönetim tesis etti. Bu yönetimin adı daha sonraki dönemlerde *Medine Şehir Devleti* veya *İlk İslâm Devleti* gibi isimlerle adlandırılmıştır. Ortaklaşa oluşturulan **anayasaya**¹⁹ bakıldığı zaman, kurulan bu devletin bir hukuk devleti olduğu anlaşılmaktadır (Koyuncu, 2009: 87). Nitekim *Medine Vesikası* diye tarihe geçen bir tür toplumsal uzlaşma metni, farklı dini etnik yapıdaki Medine toplumunun bir arada, adalet içinde güvenle yaşayabilmesi için gerekli olan ana ilkeleri ortaya koymuştur (Onat, 2011: 101-102). İslam'ın temel kaynaklarında amme müesseselerine dair bir kaide yoktur. Cihanşümül bir din bir millete ve bir çağa hitap ettiğinden ve her kültür ve her çağın müesseseleri farklı olacağından herhangi bir müessese vaz'etmemesi tabiidir. İslam devletleri dışarıdan müessese dolayısıyla amme hukuku kaideleri almış; ama bunların İslam'ın devlet telakkisiyle çelişkili olmamasına dikkat edilmiştir. Kaldı ki örfi hukukta İslam Hukuk'unun kaynaklarından sayılmıştır (Niyazi, 1989).

Hz. Muhammed, kurduğu Medine Şehir Devleti'ni, bir devlet için şart görülen hemen hemen her alanda icraatlarda bulunarak içte ve dışta kabul gören, sınırları tüm Arap yarımadasına ulaşmış ve ilk İslam Dini prensiplerine göre örgütlenmiş bir devlet haline getirmiştir. Bu konu üzerinde araştırma yapan ve hükümler ifade eden Müslüman ve Batılı araştırmacılar, ilk İslam Devleti'ni Hz. Muhammed'in teşekkül ettirdiği hususunda hem fikir olmuşlardır. Bu durum, o günlerin devlet yapılanmalarının kurumsal işleyişini ifade eden *Dîvân Örgütü*'nün ilk yapılanmasını da Hz. Muhammed'in hayata geçirmiş olması gerektiği sonucunu doğurmaktadır (Şimşir, 2017: 283).

¹⁸ Bu tarihe kadar, Hicaz bölgesinde yaşayan Arap toplumu, başta siyasal örgütlenmeler olmak üzere yaşamlarıyla ilgili birçok alanda çeşitli teşekkülleri hayata geçirmiş olsalar da bir devletten yoksun durumdaydılar. Hz. Muhammed, Risalet görevinin yanı sıra toplum liderliği vasfı gereği idarî alanlarda da çeşitli reformlar ve idarî düzen için gerekli şartları hayata geçirmeye gayret gösterse de hayatının Mekke döneminde ciddi karşı çıkışlar nedeniyle hedeflerine ulaşamamıştır (Şimşir, 2017: 283).

¹⁹ Hz. Muhammed'in kurucu lider olarak yazdırdığı Medine Vesikası'nın, devletin yapısı, adalet sistemi, askeri konular, ülke sınırlarının belirlenmesi gibi özellikleriyle anayasal bir nitelikte olduğu öngörülmektedir (Aydın, 2016: 126).

Böylece İslam dünyasında Hz. Muhammed'in öncülüğünde bir devlet yapılanması ortaya çıkmış, Yüce Tanrı'nın en önemli Elçisi olarak toplum lideri olan Hz. Muhammed, devletin teşekkül etmesiyle birlikte de siyasal liderlik vasfını kazanmış ve vefatına kadar da bu vasfı (*devlet başkanlığı*) görevini yürütmüştür (Akyüzoğlu, 2016: 200).

Özetlemek gerekirse Hz. Muhammed'in önderliğindeki Medine toplumu siyasal güç örgütlenmesinin bütün fonksiyonlarına sahip bir yapılanma ortaya koymuştur. Fakat bu yapılanma Batı medeniyeti siyasal literatürü içindeki devlet anlayışından tamamıyla farklı özelliklere sahip bir siyasal anlayış ve kültürün eseridir. Hz. Muhammed'in *kuram* ile *pratiği*, *siyasal ideal* ile *siyasal gerçekliği* birleştiren Medine siyasal toplumu, Batı siyasal tarihinde görülen şehir devleti, imparatorluk devleti ve ulus devleti anlayışlarından ayrı bir devlet anlayışını ve örgütlenmesini gerçekleştirmiştir. Bu uygulama, kendisine temel aldığı inanca dayalı, her türlü üyeliğe açık toplum anlayışı ve yayıldığı alanın genişliği bakımından şehir devleti örneğinden ayrılmaktadır. Şehir devletlerinde görülen etnik farklılaşmaya dayalı katı üyelik kalıpları ve siyasal katılım kısıtlamaları Medine toplumunda görülmemektedir. Demokrasinin beşiği sayılan Atina şehir devletinde siyasal katılım şehir nüfusunun üçte birinden daha azına dayanmakta iken Medine'de değişik şûra uygulamalarında toplumun her kesimi için açık bir katılım söz konusu olmuştur. Bu devlet uygulaması İskender ve Roma imparator devletlerinden de gerek *toplum-fert* gerekse *siyasi merkez-çevre* ilişkileri açısından köklü şekilde ayrılmaktadır. Hegel'in felsefi temelini dokuduğu millet-devlet kavramı ise bu tür bir anlayışa tamamıyla yabancıdır; çünkü İslam tarihi içinde siyasal yapılara model teşkil eden bu ilk uygulamada devletin toplumdaki bağımsız, soyut ve baskın bir varlığa sahip olması gerek anlayış gerekse uygulamada söz konusu değildir. Siyasal güç örgütlenmesi olarak devlet, inanç sisteminin belirlediği ahlaki ve sosyal idealleri gerçekleştirmek için sadece bir araçtır. Dolayısıyla fert ve toplumu devlet adına denetlemeye dayalı siyasal mekanizmaların varlığı söz konusu değildir (Davutoğlu, 1994: 236). Hz. Muhammed'in konumunu tespit hususunda, ansiklopedilerde onun devlet adamlığı ve siyasal sahadaki hedef ve uygulamaları daima öne çıkartılır. Örneğin Abbot, Hz. Muhammed'in dinsel liderlik yanında Arapların politik lideri olduğu görüşündedir. Bunun temel sebebi, hicretten sonra gerçekleşen kurumsallaşma olsa da, *aslında o*, zamanla Müslüman birçok devletin kurulmasına öncülük ettiği sistemi tesis etmesiyle bir devlet adamı olarak nitelenir. Batılı araştırmacılar, İslam tarihindeki siyasal oluşumları da Hz. Muhammed üzerinden değerlendirir. Yani onlara göre dinî-siyasî bir toplum meydana getiren Hz. Muhammed, günümüzdeki Ortodoks Müslümanlık zihniyetindeki din-politika özdeşliğinin nedenidir. Örneğin Margoliouth, onun kurduğu sistemi bir devlet olarak değerlendirmez. Fakat Margoliouth, yasama yürütme ve yargı erklerine sahip bir lider tanımlaması yanında onun, ordu komutanlığı sıfatına da sahip olduğunu söyler (Demirci, 2018: 278-279). Öte yandan Hz. Muhammed Medine'de oluşturduğu yeni siyasal sistemde, kurumların nesnelliği üzerinde durmamış, aile, iktisat, siyaset ve devlet gibi kurumların nesnel olan yapılarına işaret etmemiştir. Mesela ailenin çekirdek ya da geniş; ekonominin ferdiyetçi ya da devletçi; devlet yapısının monarşik ya da demokratik olması konusunda nesnel şekiller belirlememiştir. Bütün

bu alanlarda biçimsel yapılar üzerinde durmaksızın insan fitratına uygun adalet, eşitlik, dürüstlük, doğruluk gibi temel ilkeleri belirleyerek, şekli yapılanmayı toplumsal koşullara bırakmıştır. Bu özelliğiyle de kıyamete kadar geçerli evrensel değerleri ve bu değerlerin geçerliliğini ortaya koymuştur (Safa, 2015: 396-397). Bu bağlamda Hz. Muhammed'in yönetim felsefesine bağlı temel ilkeleri; adalet²⁰, ahlâk, özgürlük, şura-istişare, bîat ve ehliyet-liyakat (meritokrasi)²¹ esaslarına dayanıyordu. Nitekim vefatına kadar Yüce Tanrı'nı kendisine yüklediği tebliğ görevini yürütürken, kendisine inananları yönetirken bu ilkelere sıkı sıkıya bağlı kalmıştır (Sarıçam, 2014: 295). Zaten Kur'an, adaletin egemen olduğu ahlaklı bir toplumu hedeflemiştir. Kur'an'a göre iman, sorumluluk ve kurtuluş bireyseldir. Bilinçli bireylerden oluşan ahlaklı bir toplum, insanların özgür bir biçimde, güven içinde yaşayabilecekleri, temel hak ve özgürlüklere sahip olabilecekleri bir yapılanma tarzıdır. Bu sebepten, İslam herhangi bir devlet yapısı ya da rejim önermez. Kur'an'ın hedefinin ahlaklı ve adaletin egemen olduğu bir toplum inşası olması, siyasi meselelerin insana bırakıldığıının en açık kanıtlarından birisidir. Kur'an, insanların *hep birlikte yüce Tanrı'nın ipine sınımsız sarılmasını* ister. Bu birliklik çağrısı, *Müslümanların kardeş oldukları ilkesinin* etrafında şekillenir. Birliklik olmadığı zaman, güç kaybolur ve devlet elden gider. Kur'an, insanlar arasındaki tek üstünlük ölçüsünün takva (*yani Tanrı'ya yönelik bilinçli saygı*) olduğunu belirtir (Onat, 2011: 102)²².

Kur'an, açıkça dile getirmese de, toplumların devletsiz ayakta kalamayacakları gerçeğinin farkındadır. Ancak, başta devletin şekli ve nasıl işleyeceği olmak üzere, bütün siyasal işleri insana bırakmıştır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, Kur'an'ın kurucu ilkelerinden hareketle şöyle söylemek mümkündür: İslam devleti olmaz; ancak Müslümanlar içinde yaşadıkları ortamın gereklerine göre adaleti hakim kılabilmek için işleyen bir devlet kurmak durumundadırlar. Oluşan devlet de, bir din devleti olamaz. Bu devletin etkin olabilmesi gerekli olan hukuk kuralları da, aynı zamanda aklın da temel ilkeleri olan Kur'an'ın kurucu ilkeleri doğrultusunda insanlar tarafından mevcut şartlarda adaleti en iyi şekilde gerçekleştirmek ve ahlaklı bir toplum oluşturmak üzere insanlar

²⁰ Adalet Hz. Muhammed'in en titiz olduğu konulardan biridir. Nitekim kendisine duyulan güvenin sebeplerinden biri de adil kişiliğidir. Kur'an'da adaletin tesis edilmesine dair açık emirler vardır. Adaleti sağlamak üstün özellikler gerektirir. Çünkü iyi bir insan olmak adil olmak için yeterli değildir. Adil olmak, gerektiğinde kendi öz çocuğuna en ağır cezayı vermekten tereddüt etmemektir. Nitekim Hz. Muhammed kendi öz kızına bile gerektiğinde ceza vermekten geri durmayacağını beyan etmiştir. Adalet anlayışıyla ilgili bir husus da eşitlik ilkesidir. Hz. Muhammed'in adalet anlayışında, yargı karşısında herkes eşittir. Kimse sahip olduğu makam veya maddi zenginlikten dolayı ayrıcalık sahibi değildir. Eşitlik ilkesi, sosyal hayat için de geçerlidir (Aydın, 2016: 125).

²¹ Liyakati her zaman önceliklendiren Hz. Muhammed'in devlet yönetiminde görev verdiği kişilerde aradığı özellik, dini konulardaki bilgeliği ya da hassasiyet olmamış, konuya hâkimiyet, bilgi ve tecrübe olmuştur. Hatta devlet işlerinde gayrimüslim kişileri bile liyakat sahibi olmaları sebebiyle görevlendirmiştir (Aydın, 2016: 125).

²² Devletin nasıl olacağı ve nasıl işleyeceği konusunda kutsal kitap Kur'an'ın önerdiği temel siyasal ilkeler insanlara ışık tutmaktadır. Bunların başında adaletin sağlanması, işlerin danışılarak, şura ile yürütülmesi, işlerin ehline tevdi edilmesi gelir. Adaletin sağlanabilmesi için işleyen bir hukuk sistemine ihtiyaç vardır. Bu bakımdan Kur'an'daki hukukla ilgili olduğu düşünülen ayetleri literal bir hukuk metni gibi algılamak yerine, toplumda hukuk altyapısını oluşturmaya yönelik ilk adımlar, ilk çabalar olarak anlamak pek yanlış olmasa gerektir (Onat, 2011: 102).

tarafından yapılır. Kur'an'ın kurucu ilkeleri, akla uygun, anlaşılabilir ve geliştirilebilir ilkelerdir. İslam dini, fitrata, yaratılışın yasalarına en uygun din olduğu için, akılla ve fitratla çelişmez. İslam'ın olduğu yerde akla aykırı herhangi bir şeyin olması mümkün değildir. Kur'an nasıl yüce Tanrı'nın bir ayeti ise akıl da yüce Tanrı'nın bir ayeti olduğu için, aklın ve vahyin birlikte etkin olması gerekir (Onat, 2011: 102).

Hiz. Muhammed'in devlet örgütü yönetiminde gösterdiği bu prensiplerin, aradan yaklaşık 14 asır geçmiş olmasına rağmen geçerliliğini koruyan evrensel ilkelerdir. Bu ilkeler günümüz modern toplumları tarafından kısmen farklı şekillerde ama temelde aynı ideallerle uygulanmaya çalışılmaktadır. Tüm bunlar, siyasal liderlerin toplumlarında tesis etmeye çalıştıkları adil düzenin, güvenli ve özgür yaşamın genel hatlarını çizen ilkelerdir (Aydın, 2016: 126). Hiz. Muhammed'in vefatından sonra gelişen olaylar dikkatlice tahlil edildiği zaman, hem İslam'ın siyasal meseleleri insana bıraktığı gerçeğini, hem de mevcut uygulamaların gelenek-görenekler ve ihtiyaçlar doğrultusunda gerçekleştirildiği açıklıkla görülebilmektedir. Nitekim dört halifeden her birisinin hilafete gelişi farklı şekilde olmuştur. Hiz. Ebu Bekir, uzun tartışmalardan sonra devlet başkanlığı (*hilafet*) makamına getirilmiştir. Hiz. Ömer'i, Ebu Bekir belirlemiş, insanlar da onu halife olarak benimsemişlerdir. Hiz. Ömer zamanında devletin kurumsallaşma sürecinde önemli bir seviye yakalandığı bilinmektedir. Hiz. Osman, Ömer'in belirlediği altı kişilik bir heyet tarafından halife olarak öne çıkartılmıştır. Hiz. Ali ise, her ne kadar siyasal birliği sağlamakta pek başarılı olamamışsa da, Müslümanların çoğunluğu tarafından hilafet makamına getirilmiştir. Bu bakımdan hilafet dini bir kurum değildir (Onat, 2011: 102-103). İslam'ın siyasetle ilişkisi ahlâk, şûra, adalet, ehliyet, fikir-ibadet özgürlüğü gibi evrensel bazı temel ilkeler düzeyindedir. Dolayısıyla İslam kendisine inananlara belli bir yönetim şeklini emir/tavsiye etmemiştir. Çünkü bir din olan İslam; aklî/dünyevî bir nitelik taşıyan, kültür ve dönemseller şartlara göre değişebilen siyaseti ve bu arada yönetim şekillerini tamamen insana bırakmıştır (Özkan, 2017: 96).

2.3 Hiz. Ali'ye Göre Devlet Düşüncesi (598-661)

İslam Dini prensiplerine göre Hiz. Muhammed tarafından ihdas edilen devlet örgütünün beşinci devlet başkanı (halifesi) olan Hiz. Ali'nin, devletin kurucusu Hiz. Muhammed'in amcasının oğlu ve damadı olması, onun yanında büyümesi, aynı zamanda, yakın eğitiminden geçmesi kendisini farklı bir konuma getirmiş, O'nu siyasal, sosyal ve kültürel tarihin ön sıralarına taşımıştır²³. Hiz. Muhammed ve sonrasında selefleri döneminde Hiz. Ali'nin düşünceleri ve davranışları onun adalet duygusunu ön plana çıkarmıştır. Nitekim Hiz. Muhammed'in döneminde tebarüz eden birtakım sorunlar Hiz. Ali tarafından çözümlenmiştir. Kaldı ki Hiz. Ali, Hiz. Muhammed'in gerek hayatında, gerekse vefatından sonra ortaya çıkan bir kısım problemlerin fikhi çözümlerine dair içtihatlarında isabet kaydetmiştir.

²³ Hiz. Ali aynı zamanda yüce **Tanrı'nın Aslanı** unvanına sahip olup, Hiz. Muhammed'in ifadesi ile, **Bilimin Kapısı** iltifatına mazhar olmuş bir şahsiyettir (Özby ve Reça, 2010: 12).

Onun ortaya koyduğu çözümler, döneminin sahabeleri tarafından kabul edilmiş, bundan sonra bütün bilim adamlarının önemli bir bilgi kaynağı olmuştur. Hz. Ali kendisinden önceki devlet başkanları (halifeler) döneminde **adil tutum** ve davranışları ile dikkatleri üzerine çekmiş; devlet başkanlığı yönetimi (halifelik) döneminde de adalete yönelik özelliklerini devlet örgütü yönetiminde uygulamaya yansıtmıştır (Gökçe, 2014: 1). Hz. Ali'nin Mâlik el-Eşter'e yazdığı Ahd-Nâme'de²⁴ adaleti önceliklendiren ve insanı merkeze alan devlet yönetimi ile ilgili önemli (özet) ilkelere işaret etmiştir (Çerçi, 2007: 124)²⁵.

2.4 Farabî'ye Göre Devlet Düşüncesi (870-950)

İslâm dinine mensup filozoflar ve düşünürler, **siyasetnâme** türünde ortaya konan eserlerde devlet anlayışı, hukukî idealizmin ötesinde objektif tarihi gelenek ve tecrübeler birikimine dayanan bir örgütlenme yapılanmasını dile getirmiştir. Bütün bunlardan ayrı olarak devleti tabii bir tarihi örgüt olarak algılayan sosyolojik yöntemle devletin düzenlenmesini ele alanlar da olmuştur (Menekşe, 2005: 196). Bu bağlamda, İslam Dininin benimsenmesiyle birlikte Türklerin yetiştirdiği önemli filozoflardan birisi olan **Farabî**'den (870-950)²⁶ itibaren siyaset felsefesi ve devlet yönetimine yönelik önemli eserler neşredilmeye başlanmıştır²⁷.

²⁴ Hz. Ali'nin İslâm ve ahlâk esaslarına uygun, aynı zamanda akla ve deneyime dayalı ve kamu yararını gözeten bu emirnamesi, asırlar boyunca bilim adamları tarafından iyi bilinmiş; Farsça, Türkçe gibi dillere de tercüme edilmiş olan siyasal metinlerden biridir (Ceyhan ve Kayaokay, 2018: 52).

²⁵ Buna göre; (1) toplumda herkes birinci sınıf insan muamelesi görmeli ve eşit haklara sahip olmalı, (2) halk güven içinde yaşamalı, zulüm ve baskı yapılmamalı, (3) insanlara öfkeyle değil, sevgiyle yaklaşılmalı, (4) devletin yönetim kademesinde cimri ve korkaklara yer verilmemeli, iyiler ile kötüler aynı kefeye konulmamalı, (5) vergileriyle hazineyi besleyen esnaf ve sanatkârın önü açılmalı, alış veriş için uygun ortam hazırlanmalı, (6) komutanlar düşmana karşı cesaretli, zayıflara karşı şefkatli olmalı; tıpkı anne ve babanın çocuklarını koruduğu gibi komutanların da askeri koruması ve daima savaşa hazır durumda bulundurulmalı, (7) devletin üst kademelerine (bürokrasisine), işten yılmayan, baskılara boyun eğmeyen, hatasında ısrarlı olmayan yetkin kişiler atanmalı, (8) adalet dağıtan hâkimlerin halka muhtaç edilmemesine özen gösterilmeli, bağımsız karar vermeleri için kendilerine yeterli finansal kaynak sağlanmalı, verdiği kararlar denetlenmeli, (9) kurallara uygun olarak çalışan esnaf ve sanatkâr (*iş adamları*) desteklenmeli, piyasalar esnafın (patronların) insafına terk edilmemeli, (10) reaya ve berayanın alım gücü zorlanmamalı ve (11) fakir ve düşkünler devlet tarafından korunma altına alınmalıdır (Çerçi, 2007: 124). Aynı zamanda insanların yaşama hakkına saygı gösterilmeli, haksız yere adam öldürülmemeli; insanlar duygularıyla değil, akılları ile hareket etmeli, yapılan iyilikler başa kakılmamalı, verilen sözler mutlaka tutulmalı; devlet işleri aceleye getirilmemeli, zamanı gelince de gevşeklik gösterilmemeli; herkes eline, diline, beline ve öfkesine hâkim olmalı, hiç kimse rencide edilmemelidir (Çerçi, 2007: 125).

²⁶ 870 yılında bugünkü Kazakistan'da doğan ve tam künyesiyle Ebû Nasr Muhammed bin Muhammed bin Tarhan bin Uzluğ el-Fârâbî et-Türkî, *ya da*, Batı'da bilinen adıyla 8. ve 13. yüzyıllar arasındaki İslam'ın Altın Çağı'nda yaşamış ünlü bir Türk filozof ve bilim adamı olup, aynı zamanda gökbilimci, mantıkçı ve müzisyendir.

²⁷ Bu bakımdan insan, bizatihi kendisi için amaç olan mutluluğa ulaşmak için toplumsallaşmak zorundadır. İnsanın toplumsallığının gerekçesinin sadece biyolojik yaşamı yeniden üretmek değil, iyi yaşam ve mutluluğa ulaşmak olduğunu söyleyen Farabi, **erdemli şehir**, insanların birbirleriyle hakiki mutluluğa ulaşmak için yardımlaşmaları şehir olduğunu, hakiki mutluluk dışında bir amaç için bir araya gelmiş insanların oluşturdukları şehirlerin ise, cahil, fasık ve sapık şehirler olduğunu savunmaktadır. Erdemli şehrin temel özelliği ise, kozmolojik ilke uyarınca oluşturulmuş olmasıdır. Bu bakımdan erdemli şehir, tıpkı evrende olduğu gibi herkesin diğerinin amacının gerçekleşmesine yardım ettiği bir uyum ve hiyerarşi barındırmaktadır (Çelik, 2018: 282).

Fârâbî'nin ortaya koymuş olduğu ideal **devlet tasavvuru** hiç kuşku yok ki, ulaşılmak istenen önemli bir amacı ifade etmektedir. Bu amaç ifade edilirken dini ve felsefi unsurlarla da desteklenmektedir. Fârâbî, toplumu ve toplumun en küçük yapıtaşını oluşturan bireyleri önemsemiş, toplumsal yapının siyasal açıdan verimli bir biçimde işlenmesini birey esaslı bir yapıya bağlamıştır²⁸. O'na göre; beşeri topluluk insanın dünyevi ve uhrevi mutluluğa erişmesini hedef alan yüce bir gaye için araçtır. *Mutluluk* erdemlerinin toplumsal düzeyde varlık ve yaygınlık kazanması ise devletin başında icracı konumunda olan *filozof-başkan* aracılığıyla olmaktadır. Bu açıdan, eserin temel problemi olan insanın mutluluğu ahlaki ve psikolojik olmaktan ziyade daha çok siyasal bir içeriğe sahiptir. Fârâbî, güzel fiil, hayır, mutluluk ve bilgi arasında daima bir bağ kurmakta; erdemli toplumu, *mutluluğu gaye edinen, bu uğurda güzel fiiller icra eden hayrı işleyen bir bilgi toplumu* olarak tasvir etmektedir. Erdemli şehrin karşısı olan şehirlerin ise açık bir bilgisizlik içinde olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle Fârâbî'de ideal olan erdemli şehir düşüncesi iyi ve mutlu bir yaşam yolunda ilerlemenin, yetkinleşmenin ana nedenidir (Demirel, 2014: 368).

Antik Yunan düşünürlerinden Sokrates²⁹, Platon ve Aristoteles de sosyal ve bireysel açıdan erdem kavramı üzerinde durmuştur. Platon ve Aristoteles, Fârâbî ile benzer biçimde, devletin en üst mertebesine yerleştirdiği filozof yöneticinin erdemlerin en üstünü olan bilgeliğe sahip olmasını istemiş, yöneticinin öncelikli görevinin yurttaşların erdemli hale getirilmesi olduğunu belirtmiştir. Düşünürlere göre; **adalet** en üstün erdem olup diğerlerini de içine almaktadır ve politik düşünme erdemi ile ahlaki erdemler karşılıklı olarak birbirini gerektirmektedir. Türk tarihi göz önüne alındığında topluma ve devlete ilişkin olarak ortaya konulan eserlerin temel konusu da adaletin nasıl gerçekleştirileceği olmuştur. Bu bağlamda Fârâbî'nin **İdeal Devlet** adlı eseri, bu amacı güden eserlerin başında geldiği için en iyi şekilde özümsemelidir. Daha adaletli bir dünya Fârâbî'nin anlatmaya çalıştığı gibi daha erdemli ve mutlu olacaktır. Erdem, mutluluk gibi hedefler, adaletsiz bir anlam ifade edememekten öte, adalet olmadan var olamayacaklardır. Erdemli şehrin parçaları ve mertebeleri evrensel kozmik yapı gibi sevgi ve inanç birliğiyle bir araya gelmektedir ve adaletle sağlamlaşarak varlığını idame ettirmektedir (Demirel, 2014: 368).

2.5 Mâverdi'ye Göre Devlet Düşüncesi (972-1058)

²⁸ Farabi *El-Medinetü'l-Fazıla* adlı eserinde, mükemmel olan toplumu bir şehir devleti içerisinde görmüş, fizik ve metafizik âlem arasında köprü görevi gören insanı merkezine almış bir filozoftur. İnsanın merkezde olmasından dolayıdır ki oluşturacağı toplumun yaşam dünyası aynı zamanda yardımlaşmaların dünyası olacaktır. Klasik Yunan felsefesi ile İslâm'ı uzlaştırma yolunu izlemiş olan filozof, Platon ve Aristoteles'in kurmuş olduğu siyaset felsefesini İslâm'la bağdaştırmıştır. Böylelikle de kendisinden sonra gelen diğer filozofları kurmuş olduğu sistem ile etkilemiştir (Altıntop, 2016: 49).

²⁹ Sokrates bilinen ilk büyük filozoflardan birisidir. Klasik Yunan filozoflarından olan Sokrates felsefenin hemen hemen her alanında çok derin ve iz bırakan fikirler ileri sürmüştür (bilhassa ahlak felsefesinde). Bununla birlikte Sokrates'in Yunanlılara gönderilmiş **Türk asıllı bir peygamber** olduğu da iddialar arasındadır. Tek tanrı fikrini benimsemesi, ahlaki ve etiği savunması ve bilimle uğraşması bu iddiaları güçlendirmektedir. Sokrates'in öğrencisi Aristo; yine Aristo'nun öğrencisi olan Platon da (Eflatun) büyük ilk üç filozof olarak tarihteki yerlerini almıştır. Hatta Platon'un ideal devlet ütopyası konumuzun sac ayaklarından birini oluşturmaktadır.

Yöntemci, tefsirci, edebiyatçı ve siyasetçi bilim adamı ve Şafii fıkhında mezhepte müctehit derecesinde bir hukukçu olan Mâverdî, birçok beldede kadılık görevini üstlenmiştir. Kâim Biemrillah zamanında baş kadılık (*akda 'l-kudât*) unvanını almış ve bu görevi vefatına kadar sürdürmüştür. Devrin halifeleri tarafından büyük saygı gören Mâverdî, üst düzey devlet adamlarına müsteşarlık yapmıştır. O aynı zamanda gerektiğinde üst düzey devlet adamları arasında çıkan anlaşmazlıklarda hakemlik yapmıştır (Çolak, 2016: 175). Batı dünyasında **Alboacen** adıyla da anılan Mâverdî'de devlet anlayışı, siyasî gerçekliğin İslâm hukuku açısından yorumlanması ve yönlendirilmesi şeklinde ortaya konmuştur. Nitekim Mâverdi eserinde bir yandan Kur'an ve sünnete dayanan bir siyaset kuramı geliştirmeye çalışırken öte yandan İslâm toplumunun siyasî hayatına girmiş müesseseleri İslâmî prensipler ışığı altında yeniden yorumlamaya ve ahlâkî denetim altına almaya gayret sarf etmektedir. Onun ortaya koyduğu devlet anlayışı ve yapısında hukukun belirleyici rolü ağırlık taşımaktadır. Varılan her hüküm ve sonuç İslâm hukuku çerçevesinde ele alınmaya çalışılmış, kuram bu temel prensip üzerine inşa edilmiştir (Menekşe, 2005: 208). Mâverdî, devleti yönetme nimeti yüce Tanrı tarafından kendisine verilen ve sergilediği yönetim nedeniyle yüce Tanrı'ya karşı sorumlu olan devlet başkanı ile ilgili Ahkâm'ında (*El-Ahkamus's-Sultaniye*) geniş bilgilere yer vermiştir. Devlet başkanı olarak seçilecek kişide bulunması gereken özelliklerden devlet başkanının görevlerine, devlet başkanının uyması gereken ilkelerden devlet görevlilerini seçerken dikkat etmesi gerekenlere kadar verdiği bütün bilgilerde dini referans olarak kul-lanmış bu durum da devlet başkanlığı görevine dini bir boyut kazandırmıştır. Esasında Mâverdî'nin istediği de budur. Çünkü o, din ile devletin tek bir elde tekrar bütünleştiği bir sistem üzerinde durmaktadır. Devleti idare eden siyasi otoriteyi, *peygamberin halefi*³⁰ ve *Tanrı'nın yeryüzündeki gölgesi* olarak nitelendirmesi, Mâverdî'nin, dini sorumluluk içerisinde bir yönetim sergilenmesinin gerekliliğine vurgu yaptığını göstermektedir. Toplum da dini sorumluluğunun bilincinde olan siyasi otoriteye itaat ve yardım etmelidir (Çifçi, 2012: 97).

2.6 Yusuf Has Hacib'e Göre Devlet Düşüncesi (1017-1077)

Karahanlılar döneminin büyük Türk bilgini ve filozofu Yusuf Has Hacib **Kutadgu Bilig** (Kutlu Bilgi)³¹ adı verilen kitabında ideal bir devlet düzeninin yollarını göstermiş (Açık, 2016: 423), bu eser ile misyonunu ortaya koymuştur. Buna göre Yusuf Has Hacib hem bireylere toplumsal ve şahsi hayatında davranış normları ortaya koymuş hem de devlet yöneticilerine etik ve davranışlarıyla ilgili

³⁰ Devlet başkanının peygamberin halefi olduğunu söyleyip siyasi otoriteyi temsil eden kişinin Tanrı'nın yeryüzündeki gölgesi olduğunu ifade eden hadisi aktaran Mâverdî, bu ifadeleri devleti kutsallaştırarak despotizme metafizik bir zemin hazırlamak amacıyla kullanmamıştır (Çifçi, 2012: 97).

³¹ *Devlet Olma Bilgisi* anlamına gelen Kutadgu Bilig, XI. yüzyılda Karahanlı Uygur Türklerinden Balasagunlu Yusuf Has Hacib tarafından Doğu Karahanlı Hükümdarı Tabgaç Uluğ Buğra Kara Han'a hitaben yazılmış ve takdim edilmiş Türkçe bir eserdir. Eser, dört temel sembolik kişilik üzerine kurgulanmış ve anlatılmak istenenler bu kişilerin diyalogları ve anlatımları üzerinden ortaya konulmuştur. Eserde sıkça kullanılan **kut** sözcüğü çeşitli anlamlara gelmekle birlikte, güçlü bir yasal ve siyasal içeriğe sahiptir. Eser, devlet yönetiminde adaletin önemini ve hukukun temel olduğunu yüzlerce yıl evvel açıkça ortaya koymuştur. Bu niteliği ile günümüz devletlerindeki hukuk ve adalet anlayışına ışık tutmaya devam etmektedir. Eserde, hükümdarın ve devlet yöneticilerinin adalet ilkesine sarılması durumunda halkın mutlu, devletin ise abad olacağına işaret edilmiştir (Büyükbaş ve Vargün, 2016: 27).

nasihatler vermiştir. İbrahim Kafesoğlu'na göre Yusuf Has Hacip, büyük oranda Aristo, Konfüçyüs ve Farabi'den etkilenmiştir. En büyük Türk edebiyat tarihçisi Fuat Köprülü ise Kutadgu Bilig'i *kağanlara ilham veren ilim-bilgi* olarak tanımlamıştır. Yusuf Has Hacib'in *kut* kelimesini kullanması tesadüf değildir. Kut eski Türk inancına göre tanrısal-kutsal demektir. Kutadgu Bilig'in temeli devletin ve hükümdarların adaleti üzerine kuruludur. Adalet olmadan devletin bekası mümkün değildir ve hükümdara karşı isyanlar başlar. İnsan haklarına saygılı, herkese eşit, denetlenebilen adil bir hukuk düzeni Yusuf Has Hacib'in ütopyasıdır. Hükümdarlar, yüce Tanrı tarafından özel olarak görevlendirilen kişilerdir. Bir hükümdarda dört özellik bulunmalıdır: adalet, meşveret, liyakat ve ehliyet³².

Aslında Yusuf Has Hacip çok ileriye giderek açıkça demese de ehliyet kavramını kullanarak **demokratik devlet kuramını** ortaya atmıştır. Lider kesinlikle zalim ve vurdumduymaz olmamalıdır; hükümdar her zaman iyiliğin peşinde koşmalı ve kimseye zulmetmeli ve kötülük yapmamalıdır. Çünkü halkın hükümdara sadık kalması sadece bu şekilde mümkün olabilir. Devlet felsefesinin yanı sıra bilgi felsefesinden de örnekler içeren Kutadgu Bilig bu özelliğiyle nadide bir eserdir. İnsanı diğer canlılardan ayıran en önemli unsur düşünebiliyor olmasıdır. İnsanoğlu bu sayede iyiliğin ve güzelliğin peşinden gidebilir. İnsanlar arasında da bilgi ve akıl yönünden derin farklılıklar vardır. İş sadece akıllı insanlar başarabilir, zorlukların üstesinden gelebilirler ve dolayısıyla devlet yönetimine de akıllı insanlar geçmelidirler. Kutadgu Bilig'de laiklik önemli bir yer tutar. O günün şartlarıyla Yusuf Has Hacib, burada açıkça laiklik kurumunu zikretmez ama; *devlet ve din birbirini kontrol etmemeli, ayrı ayrı yerlerde durmalıdır ve değerlendirilmelidir. Fakat devlet zorda kalırsa din buna yardım edebilir, yine aynı şekilde din de zorda kalırsa devlet dini kurtarmak için yardım edebilir*³³.

³² Kutadgu Bilig'deki devlet ve adalet anlayışının temelleri, İslâm öncesi Türk evren tasavvurundaki düşüncelere dayanmaktadır. İslâm öncesi Türk evren tasavvurunda, Tanrı, devlet kavrayışının merkezinde yer almıştır. Devletin ortaya çıkışı, evrenin yaratılışına kadar geri götürülmüş ve kökeni Tanrı'ya dayandırılmıştır. Kağan, evrenin yaratıcısı ve düzenleyicisi olan Tanrı'nın yeryüzündeki temsilcisidir. Hâkimiyet gücü olan kutu Tanrı'dan alan, törenin bilgisine sahip bilge bir yönetici olan kağan, yönetimini **adalet** temeline dayandırmıştır. Aynı zamanda kağan, **örfi hukuk** kurallarından oluşan ve devletin yönetme biçimi diye tanımlanan töreyle sınırlandırılmıştır. Töreye uymadığında, Tanrı tarafından cezalandırılarak kutun elinden alındığına ve tahttan uzaklaştırıldığına inanılmıştır. İslâmiyet'in kabulünden sonra da devlet anlayışındaki bu tavır devam etmiştir (Bağdatlı, 2007: 151).

³³ Türklerde *yeryüzünün hükümdarı* olarak düşünülen ve aynı zamanda toplumu yöneten kişi olan devlet başkanı (yöneticisi) **kağan**, halkı için vazgeçilmez ve insanların yaşamını elinde tutmaktadır. Son derece yüksek sorumluluk gerektiren kağanlık görevi için göreve icra eden yöneticilerin bazı yüksek niteliklere sahip olunması gerekliliğini Yusuf Has Hacib Kutadgu Bilig'de ifade etmiştir. Bu bağlamda; (1) akıllı ve bilgili olmak, (2) cesaret sahibi olmak ve (3) erdemli olmak nitelikleri öne çıkmaktadır. Kutadgu Bilig'de erdemli yöneticinin; (1) dürüst olmak, (2) zeki ve uyanık olmak, (3) sabırlı ve kararlı olmak, (4) cömert olmak-açgözlü olmamak, (5) merhametli olmak, (6) inatçı olmamak ve (6) tatlı dilli ve güler yüzlü olmak gibi vasıflara sahip olması da öğüt olarak verilmektedir (Açık, 2016: 427-430). Hâkimiyet anlayışının merkezine yerleştirilen Hakan ve onun etrafında idareci sınıf, bunların görev ve sorumlulukları, ülke ile dünya kavramlarının birbirinden ayrılması, ülke yönetimi için yapılması gerekenler ve son olarak da hâkimiyette devamlılık ilkesi gibi unsurlar eserde yer almıştır (Öz, 2011: 34).

2.7 Nizâmülmülk'e Göre Devlet Düşüncesi (1018-1092)

Üst düzey devlet yöneticisi olmasının yanı sıra aynı zamanda bir bilim adamı ve Türk filozofu olan Nizâmülmülk, devletin bekasını sağlamada temel olarak sultan ve diğer devlet adamlarının ilahi ve ahlaki normlara uyması oranında devletin istikrarının temin edilebileceği anlayışını savunan bir siyasi düşünür ve devlet adamıdır (Koç, 2015: 493)³⁴. Nizâmülmülk, sahip olduğu bilgi birikimi, idarî tecrübe ve eseri *Siyasetnâme*'de ortaya koymuş olduğu devlet politikasıyla Büyük Selçuklu Devleti tarihinde önemli bir yere sahip olmuştur. O hem devlet yönetme anlayışı ile hem de eseri *Siyasetnâme* ile Büyük Selçuklu Devleti ve Selçuklular üzerinde çok önemli gelişmelere ve yeniliklere imza atmıştır. Onun devlet teşkilâtında ve idarî, askerî, eğitim ve ekonomik alanlarda yaptığı yenilikler ve aldığı önlemler daha sonraki İslâm devletleri için önemli bir model teşkil etmiştir (Kaya, 2019: 167)³⁵.

2.8 Gazzâlî'ye Göre Devlet Düşüncesi (1058-1111)

Nizamülmülk ve Hasan Sabbah ile çağdaş olan Gazali, belki de en yanlış tanınan İslam Dinine mensup Türk filozoflardan birisidir. Kendisinin hayatı iki aşamada ele alınmalıdır: İlki gençlik ve olgunluk dönemi, ikincisi yaşlılık dönemi. Bu iki dönem arasında kesin farklılıklar vardır. Şöyle ki Gazali ilk döneminde Müslümanın olgunluğa düşünme ve felsefe aracılığıyla ulaşabileceğini düşünürken ikinci döneminde bir Müslümanın düşünerek vesveselere dalabileceğini ve yüce Tanrı'yı inkar etme noktasına varabileceğini iddia etmiştir. Tam da bu noktada Gazali'nin hayatını bilmek gereksinimi doğar. Hasan Sabbah tehlikesi karşısında Nizamülmülk, Gazali'yi bu noktada etkilemiş olamaz mı? Fakat yine de Gazali felsefeyi haram kılarken düşünceyi haram kılmaz. Dolayısıyla Gazali hem sezgici hem de akılcı olarak değerlendirilir. Gazali, Mutezile gibi saf akla karşıdır. Fakat günümüzde Gazali'yi kasti olarak yanlış değerlendiren, eserlerini yanlış tercüme edip onun hatalı

³⁴ Büyük Selçuklu Devleti'nin ve Türk tarihinin meşhur devlet adamlarından biri olan Vezir Nizâmü'l-Mülk'ün gerçek adı Hasan b. Ali b. İshâk et-Tûsî'dir. Abbâsî Halifesi el-Kâim bi-emrillah kendisine devletin düzeni manasına gelen Nizâmü'l-Mülk lâkabını vermiş ve bu lâkap ile meşhur olmuştur. Selçuklularda önemli bir görev olan *Atabeglik* unvanını ilk kez kullananın Vezir Nizâmü'l Mülk olduğu kabul edilmektedir. Selçuklu veziri, Sultan Alp Arslan'ın emriyle başta Bağdat olmak üzere çeşitli şehirlerde kurduğu ve kendi adına nispetle *Nizâmiye Medreseleri* diye anılan ilk resmî eğitim kurumlarıyla ilmin gelişmesi için çaba harcamış medreselere kitaplar bağışlamış ve araziler vakfetmiştir. Nizâmü'l-Mülk, Büyük Selçuklu Devleti'nin vezirlik makamında görev yaptığı dönemde, Türk-İslâm unsurlarını birleştirerek *İktâ Sistemi*'ni geliştirmiş ve daha düzenli bir yapıya kavuşturmuştur. Tarım topraklarını iktâ bölgelerine ayırarak gelirlerini askerlere tahsis etmesi ülkenin refah düzeyinin artmasını sağlamıştır. Sultan Alp Arslan ve Melikşâh zamanında birçok savaşta önemli rol oynayan Nizâmü'l-Mülk, orduya çok önem vermiş, yaptığı düzenlemeler ve aldığı tedbirlerle Büyük Selçuklu ordusunu Ortaçağ'ın en güçlü ordusu haline getirmiştir. Sâ mânî ve Gaznelilerin devlet örgütünü örnek olarak Büyük Selçuklu Devleti'nin Merkez (Dîvân Örgütü) ve Saray Örgütü'nü oluşturmuş ve İslâm geleneklerine uygun biçimde mahkemeler kurmuştur (Kesik, 2018: 53).

³⁵ Nizâmülmülk, her şeyden önce, kendi çağının gerekliliklerine ve zihniyetine uygun olarak *güçlü* bir devlet tasarımı yapmakta ve böyle güçlü bir devleti kurmanın yolunun ise, *âdil ve dindar* bir başkan-yönetici (*sultan-padişah*) ile, iyi işleyen bir sivil ve askeri bürokrasiden geçtiğine inanmaktadır. Yönetici, devletin ve ülkenin çıkarlarını koruyabilmesi için iyi bilgi kaynaklarına sahip olmalı ve bürokrasinin dizginlerini elinde tutmalıdır (Canatan, 2009: 218). Nizâmülmülk, *Siyasetnâme* eserinde hükümdarın devlet yönetiminde adalet, liyakat ve dürüstlük gibi ölçüleri kendisine kural olarak görmesini tavsiye etmiş ve başta devletin üst düzey yöneticileri olmak üzere taşrada dahi çalışan memurların görevlerini yerine getirirken hakka ve hukuka uygun bir şekilde yapmalarını öğütlemiştir (Kaya, 2019: 167).

olarak değerlendirilmesine neden olmuşlardır. Onlara göre Gazali tam bir sezgicidir. Yani iman düşünerek elde edilemez. Gazali ilk döneminde Mutezile'ye yakındı yani düşünerek ve felsefe yaparak insanın yüce Tanrı'ya ulaşabileceğini savunuyordu. Fakat yaşlılık döneminde bu düşüncesi değişti ve hem akılcı hem de sezgici oldu. Eğer bir insan düşünüyor ama felsefe yapmıyorsa muhakkak mantık ilmiyle beraber çalışmalıdır. Nitekim Gazali de mantık ilmine büyük katkılar vermiş olan çok değerli bir filozoftur. Arekoloji bilimi oluşmadan yıllar önce bile Gazali, Hz. Adem'den kendi dönemine kadar devlet kuramlarına dair bulunduğu tahminde kısaca insanların doğada bir arada bulunmaları gerektiğini, ilk insanların aileler ve boylar şeklinde oluştuğunu, rekabetin boyları birlikte örgütlenmeye ittiğini ve bunun sonucunda devletlerin var olduğunu savunmuştur. Devlet örgütüyle insanları ayırarak kendi ihtiyaçlarına göre ayırmış ve askerlik, çiftçilik, zanaatkarlık gibi mesleklere yönlendirmiştir. İnsanlar devletin ihtiyaçlarına göre mesleklere ayrılmalıdır. Örneğin savaş durumu için asker gereklidir ama ordu için gerekli gereksinimler doğar. Devlet de kendi gereksinimlerini vergilerden karşılar.

Gazali'de de vergi adaleti İbn-i Haldun gibi önemli bir yer taşır. Gazali'ye göre devletin iç görevi vardır: Toplumsal düzeni sağlamak, adaleti gerçekleştirmek ve dini korumak. Gazali'ye göre yüce Tanrı'nın rızası ancak din ile devleti birlikte büyüterek kazanılabilir, din ile devlet kardeştir. Gazali'nin bu görüşleri bilhassa dönemin halifesi ile yakınlaştıktan sonra iyice keskin ve katı bir hal almıştır. Gazali, halife ile Selçuklu idarecilerinin ayrılması gerektiğini ve Selçuklu hükümdarlarının İslam'ın koruyucu olduklarını ama dini konularda halifelik kurumuna karışılmaması gerektiğini belirtmiştir. Gazali'ye göre bir devlet yöneticisi cesur, yeterli (*stratejik olarak sonuçları görebilecek yetenekte*), dindar ve alim olmalıdır³⁶.

2.9 İbn Rüşd'e Göre Devlet Düşüncesi (1126-1198)

Endülüs'te yetişen en önemli filozoflardan birisi olan İbn Rüşd'ün sayesinde Batı Aristo'yu yeniden tanıyabilme fırsatı bulmuştur (Şulul, 2008: 57). İbn Rüşd düşüncesinde ahlak ve siyaset

³⁶ Gazâlî'ye devlet, ihtiyaçların karşılanması esnasında meydana gelebilecek kargaşaların önlenmesine yönelik olarak, işbölümüyle ortaya çıkan sosyolojik bir örgütlenmedir. Dolayısıyla siyasetin icra edildiği bir örgütlenme biçimidir. Ayrıca dini açıdan da bir devlete ve devlet başkanına ihtiyaç duyulmaktadır. Dinin yaşanabilirliği için gerekli olan huzur ve güven ortamı ancak devletin varlığıyla sağlanabilir. Çünkü Gazâlî, bir devletin ve devlet başkanının olmadığı durumda insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen hükümlerin geçersizliğinden ve böyle bir durumun insanları günahkâr kılmakla birlikte bunun toplum yapısını sarsacağından bahsetmektedir (Karakas, 2007: 105). Eser genel olarak yöneten ile yönetilenler arasındaki ilişkiyi düzenlemek adına devlet başkanına yol göstermek için kaleme alınmıştır. Ancak Gazâlî'nin eserinde en fazla durduğu konu hem yöneticinin hem de maiyetindekilerinin **adaletli** olması yönünde olmuştur. Bunun yanında saltanatın kaynağı, şura, tedbir, liyakat, vezirin ve devlet kademesindeki diğer görevlilerin yetki ve sorumlulukları gibi konular sıkça tekrarlanmaktadır. Bu hususları da yine adalet prensibiyle bağdaştırmaktadır. Gazâlî'ye göre yönetenlerin en önemli görevi adaletli olmaktır. Zira bu, devletin bekasının en önemli unsurunu teşkil etmektedir. Adalet mülkün ve hükümlerliliğin devam şartıdır (Okur, 2020: 27). Gazâlî Nasihatü'l-Mülük'ta özellikle yöneticinin üstün bir zekaya ve üstün akli yeteneklere sahip olması, muhâkeme gücünün de güçlü olması gerektiğini ifade etmiş, akla ve bilgiye verdiği önemi bu şekilde yansıtmıştır. Akıllı olmayı her koşul ve durum için şart kabul eden Gazâlî, bilgiye değer vermeyi, bilim insanları ile istişare etmeyi ve her dâim öğrenme hevesini muhafaza etmeyi, devlet başkanının yönetimini güçlendirecek özellikler olarak zikretmiştir (İdriz, 2020: 91).

arasındaki ilişki temelde iki şekilde (*ahlakın siyaseti ve siyasetin ürettiği ahlak olarak*) kendini göstermektedir. İbn Rüşd'ün siyaset ve ahlak ilişkisinde kastedilen ahlak; Sokratik gelenek, İslam düşüncesi ve kadim mirastaki (*fitrat ahlakının tarih içindeki tezahürleri*) iyiyi ve doğruyu merkeze alan bir yaklaşımdır. Bu ahlak erdemli ve saygın olanı ifade edendir. Burada iyi, doğru, saygınlık ve erdem ilkeleri ahlakın özüdür. Bu anlamda ahlakın metafiziği de denilebilir. Yani değişmeyen, öz olan ve evrensel olan özellikler kast edilmektedir. Bunlara ahlaki varlığın *arche*'si de denilebilir (Aşkit, 2018: 63).

İbn Rüşd, ahlakın bu metafiziğini ortaya çıkarmaya çalışır. Siyaset ahlakı da bu metafiziksel prensiplere dayanır. Siyaset kurumun dayandığı temel iyilik ve erdemlilik ilkesi/idesi Onun tarafından *fitrat* ve vahiy ayetleri ile ortaya konulmaktadır. İbn Rüşd'e ahlakın siyaseti, siyasal idealizmle bütünleşir. O, siyasete hizmet, dava ve idealler açısından yaklaşır. Siyasal alanı terbiye etmek çabasıdır. Bu açıdan siyaset, halkın *ortak iyi*'sini temsil eden bir faaliyettir. Ahlakın gayesi, yetkinliği elde edebilmesi için bireyin hazırlanması ve erdemler çerçevesinde yönetilmesidir. Siyasetin amacı ise şehri erdemli hale getirebilmek için hazırlanması ve yönetilmesidir. İbn Rüşd bir yönüyle siyaset ve ahlakı bir bütün ele almıştır (Aşkit, 2018: 63-64). Her alanda, Aristo'nun eserlerini şerh edip yorumlayan İbn Rüşd, siyaset felsefesi alanında, o zaman Arapçaya tercüme edilmemiş olan Aristo'nun Politika'sı yerine, Eflatun'un Devlet'ini **Telhîsü's-Siyase li Eflâtûn** (Telhis) şeklinde şerh edip yorumlamıştır (Şulul, 2008: 67)³⁷.

2.10 İbni Haldun'a Göre Devlet Düşüncesi (1332-1406)

Bilinen ilk devlet kuramı alanında çalışmalar yapıp sosyal bilimlere bu alanda en büyük katkıyı sunan bilim adamı İbn-i Haldun'dur³⁸. Bu bağlamda **Asabiyet Kuramını** ortaya atarak Kant'tan

³⁷ Üç bölüm halinde *Telhis* adlı eserini yazan İbn-i Rüşd, bu eserinde Aristo'dan açıkça etkilendiğini belirtmiş ama devlet felsefesinde Aristo'yu eleştirmekten çekinmemiştir. İbn-i Rüşd'ün Aristo'yu eleştirdiği yönü aslında onu aşabilmektir. Zira Aristo İslam medeniyeti zamanında doğmamıştı ama elbette çok büyük bir filozoftu. Telhis kitabının birinci bölümünde erdemli şehrin unsurları ve kanunlarına, ikinci bölümünde erdemli şehrin liderinin özelliklerine ve nihai olarak üçüncü bölümde de erdemli şehrin karşıtları ve kanunlarına yer verilmiştir. İbn-i Rüşd'e göre devletin birinci ve en önemli vazifesi adaleti hakim kılmak ve toplumsal eşitliği sağlamaktır. Günün şartlarında devrim sayılabilecek bir düşünceyi İbn-i Rüşd ortaya atmıştır: Cinsiyet eşitliği. Ona göre kadınlar da erkekler gibi eğitilirlerse hükümdar, vezir, devlet yöneticisi, komutan, zanaatkar olabilirler. İbn-i Rüşd Telhis kitabında zulme ve haksızlığa karşı savaş açtığını açıkça belirtmiştir. İbn-i Rüşd'ün çağdaşlarından ve diğer büyük İslam filozoflarından en büyük farkı burhana dayanmaktadır. Burhan düşünce biçimi ve felsefe demektir. Dolayısıyla İbn-i Rüşd'ün siyaset ve ahlak felsefesi ispata dayanır. Devlet başkanı kesinlikle belirli bir zümreye bağlı kalmalıdır. İbn-i Rüşd açıkça oligarşinin zararlarından bu şekilde bahsetmiştir. Telhis adlı eserinde İbn-i Rüşd paradigmasını açıkça *halkını mutlu etmek isteyen hükümet lideri* üzerine kurmuştur. İbn-i Rüşd'e göre bu bir ütopyadır ve sadece hükümdarın özel olarak eğitilmesiyle mümkün olabilir.

³⁸ Ebû Zeyd Velîyü'd-dîn Abdu'r-rahmân bin Muhammed ibn Haldûn, İslam dünyasının en büyük tarih filozofu; İslâm dünyasında bilimin kurumaya yüz tutmaya başladığı bir çağda, çöl ortasından fıskıran gür bir fikir pınarı; Cemil Meriç'in ifadesiyle, *Şark'ın semasında bir kayan yıldız*; modern sosyolojinin ilk temellendiricisi; empirist; bazılarına İslam'ın marksisti; Sosyoloji'de ve Tarih'te Coğrafyacı ve Ekonomist okulun ilk müjdecilerinden; fikirleri Doğu'da ve Batı'da, ama belki Doğu'dan ziyade Batı'da büyük tesirleri icra etmiş, İslam dünyasının, küresel çapta tesir yaratan son büyük düşünürü, büyük yüz akımız, Kuzey Afrikalı bilim adamı, filozof ve mutasavvıf (Hocaoğlu, 2007: 44).

Engels'e, Marx'tan Bourdeau'ya kadar alanında çığır açmış birçok filozofu etkileyen İbn-i Haldun oldukça karmaşık bir coğrafya ve siyasi iklimde yaşamıştır³⁹.

İbni- Haldun aydınlanmacı, Marksist ve postmodernist filozoflar arasında o kadar çok çalışılan bir isim olmuştur ki günümüzde var olan İran sorununa dair tutarlı ve geçerli tek mantıklı açıklama Asabiyet Kuramı ile yapılabilmektedir. İran devriminden yıllar önce F. Engels Sünni İslam dünyası ile Şii İslam dünyası arasındaki farkı şöyle açıklamaktadır: *Sünni İslam dünyası 1000 yıldır İslam hilafetinin koruyuculuğunu üstlenmektedir. Fakat buna rağmen doygunluğa ulaşmıştır ve zenginleşmiştir. Şiiler içinse aynı şey söylenemez. Her zaman ikincil planda olmuşlar ve buna binaen kendileri İslam çoğunluğundan uzaklaşmışlardır. Bir topluluk ne kadar kalabalıktan uzaksa o kadar insanlar üzerinde tahakküm kurmaya yakındır.* Gerçekten de İbn-i Haldun Hz. Muhammed'den sonra Kureyş kabilesinin iktidarı birleştirici bir güç olamadığını, Hz. Ali'yi koruyamadıklarını ve A. Gramsci'nin⁴⁰ deyişiyle *hegemonya savaşını kaybettiklerini belirtmiştir.* Dolayısıyla hilafet Hz. Muhammed'in açıkça gösterdiği Hz. Ali'ye değil, Ümeyyeoğullarına kalmıştır.

İbni Haldun'un düşünce sisteminde *asabiyet* olgusu toplumların bir devlet kurmasının itici gücüdür. İbni Haldun devleti iktisadi hayatta karar alıcı bir mekanizma olarak görmez. Devlet iktisadi faaliyetlerin yürütülmesi için güvenli ve adaletli bir ortamın oluşturulmasını sağlamalıdır. Devlet, toplumu iç ve dış tehlikelerden korur ve otoritesini güçlü bir askeri örgütlenmeden alır. Devletin siyasi otorite olarak sağlayacağı adil, hak ve özgürlüklerin korunduğu ortam iktisadi refahın belirleyicisidir. Devletin geliştiği ve iktisadi açıdan refahın arttığı dönemde toplumda iktisadi açıdan bir rahatlık oluşur. Bu süreci devlet iyi yönetmelidir, israftan kaçınılmalıdır. Aksi halde devletin zayıflaması sonrasında çöküşü ve yıkılışı kaçınılmaz olur (Genç, 2015: 141)⁴¹. İbni Haldun göre toplumların

³⁹ İbn Haldun'un yerel özelliklerden hareketle evrensel bir kavram geliştirme başarısının en bariz örneklerinden birisi kuşkusuz kendisinin kullandığı asabiyet kavramıdır. Arap kabilelerinde kabile üyesi bireylerin dış tehlikelere karşı himayesi ve kabilelerarası rekabet açısından önem taşıyan asabiyet'in yeni özellik, etki ve bağlantılarını keşfeden Haldun, onun derinlemesine bir analizini yaparak, geliştirdiği **Medeniyet Kuramı**'nın merkezine yerleştirmiştir (Hasanov, 2016: 1440). İbni Haldun düşünce tarihinde, kültürlerarası ve zamanüstü bir eser olarak nitelendirilen **Mukaddime**'de asabiyyet kavramından yola çıkarak devletin iktisadi refahı sağlayabilmesi için üstleneceği görevleri ortaya koymuştur (Genç, 2015: 142).

⁴⁰ Antonio Gramsci, İtalyan Marksist kuramcıdır. Hegemonya, mevzi savaşı, toplumda altyapı-üstyapı ilişkilerinin incelenmesi, sivil toplum hareketleri gibi alanlarda kuramlar atmış ve Bourdeau, Althusser, Deleuze, Foucault gibi filozofları derinden etkilemiştir. Gramsci'ye göre kapitalist devlet gücünü hegemonyal gücü kullanarak elde edebilir. Ayrıca devlet hukuki gücünü zora dayanarak inşa edebilir, zora dayanmadan inşa edemediği gibi ise sivil toplum kuruluşları aracılığıyla rıza yoluyla elde edebilir. Gramsci'nin stratejisinin en önemli kısmı mevzi savaşı-cephe savaşı ayrımıdır. Ona göre devrim, kapitalistlerin ve devletin kalelerinin tek tek ele geçirilmesiyle elde edilebilir. Fakat bu esnada devletin güçlü olduğu cephe savaşına kesinlikle girilmemelidir. Bunu yapabilmeyen tek yolu ise düşmanı tanımaktan ve stratejilerin zamanında uygulanmasından geçer.

⁴¹ İbn Haldun'da devletin kurulması, yönetilmesi, güvenliğin sağlanması ve hükümdarlığın elde edilmesi için ihtiyaç duyulan siyasal gücün temelini asabiyet oluşturur. İbn Haldun'a göre güçlü bir asabiyete sahip olmak için ise, şeceresi güçlü bir asalete sahip olmak gerekir. Dolayısıyla, devlet kurucusu olmak, hükümdar olmak, kişinin kendi soy birliğini korumasını ve sürdürmesini zaruri kılmaktadır. Çünkü daha önce de ifade ettiğimiz gibi İbn Haldun, bir kimsenin şeceresi ne kadar ulu ise şan, şeref ve gücü de o denli ulu olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca ona göre, bir kimse, kendi kavminden ayrılmış ve başka bir kavmin himayesine girmişse, onun

gelişim farklılıklarının temeli insanların geçim tarzlarının ve uğraştıkları iktisadi faaliyet çeşitlerinin değişik olmasına dayanır. İbni Haldun farklı üretim tarzlarının ve ekonomik ilişkilerinin değişik sosyal yapılar oluşturduğunu ve bu yapıların bir etkileşim içinde olduklarını ortaya koymuştur. İbni Haldun'un toplumsal değişim sürecinde iktisadın rolüne ilişkin bu fikirleri günümüzde sosyal bilimlerde bütün canlılığıyla gündemde bulunmakta ve tartışılmaktadır. Devletin kuruluşu bağlamında İbni Haldun'un ortaya koyduğu asabiyyet kavramı toplumsal birliğin oluşması ve sürdürülmesinin temelidir (Genç, 2015: 142)⁴².

2.11 Kınalızade Ali'nin Devlet Düşüncesi (1511-1571)

Felsefenin bütün bilimlerin anası olduğu dönemde, felsefe kelimesi yerine hikmet sözcüğü de kullanılmış ve bu disiplin amelî hikmet, nazarî hikmet olarak ikiye ayrılmıştır. Nazarî hikmetle felsefenin kuramsal kısımları incelenirken, amelî hikmet uygulamalı felsefe olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, İbn Miskeveyh, Nasîrüddîn-i Tûsî, Hüseyin Vâ'iz ve Celâleddîn Devvânî amelî hikmetle ilgili eserler yazan en ünlü düşünür arasında yer almaktadır. Bu silsileyi tamamlayan bir diğer düşünür ise XVI. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu'nun yetiştirdiği en önemli ilim adamlarından birisi olan **Kınalızâde Ali Efendi**'dir (Oktay, 2002: 185). Ahlâk-ı Alâî ise Kınalızâde Ali Efendi'nin en önemli Türkçe eseri olup, Türkçe yazılmış ahlâk kitapları arasında önemli bir yere sahiptir.

Ahlâk-ı Alâî'de, ahlâkın iki temel dayanak üzerine inşa edildiğini söyleyebiliriz. Bunlardan birincisi din, ikincisi ise felsefedir. Bu iki dayanağın hangisi öncelikli ve esas olandır sorusuna gelince, bununla ilgili bir karar vermek güçtür. Fakat eserin sistemi, tasnifi, bölümleri ve bölümlerinde açıklamaların büyük oranda felsefi birikime dayalı olduğu açıkça görülmektedir. Bununla birlikte felsefi temellendirmelerin sürekli dinî metinler ve kültürle izah edildiği de bir o kadar barizdir. Yalnız asıl dikkat çeken, felsefi ve dinî temellendirmelerin hep bir uzlaştırma mantığıyla karşımıza çıkarılmış olmasıdır. Kimi zaman felsefe ile dinin çatışır gözüktüğü durumlarda ise Kınalızâde, dini esas alıp felsefenin doğru veya arındırılmış olanını tercih ederek, başka bir ifadeyle de felsefi birikim üzerine tekrar felsefe yaparak bu felsefe ile din arasında bir uzlaştırma çabasına girişmiştir. Zaten felsefe-din uzlaştırması da herhangi bir sorunun bulunduğu veya var sanıldığı durumlarda kendisini açığa çıkarır. Böylece felsefe ile din arasında bir sorun olmadığını göstermeye çalışan Kınalızâde tüm bu gayretleriyle, bir taraftan felsefe-din uzlaştırması yapmış diğer taraftan bu uzlaştırmayla ahlâkı temellendirmiştir (Bozkurt, 2013: 90). Kınalızade'ye göre **ahlâk**, kuramsal (nazarî) ve uygulamalı (ameli) hikmet diye ikiye ayrılır. Birincisi, daha çok insan bilgileriyle, ikincisi ise faaliyetleri ile

himayesinde olduğu kavmin mensupları değerinde bir şeref ve asalete sahip olması mümkün değildir. Hatta o kimsenin hizmetçi olarak çalıştırılmasında bir sakınca görülmez. Bu demektir ki, hükümdar olmak ve devleti kurmak ancak, güçlü bir asabiyyete dayalı bir siyasal güçle mümkündür (Geçit, 2018: 636).

⁴² İbni Haldun iktisadi kalkınma düşüncesinin temelinde siyasi istikrar, devletin sağlayacağı güvenli ortam, işbirliği sonucu ortaya çıkacak uzmanlaşma, emeğe dayalı üretim, ahlaki değerlere bağlılık unsurları vardır. Özellikle ekonomik kalkınma ve büyüme sürecinde değerler göz ardı edilmemesi gerekmektedir. İktisadi refaha oluşturulacak bir kalkınma programı kapsamında değerler korunarak ulaşılabilir (Genç, 2015: 142).

ilgilidir. Birincisinde başarılı olmak bizi nazari kemale, ikincisinde başarılı olmak ameli kemale götürür. Her ikisinin aynı şahısta toplanması, tam ve hakiki saadetin gerçekleşmesi anlamına gelir. Kınalızâde'ye göre ameli felsefe veya hikmetin üç ana konusu (*bireysel ahlâk, aile ahlâkı ve siyasi ahlâk*) vardır. Ahlâk, kişinin ne şekilde olgunluğa ulaşacağını gösterir. Aile ahlâkında ise Kınalızâde, ahlâkı aile çevresinde ortaya koymaya çalışır. Devlet ahlâkında ise, şehirlerin veya ülkenin ahlaklı ve faziletli yönetimini konu edinir. Kısacası Kınalızade, Ahlak-ı Alai adlı eserinde ideal insan, ideal aile ve ideal toplum oluşturmak konusunu ele alarak incelemeyi amaçlar (Ocak, 2012: 127). Ahlak-ı Alai'de, adalet dairesi gibi Türk devlet geleneğinin önemli unsurlarına rastlamaktayız. Kendisinden önce kaleme alınmış olan eserlerden de yararlanan Kınalızade, *ahlak* konusunu en geniş şekilde ele almaya çalıştığı gibi, devlet yönetiminde adaletin önemine de vurgu yapmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Kadim Türk Milletinin binlerce yıllık devlet örgütü tecrübesi ve Mustafa Kemal Atatürk'ün ilke ve devrimleri dikkate alındığında, *ideal devlet örgütü modeline* yönelik aşağıda yer alan yaklaşımların (**akıl ve bilim, asabiyet, adalet ve ahlak**) göz önüne alınması gerektiği ve temel unsurlar olarak değerlendirilmesi öngörülmektedir.

3.1 Akıl ve Bilim

Kurucu ve kadim bir halk olan Türklerin daha insanlığın ilk dönemlerinden itibaren felsefenin temellerini atmıştır. Türklerin bilhassa İslam felsefesinin temelini oluşturan akıl ve bilimi kullanarak gerek teolojide gerek diğer sosyal, fen ve sağlık disiplinlerine katkısı oldukça büyük olmuştur. Halbuki Avrupa aydınlanması henüz XVIII. yüzyılda başlamıştır⁴³. Gerçi Avrupa bu aşamaya gelene kadar birçok problemle uğraşmıştır. İşte Avrupa'nın bu sorunlarla boğuştuğu dönemde Türk-İslam medeniyeti zirve noktasındaydı. Ne var ki, aynı zamanda tüm İslam aleminin de bayraktarlığını yapan Türkler felsefeden, akıl ve bilimden uzaklaşınca duraksamaya, daha sonra da çöküş sürecine (*girdabına*) girmiştir; buna mukabil Avrupa medeniyeti aydınlanma sürecini yaşamaya başladı. Kadim Türk düşünce sistemi Sokrates'i, Eflatun'u ve Aristo'yu; Eflatun ve Aristo Farabi'yi, Farabi de Endülüs üzerinden Avrupa filozoflarını etkiledi. Birçok Türk-İslam bilim adamının eserleri batı ve doğu dillerine çevrildi. Yani Avrupa aydınlanmasından önce Türk-İslam medeniyeti çoktan aydınlanmıştı ama sonra bunu XII. asırdan itibaren sürdürmedi. Akıl ve bilim dışında ne kadar safсата, hurafe ve batıl inanç varsa gündelik hayatın içinde yer almaya başladı. Mustafa Kemal Atatürk ile başlayan Türklerin akıl ve bilimi merkeze alma anlayışı devrimler ile önemli bir mesafe kat

⁴³ Modernliğin felsefi temelleri Aydınlanma felsefesinin bir ürünüdür. Aydınlanma felsefesinin temel sloganı Kant'ın şu özgün ifadesinde sembolize edilmektedir. *Kendi aklını kullanma cesaretini göster*. Bu bağlamda Aydınlanma, insanın kendi kusuruyla içine düştüğü erişkin olmama durumundan kurtulması olarak nitelenmektedir. Erişkin olmama durumu ise insanın kendi aklını kullanamamasıdır. Kendi aklını özgürce kullanan insanın sürekli olarak ileriye doğru bir gelişme içinde olacağı düşünüldüğünde Aydınlanma felsefesinin en önemli dinamiği ilerleme düşüncesidir denilebilir (Uyanık, 2006: iv).

etmiştir. Kaldı ki Atatürk medeniyetin anahtarını akıl ve bilim şeklinde tanımlamış, hayat ve insanlık gereklerinin başına akılı ve bilimin gelmesi gerektiğini ifade etmiştir. Aslına bakıldığında Atatürk yapmış olduğu devrimler ile Türk tarihinde Gazali döneminden sonra yaşanan akıl ve bilime yönelik gerilmeyi bir çırpıda kesip atmıştır. Bu bağlamda Atatürk, Türk tarihine gerçek akılcılık çağını 800 yıl sonra tekrar başlatan eşsiz bir devrimcidir. Aslına bakıldığında bu durum zaten yüce Tanrı'nın çok önemli bir buyruğu olup, konunun önemine binaen, elçisi vasıtası ile göndermiş olduğu kutsal Kitap (Kur'an)'ta hem de ilk buyruğu olan **oku** sözcüğü ile inanları bilgilendirmiş, *aynı şekilde*, yine kutsal Kitap'ın birçok yerinde **akletmeyi** buyurmuş, inanların dikkat etmesi gerektiğini öğütlemiştir⁴⁴.

Yusuf Has Hacip, insanın şerefli bir varlık olduğundan bahsederken onun akıl ve iradesine vurgu yapmaktadır. Özellikle aklın bilgelikten beslenmesi ve davranışların buna göre şekillenmesi noktasında insan olmanın ayrıcalığına dikkat çekmektedir. Yazar, bireyin aklını kullanabilmesi, bilgili olması ve bildiğini yaşantılayabilmesi, dinî duyarlılığa sahip olması ve içsel, davranışsal anlamda dinî bütünlüğü elde etmiş olmasını, ölüm bilinciyle yaşamını değerlendirmesi gerektiğini ve bu nitelikleri ahlak ile birleştirdiği takdirde de dünya ve ahiret saadetine ulaşabileceğini ifade eder. Sonuç itibarıyla, Yusuf Has Hacib'de akıl ile bilgi iyilik noktasında birleşir ve erdemi oluşturarak bireyi mutluluğa götürürler (Çakıcı, 2015: 184). Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin temeline akılı ve bilimi yerleştiren ve; *benim manevi mirasım bilim ve akıldır* sözüyle bir ülkenin geleceği için bilime ve akla bağlı olduğunu söyleyen Mustafa Kemal Atatürk, Türkiye'nin de geleceğinin akıl ve bilimden geçeceğini her zaman vurgulamıştır. Ancak bu paradigmadan ilerleyen süreçlerde bir eksen kayması yaşanmıştır. Halbuki *bilimi ele geçiren milletler köleler arenasını terk ederler* (Erdemgil, 2018). Bu bağlamda ivedilikle sosyal hukuk devleti stratejileri de dahil olmak üzere tüm siyasal stratejilerde akılı ve bilimi esas alan politikalara ağırlık verilmeli, akıl ve bilimi önceliklendiren stratejiler göz önüne alınmalıdır⁴⁵.

3.2 Asabiyet

Milletlerin özgün hallerini koruyarak, güven içinde ve yüksek bir refah düzeyinde varlıklarını sürdürebilmeleri, öncelikle etkin bir siyasal, sosyal ve iktisadi yapı ile mümkündür. Bu bağlamda ilgili

⁴⁴ Doğru (sahih) bir iman için akli düşünceye özel bir önem atfeden Kur'an'a göre, imanın yeri kalptir; ancak onun sözünü ettiği kalp, bizim akıl dediğimiz şeydir. Kur'an, dolayısıyla İslam, imana giden yolda işlevsel akla, onun önemine özel bir vurgu yapar. O, akılı kullanarak imana ulaşmayı önerirken, özellikle yaratılışa, evrene ve evren içinde gerçekleşen olaylara dikkat kesilmemizi bizden ister. Çünkü Tanrı'nın varlığı ve birliği bilgisine, dolayısıyla imanına ancak bu suretle doğru bir şekilde ulaşılabilir. Esasen neyin iyi ve doğru, neyin yanlış ve kötü olduğu bilginse bizi ulaştıran da akıldır. Dolayısıyla Kur'an'a, İslam'a göre akıl, iman için gerekli işlevsel bir unsur olmaktadır (Esen, 2011: 85).

⁴⁵ İslam'ın evrensel bir mahiyet taşıyan mesajlarının, özellikle Müslümanlar tarafından yeniden anlaşılması gerekmektedir. Kuran'a göre insanlığın başına gelen olumsuzluklar, özel olarak İslam'ın mesajının taşıdığı manadan değil, insanların kendi tercih ve eylemlerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle Müslümanların içine sürüklendikleri açmazdan kurtulabilmeleri öncelikle **aklı yeniden keşfetmelerine** ve eleştirel yaklaşımı içselleştirmelerine bağlıdır. Bu süreç, bireyin imani-ahlaki gelişimini artıracak gibi, dolaylı olarak toplumsal sistemlerin de değişimini sağlama dinamiğine sahip olacaktır (Onat, 2011: 97).

toplumun birinci derece ihtiyaç duyduğu değer, hiç şüphesiz yeraltı ve yer üstü zenginliklerden ziyade; kendi içindeki yardımlaşma, dayanışma, fedakârlık ve diğerkâmlıkta bulunabilme hasletleri olduğundan şüphe yoktur. Bu bağlamda güncel yazında sosyal sermaye olarak ifade edilen güvene dayalı yoğun ve kaliteli iletişim düzeyi ile İbn Haldun'un Mukaddime'sinde geniş yer bulan; kendini içinde yaşadığı topluma ait hissetme ve onun iktisadi anlamda refahı ve düşmanlarına karşı da güçlenmesi için özverili çalışma ve fedakârlıkta bulunma duygusu olan asabiyet, bu manada güçlü benzerlikler arz etmektedir (Karagül, 2015: 1)⁴⁶. Aralarında kandaşlığa dayalı yakınlık bağı bulunan insanlar, uğrunda savaşmayı ve can vermeyi de içine alan tümüyle doğal bir yardımlaşma ilişkisi oluştururlar. Yakınlık bağı efendi-köle ilişkisinin bazı türleri ya da and içmiş olmakla sağlanabilirse de, oluşan bağ asabiye kavramının temelindeki soy kaynaşmasının gücüne erişemeyecektir. Burada daha önemli olan konu şudur ki, İbn Haldun'a göre asabiye kavramı, başka toplumsal olay ve olguları etkileyen ve onlardan etkilenen toplumsal bir olgudur. İbn Haldun asabiye olgusunu toplumsal yapının genel yaşantısı ve değişimi içinde işlev gören parçalardan (variables) birisi olarak görmüş, onu sosyolojik açıdan değerlendirmiştir (Topses, 2014: 94). Bu bağlamda değerlendirildiğinde İbn Haldun'a özgü kan birliğine dayanan asabiyet, esasına bakıldığında, toplumsal bütünlüğü sağlamada bir çeşit çimento vazifesi görmektedir.

Sosyal bir varlık olan insanın birlikte yaşaması zorunlu olduğundan bu birlikteliğin belirli kurallarının olması da kaçınılmazdır. Aksi takdirde iktisadi, siyasi ve askeri konularda hedeflediği başarıyı elde edemeyecek olan bireyin ve toplumun temel ihtiyaçlarını dahi karşılaması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle her alandaki başarı için gerekli olan sağlıklı bir sosyal düzen için sosyal sermaye güven düzeyini temel alırken, İbn-i Haldun'un asabiyet düşüncesi ise aidiyet ve bağlılığı dikkate almaktadır. Bir toplumda bireylerin birbirlerine güvenini yansıtan sosyal sermaye; kaynakların etkin kullanılması, bürokrasinin ve iç güvenlik harcamalarının azalmasıyla, adil ve fedakârca çalışmayla ülkenin iktisadi kalkınmasına imkân tanımaktadır. Asabiyet düşüncesi ise bireylerin içinde buldukları topluma olan bağlılıkları sayesinde ortak hedefler için beraberce mücadele vermeleriyle ilgili toplumun özellikle düşmanına karşı zafer elde etmesine imkân vermektedir. Elde edilen bu zaferle sağlanan güvenli ortam sayesinde bireylerin ve devletin mülk edinmesi daha kolay olmaktadır. Görüldüğü üzere gerek sosyal sermaye anlayışında gerekse asabiyet düşüncesinde toplumların iktisadi ve siyasi başarılarının temellinde uyumlu bir sosyal birliktelik yatmaktadır (Karagül, 2015: 1). Bu bağlamda, içinde yaşadığımız dönemde, ayrışma, çatışma ve parçalanma şeklinde karşımıza çıkan siyasal ve sosyal sorunların üstesinden gelinmesinde, İbn-i Haldun'un Mukaddime adlı eserinde yoğun

⁴⁶ Toplumsal bir zorunluluk olarak ortaya çıkan, organik yapıdaki devletin, kurucu unsurlardan biri olan asabiyete bağlılığı azaldıkça ömrünün de kısaldığı ve çöküşe doğru yol aldığı düşüncesi, İbn Haldun'un siyaset kuramının öne çıkan ayrıntılarından. İbn Haldun'a göre kent uygarlığının kurulması ile birlikte riyasetten hükümdarlığa dönüşen devlet kurumunu beş temel aşama beklemektedir. **Tavırlar Kuramı** adıyla anılan bu beş aşama; devletin ortaya çıkışı, yükselişi ve nihayetinde çöküşü ile neticelenmesini konu alır. *Devlet aşamaları çoğunlukla beş aşamayı geçmez* diyen İbn Haldun, bu aşamaları insan organizması ile ilişkilendirmiş ve toplamda 120 yıl sürdüğünü belirtmiştir (Aydın, 2015: 6).

bir şekilde işlediği asabiyet ve devlet kuramlarının etkili olacağı muhakkaktır. Çünkü toplumların varlığını, **güçlü bir devlete** bağlayan İbn-i Haldun, devletin kuruluşunu ve devamlılığını da toplumdaki kuvvetli bir asabiyet düşüncesinin mevcudiyetine dayandırmaktadır. Bu bağlamda bugün Türkiye ve diğer İslam coğrafyasında görülen; sosyal, siyasal ve iktisadi çöküşün temelinde ilgili toplumlarda görülen sosyal ve kültürel ayrışmanın olduğu muhakkaktır. Dolayısıyla kan ve gözyaşının asırlardır eksik olmadığı Türk ve diğer İslam coğrafyasında bu halin son bulması, ancak ilgili toplumlarda İbn-i Haldun'un ifade ettiği Asabiyet Kuramı gereği, birlik şuuru ile küresel devlete giden yolun çakıl taşları olan şehir devletler yerine, cihanda söz sahibi olabilecek kudrete sahip güçlü ve adil devlet bilincinin tesis edilmesi şarttır (Karagül, 2016: 58). İşte bu noktada güçlü ve cihangir bir devlet anlayışının en temel unsurunu oluşturan asabiyet yaklaşımı Atatürkçü Türk Milliyetçiliği üzerine bina edilmelidir. Atatürkçü Türk Milliyetçiliği anlayışı zaten bir ilacın terkinde yer alan **kök molekül** niteliği taşımaktadır.

- Atatürkçü Türk Milliyetçiliği

Tarihin çok eski devirlerinden itibaren millet ve devlet olarak sahneye çıkmış kurucu halk olan Türk Milleti, diğer milletlere ve insanlığa faydalı işler yapmış, medeniyet ihdas etmiş, ihya etmiş ve tüm insanlık adına medeniyetin gelişimine katkıda bulunmuştur. Tarihsel süreç incelendiğinde, Türk Milleti'nin ve kurmuş oldukları devletlerin süreklilik arz ettiği, başka milletlerin tarihlerinde bir veya iki defa görülen yükselişlerin, Türk kavmince defalarca yaşandığı müşahade edilmektedir. Türkler nasıl ki geçmişte tarihe mal olmuş hep büyük ve önemli işler başarmışsa, gelecekte de insanlığa ve medeniyete yine önemli katkılar yapacağı ve tarihe damga vuracağı muhakkaktır. Yukarıda izah edildiği üzere bu özellik Türklerin binlerce yıllık bir süreçte kemale eren kendilerine mahsus en çağdaş genetik özelliklerinden (R1b ve R1a) kaynaklanmaktadır. Kurucu halkın bu genetik özelliği, nesilden nesle aktararak evrim geçirerek gelmiş, yönetici, savaşçı ve bilim adamı şeklinde bir vasıf kazanmış ve günümüzdeki en modern halini almıştır. Binaenaleyh, **muhtaç olduğun kudret damarlarındaki asil kanda mevcuttur** cümlesi Atatürkçü Türk Milliyetçiliğini veciz bir şekilde ifade etmektedir. Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti Devleti, atalarının pırlanta misal bu mirasını ve bayraktarlığını bir adım daha öteye götürmek için milliyetçiliğe yönelik kültürel çalışmalara yönelmeli ve ilgili çalışmaları bir stratejik plan dahilinde artırarak geliştirmeli ve sürdürmelidir. Diğer bir ifade ile Türkiye dış ve iç siyasal stratejilerinde Atatürkçü Türk Milliyetçiliği çerçevesinde hareket etmeli ve bu düşünceden hareket ederek çalışmalarını yürütmelidir. Kaldı ki *Türk çocuğu atalarını tanıdıkça daha büyük işler yapmak için kendinde kuvvet bulacaktır*. Zaten Atatürk'ün anlayışı; gönenç seviyesi yüksek, diğer milletlerden çalışması ve aklıyla üstün, gelecek nesli de düşünen ve onun için yaşayan, disiplinli ve psikolojik olarak sağlıklı, dinamik bir millet yaratmaktır. Bu bağlamda özellikle Türk gençlerine ve yeni nesle yönelik özel çalışmalar yapılmalı ve Atatürkçü Türk Milliyetçiliği çerçevesinde vizyon verilmelidir.

3.3 Adalet

İnsanoğlu var olduğu andan itibaren toplu olarak yaşama ihtiyacı duymuştur. Dolayısıyla insanların toplu olarak yaşama ihtiyacından itibaren artık adalet düşüncesinin de insanların zihinlerinde oluşmaya başladığını söyleyebiliriz. Bu nedenle bu kavramın bir bulucusu ya da kurucusu yoktur⁴⁷. Bununla birlikte filozof ve düşünürler de *adalet* kavramını ahlak ve siyaset felsefesinin temel öğelerinden birisi olarak kabul etmişlerdir (Demirtaş, 2016: 2435). Bu bağlamda adâlet, insanlık tarihi boyunca üzerinde en çok durulan kavramlardan biri olmuştur⁴⁸. Düşünce tarihinde dört erdem ve bunlardan en kapsamlı olan adâletin temel amacı *mutluluğa ulaşma çabası* ile yakından ilgilidir. Fârâbî’de adâlet kavramı hem nefsin bir erdemi olarak ele alınmış aynı zamanda adâletin sosyal ve toplumsal yönüne değinilmiştir. Fârâbî’de adâlet **sevgiye** tabii iken Modern paradigma da ise adalet **korkuya** tabii tutulmuştur. Fârâbî, adalet kuramı ile insanlığın en keskin ve en gerçekçi yönüne değinerek sevginin yokluğu ile erdemsiz bir toplumun oluşacağını ifade ederek adeta modern çağa gönderme yapmıştır (Akşit, 2018: 23). Kınalızâde’ye göre amelî kuvvet güzel ahlâk ile süslenmiş olup ölçülü davranışların meydana gelmesine sebep olursa buna adalet denir. Adalet erdemlerin en üstünü olup, esas itibarıyla eşit ve dengeli olmaktır. Adaletin eşitlikten geçen yolu birliğe, oradan da yüce Tanrı’nın birliğine kadar uzanan manevi tarafları vardır (Arslan, 2014: 54). Adalet kavramı, insan ve toplum için en temel erdemlerden birisidir. Adalet, kendisi bir erdem olmanın yanında bütün erdemlerin bir araya gelmesinden ortaya çıkan ve en önemlisi başkasına etki eden toplam bir erdemdir. Bunların dışında adalet, tabiat ve evren düzleminde mevcut olan ilahi veya metafizik yönü bulunan bir kavramdır. Yani, adalet, hem insanı kuşatan evrende pasif bir şekilde var olan ve keşfedilmeyi bekleyen, ilahi düzene işaret eden bir kavram hem de akıllı bir varlık olarak insandan beklenen psikolojik, sosyolojik ve siyasi bir erdemdir⁴⁹. Bir yönüyle *hakkı gerçekleştirmek*, yerli yerine

⁴⁷ Bunula birlikte adaletin kurucusu yüce Tanrı’dır. Nitekim yüce Tanrı insanlık tarihi boyunca nice Elçiler göndermiş ve onları Tanrısal mesajı insanlara iletmekle görevlendirmiştir. Bu Elçiler kendilerinin de tabii olmaları emredilen vahiy doğrultusunda kulluğun nasıl yapılacağını insanlara uygulamalı olarak göstermişlerdir. Bu kapsamda, kutsal kitap Kur’an’da da ifade edildiği üzere (Ahzâb 33/21), yüce Tanrı’nın son Elçisi Hz. Muhammed, Müslümanlar için muhteşem bir örnektir; ve ona indirilen kutsal kitap Kur’an, tevhid anlayışına sadık bir kulluk icra etme noktasında kıyamete dek insanlığa rehberlik edecek mahiyet ve mükemmellikte bir kitap olup, burada belirtilen söz konusu kulluk kaideleri, ya yapılması emredilen davranışlar ya da kaçınılması istenen yasaklar şeklindedir. Bu bağlamda **tevhîd** inancına sadâkatten sonra yüce Tanrı’nın insanlık ailesine emrettiği en önemli ilkelerden birisi **adâlettir** (Kara, 2013: 138).

⁴⁸ Adalet kavramı hem ahlak hem de siyaset felsefesinin de her zaman en önemli konularından biri olmuştur. Kavramın bu kadar önemli olmasında herhalde onun oldukça zengin bir tarihsel gelişim sürecine sahip olması ve uzun yıllar felsefe literatürü içinde değerlendirilmesi yatmaktadır. Çünkü adalet kavramı içerisinde hem ilahi hem de insani özeliği barındırır. Özellikle ilahi dinlerde insan-insan ilişkisi gibi insan-Tanrı ilişkisi de bizi bir bakıma hak arama temelinde yine adalet kavramına götürür (Demirtaş, 2016: 2435).

⁴⁹ Adalet erdemini on iki farklı türde sınıflayan Kınalızâde’ye göre; menfaatten uzak saf dostluk (sadakât), karşılıklı anlaşma ve kaynaşma (ülfet), hakka bağlılık (vefâ), başkalarının dertlerini paylaşmak (şefkat), yakınlarını ziyaret edip ilgilenmek (sıla-i rahim), yapılan iyiliğe fazlasıyla karşılık vermek (mükafât), birlikte yapılan işlerde güzel davranışlar sergilemek, (hüsn-i şirket), herkese karşı dürüst davranmak (hüsn-i kadâ), yakınlarının ve dostlarının sevgisini kazanmak (teveddüd), yüce Tanrı ve elçisinden gelen şeyleri gönülden kabul etmek (teslim), elinden gelenleri yaptıktan sonra işlerini yüce Tanrı’ya havale edip ona

koymaktır (Maraş, 2017: 20). Adaletin **hak** temeli üzerinde gerçekleştiği, ancak aralarındaki ilişkinin karşılıklı bir ilişki olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Çünkü adalet, hakka bağlıdır ve hak da, bir şey yapmaya ve istemeye yetkili olma anlamına gelir. Bir şey yapmaya yada istemeye yetkili olmak ise, yapmak ve istemek eylemleri güvenceye alındığı taktirde, yapmak ve istemek konusunda herkes için aynı düzenlemeler yapıldığı taktirde yani koşullar uygun hale getirildiği taktirde bir anlam ifade eder. Bu düzenlemeleri yapacak olan da devlettir. Devlet, yapacağı düzenlemeleri hukukun bir normu, kriteri, ideali olan adalet ile gerçekleştirebilir. Hak, ister doğal olarak sahip olunan bir şey olsun, isterse pozitif olarak verilmiş bir şey olsun, saygı gösterilmesi gereken bir durumdur. Saygı, sevgi ve lütuf gibi duygusal bir tutum olmadığı için, adalet, hakkın niteliğinden ötürü, elde edilmesi için diretilmesi gereken bir değerdir. Ne var ki, yapmak ve istemek yetkisi, yapmak ve istemek gücünde olmak sayesinde gerçekleşebilir. İşte adalet, bu güçtür. Bu güç, manevi olmak bakımından ahlaki, maddi olmak bakımından da hukukidir (Gündoğan, 2005: 86-87). Bu bağlamda kadim Türk devlet geleneğinde adalet ve sosyal devlet anlayışı, devlet örgütünün ana omurgasını oluşturmaktadır⁵⁰. Nitekim *devlet-i ebed-i müddet* kavramı da devlet anlayışının özünü ve özetini ifade etmektedir. Kadim Türk Milleti'nin ihdas etmiş olduğu devlet örgütlerinin tamamında adaletli yönetim ile birlikte zümreler arasında ahenk, akıl ve bilim bir biri arkası sıra gelen devletten devlete tevarüs etmiştir.

Türk düşüncesinde adalet kavramı en merkezi kavramlardan biridir. Özellikle toplumsal paylaşım noktasında *Nizam-ı Alem* kavramı, evrende var olan adaletli paylaşımı topluma yansıtmayı hedef almaktadır (Maraş, 2017: 20). Binaenaleyh, Türk devlet felsefesine göre meşruiyetini töreden (*hukuktan*) alan ve sadece kendi ülke sınırları dâhili için değil, cihanşümül sorumluluk yüklenen Türk hükümdarına sonsuz hâkimiyet yönetim yetkisi verilmemiş, dini değerler, kadim gelenekler ve yasalar ile yönetim gücü sınırlandırılmıştır. Adeta modern devlet kuramında kuvvetler ayrılığı marifetiyle tesis edilmeye çalışılan denetlenebilir bir devlet anlayışının erken dönem tezahürü olarak kabul edilebilecek bir tatbikat söz konusudur. Modern devletin yetkilerini ve görevlerini anayasada belirlemesi gibi Türk devlet geleneğinde de *töre ve yasalar* marifetiyle hükümdarın iktidarının çerçevesi belirlenmiş ve denetlenebilir kılınmıştır. İslam öncesi ve sonrası Türk devletlerinin temel ilkeleri olan gelenek-töre-şariat-yasa-akıl hükümdarlar başta olmak üzere devlet kurumlarının, idarecilerinin yetki ve güçlerinin hudutlarını belirleyen başlıca âmil olmuştur (Ahmetbeyoğlu, 2020: 46). Bu bağlamda Türk siyaset felsefesi ile birlikte neredeyse batı kaynaklı filozofların neredeyse tamamı, bir devletin hukuk sistemi

güvenmek (tevekkül), yüce Tanrı'ya kulluk etmek (ibâdet) gibi huylar, insanın adalet erdemiyle vasıflanmasını sağlayan faziletlerdir. Öte yandan Kınalızâde'ye göre adalet erdemi itidal noktalarını aştığı zaman çeşitli erdemsizlikleri doğurur. Ona göre, adaletin ifratı zulümdür. Zulüm şer'an yasak olduğu halde, bir kimsenin hakkına tecavüz edip, ırzına, malına ve canına zarar vermektir. Adaletin tefrit noktası ise inzilamdır ki, bir kimsenin başına gelen her çeşit zulme boyun eğmesi ve sefalet düşmesidir (Arslan, 2014: 55).

⁵⁰ Adalet ve hukuk Türk kültürünün ve toplumunun zirve müessesesi olan devletin temelini oluşturmuştur. Türk devletini Töre etrafında teşekkül etmiş bir anlayışın ürünü olarak değerlendirmek gerekmektedir. Hükümdarın Kut sahibi olması gerekliliği Töre'ye bağlı kalıp kalmaması ile ilişkilendirilmiş, Töre'ye bağlı olan hükümdar Kut sahibi sayılmış, Töre'ye uymayan hükümdarlığını yitirmiş hatta bazen katledilmiştir (Ahmetbeyoğlu, 2020: 45).

yani adaleti ne kadar güçlü ve insan kaynaklarının yönetimi ne kadar başarılıysa devlet de bununla doğru orantılı olarak güçlüdür. Hatta bekası bile buna bağlıdır. Bu konuya dair tarihte birçok örnek mevcut olup, özellikle Bilge Kağan, Fatih Sultan Mehmet ve Mustafa Kemal Atatürk'ün uygulamaları ayrı önem taşımaktadır. Elbette askeri strateji dehası Mete Han ve Attila stratejik yönetim açısından önem taşırlar. Ancak bu yeteneklere ilave olarak hukuk ve ideal devlet tasarımı açısından Bilge Kağan⁵¹, Fatih ve Atatürk stratejik olarak da deha ve Türkleri küresel güç taşıma kapasitesine sahip oldukları için ayrı bir şekilde değerlendirilmelidirler.

Devlet insanın insanca, güven içinde yaşayabilmesi için vardır. Adaletin, **hukukun üstünlüğü**⁵² **bilincinin**, temel hak ve özgürlüklerin olduğu, yüksek güven kültürünü esas alan, insanın yaratıcı yeteneklerinin özgürce etkin olmasına imkân sağlayan bir devlet, adaletin etkin olduğu ahlaklı bir toplumun oluşmasına ve gelişmesine imkân sağlayabilir (*unutmamak gerekir ki, bilim ve para daima güvenli ortamları sever; aynı zamanda yaratıcı yetilerinin farkında olan insanlar da, ancak güvenli ortamlarda yaratıcılıklarının anlamlı olacağını bilirler*) (Onat, 2011: 103)⁵³. Fârâbî'nin *adâlet*

⁵¹ Bilge Kağan, Fatih Sultan Mehmet ve Atatürk'ün ortak özellikleri adil bir hukuk sistemine sahip ideal devlet özelliğine haiz bir sistem yaratmalarıdır. Bilge Kağan, öncelikle mükemmel işleyen bir devlet örgütü oluşturdu. Tonyukuk, Bilge Kağan'ın amcası Kapgan Kağan döneminde strateji ve planlamadan sorumlu vezirdi. Bilge Kağan, amcası Kapgan Kağan'dan sonra Göktürklerin lideri olmuş ve Tonyukuk hariç bütün devlet adamlarını görevden uzaklaştırmıştır. Fakat stratejinin önemini bilen Bilge Kağan, Tonyukuk'un görevine devam etmesini istedi. Tonyukuk strateji uzmanı olarak Türkleri birleştiren gücün gelenek ve savaş olduğunu biliyordu. Dolayısıyla Bilge Kağan'a bunu sık sık nasihat etti ve Türklerin yerleşik hayata geçip Budizm dinini benimsemelerini önemseyerek diğer bazı Türk kabileleri gibi milli benliklerinin kaybolmasını engelledi. Bu Orhun Yazıtlarında açık bir şekilde yazar: *Sen töreni bozmadıkça seni kim yenebilir?* Bilge Kağan lider olmasına rağmen, ordunun lideri Kültigin idi. Askeri yetenekleri Bilge Kağan'a göre daha ileri seviyede olan Kültigin ordu tarafından çok sevilmekteydi ama kendisi de ağabeyi Bilge Kağan'a oldukça sadıktı. Aslında Bilge Kağan diplomatik başarısı sayesinde amcası Kapgan Kağan'ı devirdi. Kültigin çok genç yaşlarda amcasına Mete Han'ın babası Teoman'a yaptığı darbenin benzerini yapmak istedi ama başarılı olamadı. Kapgan Kağan'ın Türk hukuk sistemine aykırı olarak kendi evlatlarını Kağan ilan etmesi ordunun sabrını taşırdı ve Bilge Kağan lider oldu. Dolayısıyla Bilge Kağan'ın en büyük özelliği tarihten ders almasıdır ve bu sayede hukukun ve geleneklerin önemini kavramış, ideal devlet anlayışına sahip (*halkın refah ve mutluluk içerisinde yaşaması*) bir devlet felsefesi oluşturmuştur. Bilge Kağan bu özellikleriyle Türklerin, Çinlilerin içerisinde eriyip gitmelerini engellemiş ve İslam dini öncesi en büyük Türk lideri olduğunu kanıtlamış, güçlü bir lider olarak eşgüdüm mekanizmasını çok faal bir şekilde işletmiştir. Örneğin kendisi üst düzey bir askeri bilgiye sahip değildir ama kardeşi Kültigin sayesinde ordu örgütünü elinde tutmayı başarmıştır. Halkın mutluluğunu ve refahını önemsemiştir.

⁵² Ahlaklı ve adaletin egemen olduğu bir toplumun yaratılabilmesi için hukuka ve hukukun üstünlüğü bilincine ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda özellikle Medine döneminde nazil olan ayetlerin yeni bir toplum inşa etme gibi bir hedefinin olduğu kolayca anlaşılabilir. Nitekim Kur'an'da *ahkam ayetleri* olarak isimlendirilen hukuki nitelik taşıyan ayetler vardır. Ancak Kur'an salt bir hukuk kitabı değildir. Kur'an'daki hukuk çağrıştıran ayetlerin bile, Kur'an'ın genel bütünlüğü içinde bir ahlaki boyutu mutlaka vardır. Söz gelimi, *hırsızın elinin kesilmesinden söz eden ayeti* ele alalım. Hırsız yakalayan insana, yakaladığı kimsenin elini kesme yetkisi hiçbir zaman verilmemektedir. Öyle ise, bu ayetin kurucu evrensel ahlaki ilkesi, hırsızlığın toplumsal hayatın sağlıklı bir şekilde yürütülmesinin önündeki en ciddi ahlaki engellerden birisi olduğu bilinci ve onun elin kesilmesini gerektirecek kadar kötü bir fiil olduğunun ortaya konulmuş olmasıdır. Bu ayetle ne hırsızlık tanımlanmıştır, ne de el kesme işinin ne zaman ve nasıl gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Buradan çıkan sonuç, toplumu yönetenler, toplumun huzur ve güveni açısından mutlaka hırsızlığı önlemek zorundadırlar. Bunun nasıl yapılacağı ise yargıya kalmaktadır (Onat, 2011: 104).

⁵³ Öte yandan uhrevi tasavvur ve inançların dünyevi yansımalarını; inancın ifade edilme ortamı ve alt yapısının teşekkülüne imkan verme olarak belirleyebiliriz. Bu bağlamda ulus devlet, vatandaşlarının ekserisinin

kuramında rasyonel adâlet kavramı ideal formu içerisinde tam olarak anlaşılıp gerçekleştirilirse ilâhî adâlet kavramı ile eşleşebileceğini ortaya koyar. Aynı zamanda bir toplumda adâletin uygulanması ve sürekliliği için âdil bir hukukun zorunluluğunun gerekli olduğunu işaret eder. Bu hukuk başlı başına bütün insanlara eşit olarak muamele eden ve yüce insan nitelikleri ile donanımlı âdil bir yönetici tarafından uygulanmadığı sürece tek başına adâleti sağlamaya yeterli değildir. **Erdemli toplumda adâlet sevgiye tabi olarak ifade edilmiştir.** Aksi takdirde devlet tüm insanlardan aldığı güçle insanlarda bir korku tekeli olur ve insanları barış içinde tutmayı sağlarsa bu durumun sahte bir adâlet anlayışı doğuracaktır. Bu adâlet anlayışı ise erdemsiz olan devletlerin özellikleridir (Akşit, 2018: 38). Kınalızade'nin ifade ettiği üzere insanların bir arada yaşaması ve kaynaşması, birbirine üstün gelme mücadelesini de beraberinde getirmektedir. Bu mücadelenin zararlarında korunmanın ise iki yolu bulunmaktadır. Birincisi **adalet** ve devlet dairesinde tatbik edilen hükümlerin yerine getirilmesidir. İkincisi ise **sevgi** (*muhabbet*) yoludur. Bu ikinci yol; okumuşlara ve ileri gelenlere mahsus bir yoldur, zira bütün halkın birbirini sevmesi pek mümkün olmayabilir. Ancak, *sevgi olunca adalet yoluna ihtiyaç kalmaz.* Kınalızade, *sevgi adaletten üstündür* demektedir. Buna gerekçe olarak da; *sevginin normal olan doğal birliğe, adaletin ise zorlama olan yapma birliğe sebep olacağını* öne sürer. Sevgi birliği gerekli kılıp ikiliği ortadan kaldırırken, adalet ikilikten sonra gerçekleşir. Kaldı ki *bütün mevcudatın ayakta durması ve bekası sevgi ile* (Saklı, 2018: 148)⁵⁴.

Eflatun'dan beri adaletin ne olduğu konusunda filozofların tartışmaları sürmekte ve herkesin kabul ettiği oydaşma sağlanamamaktadır. Bu konuda Kınalızade adaleti sağlayacak üç şart ileri sürmektedir. **(1) Adalet herkese eşit muamele etmektir.** Âlemdeki dört unsura (*su, hava, ateş, toprak*) nispetle insanları da dört gruba ayırmakta, bu unsurlar arasında eşitlik olmazsa toplum nizamının tam olmayacağını söylemektedir. Dört Unsur (Anasır-ı Erbaa) denilen bu; ilim ehli (*su*), savaşçılar (*ateş*), tüccar-esnaf (*hava*) ve çiftçiler (*toprak*)'den meydana gelir. Aynı şekilde fertler de eşit tutulmazsa cemiyet nizamı tam olmaz demektedir; **(2) Halkın istidat ve kabiliyetlerine göre korunmasıdır.** Her ikisi de *yetenek* olarak günümüz Türkçesine çevrilen bu iki kelime arasında küçük bir fark vardır. İstidat doğuştan gelen, kabiliyet ise sonradan kazanılan hüner ve beceridir. Devletin

inançlarına tekabül eden inanç- kültür umdelerini sosyal hayatın tanziminde göz önüne almak durumundadır. Aksi takdirde fertler sosyal dokuda arayıp bulamadıkları yapının özlemiyle bir eylem birlikteliğinde, grup oluşturma gayretinde olabilirler. Bu itibarla devletin göz önüne almak durumunda olduğu olgulara bigane kalması halinde ortaya çıkan sosyal boşluğu orijinal-sağlıklı biçimi yerine sözde (sahte) ve sağlıksız unsurların doldurması kaçınılmaz bir hal alır (Usta, 2000: 138).

⁵⁴ Hukuk devleti, ahlaki kuralların somutlaşması ve müeyyideli hale gelmesidir. Hukuk kuralları ile ahlak uyum içerisinde olmalıdır. Aksi takdirde insanlarda şahsiyet çatışmaları kaçınılmaz olacaktır. Değerlerin insan hayatındaki yansımaları ve tatbiki mümkün olmadıkça, çıkarılan kanunların yapılan anayasaların bir hükmü de olmayacaktır. İnsanlar belki kanuni açıklan istismar ederek keyfi davranabilir veya suç işleyebilir ancak şuurunda kökleşmiş ve bütün idrakine hâkim olan bir değerle bütünleşen kişi, devletin veya başkalarının hakkına tecavüz etmeye asla teşebbüs etmeyecektir. Hukukun temelinde adalet, yönetimin temelinde ise hukukun oturduğu bir devlette hak ve özgürlüklerin korunması söz konusu olacaktır. Herkese eşit olarak uygulandığına inanmış oldukları hukuk kurallarının varlığı o toplumda yaşayan insanlar arasında güvenin yerleşmesine neden olacaktır. Hukukun üstünlüğüne duyulan inanç, güven değerinin toplum içerisinde yerleşmesinin yanında devletin meşriyetinin de belirleyicisi olacaktır (Ersoy, 2013: 114).

halka yönelik muamele ve işlemlerinde, herkese layık olduğu muamelenin yapılmasını anlatmaktadır. Bu muamele ödül de, ceza da olabilir; **(3) Devletçe kaynakların dağıtılmasının (iyilik ve yardımın); eşit muamele ve liyakat esaslarına göre yapılmasıdır.** Devlet adamlarının, zenginlik ve makam verirken herkese hakkı kadarını vermesi gerekir; bir kişiye eksik vermek ona haksızlık, fazla vermek ise başkalarına haksızlıktır. *Emanetlerin ehline verilmesini ve insanlar arasında hükmedildiğinde adaletle hükmedilmesini* ifade eden kutsal kitap Kur'an'ın Nisa suresini referans gösteren yazar, makam ve mevki dağıtımında, bunun *ehline verilmesi gereken bir emanet* olarak görülmesi gerektiğini ifade etmektedir (Saklı, 2018: 150)⁵⁵.

Atatürk'ün konu ile ilgili temel yaklaşımı doğrultusunda Türkler ortak akıl geliştirerek, anayasa dahil, hukuk devleti ilkesinin ivedi olarak kurum ve kuruluşları ile güçlü şekilde onarılması, sağlamlaştırılması ve her türlü etkiye karşı korumaya alınması gerekmekte, sorunun çözümü için yargı bağımsızlığının, hukuk ve demokrasinin önündeki tüm engellerin kaldırılması gerekmektedir. Öte yandan bugün Müslümanları bekleyen ciddi bir sorumluluk vardır. İslam'ın kurucu ilkelerinden de yararlanarak, adaletin evrensel boyutta etkin olmasını temin edecek, hukukun üstünlüğü bilincini geliştirecek ve yüksek güven kültürünün yaratılmasına imkân sağlayacak sağlıklı bir demokrasi kültürü üretmek. Bunun için de, laikliğin yeniden düşünülmesi gerekmektedir. İslam'ı ve laikliği karşı karşıya getirmek yerine, kendi kültür köklerimizden beslenen, din istismarını önleyecek, insanların din konusunda korku yerine güveni esas almalarına yardımcı olacak sağlıklı bir laiklik anlayışı oluşturmanın mümkün olduğunu bilmeliyiz. Düşünmeyi ibadet sayan, siyasi meseleleri insana bırakan, hayatı ve barışı esas alan, ahlaklı ve adil bir toplumu amaçlayan İslam gibi bir dinin laiklik ile karşı karşıya getirilmesi gerçekten anlamsızdır (Onat, 2011: 105). Türklerin tarihi boyunca liyakatten vazgeçtiği düşünülemez. Yine buna benzer bir lider olarak Bilge Kağan verilebilir. Bilge Kağan kardeşi Kültigin ile birlikte ordunun amcası Kapgan Kağan'ı devrilmesinde başat rol oynamış ve ardından *kağan* olmuştur. Bilge Kağan'ın ilk işi iç mihrakları düzeltmek olmuş ve kendisi de bu amaca

⁵⁵ Bireyin sosyal üretimden hakkını âdil ölçülerde alması ve hiç bir kimsenin ötekini istismar etmemesi, **iktisâdî ve sosyal adâletin** bir gereğidir (Kara, 2013: 168). Kınalızade Ali; yüksek mevki ve makamların ehil olmayan kimselere verilmesi; dine, devlete ve millete telafisi mümkün olmayan büyük zararlar vereceğini vurgulamakta, toplumdaki bozuklukların ve insanların seviyelerindeki düşüklüğün bunun sonucu olduğunu ifade etmektedir. Hak etmeyenlere iltimas (şefaath) edilmesi, hak edenlere karşı bir kabalık, cahillere yardım ve bilim adamlarına ihanet olarak değerlendirmektedir (Saklı, 2018: 150). Kaldı ki âdil insan olmanın en temel şartlarından birisi, kul hakkından kaçınmaktır. Günümüzde bir adâletsizlik uygulaması olarak görülen adam kayırma, torpil, işi ehline vermeme, iltimas gibi davranışlar son derece korkunç kul hakkı ihlalleri içermektedir. Yüce Tanrı'nın kutsal kitap Kur'an'daki ifadesine göre yöneticilik de yöneticiyi seçmek de birer emanettir. Dolayısıyla seçmen yönetici tercihinde bulunurken âdil davranmak zorunda olduğu gibi, yönetim erkini eline geçiren idareci de yönettiği insanlar arasında âdil bir yönetim sergilemek zorundadır. Aksi tutumlar, emanete ihanettir (Kara, 2013: 168). Örgüt kuramları çerçevesinde incelenen devlet örgütlerinde görülmüştür ki bir devletin bekası ve halkın gönenci ile mutluluğu hukuk felsefesi etrafında şekillenen meritokrasi sayesinde mümkün olabilir. Türk tarihini incelediğimizde devletlerin parlak dönemleri adalet ve hak kavramlarının uygulandığı dönemlerde olmuştur. Bunun aksine devletin güçsüz ve dağılmaya başladığı dönemlerde de meritokrasinin değil nepotizmin (*bir kişinin ya da zümrenin kayırmacılığı*) uygulandığı görülmüştür. Meritokrasi konusunda Atatürk'ün şu vecizesi kesinlikle unutulmamalı ve her bir devlet yöneticisi bu cümleyi adeta hayat felsefesi haline getirmelidir: *Devlet işlerinde, memleket işlerinde, gerçek işlerde; kardeşliğe, yakınlığa, duygulara bakılmaz.* Atatürk'ün devlet yönetimi stratejisi tamamen adalet ve liyakate dayanmaktadır.

yönelik olarak amcasının taraftarlarını yönetimden uzaklaştırmıştır. Fakat bunun istisnası da Tonyukuk olmuştur. Bilge Kağan'a göre Tonyukuk üst düzey stratejik bilgi sahibiydi ve Çin ile budizm konusunda Bilge Kağan ile aynı görüşlere sahipti. Öyle ki Tonyukuk, Çin'in Türklerin ezeli düşmanı olduklarını biliyor ve diplomatik olarak Türklere yakın olmalarını da bir tuzak olduğunu düşünüyordu. Ayrıca Budizm dininin Türklerin Gök Tanrı dinine ve yaşam düzenine aykırı buluyor, Türklerin puta tapmalarının sakıncalı olduğunu düşünüyordu. Nihai olarak Tonyukuk görevden uzaklaştırılmadı, bilakis kendisi Bilge Kağan'ın en büyük yardımcısı oldu.

Türklerin bilinen en büyük imparatoru Fatih Sultan Mehmet'in adalete verdiği önemi daha önce belirtmiştik. Fatih aynı zamanda liyakate de büyük önem vermekteydi. Devşirme sisteminin ortaya çıkmasındaki yegane amaç buydu. Aslında işin özünde Fatih yeni bir **Çandarlı** hanedanlığını ortaya çıkmasını istemiyordu. Çandarlı gibi aileler aslında devletin içerisinde devlettiler. Devşirme sistemi sayesinde ailelerin güçlenmesi önleniyor, padişahın güçlenmesi destekleniyordu. Fakat işin içerisine ne zaman damat devşirmeler girdi, işte o zaman işin stratejik boyutu bozuldu. Örneğin tarihimizdeki en haksız idamlardan ve devletin kaderini etkileyen en büyük hadiselerden biri olan Kanuni Sultan Süleyman'ın oğlu Şehzade Mustafa'yı idam etmesinde Damat Rüstem Paşa'nın parmağı vardır. Büyük dedesi gibi entelektüel bir mareşal aday olan Şehzade Mustafa'nın da emelinin Kızılelma olmadığını kim iddia edebilir? Binaenaleyh Türkiye Cumhuriyeti anayasasına muhakkak meritokrasi kuramı girmelidir. Meritokrasi, bir örgütte hakkedenin hak ettiği bir görevi elde etmesi veya görevlendirilmesi demektir. Liyakat, örgüt yönetiminin olmazsa olmazıdır. Örgüt stratejisinde ne kadar mükemmel bir planlama, programlama, eşgüdümleme, denetleme olsa da liyakat olmazsa strateji uygulanamaz ve örgüt başarıya ulaşamaz. Bilhassa kamu yönetimi, kesinlikle günlük ve pragmatist siyasetin tuzağına düşmemelidir.

3.4 Ahlak

İnsanoğlunu mutlu edebilmek (*aynı zamanda denetleyerek*) adına bazı sistemlerden birisi olan ahlâk; düşünce, inanç, töre, gelenek ve görenekler, buyruk ve yasaklara göre düzenlenmiş ve toplum tarafından benimsenmiş yaşam biçimidir. Başka bir ifadeyle ise ahlâk, insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde, kendilerinden yapmaları ya da yapmamaları istenen davranışlarla toplum düzenini ve mutluluğunu sağlamayı amaçlayan kurallar bütünüdür, yani ahlâk toplumsal bir olgudur. Bu anlamda ahlakın en temel amacı insanları **ideal anlamda mutlu etmek** olduğu ve bu konuda bir ittifakın olduğu da söylenebilir. Dolayısıyla ahlak, en iyi hareket tarzını ve en iyi yaşam biçimini belirtip uygulatmaya çalışır (Aydın, 2011: 1)⁵⁶.

⁵⁶ Yusuf Has Hacib'e göre, salt bilgi, salt iyi niyet ya da sadece amel insanı kurtuluşa erdirmemez. Ahlak da bir bakıma bu unsurların birbirini tamamlamasıyla ortaya çıkar. İyi niyet, bilgi ve amel ahlakın en temel faktörleridir, bunlardan biri eksik olursa diğerinin var olması ahlaklı bir bireyi ve toplumu inşa etmeye yetmez. Yazar en başta bilginin önemi üzerinde durmakta ve hatta eserinde en çok yer verdiği hususlardan birini de bilgi teşkil etmektedir. Bilen insanın ayrıcalığını ise amele dönüşmesiyle sağlayacağını ifade ederken amel için de

Devlet ahlâkı ise devletin ve toplumun temelinde insan bulunduğu bilinciyle, insanı yaşatmaya ve yüceltmeye yönelir. Çünkü herkes, insan onurundan kaynaklanan, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, vazgeçilmez ve devredilmez hak ve özgürlüklere sahiptir. Devletin temel amaç ve görevi, insan haklarını korumak ve bunların önündeki sosyal, siyasi, ekonomik ve benzeri her türlü engeli kaldırmaktır (Ersoy, 2013: 113). Bu bağlamda devlet, kamusal alanda özgürlüklerin ve farklı değerlerin garantörü olmalıdır. Devletin kamusal alanı şekillendirme gayretleri ve kamusal alanın ideolojik tanzimi ve müdahaleleri bu alanın daralmasına ve sivil toplumun teşekkül etmesine engel olacaktır. Bu doğrultuda, ahlaklı bir devlet her hangi bir grubun veya elit zümrenin tekelinde veya tasarrufunda olmamalıdır. Merkezi temsil eden ve merkezde yer alan devlet, tüm topluma tutulan bir ayna gibi olmalıdır. Çevrenin değerlerini benimsemeyen ve renklerini üzerinde taşımayan devlet, temsil kabiliyetini yitirecek ve zafiyetler taşıyacaktır. Binaenealeyh tüm toplumun değerlerini temsil eden ve bunları yansıtan ahlâklı devleti, ayna devlet olarak tanımlanmaktadır (Ersoy, 2013: 113-114). Ahlâklı devletin sahip olduğu erdemler arasında elbette **adalet** ilk sırada gelmektedir. Nitekim adalet, devlet yönetiminin mana zemini belirleyen, her türlü uygulama esasını yönlendiren ve bir toplumda güveni tesis eden temel değerdir. Ahlâklı bir devlette adalet değerinin işletilmesinde en önemli husus aciliyet olup, adalet geciktirilmeden tez zamanda yerine getirilmelidir. Devletin temelini oluşturan kanunların işletilmesinde veya davaların görülmesinde adaletin geciktirilmesi, haklıya hakkının teslim edilmemesi, haksıza cezasının verilmemesi neticesinde insanların devlete olan güveni sarsılacağı gibi aynı zamanda kendi başlarına adaleti sağlama girişimleri de ortaya çıkacaktır. Bu durum toplumda yeni tiranlar yaratacaktır ve düzeni sarsacaktır (Ersoy, 2013: 114). Ahlâklı devlette, halk atanmışlar ile seçilmişler arasında ezilmemelidir.-Atanmışlar vesayet sistemi sayesinde halkı örgütlü bir şekilde ezerken, seçilmişlerin tahakkümü, gönüllü bir iradeyle ve çoğunluğa dayalı olarak daha ciddi sonuçlar doğuracak şekilde gerçekleşir. Siyasetçilerin seçimlerde almış oldukları oylar kendilerine her istediğini yapma imkânı vermediği gibi yönetimleri toplumun diğer kesimlerinin onayından da yoksundur. Dolayısıyla demokratik seçimler neticesinde elde edilen meşruiyet, siyasi kadroların elinde halka her istediğini dayatan bir çizgide gerçekleşirse orada demokratik otoriterlik sergilenmiş olur. Çoğunluğun meşrulaştırıcı gücü ve iktidarı ile yönetenlerin, kişisel kimlik, değer ve tercihlerini devlet aygıtını da kullanarak topluma dayatmaları postmodern bir otoriterliktir. Bu sürecin önünde durmak demokrasiye karşı olmakla eş anlama gelir. Toplumda yayılan bu algı ile birlikte peşinen farklı görüşler susturulur. Böylece demokratik çoğunluğun hegemonik dili, toplumun geri kalan kesimlerinin veya azınlığın susturulmasına yol açar. Aynı zamanda sağlıklı bir muhalefetin siyasi sistem içerisinde olmaması ise iktidarın demokrasi dışına çıkmasına ve devletleşen siyasi elitlerin oluşmasına yol açacaktır (Ersoy, 2013: 115).

insanın niyetinde samimi olması gerektiğini belirtmekte ve ahlaki davranışı bunlar üzerine temellendirmektedir (Çakıcı, 2015: 184).

Ahlâklı bir devletin en önemli özelliği **sosyal bir devlet** düzenini kurmasıdır. **Sosyal devlet bir sadaka devleti değildir.** Devletin sürekli olarak vatandaşlarına yardım etmesi onları atalete ve acziyete itecektir. Sosyal devlet, vatandaşım kabiliyetlerini yükselten ve onun kabiliyetlerini gerçekleştirilmesine imkân tanıyan devlettir. Sosyal devlet toplum içerisinde dayanışma kültürünü harekete geçirir. Sorumluluk ve dayanışma kültürünün harekete geçirilmesiyle devletin ekonomik ve örgütsel yükü hafifleyecektir. Toplumsal bütünleşme sağlanacak, sosyal kesimler arasında birbirlerine yönelik olumsuz algıların, nefret duygularının ve çatışmaların önüne geçilecek, bu kesimler arasındaki sosyal mesafe kısılacaktır. İnsanlar haklarının korunulduğu ve güvenle yaşadıkları böyle bir devlet yönetiminde ahlâk dışına çıkarak, sistemin düzenini bozma lüzumunu duymayacaklardır (Ersoy, 2013: 115).

Bununla birlikte çağımızın sahip olduğu imkânların, insanlığı felakete sürükleyebilecek bir tarzda kullanıldığını görmekteyiz. Ahlâkî ve manevi değerleri bütünüyle maddi değerlere dönüştürmüş olan modern zihniyet, ben merkezli bir insan ve toplum modeli doğurmuş; başka fert ve toplumlara sadece yararlanılacak ve sömürülecek nesnelere bakmaya başlamıştır. Bugün barış, demokrasi, insan hakları gibi değerlerin nasıl hâkimiyet ve güç elde etmenin aracı olarak kullanıldığını ve bunların sebep olduğu kan, gözyaşı ve dramları acı bir şekilde görmekteyiz. Bütün dünyayı etkisi altına alan bu zihniyet sorgulanmalı ve itici gücünü manevi değerlerden alan ahlâk anlayışı yeniden hayata davet edilmelidir (Arslan, 2014: 50).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumlar için kamu düzenini sağlama, güvenlik, birlik ve dirlik içinde yaşama gibi yaşamsal ve sosyal bir temele sahip olan devlet, tarihin ilk dönemlerinden bu yana toplumlar için hayatın vazgeçilmez bir parçası olmuştur (Menekşe, 2005: 194). Nitekim bir organizma olarak tarif edilen devlet örgütü, insanlık tarihi kadar eskidir. Çünkü insan toplumsal şekilde yaşamaya, toplum ise kendisini kurullarla düzenleyecek bir kuruma gereksinim duymuştur (Ay ve Uçar, 2015: 196). Binlerce yıllık tüm insanlığın ve toplumların tarihi süreci incelendiğinde, ancak belirli vasıflara sahip kadim milletlerin veya toplumların medeniyet inşa ettikleri görülmektedir. Mükemmel düzeyde bir medeniyet ve buna bağlı ideal devlet kuran toplumların, aynı zamanda, Tek Tanrı- Gök Tanrı inancına sahip oldukları ve belirli dönemlerde yüce Tanrı'nın dönem dönem göndermiş olduğu elçiler vasıtası ile rehabilite edildikleri görülmüştür. İşte tarih akışı içinde, sosyolojik bakış açısı ile değerlendirildiğinde ve arkeogenetik bilim çerçevesinde incelendiğinde bu erdemli medeniyetlerin en sonuncusu, en çağdaşı ve gelişmiş ve en modern timsali, *aynı zamanda*, yüce Tanrı'nın Elçileri⁵⁷

⁵⁷ Kutsal kitap Kur'an'da, gönderilen elçilerin bazılarının hayat hikayesi ve mücadelelerinin insanlara anlatıldığını, bazıları hakkında ise bilgi verilmediğini zikreder. Ayrıca her millete kendi dili ile peygamberler gönderildiğini de vurgular. Bu bağlamda; her kavme peygamber gönderildiği ilkesinden yola çıkılarak Türklere gelen peygamberler üzerine çeşitli fikirler yürütülmüş, Oğuz Kağan'ın gönderilen ve ismi zikredilmeyen peygamberlerden olabileceği ileri sürülmüştür. Destanın anlatımlarından birinde Oğuz Kağan yeni bir dini anlayışı savunan, bu sebeple babası ve amcalarıyla savaşarak Han olmuştur. Bu anlatım onun peygamber olabileceği görüşlerine kaynaklık etmiştir. Ayrıca Türklerin tanrı anlayışları, uyguladıkları törenin İlahi

vasıtası ile rafine edilen ve İslam Dini ile de en çağdaş değerleri bünyesine kazandırmış olan, medeniyetler medeniyeti vasfını kazanan Türklerin medeniyetidir. Kaldı ki Türkler henüz tarih sahnesine ilk çıktıklarında bile bunu başarabilmiş son derece kabiliyetli bir kavimdir.

Türklerin yüzyıllar içinde evrim geçirerek⁵⁸ sahip olduğu eşsiz genetik özelliklerinden (**R1b ve R1b**) kaynaklanan yönetici ve örgütçü yönleri, ilk ideal siyasal yapılanma olan devletlerin kurulmasını sağlamış ve nihayetinde muazzam bir devlet örgütü yönetimi kültürünün ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Tarihsel süreç içinde, kadim Türk milleti kendi kavmine yönelik devlet örgütü ihdas edip yönetimini gerçekleştirmenin yanı sıra, diğer kavimlerin özellikle güvenlik ve düşmanlardan korunma ihtiyacı çerçevesinde başka milletleri de kendi idaresi altında barış, özgürlük, adalet ve refah içinde yönetimini gerçekleştirmiştir. Bu yönetim ihtiyacı ilk ordu örgütü ile birlikte devlet örgütü yapılanmalarının en basit halini meydana getirmiş, Gök Tanrı inancı doğrultusunda zamanla evrilerek ve İslam Dininin temel prensipleri ile de güncellenerek günümüzdeki modern haline kavuşmuştur. Halbuki yüzyıllardan beri ve günümüzde, büyük bir yanlış, tarihi çarpıtma (yalan), palavra ve *söylemin düzeninin* etkisiyle yaşam koşullarını ve biçimini belirleyen gelişmelerin mimarı ve en gelişmiş medeniyetin gerçek sahibi olarak kendilerini bütün aleme ilan eden ve bunu da kutsayarak herkese kabul ettiren Batı Medeniyeti; medeniyete dair ne varsa (*etik, estetik, ahlak, hukuk, mimari, sanat* vs.) asıllarının ve kaynağının kendi uhdelerinde (*Antik Yunan*) olduğunu iddia etmektedir. Bu bağlamda, insan hakları ve refahı, hak-hukuk, özgürlük, ideal devlet örgütlenmesi ve yönetimi anlayışında da, *bu medeniyet gücüne ve gelişmişliğine dayanarak*, aynı dayatmayı yapmaktadır. Günün sonunda, diğer konularda olduğu gibi, siyaset felsefesi, devlet örgütü yönetimi ve politikaya yönelik yapılan bilimsel araştırmalar ve çalışmalar da, kendi medeniyetlerinin kavrayışı çerçevesinde belirlenmekte ve **tescilli bilgiye** dayanan bilimsel literatürü bu şekilde oluşturmaktadırlar. Maalesef Batı'nın ve oryantalistlerin kurguladığı etnosentrik akademik ve entelektüel hegemonya, yüzyıllardır diğer milletlerin (*Doğu milletlerinin veya medeniyetlerinin*) düşünsel serüvenini kendi görüşleri doğrultusunda endeksleyerek, bu ülkelerdeki aydın ve bilim insanlarını da kendi dümen suyu rotasında yönlendirmektedir. Ancak gerçek bu şekilde iddia edildiği gibi katiyen değildir. Siyasal iktidarın en ağır ve modern açılımı olan **modern devlet örgütü** Batı Medeniyeti filozoflarının ve oryantalistlerin iddialarının aksine, tam anlamı ile Türkler tarafından

Metinlerdeki ilkelerle benzerlik göstermesi ve Oğuz Töresi olarak anılması, bu görüşlere bir başka temel olmuştur. Erken dönem Osmanlı Tarihçilerinden bazıları da, onun tek tanrıya inancı yaymaya çalıştığını dile getirmişlerdir. Zülkarneyn hakkındaki ayetlerin açıklaması yapılırken de, yine destandan hareketle onun Zülkarneyn olabileceği görüşü de dile getirilmiştir. Oğuz Kağan'ın danışmanı konumundaki *İrkül Ata*'nın da gönderilen peygamberler arasında ismi zikredilmiştir. Ahlaki kurallar ile toplumsal yasaların kurucusu ve isimlendiricisi olması, bu yasaların evrensel ahlaki doğrular içermesi onun Türklere gönderilen ve hakkında bilgi verilmeyen yüce Tanrı'nın Elçilerinden biri olabileceğini desteklemektedir (Baş, 2017: 42).

⁵⁸ Örneğin protein ihtiyacını gidermek için mamut avcılığı gibi zor bir sahada işgal etmek zorunluluğu, Türklerin savaşçı ve örgütçü (*özellikle askeri örgütleneme becerisi*) bir kavim olmasını netice vermiştir. Aslında bu tür bir yaşam tarzı evrimsel bir dönem sonunda yeni ve çağdaş genlerin ortaya çıkmasını da beraberinde getirmiştir.

ihdas edilmiştir. Daha açık söylemek gerekirse devlet örgütünün menşei, on binlerce yıllık kurucu halk olan Türklerin bir icadıdır. Sekizinci yüzyıldan itibaren ise, devlet örgütü uygulamaları İslam dininin benimsenmesi ve İslam dinine mensup filozofların (*Farabi vs.*) siyaset felsefesi ve siyasal düşünceye katkıları ile tedrici olarak farklı bir görünüm kazanmış, Türklerin özgün modern devlet örgütü yapılanması daha da olgunlaşmış ve geliştirilmiştir.

Öte yandan, günümüzde Batı medeniyetinin iddia ettikleri ve uhdelerinde yer aldığını savundukları ideal devlet örgütü paradigmatları ve *külden eşek* misali heykeli artık ayakta duramamakta ve arıza çıkarmaktadır. Nitekim, küreselleşme ile birlikte kendisini daha da belirgin bir şekilde hissettiren adil olmayan ve tökezleyen Batı medeniyetinin dünya düzeni, belirli bir toplumun refah içinde yaşamasını netice verirken, *diğer yandan*, geri kalan çok büyük bir nüfus kitlesinin de sefalet ve yoksulluk içinde yaşamasına neden olmuştur⁵⁹.

Bugün her ne kadar devletin küresel rüzgârların etkisiyle eriyip gitmekte olduğu söylene de devlet, insan hayatındaki önemini ve yerini hala koruyor. Esas sorun, tarihin makas değiştirdiği ve bölgesel hareketliliklerin arttığı, teknolojinin hızla ilerlediği ve insan ihtiyaçlarının giderek karmaşıklaştığı günümüz ortamında, devlet örgütünün nasıl bir dönüşüm süreci geçireceğidir (Ersoy, 2013: 113). İşte bu noktada Türk ahfadı, ecdadından kalan bu pırlanta misal mirası-emaneti tekrar detaylı bir şekilde değerlendirerek siyaset felsefesini yeniden canlandırmalı ve kendi kadim gelenekleri ve köklerini araştırarak, inceleyerek, analiz ve sentezleyerek bir öze dönüş gerçekleştirmeleri gerektirmektedir. Gerçi kayıtlı tarihte buna yönelik önemli çalışmaları gerçekleştiren Türk filozofların başında Farabi gelmektedir. Nitekim Fârâbî, ortaya koyduğu model, her ne kadar ütopyik olarak algılansa da, evrensel ve daha güncel ve özgün bir çözüm önerisi sunmaktadır⁶⁰.

⁵⁹ Kaldı ki devletteki sağlıklı dönüşümün ancak liberal kapitalist bir devlet modeli yönünde olacağını iddia eden popüler küresel söylem; kâr esaslı üzerine rasyonel bir şekilde örgütlenecek, insani hiçbir değeri tanımayan, hukuku ayrıcalıklar için kullanan, güçlülere koruyup, güçsüzlere daha çok ezen, sınırsız özgürlükler ile bireylerin haklarını hiçe sayan bir devlet modelini, insanlığın kurtuluşu için çare olarak ileri sürmektedir. Oysa böyle bir devlet örgütü modeli, potansiyel olarak eşitsizliği üretmektedir. Zira piyasa, insana cebindeki para kadar kıymet vermekte, sınırsız denilen özgürlükler gönüllü esaretlere dönüşmektedir. Neticede böyle bir devlet modeli sosyal adaleti sağlamada geri planda kalmaktadır (Ersoy, 2013: 113).

⁶⁰ Kaldı ki, eski Yunan'da şehir-devleti denilen siyasi birime karşılık gelen kozmopolit (*kosmos-polis*) yani *dünya vatandaşlığı* kavramını evrensel bir ölçekte yorumlayan Fârâbî, Platon düşüncesindeki ideal devleti, erdemli devlet kavramıyla gerçeğe uyarlamıştır. Fârâbî'nin erdemli devleti, ne Augustinus'un *Tanrı Devleti* adlı eserindeki ne de Platon'un ideal devletindeki derecede yalın bir kurgudur. Bu açıdan bakıldığında, Fârâbî'nin hem siyaset felsefesinde hem de erdemli devlet anlayışında, erdemli bireyler ile bunların yaşadığı mutlu ve gönençli şehirler/devletler oluşturmak adına, gerek Türkiye'deki yaygın siyaset anlayışı ve felsefesinin gerekse de diğer devletlerin ve dolayısıyla toplumlarının yararlanacağı birçok unsur bulunabilecektir (Özgün ve Uluçakar, 2020: 14).

⁶¹ Fârâbî düşüncesinde siyaset bilimi, yöneten, yönetilen ve mutluluk arasındaki sıkı bir ilişkinin varlığına dikkat çeker. Bu çerçevede, siyaset bilimi, şehirde veya toplumda en yüksek mutluluğun kazanılmasını sağlayan

Mamut avcılığı, örgütlenme, ordu örgütü, devlet örgütü ve buna bağlı illerin (*öncelikle şehir devletlerinin*) teşekkülünü gerçekleştiren dünyanın kadim milletlerinden olan Türkler, yaklaşık 5.000 yıldan beri Çin'den Avrupa'nın içlerine, Kuzey Afrika'dan İskandinavya'ya kadar medeniyeti yaygınlaştırmış ve uygarlık ışığı olmuştur. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, İskit⁶² hakanlarından, Mete Han'a ve Mustafa Kemal Atatürk'e kadar uzanan kadim millet geleneğini ve erdemli devlet⁶³ anlayışını devam ettirmiş olan ender kavimlerden birisidir. Tarihi akış içerisinde Batı Medeniyetinin sahibi ve savunucusu olan milletler ile Türklerin (*Türk devletlerinin*) mücadelesini tarih sahnesinde fevkalade bir şekilde müşahade etmek mümkündür. Nitekim daha Antik Çağda bile Anadolu'da büyük çarpışmalar yaşanmıştır. Örneğin Truva Savaşı. Savaş amansız bir şekilde Akalar ve Troyalılar arasında cereyan etmekteydi. Akalar Yunanistan milletini temsil ederken; diğer taraftan arkeolojik kazılara ve çalışmalara göre Hitit kökenli bir halk olduğu değerlendirilen Troyalılar Türkleri temsil ediyordu. Kaldı ki Konstantinopolis'i fethedip bölgeyi Türk gölü haline getirdikten sonra Ege Adalarını da tekrar Türk toprakları yapmak üzere Ege'ye doğru hareket eden **Fatih Sultan Mehmet**'in *Truva'nın intikamını aldım* demesi ve bağlamda Papa II. Pius'a manidar bir mektup yazmasını bu bağlamda değerlendirmek gerekir⁶⁴. Fatih Sultan Mehmet'in hedefi her zaman **Kızılelma** olmuştur.

melekeleri ve gelenekleri yerleştiren ve onların devamını sürdüren yönetimin, erdemli yönetim olduğunu bildirir. Erdemli yönetimi gerçekleştiren yöneticilik (sultanlık) mesleği de, **erdemli yöneticilik** mesleğidir. Bu mesleği teşekkül ettiren siyaset ise, erdemli siyasettir. Erdemli siyasete itaat eden şehir veya toplum, erdemli şehir veya toplumdur. Bu şehrin veya toplumun mensubu olan insan ise erdemli insandır (Çetinkaya, 2014: 278). Özetlemek gerekirse, Türklerin örgütlenme (*bilhassa ordu ve devlet*) tarihi mamut avcılığının yapıldığı döneme kadar eskiye gitmektedir. Ancak dönemin koşulları göz önüne alındığında avcılık zor bir zanaattır, hele devasa mamutları avlamak çok daha güç ve meşakkatli bir süreçtir. Dolayısıyla örgütlenmiş olmak, planlama ve programlama yapmak, eşgüdümleme ve denetleme gibi yönetimin unsurlarını, bu vesile ile geliştirme, Türklerle nasip olmuştur. Mamut avcılığıyla iştigal eden ve maharet kazanan, bu çerçevede örgütsel yönetim kabiliyetini içselleştirmiş bir milletin diğer milletleri etkilemediği düşünülemez.

⁶² İskitler yaklaşık M.Ö. XVIII. yüzyılda ortaya çıkmışlardır. Ön Asya milletlerinden olan İskitlerin Türk olduğu değerlendirilmektedir. Bilhassa Alper Tunga, devlet yönetiminde ve askerlik ile mücadelede Persleri etkilemiştir; zaten İskitler günümüz İran coğrafyasında hüküm sürmüş olan bir devlet olup, Yunanlılar ile olan mücadeleleriyle tanınmış olan kadim bir millettir.

⁶³ Ancak Göktürklerle kadar yazılı kaynakların neredeyse yok derecede az olması, Türklerin topluma ve bilime olan katkılarını incelemede zorluk çıkarmaktadır. Fakat Orhun Yazıtlarında Bilge Kağan, Tonyukuk ve Kültügin'in üst düzey devlet adamlığı seviyeleri çok net bir şekilde ifade edilmektedir. Bu konuda örnek vermek gerekirse Bilge Kağan, Çin'in hileleri ve usta işi diplomatik hareketlerine kesinlikle güvenilmemesi gerektiğini belirttikten sonra şöyle der: *süçig sabınga yımşak ağısınga arturup öküş Türk budun öltüg; Türk budun ölsiking* (Çin'in tatlı sözüne, yumuşak ipek kumaşına aldanıp çok, Türk milleti öldün; Türk milleti, öleceksin) demiştir. Bilge Kağan yine aynı şekilde aç olan milleti doyurduğunu, giyindirdiğini belirtmiş ve Türk milletini refaha kavuşturduğundan bahsetmiştir.

⁶⁴ Fatih kendisine karşı kampanya açmış olan Papa II. Pius'a mektup yazarak; *İtalyanlarla aynı kökten olduğumuz ve onlar gibi Rumlardan Hektor'un kanının intikamını almaya hakkım olduğu halde, İtalyanların bana düşmanca davranmalarına ve Rumları bana karşı korumalarına hayret ediyorum* demiştir.

Türklerin yetiştirdiği bu büyük imparatorun ortaya koyduğu devlet yönetimi stratejisi sayesinde Osmanlılar 300 sene dünyanın hakimi oldular⁶⁵.

Bununla birlikte felsefede ilerleme kaydeden, akıl ve bilimi merkeze alıp bilimi ele geçiren ve bunu teknoloji ve güce yansıtan Batı Medeniyeti, Portekiz, İngiltere, İspanya ve Fransa'nın deniz aşırı ülkelere hakim olup sanayide devrimsel üretim sisteminden kaynaklanan nimetlerden faydalanmaları sürecine Osmanlı, *maalesef*, ayak uyduramadı. Kaldı ki bu konuda herhangi bir devrimsel strateji de geliştiremedi. Diğer taraftan Almanya, olağanüstü dinamik stratejileri sayesinde, özellikle Bismarck

⁶⁵ **Fatih Sultan Mehmet** için *ilk büyük Türk imparatoru* denilebilir. Kendisinin en büyük özelliği olağanüstü bir vizyonunun ve çalışma azminin olmasıdır. 3 yaşından itibaren mükemmel bir eğitim alan ve babası tarafından imparator olarak yetiştirilen Fatih, *aynı zamanda*, Türklerin devlet geleneklerine verdikleri önemi bilen bir hukuk adamıdır. Fatih, dünyanın kaderini değiştirerek Avrupa'nın aydınlanma çağına girmelerine vesile oldu. Avrupa bu sayede başta İbn-i Sina, İbn Rüşd, Harezmi, Gazali, İbn-i Haldun ve Farabi başta olmak üzere Türk-İslam alimleriyle tanıştı ve bilimin metodolojisini öğrendi. Fatih Sultan Mehmet teknolojinin yanı sıra hukuk ve kamu yönetimi stratejisine yaptığı katkılarla bilinen üst düzey entelektüel bir imparatorudur. Kimsenin inancına karışılmamış ve fethedilen yerlerdeki gayrimüslimler inançlarında vergi vermek koşuluyla serbest bırakılmışlardır. Fatih'in hedefi Kızılma'yı gerçekleştirmektir. Dünyayı baştan sonra fethetmek için mükemmel bir strateji geliştirmesini çok iyi bilen Fatih, küçüklükten beri bu stratejiyi gerçekleştirmek için sabırsızlıkla bekliyordu. Fakat bu konuda en büyük engel olan Bizans'ı fethetmek gerekiyordu. Bizans'ın fethinden sonraysa hukuk alanında yenilikler getirdi ve meşhur Fatih Ahitnamesini oluşturdu. Buna göre Osmanlı vatandaşları Müslüman olsun olmasın can ve mal güvenliği sağlanacak, din konusunda tam bir serbestlik ilkesi getirilecektir. Fatih'in stratejisi olağanüstüdür, çünkü bu sayede Kiliselerin birleşmesi engellenecektir. Nitekim günümüzde de Ortodoks Patrikhanesi ile Vatikan arasındaki rekabet ve anlaşmazlık süre gelmektedir. Fatih'in ideal devlet anlayışının ilk adımı olan hukuk devleti ilkesinden sonra kamu yönetimi stratejisine geçebiliriz. Fatih'in kamu yönetimi ilkesi tamamen **meritokrasi ilkesine** dayanmaktaydı. Osmanlı'ya zarar verdiği iddia edilen *Devşirme* modeli Osmanlı'ya zarar vermemiş, bilakis yarar sağlamış ve Osmanlı bu sayede Avrupa egemenliğini Habsburg Hanedanlığına bırakana kadar cihan hakimi olmuştur. Zaten kamu yönetimi sistemi zarar görünce Osmanlı büyük oranda güç kaybetmiştir. Devşirme sisteminin temel anlayışı şuydu: Balkanlarda ve Kafkaslarda yaşayan ailelerin küçük çocukları Osmanlı Devleti'nin himayesi altına alınacak, bu çocuklar Devlet tarafından yetiştirilecekler ve en düşüğü asker olmak üzere Baş vezirliğe kadar yükselebileceklerdi. Aileleriyle bağları koparılan çocuklar bu sayede tam bir liyakat ile devlet görevini ifa edeceklerdi. *Fatih'in ideal devlet anlayışı Türklüğün dünyanın her yere hakim olmasına ve dolayısıyla savaşa (fetihlere) dayanıyordu.* Anadolu ise Osmanlı ordusunun ve sarayının temel ikmal merkezi görünümündeydi. Örneğin Osmanlı zamanında saraya ve devlet erkanına temel gıda maddeleri Kocaeli, Sakarya, Bursa, Yalova, Bolu, Düzce, Çanakkale gibi kentlerden sağlanmaktaydı. Bu hizmetleri yapmış olanların torunlarına da şu anda *Manav* adı verilmektedir. Fakat kamu yönetimi stratejisinin bozulması ve dönem dönem hiç oluşturulmamasına binaen Anadolu halkı ihmal edildi. Osmanlı'nın son dönemlerindeki savaşlarında milyonlarca Anadolu insanı şehit düştü, gazi oldu ya da Atatürk'ün deyişiyle *ihmal edildi ve ordudan firar edip eşkıya oldu.* **Kanuni Sultan Süleyman**, hukuk alanında büyük reformlar yaptı, İslam hukukunun uygulanmasını destekledi, Viyana kuşatmasından geri çekilme (*-ki bu büyük oranda kış şartlarından dolayı meydana geldi*) ve Korfu Adası'nın alınamaması (*Korfu'nun alınamaması, ki çevresindeki bir çok ada fethedildi*) başarısızlıkları hariç her savaştan galibiyetle çıktı, Avrupa'da ve Doğu'da dize getirmediği rakibi kalmadı. Fakat devlet sisteminde meritokrasinin bozulması da Kanuni Sultan Süleyman zamanında gerçekleşti. Öte yandan **Yavuz Sultan Selim**'in, Osmanlı ve yeniçerinin asıl gücü olan Bektaşiliğin yerini, *Halifelik gücünün Osmanlı'ya geçmesi pahasına*, klasik Arap medrese gücünü devletin belirleyici fonksiyonları haline getirmesi, devletin mali ve ekonomik gücünü kat be kat artırmasına rağmen, neticeleri itibarı ile başarısızlıktır. Sadece Osmanlı'da değil, Türk tarihinin en tartışmalı kişilerinden birisi olan **Sultan II. Abdülhamid**'e göre Almanya ve Avusturya, Fransa ve İngiltere ile savaşıacaklardır. Osmanlı'nın da yapması gereken bu devletlerin birbiriyle savaşmasını beklemek ve bundan yararlanmaktır. Fakat savaş beklemez, savaşa hazırlıklı olmak gerekir. Ancak Osmanlı Donanması Haliç'te yıllarca çürümüştür ve üstelik bu devletlerin savaşını bekleyen II. Abdülhamit zamanında olmuştur. Doğu Akdeniz'de hakimiyet kaybedilmiş, Kıbrıs elden çıkıp İngiltere'ye verilmiştir, Rus Ordusu Yeşilköy'e kadar gelmiştir (*her şeye rağmen şu da unutulmamalıdır: Mustafa Kemal ve Enver Paşa gibi Türkiye Cumhuriyeti tarihine yön veren iki şahsiyet, Abdülhamit'in sıkı politik kavgalarından yetişmişlerdir*).

zamanında Avrupa’da demir-çelik ve diğer sınai ürünlerin üretiminde birinci oldu. Aynı tarihlerde Ruslar ile savaş halinde olan Osmanlı, Kıbrıs adasını kaybetti, Rus ordusu İstanbul-Yeşilköy’e kadar geldi. Bu hadiselerden yaklaşık 120 yıl kadar önce Almanya’da Büyük Friedrich, Osmanlı’da ise III. Mustafa tahttaydı. Friedrich zamanında Almanya büyümeye başlamıştı. Osmanlı padişahı Mustafa ise bunu yanlış değerlendirdi ve Friedrich’e *büyücüsünü, falcısını ve müneccimini* göndermeyi teklif etti. Friedrich ise III. Mustafa’ya tarihi cevabını şöyle verdi: *Müneccimim yok. Fakat başarımızı halkın refahına, ordumuza, bilime verdiğimiz öneme ve tarihten çıkardığımız derslere borçluyuz*. Sanıyoruz ki III. Mustafa değil ama ondan sonra gelen en önemli padişah II. Mahmut, Friedrich’in nasihatini çok iyi anlamış olacak ki gerçekten de onun zamanında Osmanlı’da önemli bilimsel, mali ve askeri hamleler gerçekleştirmiştir. Hatta Padişah II. Mahmut’un büyük inkılapları o kadar köklüydü ki Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasına vesile oldu. Nitekim, Mustafa Kemal, Enver, Ahmet Muhtar, Fevzi Çakmak, Mahmut Şevket Paşalar gibi önemli devlet adalarını yetiştiren eğitim ve devlet felsefesi onun zamanında gelişti.

Mustafa Kemal Atatürk Paşa, sadece yaşadığı yüzyılın değil tüm zamanların en büyük stratejik liderlerinden birisidir (Eraslan ve Karabalık, 2020). Yaşadığı dönemde Osmanlı Devleti çökmek üzereydi, yani talihsiz bir şekilde sekeratta idi. Kendisi gibi Enver’in, Talat’ın, Kazım’ın, Rauf’un devletin yaşaması ve idame etmesi için mücadeleleri engellenmekteydi. Olağanüstü kudrette genç asker grubu vardı ama devlet zayıf ve takatsizdi, son dönem padişahları çaresiz ve yeteneksizdi. Fakat geçirmiş olduğu krizler ve güçsüz- zayıf ortam Mustafa Kemal’i daha da olgunlaştırmıştı. Örneğin kendisi hakkında Dr. Rasim Ferit (Talay) Bey’in söylediği çok etkileyici bir anı vardır: Çanakkale Savaşı Mustafa Kemal’in yıldızının parladığı savaş olmuştur. Öncesinde de başarılı bir askerdi ama bilhassa Enver Paşa tarafından hep engelleniyordu. Fakat yine de Çanakkale başarısına rağmen gazetelerde onun adı sansüre uğramış ve kendisi bu duruma çok üzülmüştü. Çanakkale dönüşünde askeri bir gemide dostlarıyla beraberdi; gece uyudular fakat Mustafa Kemal’i adeta *afakanlar bastı*. Kendi kendine, *ya artık pes edeceğim ya da vatanım için ölene dek savaşıcağım* diyordu. O dur durak bilmeden, yorulmadan vatanı için koştu; ve nihayetinde bu hedefine başarı ile ulaştı. Nitekim Mustafa Kemal Atatürk bir strateji ve örgütlenme dehasıydı. Deha özelliği ve stratejik liderlik vasfından dolayı muhatap olduğu herhangi birini ikna etme kabiliyeti de çok yüksekti. Dolayısıyla büyük insan kitlelerini harekete geçirerek Milli Mücadele sürecini ve buna bağlı Kurtuluş Savaşı’nı örgütlemeyi büyük bir beceri ile gerçekleştirdi ve ulus devletin kurulmasına vesile oldu. Nihayetinde Mustafa Kemal Atatürk Türklerin gerilemesine (*hatta çöküşüne-yok olmasına*) dur demesini bilmiş; aynı zamanda bir örgütlenme dâhisi olarak harici ve dahili bedhahları mağlup ve bertaraf ederek Türkiye Cumhuriyeti Devleti’ni kurmuştur⁶⁶.

⁶⁶ Türk milletinin özelliğini ve Türk tarihini çok iyi bilen Atatürk, *Türk milletinin tabiat ve karakterine en uygun idare Cumhuriyettir* demiştir. Bu fikrin ortaya atılmasının tarihi temelleri vardır. En eski Türk devletlerinden başlayarak, daha sonra farklı coğrafyalarda kurulan Türk devletlerindeki yönetim anlayışı zamanla tekâmül

Sınıfsız toplum yapısı, meclisler, yöneticilerin seçimle iş başına getirilmeleri, akla ve bilimin önderliğine önem verme gibi bir takım özelliklerin Türkler’de varlığı Cumhuriyet anlayışına Türk toplumunun yatkın olduğunu göstermektedir. Bu anlayışlar Cumhuriyetin kabulüne yansımış görülmekte ve bazı paralellikler kurmayı da mümkün kılmaktadır. Türk milletinin fitratına ve karakterine en uygun rejim olan Cumhuriyet dün ve bugün olduğu gibi, gelecekte de bu özelliğini koruyacaktır. Atatürk’ün *milli kararlılık ve bilincin kıymetli eseri olan aziz Cumhuriyet’in, bugünkü ve yarınki neslin demir ellerinde her an yükselip sağlamlaşacağına güvenim tamdır* sözleri bu duygu ve düşüncenin açık bir ifadesidir. Atatürk’ün güveni boşa çıkarılmayacaktır. Türk evladı Cumhuriyetine ve devletini devlet, milletini millet yapan değerlere sahip çıkarak, daha güçlü Türkiye Cumhuriyeti devletinin çatısı altında dünya durdukça var olacaktır (Durmuş, 2007: 31). Mustafa Kemal Atatürk’ün ideal devlet felsefesini anlamak onun fikirlerini, stratejilerini ve uygulamalarını mümkün mertebede objektif bir şekilde anlamaktan, incelemekten, içselleştirmekten ve kabul etmekten geçer. Ancak, binlerce yıllık ata mirası Türk devlet yönetimi felsefesini ve temel ilkelerini esas alan Mustafa Kemal Atatürk’ün stratejik liderliği ışığında şekillenen ideal devlet modeli ve bu modelin uygulamasına yönelik gerçekleştirilen devrimlerin uygulamaları, *yıllar içinde*, yavaşlama dönemine girmiş, hatta bazen inkıta uğramıştır. Halbuki Çin’de Mao’dan sonra gelen Deng Xiaoping, ABD’de Roosevelt’ten sonra gelen Eisenhower, İngiltere’de Churchill’den sonra gelen Thatcher, Almanya’da Kohl’dan sonra gelen Merkel geçmişte liderlerinden aldıkları bayrağı daha ileriye taşımaya çalışmışlardır.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde Atatürk’ün almış olduğu doğru ve isabetli kararların ve bu kararlara bağlı tasarlamış olduğu stratejilerin, *çeşitli sebeplerden ve gerekçelerden dolayı*, kendisinden sonra gelen devlet yöneticileri tarafından tam anlamı ile uygulanamadığı veya farklı uygulamalar ile tökezlemeye maruz bırakıldığı aşikardır. Binaenaleyh, Türkiye’nin devlet örgütü yönetiminde karşı karşıya kaldığı sorunların büyük bir kısmının, kurucu irade olan Atatürk ilke ve devrimlerinden uzaklaşmaktan kaynaklandığını bariz bir şekilde görmek mümkündür. Halbuki Mustafa Kemal Atatürk, deha olmasının yanı sıra, bir stratejik lider vasıflarını da taşımaktadır (Eraslan ve Karabalık, 2020).

Stratejik liderler geleceği hem açık şekilde görürler hem de doğru okurlar. Yani kurguladıkları stratejiler, aldıkları kararlar ve bu kararlara bağlı yapmış oldukları uygulamalar isabetlidir. İşte salt bu nedenden dolayı olsa bile Demokratik Toplumcu Çağrı metninde de belirtildiği üzere *Kemalizm geçmişe bekçilik etmek değil, geleceğe öncülük etmektir*. Bu noktadan değerlendirildiğinde Türkiye’nin ideal devlet olma yolunda yapacağı çalışmaların başarısı, inhiraf göstermeden Atatürk devrimlerine sıkı sıkıya uymaktan ve uygulamaktan geçmektedir. Ancak, esefle söylemek gerekirse bu

ederek, Cumhuriyet rejiminin benimsenmesinde etkili olmuştur. Türklerde; (1) **adalet**, (2) **faydalılık**, (3) **eşitlik** ve (4) **evrensellik** temeline dayalı anlayışlar çok erken dönemlerde olduğundan Türk milletinin karakterine en uygun idare şekli olarak Cumhuriyet rejimi benimsenmiş ve kabul edilmiştir (Durmuş, 2007: 31).

bağlamda sarf edilen çabalar ve gayretler yeterli düzeyde ilerlememektedir. Bu durumun en temel nedenlerden birisi tam anlamıyla **emperyalizmdir**. Yani Türkiye ve Türkler asırlardır süregelen ve stratejilerinde bir sapma göstermeyen emperyalist tuzağa tekrar düşürülmek istenmektedir. İşte bu noktada ideal devlet örgütü ve sosyal hukuk devletinin temel paradigmaları ve içeriği, kadim Türk Milleti devlet geleneği modelini esas alan ve bunu stratejik liderlik bakış açısı ile yeniden şekillendiren Mustafa Kemal Atatürk'ün devrimleri ve ilkeleri ışığında behemehal pekiştirmeli ve teşmil edilmelidir. Bu bağlamda, yukarıda yer alan alt başlıklarda (Araştırmanın Bulguları) öne çıkan temel unsurların (**akıl ve bilim, asabiyet, adalet ve ahlak**) dikkate alınması öngörülmektedir.

İşte bu noktada kadim ve asil Türk Milletinin ahfadlarına önemli ulusal ve küresel görevler düşmektedir. Türklerin sahneye çıkma zamanı gelmiştir. Nitekim dünya yüzünde halihazırda yaşayan ve halis Türk tipi DNA dizilimi (R1b ve R1a) taşıyan insan nüfusu 2 milyarı aşmaktadır. Bu dizilimin sağladığı ahlâk, bilgi sevgisi, hak ve hukuk anlayışı diğer hiç bir milletin ferdinde bu derece gelişmemiştir ve nasip de olmamıştır. Binaenaleyh bu haplogrubun çocukları sadece kendi kavmini değil, aynı zamanda dünya yüzünde yer alan diğer milletlerin de hak ve hukukunu korumak için behemehal görev bilinci ile seferber olmalı ve harekete geçmelidir. Zaten **sahip olduğu yaratılıştan gelen güç, damarlarındaki asil kanda mevcuttur**. Bu bağlamda Türkler, Kızılelma mefkuresi kapsamında ahlâklı devlet anlayışını tüm insanlara yaygınlaştırarak **erdemli dünya** dönemini behemehal başlatmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akyüzoğlu, İ., 2016. Medine Site Devletinin Sosyo-Politik Altyapısı, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 11.
- Altıntop, C., 2016. Ebû Nasr El- Farabî'nin İdeal Devlet Anlayışı, Akademia Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1.
- Arslan, A., 2015. Felsefeye Giriş, Adres Yayınları, Ankara.
- Arslan, H., 2014. Kınalızâde Ali Efendi'de Ahlâk-Din İlişkisi, İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2.
- Arslantaş, E., 2018. İslam Öncesi İle İlk Türk-İslam Devletlerinde Siyasi Yapı Ve Dış İlişkilerin Kıyaslanması, Akademik Bakış Dergisi, Ocak-Şubat, Sayı 65.
- Aşkit, M., 2018. İbn Rüşd'de Siyaset ve Ahlak İlişkisi, İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 16.
- Avaner, T., 2018. Devlet Bilimi Bakımından Köprülü'nün Ortaçağ Kamu Hukuku Kurumları Makalesi Ve Türk Devletinin Varlığı, Belgi, Sayı 16 (Yaz 2018/II), Prof. Dr. Halil İnalıcık Özel Sayısı.

- Ay, H., ve Uçar, Ö., 2015. Devletin Gelişim Süreci, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 16, Sayı 2.
- Aydın, A., 2016. Kamu Yönetiminde Siyasal Liderlik Ve Bir Siyasal Liderlik Örneği Olarak Hz. Muhammed (SAV), T.C. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır.
- Aydın, İ.H., 2011. Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlâk İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 35.
- Aydın, K.A., 2015. İbn Haldun'un Toplumsal Ve İktisadi Görüşleri, T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı İktisat Programı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bağdatlı, Ö., 2007. Kutadgu Bilig'de Devlet Ve Adalet İlişkisi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Baş, M., 2017. Türklere Gönderilen Peygamberler Ve Oğuz Kağan'ın Peygamberliği Meselesi, V. Uluslararası Dil, Tarih Ve Kültür Bağlamında Türklerde Devlet Yönetimi Ve Algısı Sempozyumu, Program ve Bildiri Özet Kitapçığı, 23-24 Ekim 2017, T.C. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Oğuz-Türkmen Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Bilecik.
- Bozkurt, Ö., 2013. Kınalızâde Ali Efendi'de Bir Ahlâk Temellendirmesi Olarak Felsefe-Din Uzlaştırması, Felsefe Dünyası, Cilt 1, Sayı 57.
- Büyükbâş, H., ve Vargün, F., 2016. Kutadgu Bilig'de Devlet Yönetimi - Hükümdar-Adalet İlişkisi, Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Güz, Sayı 4.
- Çakıcı, S., 2015. Kutadgu Bilig'de Mutluluk İle Ahlak İlişkisi (Psikososyal Bir Analiz), T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Canatan, K., 2009. Geleneksel Siyaset Ve Devlet Felsefesinin Bir Yorumu Olarak *Siyasetname*-Büyük Devlet Adamı Nizamülmülk'ün Devlet Ve Siyaset Anlayışı Üzerine, Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, Cilt 4, Sayı, 7.
- Çelik, A., 2018. Farabi'nin Siyasal Felsefesinde Mutluluk ve *İlk Başkanlık* Arasındaki Zorunlu İlişki, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt 7, Sayı 1.
- Çerçi, F., 2007. Mâlik El-Eşter'e Verdiği Ahd-Nâme'ye Göre Hz. Ali'nin Yönetim Anlayışı, Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 28.
- Çetinkya, B.A., 2014. Fârâbî'nin Medeniyet Projesinde Siyaset İlmi ve Medîne/Şehir, Medeniyet Düşünürü Farabi Uluslararası Sempozyumu, 13-15 Kasım 2014 Bildiriler Kitabı, Eskişehir.

- Ceyhan, A., ve Kayaokay, 2018. Hz. Ali'nin Mısır Valisine Nasihatları: Ahd-nâme-i Emîrû'l-Mü'minîn İmâm Alî, Divan Edebiyatı Araştırmaları Dergisi, Sayı 21.
- Çifçi, O.Z., 2012. Mâverdî Düşüncesinde Din-Devlet İlişkisi Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 2.
- Çolak, A., 2016. Mâverdî Ve El-Ahkâmü's-Sultaniyyesi, İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 1.
- Coşkun, Ö., 2016. Türk Yönetim Sistemi Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, The Journal of International Lingual, Social and Educational Sciences, Volume 2, Number 2.
- Davutoğlu, A., 1994. Devlet, Türkiye Diyanet Vakfı (TDV) Ansiklopedisi, 9. Cilt.
- Demirci, A., 2018. Batı Ansiklopedilerinde Hz. Muhammed'e Bakış (Risâletin Medine Dönemi), EKEV Akademi Dergisi, Cilt 22 Sayı 73.
- Demirel, D., 2014, Fârâbi'nin İdeal Devleti: Erdemli Şehir, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 7, Sayı 1.
- Demirtaş, M., 2016. Antik Yunan Filozoflarındaki Adalet Anlayışının İslam Filozoflarına Etkisi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 9, Sayı 43.
- Durmuş, İ., 2007. Türkler'de Cumhuriyet Fikrinin Tarihi Temelleri ve Günümüze Yansımaları, Akademik Bakış, Cilt 1, Sayı 1.
- Durmuş., D., 2007. Erken Dönem Bir Milliyetçilik Teorisini Olarak İbn Haldûn, Bayburt Eğitim, Kültür ve Hizmet Vakfı Bülteni, Kasım, Sayı 5.
- Düvenci, S., 2018. Devletin Köken Teorileri Açısından Devleti Doğuran Etmenler: Çeşitli Uygarlıklar ve Topluluklar Üzerinden Bir Değerlendirme, Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, Cilt 1, Sayı 2.
- Eraslan, İ.H., ve Dönmez, C.Ç., 2017. Endüstriyel Kümelenme Uygulamalarının Dünya Genelinde İncelenmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 17, Sayı 62.
- Eraslan, İ.H., ve Karabalık, A.E., 2020. Mustafa Kemal Atatürk'ün Stratejik Liderliği ve Strateji Bilimi Açısından Lozan, Ankara ve Montrö Antlaşmalarının Analizi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak, Sayı 19.
- Erdemgil, F.S., 2018. Savaşın Ve Barışın Ustaları: Genetik Bilimin Işığında 12 Bin Yıllık Türk Karakteri, Kuman Yayınevi, Ankara.
- Ersoy, E., 2015. Devlet Ahlâkı veya Ahlâklı Devlet, Sosyologca Dergisi, Sayı 9.
- Esen, M., 2011. Kur'an'da Akıl-İman İlişkisi, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 52, Sayı 2.

- Geçit, B., 2018. İbn Haldun'da Siyasal Gücün Kullanılmasında Asabiyet'in Önemi, Beytulhikme International Journal of Philosophy, Cilt 8, Sayı 2.
- Genç, S.Y., 2015. İbni Haldun'un Devlet Anlayışı Çerçevesinde "Refah Devleti" Ve "İktisadi Kalkınma" Düşüncesi, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 1.
- Gökçe, A.F., 2014. Devlet Adamı Hazreti Ali'nin Yönetim Ve Adalet Anlayışı, Bingöl Üniversitesi Geçmişten Günümüze Alevilik 1. Uluslararası Sempozyumu, 03-05 Ekim 2013, Bingöl.
- Görkaş, İ., 2013. Farabi'nin İnsan Tasavvuru, A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi (TAED), Sayı 50.
- Gözler, K., 2007. Devletin Genel Teorisi, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Gündoğan, A.O., 2005. Hak ve Adâlet, Muğla Üniversitesi Felsefe Günleri Adâlet Sempozyumu Bildirileri, 9-12 Ekim 2003, Hazırlayan Hayrettin Ökçesiz, Hukuk Felsefesi ve Sosyoloji Arşivi, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul.
- Güney, A., 2002. Türk Siyasal Kültüründe Devlet Anlayışı, T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Hasanov, B., 2016. İbn Haldun'da Asabiyet Kavramı-Maurice Halbwachs'ın *Kolektif Hafıza* Kavramı İle Bir Karşılaştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 15, Sayı 59.
- İdrız, H.H., 2020. İslam Düşüncesinde Nasihatü'l-Mülük Geleneği Ve Gazâlî'nin Nasihatü'l-Mülük'u, T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Ve Din Bilimleri Anabilim Dalı İslam Felsefesi Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- İşçi, M., 1996. Eski Türklerde Devlet Ve Demokrasi Anlayışı, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1.
- Kantarıcı, Z., 2014. En İyi Yönetime Giden Yol: Aristoteles'in Siyaset Felsefesi, Mavi Atlas GŞÜ Edebiyat Fakültesi Dergisi, Bahar, Sayı 2.
- Kara, M., 2013. Kur'ân'da Adâlet Kavramı Ve Güncel Değeri, Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 34.
- Karagül, M., 2015. Sosyal Sermaye Ve İbn-i Haldun'un Asabiyet Düşüncesi, Uluslararası Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi, 23-25 Ekim 2015, Konya.
- Karagül, M., 2016. İbn-İ Haldun'da Asabiyet İle Devlet Ve Mülk İlişkisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 6.

- Kaya, F., 2019. Nizâmülmülk Ve Siyasetnâme Kapsamında Türk Siyasal Ahlakı Ve Yönetim Anlayışı, T. C. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Kesik, M., 2018. Büyük Selçuklu Devleti Veziri Ve Türk Tarihinin Önemli Devlet Adamlarından Nizâmü'l-Mülk (1018-1092), Selçuk Üniversitesi Selçuklu Araştırmaları Dergisi, Sayı 8.
- Koç, E., 2016. Nizamülmülk ve Siyaset Düşüncesi, I. Türk İslam Siyasi Düşüncesi Kongresi Bildiriler Kitabı, 8-10 Ekim 2015, Aksaray.
- Koca, S., 2017. Eski Türk Toplumunda Devlet Fikri ve Anlayışı, Uluslararası Dil, Tarih Ve Kültür Bağlamında Türklerde Devlet Yönetimi Ve Algısı Sempozyumu, Program ve Bildiri Özet Kitapçığı, 23-24 Ekim 2017, T.C. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Oğuz-Türkmen Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Bilecik.
- Koçak, K., ve Bakır, Ç., 2017. Eski Türk Devlet Felsefesinin Kozmolojik Ve Mitolojik Temelleri Üzerine Bir Değerlendirme, Uluslararası Dil, Tarih Ve Kültür Bağlamında Türklerde Devlet Yönetimi Ve Algısı Sempozyumu, Program ve Bildiri Özet Kitapçığı, 23-24 Ekim 2017, T.C. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Oğuz-Türkmen Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Bilecik.
- Korkmaz, M., 2018. Antik Yunan'dan Günümüze Devlet, T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koyuncu, M., 2009. Medine Şehir Devleti, Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Dergisi, Cilt 11, Sayı 2.
- Maraş, İ., 2017. Türk Düşüncesinde Adalet Ve Toplumsal Bilince Yansıması, Uluslararası Dil, Tarih Ve Kültür Bağlamında Türklerde Devlet Yönetimi Ve Algısı Sempozyumu, Program ve Bildiri Özet Kitapçığı, 23-24 Ekim 2017, T.C. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Oğuz-Türkmen Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Bilecik.
- Menekşe, Ö., 2005. İslam Düşünce Tarihinde Devlet Anlayışı: Mâverdi Ve Nizâmülmülk Örneği, Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt 5, Sayı 3.
- Niyazi, M., 1989. İslam Devlet Felsefesi, Ötüken Yayınevi, İstanbul.
- Ocak, H., 2012. Kınalızade Ali Efendi'de Mutluluk Ahlâkı Kavramının Felsefi Temelleri, Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan, Sayı 1.
- Oktay, A.S., 2002. Kınalızâde Ali Efendi'nin Hayatı ve Ahlâk-ı Alâî İsimli Eseri, Disiplinlerarası Çalışmalar Dergisi, Sayı 12.
- Okur, H., 2020. Gazâlî'nin Nasîhatü'l-Mülûk Adlı Eserinde Siyasetü's-Şer'iyye Esasları, Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 43.
- Onat, H., 2011. Din-Siyaset İlişkisi Bağlamında Türkiye'de İslam'ı Yeniden Düşünmek, Akademik Orta Doğu, Cilt 6, Sayı 1.

- Öz, Ş., 2011. Kutadgu Bilig’de Türk Cihan Hâkimiyeti Düşüncesi, Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt 11, Sayı 1.
- Özcan, O., 2016. İbn Haldun’da Devlet Düşüncesi ve *Devlet Araç mı, Amaç mı?* Tartışması Bağlamında Mukayeseli Bir Değerlendirme: (İbn Haldun-Aristoteles-Thomas Hobbes), İbn Haldun Çalışmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 1.
- Özdemir, G., 2009. Batı’da Ve Türkler’de Egemenlik Kavramı, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sayı 23, Nisan.
- Özgün, C., ve Uluçakar, M., 2020. Platon ile Fârâbî’nin Devlet Anlayışlarının Günümüz Siyaset Perspektifinden Karşılaştırılması, IJEASS Haziran, Cilt 3, Sayı 1.
- Özkan M., 2017. Mâverdü’nin Hilafet Nazariyesinin Siyaset Felsefesi Açısından Değerlendirilmesi, Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 17.
- Purssell, E., ve McCrae, N., 2020. How to Perform a Systematic Literature Review: A Guide for Healthcare Researchers, Practitioners and Students, Springer.
- Safa, M., 2015. Hicret Sonrası Medine’de Sosyal ve Dini Hayat, Toplum Bilimleri, Cilt 9, Sayı 17.
- Saklı, A.R., 2018. Kınalızade Ali Efendi’nin Ahlak-ı Alai (Devlet Ve Aile Ahlakı) Adlı Eserinin İncelenmesi, Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, Cilt 2, Sayı 1.
- Sarıçam, İ., 2014. Hz. Muhammed ve Evrensel Mesajı, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Şimşir, M., 2017. İslam Devletinin İlk Kuruluş ve Kurumsallaşma Süreci, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 38.
- Şulul, C., 2008. İbn Rüşd’ün Siyaset Felsefesi, Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 20.
- Tekin, Ş., 2019. Türklerde Devlet-Kimlik İlişkisi: Devlet Kimliği, Milliyetçilik Araştırmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 2.
- Uyanık, M., ve Akyol, A., 2015. Farabi’nin Medeniyet Tasavvuru ve Kurucu Metni Olarak-İhsâu’l-Ulum- Adlı Eserinin Tahlili, Marife, Cilt 15, Sayı 1.
- Yanardağ, M., 2020. Din-Devlet-Toplum İlişkisine Tarihsel Bir Bakış: Nizamü’l-Mülk Örneği, T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Yüksel, A.T., 2001. İlk Müslüman-Türk Devletlerinin Siyasî, Kültürel Ve Medeniyet Tarihi Üzerine, Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 11.



SOSYAL DEVLET ANLAYIŞI VE TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ¹

Ecem SAVCI YÖRÜK²

Öz

Devlet kavramının toplumlara karşı rol ve sorumlulukları zamana ve ideolojiye göre değişip dönüşür. Sosyal devlet kavramı da on dokuzuncu yüzyılda insanlığın zorlu deneyimleri neticesinde ortaya çıkmıştır. Yaşanan mali ve sosyal krizler sonrasında bireyin araç olmaktan çıkıp amaç haline gelmesi ile hukuk devleti, insan onuru, eşitlik, adalet gibi kavramların ön plana çıkması açısından sosyal devlet anlayışı oldukça önemlidir.

Türk toplumu, sosyal dayanışma ve yardımlaşma olgusuna uzak olmasa da anayasal açıdan sosyal devletle tanışılması 1960'lı yılları bulmuştur. İlk kez 1961 anayasasında yer alan sosyal devlet ilkesinin sosyal haklar, demokrasi, toplum refahı gibi konulara katkıları göz ardı edilemez.

Türkiye'nin cumhuriyetten önceki ve her yeni anayasa ile değişip dönüşen sosyal devlet politikaları incelendiğinde, gelişmiş ülkelerle karşılaştırılmayacak kadar özgün bir yapıya sahip olduğu ve uygulamaların daha zayıf ilerlediği görülmektedir. Bu çalışmada sosyal devlet kavramı, dünyada ve Türkiye'deki gelişim süreçleri anayasa dönemleri temelinde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Devlet, Refah Devleti, Sosyal Politika.

SOCIAL STATE CONCEPT AND ITS DEVELOPMENT IN TURKEY

Abstract

The roles and responsibilities of the concept of state towards societies change according to time and ideology. The concept of social state emerged as a result of the difficult experiences of humanity in the nineteenth century. After the financial and social crises, the concept of the social state becomes very important in terms of the fact that the individual becomes a goal rather than a tool and the concepts such as rule of law, human dignity, equality and justice come to the fore.

Although Turkish society is not far from the phenomenon of social solidarity and cooperation, it took the 1960s to meet the social state constitutionally. The contributions of the social state principle, which was included in the 1961 Constitution for the first time, to social rights, democracy and social welfare cannot be ignored.

¹ Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında devam eden "Türkiye'de Siyasal Parti Ve Hükümet Programlarında Sosyal Devlet" adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiş bir makaledir.

² Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, E-posta: e.savci@kku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8332-4104.

When Turkey's policies of the social state before the republic, which change and transform with each new constitution, are examined, it is seen that it has a unique structure that cannot be compared with developed countries and practices are progressing more poorly. In this study, the concept of social state, development processes in the world and in Turkey; it was examined on the basis of constitutional periods.

Key words: Social State, Welfare State, Social Policy.

GİRİŞ

Sosyal devlet kavramının, Sanayi Devrimi sonrası değişen dünya düzeni sonrasında oluşan ihtiyaçlar karşısında sosyal ve ekonomik alanlarda yetersiz kalan liberal düşüncenin bir sonucu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bu dönemde, ortaya çıkan “işçi sınıfı” adındaki sınıf, insan onuruna yaraşır hayat standartlarına kavuşmak uğruna mücadele ederek sosyal devlet uygulamalarının ortaya çıkışını sağlamıştır. Bu süreçte devlet anlayışında eşitlik, siyasal demokrasi, hukuk devleti, özel mülkiyet, hak ve özgürlükler bağlamında önemli değişimler yaşanmıştır.

Bu değişimlerle birlikte devletler bireylere insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyi, fırsat eşitliği ve sosyal denge sağlamak amacıyla sosyal alanı düzenleyici, bu alana doğrudan müdahale edici ve geliri yeniden dağıtıcı görevler üstlenmeye başlamıştır.

1800’lü yıllardan günümüze değin dünyada yaşanan ekonomik ve siyasi krizler sosyal devletin gelişimini de doğrudan etkilemiştir. Pierson sosyal devletin dünyadaki gelişim süreçlerini üç dönemde incelemiştir. Sosyal devletin ortaya çıkmaya başladığı, büyüme ve gelişme gösterdiği ve çöküşe geçtiği yılları dikkate alarak yapılan bu sınıflandırma, Osmanlı ve Türkiye tarihine bakıldığında benzerlikler göstermektedir. Ancak batıda kitlesel demokratik hareketler sonrasında ortaya çıkan sosyal devlet anlayışının, Türkiye’de kendine özgü bir şekilde, devlet merkezli olarak oluştuğu belirtilebilir. Zira cumhuriyetin kuruluşundan çok partili yaşama, birçok alanda ve birçok konuda getirilen yenilikler devlet eliyle olmuştur.

Gerek İkinci Dünya Savaşı’nın oluşturduğu ortam ve dış etkenler, gerekse iç etkenler Türkiye’nin sosyal devlete bakış açısını dönüştürmüştür. Sanayileşme ve kentleşmeyle birlikte oluşmaya başlayan sınıflı yapı, toplumsal alanın emek- sermaye ilişkileri bağlamında yeniden şekillenmesini mümkün kılarak sosyal hakların örgütlü şekilde dile getirilmesini sağlamıştır.

İlk olarak 1961 Anayasası ile hukuk sistemimizde yerini alan “sosyal devlet ilkesi” 1982 Anayasası döneminde de anayasal bir ilke olarak yerini korumuştur. Zaman geçtikçe sosyal devlet uygulamaları Türkiye’ye özgü tarzıyla devam etmiştir. Tarihsel perspektifte bakıldığında, uygulanan sosyal politikalar yeterli olmamakla birlikte, askeri müdahaleler ve ekonomik sorunlardan oldukça etkilenildiği anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada sosyal devlet anlayışı ve Türkiye’de sosyal devlet anlayışının gelişimi incelenmektedir. Bu bağlamda, sosyal devlet ile ilgili olarak mevzuat ve uygulamadaki gelişme

açıklanmaktadır. Çalışma planında Türkiye'deki sosyal devletin gelişimi anayasal dönemler şeklinde ele alınmaktadır. Böylece sosyal devlet anlayışının teorik ve pratikte değişim süreci izlenebilmektedir.

1. SOSYAL DEVLET ANLAYIŞI

Sosyal devlet, “devletin sosyal adaleti ve sosyal barışı sağlamak adına ekonomik ve sosyal hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören”, “herkese insan onuruna yaraşır asgari bir hayat seviyesi” sağlamayı şiar edinen bir anlayıştır (Özbudun, 2003: 140, 148). Devletin görevlerinin yalnızca savunma, güvenlik ve adaleti sağlamak olduğu ve bireylerin hayatına müdahalenin ekonominin doğal işleyişini bozacağından zararlı sayıldığı “jandarma devlet” denen devlet yapılanmalarının sonrasında ortaya çıkan bu anlayış (Özbudun, 2003: 99), bireylerin doğuştan sahip olduğu ve devlete devretmediği temel hak ve hürriyetleri koruyucu, sosyal bütünleşmeyi sağlayıcı bir görev üstlenmiştir.

Demokratik bir hukuk devletinin ön şartı, vatandaşların kendi hayatlarını belirleyebilmeleri ve onurlu bir yaşam sürmeleridir. Sosyal devlet anlayışı hukuk devletinin kabul ettiği, kâğıt üzerinde kalan bu hedefe sosyal hakları da dâhil ederek ve hukuk devletinin işlevi olan kişisel ve ekonomik özgürlükleri güvence altına alarak; toplumsal dengesizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla tedbirler alır. Böylece sosyal devlet ilkesi, hukuk devletinin adalet ilkesine eklenir (Petring, 2012: 8- 12) ve toplumdaki katmanlar arasında sosyal denge kurulur.

Briggs'e göre bir devletin sosyal devlet olup olmadığını anlamak için üç belirleyici özellik vardır: Birincisi, bireylere ve ailelerine minimum bir düzeyde gelir garantisi sağlamaktır. İkincisi, kişilerin, belirli sosyal risklerin (hastalık, yaşlılık, işsizlik vb.) üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı olmaktır. Üçüncüsü ise, sosyal refah hizmetleri aracılığıyla, tüm vatandaşların en iyi yaşam standartlarına sahip olmalarını üstlenmektir (Briggs, 1961: 228, Aktaran: Özdemir, 2010: 156).

Gough (2018: 895-897) ise “toplumun çalışmayan kesimini korumak için kamu gücünün kullanılıp istihdam yaratılmasını” sosyal devletin temel özelliği olarak kabul eder. Böylece vatandaşların ve ailelerinin hayatlarını sürdürebilmeleri için asgari düzeyde gelir sağlanacaktır.

Devlet, bu işveren özelliğinin yanı sıra; sosyal riskleri azaltarak gerek bireysel gerekse sosyal güvenliği artırarak tüm vatandaşlara tek tip hizmet sağlar. Halktan alınan vergilere karşılık olarak halk öngörülemesizliğe ve dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunur, ekonomik ve sosyal alanlarda bireylere sosyal güvenlik ve sosyal adalet sağlayıcı politikalar üretilir.

Avrupa'da ortaya çıkışı Sanayi Devrimi sonrası işçi sınıfının doğması ve mevcut devlet yapılanmalarının bu sınıfın ihtiyaçlarına cevap verememesi kaynaklı olan sosyal devlet, esas olarak I. Dünya Savaşı'ndan sonra birçok ülkenin anayasasında yer almaya başlamıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında ise sosyal devlete yönelik işçi, işveren ve devlet arasındaki uzlaşmanın sonucu olarak

(Pierson, 2001: 122-125) hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler bağlamında daha kapsamlı ve sistematik düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Sallan Gül, 2006: 144- 145). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde yer alan sosyal haklarla ilgili hükümler tüm anayasal metinlerde yer almaya başladığında, insanın özgürlük ve onurunun gerçek zaferi olarak görülmüştür (Göze, 2007: 415).

Sanayi devrimi öncesi dönemde dünyada paternalist bir anlayış hâkimken, toplumsal sorunların çözümünde aileler, akrabalar, gönüllü kuruluşlar etkili iken; devletin katkısı sınırlıdır. Aynı yıllarda Osmanlı Devleti’nde de devlet sosyal konularda herhangi bir sorumluluk almamıştır. Türkiye’nin sosyal devlet kavramıyla tanışması 1961 anayasası ile olsa da, Türk toplumunun yapı ve karakterinden kaynaklanan ilişkiler nedeniyle kavramın koruyucu fonksiyonu toplum tarafından yerine getirilmekte olduğundan; henüz kavram ortaya çıkmadan gerek toplumsal gerekse dini kurumlar eliyle iş ve çalışma hayatı düzenlenmiş, yardıma muhtaçlar gözetilmiştir.

2. SOSYAL DEVLETİN GELİŞİMİ

Bir yönetim biçimi olan sosyal devlet, dünya toplumlarında meydana gelen pek çok değişimin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu değişimleri genel olarak; tarımsal üretim biçiminin ticarileşmesiyle geleneksel kırsal yapıların çözülmesi, modern sanayilerin ortaya çıkması, hızlı kentleşme ve demografik dönüşümlerin yaşanması ve kapitalist üretim ilişkilerinin yaygınlaşması olarak sıralayabiliriz (Özbek, 2002: 9).

Temel olarak sosyal devlet, Sanayi Devrimi sonrası 1800’lü yıllardan günümüze dek sürekli bir gelişim içerisinde olmuştur. Bu süreçte dünyada yaşanan pek çok savaş, ekonomik ve siyasi krizler, sosyal devletin kurumsal anlamda ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Bu değişim ve dönüşümlere paralel olarak Christopher Pierson (2001: 103- 104), sosyal devletlerin gelişim süreçlerini üç dönemde incelemiştir. Bu incelemede yer alan 1880-1914 yılları arası ilk dönem sosyal devletin doğumu olarak kabul edilmektedir. Pierson’a göre, ilk kez sosyal güvenlik tedbirlerinin alındığı bu dönem, sosyal güvenliğin yaygınlaştığı I. Dünya Savaşı’na kadar devam etmiştir.

1915- 1975 yılları arası ikinci dönem, sosyal devletin büyüme dönemi olarak adlandırılır ve var olan kapitalist anlayışın sosyal devletin araçları ile yer değiştirdiği görülmektedir (Pierson, 2001: 108- 113). Bu dönemde, çalışanlar zorunlu olarak katıldıkları sosyal sigorta kurumlarınca korunmaya başlamıştır.

Pierson, büyüme dönemini iki ayrı dönemde ele almaktadır: 1918-1940 Arası “Sosyal Devletin Sağlama ve Gelişme Dönemi” ve 1945-1975 Arası “Sosyal Devletin Altın Çağı” (Pierson, 2001: 112-113, 121-122).

“Sosyal devletin altın çağı” olarak kabul edilen 1945-1975 arası dönemde, sosyal devlet anlayışı, sosyal refah ve karma ekonomi dünyada giderek daha fazla yaygınlaşmış, bu durum ekonomik büyümeyle ve tam istihdamla sonuçlanmıştır. Bu dönemde sosyal sigortalara ek olarak sosyal devletin fonksiyon ve kurumları yaygınlaşmış, bireylerin hayat standartlarını yükseltmek amaç haline gelmeye başlamıştır (Özdemir, 2007: 177-178). Sosyal ve ekonomik hakların genişlemesi sosyal devletin kurumsallaşmasına ve kamu hizmetlerinin artışına neden olmuştur. Bu durum kamu harcamalarını da artırmıştır (Pierson, 2001: 122).

Sınıflandırmada yer alan üçüncü dönem ise 1975 sonrası dönemdir. Bu dönemde; sosyal devlet yeniden yapılandırılmaya başlanmıştır ve sona doğru yaklaşmaktadır (Pierson, 2001: 154). Zira altın çağ olarak adlandırılan dönemde kamu harcamalarının artışı pek çok sorunu beraberinde getirmiş; sosyal devlet, getirdiği ekonomik yükler nedeniyle pek çok sorunun sebebi olarak görülmeye başlanmıştır. Taylor-Gooby (2002: 597) tarafından söz konusu süreç; altın çağdan, gümüş çağa geçiş olarak adlandırılmıştır.

Sosyal devletin gümüş çağa geçişi, devletlerin ekonomik krize girmesiyle başlamıştır. 1970’li yıllara gelindiğinde; Bretton Woods Sistemi çökmüş (1971), Birinci (1973) ve İkinci (1979) Petrol Krizleri yaşanmış ve bu nedenlerle dünya ekonomisi durgunlaşma sürecine girmiştir (Şaylan, 2003: 120- 123). Ekonomik büyüme oranları düşmeye, işsizlik artmaya başlamıştır. Bu dönemde yükselişte olan küreselleşme ve neoliberal düşünceler ışığında önemli reformlar gerçekleştirilse de sonrasında toplumun dezavantajlı kesimleri tekrar zor hayat şartlarına mahkûm olmuştur.

Küreselleşmenin hız kazandığı 1990’lı yıllarda ortaya çıkan “minimal devlet anlayışı”, 2000’li yıllarda yerini OECD ve Dünya Bankası gibi kurumlar öncülüğünde “düzenleyici devlet anlayışı”na bırakmıştır. Bu süreçte kamu yönetimi, ekonomi, hak ve özgürlükler alanlarında büyük değişiklikler olmuştur. Yapılan değişikliklerin temelinde, kamu harcamalarının artmasına neden olarak görülen sosyal harcamaları kısıtlamak, böylece küresel rekabet ortamını oluşturmak vardır. Söz konusu süreçte sosyal ve ekonomik haklar sınırlanmış, gelir adaletsizliği önemli seviyelere ulaşmıştır.

3. 1921 ANAYASASI DÖNEMİNDE SOSYAL DEVLET

Türkiye’deki sosyal devlet anlayışı dünyadaki gelişmelerden etkilendiği gibi, bu gelişmelere paralel olarak ülke içerisinde gerçekleşen değişimlerden ve krizlerden de etkilenmiştir. Uzun yıllar süren savaşlar sonrasında büyük bir tarım toplumundan doğan Yeni Türk Devletinin sosyal alana müdahalesi militarist ve milliyetçi bir biçimde olmuştur (Özbek, 2002: 18).

Devletin kuruluşunun ilk günlerinden işçi sorunlarıyla ilgilenilmiş ve henüz Kurtuluş Savaşı sürerken zor koşullar altında çalışan Ereğli kömür işçileri için iki kanun çıkarılmıştır. 114 sayılı ve 28 Nisan 1921 tarihli Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Fürühtuna Dair Kanun bunlardan ilkidir. Kanun genel olarak kömür

üretimi sırasında meydana gelen kömür tozlarının açık artırma vasıtasıyla satılarak, elde edilen gelirin işçiler yararına kullanılmasını düzenlemiştir. Bir diğer kanun olan 151 sayılı ve 10 Eylül 1921 tarihli Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Ameledinin Hukukuna Müteallik Kanun ise, sınırlı bir alanı kapsasa da, ilk iş kanunu olarak sosyal politika açısından oldukça önem taşır (Dilik, 1985: 94). Nitekim kanun zorla çalıştırılmayı yasaklamakta; asgari ücretler, çalışma süreleri, işçi eğitimi ve sağlığı gibi konularda işçi yararına hükümler içermektedir. Özellikle çalışmaya kabul yaşının en erken 18 olarak düzenlenmesi, dünyadaki birçok ülke arasında ilk olarak Türkiye’de gerçekleşmiştir (Dilik, 1985: 95).

Türkiye bu dönemde yıllarca süren savaşların, sosyal ve ekonomik büyük yıkımların etkilerinin giderilmesine yönelik politikalar yürütmüştür. Hazırlanan anayasa temel düzenlemeleri içermiş, sosyal devlet ile ilgili gelişmeler oldukça sınırlı kalmıştır.

Kurtuluş Savaşı sürerken, 17 Şubat 1923 tarihinde İzmir’de gerçekleşen Türkiye İktisat Kongresi’nde çözüm bekleyen birçok sorunla birlikte çalışma hayatı, işçi- işveren ilişkileri de masaya yatırılmıştır. Kongrede iş erbabına amele değil işçi denmesine karar verilmiş, serbest çalışma hakkı, sendikacılık hakkı gibi düzenlemeler gündeme gelmiştir. 29 Ekim 1923’te cumhuriyetin ilan edilmesi, şüphesiz ki yalnızca siyasi yapılanmada değil, hukuki, ekonomik ve sosyal hayatta da dönüşümü beraberinde getirmiştir.

Tek parti döneminde şehit asker ailelerinin, çocukların himaye edilmesi, eğitimi ve ıslahı, aile değerlerinin korunması ve sağlık konularındaki söylem ve uygulamalar ön planda olmuştur (Özbek, 2002: 18- 19).

4. 1924 ANAYASASI DÖNEMİNDE SOSYAL DEVLET

1924 Anayasasının kabulü ile birlikte, Fransız İhtilali’yle tüm dünyada yayılan liberal hukuk düşüncesinin hak ve özgürlük anlayışı kabul edilmiştir. Bu dönemde henüz sosyal devlet anlayışına yer verilmemiş, toplumsal sorunların çözümü vatandaşların hak ve özgürlükleri sınıfsal bir talep olmaksızın, devlet eliyle artırılarak bulunmaya çalışılmıştır.

Balkır’a (2009: 110- 111) göre: *“Bir bütün olarak düşünüldüğünde, 1924 Anayasası I. Dünya Savaşı sonrası anayasalarından çok farklı değildir. Ülkeler ekonomik ile sosyal arasında bir denge oluşturabilmek, refahı yaymak ve işçilerin bir daha savaş öncesi yaşam ve çalışma koşullarına dönmemesini güvence altına almak için yeni ekonomik ve sosyal politikalar oluştururken, sosyal hakların ve özgürlüklerin anayasalar içinde yer alması düşüncesi yaygınlaşmıştır. Bu nedenle 1924 Anayasası da çağının diğer anayasaları gibi sosyal hakları ayrıca anayasal güvence altına alma yoluna gitmemiştir.”*

1926 yılında Mecelle’nin kaldırılmasıyla Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu uygulamaya konmuştur. Bu tarihten 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 1937 yılına kadar geçen dönemde,

151 sayılı Kanunun dışında kalan alan ve yerlerde işçi- işveren ilişkileri Borçlar Kanunu ile düzenlenmiş, İş Kanunu kapsamına girmeyenler için bu durum 1937 sonrasında da devam etmiştir (Dilik, 1985: 97) Bu kanunlar, dönemin sosyal devlete bakışını anlamak açısından önem taşımaktadır. Zira Medeni Kanun, sosyal güvenlik ve çalışma hayatı gibi konularda önemli düzenlemeler içermektedir.

1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun halk sağlığının, kadın, çocuk ve işçilerin korunmasını amaçlamıştır. Hamile kadınların doğum izni, doğumdan önce ve sonra üçer hafta olarak, bu kanunda düzenlenmiş; 18 yaşından küçüklerin çalışma saat ve koşulları güvence altına alınmıştır. Bu kanun çocukları ve kadınları özellikle koruyan ilk kanun olması açısından önem taşımaktadır (Koray, 2005: 158-159)

Türkiye’de sanayileşmenin, iş ve emek piyasasının genişlemesiyle birlikte, 1930 yılı sonrasında da sosyal sigortalara benzeyen, ancak kapsadığı kişi ve riskler bakımından sınırlı olan, emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşu ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır (Dilik, 1985: 98). 1932 yılında Türkiye, Uluslararası Çalışma Teşkilatı’na (ILO) üye olmuştur. Dönemin ihtiyaçlarına cevap vermek üzere hazırlanan 3008 sayılı İş Kanunu da 1937 yılında yürürlüğe girmiştir.

Türkiye’de iş, işçi ve işveren ilişkilerini ilk kez özel olarak düzenleyen İş Kanunu, on ve üzeri sayıda işçi çalıştıran işyerlerini kapsamına alarak (3008 Sayılı İş Kanunu Md.2.), iş uyuşmazlıklarını uzlaşmaya tabi tutarak, grev ve lokavtı yasaklamıştır (Md.72). İşe alım ve işten çıkarmalara, iş sağlığı ve güvenliğine dair hükümler içeren Kanun, iş sürelerini sekiz saat olarak düzenlemiştir (Md.35).

Türkiye’de modern sosyal devlet kurumları, çok partili demokratik yaşama geçiş süreciyle birlikte ortaya çıkmaya başlamıştır. 1945 yılında 4763 sayılı kanunla kurulan Çalışma Bakanlığı, iş hayatı ile ilgili konuları yürütme, düzenleme ve denetleme ile görevli kılınmıştır. 1946 yılında taşrada da örgütlenmeye başlamıştır (Talas, 1992: 125). Halka işsizliği azaltmak, vergileri kaldırmak, yaşam koşullarını iyileştirmek, grev hakkı tanımak, köylülere üretim aracı ve ucuz kredi sağlamak vaat edilmeye başlanılmıştır.

1945 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuş, 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu uygulamaya konulmuştur. 1949 yılında 5417 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir (Altan, 2009: 71). Aynı yıl çıkarılan 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile birlikte; asker, sivil tüm kamu görevlilerine yönelik olarak daha önceden kurulmuş olan yardım ve emeklilik sandıkları Emekli Sandığı çatısı altında toplanmıştır.

1950’li yıllarda sanayileşmenin artmasıyla birlikte yeni istihdam alanları oluşmaya başlamış, köyden kente göç yoğunlaşmıştır. Yükselen göç dalgası demografik yapının değişmesine neden olmuş, halkın sosyal ihtiyaçları yeni hukuk kurallarını beraberinde getirmiştir. Nitekim 1951 yılında asgari ücret uygulanmaya başlanmış, hafta tatilleri için işçi ücretlerinin ödenmesi hükme bağlanmıştır. 1951-

1952 yılları arasında körler ve sağırılar okulları Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı olarak açılmaya başlanmıştır. 1952 yılında Türkiye’nin ilk işçi sendikaları konfederasyonu TÜRK-İŞ kurulmuştur. Aynı yıl 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun ise 1957 tarihinde kabul edilmiştir (Altan, 2009: 73).

5. 1961 ANAYASASI DÖNEMİNDE SOSYAL DEVLET

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren gerek liberal gerekse devletçi sanayileşme süreci, 1960’larda yaygınlaşan sosyal demokrat ve sosyalist akımlarla birlikte bir işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur. Bu tarihe kadar devlet eliyle sağlanan hak ve özgürlükler, 1960’lı yıllarda sınıfsal taleplerle, örgütlü şekilde dile getirilmeye başlamıştır. Yeni ihtiyaçlara dayanan yeni düzenlemeler zorunlu hale gelmiştir.

27 Mayıs 1960 askeri müdahalesinin ardından halk oylamasıyla uygulamaya konan 1961 Anayasası, Türkiye’de sosyal politikalar açısından bir kilometre taşı olarak kabul edilebilir. Bu anayasa ile sosyal devlet ilkesi ilk kez Türk anayasa sistemine dâhil olarak, sanayileşme sürecinde dönüşen çalışma hayatı sisteminin demokratikleşmesinde önemli rol oynamıştır (Koray ve Topçuoğlu, 1993: 64). Anayasanın 2.maddesinde yer alan sosyal devlet ilkesi cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılmış, o döneme kadarki sosyal güvenlik, parasız eğitim, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi konuların ötesinde, sosyal adalet ilkesine de yer verilmiştir (1961 Anayasası, Md.10/2).

Anayasanın “Temel Haklar ve Ödevler” başlıklı İkinci Kısımın Üçüncü Bölümünde “Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler” detaylı şekilde sınıflandırılmıştır ve devletin de bu alanlarda yetki ve ödevleri düzenlenmiştir (1961 Anayasası, Md.35 -53).

27 Mayıs sonrası ilk seçimlerde AP ile CHP koalisyonu kurulmuştur. Kurulan IX. İnönü Hükümeti Programında sosyal devlet şöyle yer almaktadır: “27 Mayıs Devrimini ve bunun gerektirdiği sosyal devlet kavramı içinde, toplumumuzun muhtaç olduğu köklü reform ve organizasyonları gerçekleştirme arzusunu benimseyen Hükümet programının siyasi veçhesini memnunlukla karşılamaktayız.” (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013: 207). Bu inançla işçi hakları konusunda önemli adımlar atılmış, sendikalar etkinliklerini artırmışlardır. 1961 Anayasasında düzenlenen hakların bir gereği olarak 1963 yılında 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yine bu dönemde kalkınma planları uygulamasına geçilmiş ve 1963- 1967 yılları arasında uygulanan I. Beş Yıllık Kalkınma Planı’ndan itibaren sosyal yardım, sosyal sigortalar ve sosyal güvenlikten oluşan bir yapı kabul edilmiştir (Talas, 1992: 383-385). Hazırlanan ilk kalkınma planı, sosyal politikalar açısından ardıllarına göre daha kapsamlı ve ileri seviyede hazırlanmıştır (Talas, 1992: 151).

1937 yılında uygulanmaya başlanan 3008 sayılı İş Kanunu'nun eksikliklerinin tamamlanması ve yeni dönemde çıkarılan diğer kanunlarla uyum sağlaması açısından 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Dönemin ihtiyaçlarını karşılama adına modern sosyal güvenlik kurumları oluşturulmaya başlanmıştır. 506 sayılı ve 1964 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu ile birlikte, tüm sosyal sigorta kolları bir araya getirilerek 1970'de kurulacak olan BAĞ-KUR'un temelleri atılmıştır. 1974 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurularak, Sosyal Sigortalar Kurumu ile BAĞ-KUR ve Amele Birlikleri Bakanlığa bağlanmıştır (ÇSGB 2012 Sayıştay Denetim Raporu, 2013:1) Böylelikle sosyal güvenlik politikalarında eşgüdüm sağlanmıştır.

1970'li yıllarda Türkiye'de siyasal ve ekonomik istikrarsızlık toplumun her alanına yayılmıştır (Altan, 2009: 74). Liberal ekonomi, tarımda teknolojik üretimin yaygınlaşması ve hızlı kentleşme süreciyle birlikte işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır. Üretim ilişkileri dönüşerek büyük kentlere ve yurt dışına işçi göçü hareketi başlamıştır. 1960'lı yılların ikinci yarısından 1970'li yılların ortalarına kadar süren yurt dışı işçi göçü, işsizlik sorununun çözümünde kısmen yardımcı olsa da, 1973 petrol şokuyla birlikte ekonomik kriz patlak vermiştir.

1977- 1978 yılları arasında hükümetçe alınan istikrar önlemleri yetersiz kalmış, 24 Ocak 1980 tarihinde yeni bir ekonomi politikası yürürlüğe girmiştir. Böylece 1970'lerin ithal ikameci ekonomik modeli yerini dışa açık, yeni liberal uygulamalara bırakmıştır. Yerli üretim dış rekabete açılmış, kamu kesiminin ekonomideki yeri küçültülmeye başlanmış, ihracat önemli ölçüde artmıştır (Sallan Gül, 2006: 282- 283).

1970'li yıllarda dünyada Bretton Woods Sistemi çökmüş, iki büyük petrol krizi yaşanmış; ortaya çıkan ekonomik buhran sosyal devlet anlayışının yeniden yapılandırılmasını gerektirmiştir. Türkiye'de de dünyadaki gelişmelerin etkisiyle, sosyal devlet anlayışı ve sosyal politikalar olumsuz etkilenmiştir. 24 Ocak kararları ile iktisat politikasında köklü bir değişikliğe gidilmiş; uygulamaya geçilen neoliberal politikalarla, ekonomide kamu kesimi ile KİT'lerin etkinliği ve yerini azaltmak hedeflenmiştir. Yeni hukuki düzenlemelerle kamu kesimine farklı görevler yüklenerek devletin ekonomideki yerini serbestleşme ve özelleştirme gibi reformlar ile azaltılarak, özel kesimin daha hızlı gelişmesi sağlamak amaçlanmıştır (Tokol ve Alper, 2011: 33- 34).

27 Mayıs 1960 askeri müdahalesiyle açılan dönem, 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle sona ermiş, Türkiye'de ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda otoriter bir rejim değişikliği yeni bir dönemi başlatmıştır (Boratav, 2003:147).

6. 1982 ANAYASASI DÖNEMİNDE SOSYAL DEVLET

12 Eylül 1980 askeri darbesi pek çok hakkı etkilediği gibi kuşkusuz sosyal politikaları da etkilemiştir. 1980 sonrası uygulanan neoliberal politikalar sonrasında değişen yapıyla, devlet toplumu koruyucu ve sosyal dengeyi sağlayıcı rolden, seyirci denebilecek bir konuma geçmiştir. Bu süreçte

zaten sınırlı düzeyde olan sosyal devlet yardım ve hizmetleri daha da kısıtlı bir hale gelmiş, (Dedeoğlu, 2009: 44) tüm siyasi partilerin faaliyetleri, konfederasyon ve sendikalar durdurulmuş, grev ve lokavt yasaklanmıştır. 1961 Anayasası yerine hazırlanan yeni anayasa; devletin gücünü artırmak ve kişi haklarını mümkün olduğunca sınırlayarak denetim altına almak felsefesi üzerine inşa edilmiştir (Talas, 1992: 231). 7 Kasım 1982 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa, içerisinde yer alan sınırlayıcı hükümlerle demokratik mekanizmalara ve toplumsal zümrelere güç kaybettirecek bir etki yaratmış, liberal felsefesi ile devletin sosyal denge sağlayıcı, birleştirici ve uzlaştırıcı rolünden uzaklaşmasına neden olmuştur (Koray, 2005: 67). Bu özellikleriyle 1961 Anayasasının özgürlükçü ruhuna aykırı niteliktedir.

1961 Anayasasında olduğu gibi, Anayasanın 2. maddesinde sosyal devlet ilkesi kabul edilmiş; 5. maddesinde devlete bu ilke doğrultusunda görevler verilmiştir. Ancak 1982 Anayasasında, devletin hakları koruması yerine düzenlemesi ön plana çıkarılmıştır. Eski anayasanın 41.maddesinde yer alan “*İktisadî ve sosyal hayat, adâlete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla düzenlenir.*” maddesine yer verilmemiştir.

1982 Anayasası 51 ve 54.maddelerde düzenlediği sendika kurma ve grev haklarına sınırlamalar getirmiştir. Kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgili bir düzenlemeye Anayasada yer verilmemiştir. Bu nedenle 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 2001 yılına değin kamu görevlileri bu haktan mahrum olmuştur.

1982 Anayasasının prensiplerine uygun olarak hazırlanan ve Türkiye tarafından onaylanan uluslararası anlaşmalara aykırı hükümler içeren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 1983 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanunlarla birlikte iş hukuku alanında da geçmişte elde edilen hakları ortadan kaldıracı ve sınırlayıcı düzenlemeler gündeme getirilmiştir (Tokol ve Alper, 2011: 35).

Anayasada 1983’te yapılan bir değişiklik, 65 yaşını dolduran, ihtiyaç sahibi ve engelli vatandaşlara sosyal yardım sağlamak için muhtaçlığın ispatlanması şartı getirilmiştir. Bu şarta göre, muhtarlıklar ve belediyelerden alınacak belgelerle muhtaçlığın ispatı gerekmektedir. Yine 1992’de yapılan bir değişiklik muhtaçlığın il ve ilçe idare heyetlerinden alınacak belge ile belirlenmesi şartı getirilmiştir (Sallan Gül, 2006: 273-274).

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Kanunu 1986 yılında yürürlüğe girmiş ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur. Bu kanunla, yoksul ve muhtaç durumda olup Sosyal Güvenlik kuruluşlarından gelir ve aylık alamayanlara eğitim ve öğretim imkânı sağlanarak, onları topluma faydalı hale getirmek amaçlanmıştır (Kara, 2013: 276).

Türkiye’de 1990’lı yıllarda sosyal devlet, yaşanan sosyoekonomik ve siyasi krizler sonrasında kendini göstermiştir. Ancak, bu yardımlar da yetersiz seviyede kalmıştır. 1992 yılında 3816 sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından

Karşılanması Hakkında Kanun ile genel sağlık sigortası yürürlüğe girene kadar muhtaç vatandaşların sağlık giderlerinin devlet tarafından karşılanması esası kabul edilmiştir (Kara, 2013: 276). 1999'da kabul edilen 4446 sayılı yasa ile Anayasa'nın 3. maddesinde sosyal devlet ilkesi açısından önemi görmezden gelinemeyecek eklemeler ve değişiklikler gerçekleşmiştir. 47. maddenin "devletleştirme" olan başlığı "devletleştirme ve özelleştirme" olarak değiştirilmiştir. Böylece bu tarihte Anayasamızda özelleştirme ibaresine ilk defa yer verilmiştir (Kara, 2013: 276- 277).

2001 ekonomik krizi sonrası Türkiye tek parti iktidarı ile yönetilmeye başlanmıştır. Dönemin neoliberal anlayışı, sosyal devlet anlayışının gidişatını da belirlemiş, özelleştirmeler rekor seviyede artmıştır. Bu dönemde tek parti iktidarı devleti halka hizmet aracı olarak tanımlayarak, sosyal politikalarla tüm vatandaşlarının refahını sağlayacağını öne sürmüştür (AKP Parti Programı). 2002 yılında açıklanan Acil Eylem Planı ile birlikte yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Reformu yürütülmeye başlanmıştır. Bu kapsamda hazırlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 2006 yılında, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise 2008 yılında uygulamaya konmuştur. 2003 yılında Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı ve 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.

2004 yılında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıyla sosyal yardımlar kurumsallaşmaya başlamıştır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından ihtiyaç sahiplerine gıda, eşya, kira yardımları; Toplu Konut İdaresi Başkanlığı tarafından sosyal güvenceden yoksun kişilere uygun koşullarla konut yapılmaktadır. 2003- 2004 eğitim- öğretim yılından itibaren öğrencilere ücretsiz ders kitapları tedarik edilmeye başlanmıştır. 2005 yılında Baba Beni Okula Gönder Kampanyası ile kız çocuklarının eğitimine verilen önem zamanla genişletilmiştir. 2015 yılında, teknolojinin eğitim sektöründe kullanılmasıyla ilgili olarak uygulamaya konulan FATİH (Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi) Projesi ile tüm öğrencilerin en iyi eğitime kavuşması ve en kaliteli eğitim içeriklerine ulaşması sağlanarak eğitime fırsat eşitliğinin getirilmesi amaçlanmıştır.

Türkiye'nin 2000'li yılların başından itibaren sosyal devlet olma yolunda ilerlemesi ekonomik göstergelere de yansımıştır. OECD standartlarına göre sosyal devlet harcamalarının GSYİH'ye oranı 1995-2002 yılları arasında %8 seviyelerinde iken 2003-2009 yılları arasında %11 düzeyine, 2010-16 döneminde ise yüzde 13'e yükselmiştir. Sosyal devlet harcamalarındaki artışı ekonomik büyüme de desteklemiştir. Şöyle ki: 1995-2002 döneminde büyüme hızı yüzde 3,6, 2003-2009 arasında yüzde 4,4, 2010-2016 döneminde ise yüzde 6,8 olarak gerçekleşmiştir (OECD Database, Aktaran: Aydın ve Çakmak, 2018: 5- 6). Sosyal devlet harcamalarının artışı, toplumun gelir dağılımını da düzeltici etkide olmuştur.

Buğra ve Keyder (2003: 18) Türkiye'deki son durumu şöyle açıklamaktadır: "*Yakın zamana kadar Türkiye'de sosyal politika önlemleri, fırsat eşitliği amacını sağlamaya yönelik bir uygulamaya olan zorunlu ve bedelsiz eğitim dışında, çalışma akdini düzenleyen yasalarla emeklilik koşullarına ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına ilişkin sosyal güvenlik sistemi ile sınırlı kaldı.*"

SONUÇ

Sosyal devlet, herhangi bir sosyal grup ya da zümrenin ekonomik ve sosyal bakımlardan mağdur olmasını reddeden, bununla mücadele eden ve bu durumları ortadan kaldırmaya çalışan devlettir. Sosyal devletin gerçekleştirilmesi için; devletler pozitif hukukun ihtiyaca uygun hazırlanmış politikalarıyla sosyal düzene müdahalelerde bulunarak sosyal adalet, refah ve güvenliği sağlamakla görevlidir.

1921 Anayasası döneminde de savaş koşulları nedeniyle sosyal devlet ile ilgili gelişmeler sınırlı kalmış, öncelikli olarak I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşının toplumdaki ve ekonomideki olumsuz etkilerini gidermeye yönelik politikalar izlenmiştir.

1924 Anayasası döneminde sosyal devlet ilkesine Anayasada yer verilmemiştir. Bunun nedeni olarak liberal hukuk anlayışının sürmesi ve toplumda henüz sınıflı bir yapının oluşmamasını belirtmek gerekir. Bu dönemdeki gelişmelerin sınıfsal bir talep olmaksızın, dönemin ihtiyaçlarına cevap vermek üzere gerçekleştiği söylenebilir. 1946 yılından itibaren çok partili demokratik yaşama geçişle birlikte modern sosyal devlet kurumları ortaya çıkmaya başlamıştır. Sanayileşme politikaları sonrasında 1960'lı yıllarla birlikte Türkiye'de de bir işçi sınıfının oluşmasıyla, sosyal haklar daha örgütlü şekilde dile getirilmeye başlamıştır.

1961 Anayasası döneminde sosyal devlet ve sosyal adalet anayasal ilkeler olarak kabul edilmiş, devletin de bu alanlarda yetki ve ödevleri düzenlenmiştir. Sosyal devletin gerçekleştirilmesi konusunda önemli kanunlar uygulamaya konmuş; hükümet programlarında ve uygulamaya başlanan kalkınma planlarında sosyal güvenlik, sosyal sigortalar, sosyal yardım hizmetlerine yer verilmiştir. Bu dönemde sendikalar etkinliklerini artırmışlar ve işçi hakları konusunda önemli adımlar atılmıştır.

Türkiye'deki sosyal devlet anlayışı hem dünyadaki gelişmelerden hem de ülkede yaşanan krizlerden etkilenmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesi sosyal devletin gerçekleştirilmesine yönelik politikaları da etkilemiştir. Konfederasyon ve sendikaların işlevleri durdurularak, grev ve lokavt yasaklanmıştır. Türkiye'de sosyal devlet anlayışının kendine özgü süreci ve zaman içerisinde yalnızca sosyal yardımlarla devam ediyor olması Koray'a (2005: 180) göre, ülkenin geç endüstrileşmesinden paternalist devlet anlayışına ve sosyal sınıfların etki alanlarının sınırlılığına kadar pek çok sebebe dayanmaktadır.

1982 Anayasası döneminde de sosyal devlet ilkesi anayasada cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılmış olsa da, yaşanan sosyoekonomik ve siyasi krizler sonrasında daha çok sosyal yardımlarda kendini göstermiştir.

Sonuç olarak, vatandaşların hayat kalitesini yükseltmek adına ekonomik ve sosyal hayata müdahaleyi gerekli gören sosyal devlet niteliği, 1982 Anayasası dönemi Türkiye Cumhuriyetinde önceleyen döneme göre zayıflamış olsa da; sosyal devlet harcamalarının sosyal yardımlarla artışının toplumun gelir dağılımını düzeltici etkide olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

- AKP Parti Programı, <https://www.akparti.org.tr/parti/parti-programi>, (Erişim tarihi 05.04.2021).
- Altan, Ö. Z. (2009). Sosyal Politika Dersleri, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1987.
- Aydın, M. K.; Çakmak, E. E (2018). Sosyal Devlet ve Türkiye, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 20 (2), ss. 1-12.
- Balkır, Z. G. (2009). Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayınları.
- Boratav, K. (2003). Türkiye İktisat Tarihi, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Briggs, A. (1961) "The Welfare State at Historical Perspective", Archives Europeennes de Sociologie, Vol: 2, Issue: 2, ss. 221-259.
- Buğra, A.; Keyder Ç. (2003). New Poverty and Changing Welfare Regime of Turkey, Report Prepared for United Nations Development Programme, UNDP, Ankara.
- ÇSGB 2012 Sayıştay Denetim Raporu
- Dedeoğlu, S. (2009), Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, Çalışma ve Toplum, ss. 41- 54.
- Dilik, S. (1985). "Atatürk Döneminde Sosyal Politika", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 40(1), ss. 93- 102.
- Gezgin, S. (2017). "Sosyal Devlet", Yurttaşlık ve Çevre Bilgisi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, ss. 55- 77.
- Gough, I. (2018). "Refah Devleti", (Çev.Kamil Güngör), New Palgrave Dictionary of Economics, Vol 4, ss. 895- 997.
- Göze, A. (2007). Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kara, U. (2013). Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü, Adana, Karahan Kitabevi.
- Koray, M. (2005). Sosyal Politika, Ankara: İmge Kitabevi, 4. Baskı.
- Koray, M.; Topçuoğlu, A. (1993). Sosyal Politika, Ankara: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2. Baskı.
- Neziroğlu, İ.; Yılmaz, T. (2013). Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 1 (24 Nisan 1920- 22 Mayıs 1950), TBMM Yayınları.
- Özbek, N. (2002). "Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Sosyal Devlet." Toplum ve Bilim, no. 92, ss. 7-33.
- Özbudun, E. (2003). Türk Anayasa Hukuku, Ankara: Yetkin Basım ve Yayıncılık.

Özdemir, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul, İTO Yayınları.

Özdemir, S.(2010). “Başlangıcından Günümüze Refah Devletlerinde Sosyal Harcamaların Analizi”,
Journal of Social Policy Conferences, 0 (50), ss. 153-204.

Petring, A. (2012). “Sosyal Devlet ve Sosyal Demokrasi”, (Çev: Recai Hallaç), Sosyal Demokrasi El
Kitabı 3, Akademie Soziale Demokratie, Friedrich Ebert Vakfı, Siyaset Akademisi Birimi,
Bonn.

Pierson, C. (2001). Beyond The Welfare State?: The New Political Economy of Welfare, Cambridge,
Polity Press.

Sallan Gül, S. (2006). Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa!, Ankara: Ebabil Yayınları, 2. Baskı.

Şaylan, G. (2003). Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi, İmge Kitabevi, Ankara.

T.C 1921, 1924, 1961 ve 1982 Anayasaları

Talas, C. (1992). Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Ankara: Bilgi Yayınevi.

Taylor-Gooby, P. (2002). “The Silver Age of the Welfare State: Perspectives on Resilience”, Journal
of Social Policy, Vol. 31, Issue 4.

Tokol, A.; Alper, Y. (2011). Sosyal Politika, Dora Yayınları.

3008 Sayılı İş Kanunu



DUYGULAR VE DUYGU DURUMLARININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA KULLANIMI

Elif DEMİR¹

Öz

Örgütlerde duygu durumları farklı açılardan incelenmiştir. Gerekli araştırmaların yapılmasıyla iş verimliliğini, çalışan memnuniyetini ve performansları etkilediği gözlemlenmektedir. Duygu durumlarında yaşanan değişiklikler örgüt içi davranışları doğrudan etkilemektedir. Bu davranışların olumlu hale getirilmesi ve doğru bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Örgüt içi etkileşim ve iletişimin sağlanması için çalışanların duygu durumları göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışmada duygu ve duygu durumlarının örgütsel davranış alanına etkisi incelenmiştir. Örgüt ve örgütsel davranış terimlerine değinilmiştir. Duygu kavramı ele alınarak örgütsel davranış alanının önemli bir parçası olan duygusal emek, duygusal zekâ, duygusal iklim, duygusal kimlik kavramları detaylandırılarak aralarındaki ilişki üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Duygu, Örgüt, Örgütsel Davranış, Duygu Yönetimi.*

Jel Kodları: *D21, J24, L84, M12, M54, O15, P47*

THE USE OF EMOTIONS AND EMOTIONAL STATES IN THE FIELD OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Abstract

Emotional states in organizations have been examined from different views. It has been observed that this affects work efficiency, employee satisfaction and performances with doing required researches. Changes in emotional states affect organizational behavior directly. It is required to make these behaviors positive and managed properly. Employees' emotional states should not be ignored to provide intra-organizational interaction and communication.

In this study, the effect of emotion and emotional states on the field of organizational behavior was examined. The terms organization and organizational behavior are mentioned. Emotional labor, emotional intelligence, emotional climate, emotional identity which are the important factor of organized behavior are detailed by using emotional state and the relationship between them is emphasized.

Keywords: *Emotion, Organization, Organizational Behavior, Emotion Management.*

Jel Classification: *D21, J24, L84, M12, M54, O15, P47*

¹ SBE Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, E-posta: e.demir_94@hotmail.com, [ORCID:](#) 0000-0001-7289-5470

GİRİŞ

...Ve duyguları insanın,
İçinde ömrümüzün çırpına çırpına,
Akıp gittiği o bin kollu ırmak...
Şükrü Erbaş

Çalışma ortamlarında iş görenlerin duygusal yönlerine dikkat çekilerek yapılan araştırmalar 1990 yılından itibaren artış göstermiştir. Öncü araştırmalardan olan Hawthorne Araştırmaları sonucunda oluşan “İnsan İlişkileri Akımı” ile örgüt ortamında sadece iş görenlerin doyum noktalarının artırılmasından ziyade günümüze kadar örgüt-çalışan bağlılığı, çalışanların duygu durumlarının farkındalığı, bu duygu durumlarının motivasyon ve verimliliğe etkisi üzerine yoğunlaşmaktadır. Howard M. Weiss ve Russell Cropanzano (1996) tarafından geliştirilmiş çalışanların örgüt içinde duygu durumlarının incelenmesi üzerine bir araştırma olan “Duygusal Olaylar Teorisi” pek çok çalışmalara yön vermiştir.

Günümüz dünyasında küreselleşerek artış gösteren rekabet ortamında, gelişen ve değişen teknoloji ile beraber, örgüt içinde çalışanların, günlük iş yaşamlarında çeşitli duygu durumları ile karşılaştığı görülmektedir. Örgüt ortamında duygu farklılıklarının, örgüt içi davranışları önemli ölçüde etkilediği ve bu duygu sürecinin verimli bir şekilde yönetilmesi gündeme gelmektedir. Oluşan örgüt içi duygu durumlarının yönetilmesi için birçok değişken bulunmaktadır. Örgütün bulunduğu sektör, çalışanların kişisel geçmişleri, statüler vb. duygu yönetimini etkileyen değişkenler arasındadır.

Çalışma ortamında iş görenlerin duygu durumlarının farkındalığı özellikle yakın geçmişte daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. İş gören oranlarının TÜİK 2020 yılı Kasım ayı verilerine göre %56,2’ lik büyük bir kısmını oluşturan hizmet sektörü, çalışan istihdamında yerini almaktadır. Duygu durumları, bu yüksek orana sahip olan hizmet sektörünü etkileyen temel nedenler arasındadır. Bu çalışmada bilişsel süreçte iş görenlerin hem örgütsel hem bireysel yaşadığı duygu durumlarının etkileri ve duygu yönetme süreçleri ele alınmaktadır. Çalışan-örgüt bağlılığını olumlu yönde destekleyen duygusal süreç yönetimi amaçlanmaktadır.

Duygular, davranışları pek çok şekilde etkileyebildiğinden örgütteki davranışları anlamak açısından önemlidir (Özkalp ve Cengiz, 2003). Duygusal yaşam, meydana geldikleri çevreden bağımsız değildir. Çalışma ortamında, çeşitli duyguların hissedildiği bir gerçektir (Rafaeli ve Worline, 2001). Özellikle günümüz toplumlarında en güçlü duygusal ortamlardan birisi de insanların katıldıkları çalışma ortamlarıdır (Seçer, 2007). Sergilenen davranışlar kişinin duygu durumlarına göre değişkenlik gösterdiğinden yaşanan duygu farklılığının örgütten kaynaklı olması durumu sunulan hizmeti de yüksek derecede etkileyecektir.

Çalışanların örgüt içinde kendilerini daha adapte ve bağlı hissedebilmeleri için duygularının dikkate alınması önemli bir husustur. Olumlu duygusal yönetimin başarılı bir şekilde

gerçekleştirilmesi, çalışanların gösterdikleri performansa destekleyici nitelikte etki yaratmaktadır. Örgütün yer aldığı çevre ya da sektör, sergilenen duyguların örgüte özgü bir yönünü ortaya koymaktadır. Örgüt çalışanlarının ürün ve hizmet sunduğu sektörler göre, fiziksel ve zihinsel katkılarının yanı sıra duygusal emekleri de iş tanımlarının önemli bir parçasıdır.

Örgüt çalışanlarının, çalışmalarını maksimum verimlilik esasına dayanarak sürdürebilmeleri için kendi duygularını yönetmesi ve hizmet alanlarında bunu etkin bir şekilde kullanması beklenmektedir. Özellikle yüz yüze iletişimde; duyguların karşı tarafa iletilmesinde, memnun etme unsurunun varlığı göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur. Çalışanların iletişim sürecinde örgüt standartları dahilinde duygularını kullanarak örgüt içindeki memnuniyeti etkilemektedir. Bu doğrultuda örgüt çalışanlarının duygu sürecini iyi yöneterek sergilenen hizmetteki etkiyi olumlu hale getirmesi, örgütsel açıdan da verimlilik ve motivasyon odaklı çalışmalarını sürdürmesi amaçlanmaktadır.

Birey kendisini duygulardan soyutlayamaz; fakat geliştireceği yeteneklerle duygularını yöneterek yaşadığı duyguların amaçlarına hizmet etmesini sağlayabilir. Duygular, yaşama yönelik bakış açısını, morali ve performansı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebildiklerinden, birey için önemlidir ve iyi yönetilebilirse bireyin moralini ve performansını yükseltebilmektedir (Akın, 2004; Kervancı, 2008). Bu yüzden insan duyguları ile var olduğundan yönetilmesi ve gelişime açık olması gereken safha, hedeflenen performansa maksimum seviyede verimli etki sağlamaktır.

DUYGULAR VE DUYGU DURUMLARININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA KULLANIMI

1.ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMLARI

Örgütler, belli bir amaç doğrultusunda kurulan ve işleyen yapılardır. Örgütsel amaçlar çerçevesinde örgüt için öncelikleri belirledikten sonra örgüt içi kaynakları etkin biçimde kullanmak, örgüt birimleri ile etkileşim sağlamak ve örgüt işlerini sürdürmek gibi faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde iletişimin önemli bir unsur olduğu vurgulanmaktadır.

Örgüt ile ilgili alınan kararlarda çalışanlara bilgi verilmesi örgüt içi iletişimin önemli unsurlarındandır. Örgütsel iletişim, örgüt içinde yazılı veya sözlü bildirimlerin iletilme durumudur. Bahse konu olan iletişim, örgütsel yapıya göre biçimlendiğinden bireyler de olaylar karşısında davranışlarını buna göre sergilemekte; neleri yapıp, neleri yapmamaları gerektiğini öğrenmektedirler. Öte yandan örgütsel iletişimin gerçekleşmesi için yönetimin temel fonksiyonlarından olan denetim, kontrol, güdüleme, duyguların ifade edilmesi ve bilgiyi iletme kanalları kullanılmaktadır.

Örgütsel davranış, örgütsel ortamda çalışanların duygu, düşünce, tutum ve davranışlarının bilimsel ve sistemli olarak incelenmesidir. Bunu kişi (mikro), grup (mezo) ve örgüt (makro) seviyede araştırmalar ile ortaya koymaktadır.

Örgütsel davranış, örgüt bünyesinde çalışanların sergiledikleri performans seviyelerini daha yüksek düzeye çıkarmak ve kaliteli bir çalışma ortamında bireylerin ve grupların etkileşimlerini

sağlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda örgütteki iş gücünün verimli ve etkin bir şekilde çalışması, bireysel yetkinliklerin artırılması ve çalışan motivasyonunun yükseltilmesi için var olan dinamik bir yapıdır.

2.DUYGU KAVRAMI ve ÖZELLİKLERİ

Yüzyıllardır psikologlar ve felsefeciler tarafından duygu kelimesinin ne ifade ettiği konusunda pek çok düşünce ortaya atılmıştır. Amerikalı psikolog Dr. Daniel Goleman, “Bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi” olarak tanımlamıştır. (Goleman, Duygusal Zekâ Neden IQ’ dan Daha Önemlidir, s.243) Salovey ve Mayer’ e göre duygu, “İnsanın yaşadığı çeşitli olayların bir karşılığı olarak ortaya çıkan, farkında olma, idrak ve fizyolojik tepkiler gibi unsurları içeren pek çok psikolojik alt sistemi koordine eden ve insanın içinde gerçekleşen bir olaydır.” (J. D. Mayer, D.R. Caruso ve P. Salovey, Emotional Intelligence Meets Traditional Standards For An Intelligence, 2000, s.267)

Duygu, insanın iç ve dış çevresinden gelen uyarıların, elem ya da haz türünden izlenimler yaratmasıdır (Başaran, 2000, s.117). Goleman insanların duygularını yansıtırma şeklini “İnsanlar nadiren duygularını kelimelere döker; çoğu kez başka ipuçları verirler. Başkasının ne hissettiğini sezebilenin anahtarı, ses tonu, mimikler, jestler, yüz ifadesi ve benzeri türden sözsüz ifadeleri okuyabilmektir.” olarak tanımlamıştır. (Goleman, Duygusal Zekâ Neden IQ’ dan Daha Önemlidir, s.88)

Howard M. Weiss ve Russell Cropanzano “Durumsal duygulanma da kendi içinde iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlardan biri modlar (mood), diğeri duygulardır (emotion). Duygu, kişilere, nesnelere veya olaylara karşı bireyin tecrübeleriyle kazandığı ve bireyi bir davranışta bulunmaya hazır hale getiren hislerdir.” olarak tanımlamıştır. (Weiss ve Cropanzano, Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Cause And Consequences Of Affective Experiences At Work, 1996, s.5) Çalışanların kişisel davranışlarını inceleyen Duygusal Olaylar Teorisi, duygu ve modların çalışanlara olan etkilerini açıklamak için Weiss ve Cropanzano tarafından geliştirilmiştir. Bu teoride Weiss ve Cropanzano “Bireylerin geçmişte yaşadıkları farklı nitelikteki (pozitif veya negatif) olaylar bugünkü iş yaşamında duygusal bazı tepkilere neden olmaktadır. Teori, örgütsel davranış araştırmacılarının dikkatini zihni değerlendirmelere ve deneyimlere çekmektedir. Teori, mutlaka çok eskiden yaşanan duygusal olaylarla ilgili değildir. Gün içerisindeki bir olayın da bireyin o günün geri kalanındaki davranışlarını etkilediği söylemektedir.” diyerek bireyin davranışlarında anlık yaşanan duygu durumlarının daha önceden tecrübe ettiği duygusal deneyimlere de bağlı olarak değişkenlik gösterebileceğine dikkat çekmektedir. (Weiss ve Cropanzano, Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Cause And Consequences Of Affective Experiences At Work, 1996, s.45)

Çeşitli durumlarla beslenen duygular, hesaplanmadan aniden gelişme ihtimali ile beraberinde tek bir çeşit duygu durumu barındırmamaktadır. Duygu durumları, daha uzun süreli, genel ve nedeni net değildir. Olumlu veya olumsuz duygu çeşitleri olağandır. Yaşanılan duygunun şiddetine göre değişkenlik göstermekle beraber kişinin yüz hareketlerine ve beden diline bu durum yansımaktadır. Bu yüzden sergilenen davranışların oluşumunda ve yönlendirilmesinde, hissedilen duyguların etkisinin çok fazla olduğu anlaşılmaktadır. Duygular davranışsal, biyolojik ve bilişsel olarak farklı türlerde ele alınmaktadır. Duyguların harekete geçmesi davranışsal, bedensel dışavurumlarının biyolojik, zihinsel ifade yönelimlerinin bilişsel olarak açıklanmaktadır.

İnsan faktörünün yoğun olduğu çalışma ortamında duygular her zamana ön planda hissedilmektedir. Örgütlerde duygu kavramı, farklı açılardan ele alınarak çalışanların olumlu duygularının pekiştirilmesi, olumsuz duyguların etkisinin azaltılması duygu durumlarının örgütsel anlamda yönetildiğini göstermektedir.

Bu bağlamda duyguların bireyler tarafından algılanması veya duygulara bakış açısı, örgüt içinde üretim, verimlilik, moral, motivasyon üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Günümüzde duygular, kontrol altında tutulması beklenen bir davranış şekli değil; bireyin performansının ve örgüt içindeki verimliliğinin artmasında önemli bir yere sahip olması ve duygu yönetimi açısından da kapsamlı bir şekilde araştırılması gereken bir örgütsel değişken olarak da ele alınmalıdır.

3.ÖRGÜT YAŞAMINDA NEGATİF VE POZİTİF DUYGULAR

Duygular, pozitif(olumlu) ve negatif(olumsuz) duygular olarak iki farklı başlıkta ele alınmaktadır. Pozitif duygular, bireyin motivasyonunu artırarak daha odaklı çalışmasını sağlamaya yöneliktir. Negatif duygular ise bireyin performansını düşürecek yönde oluşan verimliliğinde azalma, iş gerginliği ve yaşadığı isteksizlik gibi durumları barındırmaktadır.

Tablo 1. Duygu Çeşitleri

OLUMLU DUYGULAR	OLUMSUZ DUYGULAR
Mutluluk	Üzüntü
Keyif	Hayal kırıklığı
Heves	Mutsuzluk
Tatmin	Kızgınlık
Takdir edilme	Keder
Coşkulu olma	Umutsuzluk
Gurur duyma	İçe kapanma
Güvende hissetmek	Suçluluk
İyimserlik	Utanmak

Kaynak: Alina Maria ANDRIES, Emotions Management Within Organizations, The Annals of “Dunarea de Jos” University of Galati, Economics and Applied Informatics, Galati, 2009, s.21

Örgüt içi davranışların temelinde hissedilen duygularının olumlu veya olumsuz olması üretilen ürün ve sunulan hizmet sürecinde de etkisini göstermektedir. Çünkü örgüt içinde çalışanların duyguları performansları, performansları da ürettikleri ürün ve hizmetleri doğrudan etkilemektedir. Bu ilişki örgüt ve çalışan işlevlerinde daha efektif bir sürecin temelini oluşturmaktadır.

Olumlu ve olumsuz duygusallık birbirine zıt özellik gösteren kavramlar değildir. Bir kavramın iki farklı boyutunu ifade etmektedir. Bireylerin pozitif ya da negatif duygusallık düzeyi örgütsel davranışta modlar ve duygular üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Greenberg, 2002, s.25). Olumlu-olumsuz duyguların oluşması (mod) ve sürecin daha öncelere dayanıyor olması (emotion) durumları belirtilmektedir. Bu bağlamda modu oluşturan olumlu-olumsuz duygu durumlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Örgüt içinde çalışanların duygu durumlarının olumlu yönde olması örgüt hedefleri doğrultusunda destekleyici rol oynarken, olumsuz duyguların yoğun yaşanması örgüt-çalışan arasındaki bağlılığı zedeleyen, iş tatminini düşüren bir unsur olduğu gözlenmektedir. Örnek ile temellendirilirse örgütte var olan duygu; üzüntü, kızgınlık veya nefret ise düşük motivasyon, işten geri çekilme gibi davranışlar ile karşı karşıya kalınır, cesaretsizlik ise görevden vazgeçme davranışı, mutluluk ise etkili dinleme davranışı veya sevgi ise verimli çalışma, yüksek performans davranışı sergilenmektedir.

4.DUYGU İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

Çalışmanın bu bölümünde duygular ve duygu durumlarının örgütsel davranış alanında kullanımı ile ilişkili duygusal zekâ, duygusal emek, duygusal iklim ve duygusal kimlik kavramlarına yer verilmiştir. Konu olan kavramların açıklanması, duygular ve örgütsel davranışları özümsemek açısından önemli katkılarda bulunacaktır.

4.1. Duygusal İklim

Joseph De Rivera, 1992 yılında “Emotional Climate: Social Structure and Emotional Dynamics” adlı çalışmasında “Farklı kuruluşların ortamlarındaki önemli farklılıkları yakalamak için kullanılacak değişkenleri bulmak amacıyla örgütsel iklim üzerinde çok fazla çalışma yapılmıştır. Ne yazık ki, bu çalışmanın çoğu, nesnel faktörlere (boyut, liderlik kalıpları, iletişim prosedürleri gibi) veya öznel faktörlere (çevrenin dostça algılanması, yüksek çalışma standartlarına sahip olması, iyi çalışmayı tanınması vb.) odaklanma girişimi tarafından yönlendirilmiş gibi görünmektedir.” olarak tanımlamaktadır. (De Rivera, 1992, s.5)

Duygusal iklim, örgüt içinde yaşanan duyguların çalışanlar tarafından algılanması olarak açıklanmaktadır. Örgütsel iklim, iş tatmini ile birlikte örgüt için alınan hedeflere ulaşma kabiliyeti ile ilişkilendirilmektedir. Bu kapsamda duygusal iklim, örgüt içinde çalışanların performanslarına da etki etmektedir. Çalışanlar, örgütteki sosyal iletişimleriyle bireysel duygu etkileşimini sağlamaktadır. Örgüt çalışanlarının ortak duygu durumlarını yaşaması ve oluşan duygusal iklimin örgüt içinde benzer

şekilde hissedilmesi, bireysellikten çıkarak geneli de etkilediğini göstermektedir. Bu doğrultuda Tran (1998)'a göre örgütün duygusal iklimi örgütteki değerlerden, amaçlardan, inançlardan ve davranışlardan oluşmaktadır. Tran örgütteki duygusal iklimin, çalışanların başarısı olarak anlaşılması gerektiğini belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında örgütteki duygusal iklim, örgütteki üyelerin çoğunluğunun hissettiklerinin, örgüt üyeleri tarafından nasıl algılandığını ifade etmektedir (Yurtsever ve De Rivera, 2010).

Çalışanların ait oldukları örgütlerde, hissettikleri bağlılık seviyesinin yüksek olduğu durumlarda duygusal iklim ile alakalı yönelimlerinin de aynı doğrultuda olduğu gözlenmektedir. Çalışanların duygusal eğilimlerinin ve bireysel gelişimlerinin dikkate alınması işe ve iş ortamına bağlılıklarını arttırıcı bir unsurdur. Sadece çalışanların duygu durumlarının değil, aynı zamanda yöneticilerin de etkili bir duygusal iklim süreci yönetmeleri örgüt için önemli bir etkidir. Örgüt liderinin verimli bir şekilde duygusal iklimi sürdürmesi, çalışanların işe ve iş çevresine olan bakış açılarını pek çok yönden etkilemektedir.

Duygular, örgütte çalışanların örgüt içindeki ilişkilere bakış açılarını birçok yönden etkiler. Bireylerin otoriteyi algılayışından örgüt içinde kariyer yapma konusundaki hislerine kadar birçok olay duygulardan etkilenmektedir. Kahn (1998) çalışanların iş ilişkileri bağlamında resmi örgütsel yapıların altında duygusal bağlılıklar oluşturduğunu belirtmiştir. Bu ilişkiler ve duygular çalışanların iş çevresine karşı nasıl ilişkiler geliştireceğini şekillendirmektedir. Duygular örgüt içerisinde örgütsel yapıları batıracak ya da kazandıracak sosyal bir yapıştırıcı işlevini yerine getirmektedir (Fineman, 1993, s.15). Huy (1999).

Duyguların varlığı çalışmanın örgütteki çoğu yönüne katkı sağlamaktadır. Örgütte alınan kararlar doğrultusunda başarılı ya da başarısız sonuçlanan durumların temel nedenlerinden biri de duygusal bağlılıklardır. Örgüt içinde çalışanların duygusal ihtiyaçları ve kişisel gelişimleri ele alınarak çalışanların iş ortamlarında olumlu duygusal iklimin oluşturulması iş verimliliği ve örgüte bağlılığı arttırılması amaçlanmakla beraber duygusal iklim, örgüt ile ilgili bütün duygu durumlarını kapsamaktadır. Bu yüzden örgüt içinde duygusal iklimin kontrolü ve yönetilmesi önem taşımaktadır.

4.2. Duygusal Emek

İlk defa duygusal emek (emotional labor) kavramı 1938 yılında ünlü Amerikalı sosyolog Arlie Russell Hochschild'ın "The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling" isimli eserinde ortaya çıkmıştır. Duygusal emek çerçevesinde çalışan tarafından hissedilen ve örgüt tarafından beklenen duyguların benzerliğinin varlığı çalışan tarafından belirli bir emek ile gerçekleştiği göz ardı edilmemelidir. Çünkü örgüt içinde belli bir çerçevede yansıtılacağı aşikardır. Hochschild'ın "hissetme kuralları (feeling rules)" olarak adlandırdığı bu kurallar sosyal yapının, işin ve işletme kurallarının ortaya çıkardığı kalıplardır. (Ashforth ve Humphrey, 1993, s.91)

Duygusal emek, örgüt içinde çalışanların var olan duygularını ifade etmesi ve sergilemesi olarak tanımlamak mümkündür. Örgüt özellikle çalışanlardan hedeflere yönelik duyguların yansıtılmasını, bunun içinde gayret ve özen gösterilmesini beklemektedir. Örgüt yapılarında duygusal emek kavramının çeşitli yollarla, işin yapılma şekline ve iş çevresine bağlı olarak farklı değişkenlerle karşılaştığı gözlenmektedir. Çalışanların sosyal becerileri ve etkili iletişim kurmaları ile hissedilen duygular sayesinde sağlanan emeğin, örgütün varlığını sürdürebilmesi ve istikrarını koruyabilmesi önemli bir süreçtir.

Morris ve Feldman, duygusal emeği bireysel bir çaba olarak görerek "örgütün gösterilmesini istediği duyguları, kişilerarası etkileşimlerde yansıtmaları için harcanan bireysel çaba, planlama ve kontrol" olarak tanımlamaktadırlar ve bu çabanın da hizmet çalışanları tarafından ortaya konulduğunu belirtmektedirler. Anlaşılacağı üzere, Morris ve Feldman'ın duygusal emekle ilgili olarak önemle üzerinde durduğu konu, istenilen duyguların gösterilmesinde harcanan çabadır (Kurml ve Geddes, 2000, s.20).

Çalışma yaşamı açısından bakıldığında duygusal emek, çalışanların kişisel duygularından ziyade örgüt amaçları doğrultusunda değişiklik gösteren duyguların ifadesi olarak incelenebilmektedir. Örgütlerde asıl önemli olan husus çalışanların örgüt yararına duygularını kontrol ederek, iş odaklı çalışmalarını sürdürmeleri ve görevlerini ifa ederken süreci başarılı bir şekilde yönetmeleri beklenmektedir. Duygusal emek süreci, çalışanların kişisel görüşlerini göz ardı etmeden örgüt için olumlu gelişmeler sağlamaya yönelik gayret ve istek barındıran bütünleşik yapıdır. Bireyin örgüt amaçlarını benimseyerek, örgüte uyumlu bir şekilde davranış sergilemesini sağlamaktadır. İsteyerek ya da istem dışı sergilenen bu duygu davranışları örgüt hedefleri doğrultusunda belli bir emeği gerektirmektedir. Genel anlamda müşteri memnuniyeti üzerinde çalışma sürdüren örgütler için duygusal emek önemlidir. Müşteri kazanma ve duygularını etkileme amacıyla yapılan duygusal emeğin verimliliğe etkisi olumlu yöndedir.

4.3. Duygusal Zekâ

Psikometrinin öncülerinden ilk uyarıcı-tepki psikoloğu olan Edward Lee Thorndike, 1920'li yıllarda sosyal zekâ kavramını üzerine çalışmalar sürdürmüş böylelikle duygusal zekâ kavramının oluşmasına katkı sağlamıştır. New Hampshire Üniversitesi'nde duygusal zekâ ve kişilik psikolojisi konusunda uzmanlaşan Amerikalı psikolog John D. Mayer ve Yale Üniversitesi'nde Amerikalı sosyal psikolog duygusal zekânın ilk önde gelen araştırmacısı Peter Salovey tarafından 1990 yılında duygusal zekâ kavramı ortaya atılmıştır. Bu kavram, 1995 yılında Goleman tarafından kaleme alınan "Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than IQ" eserinde yer alarak yaygınlaşmış ve birçok araştırmacıya ilham olmuştur. 1997 yılında Robert K. Cooper, Applying Emotional Intelligence In The Workplace makalesinde "Bireyler, duygusal zekalarına güvenerek başarılı bir kariyerin ve daha iyi ilişkilerin tadını çıkarabilirler." olarak bireyin duygusal zekâ ile ilişkisini ele almıştır.

Goleman'a (1999) göre duygusal zekâ, bireyin kendi kendini motive, kontrol etmesi ve empati kurabilmesi gibi birçok becerileri ile meydana gelmektedir. Fakat Salovey ve Mayer duygusal zekâyı "Kişinin kendi duygu ve hisleri ile başkalarının duygu ve hislerini gözlemleyebilme, bunlar arasında bir ayırım yapabilme ve bu bilgiyi düşünce ve hareketlerinde rehber olarak kullanabilme kabiliyetidir." olarak tanımlamıştır. (Salovey ve Mayer, 1990, s. 189) Bu görüşler doğrultusunda Goleman duygusal zekâ yönündeki tanımında duyguların ilişkisini, öz yönetim ve öz farkındalık şeklinde temel nokta olduğuna değinirken Salovey ve Mayer duyguların ve düşüncelerin birbiri ile harmanlanması, duyguların anlamını ve analizinin yapılması, bireysellikten çıkılarak duyguların yönetilmesine odaklanıldığını ileri sürmektedirler.

Duygusal zekâ, duyguları doğru anlatıp ifade edebilme, duyguları bilişsel süreçlere entegre edebilme, duyguları anlayabilme ve duyguların çeşitli durumlar üzerindeki etkilerini anlayabilme gibi duygusal yetenekleri içermektedir (Law, Wong ve Song, 2004). Duygusal zekâ, örgüt kapsamında incelendiğinde mikro ve makro olarak sınıflandırılmaktadır. Bireyin duygusal zekâsını mikro, personel ve örgütlerin duygusal zekâsının da makro tarafı oluşturmaktadır. Bireyin duygusal zekâ (mikro) düzeyi yüksek olması durumunda iş ve örgüt yaşamında kendi duygularını iyi ifade edebilmesi aynı zamanda diğer çalışanların duygularının da farkında olarak davranışlarını sergileyebilmesi ile başarılı bir örgüt içi iletişim sağlanacaktır. Mevcut rekabet ortamı, örgütlerin rakipleriyle çalışmalarını beraber ve etkili bir şekilde yürütmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda bireylerin duygularını iyi bir şekilde yönetmeleri hem kendi hem de diğer çalışanlarla adapte olarak verimli bir iş ortamı yaratacaktır.

Duygusal zekâsı yüksek bireylerin, duygusal iklimin sağlandığı örgüt ortamında daha iyi şekilde yönetilecekleri öngörülmektedir. Duygusal iklimin sağlandığı örgüt ortamında duygu akışlarının anlaşılır ve iyi yönetilmesi amaçlanmaktadır. Bu durumda yöneticilerin işe alım sürecinde çalışanların duygusal zekâ seviyesine hassasiyet göstermesi ve bireyin duygusal yetkinliklerinin farkına varması örgütsel açıdan hedeflenen duygusal zekâ yönetiminin önemli bir parçasıdır.

4.4. Duygusal Kimlik

Duygular her eylemi olumlu veya olumsuz olarak etkiler ve bireyin diğerlerini nasıl algıladığını ve bireyler tarafından da nasıl algılandığını şekillendirir. Duyguların kökenini tanımak bireyin kendisinin kim olduğunu anlaması açısından önemlidir. Hisleri keşfetmek bireyleri gelecekte nasıl hissetmek istediklerini şekillendirme konusunda güçlendirecektir. Duygusal hafızanın birikimi bireyin nasıl tepki göstereceğine karar vermesini sağlar. Doğal olarak nasıl tepkide bulunduğu ve duyguların nasıl açıklandığı duygusal kimliği oluşturur (Burgess, Pugh ve Sevigny, 2006, s. 99-100).

Örgüt içinde hissedilen duygular kişinin karakteristik özellikleri, karşı taraftan nasıl anlaşıldığı ve davranışları üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Aynı zamanda bireyin işi ve iş çevresini nasıl gördüğü, neler düşündüğü ve örgüt içi ilişkilere bakış açılarını da ele almaktadır.

Duygusal kimlik, dinamik bir örgütün gelişimi açısından önemli görülen bir kavramdır. Örgüt kültürünü farklı açılardan değerlendiren ve özgün bir yapı oluşturma çabasıdır. Örgütte var olan duygusal kimlik, etkili bir duygu yönetimi sağlandığında hem örgüt çalışanlarını hem de işe yeni başlayan çalışanların adaptasyon süresini düşürmektedir. Bu doğrultuda oluşan çalışma ortamında, motive edilen çalışanların verimliliği kaçınılmaz olacaktır. Örgüt bu sayede vermiş olduğu hizmeti başarılı bir seviyeye taşıyacaktır.

Duygusal kimlik kavramı örgütün geliştirilmesi açısından önemli olmakla beraber bu kimlik bireylerin farklılıklarını ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle bu farklılığın örgüt içinde örtüşmesi, örgütün parçası olma eğilimine işaret etmektedir ve duygusal kimliğin benimsenmesi bireyin örgüte daha hızlı adapte olmasını sağlamaktadır. Duygusal kimliğe uyum sağlayan birey, örgüt kimliğini benimsemekte, örgütü kolay bir şekilde diğerlerinden ayırarak kendine özgü yanlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu yüzden bireyin duygusal kimlik kazanımı, örgüte olan bağlılığını artırmakla beraber örgüte karşı aidiyet duygusunun geliştiğinin göstermektedir.

4.ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE DUYGU İLİŞKİSİ

İnsanlar örgüt içi veya örgüt dışındaki hayatlarında birçok duygu ile karşı karşıya kalmaktadır. Süregelen yaşamda hissedilen duygular, insanın benliğinin oluşmasında ve dış çevresiyle kurduğu iletişim alanında etkileyici unsurdur. Bireyin davranış şekillerinin oluşumunda büyük öneme sahiptir. Birey duyguları ile bir bütündür. Bu bütünlük doğru yönetilirse geliştirebilmekte ve değişim gösterebilmektedir. Böylelikle hedefe doğru davranışlarla ulaşılmaktadır.

Duygular, bireyin iş yaşamındaki davranışlarını yansıtan temel belirleyici etkenlerdendir. Bireyin duygusal durumları, oluştuğu ortamdan ayrı tutulmamakla beraber örgüt ortamında da oldukça yüksek seviyede etki göstermektedir. Örgüt yapısının temelini oluşturan çalışanlar, duygusal ortamların da temelini oluşturmaktadır. Örgüt içi çalışanların, değişen ve gelişen çalışma şartlarında uyumu ve memnuniyeti, çalışma ortamına olan bağlılığı, duygularının farkında olarak iyi yönetmesi, duygularını karşı tarafa doğru aktarması gibi durumları göz ardı etmeden bilinçli ve yetkin bir şekilde sürdürmesi örgütün başarısını artıracaktır.

Çalışanın bağlılığını, tutumunu dolayısıyla duygu durumlarını gösteren olgulardan biri de örgütsel özdeşleşmedir. Bu kavram çalışanların bağlı bulunduğu örgüte olan aidiyet durumunun ortaya çıkması ve örgütün önemli bir parçası olarak birey-örgüt uyumunun sağlanması şeklinde ifade edilmektedir. Çalışanların duygularını etkili yönetebilmesi, örgüt bakımından çalışanın iş tatminini, örgüte olan uyumunu, performansını, örgüt içi iletişimini etkilediğinden örgütsel özdeşleşme sürecinin koordine edilmesi örgüt içi başarı için kaçınılmazdır.

Morris ve Feldman 1996 yılında The Dimensions, Antecedents, And Consequences Of Emotional Labor makalesinde duyguların davranış üzerindeki etkilerini “Duygusal davranış

kurallarının açıklığı ile davranış kurallarının ne kadar açık ne kadar net olarak anlatıldığına vurgu yapmaktadırlar. Kurum tarafından paydaşa aktarılması beklenen duygular, bu duyguların davranış olarak aktarılma standartları ve/veya kurum içi ilişkilerde uyulması gereken duygusal davranış kuralları iş görenlere ne kadar açık ve belirgin anlatılıyorsa iş görenlerin kendi duyguları üzerindeki kontrollerinin de o kadar kolaylaşacağı beklenmektedir.” olarak tanımlamıştır.

Örgütlerde etkili, olumlu duygular oluşturabilmek ve duyguları pozitif olarak yönetebilmek için temel unsurların iyi bilinmesi ve bu unsurların oynadıkları rollerin önemini iyi anlaşılması gerekmektedir. Bu unsurların örgütlerde olumlu duygusal atmosfer oluşturabilmeleri için kendilerine ait rolleri yerine getirmeleri ve karşılıklı etkileşim içerisinde olmaları iyi bir duygu yönetimi için gerekli şartlar arasında yer tutmaktadır (Barutçugil, 2006). Çalışma ortamında işveren ve iş görenlerin karşılıklı olumlu duygular beslemeleri için düşüncelerini özgürce paylaşmaları, dinleyerek ve anlayarak iletişim kurmaları, gerekli hassasiyet ve özeni göstermeleri, önyargısız olmaları, takım çalışmasında bulunmaları, kişisel beceri ve yetkinliklerini desteklemeleri ve saygı çerçevesinde bir iş ortamı yaratmaları örgüt içi işleyişin etkin ve başarılı ilerlemesinde önemli hususlar arasında yer almaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmaya konu olan duygu ve duygu durumları hakkında örgütlerin geçmiş dönemlerde çalışmalarının yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle örgüt yönetiminin ekonomi vb. konulara yönelik çalışmalara odaklandığı ancak çalışan performans ve verimliliğinde önemli rol alan duyguların göz ardı edildiği görülmüştür. Gelişen günümüz örgüt anlayışlarında çalışan üzerindeki farkındalığın artması ile beraber çalışan psikolojisini etkileyen duygu durumlarının değişkenliği hususunda hassasiyet artış göstermiştir.

Toplumsal gereksinimleri ve beklentileri yerine getirmek hedefi ile yola çıkan örgütlerin işveren ve iş görenler tarafından duygusal tatmininin doğru bir şekilde sağlanması, etkin bir duygu yönetiminin uygulanması örgütün sistemsal yapısına olumlu yönde yansımaktadır. Sektörde var olan örgütlerin süregelen rekabet ortamından ekonomik başarı olgularının dışına çıkılarak, çalışanların hizmeti sağlayan bir unsur olarak konumlandırılması, ast-üst sınıfının ayrımı, iş ortamını benimsememesi, iş yoğunluğunun fazla olması, kişisel görüşlere değer verilmemesi ve çalışanların duygusal gereksinimlerinin göz ardı edilmesi durumlarında örgütlerdeki iş ortamının gelişime kapalı olduğunu ve çalışanları sosyal-duygusal bakımdan yoksun bıraktığını söylemek mümkündür.

Örgüt-çalışan arasında amaçlanan doğru duygu yönetimi ve ortak değer algısının oluşturulması örgütsel özdeşleşme sürecinin son derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi; Tajfel (1978), “Gruba üyeliğin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşması”, Tajfel (1982), “Özdeşleşme için gerekli olan iki unsur; örgüt üyeliğinin farkında olmak (bilişsel), farkındalığın belirgin değerlerle ilişkilendirilmesi (değerlendirici)”, Ashforth

ve Mael (1989), “Gruba, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı”, Dutton, Dukerich ve Harquail (1994), “Kişinin kendisi ile örgütü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ”, Pratt (2000), “Örgütün kişinin benliğini tanımlaması hakkındaki bireysel inancı”, Dukerich, Golden ve Shortel (2002), “Kendi benlik bağlamının içeriğinin örgüt özellikleri ile bağlanma derecesi” şeklinde tanımlamaktadırlar. Bu tanımlar çerçevesinde örgüt ile birey arasında bir bağ kurarak yani iş ile bütünleşerek bireyin güven duygusuna, aidiyetine, başarısına, inancına, kendini tanımasına olanak sunmaktadır.

Duyguları yönetme süreci, kendini tanımak, bir anlamda duygularının bilincinde olmak demektir. Kendi duygularını tanıyan insanlar, başka insanların duygularını daha iyi anlayabilir, onlarla empati kurabilirler. Gerek iş yerinde gerekse özel yaşamda elde edilen başarıların temelinde, kişinin duygularını tanıması ve farkına varması, farkına varılan duygularla etkin bir şekilde başa çıkması, yani duygularını yönetmesi yatmaktadır (Kervancı, 2008). Çeşitçioğlu (2003), “duygusal zekânın iktidara gelmemesi için gerekli önlemleri alarak beyni akılcı zihnin yönetiminde tutmak, duyguları iyi tanıyarak onlarla etkili bir şekilde başa çıkma yolunda bilinçli bir çaba göstermek, daha önceden bilinçaltında bastırılmış olan duyguları zararsız hale getirmek ve son olarak da anı yaşama yetkisi kazanmak” şeklinde duygu yönetimini tanımlamaktadır. Barutçugil (2002) ise duygu yönetimini “Güvene dayalı bir yönetim süreci olarak; karar almada gerçek değerleri, hayaller ve hissi beklentilerden ayırt edebilme ve duyguları yansıtma biçimini kişilere zarar vermeden istenilen düzeyde yönlendirebilme olgunluğu” olarak tanımlamıştır. Etkili duygu yönetimini bireysel ve yönetsel açıdan ele almak mümkündür. Bireysel duygu yönetiminde, çalışanların iş ortamında yaşadığı duygusal problemlerin çözüme kavuşturulmasıyla çalışan memnuniyeti ve motivasyonu açısından destekleyici etki gördüğü ve bunun performansına olumlu yansıdığı görülmektedir. Bireyin duygu durumunu iyi yönetmesi ve olumsuzluk içeren duygular ile mücadele ederek olumlu sonuçlar yaratması örgütün yönetsel yapısını da olumlu yönde etkileyecektir. Bireyin iş yaşamı boyunca memnun bir çalışma ortamı sağlamak için yetkinliklerinin farkına varması ve örgüte bağlılığının artması, duygu yönetiminin bireysel açıdan kontrollü yönetilmesiyle örtüşmektedir.

Olumlu ve olumsuz duyguların var olduğu örgütlerde, yaşanan duygu çeşitliliğine göre örgüt yönetiminin farklı duygusal yönetim yaklaşımları bulunmaktadır. Olumlu duyguların olduğu iş ortamında çalışanlar arasında oluşan sinerji ile yönetici davranışları şekillenecektir. Bu durum yöneticilerin duygu yönetimi konusundaki başarısını yükseltecektir. Böylelikle örgütsel verimlilik artacaktır.

Tüm bunlardan yola çıkılarak örgüt içinde etkili duygu yönetiminin hassasiyeti ve çalışma hayatının duygular ile bağlantılı, doğru duygu yönetimi ile beraber pek çok kanalda başarı ve aidiyet durumlarının pozitif yönde olduğu ve bunun da örgüt içindeki duygusal atmosferi olumlu yönde etkilediği vurgulanmaktadır. Yapılan bu araştırma sonucunda örgüt içi çalışanlar, yaşanan duygu durumlarını kavramsal açıdan anlamlandırma ve bu durumu bilinçli bir şekilde yönetebilme imkanı

erişeceklerdir. Bu bağlamda çalışanın örgüte olan bağlılığını etkileyen unsurlar arasında duygu durumlarının önemli bir yerde olduğu görülmektedir. Yaşanılan duygu durumlarından kaynaklı değişiklik gösteren davranış şekilleri hakkında farkındalık oluşturulmuştur. Çalışanların etkili bir duygu yönetimi yapabilme becerisinin gelişimine katkı sağlayacaktır. Duygu kontrolünün sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi örgütsel çalışmayı güçlendireceği gibi disiplini olumlu yönde etkileyerek alt üst çalışma hiyerarşisini pekiştireceği, çalışma alanında ve sosyal hayatta kurulan ilişkilerde motivasyon artırıcı olumlu sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir.

ÖNERİLER

Örgüt içinde yöneticiler çalışanların duygu yönetimini başarılı bir şekilde yaparak olumlu ve olumsuz duygu durumlarını koordine etmeli, saygılı, samimi ve motivasyon odaklı olabilmeli, iş görenlerin görüşlerine değer vermeli, yaşanan başarısızlıklara ortak olmalı, zaman yönetimini etkili kullanmalı, baskı ve sert üsluptan kaçınmalı, sağlıklı iletişim kurabilmeli, ileriye dönük gelişen teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmelidir. Bu doğrultuda yöneticiler, çalışanların duygu değişimlerini daha bilinçli ve duyarlı bir şekilde yönetebilecektir.

Örgütlerde çalışan duygularına yönelik sürdürülen faaliyetlerin geliştirilmesi ve duyarlılığın artırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Bu bağlamda istenilen olumlu duygusal ortamın oluşması için hem yöneticilere hem de çalışanlara eğitimler verilebilir. Yapılan çalışmalar neticesinde bahse konu olan duyguların örgütsel davranış alanında daha stratejik öneme sahip olduğu anlaşılmalı ve gelişime açık destekleyici etkinlikler düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akbaba Altun, S., (2000). *Örgüt nedir ve neden vardır?* <https://slideplayer.biz.tr/>. [24.11.2020]
- Akçay, C., ve Çoruk, A., (2012). *Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme, Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, cilt.1, sa.1, 3-25.
- Akın, M., (2004). *İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yönetimciler ile Astarlar Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri (Kayseri'deki Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andries, A. M., (2009). Emotions Management within Organizations, *The Annals of "Dunarea de Jos" University of Galati, Economics and Applied Informatics*, no.2, 17-34.
- Ashforth, B., & Humphrey, R. (1993). Emotional Labor In Service Roles: The Influence Of Identity. *Academy of Management Review*, 88-115.
- Barutçugil, İ., (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. (1. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

- Başaran, İ. E., (2000). *Örgütsel Davranış*. (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Begenirbaş, M., (2014). İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt.4, sa.2, 223-246.
- Beliktaş, A., (2016) *Örgütsel iletişim nedir?* <http://ahmetbeliktay.com/>. [26.11.2020]
- Büyükgöze, H., ve Özdemir, M., (2017). İş Doymu İle Öğretmen Performansı İlişkisinin Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt.18, sa.1, 311-325.
- Carlson, R., (2018). *Ufak Şeyleri Dert Etmeyin*. (29.Baskı). (M.B., Konuk, Çev.). İstanbul: Beta Kitap.
- Cooper, R. K., (1997). Applying Emotional Intelligence In The Workplace, *Training & Development*, vol.51, no:12, 31+.
- Çeşitçioğlu, M., (2003). *Kaliteli İnsan*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çetintaş, H.B., (2016). Yönetim Yaklaşımlarında Örgütsel İletişim Olgusunun Değerlendirilmesi, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, cilt.4, sa.1, 3-10.
- Çiçek, B., ve Almalı, V., (2020). Kurumsal Kimlik Oluşturmada Kurumsal İmaj Algısının Rolü: Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, cilt.27, sa.2, 219-238.
- De Rivera, J., (1992). Emotional Climate: Social Structure and Emotional Dynamics, *International Review of Studies On Emotions*, vol.2, 197-218.
- Devecioğlu, M., (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, cilt.59, sa.1, 181-202.
- Duman Atakan, Ş., Paşamehmetoğlu, A., ve Poyraz, A. B., (2013). Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Journal Of Business Economics and Political Science*, cilt.2, sa.4, 75-89.
- Dur, A. İ. B., Nurdoğan, A. K., ve Öztürk, M., (2018). Çalışma Hayatında Örgütsel Davranış Açısından Emek Kavramı, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, cilt.6, sa.3, 9-19.
- Durgun, M., (2017). *Örgütsel davranış ve iş hayatı*. <http://www.yonetselzihin.com/>. [23.11.2020]
- Eroğlu, E., (2013). Örgütsel İletişimin İş Görenlerin Duygu Gösterimlerinin Yönetimine Olan Etkisi, *Selçuk İletişim*, cilt.6, sa.3, 18-33.

- Erol Korkmaz, H. T., (2014). Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü, *Türk Psikoloji Yazıları*, cilt.17, sa.33, 77-87.
- Garmon, M. (2004). *The Relationship Between Organizational Learning, Culture, Image, Identity and Identification: An Empirical Study*. Doctoral Thesis, Touro University International College Of Business Administration, Cypress, California.
- Goleman, D., (2016). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir*, (Çev. Banu Seçkin Yüksel) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Grandey, A. A., (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.5, no.1, 95-110.
- Güllüce, A. Ç., (2010). *Duygusal Zekanın İşyerindeki Psikolojik Taciz Algısındaki Rolünün Bireyin Tolerans Düzeyi Açısından İncelenmesi*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hochschild, A. R., (1979). Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure, *American Journal of Sociology*, no.85, 551-575.
- Hochschild, A.R., (2003). *The Managed Heart Commercialization of Human Feeling*. (3.Baskı) University of California Press.
- Kalemci Tüzün, İ., ve Çağlar, İ., (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, *Journal Of Yaşar University*, cilt.3, sa.9, 1011-1027.
- Katı, Y. (10 Şubat 2021). İşgücünün Genel Profili. 7 Mayıs 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2020-37480>.
- Kervancı, F., (2008). *Büro Çalışanlarının Duygu Yönetimi Yeterlilik Düzeylerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Law, K. S., Wong, C., & Song, L. J., (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility For Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, no.89, 483-496.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., ve Salovey, P., (1999). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards For An Intelligence, *Intelligence*, vol.27, no.4, 267-298.
- Morris, J.A., & Feldman, D.C., (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, *Academy of Management Review*, vol.21, no.4, 986-1010.
- Öz, E. Ü., (2007). *Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

- Özdevecioğlu, M., Can, Y., ve Akın, M., (2013). Organizasyonlarda Pozitif Ve Negatif Duygusallık İle Bireysel ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, cilt.5, sa.2, 159-172
- Özyer, K., ve Aşan, Ö., (2003). Duygusal Zekaya Etki Eden Demografik Faktörlerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt.21, sa.1, 151-167.
- Rafaeli, A., & Worline, M., (2001). Individual Emotion In Work Organization. *Social Science Information*, cilt.40, sa.1, 95-123.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, vol.9, no.3, 185-211.
- Scherer, K., & Tran, V., (2001). Effects Of Emotion On The Process Of Organizational Learning, *Handbook of Organizational Learning*, 369-392.
- Seçer, H. Ş., (2007). Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme. *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sa.50, 813-834.
- Sürgevil, O., (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Töremen, F., ve Çankaya, İ., (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi, *Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi*, cilt.1, sa.1, 33-47.
- Tuna, Y., (2009). Örgütsel İletişim Sürecinde Yöneticilerin Duygularını Yönetebilme Yeterlilikleri, *Selçuk Üniversitesi Dergisi*, cilt.5, sa.4, 2-12.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R., (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion Of The Structure, Cause And Consequences Of Affective Experiences At Work, *Research In Organizational Behavior*, vol.18, 1-74.
- Yukl, G., (2018). *Örgütlerde Liderlik*, (Ş. Çetin ve R. Baltacı, Çev.). Ankara, Nobel Yayınevi.
- Yurtsever, G., & Rivera, J. D., (2010). Measuring the emotional climate of an organization. *Perceptual and Motor Skills*, cilt.110, sa.2, 501-516.



DIŞ POLİTİKADA DEĞİŞEN PARADİGMA: TÜRKİYE-MISIR İLİŞKİLERİ¹

Şaban ÖZTÜRK²

Öz

Türkiye'nin dış politikası incelendiğinde, dönemlere göre değişiklikler arz ettiği söylenebilir. NATO'nun bir üyesi olan Türkiye'nin, Özal Dönemi ile başlayan aktif dış politikasının, Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) iktidarı ile birlikte yeni bir sürece girdiği görülmektedir. Bu dış politika yaklaşımının sadece Avrupa ve Soğuk Savaş sonrası Orta Asya da değil aynı zamanda Orta Doğu'da da izlerini görmek mümkündür. İki binli yıllardan itibaren Türkiye-Mısır ilişkilerinin gelişiminde Türkiye'nin bölgeye dönük politikalarının yanı sıra Mısır'daki gelişmelerin de önemli etkisi olmuştur. Aslında bu ilişkilerin Hüsnü Mübarek Dönemi'nde gelişmeye başladığı gözlenmiştir. İki ülke arasındaki ilişkiler, Devrim sonrasında yapılan seçim sonuçlarına göre İhvan-ı Müslimin/Müslüman Kardeşler Teşkilatına yakın Özgürlük ve Adalet Partisi'nin iktidara gelmesiyle de ivme kazanmıştır. Ancak Mısır'ın demokratik yoldan seçilmiş hükümetine yapılan askeri darbe ve Türkiye'nin buna sert tepkisi iki ülke ilişkilerini durma noktasına getirmiştir. Son günlerde Doğu Akdeniz'de meydana gelen sıcak gelişmeler ise yaklaşık sekiz yıl aradan sonra Türkiye-Mısır ilişkilerinin yeniden geliştirilmesini her iki ülke açısından tercihten ziyade zorunluluk olduğu kanaatini pekiştirmiştir. Bununla birlikte iki ülke ilişkilerinin gelişim seyrinde Türkiye ve Mısır taraflarının atacağı adımların yanı sıra her zaman olduğu gibi bölgesel ve küresel güçlerin de etkin olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Dış politika, Ortadoğu, Mısır, Müslüman Kardeşler.

CHANGING PARADIGM IN FOREIGN POLICY: TURKEY-EGYPT RELATIONS

Abstract

When the foreign policy of Turkey is examined, it can be said that there are changes according to the periods. It is seen that Turkey's active foreign policy, which started with the Özal Era, has entered a new era with the rule of the Justice and Development Party (AK Party), which is a member of NATO. It is possible to see the traces of this foreign policy approach not only in Europe and post-Cold War Central Asia, but also in the Middle East. Since the 2000s, the developments in Egypt as well as Turkey's policies towards the region have had an important effect on the development of Turkey-Egypt relations. In fact, it has been observed that these relations started to develop during the Hosni Mubarak Period. Relations between the two countries gained momentum with the coming to power of the Freedom and Justice Party, which is close to the Brotherhood of Muslim Brotherhood, according to the results of the elections held after the Revolution. However, the military coup against Egypt's democratically elected government and Turkey's harsh reaction to it brought the relations between the two countries to a halt. The recent hot developments in the Eastern Mediterranean have reinforced

¹ Bu çalışma 21-23 Mayıs 2021 tarihinde Anadolu 6. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuş olup, özet olarak yayımlanmıştır.

² Öğr. Gör. Dr. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, sozturk78@yyu.edu.tr, [ORCID:0000-0002-2095-195X](https://orcid.org/0000-0002-2095-195X)

the opinion that the re-development of Turkey-Egypt relations after about eight years is a necessity rather than a choice for both countries. However, it should be taken into account that in the course of development of the relations between the two countries, in addition to the steps to be taken by the Turkish and Egyptian sides, regional and global powers are also effective.

Keywords: Foreign policy, Middle East, Egypt, Muslim Brotherhood Organization.

GİRİŞ

Uluslararası ilişkilerin, ülkelerin birbirleriyle siyasi, hukuki ve iktisadi ilişkilerinin tamamını kapsadığı söylenebilir. Uluslararası ilişkiler çoğu zaman dış politika, uluslararası politika ve bunların nasıl yürütüleceğine dair kuralların hâkim olduğu diplomasi kavramlarıyla birlikte açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda uluslararası alandaki davranış ve stratejilerinden oluşan dış politikasının, farklı bakış açılarıyla ele alınması dış politikaya yaklaşım tarzı ile ilişkilendirilmektedir. Bu alandaki çalışmalara bakıldığında, dış politikayı etkileyen en önemli unsur olarak iç siyaseti, kurumları, liderleri ve hükümetleri kabul eden yaklaşıma karşın dünyadaki önemli gelişmeleri, savaşları ve uluslararası sistemdeki değişimleri dış politikanın başat unsuru olarak gören yaklaşımların olduğu görülecektir.

İki binli yıllarda Türkiye'nin, İslam ülkelerinin işbirliğini savunarak İslam Konferansı Örgütü'nü daha aktif hale getirmek istemesi, Filistin meselesini sahiplenmesi, abluka altında bulunan Gazze için ciddi yardımlarda bulunması bölge kamuoyu tarafından takdirle karşılanmıştır. Böylece Özal Dönemi'nde temelleri atılan ve AK Parti iktidarı ile devam eden bakış açısıyla Türkiye'nin, Orta Doğu'ya dönük politikalarında ezber bozduğu, bölgede öncü bir rol oynadığı ve bu durumun bölge ülkelerindeki değişimleri olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Ancak Türkiye'ye dönük bu bakış açısının Arap Baharı ile birlikte tersine döndüğü ve Türkiye'nin Suriye meselesi başta olmak üzere bölgedeki politikalarını yeniden ele almak zorunda kaldığı da görülmüştür.

Ülkelerin dış politikaları genel olarak ya iç siyaset, ülkedeki kurumlar, liderler ve hükümetlerin yaklaşımları üzerinden ya da dünyadaki önemli gelişmeler, uluslararası sistemdeki değişimler ve bölgede meydana gelen savaşlar üzerinden değerlendirilmektedir. Türkiye'nin dış politikası üzerinde yapılan çalışmalarda her iki yöndeki değerlendirmelerin varlığı dikkat çekmiştir. Ayrıca Osmanlı İmparatorluğu'nun mirasçısı olmakla birlikte Cumhuriyetle birlikte yepyeni bir anlayış ve vizyon ile laik Batılı toplum/devlet modelini esas alan Türkiye'de, her dönemde farklı yoruma tabi tutulsa bile genellikle Atatürkçü dış politikanın uygulandığı ve uluslararası konjonktüre göre kısmen esnetilebildiği kabul edilmektedir (Ersoy, 2018: 21).

Türkiye-Mısır ilişkileri ele alınırken haklı olarak vurgulanan en önemli unsur tarihi bağlardır. Bu tarihi bağların bazı araştırmacılara tarafından dokuzuncu yüzyıla kadar götürüldüğü (Baş, 2015: 33) görülmektedir. Ancak Mısır'ın tarihinde Yavuz Sultan Selim döneminde Osmanlı Devleti ile Memluklar arasında yapılan Ridaniye Savaşı (1517), uzun yıllar Osmanlı egemenliğinin hüküm

süreceği bir dönüm noktası olmuştur. Bilindiği üzere Osmanlı İmparatorluğu'nun zayıflaması ve nihayetinde çökmesiyle zengin petrol yataklarının bulunduğu Ortadoğu ve diğer İslam coğrafyası fiili olarak işgal edildi (Aktaş, 2012: 17). Osmanlı'nın önemli vilayetlerinden olan Mısır'ın işgali ise 1882'de İngilizler tarafından gerçekleştirildi. Mısır, görünürde 1922'de bağımsızlığını kazandıysa da buradaki İngiliz varlığı ve kontrolü 1952 yılına kadar devam etmiştir (Çağlayan, 2010: 23). Owen ve Pamuk tarafından da belirtildiği üzere Mısır'daki İngiliz hâkimiyetinin sadece siyasi alanda değil aynı zamanda ekonomik alanda da devam ettiği görülmüştür. Buna göre iktisat politikası büyük baskı altında olan Mısır, gümrük tarifeleri ile ilgili özerkliğini 1930 yılında, ülkedeki yabancılara vergi yükümlülüğü uygulama yetkisini de ancak 1937 yılında elde edebilmiştir. Bu çerçevede 1936 yılında imzalanan İngiliz-Mısır Antlaşması ise işgali fiilen sona erdirmemiş, İkinci dünya Savaşı'nda da İngilizlerin ülkedeki hâkimiyeti, müttefik ülkeleri desteklemek için alınan iktisadi önlemlerle devam ettirilmiştir. Ayrıca Owen ve Pamuk, Mısır'da 1945-1990 yılları arasında üç farklı siyasi rejimin uygulandığını belirtmişlerdir. Bunlar; 1945-52 arasında Kral Faruk tarafından uygulanan krallık rejimi, Kral Faruk sonrası 1970'e kadar süren Cemal Abdülnasır'ın etkin olduğu devrim rejimi; takip eden dönemde 1970-81 yılları arasında Enver Sedat ve 1981 sonrasında ise Hüsnü Mübarek yönetimidir³ (Owen ve Pamuk, 2015: 53-54, 171).

Öte yandan Osmanlı'nın son dönemlerinde diğer akımlarla (Osmanlıcılık, Batıcılık Turancılık, Türkçülük, v.d.) birlikte İslamcılık akımının da etkin olduğu görülmektedir. Bu akım Osmanlı İmparatorluğu yönetiminde bulunan diğer bölgelerde olduğu gibi Mısır'da da etkin olmuştur. Ülkedeki yabancı varlığına ve sömürgeciliğe karşı başlayan akımlardan birisi olarak İslamcılık (Nafi, 2012) düşüncesine göre Müslümanların kurtuluşunun ve İslam topraklarının sömürgeci kurtarılmasının yollarından birisinin de hilafetin etkisinin artırılmasıdır (Sağlam: 2012). Bir başka açıklamada İslamcılık hareketinin, “modern Avrupa medeniyetinin İslâm dünyası aleyhinde oluşturduğu tehditlere etkili bir karşı koymanın ancak modernleşmenin gereklerine uygun bir zihniyet dünyası inşa etmekle ve dinin kılavuzluğunda gerçekleşecek bir modernleşme ile mümkün olacağı” fikrine dayandığı belirtilmektedir⁴. Ayrıca Müslümanların birlik olması, bozulan dini anlayışın Kur'an ve Sünnet ekseninde yeniden asli hüviyetine kavuşturulması olarak da tanımlanan İslamcılık, günümüze kadar etkisini sürdüren en önemli akımlardan biri olmuştur. İslamcılık fikri, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra milliyetçilik ve ulus-devlet anlayışının etkisiyle kısmen zayıflasa da Ortadoğu'da ve diğer İslam ülkelerinde bir şekilde adından söz ettiren akımların başında gelmektedir. İslamcı hareketlerden biri olarak kabul edilen İhvan-ı Müslimin Hareketi (ki bundan böyle bu çalışmada Müslüman Kardeşler olarak anılacaktır), 1928 yılında, bir öğretmen olan Hasan el-Benna tarafından Mısır'da kurulmuştur. Kısa sürede bölgede yayılan hareketin, İngiliz sömürgeciliğine ve İsrail'in kurulmasına açıktan karşı

³ Hüsnü Mübarek dönemi Arap Baharı'nın etkisiyle Mısır'da yaşanan 2011 Tahrir Devrimi'ne kadar (otuz yıl) devam etmiştir.

⁴ İslam Ansiklopedisi, İslamcılık maddesi 3/5. İ.Kutluer, Türkiye Diyanet Vakfı (TDV).

çıkarak Arap ve İslam toplumunu sömürüye karşı bilinçlendirmeye çalıştığı belirtilmektedir (el-Benna, 2007; 2016). Bu nedenle kuruluşundan günümüze kadar bölgede etkisini sürdüren bu teşkilatın uzun yıllar Mısır'da bilhassa dış baskıların etkisiyle siyasi hayattan uzak tutulduğu gözlenmiştir. Ancak İhvan Hareketi, uzun bir sessizlik döneminden sonra 2000'li yıllarda tekrar toparlanmaya başlamış, Arap Baharı sürecinde aktif rol oynayarak adından tekrar söz ettirmiştir. Uzun yıllar Mısır'da yönetimi elinde bulunduran Hüsnü Mübarek yönetimine karşı halk tarafından gerçekleştirilen 2011 Tahrir Devrimi ile birlikte Mısır siyasetinde yeniden belirleyici unsur olan Müslüman Kardeşler, yapılan ilk demokratik seçimlerde büyük başarı elde etmiştir. Ayrıca hareketin desteklediği Muhammed Mursi de Cumhurbaşkanı seçilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan yirminci yüzyılın sonlarına kadar çok fazla geliş(tirile)meyen Türkiye-Orta Doğu ve bilhassa Türkiye-Mısır ilişkilerinin bu dönemde oldukça ilerlediği görülmektedir. Aslında bu ilişkilerin 2007 yılında başladığı ancak Muhammed Mursi döneminde büyük bir ivme kazandığı böylece hem siyasi hem de ekonomik açıdan en üst düzeye çıkarıldığı ve yapılan ticari anlaşmalarla bölgedeki dikkatleri üzerine çektiği gözlenmiştir. Ancak Türkiye-Mısır ilişkilerinin bu olumlu seyri 2013 yılının ilk yarısına kadar devam edebilmiştir. Çünkü Mısır Savunma Bakanı ve eski Genelkurmay Başkanı Abdulfettah es-Sisi'nin 3 Temmuz 2013'te Batı destekli bir darbeye Mursi yönetimini devirmesi üzerine Türkiye-Mısır ilişkileri kesintiye uğramış, devam eden süreçte de bitme noktasına gelmiştir. Mısır'da meydana gelen bu darbe sürecinde binlerce gösterici bizzat Mısır güvenlik güçleri tarafından Rabia Meydanı'nda kurşuna dizilmiştir. İhvan- 1 Müslimin (Müslüman Kardeşler) Teşkilatı yasa dışı ilan edilmiş ve yöneticilerinin tamamına yakını tutuklanmıştır⁵. Darbeyi demokrasi ve insan hakları bağlamında ele alan Türkiye ise, darbeye en üst düzeyde tepki vererek darbecileri ve destekçilerini kınamıştır. Türkiye'nin Mısır ile ilişkilerini olumsuz etkileyen bu süreç etkisini günümüze kadar sürdürmüştür.

Bu çalışmada Türkiye-Mısır ilişkilerinin özellikle 2000 sonrası gelişimi ele alınmaktadır. Bu kapsamda Türkiye'de AK Parti'nin iktidara gelmesi ile birlikte dış politika anlayışındaki yeni gelişmelerle birlikte özeldir Türkiye'nin Ortadoğu politikasına değinilmiştir. Çalışmada son dönem Türkiye-Mısır ilişkilerinde önemli etkisi olduğu düşünülen İslamcılık ve bu bağlamda Mısır'daki Müslüman Kardeşler Teşkilatı ile ilgili bilgilere de kısaca yer verilmiştir⁶.

⁵ Mısır Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan resmi açıklamada ilk günlerde önce 235, daha sonra ise 578 kişinin öldüğü belirtilirken, İhvan kaynakları ölü sayısının ilk günlerde 2.200 daha sonra 2.600 olduğunu belirtmiştir. Devam eden süreçte ise olaylarda hayatını kaybedenlerin sayısının 3.500'ü aştığı belirtilmiştir <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/misirdaki-katliamin-bilancosu-3-bin-533-olu/225113>; https://tr.wikipedia.org/wiki/2013_M%C4%B1s%C4%B1r_katliam%C4%B1; <https://twitter.com/mazlumder/status/1162354266205544449>).

⁶ Ayrıca Mısır'da siyasetin belirleyici unsurları olarak, özellikle 1952 Hür Subaylar Devriminden beri ülke yönetiminde söz sahibi olan ordu, Müslüman Kardeşler Teşkilatı'nı pasiflikle suçlayan diğer İslamcı/selefi gruplar ve İslamcı kesim ile rekabet halinde olan laik kesimlerin varlığı (Ülger, 2016: 137) bilinmektedir.

TÜRKİYE’NİN ORTADOĞU POLİTİKASI VE AK PARTİ DÖNEMİ TÜRK DIŞ POLİTİKASI

Türkiye’nin, Cumhuriyet dönemiyle birlikte Batı ile iyi ilişkiler içinde olmak için çaba sarf ettiği ve genellikle Batı yanlısı politikalar izlediği bilinmektedir. Bilhassa İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşan iki kutuplu dünyada Türkiye, başta ABD olmak üzere Batı dünyası ile uyumlu dış politika izlemeye çalışmıştır. Cumhuriyet döneminde Türkiye, bir taraftan NATO, AET, AB ve Gümrük Birliği gibi uluslararası anlaşmalarla safını belli ederken diğer taraftan Doğu Bloku ülkeleri ve komşuları ile de ciddi sorunlar yaşamamaya çalışmış bu ülkelerle ekonomik ilişkilerini geliştirmek için çaba harcamıştır. Bununla birlikte Osmanlı’dan sonra Türkiye’nin, Ortadoğu’dan büyük ölçüde uzaklaştığı kabul edilmektedir. Bunun sebeplerinin ise komşuları ile sınır sorunları (Irak ve Suriye), bölgede devam eden işgal ve manda (Suriye’de Fransa, Mısır ve Irak’ta İngiliz) yönetimleri ile Soğuk Savaş dönemindeki stratejik konumlanma olduğu belirtilmektedir (Sinkaya, 2011). Bu sebeplerin dışında Sovyet tehdidi nedeniyle Türkiye’nin de içinde yer aldığı ve ABD’nin başını çektiği Batı Bloğu tarafından desteklenen İsrail’in, 1948 yılında Filistin toprakları üzerinde kurulması ve yayılmasıyla oluşan Arap-İsrail gerginliği bölgede ilişkileri önemli ölçüde etkilemiştir⁷. Bu süreçte Orta Doğu ülkelerinin iki kutuplu dünya sisteminde İsrail’i destekleyen Batılı ülkelere karşı Sovyetler Birliği ile ittifak kurması genelde Türkiye-Orta Doğu özelde ise Türkiye-Mısır ilişkilerine olumsuz şekilde yansımıştır. Ayrıca Türkiye’nin İsrail’i ilk tanıyan ülkeler içinde yer alması da bölge ülkeleri tarafından sürekli gündemde tutulmuştur. Buna ilaveten Sander (2000: 228-229), Türk-Arap ilişkilerinde Türkiye’nin dış politik uygulamalarında 1948’e kadar olumlu bir seyir izlendiğini, bu tarihte İsrail’in kurulmasıyla ilişkilerin bozulduğunu belirterek Türkiye’nin bu dış politikasının temelinde Sovyet tehdidi ile birlikte çok partili parlamenter sisteme geçişi ve Orta Doğu’daki istikrarsızlıktan kaynaklanan savunma endişesinin yattığını vurgulamıştır. Sander ayrıca altmışlı yılların ortalarından başlayarak Türkiye ile Arap ülkeleri arasındaki ilişkilerin normalleşmeye doğru eğim kazandığını, bunda Türkiye açısından Kıbrıs bunalımı ve Johnson Mektubu gibi dış nedenler ile ülke içindeki dış politika anlayışında yaşanan değişim ve ekonomi gibi iç nedenlerin etkili olduğunu belirtmiştir (Sander, 2000: 233-234). Bu süreçte Türkiye’nin 1967 Savaşı’nda İsrail’e yardım edilmesi amacıyla üslerini ABD’ye kullanılmayacağını bildirmesi, dış işleri bakanları tarafından temsil edilen ve 1969’da düzenlenmeye başlanan İslam Konferanslarına katılması bölge ülkeleri ile ilişkilerin gelişmesine yardımcı olmuştur.

Dünyada önemli değişimlerin yaşandığı kabul edilen 1980 sonrasında Türkiye’nin de dış politikasında önemli değişiklikler yaşanmış ve Özal ile birlikte özellikle Orta Asya ve Ortadoğu’ya dönük aktif dış politika yürütülmeye çalışılmıştır. Özal’ın Başbakan ve Cumhurbaşkanı olarak Türkiye’nin Orta Doğu ile ilişkilerinde etkin ve enternasyonalist dış politika yaklaşımı çerçevesinde

⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz: Geçmişten Günümüze Orta Doğu Siyaset, Savaş ve Diplomasi, Tayyar Arı.

hem muhafazakâr Körfez ülkelerinin hem de Arap sermayesinin Türkiye'ye çekilmesinde önemli payı olduğu belirtilmiştir (Kirişçi, 2002: 53-54). Böylece bir yandan dağılan Sovyetler Birliği'nden sonra bağımsızlıklarını kazanan Orta Asya Türk Cumhuriyetleri ile siyasi ve ekonomik ilişkiler geliştirilmiş diğer yandan Körfez savaşı ile birlikte Ortadoğu'da daha aktif rol almaya çalışılmıştır. Ayrıca bu dönemde Türkiye'nin, diğer bölgesel güçlerden farklı olarak, bölge dışı ülkelerle (ABD, İsrail) de işbirliğine dönük politikalar izlediği ifade edilmiştir (Kasım, 2004: 817).

Özal'dan sonra bir süreliğine de olsa Ortadoğu'ya yönelik bu aktif politikalar değişerek tekrar geleneksel dış politikaların sürdürülmeye çalışıldığı görülmektedir. Ancak kısa süren bu durum AK Parti döneminde tekrar değişmeye başlamıştır. Bu durum Türkiye'nin, bölgesel konumunu da dikkate alarak, geleneksel yaklaşımları terk edip dış politikada yeni bir döneme girdiği şeklinde yorumlanmıştır (Tekin, 2013: 501). Kabul edilen diğer bir husus ise Soğuk Savaş sonrası Türkiye'nin konumunda önemli değişikliklerin meydana gelmesidir. Böyle bir sonucun oluşması, Türkiye'nin dış politikasına etki eden siyasi duruşundan çok uluslararası sistemin bölgedeki politikalarında meydana gelen değişimle ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla dünyada oluşturulmak istenen yeni sistemde veya yaygın olarak kullanılan tabirle Yeni Dünya Düzeni'nde uluslararası güç odaklarının, Türkiye'nin yanı başında yer alan Balkanlar, Kafkasya, Orta Asya, Doğu Akdeniz ve Orta Doğu bölgelerine yönelik politikalarında Türkiye'yi de hesaba katmaları gerekmiştir (Uslu, 2006: 9-10).

Belirtildiği üzere Türkiye'nin sadece Orta Doğu ya da İslam ülkeleri ile değil başta komşuları olmak üzere daha önce ilişkilerini geliştiremediği birçok ülke ile yeni bir dönem başlatmak istediği Özal Dönemi'nde açıkça görülmüştü. Bu durum 2000'li yıllarda daha belirgin hale gelmiştir. Türkiye, AK Parti döneminde öncelikle komşuları ile sorunlarını çözmeye çalışarak ilişkilerini geliştirmeye çalışmıştır. Bu politikaların izlenmesinde mevcut iktidar tarafından benimsenen “komşularla sıfır sorun” politikasının önemi vurgulanmıştır. Böylece 2002 yılından itibaren daha aktif dış politika izleyen Türkiye'nin, AK Parti iktidarının ilk yıllarında Batı ile iyi ilişkiler geliştirdiği, sonraki dönemlerde ise Ortadoğu'ya yönelik arabulucu/kolaylaştırıcı rolüyle etkinliğini artırdığı kabul edilmektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin bölgedeki aktif dış politikasının ve İsrail karşıtı söylemlerinin özellikle Batı'yı rahatsız etmesi (İnat,2014: 3) dikkatleri çekmiştir. Oysa AK Parti döneminde Türkiye'nin, Ortadoğu bölgesine ilişkin dış politikasının Batılı devletler ile ilişkilerine alternatif değil güçlendirici unsur olarak baktığı söylenebilir. Çünkü gelişen ilişkilerin zamanla bölgesel ekonomik ve siyasi bütünleşmeye evrileceği öngörülmekteydi. Bu sayede bölgesel barışa ve bölge ülkelerindeki demokratik reformların yaşanmasına katkı sağlayabileceği (Efegil, 2016: 48) belirtilmiştir. Böylece Orta Doğu'da etkisini artıran bir Türkiye'nin, Batı ülkeleri nezdinde de stratejik öneminin ve itibarının artması bekleniyordu. Ancak Batı dünyasından beklenen olumlu tepkinin gelmediği de bir gerçektir.

Bu dönemde Türkiye'de olumlu anlamda değişen sosyal ve siyasal hayatın Orta doğu ülkeleri tarafından yakından takip edildiği bilinmektedir. AK Parti iktidarı ile birlikte petrol bakımından herhangi bir zenginliğe dayanmayan Türkiye, ekonomik olarak büyük hamleler gerçekleştirmiştir.

Milli gelirini artırarak kısa sürede ülkedeki refah düzeyini yükseltmiş, sağlık ve ulaşım gibi alanlarda önemli başarılar elde etmiştir. 2000’li yılların krizlerinden sonra Türkiye’deki ekonomik büyüme dikkatleri çekmiştir (Akgün, Perçinoğlu ve Gündoğar, 2010). Bununla beraber ülkede giderek artan demokratikleşme, AB ile uyum yasalarının çıkarılması ile oluşan iyimser hava hem bölgenin hem de İhvan hareketinin Türkiye’ye bakışını olumlu yönde etkilemiştir. Ayrıca Türkiye’nin gelişen olaylarda doğrudan etkisi olmamakla birlikte “Arap Baharı” sürecinde halkın yanında olduğunu vurgulaması önemsenmiştir. Yapılan gösterilerde özgürlük isteğinde bulunan bölge halklarının, Türkiye’den ve bilhassa “One Minute” olayından etkilendikleri gözlenmiştir (Baharççek, 2011: 27). Ancak kısa süre sonra bölgede Türkiye aleyhine bir atmosferin oluş(turul)ması tartışma konusu olmuştur. Bu tartışmalarda öncelikle Türkiye’nin AB ve Batı ile ilişkilerini geliştirmek yerine Orta Doğu ile ilişkilere daha fazla önem vermesi eleştirilmektedir. İlaveten Türkiye’de mevcut iktidarın yürütmüş olduğu dış politikanın Suriye başta olmak üzere diğer ülkelerin iç işlerine karışma şeklinde algılanması söz konusu olmuştur (Oğuzlu, 2012: 45-46).

Orta Doğu’ya dönük dış politikaya biraz daha yakından bakıldığında Türkiye’nin, 2011 yılına kadar, Ortadoğu’daki ülkelerle bundan önceki hükümetlerin aksine daha sıkı ilişkiler geliştirdiği ancak bu ilişkileri kurarken Batı ile dengeleri gözetmediği belirtilmektedir. Ayrıca Türkiye’nin Mısır ile ikili ilişkilerini geliştirmeye Mübarek döneminde başladığı, bu ilişkilerin 2007 yılında karşılıklı olarak gerçekleştirilen bir dizi üst düzey ziyaretlerle pekiştirildiği ve önemli ticari anlaşmaların imzalandığı görülmektedir (Yalçın, 2009:224). 2011 yılına gelindiğinde ise durum biraz farklılaşmaya başlamıştır. Bu tarihte başlayan ayaklanmaların aynı zamanda Türkiye’nin bölgeye dönük dış politikasında dönüm noktası olduğu (Sheira, 2014: 1) belirtilmiştir. Bölge ülkelerinde meydana gelen olaylarda bölgedeki sosyal ve ticari konumu dolayısıyla kısa süreli ikilem yaşayan Türkiye’nin tercihini özgürlük ve demokrasi isteyen halktan yana kullandığı bilinmektedir. Aynı şekilde Mısır ile ilişkilerde de “Arap Baharı”nın ülkeye sıçraması ile birlikte yöneticilere, halkın taleplerine kulak verilmesini isteyen ilk ülkenin Türkiye olduğu görülmüştür. Bu dış politika ile Türkiye’nin darbe ve diktatörlere karşı halkların yanında yer alarak Ortadoğu’da yakın zamanda elde ettiği itibarını sağlamlaştırmak istediği söylenebilir. Bu politikaların bir sonucu olarak Mısır’a 2011 yılında gayri resmi ziyarette bulunan başbakan Recep Tayyip Erdoğan’ın Mısır’da gerek “one minute” gerekse devrim sürecinde açıktan halka vermiş olduğu destekten dolayı coşkuyla karşılandığı⁸ (Tekin, 2013: 502) belirtilmiştir. Buna karşın Arap Baharı’nın yayılmasıyla birlikte Türkiye’nin izlediği ve bölge halkları tarafından kabul gören dış politikasının devam eden süreçte eleştirilmeye başlandığı, bölgedeki prestijinin azaltılmaya çalışıldığı görülmektedir. Özellikle Mısır ve İhvan ile iyi ilişkiler kurması, Suriye’de isyancılara çok sert tepki veren Beşar Esed’i açıktan eleştirmesi bazı ülkeleri rahatsız etmiştir. Sonraki süreçte Mısır’da kanlı bir darbe ile iktidara gelen Sisi’nin ve ülkesini harabeye çeviren Esed’in Batılı ülkeler

⁸ http://www.bbc.com/turkce/haberler/2011/09/110913_egypt_turkey.shtml

tarafından kınanmayarak sessiz kalınması nedeniyle Türkiye ile Batılı ülkelerin Ortadoğu konusunda ters düşmesine sebep olduğu belirtilmektedir (Efeğil, 2016: 50).

İki Binli Yıllarda Türkiye ve AK Parti İktidarının Mısır Üzerine Etkileri

Uluslararası ilişkilerde 19. yüzyılın ortalarından itibaren hükümetler veya çeşitli gruplar arasında devam eden haberleşme, ticaret, maliye, tarım, sağlık, spor, bilim, felsefe, eğitim, silahsızlanma ve barış gibi konularda söz konusu olan ilişkilerin “uluslararası” kavramının anlamını genişlettiği (Arı, 2001: 20-21) kabul edilmektedir. Dolayısıyla uluslararası ilişkilerde ya da dış politikada, sadece devletlerin ve ona yön veren hükümetlerin değil aynı zamanda toplumun neredeyse tüm kesimlerinin bu sürece bir şekilde etki ettiği bir dönem yaşanmaktadır. Günümüzde devletlerarasındaki ilişkilerin ve işbirliğinin toplumları birbirlerine yakınlaştırması söz konusu olduğu gibi toplumlararasıdaki yakınlaşmanın da devletlerin dış politikasına etki edebileceği düşünülmektedir. Türkiye-Mısır ilişkilerinde 2000 sonrası gelişmelere bakıldığında bu yönde bir etkileşimin olabileceği yani iki ülke ilişkilerinde toplumlararası yakınlaşmanın önemi vurgulanmıştır. Belirtildiği gibi iktidarda kim olursa olsun bölgenin iki önemli gücünün ilişkilerinin iki ülkenin halklarını yakından ilgilendirdiği ifade edilmektedir (Çakır, 2020).

AK Parti'nin Milli Görüş geleneğinden geldiği ve daha önceki MNP, MSP, Refah Partisi ve Fazilet Partisi çizgisine yakın İslami – muhafazakâr parti olduğu kabul edilmektedir (Özdağ, 2011: 99). Yukarıda da değinildiği gibi doksanlı yılların sonuna doğru başlayan krizlerden ve 28 Şubat sürecinden sonra kurulan AK Parti'nin Türkiye siyasetinde kısa sürede önemli başarılar elde ettiği görülmektedir. Bu başarıyı tetikleyen unsurların tepkisellik ile birlikte temiz siyaset, dürüst politikacı, çalışkan ve samimi yönetici özlemi, halkı düşünen ve temsil eden lider arayışı gibi beklentiler olduğu belirtilmiştir (Akdoğan,201: 63). Bu beklentilere paralel bir şekilde AK Parti iktidarının özellikle ilk dönemde ekonomik ve sosyal alanda gerçekleştirmiş olduğu başarılar ile bölge ülkelerinde dikkatleri üzerine çektiği görülmektedir.

Cumhuriyet Dönemi'nde, Ortadoğu'da etkisini hissettir(e)meyen Türkiye'nin, AK Parti döneminde bölgedeki etkisini artırdığı ve bu durumun bazen eleştirilere bazen de olumlu yaklaşımlara konu olduğu bilinmektedir. Bunda Türkiye'nin dış politikada uyguladığı değişikliklerin yanı sıra zayıflayan Arap milliyetçiliğinin de rol oynadığı kabul edilmektedir. Bu dönemde bölge ülkeleri ile dostluktan öte kardeşlik vurgularının ön plana çıkarıldığı, bölgede ciddi ekonomik yatırımlara hazırlanıldığı ve bu durumun da başta İsrail olmak üzere birçok ülkenin tepkisine de yol açtığı dile getirilmiştir (Sinkaya, 2011). Türkiye'nin 2002'den sonraki dönemde Ortadoğu'da kendisini merkezde konumlandırmış, aktif ve yapıcı ülke olarak bölgede öncü rol alması genel olarak son derece önemli görülmüştür. Buna bağlı olarak İslam ülkeleri ile daha önce çok düşük düzeyde olan ilişkilerini bu yeni dış politikayla önemli ölçüde geliştirdiği gözlenmektedir. Türkiye'nin bu politikaları yürütmesinde kendisinin Batılı ülkeler ve ABD tarafından modern, demokratik ve ılımlı İslam kimliği ile model ülke olarak görülmesinin de önemli rol oynadığı dile getirilmektedir. Ancak Batılı ülkelerin

bu olumlu bakış açısı, Türkiye'nin Ortadoğu'da yürüttüğü bağımsız dış politika, İhvan-ı Müslimin'in desteklediği Muhammed Mursi'nin iktidara gelmesiyle birlikte büyük bir ivme kazanan Mısır ile ilişkiler ve Suriye'deki gelişmelerden dolayı bazı bölge ülkelerini ve güç odaklarını endişeye sevk ettiği kabul edilmektedir (Efegil, 2016: 46).

Öte yandan AK Parti iktidarının Türkiye'de gerçekleştirdiği ekonomik ve demokratik reformlardan dolayı bölgede adından söz ettirdiğini ve dikkatleri üzerine çektiği görülmektedir. Buna bağlı olarak İhvan içindeki önemli bir kesimin de AK Parti İktidara geldikten sonra Türkiye'yi ve AK Parti'yi rol model olarak almak istedikleri belirtilmektedir. Mısır'da ve İhvan Hareketinde bu düşüncenin oluşmasında üç önemli etkenden bahsedilebilir (Bekaroğlu, 2016: 3): Birincisi diğer bölge ülkeleri gibi Mısır'ın ve İhvan-ı Müslimin hareketinin Türkiye'yi Osmanlı'nın devamı olarak görmeleridir. İkinci olarak da İslami gelenekten gelen AK Parti'nin özellikle ilk döneminde ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki başarılarıyla bölgede adından söz ettirmesidir. Üçüncü husus ise AK Parti ile birlikte Türkiye'nin Ortadoğu'ya dönük pasif dış politikadan vazgeçerek "oyun kurucu" rolünü benimsemesidir.

O dönemde Mısır'da ortaya çıkan tartışmalarda Türkiye'deki iktidarın yani kendileri gibi İslamcı gelenekten gelen AK Parti'nin radikal politikalar izlemediği dolayısıyla rejimle çatışmaya girmediği için başarılı olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede Müslüman Kardeşler'in de Mısır'da kendisini dönüştürmesi gerektiği belirtilmiştir. AK Parti de olduğu gibi bu teşkilatında kendi geleneğini sorgulaması gerektiği, Türk tecrübesi olarak adlandırdıkları bu deneyimden faydalanmalarının hem Mısır hem de hareket için faydalı olabileceği dile getirilmiştir (Uysal, 2011:163). Aslına bakılırsa geçmişte demokrasi ve siyaset dışı kaldığı için eleştirilen İhvan hareketinin bu durumu sadece kendi anlayışı ve duruşu ile alakalı değildi. Mısır'daki iç dinamikler ile dışarıdan gelen baskılar bu hareketin önünü tıkamış, siyasete girmesi engellenmiştir. Müslüman Kardeşler Teşkilatı bir şekilde bu baskıları aşarak siyaseten başarı elde etmişse de bu başarı uzun sürmemiş demokrasi dışı müdahaleler ile ötekileştirilmişti. Bu hareketin tarihine bakıldığında bu durumun süreklilik arz ettiği görülür. Dolayısıyla hareketin ne zaman ki halk nezdinde cazibesini artırmışsa o zaman teşkilatları kapatılmış, üyeleri hapsedilmiş veya öldürülmüştür. Hareketin genel mürşit ve kurucusu olan Hasan el- Benna'nın bir suikast sonucu öldürülmesi (1949) dâhil birçok defa Mısır yönetimi tarafından ağır darbelerle maruz kalmıştır (Erkilet, 2015: 243). Bu durumda bile hareket yöntemini değiştirmeyen teşkilat, yine de silah ve şiddete başvurmamıştır. Teşkilat içinden şiddete başvurmak isteyenler ve tekfirici gruplarla yollarını ayırmıştır. Bu durumun 2000'li yıllara kadar devam ettiği bilinmektedir.

Bununla birlikte Arap Baharı öncesinde Mısır'ın siyasi çıkmaz yaşadığı belirtilmektedir. Mısır'ı bu çıkmaza sürükleyen nedenlerden bazıları: Irak'ın işgali ile birlikte Mısır-ABD işbirliğinin sorgulanması ve bunun gösterilere yansımaları, yolsuzluk iddialarının çoğalması, bu iddialarda bizzat iktidar milletvekillerinin adlarının anılması, siyasi baskıların artması şeklinde ifade edilmektedir.

Mısır'ın bu yönetimine karşı halkın öfkesinin arttığı, giderek halkın arayış içine girdiği görülmektedir. Bu dönemde önce sivil toplum kuruluşu olarak ortaya çıkan ancak daha sonra muhalefete dönüşen, üyelerinin çoğunluğunun avukatlardan oluştuğu “Kifaye” (artık yeter) hareketi de bir süre sonra yasaklanarak liderleri tutuklanmıştır. Buna karşılık Mısır'da muhalefetin devam ettiği ve giderek sesini yükselttiği görülmektedir (Aktaş, 2012: 63-64).

Bu şartlar altında Mısır'da İhvan-ı Müslimin hareketinin, Mısır siyasetinde yeniden etkin olması Türkiye'de AK Parti iktidarı dönemine denk gelmektedir. Hüsnü Mübarek yönetiminde sıkıntı yaşayan Mısır'da arayış içinde olan halkın Müslüman Kardeşler Teşkilatı'na teveccühü dikkat çekicidir. Bunun sonucunda teşkilatın meslek odaları ve sendika seçimleri başta olmak üzere sivil toplum kuruluşlarındaki etkinliği yeniden artmıştır. Ancak İhvan'ın 2005 yılındaki başarısından yani meclisteki 458 sandalyeden 88'ini elde etmesinden dolayı Mısır'da büyük bir tutuklama ve karalama kampanyası başlatılmıştır.

Bilindiği gibi Arap Baharı'nın başlamasıyla birlikte Mısır'da da tehlike çanları yıllardır iktidarda bulunan Hüsnü Mübarek için de çalmaya başlamıştır. Ülkede hareketlenme başlayınca gözler yine İhvan-ı Müslimin'e çevrilmiştir. İhvan devrimin başlangıcında meydanlarda temkinli davranarak kendisini çok fazla göstermese de bir süre sonra etkisini artırmış ve Mübarek devrilinceye kadar öncül rol oynamıştır. Tahrir Devrimi'nden sonra Mısır halkının bu harekete olan teveccühü İhvan-ı tekrar aktif siyasete atılmaya zorlamıştır. Böylece Özgürlük ve Adalet Partisi adıyla yeni bir parti kurarak seçimlere girmiş ve önemli başarı elde etmiştir. 2011 yılındaki seçimlerde birinci parti olan Özgürlük ve Adalet Partisi'nin desteklediği cumhurbaşkanı adayı Muhammed Mursi 2012 yılında yapılan seçimlerde Mısır'ın Cumhurbaşkanı olmuştur⁹. Ancak bu başarı kısa sürmüş Mursi darbe ile görevinden uzaklaştırılmıştır.

Mursi Dönemi Türkiye - Mısır İlişkileri

Türkiye Cumhuriyeti, kuruluş yıllarında sınırlı da olsa İslam ülkelerine dönük politikalar geliştirmeye çalışmış ancak dönemin şartları ve Ortadoğu'nun sömürge altında olması bu ilişkilerin gelişmesine engel olmuştur. Bu dönemde 1937 yılında imzalanan Sadabat Paketi (Türkiye, Irak, İran ve Afganistan) dışında bölge ülkeleriyle ciddi birliktelikler oluşturulamamıştır. Ayrıca İkinci Dünya Savaşı sonrasında dünyada oluşan çift kutuplu yapılanmada Türkiye'nin Batı bloğunda konumlanmasından dolayı Ortadoğu ülkeleri ile ilişkiler geliştirilememiştir (Davutoğlu, 2011:260).

⁹ Mısır'da 2012 yılında yapılan cumhurbaşkanlığı seçimlerinde, ilk turda seçilmek için yeterli çoğunluk elde edilememiş, en çok oy alan iki adayın (Muhammed Mursi % 24,78 ve Ahmet Şefik % 23,66) yarıştığı ikinci turda Muhammed Mursi %51,73 oy alarak cumhurbaşkanı seçilmiştir. Mısır'ın parlamento seçimlerinde de benzer sonuçlar elde edilmişti. 28 Kasım 2011 ile 11 Ocak 2012 tarihleri arasında yapılan seçim sonuçlarına göre Özgürlük ve Adalet Partisi 498 sandalyeli mecliste 235 sandalye kazanmıştır. Seçimlerde Nur Partisi 121, Yeni Vafd Partisi 38, Mısır Bloğu 34 sandalye elde etmiştir. Geri kalan üyelikler ise diğer partiler/ittifaklar ile bağımsızlar arasında paylaşılmıştır. (Mısır seçimlerinin ayrıntılı analizi için bkz. Yaşar, 2012; Cop, 2015; <http://www.aljazeera.com.tr/haber-analiz/cumhurbaskanligi-secimleri-sonrasi-misir-yol-ayriminda>).

Türkiye'nin Arap dünyası ile ilişkilerini geliştirememesinin bir diğer unsuru da Bağdat Paketi olarak gösterilmektedir. İngiltere'nin etkisiyle 1955'de imzalanan bu anlaşma Mısır ve Suriye gibi ülkelerde Arap milliyetçiliğinin de etkisi ile tepkiyle karşılanmıştır (Dağı, 2002: 165). İki kutuplu dünyada farklı bloklarda yer alan Türkiye ve Mısır 1970'li yıllarda yeniden sıcak ilişkiler geliştirmeye başlamıştır. İslam Konferansı Örgütü (İKÖ)'nün kurulmasıyla da Mısır ile ilişkiler daha iyi duruma gelmiştir. Daha sonra Türkiye'nin İsrail ile ilişkilerini geliştirmesi, yeniden ilişkilerin zayıflamasına neden olmuştur (Davutoğlu, 2011: 262).

Türk dış politikasında 2005 yılı hem AK Parti iktidarının ilk dönemi hem de Mısır ile yakınlaşmalar başladığı ve karşılıklı üst düzey ziyaretler gerçekleştirildiği dönemdir. Her ne kadar AK Parti iktidarı ile birlikte Türkiye'nin Ortadoğu'da etkisi artmış ve Mısır ile ilişkiler siyasi ve ekonomik olarak gelişmeye başlasa da bu dönemde de ilişkilerde istenen düzeye ulaşılamamıştır. Türkiye ile Mısır arasındaki ilişkilerin gelişmeye başladığı 2005 yılından sonra Mısır'da da değişim çabaları gözlenmektedir. Yetersiz de olsa anayasa, meclis seçimi ve iktidar partisi kongresi gerçekleştirilmiştir. 2007 yılında gerçekleştirilen bu değişimler ülkede bir değişim havası estirse de beklenen ilgiyi görmemiştir. Aynı yıl Mısır ile Türkiye arasındaki resmi ilişkilerde yoğunluğun yaşanması dikkat çekicidir (Yalçın, 2009: 225).

Uslu (2010: 149) tarafından da belirtildiği gibi AK Parti döneminde dış politikada önemli bir aktör olarak kabul edilen Ahmet Davutoğlu döneminde Türkiye'nin aktif dış politika uygulamaya çalıştığı görülmektedir. Başbakanlık dış politika danışmanlığı, dış işleri bakanlığı ve başbakan olarak görev yapan Davutoğlu'na göre yeni Orta Doğu stratejisinde Türkiye, coğrafi derinliğini harekete geçirerek, bunu stratejik derinliğe dönüştürebilmek için komşularıyla sıfır problem ilişkisine geçmek durumundadır. Yeni strateji çerçevesinde düşünülen şey, yakın komşularla ilişkilerde ekonomik ve kültürel olarak insan hareketliliğini artırmak ve Türkiye'nin çevresinin ürettiği değer ve ilişkilerin Türkiye'ye doğru akmasını sağlayacak bir politika izlemektir. Bu çerçevede Türkiye'nin bölgesel bir aktör olarak öne çıkması, Arap bir ülke olmadan Ortadoğu'daki sorunlarla ilgilenmesi, Avrupa'dan kopmadan komşularıyla iyi ilişkiler kurabilmesi, krizlerden sonra ekonomik durumunu düzeltmesi ve özgürlükler bağlamında yapmış olduğu açılımlarla Müslüman dünyaya örneklik teşkil edebileceğini göstermiştir. Ayrıca 1 Mart tezkeresinden beri Ortadoğu'da artan Türkiye itibarının Mısır nezdinde de yüksek olduğu ve Mısır için Türkiye'nin rol model olabileceğinin tartışıldığı da belirtilmektedir (Göle,2012). Bu konuda Akgün ve Gündoğar (2014) tarafından hazırlanan TESEV raporunda 2013 yılı öncesine kadar Mısır halkının içinde Türkiye'yi rol model almak isteyenlerin oranının %67, Türkiye'ye sempati duyanların oranı ise %84 olarak belirtilmiştir. Ancak bu oran 2013 yılından sonra oldukça düşmüştür. Bu düşüşte darbe ile iktidara gelen yönetimin Türkiye karşıtı tutumunun önemli rol oynadığı bilinmektedir.

Aslında Mısır'ın devrim sürecinde ve devrimden sonra Mısır halkı ile dayanışma içerisinde olan Türkiye'nin, seçimlerden sonra işbaşına gelen Cumhurbaşkanı Muhammed Mursi yönetimi ile

ilişkileri en üst düzeye taşıdığı bilinmektedir. Siyasal olarak özellikle Filistin ve Suriye meseleleri başta olmak üzere bölge ile ilgili ortak toplantılar yapılmış ve büyük oranda ortak tavır alınmıştır. Ekonomik anlamda çok önemli anlaşmalar yapılarak Mısır ile dış ticaret hacmi geliştirilmeye çalışılmıştır. Türkiye, Mısır üzerinden Afrika'ya ulaşmak üzere yeni dış ticaret hamleleri yapmıştır. Bu dönemde Türkiye ile Mısır'ın devlet düzeyinde ilişkilerinin önemli ölçüde ilerletildiği ayrıca bölgede etkin siyaset yapmaya başladığı ve birçok bölgesel meselede inisiyatif almaya çalışmaları dikkatleri çekmiştir. Ancak bu ilişkiler darbeye birlikte (Türkiye'nin Mısır'da ki seçilmiş hükümete yönelik darbeye ve darbecilere karşı göstermiş olduğu sert tavır nedeniyle) en düşük seviyeye gerilemiştir (Sarıaslan, 2019: 541).

Son Dönem Türkiye-Mısır Yakınlaşması

Ülkeler arasındaki ilişkilerde en fazla önem verilen konu kuşkusuz ekonomidir. Bu nedenle dış politikada dış ticaretin yeri ve önemi yadsınamaz. Bu bakımdan Türkiye ile Mısır arasındaki ilişkilerde yaklaşık sekiz yıllık kayıp dönem söz konusudur. İki ülke ilişkilerinin bu olumsuz durumu her iki tarafa da yansımıştır. Sadece Türkiye açısından bile yaklaşık beş milyar dolarlık ticaret hacmine ek olarak iki milyar dolarlık yatırım bölgesinin kaybı ve Mısır limanları üzerinden Körfez bölgesine akan transit ticaretin durması anlamına gelmektedir (Akgün ve Gündoğar, 2014: 1). Buna ilaveten Türkiye'nin bölge üzerindeki etkisinin azalmasına, Filistin (Gazze) sorunu başta olmak üzere diğer meselelerde bölge ülkeleri ile anlaşmazlığa düşmesine ve bölgede aktif dış politik durumunun zayıflamasına sebep olmaktadır. Ancak Türkiye'nin insan hakları ve demokratikleşme bağlamında, Mısır'daki darbeye karşı vermiş olduğu tepki neticesinde gerginleşen ilişkilerde, ABD başta olmak üzere, Avrupa Birliği ve Körfez ülkelerinin Mısır yönetimini açıktan destekleyen tavrının son derece etkili olduğu söylenebilir. Üstelik İnsan Hakları İzleme Örgütü (Human Rights Watch) raporlarının belirttiği üzere darbe sonrasında Mısır'ın ülke içinde adil olmayan yargılamaları, buna bağlı olarak verilen yüksek orandaki ölüm cezaları ile bunların infazları konusunda dünyadaki ilk on ülkeden biri olmuştur. ABD'nin ise ilk defa 2021 yılında insan hakları ihlali konusunda Mısır yönetimini eleştirdiği belirtilmiştir¹⁰.

Öte yandan son yıllarda Orta Doğu coğrafyasında birçok ülke ya kendi politikalarının bir gereği olarak ya da ittifak yaptıkları bölge ve Batılı ülkelerin destekleriyle aktif dış politika yürütmektedirler. Bu dış politikalarda yeni ittifaklar göze çarparken bazı ülkeler arasında da yeni gerilimlerin oluştuğu görülmektedir. Bir yanda kurulduğundan beri İsrail'i bölgedeki istikrarsızlığın kaynağı olarak gören ülkelerin bu ülkeyle yeni anlaşma ve ittifakları¹¹, diğer yanda bilhassa Yemen ve Suriye meseleleri

¹⁰ İnsamer; İnsamer.com (04.03.2019); euronews, tr.euronews.com (12.03.2021), TRT haber, trthaber.com (23.10.2020)

¹¹ Daha önce Mısır ve Ürdün'ün İsrail ile normalleşme adımlarına ilaveten son dönemlerde Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Bahreyn, Sudan ve Fas'da bu kervana katılmışlardır. <https://www.aa.com.tr>

üzerinden oluşan bloklaşma ve üretilen yeni gerginlikler bölgenin adeta kaynayan kazan olarak algılanmasına neden olmuştur.

Türkiye'nin Mısır ile yaklaşık sekiz yıl aradan sonra diplomatik ilişkilerini başlatma kararının ardında yine Doğu Akdeniz'deki son durum önemli rol oynamıştır¹². Mısır'ın Doğu Akdeniz'de yapılacak doğal kaynak arama faaliyetleri kapsamında Yunanistan ile yaptığı anlaşma bağlamında Atina'nın aksi yönde ısrarına rağmen Kahire yönetiminin Türkiye'nin kıta sahanlığına saygı çerçevesinde hareket etmesi Türkiye tarafından olumlu karşılanmıştır. Türkiye, Mısır'ın bu yaklaşımını takdir etmiş ve iki ülke yetkilileri arasında yapılan görüşmeler ilişkilerin geliştirilmesi bakımından umut verici olmuştur. Ancak hem Orta Doğu hem de Doğu Akdeniz'deki gelişmeler bakımından son derece önem taşıyan Türkiye-Mısır ilişkilerinin 2013'ten beri oldukça düşük seviyede tutulduğu göz önünde bulundurulduğunda ilişkilerin tamir edilmesi ve eski durumuna gelmesi yoğun bir diplomasiyi gerekli kılmaktadır.

SONUÇ

Türkiye'nin Arap ve İslam ülkeleri ile ilişkilerinin, yetmişli yıllarda yeni bir döneme girdiği, bu dönemde Kıbrıs başta olmak üzere önemli sorunlar karşısında hissettiği yalnızlığın Orta Doğu'ya dönük politikalarındaki değişimde önemli rol oynadığı görülmektedir. Dış politikadaki bu değişim yetmişlerin sonuna doğru yeni savunma konseptine yansımıştır. Bu konseptte uygun olarak 1980 sonrası dış politikada Özal'ın da etkisiyle Türkiye'nin, komşu ülkeler başta olmak üzere Orta Doğu ve İslam ülkeleri iyi ilişkilerini sürdürmeye çalıştığı söylenebilir. AK Parti iktidarı ile birlikte değişim/dönüşüm yaşayan Türkiye'nin dış politikasının, Ortadoğu'da da etkisini gösterdiği ve bölge ülkelerinin dikkatlerini çektiği kabul edilmektedir. Mübarek döneminde gelişmeye başlayan Türkiye-Mısır ilişkilerinin Mursi döneminde ivme kazandığı görülmektedir. Hiç kuşkusuz bunda Tahrir Devrimi sonrasında yapılan genel seçim sonuçlarına göre Müslüman Kardeşler Teşkilatı'na yakın Özgürlük ve Adalet Partisi'nin iktidara gelmesi de etkili olmuştur. Batılı ülkelerin ise Mısır'da halkın sesini dinleyen bir iktidar ile Türkiye arasındaki ilişkilerin gelişmesinden kendi çıkarlarının zedeleneceği düşüncesi tedirgin oldukları belirtilmiştir. Böylece Osmanlı İmparatorluğu'nun zayıflamasıyla birlikte Ortadoğu'yu iki yüz yılı aşkın bir süredir kendi haline bırakmayan Batının, İran'ı 1979'daki İslam İnkılâbı ile kaybettikten sonra AK Parti yönetimindeki Türkiye'nin de bölgeye dönük bağımsız dış politikalarından ve Türkiye-İsrail ilişkilerinin zayıflamasından dolayı endişe duyduğu iddiaları ağırlık kazanmıştır. Dolayısıyla İran ve Türkiye'den sonra Mısır'ın da Mursi yönetimiyle birlikte bölgede aktif siyaset gütmemesinin Batılı güçleri rahatsız ettiği dile getirilmiştir. Bu nedenle Batı dünyasının, Mısır'da seçimle iş başına gelen Müslüman Kardeşler Teşkilatı'na yakın olduğu bildirilen Muhammed Mursi yönetiminin darbeye iktidardan uzaklaşmasına ses çıkarmadığı gibi darbeyi destekleyerek bölgede etkin rolünü devam ettirmek istediği şeklinde yorumlanmıştır.

¹² bbcnews/türkçe, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye>.

Aynı zamanda Irak'ın işgalinden sonra bölgedeki şiddet yanlısı örgütlerin Batılı güçler tarafından el altından desteklenerek büyütülmesi oluşan kaosun en büyük nedeni olarak kabul edilebilir. İlaveten Türkiye ve İran gibi en azından bağımsız dış politika hedefleyen bölge ülkeleri ile İhvan benzeri halka dayalı ve demokratik yöntemleri kabul eden İslami hareketlerin engellenmesine yönelik atılan adımlar Orta doğu ile ilgili önemli hamleler olarak kabul edilebilir. Bu durum Ortadoğu'da yaşayan halkların sadece kaynaklarının ellerinden alınmadığı aynı zamanda şiddet sarmalına sürüklendiğini de göstermektedir. Aslında Batı dünyasının da Ortadoğu'daki demokratikleşmeye çok fazla istekli olmadığı görülmektedir. Bu konuda bölgede insan hakları bakımından sicili parlak olmayan rejimlerin desteklenmesi, bu rejimlerin de halkın desteklediği, şiddet ve teröre mesafeli İslamcı hareketleri bastırmak için Batıdan yardım ve teşvik alması bölgede istikrar ve barış adına en önemli problem (Dağı, 2002: 215) olarak kabul edilmektedir. Yine bu güne kadar Orta Doğu'da İsrail dışındaki bölge ülkeleri arasında Batılı devletlerden onay alınmadan! geliştirilen ikili ilişkilerin ya da ittifakların uzun ömürlü olmaması dikkatleri çeken önemli bir husus olmuştur.

Yakın zamanda bölgede oluş(turul)an kaos ortamı, ablukaya alınan bölge ülkelerinin dramı ve el birliğiyle sonuçsuz bırakılan halk hareketleri (Arap Baharı) hiç kuşkusuz öncelikle buradan faydalanmayı düşünen Batılı ülkelerin yürüttükleri politikaların sonucu olarak görülebilir. Bölgedeki ekonomik çıkarlarını kaybetmek istemeyen Batılı güçlerin, Ortadoğu'da sürdürdükleri gayriinsani politikaları sorgulamak yerine, seçimle işbaşına gelmiş iktidarlara karşı (Türkiye'de 15 Temmuz FETÖ, Mısır'da es-Sisi gibi) darbecilere destek vermeleri oldukça düşündürücüdür. Yine bu güçlerin, oluşan kaostan faydalanarak uzun yıllar bölgede askeri varlıklarını sürdürmeleri kısa zamanda bölgeye istikrarın gelmeyeceği/getirilmeyeceğinin göstergesi olarak kabul edilebilir. Buna karşılık Ortadoğu'da kaostan çıkışın ancak bölge ülkelerinin kendi iç dinamikleri ile hareket ederek, destek ve dayanışmaları ile mümkün olabileceği söylenebilir. Türkiye ve Mısır gibi bölgede etkin ve liderlik rolünü oynayabilecek iki ülkenin halklar arasındaki yakınlığı da göz önünde bulundurarak uzlaşmacı diplomasiyle bölge barışına katkı sunabilmek için çaba harcamaları son derece önemlidir. Bölgesel ittifakların öneminin giderek arttığı günümüzde iki ülke arasında geliştirilecek siyasi ve ekonomik ilişkilerin uluslararası politik rollerine olduğu kadar bölgesel güvenliğe ve ekonomilerine de katkıları olabilecektir. Ayrıca Türkiye'nin, özgürlük, insan hakları ve demokrasi bakımından da Mısır'ı olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akdoğan, Y.(2010), “Muhafazakâr - Demokrat Siyasal Kimliğin Önemi ve Siyasal İslamcılıktan Farkı” AK Parti, Toplumsal Değişimin Yeni Aktörleri, H. Yavuz (Edt.), İstanbul, Kitap Yayınevi.

Akgün, M. &Gündoğar, S.S. (2014), “Mısır-Türkiye İlişkilerinde Daha İyi Bir Geleceğe Doğru” TESEV Dış Politika Raporu, <https://www.tesev.org.tr>, Erişim:20.01.2021.

- Akgün, M. Perçinoğlu, G.& Gündoğar, S.(2010), “Ortadoğu’da Türkiye Algısı”, Dış Politika Analizi Serisi 10, İstanbul, TESEV Yayınları.
- Aktaş, M. (2012), “Arap Baharı ve Ortadoğu’da Demokrasi Sorunu”, Arap Baharı, Ortadoğu’da Demokrasi Arayışı ve Türkiye Modeli, Ed. M. Aktaş, (Sh.7-76), Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Anadolu Ajansı, (aa.) <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/fas-israil-le-normallesme-kervanina-katilan-6-arap-ulkesi-oldu/2073725>, Erişim:11.02.2021.
- Arı, T. (2001), Uluslararası İlişkiler ve dış Politika, İstanbul, Alfa yayınları.
- Arı, T. (2005), Geçmişten Günümüze Orta Doğu Siyaset, Savaş ve Diplomasi, İstanbul, Alfa Yayınları.
- Baharççek, A. (2011), “Arap Dünyasındaki Değişimin Anlamı”, Birey ve Toplum, Cilt 1, Sayı: 1.SH. 19-30, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/40702>, (Erişim Tarihi:10.10.2017)
- Baş, A. (2015), “Atatürk Dönemi Türkiye-Mısır İlişkileri ve Günümüze Etkileri”, Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, 31 (92), ss. 31-76. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/675255>, Erişim: 10.02.2021.
- BBC News/Türkçe, 04.03.2021 Tarihli “Türkiye-Mısır ilişkileri: Doğu Akdeniz’de anlaşma mümkün mü, ilişkiler 8 yıl sonra normalleşebilir mi?” Başlıklı haber, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-56278844>, Erişim: 15.03.2021.
- Bekaroğlu, A. Edip, (2016), “Justice and Development Party and Muslim Brotherhood in the “Arab Spring”: A Failed Post-Islamist Interaction to Transform the Middle East”, Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt 2, Sayı:1, <http://sosyalarastirmalar.org/index.php/isrj/article/view/44>. (Erişim Tarihi:15.11.2017)
- Cop, B. (2015), “Ortadoğu’da Diktatörlük Sonrası Seçim Sistemi Tasarımı: Mısır ve Irak”, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi No: 53, ss.87-101. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/254039>, Erişim: 10.03.2021.
- Çağlayan, S. (2010), Müslüman Kardeşler’den Yeni Osmanlılar’a İslamcılık, Ankara, İmge Kitabevi.
- Çakır, R. (2020), Medyascope “Türkiye-Mısır: Bitmeyen Kavga” başlıklı haber, <https://medyascope.tv/2020/06/24/turkiye-misir-bitmeyen-kavga/>, Erişim: 03.02.2021.
- Dağı, İ. (2002), Ortadoğu’da İslam ve Siyaset, İstanbul, Boyut Yayınları.
- Davutoğlu, A. (2011), Stratejik Derinlik, İstanbul, Küre Yayınları.
- Efegil, E. (2016), “AK Parti Hükümetinin Orta Doğu Politikası ve ABD Yönetimi ile Batılı Uzmanların Eleştirileri”, Akademik Bakış Dergisi, Cilt. 9, Sayı:18, sh.45-58.

- El- Benna, H. (2007), Risaleler, (M. Akbaş ve M. Eren, Çev.), İstanbul, Nida Yayıncılık.
- El- Benna, H. (2016), Hatıralarım (Müslüman Kardeşler), (B. Eryarsoy, Çev.), İstanbul, Beka Yayıncılık.
- Eraslan, C. (1992), II. Abdülhamit ve İslam Birliği, İstanbul, Ötüken Neşriyat.
- Erkilet, A. (2013), II. Dünya Savaşı Sonrası Şartlarda “Arı-Duru” Bir İslam Arayışı:ERCÜMEND ÖZKAN İKTİBAS VE İSLAM PARTİSİ DENEYİMİ, Türkiye’de İslamcılık düşüncesi ve Hareketi, Sempozyum Tebliğleri, Kara İ.ve Öz A. (Edt.), İstanbul, Zeytinburnu Belediyesi Yayınları.
- Erkilet, A.(2015), Ortadoğu’da Modernleşme ve İslami Hareketler, İstanbul, Büyüyen ay Yayınları.
- Ersoy, H. (2018), Osmanlı’dan Cumhuriyete Türkiye’nin Dış Politikası, Osmanlı’dan günümüze Türkiye’nin dış Politikası Ed. A.Çaylak& S.A. Avcu içinde, Ankara, Savaş Yayınevi.
- euronews, tr.euronews.com (12.03.2021).
- Göle, N. (2012), “Arap baharı ve Türkiye”, Arap Baharı, Ortadoğu’da Demokrasi Arayışı ve Türkiye Modeli, Aktaş M. (Edt.),(sh.99-111), Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- İnat, K. (2014), “Türk Dış Politikasının Kapasitesinin Dönüşümü: AK Parti Dönemi” , Türkiye Oratdoğu Çalışmaları Dergisi, C.1, S.1, Sh. 1-24 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/159008>, Erişim: 10.11.2017.
- İnsamer; insamer.com (04.03.2019).
- İslam Ansiklopedisi, Türkiye Diyanet Vakfı (TDV), İslamcılık XIX. yüzyılda Osmanlı Devleti’nde ortaya çıkan dinî-siyasî ideoloji, 3/5, İ.Kutluer. <https://islamansiklopedisi.org.tr/islamcılık#3-dusuncede>, Erişim: 12.01.2021.
- Kasım, K. (2004), “Türkiye-İsrail İlişkileri”, 21. Yüzyılda Türk dış Politikası (Ed. İ.Bal) içinde, Nobel Yayın dağıtım, İstanbul.
- Kirişçi, K. (2002), “Türkiye ve Müslüman Ortadoğu”, Türkiye’nin Yeni Dünyası Türk dış Politikasının Değişen Dinamikleri (Der..A. Makovsky&S. Sayarı) içinde, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Nafi, Beşir M. (2012), İslamcılık, (A. Burhaneddin Çev.), İstanbul, Yarı Yayınları.
- Oğuzlu, T. (2012), “Türk Dış Politikasında Ortadoğu’nun Dayanılmaz Ağırlığı”, Ortadoğu Analiz, 4(45), ss. 44-52.
- Owen, R.& Pamuk, Ş. (2015), 20. Yüzyılda Ortadoğu Ekonomileri Tarihi, İstanbul, Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Özdağ, Ü. (2011), İkinci Tek Parti Dönemi, Ankara, Kripto yayınları.

- Sağlam, K. (2012), “Kazım Sağlam ile Hasan el-Benna ve Müslüman Kardeşler Üzerine”, Umran Dergisi, Haziran, <http://umrandergisi.com.tr/u/umran/pdf/214-1363187277.pdf>, Erişim: 20.02.2017.
- Sander, O. (2000), Türkiye'nin Dış Politikası, Ankara, İmge Kitabevi.
- Sarıaslan, F. (2019), “Türkiye-Mısır İlişkilerinde Ekonomik Dinamiklerin Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 53, Temmuz-Aralık 2019, ss.526-559. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/912728>, Erişim: 01.02.2021.
- Sheira, O. (2014), “Turkey-Egypt Relations: Incentives to Normalize” , Global Political Trends Center GPOT Policy Brief, İstanbul Kültür University, https://www.files.ethz.ch/isn/183839/PB40_2014_Sheira.pdf, Erişim: 21.01.2021.
- Sinkaya, B. (2011), “Geçmişten Günümüze Türkiye'nin Ortadoğu Politikası ve Batı Etkisi” Adam Akademi 2011/1, sh.75-100, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/230532> , (Erişim Tarihi: 09.12.2017).
- Tekin, E. (2013), “ABD, İsrail, Mısır ve Suudi Arabistan Açısından Türkiye'nin Bölgesel Konumu”, Türk Dış Politikasında Yeni Yönelimler, İki Kutuplu Sistem sonrası Türk Dış Politikası, H Çomak, C. Sancaktar (Edt.) içinde, İstanbul, Beta Yayınları.
- TRT Haber, trthaber.com (23.10.2020).
- Uslu, N. (2006), Türk Dış Politikası Yol Ayrımında Soğuk Savaş Sonrasında Yeni Sorunlar, Yeni İmkânlar ve Yeni Arayışlar, İstanbul, Anka Yayınları.
- Uslu, N. (2010), “Türkiye'nin Yeni Orta Doğu Yaklaşımı”, Bilig 2010 Kış, Sayı: 52, s.s. 147-180, <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873163.pdf>, Erişim: 16.02.2021.
- Uysal A. Devrim Öncesi Mısır'da Türkiye Algısı, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/akademikincelemeler/article/view/5000049781>, Erişim: 08/10/2017.
- Ülger, İ.K. (2016), “Müslüman Kardeşler Teşkilatının İdeolojisi ve Mısır Siyaseti Üzerindeki Etkileri”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), s.s. 131-151. Ağustos 2016, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/232262>, Erişim: 15.03.2021.
- Yalçın, H. Basri, (2009), Ortadoğu Yıllığı 2007, Ed. K. İnat, M. Ataman, M. Yeşiltaş, İstanbul, Küre Yayınları.
- Yaşar, N.T. (2012), “Mısır'daki Geçiş Sürecinin Aktörler Üzerinden Değerlendirilmesi” Ortadoğu Analiz, C.4, Sayı: 44, https://orsam.org.tr/d_hbanaliz/6nebahat.pdf, Erişim: 02.04.2021.
- <http://www.aljazeera.com.tr/haber-analiz/cumhurbaskanligi-secimleri-sonrasi-misir-yol-ayriminda> (18.07.2012).
- <https://twitter.com/mazlumder/status/1162354266205544449>, 16.08.2019
- <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/misirdaki-katliamin-bilancosu-3-bin-533-olu/225113> (17.08.2013);
- [https://tr.wikipedia.org/wiki/2013_M%C4%B1s%C4%B1r_katliam%C4%B1\(10.10.2021\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/2013_M%C4%B1s%C4%B1r_katliam%C4%B1(10.10.2021)).



SAĞLIK SEKTÖRÜNDE LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Mümtaz KORKUTAN¹

Ümit IŞIK²

Mehmet Emin KURT³

Öz

Sağlık kurumlarında başarılı olmanın en önemli unsurlarından biri iyi bir lidere sahip olmaktır. Sağlık kurumlarında rekabetin ve başarının sürdürülebilmesi için çalışanı olumlu olarak harekete geçirecek ve isteklendirecek liderlere ihtiyaç vardır. İşe dair artacak olan istek ve pozitif ivmelenme, çalışanlarda örgüte bağlılığı artıracak gibi bunun sonucunda da çalışanların farklı türden iş değişikliklerine gitmeyerek, profesyonelliklerinin önü açılacaktır. Ayrıca örgüte bağlılık sonucunda çalışanın motivasyonunda da ciddi bir artış gözlemlenebilecektir. Otantik, karizmatik, etkileşimci ve dönüşümcü liderlik gibi modern liderlik kavramlarının sağlık sektörleri açısından irdelenmesi yanında sektörlerin gelecek vizyon ve misyonlarını bu kavramlara göre hedeflemeleri başarıları için elzemdir. Ayrıca çalışanların, liderlerinin belirlemiş oldukları hedefleri ve çalışma ortamları açısından sağlananlara bağlı olarak oluşan örgütsel bağlılıkların devamı örgütün başarısında en önemli katkıyı sunacak güçtedir. Sağlık örgütünün amaç ve değerlerini kabul eden, başarısı için fedakârlıklarda bulunan, örgüt üyeliğinin devam etmesine sahip olup, örgütü ile özdeşleşebilen çalışanlar ve bu çalışanları örgüt başarısı için belirlediği hedefler doğrultusunda hareketlendiren lider örgütün başarısında ki en büyük paya sahip olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, liderlik, örgütsel bağlılık.

LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE HEALTH SECTOR

Abstract

One of the most important factors of being successful in health institutions is to have a good leader. In order to sustain competition and success in health institutions, leaders who will positively mobilize and motivate employee are needed. Increasing desire and positive acceleration for the job will increase the commitment of the employees to the organization and as a result, the professionalism of the employees will be paved by not making different kinds of job changes. In addition, a serious increase in the motivation of the employee may be observed as a result of commitment to the organization. In addition to examining modern leadership concepts such as authentic, charismatic, interactionist and transformational leadership in terms of health care sectors, it is essential

¹ Öğretim Görevlisi, Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü, E-posta: Mkorkutan@beu.edu.tr, [ORCID: 0000-0001-7588-6836](https://orcid.org/0000-0001-7588-6836)

² YL Öğrencisi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi ABD Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, E-posta: pasurlu9999@gmail.com, [ORCID: 0000-0003-2704-9376](https://orcid.org/0000-0003-2704-9376)

³ Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,, E-posta: mekurt1@hotmail.com, [ORCID: 0000-0002-7181-8681](https://orcid.org/0000-0002-7181-8681)

for the sectors to target their future vision and missions according to these concepts. In addition, the continuity of the organizational commitment of the employees based on the goals set by their leaders and the work environments provided is strong enough to make the most important contribution to the success of the organization. Employees who accept the goals and values of the health organization, make sacrifices for it is success, have the continuity of the organization's membership and can identify with the organization, and the leader who mobilizes these employees in line with the goals set for the success of the organization will have the biggest share in the success of the organization.

Key words: Hospital, leadership, organizational commitment.

GİRİŞ

Hastaneler bilginin ve hizmetin karmaşık ancak süreklilik arz eden ölçülerde sunulduğu, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerin ise yoğun şekillerde sunulduğu birimlerdir (Tengilimoğlu vd. 2018: 129). Tanımdan da anlaşılacağı üzere hastaneler; birçok hizmetin (acil hizmetler-tedavi edici-rehabilitie edici-oteliçilik hizmetleri-yemek hizmetleri-güvenlik hizmetleri vb.) bir arada verildiği ve bundan dolayı da karmaşık yapılar olarak bilinmektedir. Karmaşık olması birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu tür karmaşık kurumlarda süreçler çok uzun ve zorlu sürebilmektedir. Ayrıca bu kurumlar profesyonel anlamda uzmanlık isteyen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Kullanılan teknolojiler de üst düzey olup her zaman için geliştirilebilir olduğundan bu teknolojileri kullanabilecek elemanlar da profesyonel olmalıdır. Bu saydıklarımızın hepsi hastaneler için ayrı ayrı maliyetlere sahip olduğundan liderler için ayrıca büyük önem arz etmektedir.

Hastanelerde yönetim veya yöneticiler sorumluluk açısından diğer çalışanlardan önce gelir. Hastane bütçelerinin dengeli seyirler izlemesi için yoğun uğraşlar vermeleri gerekmektedir. Hastane bütçelerinin karmaşıklığı ve yönlendirilebilmesi, yöneticiler açısından sadece bireysel yöneticilik vasıflarıyla başa çıkılması zor süreçleri barındırmaktadır. Yani yöneticilerin bireysel yönetme vasıfları yanında çalışanlara ilham verecek, onları harekete geçirecek vb. pek çok farklı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu bir anlamda liderlik olarak değerlendirilebilir. Çalışanlarını mevcut kurum vizyon ve misyonunun ilerisine taşıma azim ve kararlılığına sahip liderler bu konuda liderlik vasıflarını taşıyanlardır denilebilir.

Çalışma hayatında motivasyonlarında ve iş performanslarında düşüş seyreden çalışanlara karşın ancak ve ancak entelektüel, karizmatik ve dönüşümcü liderler aracılığıyla çalışma kapasiteleri artırılarak başarı elde edilebilir. Ve ancak çalışanlar üzerinde etkili olan bu liderlik anlayışı örgütsel süreçlerin ilerlemesinde katkı sağlayacaktır. Zira ancak liderlik vasfına sahip yöneticiler, hedefe ulaşmak için harekete geçmesi istenen kişi veya kişilerin hatta kitlelerin zihin dünyalarını kavrayabilmek ve bu anlamda davranışlarına yön verebilmek motivasyon çalışmalarının ayrıca önemli bir kısmına tekabül etmektedir (Yaşar, 2018: 117-126). Bu motivasyon süreçlerini bilecek olan ve harekete geçirecek olan kişide liderdir.

Çalışanların bulunduğu iş yerini benimseme anlamına da gelen örgütsel bağlılık sağlık sektörü açısından son derece önemli bir alanı teşkil etmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, örgütsel süreçte çalışanların performansı ile doğrudan alakadardır. Bu süreçte çalışanlar üzerinde azami etkiye sahip (entelektüel, karizmatik, dönüşümcü vs.) liderlerin varlığı kurumun başarısında yadsınamayacak derecede önemlidir. Örgütsel süreçte liderler çalışanlara pozitif yönde etki eden ve çalışanların işe uyum sürecinde bağlılığını artıran önemli bireylerdir. Bağlılık sonucunda çalışanların geliştirdikleri tavır ve davranışların işe yansıtacağından verimlilik artacak olup bu da hastaneler gibi örgütlerin çalışanlarını kendi bünyelerinde tutmalarını kolaylaştıracak olup ayrıca kurumun bütçesinde pozitif yönde artış sağlayacaktır.

1. LİDERLİK

1.1. Liderlik Kavramı ve Genel Çerçevesi

Günümüzde liderlikle ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Farklı zamanlarda farklı kişiler tarafından tanımlanma yapılmıştır. Liderlik kavramı birçoğunun bildiği gibi liderlerin gizemli, dinsel ve esrarengiz yapılardan veya liderlerin sahip oldukları farklı kişilik ve karizmatik özelliklerinden ziyade sahip oldukları farklı yetiler değildir. İnsanların içinde buldukları süreç (şartlar ve zaman) olarak tanımlanabilir liderlik kavramı. Ayrıca insanların bulunduğu sahneye (ortama) göre değişme özelliği olan bir özelliktir liderlik kavramı (Baltaş, 2000: 107). Liderlik kavramı, kişilerin bir vizyon oluşturmak için bir araya gelerek, hevesli, coşkulu ve arzulu bir şekilde ortak amaçları kabul edip hayata geçirmeye sağlayan dinamik bir süreç olarak da tanımlanıp açıklanabilir (Dengiz, 2000: 240).

Liderlik kavramının tanımlanması genelde yönetim ve yönetim olgusunun olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Kısacası liderlik tanımı yönetim olayının olduğu her yerde farklı bir çerçevede tanımlanmıştır. Yönetim bilimcileri tarafından “Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi” olarak tanımlanmış yönetim kavramı. Yönetim ile ilgili yapılan bir diğer tanımlama ise “başkaları vasıtasıyla iş görmek” şeklinde olmuştur. Böylelikle yönetim kavramı ile ilgili genel kabul görmüş tanımlama; belli bir amaç için bir araya gelen kişilerin ekonomik faaliyetler ile sosyal bir faaliyet gerçekleştiren bir grup olduğudur (Koçel, 2010: 58-59).

Bazı bilim adamları, yöneticilik-liderlik ayrımı konusunda farklı görüşler dile getirmektedir. Bunlardan ilki yöneticiliğin anlamını; yerine getirmek, sorumluluk taşımak ve yürütmek olarak verirken, liderliği ise; etkilemek, yönlendirme konusunda rehberlik etme, etkin faaliyet ve görünüş olarak vermektedirler (Tengilimoğlu, 2005: 3). Bir kurumda lider olan kişi; örgüt kültürüne uygun bir şekilde davranıp, adil, eşit ve destekleyici bir tutum sergileyip, yönetim ile çalışanlar arasında köprü olabilmeyi (kurabilmeyi) başarabilmelidir (Doğan, 2003: 36).

İlgar’ın (1996: 55) yaptığı bir çalışmada yöneticilik ile liderlik arasında bazı temel farklılıklar belirlenmiştir. Yönetici ile lider arasındaki bu temel farklılıklar şu şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Yöneticiler birer lider değil ama liderler aynı zamanda birer yönetici pozisyonunda olabilirler.
- ✓ Yöneticiler mevcut işleri idare ederken liderler işlerinde yenilik, değişim ve gelişim kazandırıp yaparlar.
- ✓ Yöneticiler yetkisini kullanarak gerekirse baskıyla-zorla işi bitirmeye çalışırken liderler inanarak ve baskı yapmadan güvenerek işi tamamlamaya çalışan kişilerdir.
- ✓ Yöneticiler gündelik işi tamamlamaya çalışıp daha kısa görüşlü olmasına karşın liderler; uzun vadeli bir misyon ve vizyon oluşturmaya çalışırlar.
- ✓ Yöneticiler temelde nasıl ve ne zaman soruları sorarken, liderler ne, neyi ve niçin diye sorarlar.
- ✓ Yöneticilerin çalışanlara karşı ödül ve cezaya dayalı gücü olmasına karşın liderlerin paylaşılmış bir amaca yönelik gücü vardır.
- ✓ Yönetici işlerde yetkili olup çalışanlara yetki dağıtmayıp tüm görevleri kendinde toplarken liderler aklını ve gücünü kullanarak yetkilerini alt pozisyondaki çalışanlara dağıtırlar.
- ✓ Yöneticiler iş ve işlemlere karşın uyuma önem vererek işleri doğru yapan kimselerken, liderler ise iş ve işlere katılım sağlamayı sağlayarak doğru işi yapmaya çalışan kimselerdir.

1.2. Liderliği Etkileyen Unsurlar veya Faktörler

Liderlerin etkili olabilmesine sağlayan birçok unsur, değişken ve faktör mevcuttur. Liderlerin özelliklerine etki eden önemli faktörler Öztürk (2005: 17) tarafından şöyle sıralanmıştır;

- ✓ Yöneticilerin kişilikleri, yetenekleri, değerleri, güvenilirliği, olaylara olan tutumları ve genel özellikleri,
- ✓ Yöneticilerin altında çalışan kişilerin; beklentileri, ihtiyaçları, değer ve tutumları, işteki deneyim ve tecrübeleri, işe olan motivasyonları ve genel kişilik özellikleri,
- ✓ Yönetimin sistemsel ve örgütsel yapısı, yöneticilerin gücü,
- ✓ İç ve dış çevrenin etkileri, kurumun sosyal ve kültürel yapısı,
- ✓ Ast ve üstler arasındaki ilişki koordinasyon ve bu ilişkilerin işe olan etkisi,
- ✓ Kurum içinde işleyiş için kullanılan yöntemler ve teknolojinin boyut ve durumu,
- ✓ Yöneticiler üzerinde vücut bulan iş kültürü ve ulusak kültürün etki ve etkenleri tüm süreçler boyunca liderlere ve liderliğe etki etmektedir.

Liderliği etkileyen nedenlerin yanında ayrıca bir liderde bulunması gereken kriterlerin bilinmesinde de yarar olacaktır. İnsanlar arasındaki işbirliği ve ilişkiler sonucu ortaya çıkan liderlik temelde etkileme durumunu (duygusunu) içermekte olup belirli bir amaca yöneliktir. Etkileme, insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde aktif bir şekilde rol almasıdır. Ayrıca belli bir amacı gerçekleştirmek veya belli bir hedefe ulaşmak için de kullanılan bir kavramdır. Liderlik tek başına

olan bir olgu değil karşılıklı olan bir olgudur. Liderlik olgusu her şeyden önce masa başı çalışılıp çözüm üretmekten ziyade sahada olup “insana özgü” çözümler üreten dinamik bir güç ve aktivitedir. Bu çerçevede liderlerin temel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

- ✓ Her şeyden önce bir lider, etkili ve öngörülebilir bir vizyona sahip olmalıdır.
- ✓ Tutkulu, fedakâr, inançlı, kararlı ve tutarlı olmalıdır.
- ✓ Çevresine karşı örnek teşkil etmeli ve bunun yanı sıra üyelerinin güvenini kazanmış olmalıdır.
- ✓ Lider, üyelerine ilham vererek onları işe ve süreçlere karşı motive edebilmelidir.
- ✓ Bir lider, üyelerinin beklentilerini vizyonla bütünleştirebilmelidir.
- ✓ Lider, adalet duygusuna sahip gelişim odaklı bir tavır sergileyebilmelidir.
- ✓ Mütevazı, anlayışlı bir tutum takınmalı ve açık bir iletişim kurarak insan odaklı olmalıdır.
- ✓ Zamanında kararlar alabilen esnek ve yenilikçi olmalıdır.
- ✓ Üyelerinin isteklerini dinleyerek iyi bir dinleyici rolünü üstlenmelidir.
- ✓ Lider, bilgisiyle, deneyimiyle sinerjik bir takım kurabilmelidir (Yıldız, 2015: 38).

1.3. Modern Liderlik Yaklaşımları

Modern çağın çalışma hayatında, farklı iş kültürü ve algılarında yaratmış olduğu değişimler ve yönetsel durumlar liderlik yaklaşımlarında değişiklikler yaratmıştır. Eski yaklaşımlar günümüzde çok fazla yer alamamış olmakla birlikte yerini yeni yeni yaklaşımlara bırakmıştır. Bununla beraber eski yaklaşımlarda eksiklikler görülmüş, örgütleri ve çalışanları tatmin etmekten uzak kavramlar terk edilmiştir. Bunun sonucunda örgütsel düzeyde etkili olabilecek yeni liderlik tarzları ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında olan liderlerinin başarıları neticesinde modern liderlik yaklaşımları ve modern liderlik tanımlamaları yeniden ele alınmıştır.

1.3.1. Otantik lider

Otantik Latince kökenli olan bir kelime olup temel anlamı gerçek olmak anlamına gelmektedir. Bu durumda otantik liderde kısacası gerçek olan lider anlamına gelmektedir. Otantik liderler; gerçek duygularını saptırtmadan olduğu gibi karşı tarafa aktaran davranışları ile düşündükleri arasında bir ahenk olan kişilerdir (Erdoğruca, 2011: 10). Otantik liderler bu özellikleri sebebiyle gerçek kişilikleri ile ideal kişi arasındaki uyumluluğu yüksektir.

Otantik liderler özü sözü bir olan ve aldıkları sorumluluk veya hedefledikleri amaca ulaşmaya çalışırken etik ilke ve ahlak anlayışlarından taviz vermeyen liderlerdir. İş yaparken veya yaptırırken statü farkını gözetmeden objektif bir şekilde kendilerini karşı tarafa ifade ederler. Bu liderliğin temel özellikleri güven, samimiyet, gerçekçilik ve doğallık ilkelerinden yola çıkarak ortaya çıkmıştır. Bu tip liderler etrafında, onları her şekilde onaylan, söyledikleri her şeyi sorgusuz ve sualsiz uygulayan kişileri değil de fikirlerine fikir katan, gelişime açık, yenilikçi ve uyumlu bir ekip ortamında hedeflere ulaşmayı sağlayan kişiler isterler. Özgün lider vasfına sahip liderler temel ilişkilerini hoşgörü, güven ve sevgi üzerine inşa ederler. Otantik liderler, bireysel egolarının peşinde koşmaz hayata daha sakin ve

paylaşımçı bir gözle bakarlar. Bu tarz liderlerin kendileriyle barışık olma özelliklerinde dolayı hayata hep samimi ve içten duygularla bakmalarından kaynaklanmaktadır (Harvey et. al. 2006: 1-11). Otantik liderler alt pozisyonda çalışanların kendi yollarını bulma noktasında yardımcı olurlar. Herkesin tek tip davranması yerine herkesin kişisel özellik durumuna göre içlerindeki cevherin çıkmasına ve dolayısı ile kendileri olmalarına imkan verirler.

Özgün (Otantik) liderlerin ortak özelliklerine baktığımızda bilimsel anlamda yapılmış birçok araştırma ve sonuçları mevcuttur. Buna binaen 2005 yılında Gardner ve arkadaşlarının yaptığı bir bilimsel araştırmada, özgün lider ile az özgün lider özellikleri karşılaştırılmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre;

- ✓ Özgün liderler, ilk olarak kendilerini doğrulama ile kişisel gelişim amaçlarıyla motive olurlar. Az özgün liderler ise gelişimlerini ve ulaşmak istedikleri amaçlarını korumaya çalışırlar. Kısacası temel savunma mekanizma politikası sürdüren az özgün liderlere karşın daha özgün liderler hep bir gelişim arayışındalar.
- ✓ Daha özgün liderler daha az özgün liderlerin tam tersi olarak duygu, düşünce, hedef ve ideallerinin dönüştüğü haz, mutluluk ve olumlu duygular ile bir ahenge erişmişlerdir.
- ✓ Özgün liderler, kendi şahsi bilgileri başta olmak üzere diğer insanlar hakkında da daha kesin algılara erişim hususunda bir denge korumaktadırlar.
- ✓ Özgün liderler, kullandıkları kelimeleri, yaptıkları işleri, temel değerleri, pozitif duyguları, hedeflerini ve kendilerini örnek alanlarının (takipçilerinin) gelişim ve değişimleriyle ilgilenmeleri takipçileri için olumlu bir imaj ve rol model olabilecekleri kaçınılmaz olur (Gardner ve diğ., 2005: 345).

1.3.2. Karizmatik lider

Karizma kavramı, ilk defa "karizmatik otorite" kavramını kullanan Max Weber' den bu yana, liderlikle ilgili pek çok araştırmaya konu olmuştur. Ancak 1980'li yıllara kadar yapılan çalışma ve incelemelerin hemen hepsinde karizma olgusu, politik, sosyal ya da dini liderlik etkilemelerini açıklamaya yönelik biçimlerde incelemeye tabi tutulmuştur. Nitekim bununla beraber 1980'li yıllardan sonra ve özellikle de son yıllarda o güne kadar mistik ve sırlı bir kavram olarak ele alınan karizmanın örgütsel liderlik bağlamında açıklanmasına ve irdelenmesine yönelik çalışmaların hızlandığı görülmektedir (Cinel, 2008: 35).

Bilim Dünya'sını "karizma" kelimesiyle tanıştıran ilk toplum bilimcisi Almanyalı Emst Troeltsch'tir. Büyük toplulukları etkileyebilme gücü olan ve dahi bu kitlelere karşı saygınlık kazanan kimseler için karizma tabiri kullanılır. Bu özelliklere sahip liderler aynı zamanda bir karizmatik güce sahiptir denilebilir. Karizmatik güç ise Max Weber tarafından şu şekilde açıklanmıştır. "Kişi olarak kendini aşan ve kişinin içinde var olan bir cevheri canlandırarak başkasının egemenliğini kabul etmemek" şeklinde karizmatik gücü izah etmiştir (Kocatürk, 2007: 40). Karizmatik liderlik yaklaşımı;

liderin hitap ettiği kitle tarafından olağanüstü özelliklerle anılması, bir kurtarıcı veya kahraman gözüyle bakıp onaylama esasına dayalıdır (Çakar-Arbak, 2003: 84).

Karizmatik liderler başta insanları etrafında toplayabilme, ikna edebilme, kendini kabul ettirme, güçlü bir hitabet ve imaj oluşturma özellikleri olmak üzere bir çok özelliği vardır. Lakin 2004 yılında Kılınç'ın yaptığı bilimsel araştırma sonucunda karizmatik liderlerin özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Kimsede olmayıp sadece kendilerine olan olağanüstü yeteneklere sahip olan kimselerdir.
- ✓ Egoları olmayıp kitlelere ve yaptıkları işlere karşı yüksek bir özgüvene sahiptirler.
- ✓ İnsanları etkileyebilme, ikna etme ve iş yaptırma özelliklerine sahiptirler.
- ✓ İnançlarının doğruluğuna ikna etme özelliklerine sahiptirler.
- ✓ Yaptığı iş ve işlemlerde yüksek risk alıyor ve alabilirler.
- ✓ Savunduğu dava ve ilkeleri her şeyden üstün tutup gerekirse kendini bu yolda feda edebilme özelliğine sahiptirler.
- ✓ Belirlediği amaç ve hedeflerine ulaşmak için her türlü maliyetleri (Yüksek maliyet) göze alabilme, katlanma özellikleri vardır.
- ✓ Hitap ettiği kitle ve toplumların ihtiyaçlarını giderme hususunda canla başla çalışabilme ve takipçilerini önemseyen kimselerdir.
- ✓ Olası kriz olaylarına karşı kesin ve değiştirilemez (radikal karar) çözümler üretebilme ve tüm bu yeteneklerinin daimi bir şekilde sürdürürler.

1.3.3. Etkileşimci (Transaksiyonel) liderlik

Etkileşimci liderlik anlayışı en genel anlamda örgütler içerisinde değişim ve yeniliği öngörerek bugün ile gelecek arasında bağ kurma amacını güden dönüşümsel yaklaşımın aksine geçmiş ile bugünü bağdaştırarak belirlenmiş örgütsel kurallara sıkı bir bağlılık gösterir. Kuvvetli bir ödül ceza mekanizması unsurları içeren bir liderlik sürecini ifade etmektedir (Erceylan, 2010: 90). Etkileşimci liderlik aynı zamanda yönetsel liderlik olarak da bilinmektedir. Bu tarz liderler kendi gruplarının performanslarını öngördükleri hale göre uygun görevlerde çalıştırma odaklıdır. Liderlerin otoritesini korumanın temel prensibi çalışanlarını ödüllendirmekle olur. Ayrıca kendi çalışanlarına statü yaratma ve para dağıtma politikası yürütürler. Etkileşimci liderler, astlarının daha önceki çalışmalarını daha etkin ve verimli hale getirmeye çalışırlar. Liderler bu tür çalışmaları yaparken örgütte herhangi bir değişime gitmezler, kurum ve ekip daha önceki olağan iş ve işleyişine devam eder (Taylor, 2009: 42-43).

1997 yılında Bass tarafından yapılan bir araştırma göre etkileşimci liderlik, lider ile takipçiler arasında performansa dayalı bir ödüllendirme olduğunun dikkatini çekmiştir. Etkileşimci liderliğin temel şartı ödüllendirme anlayışı ile yola çıkar ve devamında istisnalarla yönetim ve tam serbesti kurallarını da kapsamına alır. İstisnalar ile yönetimin boyutu, örgüt içinde yapılacak ileriki süreçlerde

çalışmaları aktif ve pasif olmak üzere iki farklı yapıda incelemiştir. Boyut farkının sebebi ise işlerin ters gitme ihtimaline karşı zamanlamayı ayarlayabilmek olarak karşımıza çıkmıştır. Tüm bu ilke ve prensipler çerçevesinde etkileşimci liderliğin temel özellikleri şu şekilde sıralanmıştır;

- ✓ Etkileşimci lider çalışanlarına yönelik yetkisini ödüllendirme ve ceza sistemiyle kullanmaktadır.
- ✓ Etkileşimci lider çalışanların performansına önem verip, çalışanların hedeflerine ulaşma yolunda azimlendirmek maksadıyla ödül ve ceza sistemini kullanır. Bu sistemdeki hedef istenilen sonuca ulaşan kişilerin benzer ve daha olumlu davranışları sürdürmeleri sağlanırken, aksi davranışların ise ceza ile karşı karşıya kalır.
- ✓ Etkileşimci lider konumundaki kişiler çalışanlarını hep izler ve çalışanlarında beklenmedik durumlara karşı veya önemli hususlardaki yardım taleplerine karşı yanıt verirler. Kısacası lider, çalışanların örgüt içinde standartların dışına çıkması durumunda müdahale eder ve işlerin düzeltilmesi için devreye girer.
- ✓ Lider örgütün, ekibin ve grubun dağılmamasını sağlamak ve devamlılığını korumak için güven ilkesiyle hareket eder. Güven ilkesinin ilk adımında ise görev dağılımını adaletli bir şekilde yaparak takipçilerini izlemeye koyulur.
- ✓ Etkileşimci liderler ekibindeki elemanların daha önceki iş tecrübelerini örgüte daha etkili ve verimli bir şekilde yansıtması veya mevcut tecrübelerini geliştirmesi maksadıyla iş yaptırma yolunu seçer.
- ✓ Etkileşimci liderler genel olarak takipçilerinin (çalışanlarının) yenilikçi veya yaratıcı özellikleriyle pek ilgilenmezler. Hizmet edilen kitle ekipten ne istiyorsa onu yapmaya ve yaptırmaya çalışırlar.

1.3.4. Transformasyonel (Dönüşümcü) liderlik

Küreselleşme süreci ile birlikte Dünya’da hizmet veren birçok sektör gibi işletme, örgüt, sağlık ve liderlik alanlarında da değişim ve dönüşümün hızla olduğu bununla beraber sektörlerin zaruri bir şekilde küçülmeye doğru politika izlemesine sebebiyet vermiştir. Bu değişim, gelişim ve dönüşüm karşısında örgütlerin yönetilebilmesi için klasik lider anlayışından kopup yenedünya sistemine uygun olacak şekilde farklı yönetim (liderlik) anlayışlarına ihtiyaç doğmuştur. Haliyle bu süreç farklı liderlik anlayışların gün yüzüne çıkmasına vesile olmuştur. Kurumların, örgütlerin işletmelerin ve grupların yeni sürece adapte olabilmesi için yeniden şekillenmeleri gerekmekte olup, bu süreçte karşılaşılan problemler etkili bir liderlik anlayışı için bir arayışa sebep olmuştur. Bu gelişmelerle birlikte var olan klasik liderlik anlayışı (elindeki imkanları baskı aracı olarak kullanan güç) yavaş yavaş ter edilmiş ve yerini farklı liderlik anlayışları almıştır. Bu çerçeveye dönüşümcü liderlik anlayışı ortaya çıkmış ve önem kazanmaya başlamıştır. Geleneksel anlayıştan farklı olarak dönüşümcü liderler, çalışanların ihtiyaçları başta olmak üzere beklentilerini, yeteneklerini ve potansiyel güçlerinin birbirinden tamamen farklı olduğunu görmüş ve bu süreçten sonra özellikle 80’li yıllardan itibaren bu anlayışa

duyulan ihtiyaç her geçen gün artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Dönüşümcü liderlik yeni liderlik yaklaşımları arasında önde görünen ve popüler olan bir liderlik yaklaşımı olduğu kabul edilmektedir. Literatüre giren güncel konulardan bir tanesidir. Son 20 yıldır bu liderlik anlayışının hem Türkiye’de hem de uluslararası boyutta önem kazandığı görülmektedir. Dönüşümcü lideri (Değişim ve gelişimi destekleyen lider) geleneksel (Klasik) lider anlayışından ayıran temel özellik kendi güç ve otoritesini kaybetme korkusunun olmamasıdır. Bu hususta liderlik süreci boyunca liderlerin bazı kişisel özellikleri, şartları, ihtiyaçları ve bazı paradigmaları devreye girmektedir (Şentürk ve diğ., 2016: 175).

Dönüşümcü liderlik kavramı 1978 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya atılmıştır. Lider ile liderin hitap ettiği kişiler arasındaki ilişkilerin kökten değişme özelliği Dönüşümcü liderliğin esasında vardır (Ayrancı ve Öge 2010: 39). Dönüşümcü (Transformasyonel) liderler, başta kendi eylemlerine yön verecek şahsi değerleri olmaz üzere örgüt içindeki diğer çalışanların da değerlerini belirler. Böylelikle örgüt içinde ortak bir fikir birliği ve bilinçli bir eylem modeli geliştirirler. Bu liderler mümkün oldukça gücü yaygınlaştırıp örgüt içindeki diğer bireylere dağıtırlar. Kişilerin özü ile ilgilenip görevlerde gerçek anlamda yetkilendirme yaparlar. Dönüşümcü liderler, örgütten fayda sağlayan; müşterileri, çalışanları, yöneticileri, satıcıları vs. tüm kesimi önemser ve dikkate alırlar.

Liderlerin özelliklerine göre her lider yaklaşımının farklı bir davranış modeli veya bileşeni vardır. Bu çerçevede dönüşümcü liderlerin davranış bileşenleri ise temelde dört ayrı gruba ayrılmaktadır. Bunlar; entelektüel teşvik, bireysel ilgi, esin ve karizmadır (Karip, 1998: 4). Bu bileşenlere tek tek bakacak olursak; liderin hayranları veyahut takipçileri liderin karizma özelliği sayesinde liderle özdeşleşir. Liderlerin bir diğer davranış şekli olan esin; liderler takipçilerden yoğunlukla gelen talep ve istekleri sık sık dile getirirler. Çalışanlarına farklı, ilgi çekici ve yaratıcı çözümler bulma hususunda teşvik etmek de lideri bir diğer özelliklerindedir. Dönüşümcü liderlerin davranış boyutlarından olan bireysel ilgi ise çalışanların liderleri tarafından desteklendiğini somut bir şekilde hissettirmek ve yaptıkları işlerin de bizzat lider tarafında takdir edilmesidir.

Liderlik yaklaşımlarıyla ilgili süregelen çalışmaların sonucunda vücut bulan dönüşümcü liderlik anlayışı, örgütlerin yeniden şekillenmeleri ve yeni düzen içindeki değişim süreçlerinde ihtiyaç olan yönetim anlayışı ve hareket şekillerini bütünleştirmektedir. Dönüşümcü (Transformasyonel) liderler yönettikleri kurum ve kuruluşların gelecek için hedefledikleri amaçlara ulaşmak için, farklı bir perspektifle oluşturdukları vizyon ile beraber gerekli kurumsal koşulları da hazırlayarak, çevresel değişimleri fırsatlara çevirirler (Özalp ve Öcal, 2000: 209). Yöneticisi buldukları sağlık kurumlarına yukarıda sayılı liderlik vasıflarına sahip kişiler başka bir anlamda da kurumlarına itibar kazandıran liderler olarak anılacaklardır. Zira itibar kavramı, tüm insanların diğer insanlar, markalar, kurum ve kuruluşlar hakkında zihinlerinde canlanan olumlu ya da olumsuz değer yargılarını ifade eder. Çünkü itibar kurumun sürdürülebilirliğini sağlayan en temel unsurdur (Altıncık, 2018: 8).

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Son zamanlarda iş yaşamında karşılaşılan ve üzerinde sıkça durulan en önemli sorunlardan biri de kurum içi çalışanların genel (iş ortamı, koşulları, yöneticiler ve şartlar gibi) memnuniyetsizliğidir. Günümüzde kurum ve kuruluşların, işletme ve örgütlerin temel amaçlarından olan mal ve hizmet üretimi dışında ayrıca personel memnuniyeti de bu amaç ve hedefler içine girmiş bulunmaktadır. Yani personel/çalışan memnuniyeti örgütler için temel hedef ve amaç noktasına gelmiştir. Çalışan memnuniyetini başarabilmek için çalışanların örgüt hedef ve ilkelerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını/benliğini kabul ettirmesi anlamına gelen “Örgütsel bağlılık” kavramı ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002: 37). Her bir işyerinin veya örgütün belli bir çalışma standardı ve çalışma ilkeleri vardır. Bir örgütte çalışacak olan kişileri örgütün standartlarına uygun olarak seçmek, çalışanların gelişimini desteklemek, işyeri fiziki koşullarını çalışma ortamına uygun bir şekilde hazırlayarak etkin ve yeniliklere uygun bir ortamın hazırlanması, iş görenin iş hayatını devam ettirme ve nitelik-nicelik olarak verilen işleri iyi yapması için her zaman yeterli olmayabilir. Bu süreçte iş görenin güdülenerek çalıştığı kuruma bağlı bir şekilde çalışması fikri ön plan çıkmaktadır (Balcı, 1985: 2).

İşletmeler ve örgütler için ciddi sonuçlar doğuran örgütsel bağlılık kavramı; birçok bilimsel araştırma konusu olmuş olmasına rağmen örgütsel bağlılık konusuna ilişkin tüm disiplinleri kapsayacak kesin bir tanımlama veya açıklama yapılamamıştır. Bunun temel sebebi ise sosyo-psikoloji, psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi alan araştırmacıların örgütsel bağlılık konusunu kendi uzmanlık görüşüne göre değerlendirmeleri olmuştur. Her disiplinin konuya ilişkin görüşü hiç şüphesiz farklı olmuştur. Bundan ötürü konuyla ilgili literatüre bakıldığında farklı tanımlamalarla karşılaşmak mümkündür (Çöl, 2004: 36).

Karatepe ve Halıcı (1998) örgütsel bağlılığı; “iş görenlerin örgütsel amaç ve hedefleri her haliyle onaylamaları ve bu amaçlara ulaşmak maksadıyla çok çalışmaları ve örgütün daimi personeli olmak istemeleri” şeklinde tanımlamıştır. Bazı araştırmacılar ise konuyla ilgili “iş görenlerin çalıştıkları örgütlere olan sadakatleri ile ilgili tutumları” şeklinde tanımlamıştır. Örgütlerin devamlılık ve sürdürülebilirliği için beş sebepten ötürü örgütsel bağlılığa ihtiyaç duydukları anlaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın ihtiyaç gerekliliği ile ilgili beş temel ilkesi;

- ✓ Çalışanların işe olan devamsızlıkları, işi bırakma, işten çekilme ve farklı kurumlardaki iş arayış faaliyetleri,
- ✓ Çalışanların işi sahiplenmesi, iş motivasyonları, iş doyumunu, sergiledikleri performans gibi tutumları, duyguları bilişsel yapılar,
- ✓ Sorumluluk bilinci, işe olan katılımı, özerklik, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin temel özellikler,
- ✓ Çalışanların demografik bilgi ve durumlarına ilişkin özellikler,
- ✓ Kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık bilinçleri olarak sıralanabilir (Balcı, 2000: 16).

Örgütsel bağlılığa farkı bir perspektiften baktığımızda önemli bir diğer unsurda örgüt ile çalışanların karşılıklı bir değişim sürecinde olmasıdır. Kişilerin kendini bir örgüte ait hissetmesi, buldukları örgütte kazandıkları ödül ve genel kazançlarına bağlıdır. Diğer bir ifade ile birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey örgüt kültürüne uygun bir şekilde tavır sergileyip kendini o örgüte adanmasına karşılık bir ödül veya kazanç beklemektedir (Erceylan, 2010: 10). Örgütsel bağlılık genel anlamıyla; çalışanların, örgütün koyduğu hedef ve amaçlara ulaşmak maksadıyla emek vermesi, örgütün tüm amaçlarını benimsemesi ve çalışanın örgütteki konumunu sürdürmesini içeren bir kavramdır. Allen ve Meyer'e (2003) göre "bu bağlılık kişiyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Bu psikolojik durum üç farklı boyutta incelenmelidir. Örgüte bağlılığın bu boyutları; rasyonel, normatif ve duygusal bağlılık şeklinde sıralanmıştır.

Rasyonel bağlılık (devam veya zorunlu) ; çalışanların örgütte çalıştıkları dönem boyunca gösterdikleri fedakârlıkları karşılığında elde ettiklerini, örgütten çıkması halinde kaybetme korkusuyla oluşan bir bağlılıktır. Bundan ötürü bireylerin zorunluluk nedeniyle örgütte kalmaya devam etmeleri durumuna sebebiyet vermektedir.

Normatif bağlılık (ahlaki) ; çalışanların örgüte bağlılıkları, etik ve ahlaki duygular vesilesiyle örgütten ayrılmamaları gerektiğine inanmalarına bağlıdır. Kişilerin kendini örgüte karşı borçlu hissetmesi veya minnet duyması sebebiyle çalışmaya devam etmesidir.

Duygusal bağlılık; birey ile örgüt arasındaki duygusal bir bağın olmasından yola çıkan bir bağlılıktır. Çalışanların örgütle özdeşleşmesi, çalışanların örgüte katılımı ile gerçekleşen bir bağlıdır. Çalışan kendini örgütün bir parçası olarak hisseder ve örgüt çalışan için büyük bir öneme sahip olmaktadır (Bryant, 2003: 35). Bu durumda diğer örgütsel bağlılık bileşenlerine baktığımızda, örgüt için en iyi bağlılık bileşenin duygusal bağlılık olduğunu söylememiz mümkündür.

Boylu ve Karakaş' a (2011) göre çalışanların bir örgüte olan bağlılıklarının artmasında işe alıştırma eğitimlerinin önemli bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır. İşe alıştırma eğitimleri ile birlikte örgütlerin uzun-kısa vadede rekabet imkanı sağlayacağı ve mevcut koşullara göre kendini yenileyip geliştirebileceği de anlaşılmaktadır. Dolayısı ile örgütlerin bu olanaklardan faydalanabilmeleri için işe alıştırma eğitimlerine önemi vermeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca yapılan literatür taramasında müşteri memnuniyetinin de örgüte olan bağlılığı etkilediği görülmektedir. Çalışanların moral ve motivasyonları yerinde ise sergiledikleri davranışlar da örgütten hizmet almaya gelen müşterileri olumlu yönde etkileyebileceği birçok araştırma da görülmektedir. Konuyla ilgili Karakaş ve Serçek (2014) müşterilerin örgütten beklentilerinin karşılanma hızı (müşteri beklentilerinin ne kadar sürede karşılandığı) örgütün kalite ölçütlerinden biri olduğu, bir örgütte kalitenin sağlanabilmesi ise çalışanların hizmeti sunma biçimi, hızı, çalışma ortamı, çalışan bilgisi-yeteneği, vb. durumlarla ilişkilidir. Dolayısı ile müşteri beklentilerinin yanında çalışanların da beklentilerinin karşılanması

hizmetteki kaliteye olumlu yansıtacağı anlaşılmaktadır. Bu durumda çalışanların işten tatmin olacağı ve dolayısı ile örgüte olan bağlılık düzeylerini olumlu olarak etkileyecektir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel bağlılık; bir grubun üyesi olarak işe devam etme sürecinde güçlü bir istek, grup menfaati doğrultusunda maksimum seviyede emek sarf etme arzusu, grubun değer, amaç ve hedeflerine ulaşma yolunda net bir inanç ve çalışanın grup ile özdeşleşme gibi özelliklerin tamamını kapsamaktadır. Tüm şart ve koşullarda bağlılık değişmemekle beraber örgüte bağlılık düzeyleri kişiden kişiye değişebilir. Bir kişinin örgüte bağlılık derecesini belirleyen bazı düzeyler (göstergeler) vardır. Bu göstergeler; örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, örgüt içi fedakarlıklarda bulunma, örgüt üyeliğini devam etme isteği ve örgüt ile özdeşleşebilme şeklinde açıklanmıştır (İbicioğlu, 2000: 14-15-19).

Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme; Örgütsel bağlılığın en önemli kriteri bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir. Bireysel geçmişin ve mevcut mevkilerin benzerliği ne kadar fazlaysa amaçların ve değerlerin algılanan paylaşılma derecesi o kadar fazla olur. Bireyin örgütün yansıtılan, var olan vizyon ve misyon değerlerinin örtüşmesi bireyin gruptaki örgütsel rolünde performans artışı sağlar. Artan performans artışı bireyin örgüt içi etkinliğini arttıracığından bu performans artışı ile örgütsel role bağlılık arasında doğru orantı vardır. Bireyin toplum içindeki kişisel değerleri ve konumu ile örgütün toplum tarafından öngörülen değerleri ve toplum içindeki konumunun denkliği kişinin örgüte dair amaç ve değerleri benimsemesinde büyük bir etken grubudur (Seymen, 2008; Bolat ve Bolat 2008; Yıldız, 2015). Bir çalışanın çalıştığı örgüte olan bağlılığını belirleyen en önemli gösterge, kişinin örgütün amaç ve değerlerini kabul etme derecesidir. Eğer bir çalışan örgütün amaç ve hedeflerini- değerlerini kabul etmiyorsa örgüte bağlılık da göstermesi beklenemez. Bir çalışanın örgüte olan bağlılık seviyesini geliştirmesi, örgüt ile çalışanın amaçlarının büyük oranda örtüşmesine bağlıdır (Erdoğan, 2011: 113).

Örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme; çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi boyunca hiçbir kişisel çıkar beklentisi olmadan örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için kendinden fedakârlıklarda bulunması, örgütü (organizasyonu) kabul ettiğini ve örgüte bağlı olduğunun göstergesidir. İkinci Dünya savaşından yenilgiyle ayrılan Japonya'nın ekonomisini hızla toparlayabilmesi ve geliştirmesi büyük oranda toplum yapısının tüm dinamiklerinde söz konusu bağlılık düzeyinin (fedakarlıkta bulunabilme) ciddi bir rolü olduğunu söylememiz mümkündür (İnce ve Gül, 2005: 10). Örgüt üyesi kişinin örgüt menfaatine ortaya koyması gerekenden fazlası için çaba göstermesi, efor sarf etmesi fedakarlık olarak tanımlanır. Bu tanıma ek olarak gösterilen çabanın fedakârlık olarak adlandırılabilmesi için karşılıksız bir katkının mevcut olması gerekmektedir. Karşılıksız katkı durumunda birey örgütte var olma ve ayrılma konusunda sıfır noktasındadır. Burada söz konusu bireyin tatmin olması veya işinde tatminsizliğidir (Luthans, 1994: 141).

Örgüt üyeliğini devam etme isteği; çalışanların örgüt için çalışma ve hizmet etme istek ve arzusunun devam etmesi örgüte bağlılık düzeyini göstermektedir. Kişide çalışma arzusu yok ise herhangi bir örgütsel bağlılıktan bahsetmemiz mümkün olmayacaktır. Diğer (amaç ve değerlerini kabul etme- fedakarlıkta bulunma) örgütsel bağlılık göstergelerine eşdeğer olarak bu gösterge de çalışanların kurumuna yönelik pozitif duygularının bir sonucudur. Söz konusu bu bağlılığın oluşmasındaki temel ilke örgütün çalışanların problemleriyle birebir ilgilenmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirmesinde pozitif yönlü etki yapan faktörler; etkili insan kaynakları politikaları, örgüt içi etkin bir kurumsal iletişimin varlığı, sosyal aktiviteler, kariyer fırsatları, örgüt içi adil bir yönetim anlayışı şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Gündoğan, 2009: 7).

Örgüt ile özdeşleşebilme; kişinin içinde bulunduğu ortam, kurum, topluluk ya da grup ile ortak özellikler bularak, zamanla o kalıba girmesi (diğer özellikleri taşıması) veya kendi özelliklerini o özelliklere benzetmesi özdeşleşme olarak ifade edilmektedir. Daha geniş bir tanımlama ile özdeşleşme; özelliklerin farkındalığıdır. Bu sebepten ötürü bir kişi eğer bir kurum ile özdeşleşmek isterse, öncelikle kişinin kendi özelliklerini tanıması ve devamında örgüte has özellik ve değerleri fark edip o özellikleri kendi özellikleriyle ortak noktada bütünleştirmesi gerekmektedir. Çoğu zaman örgütsel ve bireysel kimliğin birleştiği durumlarda özdeşleşmenin ortaya çıktığını söylememiz pek mümkündür (Evren, 2017: 9).

3. SAĞLIK KURUMLARINDA LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Ülkemizde sağlık hizmetlerine ve hizmetlerin sunulduğu kurumlara olan talebin fazlalığı ve her geçen gün bu talebin artması, bu kurumların daha etkin, etkili ve verimli bir şekilde işletilmesi mecburiyetini doğuruyor. Ki bu tür kurumların yönetimi ancak ve ancak iyi bir lider yönetiminin olması ile mümkün olacaktır. Kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi ancak hastaneler gibi çok karmaşık yapıları misyon ve vizyon kavramlarına sahip yenilikçi, dönüşümcü liderlikler ile mümkün olabilmektedir. Sağlık sektöründe artan beklentiler ve oluşan rekabete cevap verebilmek için sektörde ve özellikle hastane yönetiminde etkin bir liderlik modeline ihtiyaç duyulmaktadır. Her ne kadar çalışma alanlarımızda iyi niyetli emeklerin ortaya konulması önemli olsa da bu iyi niyetli emeklerin anlamlı bir sonuca ulaşması beklenmektedir. Hastane yönetimlerinin iyi niyetli çabaları çalışanlar üzerinde etki yaratmakta iken sonuçları itibari ile hizmet çıktılarında beklenen değişimlerin oluşması pratik olarak kolay değildir. Hizmetin verildiği fiziki yapıların hizmeti sunma amaçlarına yönelik koşulları taşımasından, hizmet ünitelerinin birbirlerine uygun konumlarına, teşhis-tedavi için gerekli teknolojik donanımlardan, hastanelerin sağlık ve idari personelinin sağlık hizmetlerini verebilecek sağlık insan işgücü niteliğine sahip olmalarına kadar birçok faktör ön plana çıkmaktadır. Bu faktörlerin çoğu kısa veya orta vadede rahatça değiştirilebilir durumda veya nitelikte değildirler. Bu durumda hastane yöneticileri çok yönlü emek sarf etmek zorundadırlar. Hastane

yöneticileri bir taraftan örgütün temel yapı taşı olan faktörlerle ilgilenirken aynı zamanda örgüt içi değişimi yaratacak kültürü oluşturmak ve çalışanların örgüt kültürüne adapte olabilmeleri için iş ve işlere katılımlarının yanında onları işe motive eden faaliyetlerde de bulunmak zorundadırlar. (Örgücü ve Teker 2014).

Sağlık çalışanlarına yönelik sağlık örgütünün misyon ve vizyonunu benimsemesi, örgüt adına bir çaba gösterme istekliliği duyması, örgütsel üyeliğini sürdürme arzusu göstermesi kısacası tükenmişlik sendromlarına sahip olmamış çalışanların varlığı sağlık örgütlerinin üzerinde önemle durmaları gereken konular arasındadır. Yapılan araştırmalarda, güçlü bir örgütsel bağlılığın çalışanları bir dizi olumlu davranışa yönelttiği, buna karşın yetersiz düzeyde gerçekleşen örgütsel bağlılıkta ise iş bırakma, devamsızlık, gecikme ve düşük performans gibi örgüt açısından istenmeyen davranışsal sonuçların ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu nedenle yöneticiler çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını yüksek bir düzeyde olmasını önemsemektedirler (Yıldırım, 2011: 39).

Örgütler bir takım amaçların, değerlerin ve inançların bir araya getirilerek bütünü oluşturdukları yapılardır. Bireyler arasında paylaşılan ortak değerlerin çokluğu ne kadar çok ise o ölçülerde güçlü örgüt kültürlerinden söz edilebilir. Böyle örgüt kültürlerinin oluşması örgüt içi birliği sağlayarak, etkinlik, verimlilik ve sürekliliği meydana getirir. Örgütler ve bireyler karşılıklı bir şekilde birbirlerine faydalı oldukları sürece birbirlerine olan bağlılıkları devam edecektir. Örgüt çalışanlarının gelişimini desteklediği sürece ve onlar için fedakârlıklar yaptığı sürece çalışanlar da tüm güçleriyle (bilgi, yetenek, beceri, tecrübe gibi) örgüt için çalışmaktan vazgeçmeyeceklerdir. Zira ne birey ne de örgüt tek başına bir anlam ifade etmez. Birey olmadan örgüt kendi mevcudiyetini yitirirken, örgüt olmadan da bireyin kendini gerçekleştirme mümkün değildir. Kişi bir takım amaçlarını örgütte gerçekleştirebilmekte, örgütte amaçlarına bireyler sayesinde ulaşmaktadır. Eğer bu bütünlük bozulursa her ikisi de anlamını yitirir. Ancak bu bütünlük sağlanır da bağlılık güçlendirilirse, örgüt katlanması gereken çoğu maliyetlerden kurtulmuş olur, verimlilik artar ve rekabet avantajı sağlanır (Erceylan, 2010: 4-5).

Etkin liderlerin bulunmadığı örgütlerin başarılı olmaları güçtür. Lider örgüt üyelerinin görev dağılımlarından, çalışanların tutumlarına ve çalışmalarına kadar ilgiliyen çatışan taraflar arasında da arabulucu rolü üstlenmek durumundadır. Örgütün içinde bulunduğu sektörün, çevresi, büyüklüğü ve yapısal özellikleri liderin etkileme gücünü değiştirmektedir. Aynı zamanda liderin yapısal özellikleri ve grup içi davranışları örgütün başarı faktörleri üzerinde etkili olmaktadır. Liderler, örgütlerin başarı ve verimliliklerinin artışında büyük önemi olan işlevleri sayesinde çalışanlar için yön tayin edici olarak ayrıca onları istenilen hedeflere yönlendirmekte mahirdirler. Bundan dolayı lider, yönettiği örgütün ileride nerede olmasını istediğine dair bir vizyon belirleyerek ve örgütün bir geleceğe ulaşmasını sağlamayı amaçlar. Lider, hedef koyduğu vizyona ulaşmak için kendi stratejisini ortaya koyar. Liderler çalışanlarının bilgi, yetenek, beceri ve tecrübelerini tamamen kullanabilecekleri bir ortam oluşturarak, onları örgüt vizyonu için beraberinde harekete geçirirler. Ayrıca liderler,

çalışanlarının bilgi, yetenek, vizyon ve strateji durumlarına göre sorumluluk ve yetkilendirme yaparak onları eğitecektir (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009: 148).

SONUÇ

Uygun liderlik vasıflarıyla örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek yerinde olur. Çünkü lider, çalışma kapasitelerinin altına düşen çalışanlara ilham vererek motivasyonu sağlayabilir iken çalışanların örgüt için sarf etmesi gereken potansiyel enerjiyi artırmış olacaktır. Örgütsel bağlılık, çalışanın bulunduğu işte devam etmesi yönünde şiddetli bir arzuya sahip olması ve iş değiştirmemesi olarak tanımlanacak olur ise burada lider faktörünün ön plana çıkacağını söyleyebiliriz. Çalışma kapasitesi ve potansiyeli azalmış, işten ayrılma noktasına gelmiş çalışanı ancak güçlü, deneyimli ve entelektüel bir lider vasıtasıyla tekrar işe ve örgüte bağlılığını artırılabilir.

Sağlık kuruluşları sunmuş oldukları hizmetlerini insan hayatının devamlılığını sürdürmek gibi en değerli olana hizmeti esas aldıklarından kar amacı ile kurulan diğer tüm hizmet sektörlerinden farklı bir noktada konumlandırılmaktadır. Sağlık örgütünde üretim ve yönetim kademeleri arasında ki bütünlüğü ancak alanında uzman lider sağlayabilir. Liderin görevi ise örgütün kaynakları esas alınarak belirlenecek vizyon ve misyon hedeflerine ulaşılması için çalışanların fikir ve yetenekleri harekete geçirilecek, hedeflerin başarısı için çalışanların inançlı olmaları sağlanacak, yapılan işe aidiyet ve işin verimliliği için çalışmalar düzenlenecektir. Lider sağlık örgütünde öylesine bir yapı oluşturmali ki çalışanlar örgütün başarısı için hiçbir denetim söz konusu olmadan bireysel istekleriyle, belirlenen hedeflere mutluluk duyarak ulaşma arzusu taşıyabilsinler. Bu başarılar için hem liderlere hem de örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara ihtiyaç söz konusudur. Ancak en önemli olan ise çalışanların örgüte bağlılığı için lider tarafından bir takım önlemler alınmalıdır. Örneğin; kliniklerde ki personel sayıları artırılarak çalışanların çalışma şartları daha iyi hale getirilebilir, örgütsel karar alınma durumlarına çalışanların katılmasının sağlanabilir, maaş-ikramiye vb. maddi teşviklerin çalışan memnuniyetini ve örgütsel bağlılığı artırılabilir. Ya da liyakate esas terfi durumlarının sağlanması, kariyer geliştirme fırsatlarının verilmesi gibi daha pek çok önlem sağlık sektöründe çalışanlar tarafından örgütsel bağlılığı sağlayıcı öneriler olarak sayılabilir.

Liderin çalışanlarını her zaman destekleyici tavırları, aralarındaki pozitif iletişim ve yöneticilere olan güven birleşiminin çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu yönde artıracığı bilinmektedir. Örneğin yapılan bir çalışmada dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir. Zira dönüşümcü liderlik çalışanlara vizyon ve misyon sağlayarak, kendilerine güveni sağlamaktadır. Lider tarafından kendilerini her konuda desteklediğini hisseden çalışan örgüt çıkarlarını kendi menfaatlerinin üzerinde tutarak yüksek performans sergiler. Yani dönüşümcü liderlik çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarını bireysel ve örgütsel olarak olumlu şekillerde etkilemektedir. Bu tip liderliğin tipik özellikleri ise; karizma, motive etme, entelektüel yaratıcılık, bireyselleştirilmiş düşünce olarak sınıflandırılmaktadır (Çakınberk ve Demirel, 2010: 117).

KAYNAKÇA

- Altuncık, H., (2018), “İtibar Yönetimi” Yönetim Genel Esaslar, Orion Kitabevi, Ankara, s. 405-414.
- Ayrancı, E. & Öge, E., (2010), Dönüşümsel Liderlik Kavramı Hakkında Önde Gelen Teoriler ve Türkiye’de Kavramı Ele Alan Çalışmalar, ABMYO Dergisi. 17, (2010)(37-46).
- Balcı, A., (1985), Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A., (2014), Örgütsel Gelişme Kuram ve Uygulama, Pagema Yayıncılık, Ankara.
- Baltaş, A., (2000), Ekip Çalışması ve Liderlik, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bass, Bernard, M., (1997), “Does the Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?”, American Psychologist, Cilt.52, Sayı.2, (130-139).
- Bolat, O. İ., & Bolat, T., (2008), “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(19), 75-94.
- Boylu, Y., & Karakaş, A., (2011), İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı-1, ss: 72
- Bryant, Scott E., (2003), “The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating, Sharing and Exploiting Organizational Knowledge”, Journal of Leadership & Organizational Studies, Cilt.9, Sayı.4, (32-44).
- Cinel, M. O., (2008), Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çakar, U., & Arbak, Y., (2003), Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zeka Gerektirir mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:18, Sayı:2, İzmir, ss:83-98
- Çakınberk, A., & Demirel E. T., (2010), Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 103-119.
- Çöl, G., (2004), Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6 (2).
- Dengiz, M. G. ,(2000), Takım Çalışması Teknikleri, Academyplus, Ankara.
- Doğan, S., (2003), Personel Güçlendirme, Empowerment Sistem, İstanbul.

- Erceylan, N., (2010), Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Erdoğruca, P., (2011), Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Evren, Z., (2017), Örgütsel Bağlılık ve Mağazacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.
- Gardner, W. L., & Avolio, B. J., & Luthens, F., & May, D. R., & Walumbwa, F., (2005), Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16, 343-372
- Gül, H., (2002), Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesi ve Değerlendirilmesi, *Ege Akademik Bakış: Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1.
- Gündoğan, T., (2009), Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Müdürlüğü, Ankara.
- Harvey, P., & Martinko, M. J., & Gardner, W. L., (2006), Promoting authentic behavior in organizations: An attributional perspective. *Journal of Leadership and organizational Studies*, 12(3), 1-11.
- İbicioğlu, H., (2000), Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), s:14-15-19.
- İlgar, L., (1996), Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- İnce, M., & Gül, H., (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara.
- Karakaş, A., & Serçek, S., (2014), Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11 (2), 2014, 90-107.
- Karatepe, O., & Halıcı, A., (1998), İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme, VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Karip, E., (1998), Dönüşümcü Liderlik, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Issn:1300-4832, Cilt-4, Sayı-4

- Kocaturk, A., (2007), Meslek Lisesi Müdürlerinin Karizmatik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul s.40
- Koçel, T., (2010), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Luthans, F., (1994), Organizational Behavior. McGraw-Hill, Inc., New York
- Ören, S. A., (2006), Günümüzün Liderlik Profili: Transformasyonel (Dönüştürücü) Liderlik Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.
- Örgücü, E., & Teker, S. K., (2014), Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi – Sayı:24.
- Özalp, İ., & Öcal, H., (2000), Örgütlerde Dönüştürücü (Transformational) Liderlik Yaklaşımı, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,3(4), Balıkesir.
- Öztürk, N., (2005), Bulgaristan ve Türkiye’deki Okul Müdürlerinin Yöneticilik ve Liderlik Davranışları (Sofya ve İstanbul İlleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Seymen, O. A., (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Şentürk, F. K., Durak, M., Yılmaz, E., Kaban, T., Kök, N. & Baş, A., (2016), Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.8 Sayı.17. 2016- Aralık (s. 173-198).
- Taylor, R., (2009), Leadership Theories and the Development of Nurses in Primary Health Care, C:19, No:9.
- Tengilimoğlu, D., (2005), Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C:4, No:14.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2018), Sağlık İşletmeleri Yönetimi, 9. Baskı. Nobel Yayın, Ankara.
- Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y., (2009), Örgütlerde Stratejik Liderlik ve Özellikleri. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, s: 121-156.
- Yaşar, İ. H., (2018), “Abraham Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, Yönetim Kuram ve Teknikleri, Orion Kitabevi, Ankara, s. 117-126.
- Yıldırım, H., (2011), Lider Etkinliğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerindeki Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Yıldız, S. M., (2015), Lider-Üye Etkileşimi, İşyerinde Mobbing ve Mesleki tükenmişlik ilişkisi. Ankara. Detay Yayıncılık. Ss: 38