



TEYD

TOPLUM, EKONOMİ VE YÖNETİM DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIETY, ECONOMICS AND MANAGEMENT

e-ISSN: 2757 - 5489

HAZİRAN 2023

SAYI 01





TOPLUM, EKONOMİ VE YÖNETİM DERGİSİ
TEYD

JOURNAL OF SOCIETY, ECONOMICS AND MANAGEMENT
JSEM

**TEYD HAKEMLİ BİR DERGİDİR.
JSEM IS A PEER-REVIEWED JOURNAL**

Yayınlanan makalelerin sorumluluğu yazara/yazarlara aittir.
The responsibilities of the articles belong to the author/authors

Dergi İmtiyaz Sahibi: Prof. Dr. Kazım UYSAL
Journal Executive Owner

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KAVASOĞLU
Editorial Board Secretary

Baş Editör: Doç. Dr. Üyesi Yusuf UYSAL
Editor in Chief

Editör: Öğr. Gör. Selçuk ASLAN
Editor

Editör Yardımcıları: Öğr. Gör. Nemra KANLI
Associate Editors Öğr. Gör. Serhat BAYRAK

Yabancı Dil Editörü: Öğr. Gör. Sait SARIOĞLU
English Language Editor

Türkçe Dil Editörü: Öğr. Gör. Mehmet Ali DİNÇAY
Turkish Language Editor

Kapak Tasarımı: Öğr. Gör. Yaşar Emin AKÇA
Cover Design

TOPLUM, EKONOMİ VE YÖNETİM DERGİSİ (TEYD)

Dumlupınar Üniversitesi Gediz Meslek Yüksekokulu'nun resmi, hakemli ve bilimsel dergisidir. Dergi, bilginin serbest dolaşımı ve yaygınlaştırılması için çalışan açık erişimli bir elektronik dergidir.

2023 yılında Haziran ve Ekim aylarında yayımlanacak dergi, **2024 yılı itibariyle Şubat, Haziran ve Ekim** olmak üzere **dört ayda bir ve yılda üç kez** yayımlanacaktır.

Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir.

Derginin temel amacı; sosyal bilimler alanında bilimsel bilgi üretimine katkı sağlamaktır. Bilime yenilik getiren, yeni bir bilimsel yöntem geliştiren veya bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulama niteliğinde olan özgün makalelere yer vermeyi amaçlamaktadır. Dergide, İktisat, İşletme, Edebiyat, Tarih, Psikoloji, Siyaset Bilimi, Sosyoloji, Kamu Yönetimi, Ekonometri, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Maliye ve Uluslararası İlişkiler alanlarının kapsamına giren tüm konulardaki özgün çalışmalar yayımlanır.

DANIŞMA & YAYIN KURULU
(Advisory & Editorial Board)

Prof. Dr. Abdullah KARAMAN	(Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdullah YILMAZ	(Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	(Selçuk Üniversitesi)
Prof. Dr. Allahverdi MEMMEDLİ	(Bakü Devlet Üniversitesi)
Prof. Dr. Alpaslan YÜCE	(Kafkas Üniversitesi)
Prof. Dr. Atilla BATUR	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bekir PARLAK	(Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Fatih KIRIŞIK	(Karabük Üniversitesi)
Prof. Dr. Fatih Mehmet ÖCAL	(Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Prof. Dr. Feyzullah ÜNAL	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Hüsametdin İNAÇ	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal VATANSEVER	(Alaaddin Keykubat Üniversitesi)
Prof. Dr. Mahmut ZORTUK	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER	(Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi)
Prof. Dr. Özgür ÖNDER	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Qulu MEHERREMLİ	(Bakü Devlet Üniversitesi)
Prof. Dr. Ramiz SEVDİMALIYEV	(Bakü Devlet Üniversitesi)
Prof. Dr. Yavuz BOZKURT	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	(Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi)
Doç. Dr. Aygün EZİMOVA	(Bakü Devlet Üniversitesi)
Doç. Dr. Aynur NESİROVA	(Bakü Devlet Üniversitesi)
Doç. Dr. Aytekin ZEYNALOVA	(Bakü Devlet Üniversitesi)
Doç. Dr. Eray ACAR	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Doç. Dr. Esra KABAKLARLI	(Selçuk Üniversitesi)
Doç. Dr. Faiq ELEKBERLİ	(Azerbaycan Milli İlimler Akademisi)
Doç. Dr. Faruk TEMEL	(Erciyes Üniversitesi)
Doç. Dr. Kemalettin ERYEŞİL	(Şırnak Üniversitesi)
Doç. Dr. Liudmyla RADOVETSKA	(National Academy of Security Service of Ukraine)
Doç. Dr. Mesut DOĞAN	(Afyon Kocatepe Üniversitesi)
Doç. Dr. Murtaza HASANOĞLU	(Azerbaycan Devlet İdarecilik Akademisi)
Doç. Dr. Recep REHİMLİ	(Azerbaycan Devlet İdarecilik Akademisi)
Doç. Dr. Resul ÖZTÜRK	(Selçuk Üniversitesi)
Doç. Dr. Savaş ERDOĞAN	(Selçuk Üniversitesi)
Doç. Dr. Sezgin KAYA	(Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Xatire HÜSEYNOVA	(Bakü Devlet Üniversitesi)
Doç. Dr. Yasin TAŞPINAR	(Karabük Üniversitesi)
Doç. Dr. Yıldız ATMACA	(Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Arif Behiç ÖZCAN	(Selçuk Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Hikmet Salahaddin GEZİCİ	(Selçuk Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Selami ERDOĞAN	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Seyhat BAYRAK GEZDİM	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Elnur ALİYEV	(Azerbaycan Devlet İdarecilik Akademisi)

İLETİŞİM BİLGİLERİ (Contact Info)

Dumlupınar Üniversitesi Gediz Meslek Yüksekokulu, Gediz, KÜTAHYA
e-posta (e-mail): teyd@dpu.edu.tr
İnternet Sayfası (Web Page): <http://teyd.dpu.edu.tr>

BU SAYIDA GÖREV ALAN HAKEMLER*
(REFEREES OF THIS ISSUE)

Prof. Dr. Gürbüz ÖZDEMİR	(Çankırı Karatekin Üniversitesi)
Prof. Dr. Selim KAYHAN	(Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ayça EMİNOĞLU	(Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Ebru ERTÜRK	(Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Gözde KOCA	(Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)
Doç. Dr. Hasan Mahmut KALKIŞIM	(Gümüşhane Üniversitesi)
Doç. Dr. Neşe ÇOBAN ÇELİKDEMİR	(Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Özgür ÇARK	(Abant İzzet Baysal Üniversitesi)
Doç. Dr. Sinan YAZICI	(Bayburt Üniversitesi)
Doç. Dr. Tufan SARITAŞ	(Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi)
Doç. Dr. Vedat YILMAZ	(Malatya Turgut Özal Üniversitesi)
Doç. Dr. Yasin TAŞPINAR	(Karabük Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Hikmet Salahaddin GEZİCİ	(Selçuk Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Selami ERDOĞAN	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Seyhat BAYRAK GEZDİM	(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Şerife UĞUZ ARSU	(Aksaray Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Yasin KARADENİZ	(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Deniz ALTINSOY	(Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)
Öğr. Gör. Dr. Mustafa DEMİRCİ	(Artvin Çoruh Üniversitesi)
Dr. Mesut Altar KAPLAN	(İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı)

* Öncelikle unvan daha sonra alfabetik sıralamaya göre düzenlenmiştir.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

- Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldığı Şiddetin Sıralı Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi
Examination of the Healthcare Professionals' Exposure to Violence Using Sequential Logistics Regression Analysis
Musa DEMİRHAN ve Sema BEHDİOĞLU.....1-23
- Türkiye’de Katılım Bankacılığının Performans Değerlendirmesi: Panel Veri Analizi
Performance Assessment of Participation Banking in Turkey: Panel Data Analysis
Gökhan DAĞILGAN.....51-64
- Antik ve İmparatorluk Çin’inde Hanedanlıklar Bürokrasisi: Weberyen Bir Bakış
Dynastic Bureaucracy in Ancient and Imperial China: A Weberian Review
Kadir Caner DOĞAN ve Sadi ARSLAN.....65-87
- Sermaye Birikimi ve Postmodern Mutluluğun Çok Disiplinsel Bir Değerlendirmesi
A Multidisciplinary Assessment of Capital Accumulation and Postmodern Happiness
Ahmet EFE.....88-110
- Wagner Grubu’nun Yapısı ve Operasyonları Üzerine Bir İnceleme
An Assessment of the Structure and Operations of the Wagner Group
Anıl Çağlar ERKAN ve Ahmet ATEŞ.....111-130
- Kamu Yönetiminde Kimlik Krizi Üzerine Bir Değerlendirme
An Assessment of the Identity Crisis In Public Administration
Veysel EROL.....145-162
- Modern ve Postmodern Kent
Modern and Postmodern City
Enes YALÇIN.....163-180

İnceleme Makalesi / Review Article

- Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Mülteci ve Göç Lojistiğinin Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkileri
Economic Effects of Refugee and Migration Logistics in South East Anatolia Region
Onur AKKAYA ve Mehmet ŞENTÜRK.....131-144

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Teorik Makaleler / Theoretical Articles

Yeşil Örgütsel Davranışın Kavramsal Çerçevesi

The Conceptual Framework of Green Organizational Behavior

Sare KAVASLAR ve Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU.....24-34

The Evolution of Human Resource Management in Managerial Thinking

Yönetimsel Düşüncede İnsan Kaynakları Yönetiminin Evrimi

Abdullah YILMAZ35-50

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MARUZ KALDIĞI ŞİDDETİN SIRALI LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ¹

Musa DEMİRHAN²
Sema BEHDİOĞLU³

Öz

Günlük yaşantımızın içinde yer alan şiddet olgusu birçok farklı alanda kendini göstermektedir. Bu alanlardan birisi de sağlık sektörüdür. Sağlık çalışanlarının mesleki görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları farklı türde şiddet olayları bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmayla sağlık sektöründe yaşanan şiddet olaylarına ışık tutmak ve önerilerde bulunmak amaçlanmaktadır. Çalışmanın amacına bağlı olarak hazırlanan ölçek yardımıyla sağlık sektöründe şiddete neden olan faktörler ortaya konulmuştur. Sıralı lojistik regresyon analizi yardımıyla bağımlı değişken olarak belirlenen şiddete maruz kalma sıklığı ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki araştırılmış ve sağlık çalışanlarına yönelik şiddete neden olan unsurların neler olduğu hakkında bilgi verilmiştir. Sağlık çalışanlarının hastalara karşı fazla toleranslı olması ve uygulanan tedaviden memnun kalınmaması, şiddete karşı koruma yöntemi olarak kabul edilen beyaz kod uygulamasının etkili olmaması şiddet oluşumuna neden olmuştur. Hastaya uygulanan tedavi yönteminin getirdiği riskin yanı sıra hizmeti sunarken imkânların kısıtlı olması da şiddetin açığa çıkmasında önemli rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının şiddet sonrası yasal haklarını kullanmadığı ya da kullanılmadığı, hastanın kendini önemsiz hissetmesi ve sağlık çalışanının statüsüne saygı göstermemesinin şiddeti etkileyen unsurlar olduğu saptanmış, bu unsurlara yönelik önlemler ve öneriler sıralanmıştır. Böylece sağlık alanında çalışan personelin zor çalışma şartlarının yanı sıra yaşadıkları durumlar dikkat çekilmek istenmiş ve yapıcı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Sağlık
Şiddet
Sıralı Lojistik Regresyon Analizi

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 02.01.2023
Kabul Tarihi : 30.01.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1228283

¹ Bu makale; Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ekonometri Yüksek Lisans programında Prof. Dr. Sema BEHDİOĞLU danışmanlığında hazırlanan "Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldığı Şiddetin Sıralı Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi" adlı tezden üretilmiştir.

² Doktora Öğrencisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, e-posta: musa06375@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0381-8778.

³ Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, e-posta: sema.behdioglu@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4759-2088.

EXAMINATION OF THE HEALTHCARE PROFESSIONALS' EXPOSURE TO VIOLENCE USING SEQUENTIAL LOGISTICS REGRESSION ANALYSIS

Abstract

The phenomenon of violence in our daily life manifests itself in many different areas. One of these areas is the health sector. The subject of this study is the different types of violence that healthcare professionals encounter while performing their professional duties. With this study, it is aimed to shed light on violence in the health sector and to make suggestions. With the help of the scale prepared depending on the purpose of the study, the factors causing violence in the health sector were revealed. With the help of ordinal logistic regression analysis, the relationship between the frequency of exposure to violence, which was determined as the dependent variable, and the independent variables, was investigated and information was given about the factors that cause violence against healthcare workers. As a result of the study, there are important factors that cause violence against health workers. Factors such as healthcare professionals being very tolerant towards patients, patients' dissatisfaction with the treatment administered, and the ineffectiveness of the code of white practice, which is accepted as a protection method against violence, led to the occurrence of violence. In addition to the risk brought by the treatment method applied to the patient, the limited opportunities while providing the service play an important role in the emergence of violence. It has been determined that the health workers do not use their legal rights or are not made to use their legal rights after the violence, the patient feels insignificant and does not respect the status of the health worker, and measures and recommendations for these elements are listed. Thus, it was aimed to draw attention to the difficult working conditions of the personnel working in the field of health as well as the situations they lived in, and constructive suggestions were presented.

Keywords

Health
Violence
Sequential Logistic Regression Analysis

Article Info

Research Article

Received : 02.01.2023
Accepted : 30.01.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1228283

Kaynakça Gösterimi: Demirhan, M. ve Behdioğlu, S. (2023). Sağlık Çalışanlarının Maruz Kaldığı Şiddetin Sıralı Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 1-23.

Citation Information: Demirhan, M. and Behdioğlu, S. (2023). Examination of the Healthcare Professionals' Exposure to Violence Using Sequential Logistics Regression Analysis. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 1-23.

GİRİŞ

Gün geçtikçe bireysellikten öte toplumsal bir sorun haline gelen şiddet kavramı, sadece kişiyi değil toplumu ilgilendiren bir kavram olduğundan birçok araştırmaya konu olmaktadır (Uludağ ve Zengin, 2016: 72). Şiddet, uygulanışı bakımından farklı faktörlere bağlı olmakla birlikte bu faktörler biyolojik, sosyokültürel ve çevresel olarak sıralanabilir. Sosyokültürel faktör, herhangi bir iş yerinde çalışan bir bireyin işiyle ilgili olarak elde ettiği kazanımlarının engellenmesi, iş güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atacak durumların yaşanması, şiddete uğraması olarak ifade edilmektedir. Sağlık çalışanlarının hastane ortamında şiddete maruz kalması iş yerinde şiddete örnek teşkil etmektedir (Dursun ve Aytaç, 2011: 8). Sağlık çalışanlarının çalışma alanı içerisinde maruz kaldığı şiddetin diğer sektörlerle kıyaslandığında 16 kat daha fazla orana sahip olduğu görülmektedir (TBMM, 2013: 60-64).

Sağlık sektöründe çalışanların diğer meslek gruplarına oranla daha fazla şiddete maruz kalmasının en önemli nedenlerinden birisi, insanlarla sürekli iletişim halinde kalınması gereken bir iş ortamında yaşanan anlaşmazlıklar veya iletişim kopukluklarıdır (Çöl, 2008: 107). Diğer taraftan çevresel faktörlerin de yarattığı etkiler göz ardı edilmemelidir (Devebakan, 2018: 34). Şiddetin oluşmasına neden olan bu iki faktörün doğurduğu sonuçlar yalnızca bireysel olarak değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal olarak da ortaya çıkmaktadır. Bireysel olarak bakıldığında sağlık çalışanları üzerinde yaralanma, motivasyon eksikliği, özgüven kaybı şeklinde ortaya çıkarken; toplumsal olarak incelendiğinde vicdani rahatsızlık gözlemlenmekte, kurumsal olarak ele alındığında ise iş gücü kaybı ve sağlık hizmetlerinde gecikme şeklinde sonuçlanmaktadır (Us ve Erdem: 2018: 21).

Şiddet sonuçları bakımından bireysel görünse de şiddetin toplumsal etkilere neden olduğu savunulmaktadır (Kocacık, 2001: 1). Şiddet kavramının bağlantılı olduğu ve farklı şiddet türleri üzerinde etki alanlarının bulunduğu ifade edilmektedir (Özerkmen ve Gölbaşı, 2010: 26). Sağlık ve şiddet kavramları birlikte değerlendirildiğinde literatürde birçok çalışma ile karşılaşılmaktadır. Özcan ve Bilgin (2011), çalışmalarında sağlık sektöründe yaşanan şiddet olaylarına ışık tutmak amacıyla sistematik bir derleme oluşturmuş ve şiddete daha sık olarak hasta yakınlarının başvurduğu bulgusunu elde ederek söz konusu duruma yönelik çözüm önerilerinde bulunmuştur. Dursun ve Aytaç (2011), iş yerinde şiddete uğrayan çalışanların cinsiyetlerine göre şiddet türünün farklılık gösterdiği bulgusunu elde etmiştir. Pınar ve Pınar (2013), çalışmalarında sağlık sektöründe çalışanların diğer birçok sektörde çalışanlara oranla 16 kat daha fazla şiddete maruz kaldığını saptamışlardır. Şiddete neden olan risk gruplarının araştırılarak çözüm yolunun daha güvenli çalışma alanları oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır.

Akca vd., (2014) sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddete yönelik özel veya kamu hastanelerinde görev alan çalışanlardan oluşan örneklem gruplarına anket uygulamışlardır. Anketten elde edilen sonuçlara göre şiddet sonrası şiddete maruz kalan kişinin yasal yollara başvuru yapıp yapmadığı saptanmıştır. Us ve Erdem (2018), çalışmalarında sağlık sektöründe meydana gelen şiddet olaylarına dikkat çekmiş ve sağlık çalışanları üzerinde çalışmalar yaparak sonuçları analiz etmişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda şiddete maruz kalmada cinsiyetin önemli bir faktör olduğu ve çalışma ortamında en çok şiddete maruz kalınan bölgenin acil servisler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Üzümcü ve Oksay (2019), araştırmalarında hekim ve hemşirelere yönelik, sözel ve fiziksel şiddetin nedenlerini bulmayı

ve öneriler sunmayı amaçlamışlardır. Araştırma için belirlenen örneklem grubuna anket uygulanarak yapılan veri analizi sonucunda çalışanların %70'inin şiddete maruz kaldığı bulgusu elde edilmiştir. Sağlık çalışanlarının sözel şiddete maruz kalma oranının %81, fiziksel şiddete maruz kalma oranının ise %17 olduğu saptanmıştır. Şiddete maruz kalmasa bile şiddete tanık olanlar %55 olarak belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca şiddete maruz kalma durumunun cinsiyete, çalışma süresine ve unvana göre değişiklik gösterdiği ifade edilmiştir.

Aydemir vd., (2020) acil serviste görevli sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin nedenlerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda görevli sağlık çalışanlarına yönelik şiddet uygulayanların ilk sırasında %64 oranıyla hasta yakınlarının olduğu gözlemlenmiştir. Acil serviste şiddetin en yoğun olduğu vardiya saatleri 00:00-08:00 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %52,1'i daha önce şiddete maruz kaldıklarını ve ilk sırada sözel şiddetle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, şiddetin ortaya çıkmasında hastaların sabırsız olmaları, iletişim eksiklikleri, hastaya müdahale sürelerinin uzun olması ve personel sayısındaki yetersizliğin en önemli nedenler olduğunu vurgulamışlardır. Ünal vd., (2021) sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma durumunun kişilik özellikleriyle bir ilişkisi olup olmadığı üzerine bir araştırma yapmışlardır. Uygulanan anket sonucuna göre şiddet vakalarının kişilik özelliklerine bağlı olmadığı tespit edilmiş, şiddet olaylarının çıkış nedenlerinin diğer değişkenler üzerinden yürütülmesi gerektiği önerilmiştir.

Terkeş vd., (2021) sağlık çalışanlarının büyük bir kısmını oluşturan hemşireler üzerinde bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırmada hemşire olmak için eğitim gören öğrencilerin şiddet olaylarına bakışı ve şiddete karşı ne kadar eğitilmiş oldukları belirlenmek istenmiştir. Çalışma sonucunda öğrencilik yıllarında bile belli bir kısmının şiddete tanık olduğu saptanmıştır. Yılmaz vd., (2021) ise sağlık sektöründe şiddet olayları sonucu tıp fakültesi öğrencilerinin mesleğe bakışlarına yönelik etkisini araştırmışlardır. Çalışmalarında Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesi 4. 5. ve 6. sınıf öğrencilerinden seçilen örnekleme Sürekli Kaygı Ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin kullanıldığı bir anket uygulanmıştır. Ankete katılan öğrencilerin verdiği cevaplar doğrultusunda katılımcıların yarısının şiddete maruz kaldığı; diğer yarısının ise şiddet olaylarına tanık olduğu sonucu elde edilmiştir. Sürekli Kaygı Ölçeği sınıflandırmasında 6 kişide yüksek kaygı düzeyi gözlemlenirken, 19 kişide ise ileri seviyede umutsuzluk saptanmıştır. Çalışma sonucunda araştırmacılar sağlıkta şiddet olaylarına maruz kalma ya da tanık olmanın tıp fakültesi öğrencilik dönemlerinden başladığını tespit etmişlerdir. Bekar ve Çevik (2021), çalışmalarında Düzce ilinde Ocak 2017-Aralık 2018 tarihleri arasında raporlanan şiddet olaylarını beyaz kod bildirimleri üzerinden değerlendirmiştir. Belirlenen tarih aralığında toplamda 122 beyaz kod olayının incelenmesi sonucunda beyaz kod vakalarının %49,2'sinin Kamu Hastanelerinde gerçekleştiği ortaya konulmuştur. Şiddet olaylarının %80,3'ünün sözel şiddet olduğu; yaşanan şiddet olaylarının %31,1'inin ise acil servislerde meydana geldiği belirlenmiştir. Şiddet uygulayan kişilerin %72'sinin erkek olduğu ve çoğunun hasta yakını olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda verilerin literatüre katkı sağlaması ve sağlık çalışanlarına yönelik farkındalık yaratması amaçlanmıştır. Er vd., (2021) çalışmalarında Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin sıklığını ve nedenlerini belirleyerek şiddet olaylarının engellenmesine yönelik önlemler sunmuşlardır. Sonuçlara göre sağlık çalışanlarının %61,1'i meslek hayatları boyunca en az bir

kere şiddete maruz kaldığı, bunun yanı sıra kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla şiddete maruz kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Şiddet olaylarından sonra sağlık çalışanlarının herhangi bir sonuç elde edemeyeceklerini düşünmelerinden dolayı hukuki yollara başvurmadıkları gözlemlenmiştir. Bu durumun önlenmesine yönelik yazarlar tarafından daha caydırıcı ve etkin kanunların çıkarılması önerilmiştir.

Demirbaş ve Karaoğlu (2021), tıp fakültesinde eğitim gören öğrencilerin hekime yönelik şiddette yaşanan artış karşısında hissettiklerini belirlemek amacıyla bir form doldurmaları istenmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda çalıştıkları birimlerde ya da hasta yakını olma durumlarında şiddete tanık olma oranlarının %74,3 olduğu belirlenmiştir. Cinsiyete göre şiddetle karşılaşma durumunda verilen tepkiler belirlenmiştir. Erkek çalışanların daha endişeli bir duygu yoğunluğu sergilediği; kadın çalışanlarda ise korku ve şiddeti kınama hissinin yaşandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada şiddete maruz kalan çalışanların geleceğe yönelik endişe ve kaygılarının arttığı vurgulanmıştır. Bu yüzden gerekli yasal önlemlerin, etkili iletişim yöntemi eğitimlerinin verilmesi önerisinde bulunulmuştur. Özşenler (2021), sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleşen şiddet olaylarında iletişim faktörünün önemine dikkat çekmek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada 2017 Ocak-2020 Ocak ayları arasında yayımlanmış makaleler taranarak araştırma konusuna uygun 16 makale belirlenmiştir. Belirlenen bu makaleler çerçevesinde sağlık çalışanları ile hastalar arasında yaşanan şiddet vakaları, iletişim becerileri perspektifinde incelemiştir. Çalışma sonucunda hastaların ve sağlık çalışanları arasında şiddet olaylarının hangi durumlarda meydana geldiği ortaya konularak bu durumları önleyici önermeler sunulmuştur.

Aygün ve Metin (2022), çalışmalarında sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumlarda şiddete maruz kaldıklarında şiddet olaylarını engellenmesi amacıyla uygulamaya konulan beyaz kod çağrı sisteminin verilerini incelemiştir. Pandemi sürecinde beyaz kod sisteminin şiddet vakalarındaki etkisi değerlendirilmiştir. Bunun sonucunda 212 beyaz kod bildirimini incelenmeye alınmıştır. Beyaz kod uygulamasını kullanan sağlık çalışanlarının özellikleri belirlenmiş, şiddet sonrası süreç ele alınmıştır. Pandemi öncesi sonrası dönem arasında inceleme yapılarak, pandemi döneminin şiddet olayları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda pandemi öncesinde olduğu gibi sonrasında da şiddet olaylarının gözlemlenmeye devam ettiği; fakat pandemi döneminin beyaz kod bildirimleri üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu dolayısıyla bildirim sayısında azalma olduğu saptanmıştır. Uskun vd., (2022) çalışmalarında devlet hastanesinde çalışan sağlık personellerinin uğradığı şiddet ile şiddete maruz kalma sıklığını inceleyerek; şiddetle ilişkisi olan olayların belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışma için belirledikleri örneklem grubu üzerinden anket yolu ile veri toplanmıştır. Her üç sağlık çalışanından birinin meslek hayatı boyunca çeşitli zaman dilimlerinde şiddete maruz kaldığı, şiddetin cinsiyete göre farklılık gösterdiği, özellikle kadın sağlık çalışanlarının farklı şiddet türlerine maruz kaldığı belirlenmiştir. Şiddet olayı karşısında sağlık çalışanlarının ne yapacakları konusunda bilgi eksikliklerinin bulunduğu vurgulanmıştır.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddeti etkileyen unsurların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla, kitle iletişim araçlarından sağlık çalışanlarına yönelik şiddete ait haberler takip edilerek çalışmanın uygulanacağı bölgeye karar verilmektedir. Yapılan incelemeler sonucunda şiddet vakalarının Karadeniz Bölgesi'nde artış

gösterdiği dikkat çekmektedir. Karadeniz Bölgesi'ni temsilen Ordu ili örneklem olarak belirlenmektedir. Çalışmada Ordu ilinde bulunan 14 kamu hastanesinden rassal olarak 8 kamu hastanesi seçilmektedir. Bu hastaneler merkez ve ilçelerde bulunmaktadır. Araştırma örnekleme 8 kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından rassal olarak seçilen 301 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada öncelikle anketi oluşturan memnuniyet sorularının birbiriyle uyumlu ve tutarlı olduğunu ortaya koyabilmek amacıyla Cronbach alfa katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı test edilmektedir. Anlamlılığın sınanmasının ardından sıralı lojistik regresyon analizi yardımıyla şiddete maruz kalmanın hangi etkilere bağlı olduğu belirlenmekte ve öneriler ortaya konulmaktadır.

Çalışma planı şu şekildedir: Giriş kısmında ele alınan konunun niteliği hakkında ifadeler, literatürde yer alan çalışmalara ve çalışma hakkında kısa bilgilere yer verilmektedir. Birinci bölümde şiddet kavramı ve bu kavramın sağlık konusuyla olan ilişkisi üzerinde durulmaktadır. İkinci bölümde çalışmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın elde edilen bulgularından bahsedilmektedir. Sonuç ve değerlendirme bölümünde ise elde edilen analiz sonuçlarının değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu çalışmayla sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin etkilerini göstermek, bu etkilere önlemler almak ve şiddet vakalarının azaltılmasında öncü olacak değerlendirmelerde bulunmak amaçlanmaktadır.

1.Şiddet ve Şiddet Türleri

Şiddet kavramı geçmişten günümüze uzanan toplumsal bir sorun olarak görülmektedir. Çok sayıda araştırmaya konu olmasıyla insanlık tarihi açısından önemi her defasında vurgulanmaktadır. Hayatımızın her anında karşılaşabileceğimiz olduğu bir eylem olarak kabul edilmektedir (Uludağ ve Zengin, 2016: 72). Şiddetin oluşum durumu ve derecesine göre tehdit etmek, kötü davranmak, hakaret etmek, fiziksel temas kurmak, cana kıymak gibi farklı türleri bulunmaktadır (Kocacık, 2001: 1). Michaud (1991)'e göre şiddet, "Bir karşılıklı ilişkiler ortamında taraflardan birinin ya da birkaçının doğrudan veya dolaylı, toplu veya dağınık olarak, diğerlerinin veya birkaçının bedensel bütünlüğüne veya mallarına veya simgesel ve kültürel değerlerine oranı ne olursa olsun zarar verecek şekilde davranmasıdır" şeklinde tanımlanmaktadır. Günlük hayatta şiddet olgusu birçok alanda, çeşitli boyut ve türde ortaya çıkmaktadır. Bunlar sözel, fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik şiddet ve yıldırma olarak incelenebilmektedir (Us ve Erdem, 2018: 18).

Sözel şiddet, bireyi birey yapan özgürlüklere yönelik hakaret aşağılama vb. davranışlar sergileyerek bireyin kişiliğine, varoluşuna saygı göstermeyerek uygulanan şiddet türü olarak adlandırılmaktadır (Pınar ve Pınar, 2013: 316). Bireye yönelik vurma, tokat veya tekme atma vb. fiziksel hareketlerin zarar verecek şekilde gerçekleştirilmesi ise *fiziksel şiddet* olarak tanımlanmaktadır. (Us ve Erdem, 2018: 18). Bu iki şiddet türünün bileşimi olarak düşünülen *psikolojik (duygusal) şiddet* ise bir bireye fiziksel olarak bir güç uygulayabileceğini, sözlü olarak belirterek onu ruhsal ve bedenen çökme evresine sokmak, sosyalleşme sürecini durdurmaya yönelik kasıtlı eylemler içerisinde bulunmak olarak vurgulanmaktadır (Pınar ve Pınar, 2013: 316). Bu adı geçen şiddet türlerinin daha da ilerisi olarak kabul edilebilecek olan *cinsel şiddet*; bireyin karşısındaki insanın rızasını gözetmeksizin başka bir bireye egemenliğini kanıtlamak veya cinsel istismarda bulunmak için el ve kollarını kullanarak başvurduğu bir şiddet türü olarak da adlandırılmaktadır (Bayram ve Dinç, 2012: 22). *Ekonomik şiddet*, bireyin sahip olduğu

ve maddi değer taşıyan eşyalarına bir başkası tarafından zarar verilmek amacıyla uygulanan şiddet türü olmaktadır. Bu şiddet türünü fiziksel şiddetten ayıran özelliği bireye değil sahip olduğu maddi varlıklara yönelik olmasıdır. Şiddeti uygulayan kişinin bu yolu kullanarak bireye yönelik şiddet uygulayabileceği düşüncesinde olduğu söylenebilmektedir (Özerkmen ve Gölbaşı, 2010: 7). Çok sık şekilde karşılaşılan bir şiddet türü olan *yıldırma* ise; bireyi çalışma ortamında diğer kişiler arasında aşağılamak, hakaret etmek, yaptığı işlere yönelik zorluklar çıkarmak, onu istifaya zorlamak gibi eylemlerin oluşturduğu şiddet türü olarak ifade edilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 21).

1.1.Şiddeti Etkileyen Faktörler

Şiddet olgusu kendi içerisinde birçok faktörü barındırmasına rağmen uygulanma sebepleri bakımından çeşitli sınıflara ayrılmaktadır. Bu sınıflar biyolojik, sosyokültürel ve çevresel faktörler olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Biyolojik faktörler, saldırganlığın ya da kendine zarar verme eğiliminin temelinde insanda mutluluk, canlılık ve zindelik hissi veren bir iletişim sağlayıcı kimyasal yer almaktadır. Serotonin olarak ifade edilen bu iletişim sağlayıcı kimyasal eksikliğinde sıkılgan, depresif bir ruh hali görülmektedir. Şiddet vakalarında çoğunlukla şiddet uygulayıcısının erkek olmasına rağmen her iki cinste de bulunan ve çoğunluğu böbrek üstü bezinin kabuk kısmında salgılanan maddenin neden olduğu düşünülmektedir (Hatunoğlu vd., 2014: 442-443). *Sosyokültürel faktörler* bağlamında, en önemli faktör çalışma ortamıdır. Bir çalışanın işiyle ilgili olarak elde ettiği hakların engellenmesi veya suistimal edilmesi, şiddete maruz kalması, iş güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atan her türlü sözlü veya fiziksel davranış iş yeri şiddeti olarak ifade edilmektedir. Sağlık çalışanlarının hastane ortamında maruz kaldığı şiddet, iş yerinde uygulanan şiddet kapsamında tanımlanmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2011: 8). Bazı *çevresel faktörlerin* bireyde ani davranış değişikliklerine neden olduğu bilinmektedir. Hava kirliliği, gürültü, kalabalık, çarpık kentleşme ve trafik yoğunluğu gibi olaylar şiddetin açığa çıkmasında etkin rol oynamaktadır.

1.2.Sağlık ve Şiddet

Dünya üzerindeki birçok insan sağlık kavramını, hastalığın olmaması olarak kabul etmektedir (Devebakan, 2018: 1). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık, yalnızca hasta olamamak değil, bireyin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden kusursuz bir şekilde hayatına devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Wilkinson, 2001: 7). Sağlık sektöründe, hastalıklara yönelik tedavi hizmeti sırasında sağlık çalışanları şiddete maruz kalmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sağlık çalışanlarına yönelik şiddet karşısında önlem amaçlı geliştirilen yöntemler arasında renkli kodlar yöntemi yer almaktadır. Bu yöntem 3 farklı renk kod sisteminden oluşmaktadır. Mavi kod; acil bir durum karşısında bütün dünyada aynı rengin kullanıldığı tek renkli kod olma özelliğini taşımaktadır. Bu kod görevli bir çalışan tarafından, bir hastanın kalbinin durması sonucunda hastaya müdahaleyi hızlandırmaktadır (İncesu, 2018: 28). Pembe kod; hastane servislerinde tedavi amaçlı bulunan çocuk ve bebek hastaların kaçırılması veya kaçırılmasına teşebbüs edilmesi durumlarında hastane yönetimleri tarafından kurulan sistemle uygulanan bir acil durum kodu olmaktadır (Devebakan, 2018: 93). Beyaz kod; kamu-özel-vakıf ayrımı yapılmaksızın hastanede sağlık çalışanı olarak görev

yapan bireyin olası bir şiddet olayı ile karşılaşması durumunda şiddeti önlemek amacıyla kullanılan renkli kod yöntemidir (Akca vd., 2014: 3).

Sağlık çalışanları için henüz tam güvenilir ve tutarlı bir koruma sistemi bulunmadığından yaşanması muhtemel şiddet olaylarına zamanında ve uygun şekilde müdahale edilememektedir (TBMM, 2013: 159). Buna bağlı olarak sağlık çalışanları için işlerini rahatça yapabilecekleri bir güven ortamından bahsedilememektedir. Bu nedenle şiddeti engellemede öncelik hastane yönetimlerinin alacakları güvenlik önlemleri olmalıdır (Akca vd., 2014: 2). Ülkemizde gün geçtikçe artmaya devam eden şiddet vakalarına yönelik yapıcı bir yaklaşım için öncelikle sorunun kaynağına yönelik bir araştırma yapılması gerekmektedir. Literatürde yer alan araştırmalar sonucu ortaya çıkan bazı nedenler şiddet olaylarının kaynağı olarak gösterilebilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarına yönelik şiddete neden olan etmenler bulunmaktadır. Bunlar zihinsel bozukluk ve davranış bozukluğu, eğitim seviyesinde düşüklük ve kurallara uymama, çok sayıda muayene ve tahlil yapılması, stresli hasta yakınları ve kalabalık gürültülü ortamlar olarak ifade edilebilmektedir. Bunlara ek olarak, hasta ve hasta yakınlarının sürekli istekte bulunması, muayene olmak için uzun bekleme süreleri, sağlık çalışanlarının sayısındaki yetersizlik, yanlış anlamalar, iletişim problemleri ve kişisel sorunların bu etmenler arasında olduğu saptanmaktadır (Özcan ve Bilgin, 2011: 1452).

2.Sıralı Lojistik Regresyon Analizi

Lojistik regresyon analizi, birimlerin oluşturduğu gruplar arasındaki ilişkileri ortaya çıkararak yorumlanmasına yardımcı olmak ve kategorik değişkenlerin test edilmesini sağlamak amacıyla kullanılan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bağımsız değişkenlerin kategorik veya sürekli olmasına (Pallant, 2007: 166) ek olarak bağımlı değişkenin veya değişkenlerin kategorik olarak ortaya çıktığı durumlarda lojistik regresyon analizi kullanılmaktadır (Gamgam ve Altunkaynak, 2017: 269).

Lojistik regresyon analizi, bazı işlemleri oluşturmaya yönelik yardımcı bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Örnek olarak sınıflandırma ve sıralama işlemlerinde kullanılabilir. Süreklilik ve normal dağılım gibi ön koşullar aranmamaktadır. Lojistik regresyon analizinde amaç, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir kalıba konularak analiz yapılmak istenmesi olarak ifade edilmektedir. Bu yönüyle basit ve çoklu regresyon modellerinde de kullanılabilir (Özdamar, 1999: 475). Lojistik regresyon analizlerinde araştırmaya konu olan herhangi bir olayın gerçekleşme olasılığının (p) gerçekleşmeme olasılığına (1-p) oranı *Odds değeri* olarak adlandırılmaktadır. $Odds = p / (1 - p)$ şeklinde ifade edilmektedir (Alpar, 2018: 597). İki odds değerinin birbirlerine olan oranları odds oranını ifade etmektedir. Odds oranı sürekli değişkenler söz konusu olduğunda oranları oluşturacak doğal bir temel grubun olmaması ve daha sade bir yorumlama özelliği içermektedir. Buradan yola çıkarak yorum yapılırken bir oran varlığının yerine çarpımsal bir etki alanı oluşturulmaktadır (Powers ve Xie, 2000: 76).

Sıralı lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken ikiden daha fazla kategoriden oluşmaktadır ve kendi aralarında hiyerarşik bir düzene göre sıralanmaktadır (Akin ve Şentürk, 2012: 184). Bağımsız değişkenlerin sürekli olması uygun görülmektedir. Fakat bağımsız değişkenlerin kategorik veya sürekli olmasıyla ilgili kesin bir kural

bulunmamaktadır (Ayhan, 2006: 21). Olası birbiriyle çelişkili faktörlerin kontrol edilmesi gerektiğinde veya yalnızca birkaç faktörün dikkate alınmasının gerekli olduğu durumlarda kullanılan bir yöntem olmaktadır (Abreu vd., 2008: 583). Sıralı lojistik regresyon modelinin başlıca özellikleri aşağıda sıralanmaktadır.

1) Bağımsız değişkenlerin sıralı kategorik bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak için bağlantı fonksiyonu kullanarak, aynı zamanda normallik ve sabit varyans varsayımlarını şart koşmamaktadır (Ayhan, 2006: 22).

2) Söz konusu olan bağımlı değişken, gözlemlenmemiş sürekli gizil (latent) bir değişken olarak tekrar düzenlenebilir sıralı ve gruplanmış bir kategorik değişkendir. Fakat sıralı değişkenin sahip olduğu kategorilerin eşit aralıklara sahip şekilde ayrılıp ayrılmadığı kesin olmamaktadır (Şerbetçi ve Özçomak, 2013: 93).

3) Chen ve Hughes (2004)'e göre β tahminlerinin, bağlantı fonksiyonu kullanılarak her bir kesme noktasında aynı olduğu ifade edilmektedir. Sıralı lojistik regresyon yöntemi kullanılarak sıralı kategorik bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin, bağımlı değişkenin kategorisinden bağımsız olduğunu ileri sürmektedir.

Sıralı lojistik regresyon analizinde 'j-1' tane model tanımlanmaktadır. Bu kavram paralellik varsayımını oluşturmaktadır. Bu ifade β parametresinin farklı kesme noktaları ve farklı kategorileri için değişiklik göstermemekte ve modeller arasında paralellik sınamasına gidilmesini gerektirmektedir. Bu varsayım sıralı lojistik regresyon analizinin en belirgin özelliklerinden biri olmaktadır (Akın ve Şentürk, 2012: 184).

2.1.Sıralı Lojistik Regresyon Modelinin Elde Edilmesi

McCullagh (1980), tarafından geliştirilmiş olan model, sıralı lojistik regresyon modeli olarak tanımlanmaktadır. Bu model gözlemlenebilir olan bir kategorik değişkene ait gözlemlenemeyen bir gizil değişkenin var olduğu varsayımını içermektedir. Sıralı lojistik regresyon modeli genel olarak $link(Y_j) = \tau_j - \sum \beta'_k x_k$ şeklinde gösterilmektedir. Fakat bağımsız değişken veya değişkenler de kategorik özelliğe sahipse ve bağımlı değişkenin farklı kategorilerinde daha yüksek düzeyde yer alıyorsa aşağıda yer alan formülde gösterilen geliştirilmiş sıralı lojistik regresyon modeli uygulanmaktadır (Norusis, 2011: 83).

$$link(Y_j) = \frac{\tau_j - [\beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k]}{\exp(\theta_0 + \theta_1 z_1 + \theta_2 z_2 + \dots + \theta_i z_i)} \quad (1)$$

Burada, Y_j , j. kategori için birikimli olasılık değeri, τ_j j. kategorik eşit değerleri ' β ' regresyon katsayılarını x_i bağımsız değişkenleri ve k ise bağımsız değişken sayısını göstermektedir. β ve θ bilinmeyen yer ve ölçek parametrelerinin vektörü olarak tanımlanmaktadır. τ_j bilinmeyen kesme noktaları vektörü ve z_i ölçek parametreleri için bağımsız değişkenler olmaktadır (Ayhan, 2006: 30). Sıralı lojistik regresyon analizinde beş farklı bağlantı fonksiyonu bulunmaktadır. Bu bağlantı fonksiyonları Tablo 1'de gösterilmektedir. Tabloda yer alan ' γ ' sembolü olayın meydana gelme olasılığını temsil etmektedir. Sıralı lojistik regresyon analizinde bir olayın olma olasılığının birikimli olasılıklar tarafından yeniden tanımlandığının unutulmaması gerekmektedir.

Tablo 1. Bağlantı Fonksiyonları

FONKSİYON	MODEL	UYGULAMA TİPİ
Logit	$\ln\left(\frac{\gamma}{1-\gamma}\right)$	Kategori olasılıklarının eşit dağıtıldıklarında kullanılmaktadır.
Tamamlayıcı Log-Log	$\ln(-\ln(1-\gamma))$	Daha yüksek kategorilerde daha yüksek olasılık değerleri için kullanılmaktadır.
Negative Log-Log	$-\ln(-\ln(\gamma))$	Daha düşük kategorilerde daha düşük olasılık değerleri için kullanılmaktadır.
Probit	$\Phi^{-1}(\gamma)$	Normal dağılıma sahip gizil değişkenin varlığı durumunda kullanılmaktadır.
Cauchit	$\tan(\pi(\gamma - 0.5))$	Birçok aşırı uç değerli kategori elde edilmesi durumunda kullanılmaktadır.

Kaynak: Norusis, 2011: 84.

Model oluşturulurken çeşitli bağlantı fonksiyonları gerekmektedir. Bunun nedeni sıralı lojistik regresyon modellerinde güçlü bir paralel eğriler varsayımını sağlamak için bağlantı fonksiyonlarının kullanılmasıdır. Uygun modelin belirlenebilmesi için paralel eğriler varsayımının sağlanması gerekmektedir (Ayhan, 2006: 39).

2.2.Paralel Eğriler Varsayımı ve Test Edilmesi

Belirlenen regresyon katsayılarının sıralı kategorik değişkenin tüm kategorilerinde eşit olduğu varsayımı, paralel eğriler varsayımı olarak tanımlanmaktadır. Bu varsayımın daha iyi açıklanabilmesi için, m'ye eşit veya daha düşük dereceli kategorilerin birikimli olasılık modelleri aşağıda incelenmektedir.

$$Pr(Y \leq m|x) = F(\tau_m - \beta'x) \quad (2)$$

Birikimli olasılık ile ifade edilmek istenilen olay $\tau_m - \beta'x'$ deki birikimli olasılık fonksiyon değeridir. Yukarıda yer alan eşitlikte farklı kesme noktaları yardımıyla iki kategoriye sahip modellerin kümesi tanımlanmaktadır. Bunun sebebi β değerlerinin bütün kategoriler için aynı olduğunun kabul edilmesidir. Bu durum aşağıdaki eşitlikte açıklandığı gibi ifade edilmektedir.

$$\tau_m - \beta x = (\tau_m - \beta_0) - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k \quad (3)$$

$y \leq 1$ için model, $\tau_1 - \beta_0$ kesme noktasıyla olmaktadır.

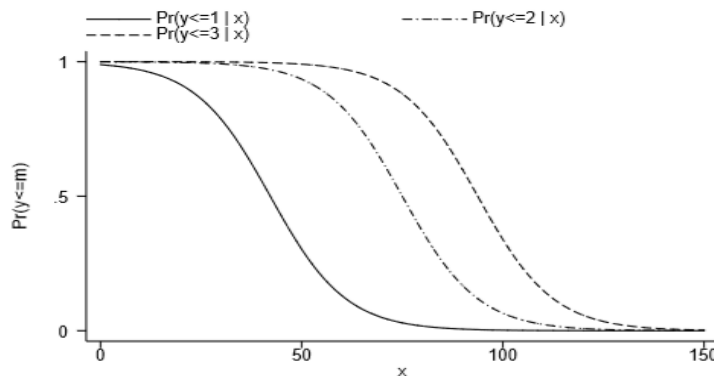
$$Pr(y \leq 1|x) = F\left((\tau_1 - \beta_0) - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k\right) \quad (4)$$

$y \leq 2$ için model $\tau_2 - \beta_0$ noktasıyla olmaktadır.

$$Pr(y \leq 2|x) = F\left((\tau_2 - \beta_0) - \sum_{k=1}^K \beta_k x_k\right) \quad (5)$$

Bu modelde kesme noktası $\tau_2 - \beta_0$ olarak değişmektedir. Ancak x_k değişkeni için katsayılar aynı kalmaktadır. Kesme noktalarındaki değişim olasılık eğrisinde sağa ve sola doğru hafif değişikliklere yol açsa da eğrinin şeklinde herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır.

Şekil 1. Paralel Eğriler Varsayımının Grafikselleştirilmesi



Kaynak: Long ve Freese, 2001: 150.

Şekil 1'de ifade edildiği gibi, üç kategoriye ait birikimli olasılık eğrileri bulunmaktadır. Dört kategoriye ait bir değişken için üç eğri elde edildiğinden şekildedeki üç eğrinin mantığı açıklanmaktadır. Yatay eksenindeki 0.5 olasılığı nokta doğrusu olarak belirtilmektedir. Bu noktada üç olasılık doğrusu belirlendiğinde ise eşitlik 6'da ifade edildiği gibi hesaplanmaktadır. Bu durumda tüm regresyon eğrileri paralel olmaktadır (Ayhan, 2006: 41).

$$\frac{\partial Pr(Y \leq 1|x)}{\partial x} = \frac{\partial Pr(Y \leq 2|x)}{\partial x} = \frac{\partial Pr(Y \leq 3|x)}{\partial x} \quad (6)$$

Sıralı lojistik regresyon modelinde en temel varsayım olarak kabul edilen paralel eğriler varsayımının sağlanması şartı bulunmaktadır. Bu nedenle modelde yer alan parametrelerin anlamlılıklarının test edilebilmesi için bazı yöntemlerle sınama yapılmaktadır. Bu yöntemler 'Olabilirlik Oran Testi' ve 'Wald Ki-kare Testi' olarak sıralanmaktadır (Akın ve Şentürk, 2012: 185). Paralel eğriler varsayımının test edilmesinde kullanılan hipotez testi aşağıdaki şekilde kurulmaktadır.

H_0 : İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde aynıdır.

H_1 : İlişkili regresyon katsayıları, bağımlı değişkenin tüm kategorilerinde farklıdır.

2.3. Modelin Uygunluğunun Test Edilmesi

Modelin uygunluk ölçüsü, tahmin edilen parametrelerin anlamlılıklarına ilişkin bilgi vermek amacıyla uygulanmaktadır. Modelin uygunluğunun test edilmesiyle tüm gözlem değerlerini temsil edecek bir istatistiksel değere ulaşılması amaçlanmaktadır. Modelin uygunluğunun testi için bazı yöntemler kullanılmaktadır. Bu yaygın yöntemler Pearson Ki-kare istatistiği, Sözde R^2 değeri olarak ifade edilmektedir.

2.3.1. Pearson Ki-Kare İstatistiği

$$z^2 = \sum_{i=1}^n \frac{e_i^2}{\hat{p}_i(1-\hat{p}_i)} \quad \chi^2 = \sum \sum \left(\frac{O_{ij} - E_{ij}}{E_{ij}} \right)^2 \quad (7)$$

Burada, y_i değerleri ile bunların beklenen değerleri olan \hat{p}_i değerleri arasındaki farkın (e_i^2), \hat{p}_i 'nin varyansı olan $\hat{p}_i(1-\hat{p}_i)$ 'ye bölünmesiyle bulunan istatistik değeri, model uygun olduğunda (n-p) serbestlik derecesiyle χ^2 dağılmaktadır.

2.3.2.Sözde R^2 Değeri

R^2 değeri verilerdeki belirsizliğin model tarafından açıklanabilme oranını göstermektedir. $L = 1$ olduğunda $\ln L = 0$ ve $R^2 = 1$ olmaktadır. Böyle bir durumda bağımsız değişkenler tarafından bağımlı değişkendeki değişimin tamamının açıklandığı ve modelin mükemmel olduğu sonucuna varılmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün ölçülmesinde 'Cox ve Snell R^2 ' istatistiği ve 'Nagelkerke R^2 ' istatistiği kullanılmaktadır (Ayhan, 2006: 45). Bu ölçümlerin gösterim biçimi aşağıda sırasıyla gösterilmektedir (Norusis, 2011: 81).

$$R_{CS}^2 = 1 - \left(\frac{L(\beta^{(0)})}{L(\hat{\beta})} \right)^{\frac{2}{n}} \quad R_N^2 = \frac{R_{CS}^2}{1 - L(\beta^{(0)})^{2/n}} \quad (8)$$

$R^2 = 1 - (\ln L / \ln L_0)$ formülü ile ifade edilen bu ölçütte, ' L_0 ' sadece sabit terimin (β_0) yer aldığı modelin en çok olabilirlik değeri olmaktadır. ' L ' ise tahmin edilen tüm parametrelerin yer aldığı modelin en çok olabilirlik değerine denk gelmektedir. Bu ölçüt, McFadden R^2 istatistiği olarak ifade edilmektedir (Ayhan, 2006: 45). McFadden R^2 istatistiği aşağıdaki eşitlikle gösterilmektedir (Norusis, 2011: 82).

$$R_M^2 = 1 - \left(\frac{L(\hat{\beta})}{L(\beta^{(0)})} \right) \quad (9)$$

3.Bulgular

Bu çalışmada, Türkiye'de görev yapan sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddet sıklığını etkileyen faktörlerin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaca ulaşmak adına 2019 Kasım-2020 Şubat ayları arasında Karadeniz Bölgesi'nde bulunan Ordu ili seçilerek rassal bir örneklem grubu oluşturulmuştur. Çalışmada sağlık çalışanlarının meslek hayatı boyunca maruz kaldığı şiddet üzerinde sosyo-demografik özelliklerin, çalışma koşullarının, güvenlik koşullarının, sosyal özellik ve toplumsal kalıpların etki derecesinin ne kadar olduğunun belirlenmesi istenmektedir. Bağımlı değişken ise sağlık çalışanının meslek hayatı boyunca maruz kaldığı şiddet sayısıdır. Şiddeti etkileyen değişkenleri saptamak amacıyla 36 bağımsız değişken belirlenmiştir. Bağımsız değişkenler, sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları, güvenlik koşulları, toplumsal kalıplar ve sosyal özellikler olmak üzere beş ana gruptan oluşmaktadır. Bu değişkenlerden sosyo-demografik özellikler cinsiyet, yaş, medeni durum, sağlık çalışanının görevi, eğitim durumu, haftalık çalışma mesai saati ve çalıştığı birimden oluşturulmaktadır. Geri kalan değişkenler için toplamda 28 değişkenden oluşan memnuniyet anketi uygulanmıştır.

Araştırma örnekleme belirlenirken iki aşamalı bir sistem kullanılmıştır. İlk aşamada çalışmanın yapıldığı dönemde kitle iletişim araçlarında yer alan sağlık sektöründeki şiddet vakalarının Karadeniz bölgesinde artış göstermesi, araştırma bölgesinin belirlenmesinde etkili olmuştur. Bölgede bulunan Ordu ili rassal olarak belirlenmiştir. Ordu ilinde merkez ve ilçelerde toplamda 14 kamu hastanesi bulunmaktadır. İkinci aşamada ise rassal olarak seçilen 8 kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından rassal olarak toplamda 305 kişi seçilmiştir. Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddeti etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik hazırlanmış olan anket, rassal olarak seçilmiş olan sağlık çalışanlarının her birine uygulanmıştır. Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde yapılan bilimsel araştırmalarda sıkça

problem oluşturan anket formunun cevaplandırılmasına yönelik yargularla araştırma süresince de karşılaşmıştır. Toplamda cevaplandırılan 305 anketten 4 tanesi eksik veri içerdiği için çalışmadan çıkarılarak, analiz 301 cevaplandırılmış anketten elde edilen veri seti sıralı lojistik regresyon analizi uygulanarak sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddet incelenmiştir.

Tüm analizler SPSS 23.0 paket programı kullanılarak yürütülmüştür. Likert ölçeğin güvenilirliği ve tutarlılığının belirlenmesi için Cronbach tarafından geliştirilmiş olan α katsayısı kullanılmaktadır. Cronbach α katsayısı 0,749 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçekte bulunan soruların iyi oranda birbirleri ile tutarlı ve aynı özelliği ölçen maddeler olduğunu göstermektedir. Araştırma uygulaması olarak Sıralı Lojistik Regresyon Tekniği kullanılmaktadır. Sıralı lojistik regresyon analizinin temelinde bağlantı fonksiyonları yer almaktadır. Bu bağlantı fonksiyonları yardımıyla sıralı lojistik regresyon modeli geliştirilmiştir. Şiddeti tetiklediği düşünülmüş faktörler, maruz kalınan şiddet sayısı -şiddetin türü- şiddetin kim tarafından uygulandığı ve sosyo-demografik karakteristikler için tanımlayıcı istatistikler elde edilmiştir. Ayrıca paralel eğriler varsayımının geçerliliğinin değerlendirilmesi için ki-kare değerinden yararlanılmıştır. Kurulan modelin uygunluğunun test edilmesi ve verideki değişkenliği açıklamak amacıyla 'Pearson Ki-kare' ve 'sözde R^2 ' olan model uygunluk testleri kullanılmıştır.

Anket çalışması soruları oluşturulurken daha önceki benzer çalışmalar incelenerek soru sınırları belirlenmiştir. Belirlenen sorular belirli değişkenler altında toplanmıştır. Anket sonucundan elde edilen demografik bilgiler Tablo 2'de gösterilmiştir. Analiz yöntemi bünyesinde farklı bağlantı fonksiyonları barındırmaktadır. Analiz sonuçları paralel eğriler varsayımı ve modelin uygunluk testleri 'Logit' bağlantı fonksiyonu kullanılarak elde edilmiştir. Logit bağlantılı lojistik regresyon modeli için paralel eğriler varsayımın test sonuçları Tablo 3'te, modelin uygunluk test sonuçları Tablo 4'te ve sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Frekans (Gerçek ve Yüzde değerleri)	N	%
Cinsiyet		
Erkek	142	47,2
Kadın	159	52,8
Yaş		
18-24	39	13,0
25-31	99	32,9
32-38	77	25,6
39-45	54	17,9
46-52	23	7,6
53-59	9	3,0
Medeni durum		
Bekâr	107	35,5
Evli	166	55,1
Nişanlı	20	6,6
Dul	8	2,7

Görev		
Doktor	78	25,9
Hemşire	69	22,9
Hasta bakıcı	14	4,7
Sağlık memuru	31	10,3
Sağlık teknikeri	60	19,9
Güvenlik görevlisi	15	5,0
Ebe	8	2,7
Diğer	26	8,6
Eğitim düzeyi		
Lise/Meslek Lisesi	34	11,3
Ön lisans	96	31,9
Lisans	116	38,5
Doktora/Yüksek lisans	52	17,3
Diğer	3	1,0
Haftalık çalışma saati		
<40 saat	9	3,0
40 saat	34	11,3
40-50 saat	237	78,7
50-70 saat	16	5,3
>70 saat	5	1,7
Çalışılan birim		
Poliklinikler	77	25,6
Acil servis	69	22,9
Yoğun bakım	37	12,3
Laboratuvar	34	11,3
Cerrahi bölümler	23	7,6
Tıbbi görüntüleme	23	7,6
Diğer	38	12,6
Şiddete maruz kalma sıklığı		
0	111	36,9
1	52	17,3
2	59	19,6
3 ve daha fazla	79	26,2

Şiddet türü		
Sözel		
Hayır	146	48,5
Evet	155	51,5
Fiziksel		
Hayır	277	92,0
Evet	24	8,0
Psikolojik		
Hayır	237	78,7
Evet	64	21,3
Cinsel		
Hayır	299	99,3
Evet	2	0,7
Şiddet uygulayıcı		
Hasta	18	6,0
Hasta yakını	77	25,6
Diğer	8	2,7
Şiddete uğramadım	112	37,2
Hasta ve hasta yakını	83	27,6
Hasta ve diğer	1	0,3
Hasta yakını ve diğer	1	0,3
Hepsi	1	0,3

Tablo 2’de yer alan tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında anket çalışmasına katılanların yarıdan fazlasını kadınların oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun 25-31 yaş aralığında olduğu ve medeni durumunun evli olduğu gözlenmiştir. Ankete katılan çalışanların büyük çoğunluğunu doktorlar oluşturmaktadır. Mesleki eğitim durumunda ağırlıklı payı lisans mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının haftalık mesai saatleri birbirinden farklılık göstermektedir. Ancak ortalama olarak çoğunluk 40-50 saat arasında yoğunlaşmıştır. Elde edilen veriler ışığında ankete katılan çalışanların çalıştıkları birimler de Tablo 2’de yer almaktadır. Araştırmaya konu olan şiddete maruz kalma sıklığı sorusuna çoğunluk *şiddete uğramadım* olarak belirtmişse de geri kalan yüzdelik dilim sağlık çalışanlarının meslek hayatlarında şiddetle karşılaşma sıklığının çok yüksek olduğunu göstermektedir. Şiddete maruz kalanların uğradığı şiddet türleri tabloda ayrıca gösterilmiştir. Diğer taraftan bu şiddetin kim tarafından uygulandığına bakıldığında sağlık çalışanlarının en çok hasta ve hasta yakını tarafından şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 3. Paralel Eğriler Varsayımı Test Sonucu

Model	-2 log olabilirlik	Ki-kare	S.d.	Prob.
NullHypothesis	0,000			
General	0,000	0,000	296	0,999

Bağlantı fonksiyonu: Logit

Tablo 3’te yer alan sonuçlar tahmin edilen regresyon katsayılarının her bir kategorisinde aynı olduğunu ve paralel eğriler varsayımının ($p>0,05$) sağlandığını göstermektedir. Yapılandırılmış olan modelin uygunluğunu belirlemek için Pearson Ki-kare model uygunluk testi sonuçları Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Modelin Uygunluk Test Sonuçları

	Ki-kare	S.d.	Prob.
Pearson	49,013	717	0,999
Deviance	78,541	717	0,999

Bağlantı fonksiyonu: Logit

Tablo 4'te yer alan sonuçlar incelendiğinde ($p>0,05$) Logit bağlantı fonksiyonlu sıralı lojistik regresyon modelinin uygun olduğu görülmektedir. Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ölçmek ve değerlendirmek için sözde R^2 değerleri elde edilmektedir. Analiz sonucu sözde R^2 değerini ifade eden Cox and Snell değeri 0,932 olarak analiz edilmiştir. Bu değer bağımlı değişkende meydana gelen değişimlerin bağımsız değişkenler tarafından açıklanma oranını göstermektedir.

Tablo 5. Sıralı Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

		Tahminler	Std. Hata	Wald	S.d.	Prob.
EŞİK DEĞERLERİ	(şiddete uğrama sıklığı = 0)	-67.773	23.785	8.119	1	0,004*
	(şiddete uğrama sıklığı = 1)	-60.693	23.718	6.548	1	0,010*
	(şiddete uğrama sıklığı = 2)	-55.802	23.579	5.601	1	0,018*
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Yaş	-11.762	4.160	7.992	1	0,005*
	Görev	-7.934	3.703	4.592	1	0,32*
	Haftalık Mesai	-18.158	7.512	5.843	1	0,016*
	Şiddet Uygulayıcı	-45.658	18.898	5.837	1	0,016*
	Hastaya uygulanan tedavi yönteminin getirdiği risk şiddet eğilimini arttırmaktadır.	3.334	1.527	4.768	1	0,029*
	Tedavi süresince hastane imkânlarının yetersiz kalması sağlık personeline yönelik şiddetin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır.	7.211	2.736	6.946	1	0,008*
	Uygulanan tedaviden memnun kalınmaması sağlık personelinin şiddete uğramasının nedenlerinden birisidir.	-7.683	2.533	9.204	1	0,002*
	Beyaz kod uygulamasının daha yaygın kullanımı şiddet eğilimini azaltabilir.	18.165	8.597	4.464	1	0,035*
	Çalıştığım kurumda şiddet olaylarını belirleme ve raporlandırmaya yönelik bir uygulama oluşturulması gereklidir.	4.974	2.521	3.892	1	0,049*
	Hastanın kendisinin önemsiz biri gibi hissettirilmesi sağlık personeline yönelik şiddete neden olabilmektedir.	-7.194	2.969	5.871	1	0,015*
	Hastaya sağlanan fazla tolerans sağlık personeline yönelik şiddetin açığa çıkmasında etkili olabilmektedir.	7.786	2.272	11.744	1	0,001*
	Sağlık personelinin toplum içindeki statüsünün hasta ve yakını tarafından dikkate alınmaması şiddet eğilimini arttırmaktadır.	-5.558	2.577	4.651	1	0,031*

Tablo 5'te göre analiz sonucunda 3 eşik değerinin her bir kategorisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır. Bu eşik değerleri, bağımlı değişkene ait farklı kategorilerdeki olasılık değerlerinin hesaplanmasında kullanılmaktadır. Tablo 5'te belirtilen 12 bağımsız değişkenin sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma sıklığını etkileyen anlamlı değişkenler olduğu saptanmıştır. Bağımlı değişken üzerinde etkileri anlamlı olan bağımsız değişkenlerin tahmin edilen parametre değerlerinin dört tanesi pozitif işaretli iken sekizi negatif işaretli parametre değerlerine sahiptir.

Sağlık çalışanlarının sağlık hizmeti alan hastaya yönelik olarak uygulandığı tedavi yönteminin getirdiği risk arttığında şiddete maruz kalma sıklığı 3,334 kat artış göstermektedir. Bu durumu önlemek adına sağlık çalışanları sağlık hizmeti alacak kişilerin öncelikli olarak tedavinin getireceği olumsuz durumları önceden kabul etmesine yönelik önlemler alınmasını gerekli kılmaktadır.

Sağlık çalışanlarının çalıştığı hastane ortamındaki imkânların yetersiz kalmasındaki değişim, şiddete maruz kalma sıklığını 7,211 kat arttırmaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının sağlık hizmeti alan kişilerin tedavilerinde kullanılmak üzere gerekli olan imkânları sağlamanın gerekliliği ve bu gerekliliğe bağlı eksikliklerin giderilmesi hem sağlık hizmetini alanlar hem de sağlık hizmetini sunanlar için faydalı olabilecektir.

Sağlık çalışanları şiddet ile karşılaştıkları durumlarda beyaz kod uygulamasından yardım istemektedir. Ancak sağlık çalışanlarının verdikleri cevaplar doğrultusunda şiddete maruz kalmaları durumunda beyaz kod kullanımının tercih edilmesinde meydana gelebilecek artış, şiddeti 18,165 kat arttırmaktadır. Buradan çıkarılması gereken sonuç ise, beyaz kod uygulaması ile ilgili yapıcı iyileştirmeye gidilmesi gerektiğidir.

Sağlık hizmetlerinde görevli sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumlarda meydana gelen şiddet olaylarının belirlenmesi ve raporlanmasına yönelik bir uygulamanın gerekliliği önem arz etmektedir. Öyle ki bu eksiklikten kaynaklı meydana gelebilecek artış şiddete maruz kalma sıklığında 4,974 kat artış şeklinde kendini göstermektedir. Şiddet vakalarına yönelik bu uygulamanın yetersiz olduğu ve uygulamanın daha güçlü temeller üzerine oturtularak sunulmasının gerekliliği önem arz etmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, 2019 Kasım-2020 Şubat ayları arasında sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddeti araştırmak amacıyla Ordu ilinde rassal olarak seçilen 8 hastanede görev yapmakta olan çalışanlardan oluşan 301 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine ait verilerin yanı sıra memnuniyet anketi için hazırlanmış olan değişkenlerin oluşturduğu çalışma koşulları, güvenlik koşulları, toplumsal özellik ve sosyal özellik faktörleri de dâhil edildiği verilere sıralı lojistik regresyon analizi uygulanmıştır. Sıralı lojistik regresyon analizinin temel varsayımlarından olan bağlantı fonksiyonu türlerinden Logit bağlantı fonksiyonu kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Bu bağlantı fonksiyonunun kullanım amacı modelin uygunluk istatistikleri, model varsayımının sağlanması ve parametre tahminlerinin tutarlılığıdır. Analiz bulgularına göre 36 bağımsız değişken arasından 12 bağımsız değişkenin sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddeti etkileyen değişkenler üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Elde edilen

bulgular doğrultusunda sosyo-demografik özelliklerden yaş, görev ve haftalık mesai saatinin şiddet sıklığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda sağlık çalışanının yaşa bağlı olarak artan mesleki tecrübesi şiddet olayları karşısında nasıl davranması gerektiği konusunda bir bilinç kazandırmaktadır. Sağlık çalışanlarının mesleğinin daha ilk yıllarında şiddete maruz kalma sıklığı bu yüzden artış göstermektedir. Elde edilen bu bulgu Yılmaz vd., (2021) çalışmalarındaki sağlıkta şiddet olaylarına maruz kalma ya da tanık olma tıp fakültesi öğrencilik yıllarına dayandığının tespit edildiği bulgusunu destekler niteliktedir. Buldukları görevler ile şiddete maruz kalma sıklığının bağlantılı olması her birimin kendi çalışma alanlarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Acil serviste çalışan birinin normal poliklinikte çalışan birine göre daha fazla şiddete maruz kaldığı Aydemir vd., (2020) literatürde yapılan çalışmalarda belirtilmektedir. Hızlı müdahale gerektiren alanlarda eksikliklerin olması şiddetin oluşmasına zemin hazırladığı yapılan çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Bunun yanı sıra sağlık çalışanlarının en önemli sorunlarından biri olan haftalık mesai saatlerinin de şiddet üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna dikkat çekilmektedir.

Sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarındaki memnuniyetsizliğinin çalışma koşulları içerisinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu durum sağlık hizmetinin sağlanmasında gerekli alt yapının eksikliği, tedavinin sağlıklı yapılamaması ve buna bağlı şiddetin dışa vurumu ile kendini göstermektedir. Ünal vd., (2021), sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma durumunun kişilik özellikleriyle bir ilişkisi olmadığını vurgularken; bu çalışmada ise kişilik özelliklerinin şiddete maruz kalma durumunu etkilediği gözlenmiştir. Sosyal özellik faktörü altında belirlenen sağlık çalışanı ve sağlık hizmeti alan kişiler arasındaki sınır ihlalleri ve sağlık çalışanlarının toplumda hak ettiği saygıyı görememesi şiddeti etkileyen değişkenler olarak düşünülmektedir. Sağlık hizmeti almaya gelen bir bireyin sağlık hizmetini aldığı çalışandan daha çok bilgiye sahip olduğunu düşünmesi, sağlık çalışanını beğenmeme ya da tedaviyi istememe gibi durumlarda bireylerin doğrudan şiddete başvurmalarını doğurmaktadır. Bunlara ek olarak güvenlik önlemlerinin yetersizliği ve sağlık çalışanları için toplumda oluşan düşünce kalıpları şiddeti etkileyen diğer bağımsız değişkenlerdir. Sağlık sektöründe şiddet olayları meydana geldiğinde beyaz kod kullanımı dikkat çekmektedir. Bu çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının beyaz kod kullanımının faydalı olmadığını düşünürken Bekar ve Çevik (2021), Aygün ve Metin (2022), çalışmalarında ise beyaz kod kullanımının şiddeti engelleyici olumlu sonuçlar doğurduğu bulguları vurgulanmıştır.

Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddete yönelik yapılmış ve yapılacak olan çalışmalarda, çalışanların içinde buldukları durumlar dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte çalışma koşulları, güvenlik koşulları ve sosyal yaşam olguları detaylı bir şekilde incelenmelidir. Yapılan bu çalışmayla birlikte sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddete yönelik farkındalığın artırılması ve gerekli önlemlerin alınmasına yönelik önerilerin yeni politikaların üretilmesine ışık tutması düşünülmektedir. Bu öneriler kapsamında sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarındaki yetersizliklerin giderilmesi, sağlık hizmeti için gerekli imkânların artırılması ve çalışan-hasta iletişiminin iyileştirilmesinin hedeflenmesi, güvenlik endişelerinin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların yapılması, sağlık çalışanlarının hak ettiği saygı ve önemin toplumun geneline yayılımının sağlanması ve haftalık mesai saatlerinin

iyileştirilmesi, şiddete maruz kalma sıklığının azaltılmasına yönelik destekleyici politikaların üretilmesinde önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada içerisinde sunduğumuz verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimizi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumuzu, çalışmada yararlandığımız eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimizi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımızı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririz. Aksi bir durumda aleyhimize doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimizi beyan ederiz.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu makale iki yazar tarafından hazırlanarak eşit katkı oranları ile ortaya konulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abreu, M. N. S., A. L. Siqueira, C. S. Cardoso ve W. T. Caiaffa (2008). "Ordinal Logistic Regression Models: Application in Quality of Life Studies". *Cadernos de Saúde Pública*, 24, 581-591.
- Akca, N., A. Yılmaz ve O. Işık (2014). "Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddet: Özel Bir Tıp Merkezi Örneği". *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(1), 1-11.
- Akın, B. ve E. Şentürk (2012). "Bireylerin Mutluluk Düzeylerinin Ordinal Lojistik Regresyon Analizi İle İncelenmesi". *Öneri*, 10(37), 183-193.
- Alpar, R. (2018). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydemir, İ., R. Üçlü ve A. Aydoğan (2020). "Acil Servis Personeline Göre Şiddetin Nedenleri". *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 83(1), 60-68.
- Ayhan, S. (2006). *Sıralı Lojistik Regresyon Analiziyle Türkiye'deki Hemşirelerin İş Bırakma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aygün, H. ve S. Metin (2022). "Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddetin Pandemi ile İlişkisi". *Anatolian Journal of Emergency Medicine*, 5(1), 7-12.
- Bayram, G. O. ve H. Dinç (2012). "Sexual Harassment Among Health Workers And Students". *International Journal of Human Sciences*, 9(1), 20-34.
- Bekar, E. Ö. ve E. Çevik (2021). "Beyaz Kod Verileri Işığında Düzce İlindeki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet". *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 298-304.
- Chappell, D. ve V. Di Martino (2006). *Violence At Work*. Geneva: International Labour Organization.

- Chen, C. K. ve J. H. John (2004). "Using Ordinal Regression Model to Analyze Student Satisfaction Questionnaires". *Association for Institutional Research*, 1, 1-13.
- Çöl, S. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(19), 107-134.
- Demirbaş, N. ve N. Karaoğlu (2021). "Hekim ve Hekim Adaylarının Hekime Yönelik Şiddet Algıları: Bir Ön Çalışma". *Genel Tıp Dergisi*, 31(2), 130-134.
- Devebakan, N. (2018). *Sağlık Kurumlarında Şiddet ve Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Dursun, S. ve S. Aytaç (2011). "İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama". *Tisk Akademi*, 6(11), 6-29.
- Er, T., F. N. Ayoğlu ve B. Açıkgöz (2021). "Sağlık Çalışanına Yönelik Şiddet: Risk Faktörleri, Etkileri, Değerlendirilmesi ve Önlenmesi". *Turkish Journal Of Public Health*, 19(1), 69-78.
- Gangam, H. ve B. Altunkaynak (2017). *Regresyon Analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hatunoğlu, Y., A. Hatunoğlu ve M. Avcı (2014). "Anadolu Coğrafyasında Töre ve Namus Kıskaçında Bulunan Kadına Yönelik Şiddet Uygulamanın Sosyolojik ve Psikolojik Boyutunun Değerlendirilmesi". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 440-450.
- İncesu, E. (2018). "Hayata Dönüşün Adı "Mavi Kod" Seydişehir Devlet Hastanesi Mavi Kod Birimine Yapılan Bildirim Raporlarının Retrospektif Olarak Değerlendirilmesi". *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 26-39.
- Kocack, F. (2001). "Şiddet Olgusu Üzerine". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-7.
- McCullagh, P. (1980). "Regression Models For Ordinal Data". *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 42(2), 109-127.
- Michaud, Y. (1991). *Şiddet*. İstanbul: İstanbul İletişim Yayınları.
- Norusis, M. (2011). *IBM SPSS Statistics 19 Advanced Statistical Procedures Companion*. Boston: Addison Wesley.
- Özcan, N. K. ve H. Bilgin (2011). "Türkiye'de Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Sistemik Derleme". *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 31(6), 1442-1456.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi-1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özerkmen, N. ve H. Gölbaşı (2010). "Toplumsal Bir Olgu Olarak Şiddet". *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 15, 23-37.
- Özşenler, S. D. (2021). "Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddetin Çözümünde İletişim Becerilerinin Rolü: Sistemik Derleme". *Selçuk İletişim Dergisi*, 14(2), 576-605.
- Pallant, J. (2007). *Spss Survival Manual*. New York: Mc Graw Hill.
- Pınar, T. ve G. Pınar (2013). "Sağlık Çalışanları ve İşyerinde Şiddet". *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(3), 315-326.

- Powers, D. A. ve Y. Xie (2000). *Statistical Methods For Categorical Data Analysis*. London: Academic Press.
- Şerbetçi, A. ve M. S. Özçomak (2013). "Sıralı Lojistik Regresyon Analizi ile İstatistik ve Ekonometri, Derslerinde Başarıyı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 89-110.
- TBMM (2013). *Sağlık Çalışanlarına Yönelik Artan Şiddet Olaylarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu*. Ankara: TBMM.
- Terkeş, N., G. Bedir ve K. Değirmenci (2021). "Hemşirelik Öğrencileri Bakış Açısıyla Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet". *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(2), 57-62.
- Uludağ, A. ve N. Zengin (2016). "Sağlıkta Şiddete Hasta Şikâyetlerinde Yer Alan Olumsuz İfadeler Açısından Bir Bakış: Konya Örneği". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 71-86.
- Us, N. ve R. Erdem (2018). "Şiddet ve Sağlık". *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16-30.
- Uskun, E., K. Batmaz ve G. Aydın (2022). "Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet ve İlişkili Faktörler: Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(1), 23-35.
- Ünal, Ö., M. Akbolat ve G. Palan (2021). "Sağlık Çalışanlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Şiddete Maruz Kalma ve Şiddet Görme Korkusu Arasındaki İlişki". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 1-14.
- Üzümcü, F. ve A. Oksay (2019). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelere Yönelik Şiddetin Değerlendirilmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 584-598.
- Yılmaz, M., M. Tellioglu ve İ. Arıkan (2021). "Sağlıkta Şiddet: Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Mesleğe Bakışına Etkisi". *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 404-412.
- Wilkinson, C. (2001). *Fundamentals Of Health At Work*. London: Taylor&Francis.

EXTENDED ABSTRACT

Health services are among the sectors that continue to evolve in the world we live in. Health services, which people need to continue their lives, provide employment opportunities for millions of people. Violence is one of the most negative situations faced by people working in health services. The different sorts of violence experienced by healthcare professionals while performing their professional tasks provide a basis for the emergence of the work. In the research, an answer is sought to the question of what are the variables that affect the violence experienced by healthcare workers and what could be the situations that may cause it. It is stated that health workers are more exposed to violence than other sectors.

While doing literature research, articles, book chapters and thesis studies related to the subject have been examined before. Investigations reveal the factors that cause violence to which health workers are exposed while performing their works, by whom they are exposed to violence, and the ways they resort to violence as a result of this violence. According to the research in the literature, it is stated that the violence experienced causes social problems as well as the individual consequences. Healthcare workers are mostly exposed to violence by patients and their relatives. In consideration of the available findings, it is observed that the perpetrators of violence not only resort to physical violence but also resort to other forms of violence. Investigations show that violence varies according to the gender of health workers, the institution they work for, and the unit in the institution where they work. It is even mentioned that there are working hours when violence is more intense or infrequent. When considered from another point of view, the titles of health workers also play an important role in the emergence of violence. It is seen in some research that the dose and type of violence differ according to the status of the health worker. It is observed that employees who are exposed to violence are mostly affected by this situation in the first years of their working life, and for this reason, feelings such as pessimism, anxiety, and fear are revealed. Research show that the level of knowledge of post-violence employees is insufficient. However, every investigation in the literature aims to offer a solution proposal and includes suggestions on how to take the necessary steps to minimize violence.

In our investigation, it is desired to determine the situations in which healthcare workers are exposed to violence. It is aimed to examine the number of times the health worker is exposed to violence and each of the factors that cause it to be exposed in order to bring it into the literature. It is emphasized which variables affect the frequency of exposure to violence of a healthcare worker more and what will be the solution proposals to eliminate this effect. A study was conducted on which variables, which type of violence occurs, and how many times the health worker is exposed to violence throughout his professional life.

The research was carried out practically. After it was determined as an application, a questionnaire study was carried out. The survey study prepared for healthcare professionals was carried out in Ordu, located in the Black Sea Region of Turkey. This region has been chosen since it is among the regions where violence is increasing. Among the provinces in this region, Ordu province was determined randomly. Among the 14 public hospitals in this province, eight public hospitals were randomly determined, and a questionnaire was applied. The questionnaire study was applied to 301 people who were determined randomly, and data were obtained for analysis. The obtained data were used in the SPSS package program and 'Sequential Logistic Regression Analysis' was applied. The most important factor in choosing this analysis is that it aims to reveal the meaning relationship between the variables formed categorically. The results obtained from the survey study, which were prepared in accordance with the analysis method determined for the study, are given below.

As a result of the ordinal logistic regression analysis, each category of the 3 threshold values was found to be statistically significant. These threshold values are used to calculate the probability values in different categories of the dependent variable. It has been determined that 12 independent variables obtained as a result of the analysis are significant variables that affect the frequency of exposure to violence in healthcare workers. While four of the predicted

parameter values of the independent variables whose effects on the dependent variable are significant, have positive sign, the other eight have parameter values with negative sign.

There are some suggestions that can be made when the results of the analysis are evaluated. The situations of the workers should be taken into consideration in the research that have been done and will be done against the violence that health workers are exposed to. However, working conditions, security conditions and social life phenomena should be examined in detail. With this investigation, it is thought that raising awareness about the violence that health workers are exposed to and suggestions for taking the necessary precautions will shed light on the production of new policies. Within the scope of these recommendations, eliminating the deficiencies in the working environment of health workers, increasing the necessary opportunities for health services and aiming to improve the employee-patient communication, carrying out studies to eliminate safety concerns, ensuring the dissemination of the respect and importance that health workers deserve to the general public, and improving weekly working hours, It is thought that it will play an important role in the production of supportive policies to reduce the frequency of exposure.

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Sare KAVASLAR¹

Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU²

Öz

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların dahil olduğu ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya çevresel zararı azaltan ölçülebilir eylem ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Yeşil örgütsel davranış, işveren organizasyonunun çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan ancak herhangi bir resmi çevre yönetim politikasının veya sisteminin kontrolü altında olmayan isteğe bağlı, gönüllülük esasına dayanan çalışan eylemleri olarak ifade edilebilir. Yeşil örgütsel davranışlar, tüketimin azaltılması, geri dönüşümlerin aktif olarak kullanılması ve çevresel performansın iyileştirilmesi gibi konularda hayati öneme sahiptir.

Yeşil örgütsel davranışın örgütlerde teşvik edilmesinde başlıca nedenler olarak şunlar sayılabilir: Tüketici baskısı, yasal düzenlemeler, çevre yönetmelikleri ve sosyal sorumluluk. Örgütler, bu nedenleri göz önünde bulundurarak çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını teşvik etmekte ve desteklemektedir. Yönetim organizasyon disiplini son yıllarda çalışmaya başlanan yeşil örgütsel davranış konusu, gelecek nesillere kıt kaynakların aktarılması anlamında da hayati öneme sahiptir. Örgütler, yeşil örgütsel davranışları destekleyerek ve yaygınlaştırarak toplum nezdinde itibarlarını sağlamlaştırmaktadırlar. Yeşil örgütsel davranışların teşvik edilmesi, sadece örgütlerin itibarlarını artırma noktasında kalmamakta, bununla birlikte çevresel zararların azaltılması, kıt kaynakların kontrollü kullanılması, bilinçli tüketim toplumu oluşturulması ve gelecek nesillerin önemsenmesi noktasında da büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda çalışmada yeşil örgütsel davranış kavramı literatür tarama yöntemi ile araştırılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Çalışan Davranışı
Çevre
Örgüt
Örgütsel Vatandaşlık
Yeşil Örgütsel Davranış

Makale Hakkında

Teorik Makale
Gönderim Tarihi : 11.10.2022
Kabul Tarihi : 22.03.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1187540

1 İşletme Bilim Uzmanı, e-posta: sarekavaslar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6695-5868.

2 Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: ceren.karavelioglu@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3984-6703.

THE CONCEPTUAL FRAMEWORK OF GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Abstract

Green organizational behavior is defined as measurable actions and behaviors involving employees that contribute to environmental sustainability or reduce environmental damage. Green organizational behavior can be expressed as voluntary, voluntary employee actions that contribute to the environmental sustainability of the employer organization but is not under the control of any official environmental management policy or system. Green organizational behavior is vital in reducing consumption, actively using recycling and improving environmental performance.

The main reasons for promoting green organizational behavior in organizations are as follows: Consumer pressure, legal regulations, environmental regulations and social responsibility. Considering these reasons, organizations encourage and support the green organizational behavior of their employees. The issue of green organizational behavior, which has been started to be studied in the management organization discipline in recent years, is also of vital importance in terms of transferring scarce resources to future generations. Organizations strengthen their reputation in society by supporting and popularizing green organizational behaviors. Promoting green organizational behaviors is not only important in increasing the reputation of organizations, but also in reducing environmental damage, using scarce resources in a controlled manner, creating a conscious consumption society and caring for future generations. In this context, the concept of green organisational behaviour was investigated and explained through literature review method.

Keywords

Employee Behavior
Environment
Organization
Organizational Citizenship
Green Organizational Behavior

Article Info

Theoretical Article

Received : 11.10.2022
Accepted : 22.03.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1187540

Kaynakça Gösterimi: Kavaslar, S. ve Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil Örgütsel Davranışın Kavramsal Çerçevesi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 24-34.

Citation Information: Kavaslar, S. ve Karavelioğlu, C. (2023). The Conceptual Framework of Green Organizational Behavior. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 24-34.

GİRİŞ

Yeşil örgütsel davranış; örgüt içerisinde yönetim ve çalışan olmak üzere çeşitli kademelerde gerçekleştirilen çevreye duyarlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Yeşil işgören davranışı, çalışan yeşil davranışı gibi farklı şekillerde isimlendirilen bu kavram bu çalışmada yeşil örgütsel davranış olarak ele alınmıştır. Yeşil örgütsel davranış bir örgütte çalışanların inisiyatif alarak gerçekleştirdikleri çevreci davranışlar bütünüdür. Bu davranışların örgütte yaygınlık kazanması, çevreye duyarlı örgüt olma yolunda önemli adımlardan birisidir.

Yeşil örgütsel davranış, işletmelerin kârdan ödün vermeden çevrenin korunması konusunu ilke edinmelerini ifade eden kavram olarak ele alınmaktadır. Yeşil örgütsel davranış yapısı gereği, çalışanlar tarafından inisiyatif alınarak gerçekleştirilen yani zorunlu olmayan çevreci davranışların tamamıdır. Aynı zamanda yeşil örgütsel davranış gösteren işletmelerin, hedef kitlesi ve paydaşlarının da nezdinde itibar kazanmaları olasıdır (Afsar, vd., 2016: 79).

Yeşil örgütsel davranış, yerli ve yabancı literatürde son yıllarda çalışılmaya başlanan oldukça yeni bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Erbaşı, 2019: 4). Çevrenin önemi dolayısıyla yeşil örgütsel davranış kavramına olan ilgi her geçen gün artmaktadır. Ancak özellikle yerli literatürde bu kavram oldukça sınırlı çalışılmıştır. Kavramın önemine binaen ne kadar çok araştırılırsa ve çalışılırsa bilinirliği o düzeyde artacağı düşünülmektedir. Gelecek nesillere aktarılacak sınırlı kaynaklar ancak bugünden tasarruf edilerek korunabilecektir.

Yeşil örgütsel davranış kavramına olan ilginin son yıllarda arttığını gösteren bir başka veri ise kavram ile ilgili en çok makalenin 2021 yılında yazıldığı, bunu da 2020 ve 2019 yıllarının izlediğini gösteren Yiğit'in (2022) çalışmasıdır. Çalışmada söz konusu makalelerin yazım dillerinin durumuna da bakılmış, 53 tanesinin İngilizce, 6 tanesinin Türkçe olduğu tespit edilmiştir (Yiğit, 2022: 191-193). Bu da göstermektedir ki yerli literatürde yeşil örgütsel davranış kavramına yönelik çalışma görece az sayıdadır. Ayrıca incelenen makalelerin 53 tanesi araştırma makalesi olup 6 tanesi ise teorik (kavramsal) makaledir (Yiğit, 2022, 195).

Kavramın ve çevrenin önemi dolayısıyla literatürde de yeni olan bu kavrama katkı yapmak amacıyla yeşil örgütsel davranış kavramı bu çalışmada incelenmiştir. Çalışmada, yeşil örgütsel davranış kavramı, yerli ve yabancı literatür tarama yöntemi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, yeşil örgütsel davranış hakkında araştırmacılara bazı öneriler vermek amaçlanmıştır.

1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ilk olarak Organ ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırılmıştır. Organ'a (1988) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütteki bireylerin iş tanımlarında yer almamasına rağmen gönüllü olarak yaptıkları davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988: 8). Bu tür davranışlar iş gereklilikleri içerisinde açıkça tanımlanmamasına rağmen örgütün verimliliği ve sürekliliği açısından hayati öneme sahiptir. Yapılması durumunda bir ödül verilmeyen, yapılmadığında da bir yaptırım bulunmayan davranışlar olarak ifade edilebilir (Tokgöz ve Seymen, 2013: 64).

Örgütsel vatandaşlık davranışının bir diğer tanımı Van Dyne ve arkadaşları tarafından 1995 yılında yapılmıştır. Bu tanıma göre örgütsel vatandaşlık davranışı; örgüte fayda sağlamayı amaçlayan, isteğe bağlı ve mevcut rol beklentilerinin ötesinde olan, olumlu davranışlardır (Dyne, vd., 1995: 216).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tanımında açıkça belirtilmeyen, ödül ya da ceza sistemine bağlı olmaksızın, tamamen örgüt işleyişinin veya verimliliğin iyileştirilmesine katkı sağlayacak isteğe bağlı (gönüllü) davranışlar olarak nitelendirilmektedir (İşbaşı, 2000: 25).

2. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

İlk kez Ones ve Dilchert tarafından kavramsallaştırılmış ve literatüre kazandırılmıştır. Bu kavram çalışanların dahil olduğu ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya çevresel zararı azaltan ölçülebilir eylem ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Ones ve Dilchert, 2012: 456). Bu davranışlar tıpkı örgütsel vatandaşlık davranışında olduğu gibi iş tanımlarında yer almamakta ve çalışanlar tarafından çevresel sürdürülebilirlik konusunda gönüllü olarak gerçekleştirilmektedir. Toplantılara gitmek yerine çevrimiçi görüşmeler gerçekleştirmek, belgeleri yazdırmak yerine elektronik olarak düzenlemek, not almak için yeni kağıtlar yerine kullanılmış kâğıt kullanmak gibi davranışlar yeşil örgütsel davranış olarak nitelendirilmektedir (Norton, vd., 2016: 3). Yeşil örgütsel davranışın, geri dönüşüm, enerji tasarrufu sağlama, atıkların azaltılması ve çevresel sürdürülebilirlik konusunda duyarlı olma faaliyetlerinin tümünü kapsadığı söylenebilir (Mayangsari, vd., 2021: 38).

Yeşil örgütsel davranış, bireysel sorumlulukların ötesinde, çevresel bozulmanın azaltılmasına katkıda bulunan bireysel davranışı ifade etmektedir. Bu anlayışta olan çalışanlar, sadece örgüt kurallarıyla sınırlı kalmamakta, çevresel çıkarlara öncelik vererek ve çevresel uygulamalar başlatarak, kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmaktadırlar (Alsetoohy, vd., 2021: 3).

3. Yeşil Örgütsel Davranışın Sınıflandırılması

Yeşil örgütsel davranış, zorunlu yeşil örgütsel davranışlar ve gönüllü yeşil örgütsel davranışlar olmak üzere iki şekilde sınıflandırılabilir.

3.1. Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış

Zorunlu yeşil örgütsel davranış çalışanların iş görevleri bağlamında gerçekleştirdikleri davranışlardır. Bu davranışlar genellikle örgütsel politika ve prosedürlerle ilgilidir. Burada zorunlu yeşil örgütsel davranış sergileyen iş görenler sadece kendilerinden istenen ve bekleneni yapmaktadır (Norton, vd., 2015: 105).

Zorunlu, rol-içi ya da gerekli olmak üzere farklı şekillerde ifade edilse de anlam olarak hepsi aynı anlamı ifade etmektedir. Rol içi, zorunlu, gerekli yeşil örgütsel davranışlar, görev tanımında açıkça belirtilen, doğal kaynakların etkin kullanılmasında ve çevrenin korunması adına çalışanlardan sergilenmesi beklenen davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bu davranışlar zehirli atıkların su şebekesine karışmasını engelleme veya zehirli madde/atık gibi insan sağlığını tehdit edebilecek çıktıların örgüt prosedür ve çevre yönetmelikleri doğrultusunda imha edilmesini kapsayabilmektedir. Burada yeşil örgütsel davranışlar örgüt

ya da yasal düzenlemeler sonucunda meydana gelip, çalışanların görev tanımlarının dışına çıkmamaktadır (Kerse, vd., 2021: 1578).

3.2. Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış

Gönüllü yeşil örgütsel davranış, gerekli iş görevlerinin ötesine geçen çevreci davranışlar olarak ifade edilmektedir. Çalışanların görevlerini yerine getirirken çevre dostu faaliyetlerde bulunmak için ne ölçüde inisiyatif aldıklarını yansıtmaktadır. Gönüllü yeşil örgütsel davranışlar, bireyin işine aktif, çevreci uygulamaları yansıtmaya yaklaşımını içermektedir. Örgütte çalışan bireyin görev tanımında yer alması da ya da yönetim tarafından açıkça talep edilmese de görevlerini yerine getirirken çevreci uygulamaları benimsemesi ve uygulamasıdır. Burada önemli olan gönüllü yeşil örgütsel davranışın ihtiyaçlardan değil kişisel inisiyatiften kaynaklanmasıdır. Geri dönüşümü kolaylaştırmak, işten ayrılmadan önce bilgisayarını kapatmak, kapatmayan iş arkadaşlarını kapatmaları için teşvik etmek gönüllü yeşil örgütsel davranışa verilecek örneklerden birkaçıdır. Gönüllü yeşil örgütsel davranışlar zorunlu yeşil örgütsel davranışlara kıyasla kişisel inisiyatifi içermektedir. Çevresel konularda daha aktif, değişim odaklı ve gönüllük esasıyla yapılan davranışlardır (Olson, vd., 2013: 162).

4. Yeşil Örgütsel Davranışın Teşvik Edilmesinde Başlıca Nedenler

Yeşil örgütsel davranışların teşvik edilmesindeki başlıca nedenler tüketici baskısı, yasal düzenlemeler ve çevre yönetmelikleri ve sosyal sorumluluk kavramlarıdır.

4.1. Tüketici Baskısı

Çevresel koşullarda yaşanan hızlı bozulma ve gezegenin bunu tolere edemeyeceği endişesi, tüketicilerin satın alma tercihlerini değiştirmelerine sebep olmuştur. Bunun sonucunda örgütler sadece ürün ve hizmet üretip faaliyetlerine devam edemeyeceklerini, değişen talep doğrultusunda, çevresel konularda duyarlı olmaları gerektiğini fark etmişlerdir (Taşdemir, 2011: 31).

4.2. Yasal Düzenlemeler ve Çevre Yönetmelikleri

Örgütler mal ve hizmet üretimi gerçekleştirerek bundan maddi kazanç elde etmektedir. Özellikle üretim faaliyetleri sırasında meydana gelen çevre kirliliği ve doğal kaynakların kontrolsüz kullanımları örgüt faaliyetleri sonucunda gerçekleşmektedir. Bu noktada üretim faaliyetleri çevresel sorunların artmasına sebep olan en temel etken olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer ifadeyle, örgütler kuruluş amaçları itibariyle kâr elde ederken rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için çevresel konuları göz ardı edebilmektedirler. Çevresel konuların göz ardı edilmesi, hava kirliliği, su kirliliği, fazla atık oluşumu ve doğal kaynakların kontrolsüz kullanımı gibi istenmeyen durumlara neden olabilmektedir. Bu noktada yaratılan sorunların giderilebilmesi, doğal kaynakların ve çevrenin korunması konularında yasal düzenlemelere ve çevresel yönetmeliklere ihtiyaç bulunmaktadır (Çetin, 2011: 21).

4.3. Sosyal Sorumluluk

Örgütler içinde buldukları toplumların ihtiyaçlarını karşılarken, diğer yandan faaliyet gösterdikleri çevreye karşı da bazı sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Örgütler açısından çevre, sadece faaliyet gösterdikleri alan olarak sınırlı kalmamalıdır.

Öncelikle örgütlerin sürdürülebilirliklerini sağlama noktasında çevreye ve doğal kaynaklara ihtiyaç bulunmaktadır. Yani, çevre olmadan örgütlerin de varlıklarına devam etmeleri söz konusu değildir. Örgütler bir yandan ekonomik olarak varlıklarını sürdürürken diğer yandan çevreye karşı sorumluluklarının bilincinde olmalıdırlar. Bu nedenle sınırsız kabul edilen doğal kaynakları etkin ve verimli kullanırken diğer yandan da faaliyetleri sonucunda meydana gelen atıkları minimize etmek zorundadırlar (Sönmez, 2020: 1111).

SONUÇ

Rekabet ortamının son yıllarda giderek artması, küreselleşme sonucu pazarların yakınlaşması gibi bazı nedenler örgütleri farklı arayışlar içine sokmuştur. Örgütler, günümüz rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için yeni yönetim anlayışları benimsemek zorunda kalmışlardır. Yeşil örgütsel davranış kavramı da bu gelişmelerle şekillenmiştir.

Yeşil örgütsel davranış kavramı, çalışanların örgütte kendi inisiyatiflerine bağlı olarak çevreci davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Yeşil örgütsel davranış kavramı, tıpkı örgütsel vatandaşlık kavramı gibi gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışanlar, yeşil örgütsel davranış sergileyerek örgütlerin çevresel politikalarına destek olmakla birlikte sınırlı, kıt kaynakların gelecek nesillere aktarılmasında da yardımcı olmaktadır.

Yeşil örgütsel davranış kavramı (Meng vd., 2022; Xuan ve Chi, 2022; Danirmala ve Prajogo, 2022; Zafar vd., 2022; Değirmenci, 2021; Kara vd., 2023; Liu ve Yu., 2023; Siswanti ve Uii, 2022) son yıllarda söz konusu araştırmacılar tarafından çalışılmıştır. Bu çalışmalar da göstermektedir ki son yıllarda yeşil örgütsel davranış kavramına ilgi fazlaşmıştır. Bunun nedenlerine bakıldığında zaman en önemli sebep çevre ve sürdürülebilirlik konularının gündem güne öneminin fark edilmeye başlanmasıdır. Çevre üzerinde tahribata yol açan çeşitli faktörler olmakla birlikte en büyük unsur işletmelerin faaliyet sonuçlarıdır. İşletmeler faaliyetleri sonucunda çevrede birtakım değişikliklere yol açmaktadır. Aynı zamanda genel olarak bu konuda bir bedel de ödememektedirler. İşletmelerin hem gelecek nesillere hem de toplumun geneline bazı sorumlulukları olmalıdır. İşletmeler bu sorumluluklarını, örgüt içerisinde yeşil örgütsel davranışı yaygınlaştırarak ödeyebilirler. Yeşil örgütsel davranış kavramının yaygınlaşması, öncelikli olarak bu kavramın sınırlarının çizilmesi ile ve bazı aralıklarla eğitimler verilmesi ile mümkün olabilir.

Yeşil örgütsel davranış kavramının yaygınlaşması için öncelikle bu kavram hakkında teorik olarak bilgi edinilmesi oldukça önemli bir konudur. Ayrıca bir işletmenin ya da örgütün yeşil örgütsel davranışı teşvik etmesi ve yaygınlaştırabilmesi için bu konuda eğitim vermesi gereklidir. Yeşil örgütsel davranış, ancak öğrenildikçe uygulamada yaygınlık kazanabilir. Çevre üzerinde yaşanan olumsuz değişimlerin önüne geçebilmek için yeşil örgütsel davranışa ihtiyaç vardır. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, yeşil örgütsel davranış kavramı, insan kaynakları uygulamaları, liderlik yaklaşımları, örgüt kültürü ve örgüt iklimi gibi konularla birlikte ele alınıp çalışılmıştır. Yeşil örgütsel davranış kavramının yönetim konularında ele alınıp incelenmesi, bilinirliği konusunda oldukça önemli adımlardır. Ayrıca yeşil örgütsel davranış kavramını alan araştırmacılar içerisinde çalışmanın kavrama ve dolayısıyla çevre duyarlılığına katkı yapacağı düşünülmekte olup araştırmacılara bu çalışma sonucunda önerilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada içerisinde sunduğumuz verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimizi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumuzu, çalışmada yararlandığımız eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimizi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımızı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririz. Aksi bir durumda aleyhimize doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimizi beyan ederiz.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma iki yazar tarafından yazılmış olup makalenin tüm kısımlarında yazarların katkı oranları eşittir.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasının tüm aşamalarında yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması durumu yaşanmamıştır.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., Y. Badir ve U. S. Kiani (2016). "Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion". *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79-88.
- Alsetoohy, O., M. Al-Abyadh, E. Döngül, M. F. Agina ve A. Elshaer (2021). "How Humble Leadership Affects Voluntary Green Behavior and Green Performance? The Roles of Job Autonomy and Green Supporting Climate in Hotels". *Problems Of Sustainable Development*, 17 (2), 230-242.
- Çetin, E. (2011). *Üretim İşletmelerinin Sosyal Bir Sorumluluk Olarak Çevre Muhasebesine Verdikleri Önem: Mersin-Tarsus Organize Sanayi Bölgesi'nde Faaliyet Gösteren Üretim İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Danirmala, L. ve W. Prajogo (2022). "The Mediating Role of Green Training to the Influence of Green Organizational Culture to Green Organizational Citizenship Behavior and Green Employee Involvement". *International Journal of Human Capital Management*, 6 (1), 66-75.
- Değirmenci, B. (2021). "A Conceptual Investigation of " Green Organizational Behaviors" In The Workplace". *Business And Management Studies An International Journal*, 6 (2), 5-10.
- Dyne, V., L.L. Cummings ve J.M. Parks (1995). "Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity". *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Erbaşı, A. (2019). "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması". *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm*

Örgütünde Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kara, E., M. Akbaba, E. Yakut, M.H. Çetinel ve M.M. Paslı (2023). "The Mediating Effect of Green Human Resources Management On The Relationship Between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application In Turkey". *Sustainability*, 15 (3), 1-16.
- Kerse, G., Ş. Maden ve E. T. Selçuk (2021). "Yeşil Dönüştürücü Liderlik, Yeşil İçsel Motivasyon ve Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve İlişki Tespiti". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1574-1591.
- Liu, X. ve X. Yu (2023). "Green Transformational Leadership and Employee Organizational Citizenship Behavior For The Environment In The Manufacturing Industry: A Social Information Processing Perspective". *Frontiers In Psychology*, 13, 1-10.
- Mayangsari, R. E., L. C. Nawangsari ve A. H. Sutawijaya (2021). "Employee Green Behavior on Generation X and Y Millennial". *International Review of Management and Marketing*, 11 (4), 38-48.
- Meng, J., M. Murad, C. Li, A. Bakhtawar ve S. F. Ashraf (2022). "Green Lifestyle: A Tie Between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior". *Sustainability*, 6 (1), 1-20.
- Norton, T. A., S. L. Parker, H. Zacher ve N. M. Ashkanasy (2015). "Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review and Future Research Agenda". *Organization & Environment*, 28 (1), 103-125.
- Norton, T. A., H. Zacher, S. L. Parker ve N. M. Ashkanasy (2017). "Bridging the Between Green Behavioral Intentions and Employee Green Behavior: The Role of Green Psychological Climate". *Journal of Organizational Behavior*, 38 (7), 1-48.
- Olson, M. J., A. Iyer, K. S. Fielding ve H. Zacher (2013). "Relationships Between Daily Affect and Pro-Environmental Behavior at Work: The Moderating Role of Pro-Environmental Attitude". *Journal of Organizational Behavior*, 34 (2), 156-175.
- Ones, D. S. ve S. Dilchert (2012). "Environmental Sustainability at Work: A Call to Action". *Industrial and Organizational Psychology*, 5 (4), 447-469.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Massachusetts: Lexington books.
- Siswanti, Y. ve M. Uii (2022). "Ethical Leadership Style In Moderating The Influence Of Green Organizational Culture On Green Innovative Behavior: SMEs Cases". *International Journal Of Sustainable Development and Planning*, 17 (4), 1153-1160.
- Sönmez, R. S. (2020). "Okul Yöneticilerinin Yeşil Örgütsel Davranışlarını Belirmeye Yönelik Bir Araştırma". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4), 1107-1119.
- Taşdemir, V. (2011). *İşletme-Çevre İlişkilerinin Muhasebe Açısından Raporlanması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Tokgöz, E. ve O. A. Seymen (2013). "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma". *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-79.
- Xuan, D. ve C. L. Chi (2022). "Green Practices Behavior in The Accommodation Industry: The Role of Green Organizational Trust, Green Organizational Identity and Green Transformation Leadership". *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 33 (7), 4-18.
- Yiğit, B. (2022). "Yeşil Örgütsel Davranış Alanındaki Makalelerin Kategorik Olarak İncelenmesi". *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9 (1), 189-196.
- Zafar, H., J. A. Ho, J.H. Cheah ve R. Mohamed (2022). "Promoting Pro-Environmental Behavior Through Organizational Identity and Green Organizational Climate". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1-20.

EXTENDED ABSTRACT

Green organisational behaviour is a concept that has entered the literature in recent years and has started to attract attention. The reason for this is the rapid pollution of the environment and the realisation of the danger posed by this. It is thought that the more the concept is researched and studied, the more its awareness will increase. The limited resources that should be left to future generations can only be protected by saving today.

Due to the importance of the concept and the environment, the concept of green organisational behaviour was examined in this study in order to contribute to this new concept in the literature. In the study, the concept of green organisational behaviour was tried to be explained by means of domestic and foreign literature review method. In this context, it is aimed to give some suggestions to researchers about green organisational behaviour.

Before moving on to the concept of green organisational behaviour, it would be appropriate to give information about the concept of organisational citizenship behaviour. Organisational citizenship behaviour is explained as all the voluntary behaviours that employees in an organisation do to contribute to the productivity of the organisation, although they are not included in the official job descriptions. This kind of behaviour does not have a reward when it is done by the employee, nor is it punishable when it is not done.

Green organisational behaviour, like the concept of organisational citizenship behaviour, is not included in job descriptions and is performed voluntarily by employees on environmental sustainability. Behaviours such as conducting online meetings instead of going to meetings, editing documents electronically instead of printing them, using used paper instead of new paper for taking notes are considered as green organisational behaviour. Green organisational behaviour refers to individual behaviour that contributes to reducing environmental degradation beyond individual responsibilities. Employees with this understanding are not only limited to organisational rules, but also do more than what is expected of them by prioritising environmental interests and initiating environmental practices.

Green organisational behaviour can be classified in two ways: mandatory green organisational behaviour and voluntary green organisational behaviour. Mandatory green organisational

behaviours are the behaviours that employees perform in the context of their job duties. These behaviours are usually related to organisational policies and procedures. Here, employees exhibiting mandatory green organisational behaviour only do what is required and expected of them. Voluntary green organisational behaviour is defined as environmental behaviours that go beyond the required job duties. It reflects the extent to which employees take initiative to engage in environmentally friendly activities while performing their duties. Voluntary green organisational behaviours include the approach that the individual reflects active, environmentalist practices to his/her work. Although it is not included in the job description of the individual working in the organisation or not explicitly requested by the management, it is the adoption and implementation of environmentalist practices while performing their duties. What is important here is that voluntary green organisational behaviour does not arise from needs but from personal initiative.

The main reasons for encouraging green organisational behaviours are consumer pressure, legal regulations and environmental regulations and social responsibility concepts. Consumers in the area in which the organisation operates may attach importance to environmental activities. They can reflect this to the organisation in various ways. This makes it necessary for the organisation to give more importance to the environmental issue. The second reason is the legislation in the country where the organisation operates. Organisations develop their approach to the environment in a positive sense in accordance with the legislation. The third reason is the concept of social responsibility. Organisations today have various social responsibility projects. The most important of these is undoubtedly environmentally sensitive projects.

Some reasons such as the increase in the competitive environment in recent years and the convergence of markets as a result of globalisation have led organisations into different searches. Organisations have had to adopt new management approaches in order to survive in today's competitive environment. The concept of green organisational behaviour has also been shaped by these developments.

As mentioned in this study, interest in the concept of green organisational behaviour has increased in recent years. When we look at the reasons for this, the most important reason is that the importance of environment and sustainability issues is being realised day by day. Although there are various factors that cause destruction to environment, the biggest factor is the results of the activities of the enterprises. Businesses cause some changes in the environment as a result of their activities. At the same time, they generally do not pay a price in this regard. Businesses should have some responsibilities both to future generations and to the society in general. Businesses can pay these responsibilities by spreading green organisational behaviour within the organisation. The dissemination of the concept of green organisational behaviour can be possible primarily by drawing the boundaries of this concept and providing training at certain intervals.

The spread of green organisational behaviour in practice can only be achieved as it is learned. Green organisational behaviour is needed to prevent negative changes in the environment. When the domestic and foreign literature is examined, the concept of green organisational behaviour has been studied together with issues such as human resources practices, leadership approaches, organisational culture and organisational climate. Examining the concept of green

organisational behaviour in management issues is a very important step towards its recognition. In addition, it is thought that studying the concept of green organisational behaviour within the field research will contribute to the concept and thus to environmental awareness and is recommended to researchers as a result of this study.

THE EVOLUTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN MANAGERIAL THINKING

Abdullah YILMAZ ¹

Abstract

Today, to maintain their lives and achieve sustainable competitive advantage that are their most basic goal, organizations have started to give more importance to 'human resources'. In modern day, human beings have become valuable assets located at the center of organizations and seen as the strategic partner and resource. The reasons why the man was seen as an expense item, a mere muscle power and a cog in the machine in organizations and working life in the past, and as a valuable and strategic asset today, and what are the factors effective in this change, are the main problem and curiosity of this research. In this context, the aim of this research is to examine the evolution of human resources from past to present and the factors affecting this evolution. It is thought that the conceptual examination and drawing of a portrait of the evolution from personnel management to digital human resources management will contribute to the literature and give an idea to the sector representatives and those concerned, and the study is considered important in this aspect.

Keywords

Personnel Management
Human Resources Management
Electronic Human Resources Management
Strategic Human Resources Management
Digital Human Resources Management

Article Info

Teorik Makale

Received : 28.04.2023
Accepted : 19.05.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1289550

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-posta: abduhahyilmaz@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7443-6064.

YÖNETSEL DÜŞÜNCEDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN EVİRİMİ

Öz

Günümüzde örgütler, en temel amaçları olan yaşamlarını devam ettirme ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde etme adına 'insan kaynağına' daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Zira günümüzde insan, örgütlerin merkezine konumlanan, stratejik bir ortak ve kaynak olarak görülen, değerli bir varlık haline gelmiştir. İnsanın, geçmişte örgütler ve çalışma yaşamında bir masraf kalemi, salt bir kas gücü ve makinenin bir dişlisi gibi görülmesinden, günümüzde değerli ve stratejik bir varlık olarak görülmesinin nedenleri ve bu değişimde etkili olan faktörlerin neler olduğu bu araştırmanın temel problemi ve merak konusunu oluşturmuştur. Bu bağlamda insan kaynağının geçmişten günümüze evrimini ve bu evrimi etkileyen unsurları irdelemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Personel yönetiminden dijital insan kaynakları yönetimine evrimin kavramsal olarak incelenmesi ve bir portresinin çizilmesinin literatüre katkı sağlayacağı ve sektör temsilcileri ile ilgililere fikir vereceği düşünülmekte, çalışma bu yönü ile önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler

Personel Yönetimi
İnsan Kaynakları Yönetimi
Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi
Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi

Makale Hakkında

Theoretical Article

Gönderim Tarihi : 28.04.2023
Kabul Tarihi : 19.05.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1289550

Kaynakça Gösterimi: Yılmaz, A. (2023). YönetSEL Düşüncede İnsan Kaynakları Yönetiminin Evrimi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 35-50.

Citation Information: Yılmaz, A. (2023). The Evolution of Human Resource Management in Managerial Thinking. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 35-50.

INTRODUCTION

In today's changing and rapidly globalizing world, human resources have become the most important element of success, competitiveness and development for organizations. This value-creating factor is clearly differentiated from other factors of production. Human resources, which are seen as the cost element for organizations in the past, are now considered as the important component of the organization that needs to be valued, invested and retained.

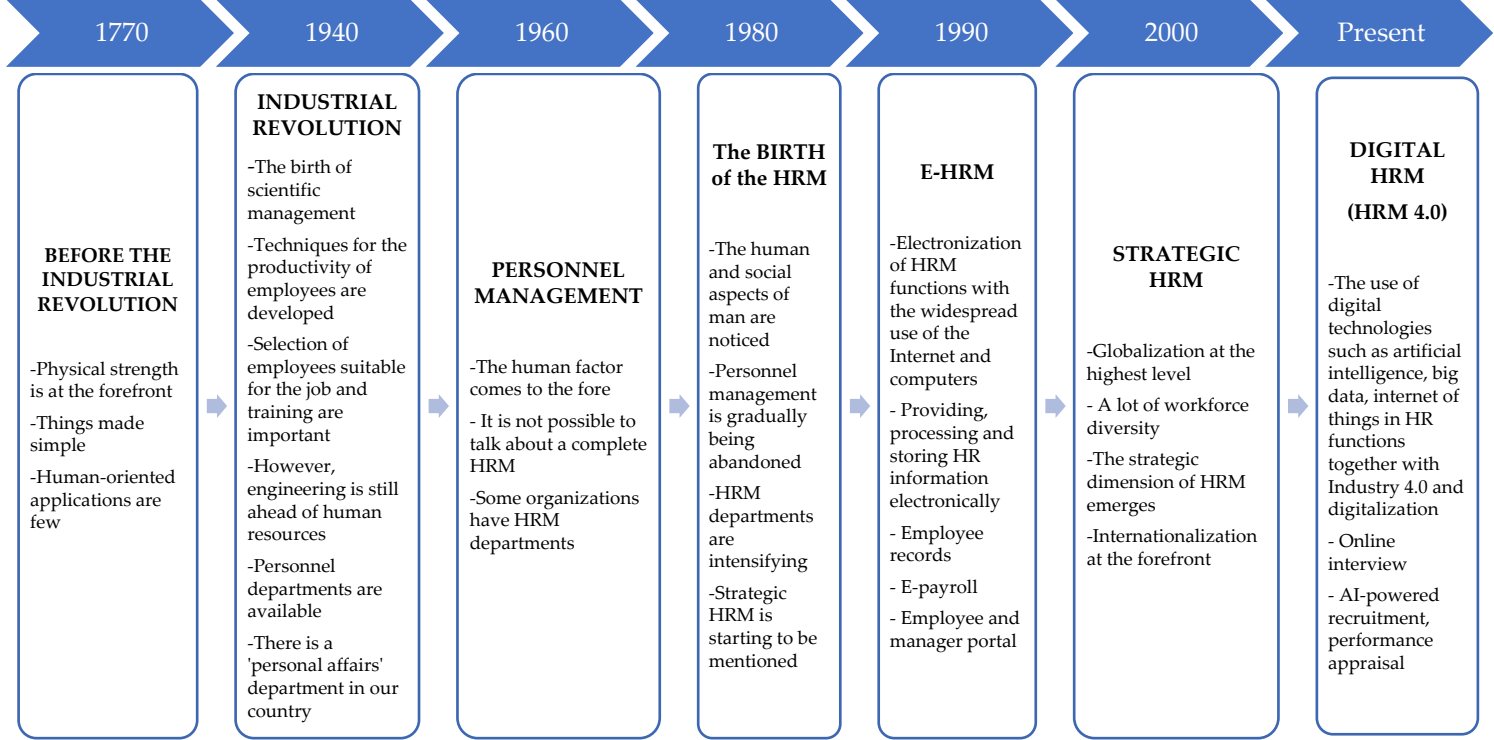
Human resources, which have been one of the most important elements of organizations since their existence, and the management of this resource have been subjected to many changes from past to present and have gone through various stages. Although human resources management (HRM) were accepted as the extension of personnel management in the past, the point reached by human resources today has exceeded personnel management, gained a strategic dimension and even went beyond this and human resources have settled at the center of the organization. Undoubtedly, there are various reasons for change in this process. Industrial revolution, globalization, competitive environment and digital transformation are seen as the most important of these reasons.

The employee-employer relationship began with a system under slavery in ancient times. By the Middle Ages, the next phase of slavery, land work (i.e., serfdom), was common. The foundation of today's employee-employer relations was laid in the 18th century (Tortop, 1999: 260). In this period, due to the fact that the economy was based on agriculture, ethics / tradesmanship or small family business, human resources practices were generally carried out by the family elders in a simple way in the form of personnel administration. Officially, the first applications emerged as a result of the Industrial Revolution (Öge, 2022: 3). Before the industrial revolution, in the 1770s, jobs based mainly on employees' physical strength, in other words, on the muscle power, underwent a significant change. Adam Smith emphasized the production process in particular, simplifying and sub-tasking the work in this process. Although this brought innovations directly related to the management of work, it also had effects on people management. Tasks that have been simplified and made more prominent have also affected human relations between people (Aydın, 2006: 18). The concept of personnel management has come to the agenda with the fact that employers put pressure on workers to provide control, use force, establish a punishment and reward system (Bingöl, 2013: 4).

In the 1980s, the concept of 'human resources management' came to the agenda with the idea that the approaches formed by the harmony between strategic planning and the strengths of people management, the organizational culture lies behind the excellent work and success, and the most important factor and creator of this culture are human resources (Baykal, 2007: 8). When the history of the development of human resource management is examined, it is seen that it emerged as an extension of personnel management. Gained a different dimension with the recognition that human being is a social creature, and giving it value, personnel management has left its place to human resources management. Later, with the reflection of the developments in the field of technology, computer and internet in the world on human resources management, the concept of electronic HRM emerged. Following this, the concept of strategic HRM gained importance with the acquisition of a strategic dimension of human resources and the concept of digital HRM has been shaped by the effects of digitalization and digital transformation on the management of organizations and therefore

on human resources management at the last stage reached today. These stages can be seen in a summary way with the help of Figure 1.

Figure 1. Historical Development of Human Resources Management



Source: Created by the author.

In this study, which aims to examine the development of the 'human resources management'; starting from the personnel department, transitioning to personnel management, evolving from personnel management to human resources management, bringing electronic human resources management to the agenda with the widespread use of computers and the internet, the strategic direction discovered with the effect of globalization, and today evolved into digital human resources management with the effects of digital transformation in organizations; respectively, the titles of personnel management, HRM, similarities and differences between personnel management and HRM, electronic HRM, strategic HRM and digital HRM were included, and the study was lasted with the conclusion and evaluation.

1. Personnel Management

The concept of personnel management was born with the tripartite structure consisting of craftsmen, foremen and apprentices. Later, the concept was shaped by the emergence of concepts such as the selection of talented apprentices, on-the-job training, subordinate-superior relationship, wage systems and working conditions. Robert Owen, who had an important place in the history of the concept of personnel management in the 1810s, took a number of measures to improve working conditions to increase productivity. While improving the physical conditions in its factories, he reduced the working hours from 14 hours to 10 hours a day and eliminated the preferred tradition of child labor due to its lower cost.

Again, in this period, a systematic approach was started to be developed in the selection of personnel, which is one of the important elements of HRM (Koçak, 2006: 62).

The rapid mechanization process, which started with the industrial revolution in the 19th century, brought along scientific management ideas and practices. This movement, developed under the leadership of F.W. Taylor, put forward new principles and techniques for employees to be more efficient in the production process (Allahverdi, 2006: 8). It is seen that Taylor also made some determinations about human resources in the Scientific Management Approach, where he formulated technical and business standards with the eyes of an engineer. With Taylor's researches, it was revealed that physiological and psychological factors such as lighting, working conditions, rest breaks, fatigue were the main factors affecting productivity along with high monetary rewards (Aydın, 2006: 24-25). In addition, the cruciality of giving importance to the selection of employees suitable for the job, recognizing the need for training and development of employees, determining their duties and responsibilities in advance and ensuring that they remain within these areas also emerged (Aydın, 2006: 20). However, after a while, it was seen that the Scientific Management Approach showed significant inadequacies in terms of human resources. For example, scientific management focused on engineering instead of the human element, considered the employee as a machine that needed to adapt to the job, considered the employee only as an element that took into account the economic aspect gained without giving importance to the social and psychological aspects, separated the physical and mental aspects of the job and transferred the mental aspect completely to the management levels and evaluated the employee only as a production tool was one of the inadequacies (Aydın, 2006: 6). At this point, the experiments carried out at the Hawthorne factory between 1927 and 1932 were the turning point of scientific management and industrial psychology studies. With Hawthorne researches, the important effects of social and psychological factors on job satisfaction and productivity were realized (Aydın, 2006: 24-25).

Personnel management departments, which were officially part of organizations in the 1940s, were initially seen as departments that carried out record-keeping activities about employees. Personnel departments, which undertook to keep records such as wages, leaves, absenteeism, and the number of days they were late (Drucker, 1999: 195; Deringöl, 2010: 3), included three dimensions of personnel management as technical, managerial and behavioral scope. The technical scope is seen as related to the techniques to be used in the management of manpower in the organization. The administrative scope is responsible for issues such as managerial scope, keeping records related to employees, personnel affairs, office management and filing, and organizing statistics. In the behavioral scope, surveillance functions are at the forefront (Deringöl, 2010: 3).

The meaning of personnel management is linked to some principles. These principles are called impartiality, career, qualification, classification, fair-adequate pay and security principles. The principle of impartiality is included in the principles of personnel management with more than one dimension. This principle is divided into two as impartiality in recruitment and impartiality in the working process (Yiğitbaş, 2008: 6-7). In addition to not observing any difference in recruitment, it also includes the attitudes of managers towards employees within the organization. The career principle is the principle that includes the job-

oriented and person-oriented career systems. With the job-oriented career system, the goal is to adapt the person to a job or task. In the personalized career system, the person is not required to specialize in the position of the person sought, and it is thought that the person will specialize in that field over time (Erdođdu, 2013: 26). The principle of competence refers to the fact that there is a structure in which the skills and success required by the job are taken into consideration regardless of race, religion, language, gender and marital status in entering and rising within the organization (Yüksel, 1997: 21). At this point, the aim is to have the rules that allow the establishment of an effective and efficient personnel system within the organization (Can et al., 2001: 16). The principle of competence is also included in the literature as the 'principle of merit'. The principle of classification is a principle that allows the functionality of the principle of competence and ensures the rational realization of employee transactions. Through the principle of classification, a balance is established between the services to be provided and the tasks to be performed (Yiğitbaş, 2008: 10-11). In the principle of fair and sufficient wages, equal wages should be paid to those who do equal work, the wage should be paid according to the work done, and there should be an equivalence between the work done by the employee and the amount of wages. With the principle of fair and sufficient wages, employees will also be relieved psychologically (Deringöl, 2010: 8). The security principle can be expressed as the fact that the employee is not dismissed or forced to leave unless a justifiable reason is stated. The organization should provide its employees with a peaceful and safe working environment away from stress and anxiety, and give them both social and economic confidence (Erdođdu, 2013: 26).

Although many studies were carried out in the period up to the 1960s that reveal the psychological aspect of the employee, the personnel department, which is the only department dealing with the human factor in organizations, has still not gone beyond undertaking basic tasks such as payroll and personnel transactions. Even in this period, there was no personnel department in some organizations and all personnel transactions were carried out by an accounting employee (Koçak, 2006: 65). As a result of human-oriented approaches, the understanding of personnel management has been abandoned since the 1960s and the transition to human resources management has begun. Accordingly, the employee started to be accepted not as 'personnel' but as 'human resources' and was considered as a capital item rather than a mere cost element (Bingöl, 2013: 5-6).

2. Human Resources Management

In the 1960s, thanks to the change in the employee profile with industrialization, the emergence of knowledge workers, learning organizations and the total quality management approach that advocate the spread of quality from the highest to the lowest level, the human factor began to come to the forefront in organizations. Personnel departments gradually changed their names to human resources departments (Koçak, 2006: 68). However, it should be emphasized that it was too early to talk about HRM applications in today's sense.

HRM, which did not attract the necessary attention from the 1960s to the mid-1980s, began to gain attention in the mid-1980s and became an indispensable function of organizations in the 1990s. Considering that globalization noticeably increased its impact in this period, it can be said that HRM gained importance with globalization (Koçak, 2006: 69). As a result of globalization, several reasons arose that require organizations to transition from

personnel management to human resources management. These reasons can be examined in four groups as economic, technological, managerial reasons and socio-cultural developments. Organizations that want to survive by providing quality and efficiency in the competitive environment should display themselves in areas such as employing the right person in the right place, establishing performance evaluation systems, and career planning. At this point, organizations need HRM applications for economic reasons. Technological developments increased the need for qualified employees. HRM is seen as an important element in terms of selecting and keeping employees who can keep up with technological developments. In addition to technological developments, social changes are among the reasons that require the transition from personnel management to human resources management. As social classes differentiated, needs and expectations changed, personnel management became inadequate and the need for HRM practices increased. And in parallel with this change, organizational structures had to be renewed, and at this point, HRM practices emerged (Dessler, 1997: 11-16).

The main HRM practices are undertaken by the HRM department as human resource planning, job analysis and creation of definitions, finding and selecting employees, training and career development of employees, performance evaluation, job evaluation and remuneration, ensuring occupational safety and employee health, and dealing with personnel records (Allahverdi, 2006: 13). Human resources management covers many applications from determining the need for employees, preparing advertisements for human resources supply and selection and selecting appropriate employees and accustoming them to the organizational culture, motivation of employees, evaluation of performance, resolution of conflicts, ensuring relations and communication between individuals and groups, restructuring, formation of a healthy organizational climate, development of the sense of 'we', training and development of employees (Fındıkçı, 2000: 13).

Human resources management contributes to the adoption of the organizational culture of the employees within the organization as well as the development of loyalty between themselves and other employees. This discipline, which considers human beings as the center, is related to the tensions, conflicts and expectations that arise as a result of the division of labor in the organization and deals with human relations as a whole. The main purpose of human resources management is to evaluate human resources most efficiently in line with the objectives of the organization while responding to employee needs (Baksu, 2009: 10). It can be said that human resources management is an element that focuses on people, handles employee relations in an integrated structure, develops employee policies in accordance with the organizational culture and has important functions in the organization with these aspects (Fındıkçı, 2000: 14). In addition, since the success of human resources is directly proportional to the efficient achievement of organizational goals, the solution of problems such as resistance to change, dissatisfaction and personal development of employees are among the responsibilities of HRM (Saruhan and Yıldız, 2012: 109).

Human resources department in organizations also undertakes roles to aim increasing the quality of business life by using existing human resources most effectively, determining human resources policies, carrying out and supervising the studies related to the goals, objectives and policies of the organization, organizing and keeping all information about employees, planning, employee selection, placement, orientation, training, performance

evaluation, reducing the workload of other managers by performing routine, yet vital, human resources-related tasks such as compensation, career planning, and setting up and overseeing organizational succession systems (Optur, 2005: 77). At this point, although many HRM applications are used in organizations, it is necessary to emphasize that the important point here is to include practices that can make a difference in competition with other organizations and bring success. Thus, the organization will be able to attract and retain human resources that will provide competitive advantage to the organization (Akın and Erdost Çolak, 2012: 91).

Human resources, which are considered as the input with human resources management, have started to gain a strategic dimension with globalization and therefore internationalization. These developments have further increased the importance of human resources and made it necessary for human resources managers to play a role in determining organizational strategies and integrating human resources practices with the strategies of the organization (Bingöl, 2013: 6). This necessity has brought about the evolution of human resources management into strategic human resources management.

3. Similarities and Differences Between Personnel Management and Human Resources Management

Before going into the details of electronic human resources, strategic human resources and digital HRM, it is necessary to mention the similarities and differences between personnel management and HRM. First of all, the similarities between personnel management and HRM can be listed as follows (Deringöl, 2010: 12-13):

- The strategy of both is due to the strategy of the organization.
- Both agree that activist unit managers are responsible for the management of personnel, while the personnel function provides advice and support services for managers in fulfilling their responsibilities.
- Employing everyone in their field of professional knowledge and expertise are the common goal of both.
- Employee selection, evaluation, training, management development and wage management techniques are followed in both.
- Like the flexible definition of human resource management, personnel management attaches importance to the processes of communication and participation in the system of labor relations.

The differences between personnel management and HRM can be listed as follows (Öge, 2022: 24-25; Bingöl, 2013: 5-6; Özçelik et al., 2013: 4):

- Unlike personnel management, human resources management aims to fully utilize the human resources potential of the organization and adopts a more comprehensive approach.
- While human resources management tries to ensure the success of the organization by making it ready for the future by addressing business problems and human relations issues, personnel management deals with much more daily problems and practices.

- While human resources management has a developmentalist and cooperative structure in terms of working principles, personnel management has an oppositional attitude.
- While human resources management applies an effective and organization-oriented orientation to employees, personnel management applies a reactive and fragmentary orientation.
- Human resource management is located at the top management level, while personnel management is subordinate to the accounting department, often under top management.
- While human resources management directly contributes to the competitiveness of the organization, personnel management aims to meet the needs of the organization in personnel-related activities.
- While employees in human resources management are seen as business owners and have a say in decisions, management in personnel management has an order-command approach.
- While human resources management covers all management and employee levels, personnel management is more aimed at employees.

4. Electronic Human Resources Management

Technology has now become an integral part of most business operations. In fact, it is difficult to talk about the existence of any modern organization without technological infrastructure (Marler and Fisher, 2013: 20). In the 1980s, human resources function began to use information technologies for managerial processes, primarily payroll processing, and later organizations expanded the scope of human resource practices such as talent acquisition, performance, and compensation management. Today, there is a more complex structure (Esen and Erdoğan, 2014: 9). In addition, developments in the global market environment accelerate the process of adaptation of organizations to information and communication technologies. It is seen that the letter 'e', which represents the word electronics, is added to many concepts such as e-commerce, e-government, e-learning day by day (Güler, 2006: 19). One of these concepts is human resource management.

Ruël et al. (2004) first defined E-HRM as a way to implement HRM strategies, policies and practices in organizations through the conscious and directed support of this technology with the introduction of full use of web technology. Strohmeier (2007), on the other hand, expanding this definition in a technological and organizational context, defines e-HRM as the use of information technology applications to support both networking and interaction in the joint realization of human resources activities of at least two individual or collective actors. In a shorter definition, E-HRM is a method used to implement human resources strategies and functions using technology-based channels (Myllymäki, 2021: 2566; Al-Alwan et al., 2022: 703).

E-HRM provides strategic benefits for organizations. These benefits are directly related to the organization as well as affecting the human resources working within the organization. The strategic benefits of e-human resources for organizations include (Strohmeier, 2007: 24; Güler, 2006: 20):

- Providing efficient and advanced human resources services to the internal customers of the organizations and conveying all kinds of information about the organization,
- Creating favorable time for human resources professionals to focus on strategic human resources services and practices,
- Increasing the accuracy of the results and the quality of human resources activities by alleviating the administrative burden,
- Providing motivation for human resources working within the organization and developing their skills,
- Reducing costs and administrative processes within the organization,
- Creating an environment open to human resources in communication within the organization.

Behind a successful E-HRM application is the attitude of the employees, the culture and characteristics of the organization and their human resources function and the process of cooperation with information technologies. In addition, the human resources roles of the strategic partner and the employee are closely related to E-HRM. In fact, E-HRM for managers has become an important organizational structure with the availability of user support (Esen and Erdoğan, 2014: 9).

In addition to the strategic benefits offered by e-HRM in terms of organizations, it also brings along several problems in practice. First of all, the fact that the recycling of human resources and management practices requires a long-term and patient understanding is an important problem for countries experiencing economic instability and facing constant economic crises. Claiming that this management approach is valid for all societies can give misleading results. Rather than applying management approaches to the labor force of countries with different social, economic and cultural structures, it is thought that management approaches to be formed by taking into account the economic and social structure of the countries and the characteristics of the labor force in accordance with the organization will provide success (Güler, 2006: 21).

5. Strategic Human Resources Management

The strategic approach to human resources management was put forward by Fombrun in the early 1980s. Fombrun's book *Strategic Human Resource Management* was published in 1984 (Miller, 2006: 99). However, the practical acceptance of the concept of strategic HRM corresponds to the year 2000 and beyond. Strategic HRM is the integration of HRM activities with strategic goals and objectives to develop the organizational structure that strengthens flexibility and innovation and thus increases the performance of the organization (Saruhan and Yıldız, 2012: 114). Strategic HRM refers to the establishment of a relationship between the human resources structure of an organization and the performance of the organization (Becker and Huselid, 2006: 899). In addition, strategic HRM attaches importance to integration and harmonization and the following points are emphasized (Ayyıldız Ünnü and Keçecioglu, 2009: 1175):

- The strategic needs of the HRM and the overall strategy of the organization should be integrated,
- Human resources should be harmonized with policies and mutual consistency should be ensured in the hierarchical order,
- HRM practices should be adopted by all managers and employees, and if necessary, regulated and implemented.

It is possible to list the reasons that are effective in the emergence of strategic HRM as globalization, technological developments, changes in the nature of work and workforce diversity. The escalation of the competitive environment with globalization has necessitated a strategic perspective on human resources management. Technology has changed the nature of human resources practices. The removal of pre-existing borders with state regulations is also a necessity for strategic structuring in human resources management. Similarly, internationalization and the accompanying diversity of labor force require strategic HRM practices in order to make the most effective use of human resources (Dessler, 1997: 10, 17-18).

On the other hand, there are some models that form the basis of strategic human resources management. These are resource-based approach, transaction cost and proxy theories, behavioral approach, resource dependency and corporate approach. While the resource-based approach mainly focuses on the relationships between human resources practices, strategy and human resources capital; the behavioral approach questions the nature of the interrelationships between strategy, human resource practices and behaviors. Transaction cost and proxy theories; in addition to the relationships between human resources practices, strategy and human resources capital, it also examines behaviors and differs from the resource-based approach. Finally, resource-based and institutional theories focus on the human resource applications of political and institutional factors (Schuler and Jackson, 1987: 54).

6. Digital Human Resources Management

Concepts such as digitization, digitalization, digital transformation or the digital age are currently included in the literature as popular concepts. These concepts refer to the ever-increasing use of technology and the significant changes in various areas of business and society (Strohmeier, 2020: 346). At this point, related concepts have reshaped many social phenomena from health to energy, from transportation to agriculture, while also affecting organizational dynamics. One of them is human resources management.

Digitalization and digital transformation have affected all human resource management functions, from human resource planning, procurement and selection, from training and development to performance evaluation. At this point, a comprehensive transformation from traditional to digital has been inevitable in terms of policies and strategies related to human resources and the way practices are carried out. Accordingly, digital HRM basically manages all HRM activities through technologies, applications and the internet. On the other hand, in today's digital age, innovations should be brought to human resources practices in order to attract, reward and evaluate employees (Halid et al., 2020: 97). In this sense, digital HRM is an innovative approach that shortens operational processes in

organizations, accelerates change and offers development opportunities that will make it easier for employees to reach their goals and dreams (Asiltürk, 2018: 537).

Schwab (2016), in his Fourth Industrial Revolution, argues that digital technologies are radically changing the lives, working styles, and jobs of individuals and societies, and therefore considers it necessary to implement digitalization in the organization's human resource management, especially in order to survive in this era. For example, traditional recruitment and selection methods cannot reach a wide geography of millions of people at once. But technology is making recruitment more efficient and effective to make information more appealing.

In the digital age, HRM is changing in the way to keep pace with the competitive and dynamic world. This change includes the transformation from traditional human resource management to digital human resources. The presence of a number of elements is necessary for the digital transformation of human resources management (Halid et al., 2020: 97):

- Digital workforce: Today's recent graduates and digital natives are now recognized as the digital workforce. This generation, having internet-connected devices and can always access web-based applications and services in their daily lives, has the ability to easily adapt to the digital human resources practices of organizations.
- Digital work and task: With the use of technology in business activities and management levels, the content of the work is becoming digital. It is now a necessity for organizations to integrate digital elements into their business processes and to digitalize routine and repetitive tasks. In addition, digital tools and media are essential to connect and communicate with employees. In today's organizations, work and tasks now need to be organized digitally.
- Digital support management: Payroll processing includes the planning, implementation and use of digital technologies to support human resource management activities such as reward and compensation, performance management, training and development, etc.
- Updated human resources technology: A tremendous transformation is taking place from traditional human resources software to modern systems such as cloud-based systems. Recently, human resources applications have moved to mobile devices and it is even thought that they may move to mobile platforms in the future. It eliminates the differences between the decisions that enable analytics, the mobile applications that measure and predict employee performance, the real-time employee and the management of the employee across borders and remote geographies.

In short, with digital HRM, traditional human resources functions have undergone changes and transformations at many points, and organizations have now become able to use the advantages of digital technologies to benefit from human resources the most efficiently and effectively to keep up with digital transformation and remain competitive. In this direction, to be able to make accurate, objective and fast decisions about human resources functions, policies and practices by taking advantage of many digital technologies such as artificial intelligence, big data, cloud technologies, blockchain technology, virtual and augmented reality in many areas from the planning stage of human resources to business analysis and evaluation, from the supply, selection and orientation of human resources to

training and development, from performance appraisal to career management, they provide benefits from reducing costs and increasing efficiency and success.

CONCLUSION AND EVALUATION

Human labor, which was seen as muscle power and an important cost element in the post-industrial revolution industrialization period, and which gained the value it deserves as mind power with the information age, is now seen as a strategic partner and valuable asset in today's digital age. This situation has enabled human being to be placed at the center of organizations. The development of human resources management, until this process, has evolved from personnel management to human resources management, from human resources management to e-HRM with the increase in the use of computers and internet in working life, from this point to strategic HRM with the acceptance of human being as a strategic and valuable asset, and today, to digital HRM with the rapid progress of information communication technologies and digital technologies. In each change and transformation, different perspectives have developed rather than sharp breaks that will consider the previous periods as absent or ineffective, and the perspective of human being specific to that period, cyclical changes, the competitive environment and conditions of organizations and the level of influence of other environmental factors have played a decisive role in this. Especially industrial revolutions and changing competitive conditions have played a catalytic role in the perspective of human being. The value that human being sees in each period has progressed in a continuous development and promotion course in achieving organizational success by making the most effective use of their mental and physical capacity.

At the last point, the main elements that played a role in the mention of digital HRM are the digital technologies and developments that shaped organizational life along with industry 4.0. In this direction, especially artificial intelligence, intelligent robots and automation systems have carried human resources management to a different dimension. These developments have brought about the re-evaluation of many functions from the selection of human resources to training and performance appraisal and have changed human resources policies. On the other hand, these technologies have become a threat to the existence and future of some workers and professions. However, although robotics, artificial intelligence, intelligent automation systems pose relatively more threats to the unskilled, unqualified workforce, there will be qualified human resources with digital competencies that build and sustain the systems. In this sense, organizations need to plan and manage human resources effectively to keep up with digital transformation and to lead environmental changes. Therefore, digital HRM, which is based on digital transformation in all elements of human resources management from planning of today's and future human resources to business analysis, from determining labor needs to procurement and selection, from job valuation to remuneration, from training development to performance appraisal and career management, should be an element that should be emphasized at the point of organizational success and sustainability.

In conclusion, the main limitation of this study, which conceptually examines the evolution of human resources management in managerial thinking, is that it has a descriptive research design. In this context, especially in well-established companies that have experienced all stages of the evolution in question, further research of the subject with

qualitative or quantitative research will enrich the literature and contribute to a more holistic understanding of human resources evolution.

Research and Publication Ethics Statement

I confirm that this work is original and has not been published elsewhere nor is it currently under consideration for publication elsewhere.

Contribution Rates of Authors to the Article

This article was prepared by a single author.

REFERENCES

- Akın, Ö. ve H. E. Erdost Çolak (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 85-114.
- Al-Alwan, M., D. Bader, M. Al-Qatawneh, S. Alneimat and S. Al-Hawary (2022). "E-HRM and Employee Flexibility in Islamic Banks in Jordan". *International Journal of Data and Network Science*, 6 (3), 703-710.
- Allahverdi, M. (2006). *Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Asiltürk, A. (2018). "İnsan Kaynakları Yönetiminin Geleceği: İK 4.0". *Journal of Awareness (JoA)*, 3, 527-544.
- Aydın, K. İ. (2006). *Tarihsel Gelişim Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı, Amaçları ve Fonksiyonları*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ayyıldız Ünnü, A. ve T. Keçecioglu (2009). "İnsan Kaynakları Yönetiminden 'Stratejik' İnsan Kaynakları Yönetimine Dönüşüm". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9 (4), 1171-1192.
- Baksu, F. (2009). *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetiminde İç Kontrol Etkinliği, Alstom ve Ncr Örneğinde Uygulanması*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baykal, B. (2007). *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi; Yönelim, Felsefe ve Uygulamalar Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Becker, B. E. and M. A. Huselid (2006). "Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here?". *Journal of Management*, 32 (6), 898-925.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Can, H. T., A. Akgün ve Ş. Kavuncubaşı (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Deringöl, H. (2010). *Tarihsel Gelişimi İçinde İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı, Amaçları ve Fonksiyonları Üzerine Çukurova Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dessler, G. (1997). *Human Resources Management*. New Jersey, U.S.: Prentice Hall.
- Drucker, F. P. (1999). *21. Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları*. (Çev. İrfan Bahçivangil ve Gülenay Garbon). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Erdoğan, E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Psikoteknik Testlerin Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Esen, M. ve N. Erdoğan (2014). "Effects of Technology Readiness on Technology Acceptance in e-HRM: Mediating Role of Perceived Usefulness". *The Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management*, 9 (1), 7-21.
- Fındıkcı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Güler, E. Ç. (2006). "İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6 (1), 17-23.
- Halid, H., Y. M. Yusoff and H. Somu (2020). "The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance". *Proceedings of the First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019)*. Atlantis Press, 96-99.
- Koçak, A. T. (2006). *Globalleşme Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişimler*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Marler, J. H. and S. H. Fisher (2013). "An Evidence-Based Review of e-HRM and Strategic Human Resource Management". *Human Resource Management Review*, 23 (1), 18-36.
- Miller, D. (2006). "Strategic Human Resource Management in Department Stores: An Historical Perspective". *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13 (2), 99-109.
- Mylymäki, D. (2021). "Beyond the 'e-' in e-HRM: Integrating a Sociomaterial Perspective". *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (12), 2563-2591.
- Optur, G. E. (2005). *4857 Sayılı İş Yasasının İş Güvencesi Hükümleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öge, H. S. (2022). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özçelik, A. O., Ö. Sadullah ve C. Uyargil (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ruël, H. J. M., T. V. Bondarouk and J. K. Looise (2004). "e-HRM: Innovation or Irritation. Explorative Empirical Study in Five Large Companies on Web-Based HRM". *Management Revue*, 15 (3), 364-380.
- Saruhan, Ş. C. ve M. L. Yıldız (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori ve Uygulama*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Schuler, R. S and S. E. Jackson (1987). "Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices". *Academy of Management Executive*, 1 (3), 207-219.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. *Harvard Business Review*, 1-5. <https://hbsp.harvard.edu/product/ROT308-PDF-ENG> (20.02.2023).
- Strohmeier, S. (2007). "Research in e-HRM: Review and Implications". *Human Resource Management Review*, 17 (1), 19-37.
- Strohmeier, S. (2020). "Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification". *German Journal of Human Resource Management*, 34 (3), 345-365.
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Yiğitbaş, O. Ş. (2008). *Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: 'Çanakkale Belediyesi Örneği'*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Yayınevi.

TÜRKİYE'DE KATILIM BANKACILIĞININ PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ: PANEL VERİ ANALİZİ

Gökhan DAĞILGAN¹

Öz

İslami finans ismiyle faizsiz bankacılık faaliyeti, Türkiye’de katılım bankacılığı ismi ile yapılmaktadır. Genel kabul gören bankacılık hizmetlerinden farkı, faizsiz işlem yapmak olan katılım bankacılığı, 2023 yılı itibari ile Türkiye’de altı katılım bankacılığı ile hizmet vermektedir. Türkiye’de İslami bankacılık diğer adıyla katılım bankacılığı, son yıllarda hızla büyüyen ve gelişen bir yapısı bulunmaktadır. Bilhassa son yıllarda karlılık performansları hızla artış göstermektedir. Bu çalışmada 2016:1-2021:3 dönemlerinde faaliyet gösteren beş katılım bankasının karlılık performansları Sistem GMM yöntemi ile analiz edilerek değerlendirmelerde bulunulmuştur. Yapmış olduğumuz analizler, katılım bankacılığının karlılık performansını, içsel bankaya özgü değişkenlerin etkilerini ölçerek, katılım bankacılığı sektörünün bankacılık sistemi içerisindeki payının artmasını sağlamaktadır. Yapılan analiz sonucunda toplam kredi miktarının artması aktif karlılığı artırırken, özkaynak karlılığı üzerinde etki yaratmamaktadır. Takipteki kredilerdeki meydana gelecek bir artış ise özkaynak karlılığını olumsuz etkileyerek azaltmaktadır. Toplam aktifler içerisindeki toplanan fonlar özkaynak karlılığı artırırken, verilen krediler ise aktif karlılığı azaltmaktadır. Özkaynak miktarının artması özkaynak karlılığını artırırken, aktif karlılığı ise azaltmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Katılım Bankacılığı
Bankacılık Performansı
Sistem GMM

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 08.04.2023
Kabul Tarihi : 04.05.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1279405

¹ Öğr.Gör.Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Gediz Meslek Yüksekokulu, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, e-posta: gokhan.dagilgan@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6916-6506.

PERFORMANCE ASSESSMENT OF PARTICIPATION BANKING IN TURKEY: PANEL DATA ANALYSIS

Abstract

Interest-free banking activity is carried out under the names of Islamic finance and participation banking in Turkey. Participation banking, which differs from the generally accepted banking services, is to conduct interest-free transactions, and as of 2023, it provides services with six participation banks in Turkey. Islamic banking, also known as participation banking, has had a rapidly growing and developing structure in recent years. Especially in recent years, profitability performances have been increasing rapidly. In this study, the profitability performances of five participation banks operating in the 2016:1-2021:3 periods were analyzed with the System GMM method and evaluations were made. Our analyzes aim to increase the share of the participation banking sector in the banking system by measuring the profitability performance of participation banking and the effects of internal bank-specific variables. As a result of the analysis, while the increase in the total loan amount increases the return on assets, it does not have an effect on the return on equity. On the other hand, an increase in non-performing loans negatively affects the return on equity and reduces it. While the funds collected in total assets increase the return on equity, the loans given decrease the return on assets. While the increase in the amount of equity increases the return on equity, it decreases the return on assets.

Keywords

Participation Banking
Banking Performance
System GMM

Article Info

Research Article

Received : 08.04.2023
Accepted : 04.05.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1279405

Kaynakça Gösterimi: Dağilgan, G. (2023). Türkiye’de Katılım Bankacılığının Performans Değerlendirmesi: Panel Veri Analizi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 51-64.

Citation Information: Dagilgan, G. (2023). Performance Assessment of Participation Banking in Turkey: Panel Data Analysis. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 51-64.

GİRİŞ

Katılım bankacılığı (İslami bankacılık), Türkiye'nin finansal sistemlerinde ülkedeki geleneksel bankacılığı tamamlayan bir gelişmedir. Katılım bankacılığı, sadece ekonominin performansını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda uluslararası İslami finans alanındaki varlığını da artıracak büyük bir adımdır.

Çoğu ülkede yerleşik olan geleneksel bankacılık sistemi, faizle ve İslam'ın öğretilerine uymayan diğer ilgili işletmelerle iyi bilinen ilişkisi nedeniyle çoğu Müslüman tarafından tercih edilmemektedir. Müslümanların geleneksel finansal ürünleri kullanımına ilişkin, on Müslümandan sekizinin geleneksel bankacılık sistemini tercih etmediği belirtilmektedir (Matowa, 2016). Müslümanların finans sektörüne bu şekilde katılmaması ekonomik faaliyetleri ciddi şekilde engellemekte ve bu da ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemektedir. Faizsiz bankalar, İslami ilkeler doğrultusunda faaliyet gösteren, İslami finans sektörünün en önemli kuruluşlarıdır (Yavuz, 2022: 227). İslami finansman, faiz getiren enstrümanlarda herhangi bir ticari işlemde kaçınarak, İslami yasaların ilkelerine uygun bir çözüm ve finansman şekli olarak görülmektedir. Bu yasalara göre kumar, tefecilik ve bahis gibi alanlarda alışveriş yapmak da yasaktır. İslami finans, Kuran ve Sünnet ilkelerine uygun İslami sözleşmelere dayalı finansal hizmetler sunulduğu için bu tür müşterilere çözümler sunmaktadır.

İslami finans, 1963'te Mısır'da ilk İslami Finansın kurulmasıyla neredeyse elli yıl önce ortaya çıkmıştır. İslami finans sektörü yıllık ortalama %10-12 oranında büyümektedir (Chloe, 2018). Bu talep, yatırımcıların (yerel ve uluslararası) yatırım çeşitlendirmesini arzulayan iştahının artmasıyla ve daha iyi yatırım getirisi arayışında olan petrol zengini ülkelerden gelen yatırımcılarla desteklenmektedir. Bu, geleneksel bankalarla rekabet eden İslami bankaların çoğalmasıyla sonuçlanmıştır. İslami bankacılık, 2017'de kaydedilen 2,0 trilyon dolara kıyasla 2018'de 2,2 trilyon dolara yakın aktif büyüklüğe ulaşarak İslami finans sisteminde en hızlı büyüyen sektör olmuştur (ifsb.org, 2019). 2019 yılında küresel faizsiz bankacılık aktif büyüklük, sukuk, İslami fonlar ve tekafül değerlerinin toplamı; 2018 yılına kıyasla %11,4 oranında büyüme göstermiş olup 2,44 trilyon dolara ulaşmıştır.

Bankacılık sektörü rekabetçi bir şekilde artmaktadır. İslami bankacılığın küresel rekabette hayatta kalabilmesi ve gelişebilmesi için yönetimin doğru stratejiyi araması gerekmektedir. İslami bankacılığın başarısını değerlendirmenin en önemli yollarından biri, performansını ölçmektir. Bankacılık performansı, özellikle finansal ve bankacılık sistemlerinin işleyişinin istikrarı ve düzgünlüğünün temeli olduğundan, politika yapıcılar ve karar vericiler için büyük bir sorun olarak görülmektedir (Shawtari, 2018: 1273). İslami bankacılık da dahil olmak üzere bankacılık sektörü, genellikle finansal olmayan kuruluşlardan daha yüksek düzeyden kredi riskine maruz kalmaktadır. Sonuç olarak, geri alınamayacak daha fazla kredi ve borca sahip olma potansiyeline sahiptir. Böylece daha düşük bir getiri ve performans oranı gerçekleşmesi muhtemel gözükmektedir (Athanasoglou vd., 2008: 125).

Teorik olarak, geleneksel ve İslami bankaların iş modelleri birbirinden farklı kutuplardır. Temel fark, ticari işlemlerde faiz unsurudur. Geleneksel bankacılık modeli, faiz oranı farkını (borç verme ve borçlanma faiz oranı arasındaki fark) temel alırken, kâr payı İslami değerlere uygun ürünlere dayanan İslami bankacılık modelini oluşturmaktadır. Ayrıca,

İslami bankacılık modelinde iş, maddi varlıklarla desteklenen gerçek ekonomik işlemlere dayanmalıdır (Beck vd., 2013: 435). Bununla birlikte, birçok kişi, uygulamada, İslam alimleri tarafından geliştirilen İslami ürünlerin, faiz ödemelerini ücretler ve koşullu ödeme yapısı ile değiştirdiği için geleneksel bankacılık ürünlerine benzediği de belirtilmektedir (Chong ve Liu, 2009: 127; Khan, 2010: 808). Pek çok eleştirmen, İslami bankacılık ve finansın (IBF) sadece bir terminoloji değişikliği olduğunu belirtenler de bulunmaktadır. Fakat bu düşüncelere alternatif olarak, İslami bankacılık modelinin Şariat uyumluluğu, maddi varlıklarla desteklenen gerçek ekonomik işlemlerin dahil edilmesini gerektirir ve sonuç olarak İslami bankacılık modeli, geleneksel bankacılık modeline kıyasla daha istikrarlı olmalı ve daha iyi performans göstermelidir (Beck vd., 2013: 436).

İslami bankacılık performansına ilişkin değerlendirme, yatırımcılar, hükümet, toplum ve diğer ilgili kurumlar olmak üzere bankacılık sektörü ile ilgili birçok ilgili taraf olduğu göz önüne alındığından dolayı önemli kabul edilmektedir. Sağlam düzeyde İslami banka performansının yatırımcıları yatırıma çekmesi beklenmektedir, çünkü olumlu bir getiri sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca, bankacılık sektörünün ulusal ekonominin büyümesine büyük katkı sağladığı kabul edildiğinden, politika sahibi olarak hükümet İslami bankacılığın performansına özel önem vermektedir.

Faizsiz bankalar, faizsiz finans sektörünün önemli kurumları olup, işleyiş biçimini İslam dininin temel ilkelerinden almakta olup, aktif büyüklüğü her geçen yıl büyük bir artış göstermektedir (Yavuz ve Öncü, 2022: 350). Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki beş katılım bankasının 2016'dan 2021'e kadar olan üç aylık zaman serisi verilerini kullanarak katılım bankalarının performansının belirleyicilerini araştırmaktır.

1.Literatür

Bankanın kârlılığı, dünyanın farklı ülkelerinde kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Bir bankanın kârlılığına ilişkin önceki literatürde üç ana ortak akış olmasına rağmen, yürütülen tüm çalışmaların amaçları ve ana hatları aynıdır. Garcia ve Guerreiro (2016) ve Saona (2016) araştırmalarını bankanın kârlılığını etkileyen iç ve dış faktörlere odaklamışlardır. Ayrıca Athanasoglou, Brissimis ve Delis (2008), Masood ve Ashraf (2012), Rani ve Zergaw (2017), Rjoub, Civcir ve Reşatoğlu (2017) ve Zampara, Giannopoulos ve Koufopoulos (2017), bankanın kârlılığını etkileyen bankaya özgü ve makroekonomik faktörleri incelemişlerdir. Benzer şekilde Bougatef (2017), Dietrich ve Wanzenried (2014), Marijana, Poposki ve Pepur (2012) ve Menicucci ve Paolucci (2016) farklı ülkelerde ve farklı bölgelerde bankanın kârlılığını etkileyen belirleyicileri ve faktörleri araştırmışlardır. Bu çalışmalar, banka kârlılığının ölçümleri ve vekilleri olarak Aktif Karlılık (*Return on Assets-ROA*), Özsermaye Karlılığı (*Return on Equity-ROE*) veya her ikisini kullanmıştır.

Bu çalışmalarla incelenen banka kârlılığı hem iç hem de dış belirleyiciler tarafından yaygın olarak açıklanmaktadır. İç belirleyiciler bazen her bankaya özgü olan ve çoğu durumda yönetsel kararların doğrudan sonucu olan mikroekonomik belirleyiciler olarak adlandırılır. Bu belirleyiciler temel olarak aktif kalitesi, likidite seviyeleri, operasyonel verimlilik, banka büyüklüğü, sermaye yeterliliği ve gider yönetimini ortaya çıkarmıştır (Menicucci ve Paolucci, 2016: 112). Önceki çalışmaların çoğunda, sermaye yeterliliği, likidite, mevduat varlık kalitesi, faaliyet verimliliği ve banka büyüklüğü gibi değişkenler, bankacılık kârlılığının dahili

belirleyicileri ve mikro veya bankaya özgü faktörlerin bir fonksiyonu olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada mikro değişkenler yani içsel olarak adlandırılan bilanço kalemleri ile analiz gerçekleştirilecektir.

Adekola (2016), banka karlılığının Nijerya'nın ekonomik büyümesi üzerindeki etkilerini araştıran çalışmasında, Nijerya bağlamında bankaların karlılığı ile ekonomik büyüme arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir. 2005–2014 döneminde Nijerya'da çalışan tüm bankalar için Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH), Özkaynak Getirisi ve İstihdam Edilen Sermaye Getirisi değişkenleri için bir regresyon yöntemi kullanmıştır. Nijerya Merkez Bankası ve hükümetin banka düzenlemeleri ve şeffaflık için daha akıllıca önlemler geliştirmesi gerektiğini tavsiye etmiştir.

Gull vd. (2011), 2005–2009 döneminde Pakistan'ın 15 İslami bankasının verilerini kullanarak banka karlılığı üzerindeki iç ve dış faktörler arasındaki bağlantıyı test etmişlerdir. Çalışmada, varlıklar, krediler, özkaynaklar, mevduatlar, enflasyon ve piyasa kapitalizasyonu gibi değişkenler bağımsız değişkenlerdir. ROA, ROE, Sermaye Getirisi ve Net Faiz Marjı değişkenleri bağımlı değişkenlerdir. Pakistan bankalarının karlılığında iç ve dış faktörler arasında güçlü bir ilişki olduğu ve bunun da Pakistan GSYİH'sında ilerlemeye yol açtığı sonucuna varmışlardır. Katar ile ilgili bir çalışmada Al-Khatib vd. (1999), Katar'daki bankaların performansını incelemişlerdir. Değişken olarak ROA, GSYİH, yabancı faiz oranı, devlet gelirleri ve devlet harcamalarını kullanmışlardır. Bankaların performansının Katar ekonomik büyümesi için çok önemli olduğu sonucuna vardılar.

Yazdani (2011) İran örneğinde özel bankaların performansının ekonominin büyümesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma değişkenleri olarak GSYİH, ROA, sermaye yatırımlarını kullanmıştır. Elde ettikleri sonuçlar, ROA, sermaye yatırımlarının İran'ın ekonomik büyümesi üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tunus bankacılık endüstrisi üzerine yapılan bir çalışmada Naceur ve Goaid (2015), bankacılık sektörünün karlılığının ve performansının Tunus'un ekonomik büyümesine katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. 1980–2000 dönemi için Tunus'ta 10 İslami bankanın karlılığını test etmişlerdir. Elde ettiği sonuçlar, yüksek net faiz marjı ve kârlılığın, yüksek miktarda sermayeye ve büyük genel giderlere sahip bankalarla bağlantılı olabileceği sonucuna varmışlardır.

Alkassim (2005), 1997–2004 dönemleri için Körfez İşbirliği Konseyi'nde (KİK) İslami ve ticari bankaların karlılığını incelemiştir. Kârlılığın (ROA, ROE) belirleyicileri olarak iç faktörler olarak aktif kalitesi, kapitalizasyon, iş verimliliği ve toplam giderleri, dış faktörler olarak ise faiz, endüstri yapısı ve düzenlemeleri kullanmıştır. Geleneksel bankaların İslami bankalara kıyasla daha iyi aktif kalitesine sahip olduğu sonucuna varmıştır. Ancak, İslami bankalar daha fazla sermayeye sahiptir. Ayrıca sonuçlar, İslami bankacılıkta faizsiz kredi vermenin KİK bankalarında karlılığı artırdığını da ortaya koymuştur. Başka bir çalışmada Asma vd. (2011) Malezya İslami bankalarının kârlılığını değerlendirmek için bankaların varlıklarının, sermaye yeterliliğinin, likiditenin, kredi riskinin ve likidite oranlarının kullanıldığı iç belirleyicileri test etmişlerdir. Çalışmanın sonuçları, yalnızca verilen kredilerin Malezya'daki İslami bankaların karlılığını önemli ölçüde olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Endonezya'da yapılan bir başka çalışmada Izhar ve Asutay (2007), İslami bankaların

Endonezya bankacılık sektöründeki kârlılık belirleyicilerini araştırmıştır. Çalışmanın sonuçları, iç faktörlerin Endonezya İslami bankalarının kârlılığı üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını ve istatistiksel olarak önemsiz olduğunu bulmuşlardır. Sonuçlar, enflasyon ile İslami bankacılık sektörü kârlılığı arasındaki pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiyi desteklemiştir. Ayrıca, Ahmad ve Ahmad (2004) çalışmasında aktif büyüklüğü, risk seviyesi ve yönetim etkinliğinin Malezya İslami bankacılık sektörünün başlıca belirleyicileri olduğunu göstermiştir. Bashir (2003) Orta Doğu ülkelerini ele aldığı çalışmasında İslami bankaların kârlılığı üzerindeki iç değişkenleri ve dış faktörleri incelemiştir. İslami bankaların sermaye yeterliliği ile kârlılıkları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca Ortadoğu İslami bankalarının kârlılığı ile enflasyon arasında önemli ve pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Ayrıca, Khan vd. (2014) Pakistan'da İslami bankacılık sektörünün kârlılığını belirleyicilerini incelemiştir. Çalışmaları, 2007–2014 döneminde İslami bankacılık sektörünün kârlılığını etkileyen faktörleri analiz etmişlerdir. Bankaya özgü faktörleri ve dış faktörü bağımsız faktörler olarak kullanmışlardır. Çalışmalarında, bağımlı değişken olarak ROA, ROE ve Hisse Başına Kazanç (EPS-*Earnings Per Share*) kullanılmıştır. Çalışmalarının bulguları, kredi miktarındaki artış ile aktif kârlılık arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca dış faktörlerden önemli ölçüde etkilendiğini göstermiştir.

Başka bir çalışmada Masood ve Ashraf (2012), bankaya özgü ve makro ekonomik faktörlerin dünyanın seçilmiş bazı ülkelerinde İslami bankaların kârlılığını etkileyip etkilemediğini incelemiştir. 2005-2010 dönemi için değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için dengeli veri regresyon modelini kullanmışlardır. Çalışmalarının sonuçları, daha büyük aktif büyüklüğüne ve etkin yönetime sahip bankaların daha yüksek aktif ve öz sermaye getirisine yol açtığını belirtmişlerdir.

Ijaz vd. (2015), 2006–2013 döneminde Pakistan'daki İslami bankaların performansı üzerindeki banka iç faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmalarında bağımsız değişken olarak banka büyüklüğü, operasyonel verimlilik, varlık yönetimi, özkaynak ve sermaye yeterlilik oranları, kârlılığın bağımlı değişkenleri olarak ROA ve ROE kullanılmışlardır. Toplam kredi miktarı ile Pakistan bankalarının ROA'sı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yavuz ve Özbay (2020), 2005-2019 yılları arasında katılım bankalarının TL'ye verdikleri aylık kâr payı oranlarının katılım bankacılığı sektörünün aktif kârlılığı üzerine etkisini analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda Türkiye Finans Katılım Bankasının TL'ye verdiği kar payı oranının, 10. aydan itibaren aktif kârlılık oranını özkaynak kârlılığından daha fazla etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Eşbütünleşme analizi sonucunda bir adet eşbütünleşme ilişkisinin olduğu saptanmıştır. 16 gecikmeli denklemde uzun dönemli ilişkinin varlığından söz edilmektedir.

2. Veri Seti ve Metodoloji

Çalışmada kullanılan veriler Türkiye Katılım Bankaları Birliği (tkbb.org, 2022)'nin istatistiki verilerinden yararlanılarak elde edilmiştir. Bank Asya kapatıldığından, Emlak Katılım Bankası 2019 yılında kurulduğundan dolayı çalışmaya dahil edilmemiştir. Veriler, Türkiye'de faaliyet gösteren beş katılım bankası olan Kuveyttürk, Albaraka Türk, Türkiye Finans, Ziraat Katılım ve Vakıf katılım bankalarının 2016:1-2021:3 dönemlerine aittir.

Çalışmanın yöntemi dinamik panel veri yöntemlerinden olan iki aşamalı Sistem Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi uygulanmıştır.

2.1. Değişkenlerin Tanımı ve Ölçümü

Çalışmada 7 adet finansal oran 2016-2021 dönemleri için tek tek hesaplanmıştır. Banka karlılık performansını Aktif Kârlılık (ROA) ve Özkaynak Karlılığı (ROE) ile ölçülmektedir. ROA, net gelirin toplam aktiflere oranı olarak hesaplanır ve bir bankanın varlıklarından gelir elde etmedeki etkinliğini ölçmektedir. ROE ise net karın özkaynaklara bölünmesi ile elde edilmektedir. Bankacılık sektörü içsel değişkenler olarak aktif kalitesi ve sermaye yeterliliği değişkenleri kullanılmıştır. Aktif kalitesinin karlılık üzerindeki etkisinin analizi için Toplam Kredi ve Alacakların Toplam Fonlara oranı (TKTF), Takipteki Kredilerin Toplam Kredi ve Alacaklara oranı (TKTK), Toplam Fonların Toplam Aktiflere oranı (TFTA) ve Toplam Kredilerin Toplam Aktifler oranı (TKTA) kullanılmıştır. Sermaye yeterliliğinin karlılık üzerindeki etkisinin analizi için ise Özkaynakların Toplam Aktiflere oranı (ÖTA) kullanılmıştır. Analizde kullanılan değişkenler ve tanımları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Performans Ölçümünde Kullanılan Finansal Oranlar

Değişkenler	Değişkenin Açıklaması	Kaynak
ROA	Aktif Karlılık Oranı (Net Kar/Aktif Toplamı)	TKBB
ROE	Özkaynak Karlılık Oranı (Net Kar/Özkaynak Toplamı)	TKBB
TKTF	Toplam Kredi ve Alacak/ Toplam Fonlar	TKBB
TKTK	Takipteki Krediler/ Toplam Kredi ve Alacak	TKBB
ÖTA	Özkaynaklar/ Toplam Aktifler	TKBB
TFTA	Toplam Fonlar/Toplam Aktifler	TKBB
TKTA	Toplam Kredi/ Toplam Aktifler	TKBB

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.2. Metodoloji

Makalede değişkenler arasındaki bağı araştırmak için dinamik panel yöntemlerinden olan iki aşamalı Sistem Genelleştirilmiş Momentler Yöntemi (GMM) uygulanmıştır.

Heterojenlik sorunlarına çözüm sağlar ve heterojenliğin sonuçlar üzerindeki etkilerini kontrol eder. Dinamik modelde hata terimi ile bağımlı değişken gecikmeli değeri arasında korelasyon bulunması, en küçük kareler yöntemlerinin kullanılması durumunda tutarsız sonuçlar oluşturmaktadır. Sistem GMM yöntemi ile bu tutarsız sonuçların önüne geçmektedir (Baltagi, 2008: 138). Sistem GMM yönteminde, fark GMM yöntemindeki gibi t döneminden t-1 döneminin fark alma işlemi yerine, değişkenlerin bütün olası gelecek değerlerinin ortalamalarının farkı alındığından birinci farklar yönteminden kaynaklanan veri kaybı minimuma indirilmektedir (Blundell ve Bond, 2000: 334). GMM model denklemleri aşağıda verilmiştir:

$$Y_{it} = \delta Y_{i,t-1} + \beta_1 X_{1,it} + \beta_2 X_{2,it} + \beta_3 X_{3,it} + \beta_4 X_{4,it} + \beta_5 X_{5,it} + \beta_6 X_{6,it} + u_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

GMM modelinin diğer temel özelliği, otokorelasyon ve değişen varyans etkilerini kontrol etmektir (Dağılğan, 2022: 2558).

Değişkenleri kullanan GMM denklemleri aşağıdaki gibi verilmiştir:

$$ROA_{it} = \delta ROA_{i,t-1} + \beta_1 TKTF_{1,it} + \beta_2 TKTK_{2,it} + \beta_3 TFTA_{3,it} + \beta_4 TKTA_{4,it} + \beta_5 ÖTA_{5,it} + u_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

H₁ hipotezimizde kullanacağımız modelimiz yukarıda yer alan Model 2'dir. Aktif kalitesi ve sermaye yeterliliğin bankaların aktif karlılık performansı üzerindeki etkisini ölçmek için kullanılacak modeldir.

$$ROE_{it} = \delta ROE_{i,t-1} + \beta_1 TKTF_{1,it} + \beta_2 TKTK_{2,it} + \beta_3 TFTA_{3,it} + \beta_4 TKTA_{4,it} + \beta_5 ÖTA_{5,it} + u_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

H₂ hipotezimizde kullanacağımız modelimiz yukarıda yer alan Model 3'tür. Aktif kalitesi ve sermaye yeterliliğin bankaların özkaynak karlılık performansı üzerindeki etkisini ölçmek için kullanılacak modeldir.

Bu çalışmada, ekonometrik analiz programı olan Stata programı yardımıyla gerçekleştirilmiş ve Roodman (2009) tarafından geliştirilen Sistem GMM için yazılan kod kullanılmıştır.

3.Bulgular

Aşağıdaki tabloda (Tablo 2) İki Aşamalı Sistem GMM analiz sonuçları yer almaktadır. Bankaya özgü iç belirleyicilerin banka performansı üzerindeki etkisinin irdelendiği analizimizde, Toplam Kredilerin Toplam Fonlara olan oranı aktif karlılığı anlamlı ve pozitif etkilemektedir. Kredi miktarındaki artış, katılım bankalarının aktif karlılık rasyosunu artırmaktadır. Bu bulgu mevcut literatür çalışmaları ile uyumludur (Khan vd., 2014: 42; Ijaz vd., 2015: 87). Takipteki Kredilerin Toplam Kredilere oranı ve Toplam Fonların Toplam Aktiflere oranının aktif karlılık üzerindeki etkisi anlamsızdır. Toplam Kredilerin Toplam Aktiflere oranı ve Özkaynakların Toplam Aktiflere oranı aktif karlılık performansı üzerindeki etkisi anlamlı ve negatiftir. Katılım bankalarının kredi miktarı aktifleri içerisinde payı artıyorsa, aktif karlılık üzerindeki etkisi negatif olmaktadır. Katılım bankaları kredi miktarlarını artırırken toplam aktiflerini de artırmaları gerekmektedir. Sermaye yeterliliği rasyosu olan Özkaynakların Toplam Aktiflere oranı arttığında aktif karlılığı azalmaktadır.

Tablo 2. Banka Performansı Analiz Sonuçları

	Sistem GMM ROA	Sistem GMM ROE
<i>Bağımsız Değişkenler</i>		
TKTF	0.073*** (3.31)	-0.034 (-0.11)
TKTK	0.863 (1,37)	-1.571*** (-2.58)
TFTA	0.074 (0,99)	2.608*** (4.84)
TKTA	-0.200** (-2.54)	-0.827 (-0.90)
ÖTA	-0.144*** (-3.49)	0.128*** (3.41)
<i>Testler</i>		
Wald chi2(Olasılık)	0.000	0.000
AR(1)	-0.62	-1.33
p-değeri	(0.048)	(0.021)
AR(2)	-0.98	-0.64

p-değeri	(0.345)	(0.519)
Hansen Testi	13.30	10.26
p-değeri	(0.980)	(0.782)

“***, **, * sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde katsayıların anlamlılığını ifade etmektedir. Parantez içindeki terimler z istatistiklerini belirtir. AR2 Testi H0: 2. dereceden otokorelasyon yoktur. Hansen Testi H0: Aşırı tanımlama kısıtlamaları geçerlidir” (Dağlıgan, 2022: 2559).

Özsermaye karlılığı analizi incelendiğinde, Takipteki Kredilerin Toplam Kredilere oranının özkaynak karlılığı üzerinde etkisi anlamlı ve negatiftir. Takipteki kredi miktarındaki artış özkaynak karlılığını azaltmaktadır. Toplanan Fonların Toplam Aktiflere oranı ve Özkaynakların Toplam Aktiflere oranının özkaynak karlılığı üzerindeki etkisi ise anlamlı ve pozitiftir. Bu bulgu mevcut literatür çalışmaları ile uyumludur (Bashir, 2003: 53; Masood ve Asraf, 2012: 264). Toplanan fon miktarı arttıkça özkaynak karlılığı performansı artmaktadır. Aynı şekilde özkaynak miktarı arttıkça karlılık performansı artmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada, beş Türk Katılım bankasının kârlılığının 2016-2021 yılları arasında bankaya özgü belirleyicileri incelenmiştir. ROA ve ROE bağımlı değişkenler olarak alınırken, bağımsız değişkenler bankaya özgü değişkenler alınmıştır. Sermaye yeterliliği ve aktif kalitesi gibi bankaya özgü değişkenleri içermektedir. Bank Asya'nın kapanması ve Emlak Katılım Bankasının yeni kurulmasından dolayı analize dahil edilmemiştir.

Bulgulardan elde edilen sonuçlarda, Toplam kredi miktarı artması aktif karlılığı artırırken, özkaynak karlılığı üzerinde etki yaratmamaktadır. Katılım bankalarının kredi miktarının her geçen sene artması karlılığını daha fazla artırması anlamına gelmektedir. Takipteki kredilerdeki meydana gelecek bir artış ise özkaynak karlılığını olumsuz etkileyerek azaltmaktadır. Takipteki kredi miktarı ne kadar az olursa özkaynak karlılığı o kadar yüksek olması demektir. Toplam aktifler içerisindeki toplanan fonlar özkaynak karlılığı artırırken, verilen krediler ise aktif karlılığı azaltmaktadır. Özkaynak miktarının artması özkaynak karlılığını artırırken, aktif karlılığı azaltmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma özelinde Türkiye’de katılım bankalarının performansını artırmak için toplam kredi miktarlarını artırmaları, özkaynak miktarlarını artırmaları ve takipteki kredi miktarlarını azaltmaları gerekmektedir. Türkiye’nin ekonomik büyümesinde önemli bir katkı sağlayan bankacılık sisteminde, elde edilen bu bulguların politika belirleyiciler tarafından dikkate alınarak uygulamaya koymaları önerilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Yapmış olduğum bu çalışmada sunmuş olduğum veri ve analizleri, elde ettiğim bilgileri, belgeleri ahlaki kurallar ve akademiye uygun kurallar çerçevesinde elde ettiğimi bildiririm. Yine elde ettiğim tüm bilgileri, dokümanları ve neticeleri bilimsel kaynaklardan etik kurallarına uyararak yararlandığımı bildiririm. Yaptığım çalışmamda faydalandığım tüm eserlerin uygun atıflarda bulunarak kaynak gösterimi yaptığımı ve kullandığım verilerde bir farklılık oluşturmadığımı, çalışmamın özgünlük yönünden uygunluğunu bildiririm. Aksi bir hal ortaya çıktığında aleyhime oluşacak her türlü hak kayıplarını kabul ettiğimi açıklarım.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Hazırlanmış olan bu çalışma sadece bir yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Adekola, O. (2016). "The Effect of Banks Profitability on Economic Growth in Nigeria". *Journal of Business and Management*, 18 (3), 1–9.
- Ahmad, N.H. ve S.N. Ahmad (2004). "Key Factor Influencing Credit Risk of Islamic Bank: A Malaysian". *Journal of Muamalat Islamic Finance Research*, 1 (1), 65–80.
- Alkassim, F. (2005). "The Profitability of Islamic and Conventional Banking in the GCC Countries: A Comparative Study". *Journal of Review Islamic Economics*, 13 (1), 5–30.
- Al-Khatib, F., K. Al-Sulaiti, ve A. Al-Khalifi (1999). "Banking Performance and Economic Growth in Qatar: An Empirical Investigation". *Journal of Administrative Sciences and Economics.*, 10 (1), 5–27.
- Asma, I., A. Fadli, ve T. Noor (2011). "Determinant of Islamic Banking Institutions' Profitability in Malaysia". *World Applied Sciences Journal*, 12 (1). 1-7.
- Athanasoglou, P. P., S. N. Brissimis ve M. D. Delis (2008). "Bank-Specific, Industry-Specific and Macroeconomic Determinants of Bank Profitability". *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 18 (2), 121-136.
- Baltagi, B. H. (2008). *Econometric Analysis of Panel Data*. 4.Edition. Chichester: Wiley.
- Bashir, A.H.M. (2003). "Determinants of Profitability in Islamic Banks: Some Evidence from the Middle East". *Islamic Economic Studies*, 11 (1), 31–57.
- Beck, T., A. Demirgüç ve O. Merrouche (2013). "Islamic vs. Conventional Banking: Business Model, Efficiency and Stability". *Journal of Banking and Finance*, 37 (2), 433-447.
- Blundell, R. ve S. Bond (2000). "GMM Estimation with Persistent Panel Data: An Application to Production Functions". *Econometric Reviews*, 19 (3), 331-339.
- Bougatef, K. (2017). "Determinants of Bank Profitability in Tunisia: Does Corruption Matter?". *Journal of Money Laundering Control*, 20 (1), 70–78.
- Chloe, D. (2018), *Islamic Finance: Just for Muslim-Majority Nations? Global Finance*, <https://www.gfmag.com/topics/blogs/islamic-finance-just-muslim-majority-nations>. (15.08.2022).
- Chong, B. S., ve M. H. Liu (2009). "Islamic Banking: Interest-Free or Interest-Based?". *Pacific-Basin Finance Journal*, 17 (1), 125-144.
- Dağilgan, G. (2022). "Ekonomik Büyüme ve Hukukun Üstünlüğünün Kayıt Dışı Ekonomi Üzerindeki Etkisi: Gelişmekte Olan Ülkeler Örneği". *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 8 (66): 2554-2561.

- Dietrich, A., ve G. Wanzenried (2014). "The Determinants Of Commercial Banking Profitability in Low - , Middle - , and High - Income Countries". *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 54 (3), 337–354.
- Garcia, M. T. M., ve J. S. M. Guerreiro (2016). "Internal and External Determinants of Banks' Profitability the Portuguese Case". *Journal of Economic Studies*, 43(1), 90–107.
- Gull, S., F. Irshad ve K. Zaman (2011). "Factors Affecting Bank Profitability in Pakistan". *Romanian Economic Journal*, 14 (39), 61–87.
- https://tkbb.org.tr/uploads/presentations/Turk_Finans_Sistemi_ve_Katilim_Bankaciligi-Haziran-Turkce-V2.pdf (22.09.2022).
- <https://www.ifsb.org/download.php?id=5231&lang=English&pg=/index.php>, (10.08.2022).
- Ijaz, F., A. Akmal ve S.H.B. Gillani (2015). "The Determinants of the Pakistan Islamic Banking Industry Profitability: Panel Evidence". *Islamic Banking and Finance Review*, 2 (1), 77-91.
- Izhar, H. ve M. Asutay (2007). "Estimating the Profitability of Islamic Banking: Evidence From Bank Muamalat Indonesia". *Review of Islamic Economics*. 11 (2), 17–29.
- Khan, F. (2010). "How 'Islamic' is Islamic Banking?". *Journal of Economic Behavior and Organization*, 76 (3), 805-820.
- Khan, M., M. Ijaz ve E. Aslam (2014). "Determinants of Profitability of Islamic Banking Industry: Evidence From Pakistan". *Business Economic Review*, 6 (2), 27–46.
- Marijana, Ć., K. Poposki ve S. Pepur (2012). "Profitability Determinants of the Macedonian Banking Sector in Changing Environment". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 44 (44), 406–416.
- Masood, O. ve M. Ashraf (2012). "Bank - Specific and Macroeconomic Profitability Determinants of Islamic Banks". *Qualitative Research in Financial Markets*, 2 (3), 255–268.
- Matowa, T. (2016). *8 in 10 Muslims Don't Use Conventional Banks, Says World Bank VP*, <https://www.thecable.ng/8-in-10-muslims-dont-use-conventional-banks-says-world-bank-vp>. (15.08.2022).
- Menicucci, E. ve G. Paolucci (2016). "The Determinants of Bank Profitability: Empirical Evidence From European Banking Sector". *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 14 (1), 86–115.
- Naceur, S.B. ve M. Goaid (2015). *The Determinants of Commercial Bank Interest Margin and Profitability: Evidence From Tunisia*, <http://www.papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm>. (20.08.2022).
- Rani, D. M. S., ve L. N. Zergaw (2017). "Bank Specific, Industry Specific and Macroeconomic Determinants of Bank Profitability in Ethiopia". *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6 (3), 74–96.
- Rjoub, H., I. Civcir ve N. G. Resatoglu (2017). "Micro and Macroeconomic Determinants of Stock Prices: The Case of Turkish Banking Sector". *Romanian Journal of Economic Forecasting* 20 (1), 150–166.

- Roodman, D. (2009). "How to Do xtabond2: An Introduction to Difference and System GMM in Stata". *The Stata Journal*, 9 (1), 86-136.
- Saona, P. (2016). "Intra - and Extra - Bank Determinants of Latin American Banks' Profitability". *International Review of Economics and Finance*, 45, 197-214.
- Shawtari, F. A. M. (2018). "Ownership Type, Bank Models, and Bank Performance: The Case of the Yemeni Banking Sector". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67 (8), 1271-1289.
- Yavuz, İ. (2022). "Türkiye'deki Katılım Bankalarına Entegre Raporlama Modeli Önerisi: Güney Afrika Örneği". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 74, 226-246.
- Yavuz, İ ve S. Öncü (2022). "Yıllık Faaliyet Raporlarının Uluslararası Entegre Raporlama Çerçevesi İlkelerine Uygunluğunun Değerlendirilmesi: Faizsiz Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (4), 349-374.
- Yavuz, İ. ve F. Özbay (2020). Katılım Bankalarının TL'ye Verdikleri Aylık Kar Payı Oranlarının Katılım Bankacılığı Sektörünün Aktif Karlılığı Üzerine Etkisi: Var Analizi. *Çivi Yazısından Dijital Kodlamaya İktisadi ve İdari Bilimlerde Güncel Akademik Çalışmalar*. (Ed. S. Aybarç ve M. Kırılı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yazdani, M. (2011). "Role of Performance of Privately Owned Banks in Economic Growth of Iran". *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (1), 695-700.
- Zampara, K., M. Giannopoulos ve D. N. Koufopoulos (2017). "Macroeconomic and Industry - Specific Determinants of Greek Bank Profitability". *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 10 (1), 3-22.

EXTENDED ABSTRACT

Participation banking is a development in Turkey's financial system that complements traditional banking in the country. Participation banking is a big step that will not only increase the performance of the economy, but also increase its presence in the international Islamic finance field.

Regarding the use of traditional financial products by Muslims, it is stated that eight out of ten Muslims do not prefer the traditional banking system. This non-participation of Muslims in the financial sector seriously hinders economic activities, which negatively affects economic growth. Islamic financing is seen as a solution and a form of financing in accordance with the principles of Islamic laws, avoiding any commercial transactions in interest-bearing instruments. According to these laws, shopping in areas such as gambling, usury and betting is also prohibited. Islamic finance offers solutions to such clients as financial services are offered based on Islamic contracts in accordance with the principles of the Quran and Sunnah.

The banking sector is growing competitively. In order for Islamic banking to survive and thrive in global competition, management must seek the right strategy. One of the most important ways to evaluate the success of Islamic banking is to measure its performance. Banking performance is seen as a major challenge for policy makers and decision makers, especially since it is the basis for the stability and smoothness of the functioning of the financial and banking systems.

Theoretically, the business models of traditional and Islamic banks are poles apart. The main difference is the interest element in business transactions. While the traditional banking model is based on the interest rate difference (the difference between the lending and borrowing interest rate), the dividend constitutes the Islamic banking model based on products conforming to Islamic values. Also, in the Islamic banking model, business must be based on real economic transactions backed by tangible assets. Many critics argue that Islamic banking and finance (IBF) is just a change of terminology. But as an alternative to these considerations, Shariah compliance of the Islamic banking model requires the inclusion of real economic transactions backed by tangible assets, and as a result, the Islamic banking model should be more stable and perform better than the traditional banking model.

Evaluation of participation banking performance it is considered important given that there are many interested parties involved in the banking sector, mainly investors, government, society and other relevant institutions. Solid Islamic bank performance is expected to attract investors because it is considered to provide a positive return. In addition, since the banking sector is considered to contribute greatly to the growth of the national economy, the government, as a policy maker, attaches special importance to the performance of participation banking.

The aim of this study is to investigate the determinants of the performance of Islamic banks using quarterly time series data from 2016 to 2021 of five participation banks in Turkey.

Bank profitability performance is measured by Return on Assets (ROA) and Return on Equity (ROE). ROA is calculated as the ratio of net income to total assets and measures a bank's effectiveness in generating income from its assets. ROE is obtained by dividing net income by equity. Asset quality and capital adequacy variables were used as internal variables of the banking sector.

In this study, the bank-specific determinants of the profitability of five Turkish Participation banks between 2016-2021 were examined. ROA and ROE were taken as the dependent variables, while the independent variables were taken as bank-specific variables. It includes bank-specific variables such as capital adequacy and asset quality.

In the results obtained from the findings, while the increase in the total loan amount increases the return on assets, it does not have an effect on the return on equity. The increase in the loan amount of participation banks every year means that they increase their profitability more. An increase in non-performing loans, on the other hand, negatively affects the return on equity and reduces it. The smaller the amount of non-performing loans, the higher the return on equity. While the funds collected in total assets increase the return on equity, the loans given decrease the return on assets. While the increase in the amount of equity increases the return on equity, it decreases the return on assets.

As a result, in this study, participation banks in Turkey need to increase their total loan amount, increase their equity amount and decrease their non-performing loan amount in order to increase their performance and stabilize them. In the banking system, which makes a significant contribution to Turkey's economic growth, it is suggested that these findings should be taken into account by policy makers and put into practice.

ANTİK VE İMPARATORLUK ÇİN'İNDE HANEDANLIKLAR BÜROKRASİSİ: WEBERYAN BİR BAKIŞ¹

Kadir Caner DOĞAN²
Sadi ARSLAN³

Öz

Yönetimsel bir örgütlenme biçimi olarak bürokrasiyi ilk kuramsallaştıran Weber bürokrasiyi, iş bölümü, uzmanlaşma, örgütlenme, otoriter hiyerarşik yapı, gayri şahsilik, yazışmaların ve faaliyetlerin dosyalanması, yazılı kurallara bağlılık ve planlama çerçevesinde geniş grupların disiplinli bir şekilde yönetilmesini gerektiren toplumsal örgütlenme biçimi olarak tanımlamaktadır. Tarihi oldukça eskilere dayanan bürokrasi Antik Çağ, Batı ve Doğu toplumlarında da görülmüştür. Çin'in M.Ö. 5500 yıllık mitolojik tarihi geçmişe sahip olduğu düşünülmektedir. Tarih boyunca birbiriyle mücadele içerisindeki Hanedanlıklar Çin'de yönetimi ele geçirerek kendi bürokratik yapılarını oluşturmuşlardır. Weber'in geleneksel otoriteye dayandırdığı patrimonial bürokrasi, yönetimi ele geçiren hanedanlıklarda görülen bürokrasi yapılanmasıdır. Bu çalışmada, Çin'de Antik ve İmparatorluk döneminde bürokrasi ve bürokratik teşkilatlanma üzerinde durularak, bürokrasinin bir medeniyet içerisindeki kadim kökleri bazı yönlerden değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Antik
İmparatorluk
Hanedanlıklar
Çin
Weberyan Bürokrasi

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 29.04.2023
Kabul Tarihi : 17.05.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1289988

¹ Bu çalışma, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Kadir Caner DOĞAN danışmanlığında Sadi Arslan tarafından "Kadim Çin'de Bürokrasi ve Weber'de Doğu Algısı" başlığı ile tamamlanarak 2021 yılında savunulan Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

² Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, e-posta: kadircanerdogan@gumushane.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3476-8865.

³ Bilim Uzmanı, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-posta: sadiarslan10@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2576-6697.

DYNASTIC BUREAUCRACY IN ANCIENT AND IMPERIAL CHINA: A WEBERIAN REVIEW

Abstract

Weber, who first theorized bureaucracy as a form of managerial organization, defines bureaucracy as division of labor, specialization, organization, authoritarian hierarchical structure, impersonalism, filing of correspondence and activities, adherence to written rules and disciplined management of large groups within the framework of planning. The bureaucracy, which dates back to ancient times, was also seen in the Ancient, Western and Eastern societies. It is thought that China has a mythological history dating back to 5500 BC. Dynasties, which have been struggling with each other throughout history, have taken over China and formed their own bureaucratic structures. Patrimonial bureaucracy, which Weber bases on traditional authority, is the structuring of bureaucracy seen in the dynasties that took over the administration. In this study, the ancient roots of bureaucracy in a civilization were evaluated from some aspects, with an emphasis on bureaucracy and bureaucratic organization in the Ancient and Imperial periods in China.

Keywords

Ancient
Empire
Dynasties
China
Weberian Bureaucracy

Article Info

Research Article

Received : 29.04.2023
Accepted : 17.05.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1289988

Kaynakça Gösterimi: Doğan, K. C. ve Arslan, S. (2023). Antik ve İmparatorluk Çin’inde Hanedanlıklar Bürokrasisi: Weberyen Bir Bakış. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 65-87.

Citation Information: Dogan, K. C. and Arslan, S. (2023). Dynastic Bureaucracy in Ancient and Imperial China: A Weberian Review. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 65-87.

GİRİŞ

Sosyal bilimler alanında adından sıkça söz ettiren Max Weber'in sosyolojinin deneysel bir bilim dalı olmasında önemli bir yeri vardır. Weber, yaşadığı çağı çok iyi gözlemleyen çağının gereksinimlerine çözüm sunabilen bir filozoftur. Öyle ki çağını sosyolojik açıdan irdelerken ekonomi ve tarihi dinsel öğelerle sentezleyebilen bir bakış açısına sahiptir. Weber, tarihsel süreçte bürokrasiyi sistematik olarak inceleyen ilk bilim adamıdır. Weber bürokrasiyi incelerken otorite tipolojileri üzerinden değerlendirme yapmıştır. Nitekim Weber'de üç çeşit otorite tipolojisi vardır. Bunlar; geleneksel otorite, karizmatik otorite ve yasal/ussal otoritedir. Bu çalışmada geleneksel otoriteden türeyen patrimonyal bürokrasinin hâkim olduğu Doğu toplumları özelinde Çin Hanedanlıklarındaki bürokratik teşkilatlanma ele alınmaktadır.

Çin Uygarlığı, 5500 yıl evveli Neolitik Çağ başlarında Huang-Hu Havzasındaki topraklarda tarımla uğraşan ilkel kabilelerle birlikte ortaya çıkmıştır. Siyasi bir birlik ortaya koyamayan iptidai bir yaşam tarzı süren bu kabileler, M.Ö. 3000 yıllarında Çin Türkistan'ından bölgeye gelen istilacıların siyasi teşebbüsleriyle bölge halkının da vücut verdiği bir Çin Devleti kurulmuştur. Bu bilgiler doğruluğu teyitsiz, efsanelerden ibaret olan Çin kaynaklarına dayanmaktadır (Okandan, 1944: 77). M.Ö. 1600'lü yıllarda geliştirilen bir çeşit yazıyla Çin tarihi kayıt altına alınabilmiştir. Kayıt altına alınabilen Çin Tarihinde birbiri ardına gelen Hanedanlıklar siyasi birliği sağlama ve iktidarı ele geçirme yarışına girmişlerdir. Bu Hanedanlıklarda patrimonyal bürokrasinin hüküm sürdüğü bilinen bir gerçektir. Ancak Sui Hanedanlığı zamanında başlayıp kesintilere uğrasa da bürokrasi sınavlarının da yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Antik ve İmparatorluk dönemlerinde Çin'de hüküm sürmüş hanedanlıklarda Weberyen çerçevede patrimonyal bürokrasinin izlerini sürmektir. Bu kapsamda çalışmada birinci bölümde bürokrasi kavramı açıklanmış, ikinci bölümde Çin tarihi ve kültüründen bahsedilmiş ve daha sonraki bölümlerde sırasıyla Antik ve İmparatorluk dönemindeki hanedanlıkların bürokratik teşkilatlanma yöntemleri ifade edilmiştir.

1. Bürokrasi Kavramı ve Weber'de Bürokrasi Yaklaşımı

Bürokrasi terimi, ilk kez 1745'te Fransız fizyokrat ve siyasal iktisatçı Vincent De Gournay tarafından kullanılmıştır. Marx ve Weber gibi aydınların yönetim alanındaki çalışmaları sayesinde etkin hale gelmiştir. Sözlük anlamı olarak "devlet kurumlarında çalışan üst düzey yönetici topluluğu" olarak anılan bürokrasi esasen "yönetimin keyfi olmayan kurallara dayalı yetkisi ve egemenliği" olarak tanımlanmaktadır (Şat, 2009: 94).

İlkçağ toplumlarının aile ve kabilecilik esasına dayanmasından dolayı bürokratik örgütlenmelere ihtiyaç duyulmazken, insanların toplu yaşama geçmeleri ve toplumların büyümesi beşerî ilişkilerin artmasını, bu da bürokratik örgütlenmelere olan ihtiyacı doğurmuştur. Bürokrasinin literatürde birçok anlamı olmakla birlikte kimilerine göre kamu yönetimiyle aynı anlamda kullanılmakta kimileri bürokrasiyi ideal bir yönetim şekli olarak adlandırırken kimilerine göreyse işlerin ağır yürütülmesi, kuralcılık, kırtasiyecilik masrafı ve sorumluluktan kaçma olarak anlamlandırılır. Halk nezdinde bürokrasiye pek de hoş olmayan anlamlar yüklenebilmektedir. Bunlar; 'kanunlar böyle', 'bugün git yarın gel', 'burası devlet dairesi, ben devlet memuruyum' gibi ifadeler şeklindedir. Esasen bürokrasi kamu yönetimi idaresinde kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetleri ve alınan siyasi kararların

yürütülmesini sağlayan bir yapılanmadan ibarettir. Bürokrasiye bakış açısı çeşitli yaklaşımlara göre farklılıklar göstermektedir. Marx'a göre bürokrasi, bürokratlar tarafından temsil edilen kişilerin savunucusu ve kendi menfaatlerini gözetken bir olgu iken; liberallere göre devletin büyümesi, genişlemesi sonucu ortaya çıkan bürokrasinin özgürlüklerin önünde engel olabileceği düşüncesi hakimdir (Akçakaya, 2016: 276).

Weber'e göre devletin egemenliği kamu gücünü halk üzerinde uygulayıcı konumda olan ve konusunda uzmanlaşmış kamu görevlilerine aittir. Hatta, devletin sınırları içerisinde egemenliğini sürdürebilmesinin olmazsa olmazı ve vazgeçilmezi olarak bürokrasiyi adeta kutsamıştır. Aynı zamanda devletin egemen bir şekilde varlığını devam ettirebilmesi için egemenlik altındaki halkın otoriteye itaat etmeleri gerektiğini söyleyerek egemenliğin dayandığı içsel gerekçeleri ve dışsal araçları açıklamıştır. İçsel gerekçeler yukarıda anlatılmıştır. Weber, egemenliğin dayandığı dışsal araçları; iktidarın emrindeki yardımcı araçların çok önemli olduğunu söyleyerek belirtir. Yönetici kadroların liderin egemenliğinin sürdürülebilmesi için lidere itaatle şartlandırılması gerektiğini, devletin başvurmak zorunda kaldığı fiziksel şiddetin kullanılması için gerekli maddi araçların denetlenmesi gerektiğini söylemiştir (Karasoy, 2009: 498-499).

Weber, egemenlik tiplerini geleneksel, karizmatik ve yasal egemenlik olarak üç ayrı tipolojide incelemiştir. Weber, bürokrasiyi tanımlarken patrimonyal ve ussal bürokrasi olmak üzere temel iki bürokrasiden söz etmektedir. Patrimonyal bürokrasi, geleneksel yönetici veya otoriteye dayanan, kölelik uygulamalarının yaygın olduğu dönemi yani rasyonel ya da yasal bürokrasiden önceki dönem uygulamalarını ve anlayışı ifade etmek için kullanılmaktadır (Doğan, 2020: 417). Sanayileşmenin ve gelişen teknolojinin getirdiği yeni örgütlenmeler ve yönetim anlayışının getirdiği modern bürokratik teşkilatlanmanın öncesinde bürokrasinin ve benzeri örgütlenmelerin olmadığı düşünülemez. Modern bürokrasi her ne kadar 18. yy. Batı toplumlarında vücut bulmuş ise de bürokrasi olgusal olarak tarihin her döneminde bütün toplumlarda görülmüştür. Eski Çin, Mısır yönetimleri bürokratik imparatorluklar olarak nitelendirilmektedir. 'Şark despotizmi' ve 'Asya tipi üretim tarzı' ifadeleri de tarihi bürokratik kavramsallaştırmalardır (Dursun, 1992: 134-135).

Weber, bürokrasiyi de yasal egemenliğin bir saf tipi olarak ele almıştır. Günümüzde modern bürokrasinin değerlendirilmesinde Weber'in yasal egemenlik değerlendirmesi esas alınmaktadır (Şat, 2009: 95). Bugün dahi vazgeçemediğimiz ve yönetim biliminin temel konularından olan bürokrasi; iş bölümü ve ihtisaslaşma temelli büyüyen erk sisteminin merkezinde olduğu hiyerarşik idari yapıyı temsil eden bir kavram olarak ortaya çıkmış ve tarihsel akışta göstermiştir ki kamu kurumlarının örgütlenmesinde tek belirleyici vasıta olmuştur. Weber, bürokrasiyi belli bir yönetsel yapı olarak tasvir eden ve onu kuramlaştıran ilk toplumbilimcilerdir. Günümüzde yönetim alanında etkinliğini sürdürmekte olan bürokrasi teorisinin olumsuzlukları ve kendisine yüklenen eleştirilerden modern yönetim teorisi doğmuştur. Buna rağmen kamu kurum ve kuruluşları bürokrasiden vazgeçememektedirler (Özer ve Özmen, 2017: 18). Bürokrasinin gelişmesinde çok büyük katkı sağlayan Weber bürokrasiyi; "iş bölümü, otorite hiyerarşisi, yazılı kurallar, yazışmaların ve faaliyetlerin dosyalanması gayri şahsilik, disipline olmuş bir yapı ve resmi pozisyonlardan oluşan bir örgüt" olarak tanımlamıştır (Akçakaya, 2016: 276). Bürokrasileri az gelişmiş ve çok gelişmiş diye ikiye ayıran Weber, küçük çaplı örgütlerde görülen bürokrasileri az gelişmiş, iş

alanlarının çeşitlendiği, iş gören hizmetli insanların çoğaldığı, bürokratik esaslara göre örgütlendiği belli bir büyüklükteki örgütlere çok gelişmiş bürokrasiler demiştir. Çok gelişmiş bürokratik örgütlerde az gelişmiş bürokrasilerin aksine yüz yüze olma özelliğini kaybedip, yazılı hale gelmektedir. Bu durum da çok gelişmiş bürokrasileri gayri şahsi hale getirmektedir (Dursun, 1992: 141).

Bürokrasinin gelişmesinin vazgeçilmez şartı para ekonomisinin gelişmesi olmamakla birlikte bürokraside sürekliliğin sağlanması ve bürokrasinin mali gereksinimiyle alakalı olarak para ekonomisine de ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın modern bürokratik örgütlenmiş işletmelerden elde edilemediği durumlarda bu gelir kaynağı sabit bir vergilendirme sistemi ile bürokratik yönetimin sürekliliğini sürdürebilmesi için ön koşuldur. Vergilendirme sisteminin düzenli olduğu toplumlarda bürokratik örgütlenmenin daha gelişmiş olduğu görülecektir (Weber, 2012: 335).

Weber, yasal otoritenin en somut uygulama alanı olarak bürokrasinin en önemli özelliğinin, genel kuralların özel vakalara uygulanabilen kuramsal bir metot olması savını öne sürmüştür. Yasal otoriteye dayanan bu bürokratik yönetsel işlemler uygun, önceden tahmin edilebilen ve istenmiş eylemlerdir. Weber'in kurallara dayalı yönetimin üstünlüğüne olan inancı, günümüzde esnek olamaması ve durağanlığa sebep olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir (Demir, 2011: 162).

Weber, modern bürokrasinin işleyiş biçimini şu şekilde gösterir:

- Genel itibariyle kurallar, yasalar ve yönetmeliklerce düzenlenir ve belirli bir resmi yetki alanı ilkesi geçerlidir. Bürokrasinin yönettiği yapının amacına ulaşabilmesi için gereken iş bölümü resmi görevler olarak yine yasalar ve yönetmeliklerle belirlenerek dağıtılmıştır. Bu resmi görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan emirleri verme yetkisi dengeli bir şekilde dağıtılmıştır. Görevi kullanmak için başvuru fiziki güç yasalarla sınırlanmıştır. Resmi görevin sürekli ve düzenli bir biçimde yürütülmesi ve yetkilerin kullanılması, istihdam şeklinde kurallara uyan kişiler tarafından sağlanmaktadır.
- Küçük dereceli görevlilerin yüksek dereceli görevliler tarafından denetlenmesini sağlayan ast-üst ilişkisi denilen kademeli bir yönetim denetleme mekanizması vardır. Böylece yönetilenler ast durumundaki görevlinin yapmış olduğu işlemlere karşı üst konumundaki yüksek dereceli görevlilere başvurabilme olanağı tanınır.
- Modern bürokrasi yönetimi yazılı belgeler üzerinden işlemektedir. Yazılı belgelerin tanziminde ve sair diğer işlemleri yapmak üzere geniş bir görevli kadrosu istihdam edilir. Bu resmi görevi ifa eden memur kadrosuna tanzim ettiği dosyalarla birlikte daire adı verilir. Özel sektörde bunun karşılığı olarak büro ismi verilmiştir. Resmi görevli memurun kendi özel mülkü ile resmi daire arasında herhangi bir bağı yoktur. Resmi daire veya özel sektör içinse büro memurun veya büroda çalışan görevlinin mal varlığından tamamen ayırılır.
- Daire ya da büro yönetimi çok esaslı uzmanlık gerektiren memur ya da görevlilere gereksinim duyar.
- Daire ya da büroda çalışan görevli belli bir zaman dilimi içerisinde tam kapasiteyle çalışmak mecburiyetindedir (Weber, 2017: 220).

2. Çin Tarihi ve Bürokratik Teşkilatlanma

2.1. Çin Tarihi ve Kültürü

Tarih boyunca Çin'in toprak bakımından büyüklüğü çok değişikliğe uğramıştır. Çin bazen bütün Türkistan ve Moğolistan'ı içine almış bazen de Sarı ırmak bölgesinde kabuğuna çekilmiş bir devlet halini almıştır. Bizim de Çin'den bahsimiz kuzeyde Çin Seddi, Batıda Kansu Eyaletini de içine alan Türkistan'ı dışarıda bırakan yani 18 eyalet denilen bölgeyi kapsayan alandır. Halen bu bölgede aynı dili konuşan aynı kültüre sahip ve son 7 yüzyıldır aynı siyasi otorite altında yaşayan halk meskundur (Eberhard, 2007: 1).

Çin toplumunda kökeni çok eskilere uzanan güçlü bir soy bilinci vardır. Çinliler kendilerinin 'Yan-Huang Torunları' olarak tanımlarlar ve bunun Yandi ve Huangdi ile bağlantılı olduğunu söyleyerek bununla gurur duyarlar. Bunun sebebi Yandi ve Huangdi Çin'in en eski efsanevi kahramanlarıdır. Yandi ve Huangdi efsanelere göre kendi soylarının güçlenmesi için gösterdikleri kahramanlıklarından dolayı ilahlaştırılmış ve boylarının idolü haline gelmiştir (Karluk, 2018: 38).

Çin medeniyeti Sarı Nehir boyunca küçük krallıklar şeklinde Bronz Çağı zamanlarında tezahür etmiştir (Doğan, 2020: 420). 4000 yıllık yazılı tarihe sahip olan Çin, Dünyanın en eski medeniyetlerinden birisidir (Kaçer, 2017: 150). Çin tarihi, üç tarihsel dönem içerisinde ele alınabilir. Bunlar antik dönem, imparatorluk dönemi ve modern dönemdir. Antik dönem M.Ö. 3. yy.'a kadar olan dönemi kapsar, antik dönemin son üç hanedanlık dönemiyle birlikte artık içtimai topluluktan yerleşmiş köle toplumuna geçişi temsil eder (Kaçer, 2017: 150). Yerleşik topluma geçilmesi sonucunda feodalleşme ile toprak önem kazanmış, bu da toprak ağalarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Doğan, 2020: 421). Her ne kadar imparatorluk dönemi M.Ö. 221 yılında Qin Hanedanlığıyla başlasa da imparatorluğun protipini bürokrasi ağıyla oluşturanlar Han Hanedanlığı'dır (Huang, 2007: 21-46). Han Hanedanlığı imparatorları Çin toplumunun önde gelen unsurları olan toprak ağalarının çocukları bürokraside istihdam edilmek suretiyle toprak ağalarıyla ittifak kurmuşlardır. Bu durum toprak sahipleri ile imparatorluğun memurlarının uyum içerisinde geçinmesi sonucunu doğurmuştur. Hanlardan sonra gelen diğer hanedanlıklarda da bu uyum sağlanmıştır (Doğan, 2020: 421).

Çin Devleti birbiriyle mücadele içindeki sülaleler tarafından yönetilmiştir. Zayıflayan sülaleyi yıkarak devleti ele geçiren yeni sülalelerin ilk imparatorları feodal prenslere karşı egemenlik mücadelesi vermişlerdi. İlk sülaleler halkı için çalışırken daha sonrakiler halktan kopmuş sefahate düşmüş ve merkezi otorite ülkede zayıflamıştır. Bunu fırsata çeviren bir feodal prens güçlenip bir sülale kurmuş ve hükümeti ele geçirmiştir. Bu devir daimler Çin tarihi boyunca sürüp gitmiştir (Demir, 2017: 33). Çinliler tarihlerinin M.Ö. 3000 yılına dayandığına inanırlar. Ancak üçüncü binyıl Çin tarihine dair hemen hemen hiçbir şey bilinmemektedir. İkinci binyıllık tarih ise efsanelerden ibarettir. Elimizde kalan Çin tarihinin M.Ö. 1000 yılına kadar olan dönem yazılı kaynaklar sebebiyle iyi bir şekilde bilinmektedir. Çin tarih otoritelerinin bildirdiği yarı doğru yarı efsane olan bir takım kral ve sülalelerden sonra asıl Çin tarihi antik dönem üçüncü sülalesi olan Zhou (Chou) sülalesi ile başlar (Memiş, 2009: 297-298).

En eski devirlerden beri Çin iki yapı halde olmuştur. Kırsalın yoğun nüfuslu tarım toplumu ve surların çevrelediği kasaba ve köylerde yaşayan üst kesim tarım toplumunda

hayat topraktan ibaret ve durgun bir yaşam mevcutken; üst kesim toprak beyleri, ulema, ticaret erbabı, mevki ve servet sahibi ailelerden müteşekkildir. Kast sisteminin olmadığı Çin toplumunda köylü statüsünden en yüksek statülere geçişin önu kapanmamıştır. Ama genel olarak Çin toplumu köylü bir millet olarak süregelmiştir. Ayrıca Çin’de ‘zadegan’⁴ sınıf sosyal yaşama öylesine damgasını vurmuştur ki sosyologlar dahi Çin’i zadegan devleti olarak nitelendirmiştir (Fairbank, 1969: 35-41).

Yakın Doğu, Kuzey Asya ve Orta Asya’dan Çin’e taşınan kültür erozyonundan Çin kendi lehine faydalanmasını bilmiş ancak dış dünyaya teslim olmamış, Batının ilk kurumlarından yararlanmasını bilmişler, ama bu kurumları kendilerine özgü yapılarına bütünleştirmede serbest kalmışlardır. Yine kuzeyden gelen kavimler Çin idaresini kısa sürelerle de olsa ele geçirmişler ancak Çin’de siyasi birliği idame ettirecek nüfus çoğunluğunu sağlayamamışlardır (Fairbank, 1969: 30).

İrk ölçüleri açısından Çinliler homojen bir ulus gibi görünürlerse de aldatıcı bir durumdur. Antropolojik ölçülere karşı dayanacak iddialar ileri sürülemezdir. Genel ve kaba bir görünüm ‘Mongoloid tip’ denilen ırk sayılan Çinlilerin içinde basık burunlusundan kartal burunlusuna, siyah saçlısından kızıl saçlısına, sakalsızından gür sakallı olanına kadar her türlü insana rastlanmaktadır. Fakat nedense genel olarak Çinlilerin Mongol gözlü oldukları kabul edilmiştir (Fairbank, 1969: 30).

⁴ Temiz ve meşhur soydan olan, tanınmış ve temiz aileden olan. Aristokrasi. Zadegan sınıfı daha somut ele alarak siyasal ve idari yönden tanımlayacak olursak her mahalli topluluktaki zadegan üyesi bireylerin, okur yazar olarak, derece sahibi olarak, önemli birçok kamu görevi yüklenmiş olduğunu görürüz. Devlet binalarının yapımı ve bakımı, kanallar, setler, barajlar, yollar, köprüler ve su taşıtlarının yapımı ve bakımı için gerekli parayı bunlar toplarlardı. Okullar açarak; Konfüçyüs dinine ait günceler yayınlayarak; halka kendi davranış ve hayatlarıyla örnek teşkil ederek Konfüçyüs din ve ahlakının kurumlarını desteklerdi. Barış zamanı kamusal hayatın tonunu ayarlarlardı. Kargaşalık ve isyanlarda milis savunma birliklerini bunlar örgütlerler ve kurarlardı. Günlük hayatta, anlaşmazlığa düşen kimseler arasında kendi yargılarınca hakim olurlar ve sulh mahkemeleri gibi iş görürlerdi. Sadaka ve fidyeleri toplarlar, topluluğa yardımcı olacak fonları tesis ederler; özellikle savaş halinde resmi talepler vaki olduğunda devlete yardım için para bulurlar ve verirlerdi. Açlık ve sellerde de iş bunlara düşerdi. Bu adamların devlete verdikleri veya buldukları paralar devlet için öylesi önemli bir kaynaktı ki, hanedanların çoğu en düşük okumaşlık-derecelerini bile satarak ve sınavsız olarak derece- sahipleri sınıfına pek çok adam alarak, daha çok para temin etmeye çalışmıştır. Bu durum, sistemi bozmuşsa da zenginlerden bazılarının belli bir fiyat ödeyerek üst sınıfa geçmelerine ve devlet memurlarıyla temas kurabilme veya ölüm cezasına çarptırılmama gibi “zadegan” a özgü ayrıcalıklara erişmelerine imkan vermiştir (Fairbank, 1969: 45).

Tablo 1. Çin'de Hanedanlıkların Kronolojisi

Çin'de Hanedanlıklar		
Dönem	Hanedanlıklar	İktidar Aralığı
Antik	Xia	2070-1600 (M.Ö)
	Shang	1600-1029 (M.Ö)
	Zhou (Bati)	1029-771 (M.Ö)
	Zhou (Doğu)	770-256 (M.Ö)
İmparatorluk	Qin	221-206 (M.Ö)
	Han	206 (M.Ö)-220 (M.S)
	Jin	265-420
	Sui	580-618
	Tang	618-907
	Beş Hanedanlık-On Krallık	907-980
	Song	980-1271
	Liao	907-1125
	Yuan	1271-1368
	Ming	1368-1644
	Qing	1644-1911
Modern	Çin Cumhuriyeti	1912-1949
	Çin Halk Cumhuriyeti	1949-.....

Kaynak: Kaçer, 2017: 152.

2.2. Genel Olarak Çin Bürokrasisi

Weber, Han Hanedanlığı'ndan son hanedanlık olan Qing Hanedanlığı'na kadar bütün imparatorluk dönemleri zarfında Çin bürokrasisinin patrimonyal bir özellik taşıdığını belirtmektedir. İstisnai de olsa Sui Hanedanlığıyla başlayıp kısa kesintiler olmasına rağmen 13 asırdan fazla sürdürülen askeri ve idari mevkilere yeteneklerine göre memur alımı yapılan bürokrasi sınavları da yapılmaktaydı. Bu bürokrasi sınavları aile ve politik referanslardan uzak sadece yeteneğe bağlı kalınarak yapılan farklı disiplinlerden sorulan soruların yapıldığı, sınavı geçenlerin imparatorluk bünyesinde idari ve askeri memur olarak istihdamının sağlandığı sınavlardır. Sınavlarla iş başına gelen bürokratlar için ve bu bürokratik yapılanma için 'bilgin bürokratlar-bilge memuriyet' isimlendirmesi yapılmıştır (Kaçer, 2017: 146-147). Çin'de kurulan ilk devletler feodal beyliklerden oluşuyordu. Hükümdarlar asiller arasından seçilirdi. Daha sonra bu durum veraset yoluyla babadan oğula geçmeye başladı. Hükümdarın emrinde geniş bir memur kitlesinin olduğu da yazılı kaynaklarda mevcuttur (Memiş, 2009: 300).

Prenslerin başında bulunduğu feodalite M.Ö. 1750'den M.Ö.1125'e kadar güçlenmiş Çin Devleti'nin siyasi bütünlüğüne tehdit haline gelmiştir. Devletin siyasi yapısı bu iç çekişmeler nedeniyle gelişme gösterememişti. Devletin başındaki kral hem din hem de devlet işleriyle meşgul oluyordu. Krala din işlerinde danışma meclisi adı verilen 'Hiaşang' yardımcı olmaktadır. Ancak bu meclis kralın yetkilerini sınırlayamazdı. Kraldan sonraki yetkili kişi başbakan konumundaki King Çe'dir. Yine değişik alanlarda idari birimler de bulunmaktaydı. Hanedanlar değişse de bu idari yapı devam etmiş, bu durum ise devletin siyasi birliğini engellemiştir. Kral feodal prenslerin üstünde bir güçtür. Yeryüzünde tanrının verdiği gücü kullanmaktadır (Demir, 2017: 33).

Tarihsel sürecin de gösterdiği gibi bürokrasinin gelişiminin para ekonomisiyle paralel geliştiğini daha önce de söylemiştik. Bürokrasinin gelişimi bu şekilde sağlanmaktadır. Ancak bu durum Çin’de memur maaşlarının; kralın ambarından aynı olarak sağlanması, düzenli gelirlerin tahsisi veya vergi gelirlerinin dağıtılması Çin’de bürokrasinin temellerinin atıldığı ilk adım olarak karşımıza çıkmaktadır (Weber, 2017: 228-229).

3. Çin’de Antik Dönem Hanedanlıkları ve Bürokrasi

3.1. Xia Hanedanlığı (M.Ö. 2070-1600)

Çin tarihinin ilk hanedanlığı olarak bilinen Xia Hanedanlığı M.Ö. 21. yüzyıl ile M.Ö. 16. yüzyıl arasında hüküm sürmüştür (Çakan, 2017: 112). Ancak Çin vesikaları Xia Hanedanlığı’ndan hemen hemen hiç bahsetmezler ve yapılan kazılardan elde edilen bulguların henüz anlaşılmasından dolayı Xia Hanedanlığı hakkında fazla bir bilgi bulunmamaktadır (Eberhard, 2007: 24).

Xia Hanedanı hakkında bugünlere kadar süre gelen tarihi kayıtlar son derece sınırlı olduğu için akademik çevrede Xia Hanedanının olup olmadığı yönünde bir tartışma yaşanmıştır. Ancak Çin’deki tanınmış tarih kitaplarından biri kabul edilen ‘Tarih Kayıtlarının Xia Hanedanı’nın Gerçek Tarihi’ adlı bölümünde Xia Hanedanı sülalesinin bütün kuşakları açık bir şekilde yer alıyor. Arkeologlar da arkeolojik kazılarla Xia Hanedanının maddi miraslarını bularak Xia Hanedanının gerçek tarihini gün ışığına çıkarmak için yoğun çaba harcadılar. Bunun bir parçası olarak Çinli arkeologlar, 1959 yılından itibaren Xia Hanedanının başkentini kalıntılarını araştırmaya başladılar. Bugün tarihçilerin büyük çoğunluğu tarafından kabul edilen görüşe göre, Henan eyaletinin Yanshi bölgesindeki Erlitou köyünde keşfedilen kalıntılar, Xia medeniyetinin önemli bir parçası. ‘Erlitou Kültürü’ olarak adlandırılan bu kültürel kalıntıların, M.Ö. 19. yüzyıla ait olduğu tespit edildi. Bu dönem, Xia Hanedanının hüküm sürdüğü dönemin kapsamındadır. Bu sit alanının Xia Hanedanına ait olduğunu doğrudan kanıtlayabilecek bulgulara henüz rastlanılmamasına rağmen, sit alanından elde edilen zengin arkeolojik veriler, Xia medeniyetiyle ilgili araştırmalara önemli bir ivme kazandırdı (Çakan, 2017: 112).

Xia Hanedanlığı’nın son dönemleri devlet yönetiminin karıştığı, sınıflar arası çatışmaların arttığı bir dönemdir. Hanedanlığın son kralı Jie, devlet yönetimini boşlamış kendi zevk ve eğlencesine dalarak halkın sıkıntılarına kulak vermemiş ve kendisini uyarıcı vezirlerini öldürtmüştür. Mamafih Xia Hanedanlığı bünyesindeki beylikler ayaklanmaya başladı. Hanedana bağlı Shang beyliği Jie’nin ordularını yenerek Xia Hanedanlığına son verdi (Çakan, 2017: 112).

3.2. Shang Hanedanlığı (M.Ö. 1600-1029)

M.Ö. 16. yüzyıl ile M.Ö. 11. yüzyıl arasında hakimiyet gösteren Shang Hanedanlığı başkentini defalarca değiştirmiştir. En son olarak şimdiki Henan eyaletine bağlı Anyang şehri civarına yerleşmişlerdir (Çakan, 2017: 113). “Shang sülalesinin büyük bir kültüre sahip olduğuna şüphe yoktur. Fakat bunda Çin Kültürüne ait bazı mühim unsurlar noksan; böylece ona, Çin kültüründen önceki kültür adını vermek zorundayız” (Eberhard, 2007: 27). Çin medeniyetinin Shang Hanedanı’nın başlangıç döneminde oldukça yüksek bir seviyeye ulaştığını arkeolojik bulgular göstermektedir. Kaplumbağa kabukları ve hayvan kemiklerine yazılan Jiaguwen yazısı ve tunç kültürü bunun örnekleri olarak kabul edilir (Çakan, 2017: 113).

Shang Hanedanlığı'nın dini konusu muğlaktır. Ancak Wolfram Eberhard hanedanlığın son yıllarında dinlerinin git gide Gök dinine benzediğini söyler. Gök dinine benzemesinin kuzeyden gelen Moğollardan ya da Türklerle oluşan etkileşiminden kaynaklanmaktaydı. Ancak eldeki bilgilerle tam olarak Moğol ya da Türk etkileşimi hakkında kesin bilgi verememektedir (Öztürk, 2009: 17). Shang Hanedanlığı'nın at beslediğini de ve bu atların da kuzeyden alındığını ve at beslemeyle de savaş arabalarının Çin'e geldiğini belirtir. Eberhard tahminde bulunarak savaş arabalarının kuzeyden Türklerden geldiği kanaatine varmıştır.⁵ İlerleyen zamanlarda araba günlük yaşantıya girmiştir. Araba sahipliği soyluluğun ve imtiyazın sembolü olmuştur. Bu durum derebeyliğin ortaya çıkmasına sebep olacaktır (Öztürk, 2009: 17-18).

Shang Hanedanlığı dönemi Çin'de kültürel birliğin sağlandığı dönemdir. Bu dönem yazı ile takvimin icadı gibi önemli buluşlara sahne olmuş bu durum da tarihi kayıtların sistematik olarak tutulmasına vesile olmuştur. Shang Hanedanlığı döneminde ordu ve devlet yönetimi tamamen elit aileler tarafından teşekkül etmekteydi (Ceran, 2016: 3).

Shang Hanedanlığı da derebeyliklerden müteşekkildi. Ancak derebeyliklerinin itaatsizliği Shang Hanedanlığı merkezi idaresini zayıflatıyordu. Zhou derebeyliği de bu dönemde gücünü artırmış ve Shang Hanedanlığına savaş ilan ederek son Shang hükümdarını öldürmüş ve Zhou Hanedanlığı kurulmuş böylece asıl Çin tarihi başlamıştı (Eberhard, 2007: 33-34).

3.3. Zhou (Chou) Hanedanlığı (M.Ö. 1029-256)

Xia ve Shang hanedanlarından sonraki hanedan olan Zhou Hanedanlığı'nın Hunların ataları olduğu ileri sürülen Ti ve Jungların kurduğu anlaşılmaktadır. Bu durum Çin kaynaklarında geçmekte olup; coğrafi olarak doğuda Kxingan sıra dağlarından batıda Altaylara kadar uzanan, kuzeyde Sayan dağlarından güneyde Tibet ve Çin'e kadar olan bölgelerde, M.Ö. 11. yüzyıl-3. yüzyıl arasında güneydeki Çinlilerden farklı yaşam biçimine sahip bozkır yaşam tarzına sahip kavimlerin yaşadığı bilgisi yer almaktadır. Yine araştırmacıların elde ettiği bilgilere göre Ti ve Jungların, Shang Hanedanlığı döneminde Orta Asya'da ufak bir hanlıklarının olduğu, daha sonraları doğuya gelerek Çin'in kuzeyine ve kuzeybatısına yerleştikleri, Shang Hanedanlığı'nın gücünü yitirip zayıflamasıyla Çin'de idareyi ele aldıkları ve M.Ö. 11. yüzyılda Zhou (Chou) Hanedanlığı'nı kurdukları anlaşılıyor (Çakan, 2017: 114).

Zhou (Chou) Hanedanlığı'nın en önemli özelliği felsefe alanındaki gelişmelerdir. Meşhur Konfüçyüs ve önemli birkaç filozof bu Zhou döneminde yetişmiştir (Öztürk, 2009: 18). Zhou Hanedanlığı zamanında Konfüçyüs'ün fikirlerinin toplumda ve siyasette hâkim olması merkezi idarenin kurulduğu, feodal beyliklerin yavaş yavaş ortadan kalktığı görülmektedir (Demir, 2017: 34).

⁵ M.Ö. 3. bine tarihlenen Oğuz Destanı, arabanın ilk defa icat edilmesiyle ilgili ilginç bilgiler vermektedir. Oğuz'un Karakurum'un ötesine kadar yaptığı seferde çok ganimet ile dönmesi sırasında, bu ganimetleri taşıyacak çareler aranırken, Türk kavimlerinden bir kavim kanglı (araba) yaptı ve bütün ganimet bunlarla taşındı. "Diğer bir kavim de, düşmanları yağma edip ganimet olcay alındığında, hayvanlar bunları taşımak için yetişmediğinden "Qanlı"lar yaptılar. Bundan evvel tekerlek yoktu, ilk defa bunlar inşa ettiler. Levazım, ağırlık ve olcayları bunun üzerine koyarak taşıdılar gittiler. Oğuz bundan dolayı onlara Qanlı (yani arabalı)lar adını verdi." (Togan, 1972: 20'den akt. Öztürk, 2009: 17-18).

Zhou (Chou) Hanedanlığı, M.Ö. 9. yüzyıldan itibaren gücünü kaybetmeye başladı. Bu durum, sürekli savaş halinde olmasından dolayı kudretli hükümdarlarını kaybetmelerinden, yerlerine geçen prenslerin de genellikle liyakatsiz olmalarından kaynaklanıyordu. Daha da önemlisi devletin büyük sınırlara sahip olması bu şartlarda devletin idaresini de zorlaştırıyordu. Hanedana bağlı derebeyler kendi alanlarıyla uğraşiyor merkeze destek vermiyorlardı. Nihayetinde M.Ö. 771 yılında Shen derebeyliği kuzey kavmi olan Chüan-jung kabilesiyle ittifak yaparak Zhou (Chou) Hanedanlığı merkezine saldırarak hanedanı öldürdü. Zhou (Chou) Hanedanlığı M.Ö. 1050 yılında kurulmuş, M.Ö. 771'de sone ermiştir. 257 yıllık bu iktidara tarihte Batı Zhou (Chou) Hanedanlığı denir. Devletine sadık olan birkaç derebeyi tarafından Zhou (Chou) Hanedanından bir prens kaçırılarak doğuya Lo-Yang'a götürülerek tekrar tahta geçirilir. Böylece Doğu Chou Hanedanı kurulmuş olur. Bu hanedanlık da M.Ö. 256 yılına kadar iktidarını sürdürür (Çakan, 2017: 115). M.Ö. 256 yılında Zhou Hanedanlığının son imparatoru, Qin Derebeyliği lehine tahttan feragat etmiştir (Eberhard, 2007: 77).

4. Çin'de İmparatorluk Dönemi Hanedanlıkları ve Bürokrasi

4.1. Qin Hanedanlığı (M.Ö. 221-206)

M.Ö. 256 yılında Doğu Zhou (Chou) Hanedanı'nın son imparatoru, Che'nin derebeyliği lehine tahttan feragat ederek tahtı Che Sülalesine devretti. Bu devirde ticaret gelişmiş derebeylik sistemi tamamen kalkmıştır. Yüzyıllarca farklı derebeylikler tarafından yönetilen Çin'de kültürel ve ekonomik farklılıklar ortaya çıkmaya başlamıştır. Che, Çin'de siyasi birliği sağlamaya çalışmış ve Çin birliği oluşmaya başlamıştır. Bu birliği oluştururken kuzeydeki Türk kabilelere oluşan baskılar sonucu Türk kabileler geriye çekilmek zorunda kalmıştır. Bu durum yani siyasi birliğin oluşması devletin sınırlarının da korunması ihtiyacını doğurmuş. Kuzeye çekilen Türk kavimleri Teoman idaresinde örgütlenerek Çin'e seferler düzenlemişlerdir. Türk akınlarını önlemek amacıyla M.Ö. 214 yılında Çin Seddi inşa edildi (Öztürk, 2009: 21-22).

Çin'de ilk olarak birleşik ve merkezi devlet otoritesi şeklinde ortaya çıkan hanedanlık Qin Hanedanlığı'dır (Karluk, 2019: 4). Çin'de 2000 yıl süren kölelik rejiminden sonra M.Ö. 221 yılında Qin Hanedanlığı kuruldu. Çin'de M.Ö. 475- 221 yılları arası savaşan devletler dönemi olarak adlandırılır. Bu dönem kölelik rejiminin son bulduğu, beyliklerin birbiriyle savaş halinde olduğu bir dönemdir. Savaş halindeki bu beyliklerden yedi büyük beylik varlığını sürdürebilmişti. 'Yedi güçlüler' olarak adlandırılan bu beyliklerden Qin beyliğinin başına geçen Ying Zheng 22 yaşında diğer altı beyliği ilhak ederek Çin'i birleştirme stratejisini hayata geçirdi. Ying Zheng, bütün beyliklerdeki yetenekli insanları bir araya getirdi. Ying Zheng Çin tarihindeki ilk imparator oldu. Bu yüzden ilk imparator anlamındaki 'Shi Huangdi' olarak adlandırılmıştır. Qin Shi Huang, siyasi alanda 'Fenfeng sistemi'⁶ni kaldırarak 'Jun Xian Sistemi'ni (il ve ilçe sistemi) uygulamaya başladı (Çakan, 2017: 117-118).

Qin Hanedanlığı döneminde bayındırlık, savunma ve tarım işlerinden sorumlu idari teşkilat kurulmuştu. Bu idari teşkilatların başında da bakanlar bulunmaktaydı. Yine bu dönemde idari ve cezai işlere bakan 'Sseu-K'ou' isimli yargı organı kurulmuştu (Demir, 2017: 34).

⁶ Ülkenin topraklarının imparatorun çocukları tarafından paylaşılması sistemi.

Qin Hanedanlığı idari yapılanmasını gayet muntazam şekilde tamamlamıştı. Ülkeyi illere, illeri de ilçelere bölmüştü. Daha önceleri doğrudan merkeze bağlı olan bu eski ilçe benzeri yerleşimler illere bağlanmış, illerin başına da askeri ve idari valiler atanmıştır. Yine ilçelere de bir tür memurlar bakmaktaydı. İllerdeki valiler ve ilçeye bakan memurlar da doğrudan hükümdara bağlı olan bir denetçi tarafından denetleniyordu. Bu durum derebeylik oluşmasına mâni olup merkezi idareyi güçlendiriyordu (Eberhard, 2007: 79). Bugün Çin'deki pek çok ilçenin ismi, iki bin yıl önce Qin Hanedanı döneminde belirlenmişti (Çakan, 2017: 118).

Qin Hanedanlığı merkezi yönetiminde imparator en üstte yer alır. İmparatora yardım eden hiyerarşik olarak 3 Gong ve 9 Qing ismiyle adlandırılan yöneticiler de vardır. Bunlar;

- 1) Cheng Xiang, yani başbakan, merkezi yönetimde imparatorun en yetkili kişi ve imparatorun yardımcısıdır.
- 2) Tai Wei, En yüksek rütbeli askerdir. Birliklerin sevk ve idaresinin yanında imparatora askeri alanda danışmanlık eder.
- 3) Yu Shi Dai Fu, Yönetimde başbakana yardım eden başdanışmandır.

Her üç Gong'un emrinde 9 Qing bulunmakta olup bunların görevleri ise sarayın, imparatorun ve ailesinin güvenliğini sağlamaktır (Ceran, 2016: 35).

Qin Shi Huang, kuzeyden gelen azınlık milliyetlerin ve Türklerin akınlarını önlemek için batıdaki çölden doğudaki denize kadar 5000 km geçen Çin seddini ve bugün bile dünya mirası listesinde yer alan, 700 binden fazla köylüyü çalıştırarak ve yüklü paralar harcayarak Qin Mezarı ve Yeraltı Heykel Ordusu'nu (Tera Cotta) yaptırmıştır (Çakan, 2017: 118).

M.Ö. 221'den itibaren bütün Çin'e hâkim olan Qin Shi Huang-ti'yi resmi Çin tarihi tanımaz. Konfüçyüs muhalifliği, diğer muhaliflerin de Konfüçyüsçü olması kendisini hedefe koyar. Esasen Batı sinolojisi kendisini büyük adamlar arasında sayarak över (Eberhard, 2007: 79). Bu meşhur hükümdarın devlet uygulamalarında uyguladığı metotlar arasında mağlup ettiği prensleri kendisine karşı ayaklanmalarını önlemek amacıyla yaşadığı bölgelerden getirterek yanına almış ve kendilerine saraylar yaptırarak yine prens gibi yaşamalarını sağlamış ancak nüfuzlarını ortadan kaldırmıştır. Böylece otoriteyi sağlaması kolaylaşmıştır (Özmen ve Buluş, 2017: 16).

Qin Shi Huang'ın Çin'de merkezi otoriteyi sağlamasıyla Çin'de uzun süren beylikler dönemine son verilerek esasını Han Hanedanlığı'nın oluşturduğu çok milliyetli, güçlü ve büyük bir feodal imparatorluk kuruldu (Çakan, 2017: 118).

4.2. Han Hanedanlığı (M.Ö. 206-M.S. 220)

Qin imparatoru Şi Huang Di'nin ölümü ile ortadan kalkan sert otoriteyle ülkede çeşitli ayaklanmalar başlamıştır. Bu ayaklanmalar malumdur ki Şi Huang Di'nin kontrol altına aldığı prensler, derebeyler ve onların galeyanına gelen köylülerin başrolünde gerçekleşmiştir. Ayaklanma sonunda 400 yıl devam edecek yeni bir hanedanlığın temelleri atılmıştır (Özmen ve Buluş, 2017: 18).

Qin Hanedanlığı'nın yıkılmasıyla M.Ö. 206 yılında imparator olan Liu Pang Han Hanedanlığı'na adını verdi. Qin Hanedanlığı'ndan kalma kendine rakip olabilecek krallarla savaştı ve merkezi otoriteyi sağladı. Akrabalarına ve yandaşlarına beylikler verdi. Artık

ülkenin bir kısmı beyliklerin elinde bir kısmı da doğrudan merkezi idareye bağlı bulunuyordu. Yeni derebeylikler asilzadelerden değil de sıradan köylü ailelerden gelmekteydi. Bu arada Gentry⁷ denilen yeni toplumsal sınıf oluşmaktaydı (Eberhard, 2007: 85-87). Bu toplumsal sınıf batı ile kıyaslandığında esaslı bir fark vardır. Çin’de feodal devletten, gentry devletine, Avrupa’da feodal devletten burjuva devletine geçiş vardır (Eberhard, 2007: 87). Oluşan bu gentry isimli toplumsal sınıf pro-Konfüçyanisttir (Eberhard, 2007: 188).

Han Hanedanı’nın ileri gelenleri asil olmayan bir kökenden gelmekteydi. Bu durum ülkenin yeni güç dengesini oluşturmuyordu. Qin Hanedanlığı’ndan devralınan toplumsal eşitlik mirası Han Hanedanlığını zorlasa da ilan edilen imparatorluk ideolojisi ile bu işin üstesinden gelinmiştir. Bu ideoloji Konfüçyüsçülüğün yaygınlaştırılıp uygulanması ve yine Mencuis’in ‘devletin halka karşı sorumluluğu ilkesi’ görüşü benimsenerek uygulamaya alınmıştır (Özmen ve Buluş, 2017: 18).

Han Hanedanlığı döneminde M.S. 26 yılında bürokratik anlamda kapsamlı bir değişikliğe gidilmiş. Üç vezirin (Taiwei, Situ ve sikong adı verilen 3 üst düzey yönetici) yetkileri daha da sınırlandırılarak devlet işlerinden sorumlu altı bakan (Shangshu) atanmıştır (Çakan, 2017: 119).

Han Hanedanlığı devrinde iki türlü idare vardır. Bunlardan biri askeri idare diğeri mülki idaredir. Yani aynı yerleşim bölgesi hem mülki hem de askeri idare tarafından yönetiliyordu. Yine Han devrinde dokuz bakanlık vardı. Bu bakanlıkların arasında çalışma ve tarım bakanlıkları da vardı. Ancak bu bakanlıklar devletin işleyişiyle alakaları olmayıp sadece sarayın iç idaresiyle ilintilidir. Tarım bakanı sarayın tarla ve bahçelerinin işleriyle ilgilenir, Çalışma bakanı ise yine sarayın yapı işlerine bakmaktadır (Eberhard, 2007: 198).

İmparator Lui Pang taraftarlarından birkaçına beylikler verdi ve idare sistemi yeniden karışık bir hal aldı. Ülkenin bir kısmı derebeyler tarafından yönetilmekte diğerk kısmı ise il ve ilçelere ayrılmış memurlar aracılığıyla merkezi idarenin denetimi altında bulunuyordu. Yeni derebeyler eski asilzadelerden ziyade küçük ve önemsiz ailelerden geliyorlardı. Memur kesim ise imtihanla alım yapılan Çin memur sisteminin uygulandığı sınavlara tabi tutuluyorlardı. Ancak bu sınavlar aşağı tabakadan birisinin hiçbir zaman yüksek mevkilere yükselemediğini göstermiştir. Yine bu sınavlara girecek olan kişileri il memurunun tavsiye etmesi gereklidir. Bu durumda bu memurların sınava tavsiye edeceği kişiler kendi neseplerinden ya da kendilerine en yakın olan ailelerin çocuklarını tavsiye edeceği aşikâr bir durumdur. Bu da bu sınavların demokratikliğini sorgulatmaktadır (Eberhard, 2007: 85-100).

Han Hanedanlığı’nın yıkılışından sonra 400 yıl sürecek bir kargaşa devri başlamıştır. Çin toprakları Wei, Shu, ve Wu tarafından üç ayrı imparatorluğa ayrılmıştır. 400 yıl kadar süren karmaşa devri Yang Jian tarafından 581 yılında Sui Hanedanlığı’nın kurulmasıyla sona ermiştir (Kaçer, 2017: 150-151). Han Hanedanlığı’nın sona ermesiyle Çin tarihinde bir devir daha kapanmıştır. Han devri Gentry cemiyetinin oluştuğu dönemdir. Bundan sonraki devir yani M.S. 618’ e kadar olan dönem Çinlilerle Kuzey arasında siyasi ve kültürel çatışmalara sahne olacaktır (Eberhard, 2007: 112).

⁷ İngilizce kökenli bir kelime olup, büyük mülk sahibi olan aynı zamanda memur ve alim olan şahısların oluşturduğu toplumsal bir sınıfı ifade eder.

Tablo 2. Orta Çağ'da Çin İdare Sistemi

Han Devri (M.S.25-220)		Tang Devri (M.S.618-906)	
1)	1)İmparator	1)	1) İmparator
2)	2)Üç Müşaviri	2)	2) Üç Müşaviri ve üç yardımcısı
3)	3)8 Büyük general (Yalnız Harb zamanında)	3)	3)Generallar ve Genel Valileri (yalnız harb zamanında)
4)	4) (bk-5i)	4a)	4a) Devlet Sekreterliği 1)Merkez Sekreterliği (Başvekalet) 2)Hususi Sekreterliği 3)Saray sekreterliği ve Tarih Kurumu b) İmparatorun Sekreterliği 1)Hususi Arşivi 2) Saray yaverliği 3)Harem İdaresi
5)	5) Saray Teşkilatı (9 Bakanlık)	5)	5)Saray Teşkilatı (9 Bakanlık)
a)	a) Devlet Kurbanları Bakanı	a)	a) Devlet Kurbanları Bakanı
b)	b) Araba dairesi Bakanı	b)	b) Araba dairesi Bakanı
c)	c) Saray Adalet Bakanı	c)	c) Saray Adalet Bakanı
d)	d) Teşrifat Bakanı	d)	d) Teşrifat Bakanı (ve Dışişleri)
e)	e) Ata Mabetleri Bakanı	e)	e) Ata Mabetleri Bakanı
f)	f) İaşe Bakanı	f)	f) İaşe Bakanı
g)	g) Harem Dairesi Bakanı	g)	g) İktisat ve maliye Bakanı
h)	h) Muhafız Kıt'aları Bakanı	h)	h) Maaş verme dairesi Bakanı
i)	i) Saray Bakanı (ve sekreterliği)	i)	i) Silah deposu Bakanı
6)	6) Başkent İdaresi:	6)	6)Başkent İdaresi:
a)	a) Veliht Sarayı Teşkilatı	a)	a) Veliht sarayı teşkilatı
b)	b) Emniyet teşkilatı	b)	b) Saray Muhafızları teşkilatı
c)	c) Başkent İdaresi:	c)	c)Silah istihali teşkilatı
a)	a) Muhafız Kıt'aları	d)	d)Çalışma işleri teşkilatı
b)	b) Şehir Kapuları Muhafızları	e)	e) İnşaat dairesi
c)	c) İnşaat dairesi	f)	f) Nakliyat işleri dairesi
		g)	g) Milli eğitim dairesi (yalnızca memur çocukları için)
7)	7) İçişleri Bakanlığı	7)	7)İçişleri Bakanlığı
8)	8) Hariciye Bakanlığı	8)	8)(bk. 5d)
9)	9) (bk 5i)	9)	9)Sansörlük

Kaynak: Eberhard, 2007: 200.

4.3. Üç Krallık Dönemi ve Jin Hanedanlığı (265-420)

Doğu Han Hanedanlığı'nın zayıflamasıyla 2. Yüzyılın sonuna doğru Çin'de siyasi birlik dağılmış ve 400 yıl gibi uzun süren bir karmaşa devri başlamıştır. Bu dönemin ilk yıllarında (220-265) Çin toprakları, Wei, Shu, ve Wu olarak adlandırılan 3 krallık tarafından paylaşıldı. Bu bölünmüşlüğe son veren Batı Jin Hanedanı (265-317), varlığını kısa bir süre sürdürebildi. Bölünme tekrardan başladı. Batı Jin Hanedanı mensupları Doğu Jin Hanedanlığını kurarken Kuzey Çin'de çok sayıda yönetim etnikler arası savaşları sahneye sundu. Tarihte 16 Devlet olarak adlandırılan bu devletlerden 4'ü Asya Hunların soyundan gelmekteydi. Doğu Jin Hanedanı'nın yıkılmasıyla Çin, Güney-Kuzey Çin diye bir bölünmeye gitti. Bu durum azınlık grupların güneye yani Çin'in orta kesimlerine hareketlenmesiyle de yönetimde etnik bir kaynaşmayı getirdi. Güney-Kuzey Hanedanları dönemi, Çin'deki etnik

bütünleşme sürecinin hızlandırılmasında önemli rol oynayarak Çin ulusunun gelişme sürecinde vazgeçilmez bir halkaydı (Çakan, 2017: 119-120).

420-589 yılları arasındaki dönem, 'Güney-Kuzey Hanedanları' dönemi olarak adlandırılıyor. Bu dönemde Çin'in kuzeyinde önce Kuzey Wei devleti kuruldu; sonra Kuzey Wei, Doğu Wei ve Batı Wei olmak üzere ikiye bölündü; daha sonra Doğu Wei'nin yerine Kuzey Qi, Batı Wei'nin yerine Kuzey Zhou kuruldu; dönemin sonunda Kuzey Zhou, Kuzey Qi'yi ilhak etti. Çin'in güneyinde ise Song, Qi, Liang ve Chen devletleri vardı. Kuzey-Güney Hanedanları döneminde Çin'in ortasında yaşayan insanların savaştan kaçarak güneye sürekli göç etmesi, ülkenin güneyine çok sayıda iş gücünün yanı sıra ileri üretim teknolojileri de getirdi. Bunun sayesinde Çin'in güneyindeki ekonomi hızla gelişti. Yangzhou, o dönemde güney Çin'deki en gelişmiş şehirdi (Çakan, 2017: 120).

4.4. Sui Hanedanlığı (580-618)

400 yıl süren karmaşa devri Yang Jian tarafından 581 yılında Sui Hanedanlığı'nın kurulmasıyla sona ermiştir. Yang Di öldürüldüğü 618 yılına kadar Sui Hanedanı imparatoru olarak Çin'e hükmetmiştir. 37 yıl gibi kısa bir zaman hüküm süren bu hanedanlık Çin tarihinin en kısa hanedanlarından biridir (Kaçer, 2017: 151).

Uzun bir karmaşa döneminden sonra kurulan Sui Hanedanlığının önünde aşması gereken çok zorluklar vardı. Bunların başında Kuzey ile Güney'in uzun süre ayrı kalması konuşulan dilde bile değişikliğe neden olmuştu, yine Sui Hanedanlığının kurulduğu topraklardaki kıtlık Sui Hanedanlığı'nı savaşa zorluyordu (Eberhard, 2007: 192).

İmparator Yang Jian, Kuzey Zhou hanedanı döneminde uygulanan altı bakanlık sistemini kaldırarak üç eyalet ve altı bakanlığa dayalı yönetim yapısını oluşturması, devlet memurlarını sınavla alması sistemi ve yeni kanunlar çıkararak Çin'in tarihi gelişimine katkı sağlamıştır (Çakan, 2017: 121).

Devam eden savaşlar ve İmparator Yang-Di'nin aşırı masraflı seyahatleri devlete çok pahalıya mal oluyordu. İmparatoru koruyan ona her istediğini yaptıran Gentry de imparatoru yalnız bıraktı ve Gentry kendi saltanatını sürmeye devam etti. 615 yılında Türkler tarafından mağlup edilince artık her yerde isyanlar baş gösterdi. Bu duruma Yang Di'nin uyguladığı ağır vergi politikası sebep olmuştu ve Yang Di böylece halkın nefretini kazandı. İsyancı köylüler tarafından öldürülen Yang Di'yle birlikte 618 yılında Sui Hanedanlığı da sona erdi (Eberhard, 2007: 192-197).

4.5. Tang Hanedanlığı (618-907)

618 yılında Sui Hanedanlığı'nın yıkılmasıyla birlikte Tang Hanedanlığı kurulmuş ve 907 yılına kadar Çin'de hakimiyeti sağlamıştır. Tang Hanedanlığı döneminde siyasi ve idari başta olmak üzere birçok açıdan Çin'de o zamana kadar ki en gelişmiş yapıları inşa etmişlerdir (Kaçer, 2017: 151). Eberhard, Tang devri yönetim sistemini şöyle açıklamıştır:

Tang devrinin idare sistemi, teknik bakımdan da büyük terakkiler gösterir. Han devrinde dokuz 'nazırlık' (chiu-ch'ing) vardı ve bunların arasında bir 'tarım' ve bir 'çalışma' bakanlığı vardı. Fakat, sistem tetkik edilirse, bu bakanlıkların devlet idaresi ile ilgisi olmadığı, yalnız sarayın iç idaresinde tesis edildiği görülür, yani 'tarım bakanı' yalnız saraya ait tarlaların ve bahçelerin işleriyle meşgul olur ve ayrıca sarayın iâşesini idare eder, 'çalışma

bakanı' ise yalnız sarayın yapı ve diğer işlerine bakar. Tang devrinde ise teşkilat çok daha modernleşti. İmparatorun yanında 6 'müşavir' vardı, fakat onlar hiçbir zaman faal bir rol oynamadılar. En mühim işler 'başvekalet' tarafından idare edildi. Başvekalet (Shang-shu-sheng)'de altı daire vardı:

- a) Memur dairesi memurların imtihanları ve terfilerine bakar;
- b) Nüfus dairesi, nüfus istatistiği ve vergileri idare eder;
- c) Merasimler dairesi, devlet kültürüne ait istatistikleri ve kült sistemini ele alır;
- d) Savunma dairesi askeri imtihanları ve askerlerin terfilerini idare eder;
- e) Ceza dairesi, kanunların hazırlanmasına ve mali işlere bakar;
- f) Çalışma dairesi ise, nakliyat işleri ve askeri ziraat işletmelerini idare eder.

Bütün diğer bakanlıklar, başvekalete bağlı idiler. İkinci bakanlık, imparatorun hususi sekreterine, üçüncüsü saray sekreterliğine ve dördüncüsü de devlet arşivine bakardı. Sonra imparatorun hizmeti ve haremi için ayrıca iki büyük bakanlık vardı. Yedinci bakanlık 'Sansör' bakanlığıydı. Bu bakanlığın en mühim işi, bilhassa içişleri bakanlığına bağlı olan memurların faaliyetinin kontrolüdür. Sekizinci bakanlık, 'Devlet kurbanları bakanlığı'dır. Ayrıca 'imparatorun atalar mabetleri bakanlığı' da vardır. Diğer iki bakanlık, memurlara bayram münasebetiyle verilen yemekler ve hediyeleri temin etmek ve imparatorun misafirlerinin kabulü ile meşgul olur. Bir bakanlık silah depolarının muhafazası ile mükellefti, bir başka bakanlık ise imparatorun ahır ve mer'alarını idare eder. Sonra bütün devlet için bir 'adalet bakanlığı', bir 'ticaret bakanlığı' ve bir 'tarım bakanlığı' tesis edildi. Şu işler için ayrı ayrı daireler vardır:

- a) imparator ve gentry ailelerinin çocuklarının tedarisi,
- b) zanaatkarları ve diğer işçileri,
- c) yapı işleri,
- d) silah imali,
- e) askeri nakliyat.

Veliaht sarayı için ayrı bir bakanlık tesis edildi. Bütün askeri teşkilatı idare eden ve eyaletlerin askeri işlerini idare eden müstakil büyük bir 'Milli savunma bakanlığı' vardı, bunun yanında eyaletlerin sivil idaresini yapan bir 'içişleri bakanlığı' da vardı. Bu idare sistemi aynı zamanda Avrupa'da mevcut olan sistemlerinden çok daha gelişmiş ve moderndi ve bazı hususlarda bizim bugünkü sistemlerimizle bile mukayese edilebilir. 'Millî Savunma Bakanlığı'nın çerçevesinde ayrıca, 622'de 'Tu-tu' (başkumandanlar) tayin edildi. Bunlar eskisi gibi bir ilçe büyüklüğünde bir askeri bölgeye kumanda etmezler, böyle ilçelerin birçoklarını birden, yani bütün ilçeleri idare ederlerdi. Bu askeri kuvvetin daha iyi işlenmesini temin ediyor, fakat diğer taraftan bu Tu-tu'ların merkez idarenin kendisine karşı bile kendi siyasetlerini güdecek duruma sokuyorlardı (Eberhard, 2007: 198-201).

Tang Hanedanlığı devrinde ülke başkent idaresi ve taşra idaresi olmak üzere iki kısma ayrılmıştı. Savaş döneminde valiler aynı zamanda orduyu da yönetmekteydi. Budizm bu dönemde etkin hale gelmiş ve devletin resmi dini olarak kabul edilmiştir. Müslümanların

yaptıkları akınlarla İslamiyet de ülkede yayılmaya başlamıştır (Demir, 2017: 35). Ayrıca imparatorun kendisine yardımcı olan 3 yardımcısı vardır. Bunları imparator kendisi atamaktaydı (Çakan, 2017: 121).

Tang Hanedanlığı döneminde artan nüfus karşısında idarenin ihtiyacını karşılamak için büyük bir memur kitlesine ihtiyaç vardı. Gentry mensubu birçok genç hükümet merkezine yığılarak Konfüçyanist usule göre yapılan memur alım sınavlarına giriyorlardı (Eberhard, 2007: 201).

Tang Hanedanı devrinde siyaset ve hukuk alanında ilerlemeler kaydedildi. Bu devirde üç eyalet ve altı bakanlık sistemi, memur sınav sistemi ve ikili vergi sistemi Çin tarihine damga vuran sistemlerdir. Bu dönemde Çin’le dünya arasındaki kültürel ve ekonomik gelişmelerde ilerlemeler olmuştur. Yine Tang devri şiirleri Çin edebiyatında önemli bir yere sahiptir. Matbaacılık ve barutçuluk gibi bilim ve teknoloji alanında birçok yenilikler/teknikler bu devirde gelişme gösterdi. Tang Hanedanlığı’nın son yıllarında Çin siyasi iklimi karmaşaya sahne oldu. Hadımların devlet yönetimini ele geçirmesi ve köylü isyanları hanedanlığı yıprattı. Zhu Wen, Tang Hanedanı imparatorunu tahttan indirerek imparatorluğunu ilan etti (Çakan, 2017: 121-122).

Tang Hanedanlığı 907’de yıkıldıktan sonra Çin’de beş hanedan ve on krallık dönemi olarak anılan ve 960 yılına kadar süren bir dönem başlamıştır. Çin’de bu dönemde Liang (907-923), Tang (924-936), Jin (936-947), Han (947-951) ve Zhou (951-960) ismiyle beş hanedanlık kurulmuştur (Kaçer, 2017: 151).

4.6. Song Hanedanlığı (980-1271)

Sonraki Zhou Hanedanı’nın generali Zhou Kuangyin ayaklanma başlatarak 960 yılında kendisini imparator ilan ederek Tai Zu ismiyle Song Hanedanını kurdu. Böylece Çin’deki karmaşa devri ve beş hanedan devri kapanmış oldu. Song Hanedanı 1279 yılında Yuan Hanedanı tarafından hakimiyeti sona erene kadar 319 yıl hüküm sürdü ve 1127 yılında Güney Song Hanedanı olarak varlığını devam ettirdi. Dolayısıyla önceki Song Hanedanlığı tarihte Kuzey Song Hanedanlığı diye adlandırılır. Song Hanedanı devrinde, Hitaylar (Kitanlar) kuzeyde Liao Devletini (907/947-1125 yılları arası), Dangxianglar kuzeybatıda Batı Xia Devletini (1038-1227 yılları arası), Nüzhenler kuzeyde Jin Devletini (1115-1234 yılları arası) kurdular. 1125’te Jin Devleti Liao Devletine son vererek 1127 yılında da Song Hanedanlığı’nın başkentini işgal ederek Kuzey Song Hanedanlığı’na son verdi. Song sülalesinden Zhao Gou hanedanlığı güneye taşıyarak imparator Gao Zong adıyla tahta geçti ve Güney Song Hanedanlığını kurdu. 1279’da da Kubilay tarafından ortadan kaldırıldı (Çakan, 2017: 122).

Song Hanedanlığı imparatoru memleketin idaresini esasından değiştirmiş, mevcut olan ikili idare sistemini yani her ilin başında askeri ve mülki yapılanmayı kaldırmış yerine memleketin idaresinin başına mülki memurlar getirilmiştir. Gentry tarafından da desteklenen bu yeni yönetim anlayışıyla gentry nüfuzu artıyor ve gentry mensubu olmayan askerlerin gücü düşüyordu. Devletin kurulmasına yardımcı olan generaller ya emekli oluyor ya da mülki idare hizmetlerine alınıyorlardı. Böylece ordu terhis edildi ve doğrudan merkezi idarenin emrine verildi. Yeni alınan topraklara ve ordudan boşalan meskûn topraklara da köylüler yerleştirildi. Artık askeri valiler sistemi son bulmuş, toplama olan askeri birlik yerine maaşlı

askerler getirilmişti. Esasen bu durum kuvveti artmayan ordunun masrafını artırmak anlamına geliyordu (Eberhard, 2007: 235-236).

Song Hanedanı'nın iktidara gelmesiyle Çin'de bu dönemde barut, alev makinesi, pusulayla deniz ulaşımı, çelik, fırın, dokuma tezgahlarında su gücü kullanımı, gemilerde su geçirmez kompartımanlar gibi yeniliklerle Çin modern çağa girmiş gibi görünmektedir. Çin kentleri bu dönemde diğer devletlerin modern kentleriyle yarışır duruma gelmiştir (Özmen ve Buluş, 2017: 21). Devrin bilim adamı Bi Sheng tipografi tekniğini Avrupalılardan 400 yıl önce bu dönemde keşfetmiştir. Su Song dünyadaki ilk kronometreyi icat etti. Li bilimi (görgü kuralları bilimi) kültür dalında çok ilgi gördü (Çakan, 2017: 122-123). Güney Song Hanedanlığı devri kültür bakımından Çin'in en parlak devirlerinden biri haline gelmiş, gentry sarayı tamamen ele geçirmiştir (Eberhard, 2007: 247).

4.7. Yuan (Moğollar) Hanedanlığı (1271 -1368)

1206 yılında İlk Moğol kurultayını toplayan Timuçin, Büyük Moğol İmparatorluğunu kurduktan 65 yıl sonra torunlarından Kubilay Han 1271 yılında kağanlık ve Tuli uluslarını birleştirerek Yuan Hanedanlığını kurdu. Hanedanın kurucusu ve imparator Şizu olarak bilinen Kubilay, tarımı teşvik eden politikalar uyguladı. Yuan Hanedanlığı döneminde diğer ülkelerle o zamana kadar benzeri görülmemiş bir ticari ilişkiler içerisine girildi. Yuanların Han Çinlilerine yaptığı baskılar ve sömürü Hanların ayaklanmasına sebep oldu. Bu ayaklanma gizli örgütler ve iyi bir organizasyonla tüm ülkeye yayıldı. Zhu Yuanzhang liderliğinde 'Moğolları kovarak Çin'i yeniden kurmak' sloganıyla başlattığı harekât, 1368 yılında Pekin'in ele geçirilmesiyle son buldu. Yuan Hanedanlığı devrilerek yerine Ming Hanedanı kuruldu (Çakan, 2017: 123-124). Moğollar, Çin'in tamamına hâkim olan ilk yabancı kavimdir (Eberhard, 2007: 258).

Moğol istilası ile Uzak Doğu Venediklilerin de ilgisini çekmeye başladı. Marko Polo da ticaret amacıyla Çin'e gelip Kubilay'ın da izniyle sarayda 17 yıl kadar kalmış, zekasıyla Kubilay'ın dikkatini çekmiş ve sarayda önemli bir göreve getirilmiştir. 1295 yılında Venedik'e dönen Marko Polo'nun 'Seyahatname' adlı kitabı Batılıların Çin'i ve Asya'yı tanımak için başvurdukları kaynaklar arasındadır (Çakan, 2017: 124). Ancak Eberhard (2007: 264), Marko Polo gibi Önyasyalı ve Avrupalı seyyahların Çin'in Moğol devri hakkında verdikleri bilgilerin yanlış olduğunu, bu gibi seyyahların sarayda imtiyazlı bir şekilde yaşadığını dolayısıyla halkın gerçek durumunu bilmediklerini belirtmiştir.

Yuan Hanedanlığı Dönemi Çin'de önemli gelişmelere sahne oldu. Adeta Çin kabağünü kırıp dışarıya açılıyordu. Çin'in kültürü ve ekonomisi diğer ülkelerin yoğun ilgisini çekiyor ve Çin'e tüccarlar ve ülkelerin elçileri akın ediyordu. Çin'den matbaacılık, barut ve pusula bu dönemde Arap yarımadası üzerinden Avrupa'ya, Arapların matematik, astronomi, tıp bilimi ve İslam dini de Çin'e taşınmıştı (Çakan, 2017: 123).

Yuan Hanedanlığı döneminde bürokrasi sınavlarına bir müddet ara verilse de 1315 yılında tekrar kurumsallaşmıştır. Bu dönemde Moğollar başta olmak üzere azınlıklara ayrıcalıklar tanınmış, çoğunluk olan Çinliler daha zor sınavlara tabi olmuşlardır (Kaçer, 2017: 155).

4.8. Ming Hanedanlığı (1368-1644)

Moğolların Çinlilere yaptığı baskı ve sömürü Çinlilerin ayaklanmalarına sebep oldu. Tüm ülkeye yayılan bu ayaklanmalar 'Kırmızı Başörtülü Ordu'nun kurulmasına sebep oldu. 'Kırmızı Başörtülü Ordu'nun 'Moğolları kovmak, Çin'i yeniden oluşturmak' propagandasıyla büyük güç kazanan Chu Yuanzhang liderliğinde 1368 yılında Pekin'i alarak Yuan (Moğol) Hanedanlığı'na son vererek Ming Hanedanlığı'nı kurdu (Çakan, 2017: 124). Chu Yuanzhang Çin'in en alt tabakalarından geliyordu. İmparatorluğa yükselen Chu Yuanzhang Çin tarihinde nadir olarak alt tabakalardan gelip imparator olmuştur. Çin tarihinde üç kişinin alt tabakalardan gelip imparator olduğu ve hanedanlık kurduğu görülmüştür. Bunlar Hanlar sülalesinin kurucusu, Beş sülalenin ilkinin kuran ve Ming Hanedanlığı'nı kuran Chu Yuanzhang'dır (Eberhard, 2007: 269).

"Ming Hanedanı döneminde belirli kurallara bağlı kalan 'Ba Gu'⁸ makaleleriyle memurluk sınavı yapılırdı" (Çakan, 2017: 125). Song devrinde matbaanın icadıyla hız kazanan kitap basımı fiyatların da ucuzlamasına neden oluyor, dolayısıyla kitap erişimini de kolaylaştırıyordu. Budistlerin de misyonerlik faaliyeti adı altında kitapları halka dağıtmasıyla köylü halk kesiminin kitaplara ulaşımı kolaylaşıyor bu da memurluk sınavlarına köylü halk kesiminin de girmesine olanak sağlıyordu. Bu sayede Ming devrinde memur tabakasında yeni bir oluşum ortaya çıkıyordu. Bunlar arazi sahibi gentrye mensup olmayan fakir halk çocuklarıydı. Ancak imtihanlar sanıldığı kadar ucuz bir şey değildi. İl merkezi veya başkentte yapılan bu sınavlar için aylarca buralarda kalınıyor ve yüklü masraflara giriliyordu. Memuriyete girenler bu durumlarını düzeltmek varlık elde edebilmek için halktan gereğinden fazlaca vergi topluyorlardı (Eberhard, 2007: 273).

Ming Hanedanlığı dönemi ilk zamanları içe dönük rekabetten kaçan bir devlet olarak tanımlanır. Daha sonraki dönemde ise hanedanın yerini bürokrasi almıştır. Bu dönemde imparatorun büyük oğlunun veliaht olması, askerlik sisteminin bozulması, tarımda vergide bozulmalar devletin toparlanmasına engel oluyordu (Özmen ve Buluş, 2017: 24). Ming Hanedanlığı, Çin'in kültürel ve sosyo-ekonomik olarak kurumlarını güçlendirmiştir. Hanedanlık son dönemlerde yaşanan köylü isyanlarıyla son bulmuştur (Kaçer, 2017: 151).

4.9. Qing (Mançu) Hanedanlığı (1644- 1911)

Mançu Hanedanı, kurucusu Nurhaç'tan son imparator Puyi'ye kadar toplam 12 imparator tarafından yönetilmiştir (Çakan, 2017: 126). Devleti yöneten hükümet Personel Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Ritüeller Bakanlığı (İçişleri-Dışişleri Bakanlığı), Savaş Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve Bayındırlık Bakanlığı olmak üzere altı adet bakanlıktan oluşmaktadır. Bu bakanlıkların yapılanmalarında danışma komitesi bulunmakta olup yeteri kadar alt birim yapılanmaları da mevcuttur. Bu bakanlara ek olarak imparatorluğu temsil eden bir bakan daha vardır. Ancak bu bakan hükümetin üyesi olmadığından bakanlar kurulu toplantılarına katılmamaktadır. İmparator da dahil bütün memurların sorumlulukları vardır, bu sorumluluk sadece devletin aldığı kararlarla kalmayıp, vatandaşlarının yaptığı eylemler ve dahi doğa

⁸ Ming Hanedanlığı döneminde kompozisyon sorularının cevapları Çin dilinde *bagu wen* denilen (İngilizce: eight-legged) sekiz sacayaklı bir metot ile deneme şeklinde yazılmaya başlanmıştır. Bu sistem 1898 yılına kadar devam etmiştir. Giriş-gelişme-sonuç sistemine benzer şekilde metnin düzenlenmesini ifade etmektedir. Bu sekiz sacayağı: 1. açılış-giriş (poti), 2. konunun ele alınması (chengti), 3. tartışmanın başlatılması (qijiang), 4. ilk adım (qigu), 5. geçiş ayağı (xugu), 6. ortanca (zhonggu), 7. sonraki adım (hougu), 8. Sonuç (dajie) şeklindedir (Elman, 2009: 696'den akt. Kaçer, 2017: 156).

olaylarından bile sorumlulukları vardı. Örneğin bir yerde işlenen cinayetten o yerin belediye başkanı, kaymakam ve valinin de sorumluluğu olduğu gerekçesiyle görevden alınmasına sebep olabiliyordu. Bu durum doğal afetler için de geçerliydi. Bu durum memurların halkın güvenini kazanmadan memurluk yapamayacağını ve halkı ilgilendiren konularda memurların vurdumduymazlığına mâni olmasının yanı sıra memurların da kendi içlerinde tam bir uyum ve bilinçli bir şekilde iş birliği yapmalarına sebep oluyordu (Simon, 2015: 109-110).

1901 yılında Qing Hanedanlığı döneminde bürokrasi sınavlarında köklü değişiklikler meydana gelmiş, eski Konfüçyüs metinlerinden ziyade güncel ve dünya politikalarına yönelik sorular sorulmaya başlanmıştır. Nihayetinde kısa bir süre sonra modernleşmeye engel olduğu düşüncesiyle 1905 yılında sistem lağvedilmiştir (Kaçer, 2017:158-159).

SONUÇ

Devlet yönetiminde bir örgütlenme biçimi olan bürokrasi, kuramsal olarak ilk defa Max Weber tarafından incelenmiştir. Weber, bürokrasiyi ideal tipler çerçevesinde incelemiş ve bürokrasiyi patrimonyal ve rasyonel bürokrasi diye ikiye ayırmıştır. Rasyonel bürokrasi ussal yasaların varlığında yapılan kanun temelli bir bürokrasiyken, patrimonyal bürokrasi ise geleneklere dayanan ve kölelik sisteminin uygulandığı dönem bürokrasisi olarak adlandırılır.

Çin, dünya uygarlık tarihinde 5500 yıllık tarihe sahip bir medeniyettir. Bu medeniyetin kayıt altındaki kısmında, Weber'in geleneksel otorite tiplerine uygun statüye ve irsiyete dayanan patrimonyal bürokratik yapılanma hüküm sürmüştür. Bunun yanı sıra istisnai olarak da bürokrasiye memur alımları için sınav yapılmaktaydı. Bu sınavlar liyakat çerçevesinde, aileden ve politik referanslardan uzak bilgiye dayalı olarak yapılan sınavlardı. Bu sınavlar her ne kadar kesintiye uğrasa ve başarıyla yapılsa da yüksek bürokraside patrimonyal otorite hüküm sürmüştür. Bunun sebebi de Konfüçyüs'ün görüşlerinin resmen benimsenmesiyle ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada, konu itibarıyla eski Çin'de bürokratik teşkilatlanmanın ne şekilde teşkilatlandığı, Weber'in kavramsallaştırdığı bürokrasi biçimlerinden hangisini kapsadığı üzerinde durulmuştur. Weber, Doğu'nun ekseriyetinde mevcut olan patrimonyal bürokrasinin Çin özelinde de hâkim olduğuna dair savlarını, toplumsal, kültürel, iktisadi ve siyasi bir zeminde incelemiş ve bu kurumlar üzerine oturtmuştur.

Sonuç olarak, Çin'de Antik ve İmparatorluk dönemlerinde kurulan hanedanlıklarda siyasi sistem ve bürokratik teşkilatlanma, genel olarak kimi zaman derebeylik yönetimler arasında ve merkezîyetçiliği sağlamaya çalışan bazı imparatorluk girişimi çerçevesinde Weber'in kavramsallaştırdığı patrimonyal bürokrasi ile idare edilmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı bu çalışmada içerisinde sunduğumuz verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimizi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumuzu, çalışmada yararlandığımız eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimizi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımızı, çalışmanın özgün olduğunu

bildiririz. Aksi bir durumda aleyhimize doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimizi beyan ederiz.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma iki yazar tarafından aynı oranda katkı ile hazırlanmış ve oluşturulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmada yazarların çıkar çatışmasına dair herhangi bir beyanati yoktur.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, M. (2016). "Weber'in Bürokrasi Kuramının Bugünü ve Geleceği". *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (8), Özel Sayı Aralık, 275-295.
- Ceran, Y. (2016). *Qin Hanedanlığı Ordusunun Tarihi Gelişimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakan, V. (2017). "Ülke Tanıtımı: Geçmişten Günümüze Çin". *Asya Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 111-130.
- Demir, F. (2011). "Bürokratik Kültür". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 153-178.
- Demir, A. (2017). "Kadim Çin Hukuku". *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 3 (3), 32-42.
- Doğan, K. C. (2020). "Max Weber'de Patrimonyalizm ve Bürokrasi Kavramları: Antik ve Çin İmparatorluğu Üzerine Analizler". *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (21), 410-423.
- Dursun, D. (1992). "Bürokrasi Teorisi ve Yönetim". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37-38, 133-149.
- Eberhard, W. (2007). *Çin Tarihi*. 4. Baskı. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Fairbank, J. K. (1969). *Çağdaş Çin'in Temelleri*. (Çev. Ünsal Oskay). 1. Basım. İstanbul: Doğan Yayınevi.
- Huang, R. (2007). *Çin Tarihi, Bir Makro Tarih Yaklaşımı*. (Çev. Atilla Sönmez). 2. Baskı. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kaçer, M. (2017). "Çin Bürokrasi Sınavları: Patrimonyal Bürokraside Rasyonel Bir Gelenek". *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 145-166.
- Karasoy, H. A. (2009). "Max Weber'de Bilim, Bilim Adamı ve Siyasal Liderlik Konusu". *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (18), 487-506.
- Karluk, A. C. (2018). "Çinlilerin Millet Düşüncesinin Kökenleri ve Ötekilere Bakışı". *Doğu Asya Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 30-54.
- Karluk, A. C. (2019). "Çin Tarihinde Çinli Olmayan Halkların Yönetiminde Uygulanan Stratejiler". *Doğu Asya Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 1-36.
- Memiş, E. (2009). *Eskiçağ Medeniyetleri Tarihi*. 2. Baskı. Bursa: Ekin Basın Yayım Dağıtım.

- Okandan, R. G. (1944). "Çin'de Devlet ve Devletle ilgili Teorik Görüşler". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 10 (1-2), 77-94.
- Özer, M. A. ve B. Özmen (2017). "Parlamentar ve Başkanlık Sistemleri Arasında Konumunu Arayan Bürokrasi". *Strategic Public Management Journal*, 3, Özel Sayı, 17-34.
- Özmen, İ. ve A. Buluş (2017). "Başlangıçtan Devrime Çin'i Anlamak (Mı)?" *Medeniyet ve Toplum*, 1 (1), 9-33.
- Öztürk, M. (2009). *Türk Tarihine Katkıları Yönüyle Prof. Dr. Wolfram Eberhard (1909-1989)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Simon, E. (2015). *Çin Uygarlığı*. (Çev. Oğuz Adanır). Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Şat, N. (2009). "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı; Weber Bürokrasisinin Sonu mu?". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 93-108.
- Weber, M. (2012). *Ekonomi ve Toplum*. (Çev. Latif Boyacı). 1. Cilt. 1. Baskı, İstanbul: Yarı Yayınları.
- Weber, M. (2017). *Sosyoloji Yazıları*. (Çev. Taha Parla). 1. Basım. İstanbul: Metis Yayınları.

EXTENDED ABSTRACT

Weber is a thinker who made the first systematic scientific studies on bureaucracy. In particular, bureaucracy, types of legitimate authorities and their relationship with different cultures and civilizations in the world are very important. As a matter of fact, Weber's thoughts on China in the context of capitalism and sociology influenced many schools and writers after him. In Weber's terminology, China shows patrimonial character as an Eastern structure.

According to Weber, although the indispensable condition for the development of bureaucracy is not the development of money economy, it also needs money economy in relation to the continuity of the bureaucracy and the financial needs of the bureaucracy. In cases where this need cannot be obtained from modern bureaucratically organized businesses, this source of income is a prerequisite for the continuity of bureaucratic management with a fixed taxation system. It will be seen that bureaucratic organization is more developed in societies where the taxation system is regular.

Weber is a philosopher who observes his age very well and can offer solutions to the needs of his age. So much so that while examining his age from a sociological perspective, he has a perspective that can synthesize economy and history with religious elements. Weber is the first scientist to systematically examine bureaucracy in the historical process. While examining bureaucracy, Weber made evaluations on authority typologies. As a matter of fact, there are three types of authority typologies in Weber. These are traditional authority, charismatic authority, and legal/rational authority. It is believed that China mythologically dates back to 5500 years. Dynasties in conflict with each other throughout history have taken over the government in China and created their own bureaucratic structures. The patrimonial bureaucracy, which Weber based on traditional authority, is the bureaucracy structure seen in the dynasties that took over the administration. The aim of this study is to trace the patrimonial

bureaucracy in the Weberian framework in the dynasties that ruled in China in the Ancient and Imperial periods. In this context, the concept of bureaucracy is explained in the first part of the study, Chinese history and culture are mentioned in the second part, and the bureaucratic organization methods of the ancient and imperial dynasties are expressed in the following parts, respectively.

Chinese civilization manifested in the Bronze Age times in the form of small kingdoms along the Yellow River. Having a written history of 4000 years, China is one of the oldest civilizations in the world. Chinese history can be considered in three historical periods. These are the ancient period, the imperial period and the modern period. Antiquity BC. covers the period up to the 3rd century BC, with the last three dynasties of antiquity, it now represents the transition from social community to settled slave society. In this context, China is a civilization with a history of 5500 years in the history of world civilization. In the recorded part of this civilization, patrimonial bureaucratic structure based on status and heredity in accordance with Weber's traditional authority type prevailed. In addition, as an exception, an examination was held for the recruitment of civil servants to the bureaucracy. These exams were based on merit, away from family and political references. Although these examinations were interrupted and successfully held, patrimonial authority prevailed in the high bureaucracy. The reason for this emerged with the official adoption of Confucius' views.

Weber states that the Chinese bureaucracy had a patrimonial characteristic throughout all imperial periods from the Han Dynasty to the last dynasty, the Qing Dynasty. Although exceptionally, bureaucracy exams were also held in which civil servants were recruited for military and administrative positions, which started with the Sui Dynasty and continued for more than 13 centuries despite short interruptions. These bureaucracy exams are exams where questions from different disciplines are made, away from family and political references, only by adhering to talent, and those who pass the exam are employed as administrative and military officers within the empire.

This study focuses on how bureaucratic organization was organized in ancient China and which forms of bureaucracy were conceptualized by Weber. Weber examined his arguments that the patrimonial bureaucracy, which is present in the majority of the East, is also dominant in China, on a social, cultural, economic and political ground and based on these institutions.

As a result, the political system and bureaucratic organization in the dynasties established in the Ancient and Imperial periods in China were generally governed by the patrimonial bureaucracy conceptualized by Weber, sometimes between feudal governments and within the framework of some imperial initiatives that tried to achieve centralization.

SERMAYE BİRİKİMİ VE POSTMODERN MUTLULUĞUN ÇOK DİSİPLİNSEL BİR DEĞERLENDİRMESİ

Ahmet EFE¹

Öz

Modernizm sürekli sermaye birikimine ve ekonomik kazanç odaklı büyümeye öncelik verirken, postmodern toplum artık çevrenin korunmasına, çeşitliliğe ve kültürel kimliğe değer vererek insanları mutlu etmeye önem vermektedir. Eski paradigma, zihnin doğal yasaya dayandığı ve belirli bir fikre karşı önyargılı olmadığı zaman mutluluğun gerçekleşeceğini öne sürmekteydi. Bütün saf semavi dinler, bu dünyada her şeyin geçici olduğu argümanına dayanarak paylaşmayı ve yardım etmeyi önerirken, insan açgözlülüğü, sermaye birikimi ve egoist saiklerle kendini tatmin etme eğilimi nedeniyle pratikler teoriyle uyumlu olmamıştır. Ekonomi, psikoloji ve teoloji üzerine multidisipliner bir araştırma olan bu çalışma, postmodern felsefeye göre 'mutluluk nesnellik gerektirir mi?' sorusunu yanıtlamayı amaçlamaktadır. Anahtar kelimeler etrafında bazı anahtar sorular sorarak literatür bilgisi ışığında siber-kapitalist ve dijital çağa uygun mutluluk arayışı üzerine genel değerlendirmeler yapılmaktadır. Bilhassa İslami referanslarda, mutluluğun yegâne kaynağı olan hayat sermayesini bir İlahi lütuf açısından en uygun şekilde kullanmak için yaratılış amaçlarını ve mantıklı düşünceleri 'gerçek mutluluk' anlayışına uyarılmanın gerekli olup olmadığı noktasında çok boyutlu olarak tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Postmodernizm
Multidisipliner Yaklaşım
Sermaye Birikimi
Mutluluk
İlahi Lütuf

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 11.10.2022
Kabul Tarihi : 02.01.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1187697

¹ Kıdemli Denetçi, Uluslararası Kızıllaç ve Kızılay Federasyonu, Denetim Bölümü, e-posta: ahmet.efe@ifrc.org, ORCID: 0000-0002-2691-7517.

A MULTIDISCIPLINARY ASSESSMENT OF CAPITAL ACCUMULATION AND POSTMODERN HAPPINESS

Abstract

While the modern world prioritizes continued capital accumulation and economic gain-driven growth, postmodern society now tries to make people happy by valuing environmental protection, diversity and cultural identity. The old paradigm suggested that happiness would occur when the mind was based on natural law and not biased toward a particular idea. While all pure celestial religions suggest sharing and helping the poor leaning on the argument that everything is transient in this world, the practice does not seem to be in compliance with the theory due to human greed and tendency towards capital accumulation and self-satisfaction with egoistic characteristics. This study, as multidisciplinary research on economics, psychology, and theology aims to answer, 'Does joy require objectivity according to postmodern philosophy?'. We try to ask some key questions around the keywords and thus make assessments on the pursuit of happiness suitable in the cyber-capitalist and digital era in the light of literature knowledge. It is argued if it is necessary to adapt creational objectives and logical ideas to our understanding of 'real happiness' to make the most appropriate use of life capital that is the sole source of happiness from point of view of Divine bounty particularly in the Islamic references.

Keywords

Post-modernism
Multidisciplinary Approach
Capital Accumulation
Happiness
Divine Bounty

Article Info

Research Article

Received : 11.10.2022
Accepted : 02.01.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1187697

Kaynakça Gösterimi: Efe, A. (2023). Sermaye Birikimi ve Postmodern Mutluluğun Çok Disiplinsel Bir Değerlendirmesi. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 88-110.

Citation Information: Efe, A. (2023). A Multidisciplinary Assessment of Capital Accumulation and Postmodern Happiness. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 88-110.

INTRODUCTION

Economics, at least in its established definition, is a discipline that deals with the production, consumption, and distribution of goods (or services) that satisfy material needs and how the resources to be used in production of these goods in different areas. From this point of view, the satisfaction properties of goods, namely utility, are at the heart of economics with the very limits of worldly life perspective. In other words, while conventional economics finds the source of happiness in the satisfaction that people get through consumption, or in the sense of pleasure in general, it neglects temporary nature of human, life, and all material possession and hence, the entire afterlife. The more a person consumes, the more joy he will of materialistic philosophy feel in temporary structures of worldly life. The 'rational economic man' (homo economics) whose primary goal is to achieve self-satisfaction is a selfish being who does not think about anything but self-benefit, does not like to work, loves only himself, and sees nature and people as only tools to achieve happiness. Another consequence of this view is that creating a 'consumer society' is the most important, if not the only, the way to increase people's happiness.

In this article which uses a multidisciplinary approach, the research problem, theory, and literature are introduced; the relations between the sense of pleasure and the market society are discussed; the human adopted by the economics are addressed, and the opportunities and problems created by capitalism are examined, and wisdom as lessons-learned collected from analysis over religion, capitalism, and happiness in conclusion.

1. Research Design

We try to use a curious and descriptive approach at the intersection of economics, religion, and psychology. We assume that to understand the interacting variables of the equilibrium in the new world order of cyber-capitalism, scientific reasoning, and paradigms that causes unique formations need to be studied well. However, before diving into sophisticated subjects, it is better to ask some guiding questions related to the research problem definitions:

- Is this an indication of human incapability and the need for covering his vulnerabilities and deficiencies with new knowledge and wisdom?
- Does the accumulation of knowledge by new paradigms indicate the perfection of human beings in the process of development?
- Is there a peak of perfection of humanity that is the end of history where there will be no need for new paradigms anymore?

Research Problem Statement

The research problem of this study is to determine whether the pursuit of happiness in the context of postmodern philosophy, which values environmental protection, diversity, and cultural identity, requires objectivity, and to investigate the impact of capital accumulation on happiness. This study aims to reconcile the multidisciplinary perspectives of economics, psychology, and theology to understand the factors that contribute to happiness in a cyber-capitalist and digital era.

Research Assumptions

- The pursuit of happiness in the context of postmodernism may differ from the traditional understanding of happiness based on natural law.
- Capital accumulation and self-satisfaction with egoistic characteristics may not be in compliance with the principles of sharing and helping the poor as suggested by pure celestial religions.
- The paradigm shifts theory may provide insights into the development and progress of human knowledge and understanding of happiness.
- Interdisciplinarity and the combination of different knowledge domains are essential for addressing complex and comprehensive issues related to happiness and capital accumulation.
- The pursuit of happiness may be affected by various subjective factors, including sociological, religious, and cultural influences.

Research Hypothesis

The hypothesis of this study is that real happiness in the context of postmodern philosophy may require objectivity, and that adapting creational objectives and logical ideas to our understanding of happiness may lead to the most appropriate use of life capital, as the sole source of happiness from the point of view of Divine bounty, particularly in Islamic references. Moreover, the multidisciplinary approach may provide a comprehensive understanding of the factors contributing to happiness and the impact of capital accumulation on individual well-being in the cyber-capitalist and digital era.

2. Theoretical Background and Related Literature

The paradigm shifts theory seems to be apt in providing appropriate answers. The late Thomas Kuhn had introduced 1962 the concept of scientific crisis because of paradigm shifts. Many books and articles have been published on his book called 'The Structure of Scientific Revolutions,' one of the most cited academic books of all time. These transformations can be various and contradictory, nullifying the former ones. Even in health, some of the new paradigms sometimes open a new way of treatment and refute and falsify the former methods of cures. How can we explain this kind of revolution, paradigm shifts, history denial, ignorance of old times, or perfection of human knowledge? Furthermore, how can we integrate this with the Divine knowledge? According to the Divine perspective, embodiments, creation, and science have a high truth based on a Divine name. Based on that name, many curtains and various manifestations/reflections can be found in multiple differing disciplines denying or trying to fathom to make the most of it.

With the impact of the Enlightenment era, scientific knowledge has become increasingly dominant. All society institutions that had been revised in the light of scientific knowledge are primarily based on denying religious paradigms. After the scientific revolution, the attitude toward science has changed, and the concept of 'scientific knowledge' has emerged. The progress of knowledge, a scientific, social, cultural, and ethical process, has been discussed differently after scientific knowledge and practices. The experience of postmodern paradigms appeared after other scientific revolutions such as depicted below in the Figure 1:

Figure 1. Different Paradigms Shifts

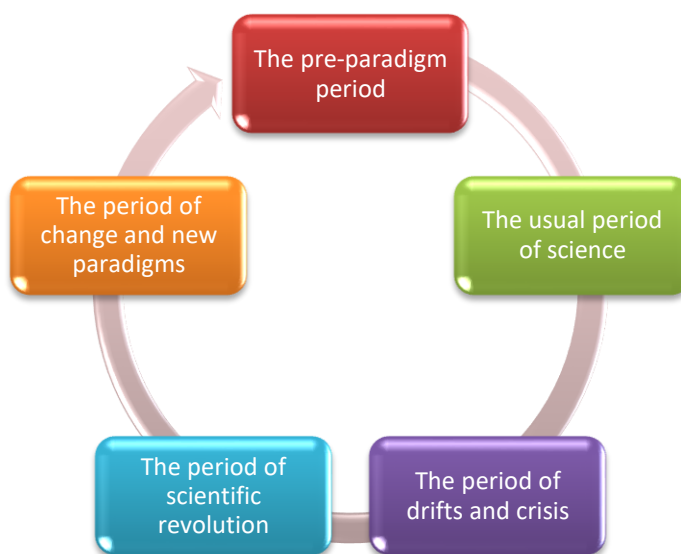
Source: Designed by the author

The basic idea of Enlightenment is that scientific knowledge is constant, progressing, and trending to self-accumulating while religious ones are dogmatic and static. The main emphasis of the Enlightenment period is 'relevance to reason and science,' which has made efforts to assess what is 'reasonable' in all areas of society and revise social institutions in the light of scientific knowledge. In this period, it is argued that science is a product of human nature, affected by emotions. According to Kuhn, scientific knowledge progresses periodically with leaps rather than moving linearly and continuously, as in the classical thinking of the Enlightenment period. Kuhn calls these scientific leaps 'paradigm shifts.' These paradigm shifts lead to a new understanding of scientific hypotheses that scientists have not previously deemed valid. Therefore, scientifically correct concepts cannot be completely objective, positive, and experimental. Kuhn argues that scientific knowledge is not the result of research and simple accumulation of facts, but different intellectual environments and possibilities stirred by various needs, problems, and perspectives in which subjectivity and relativity may exist. According to Kuhn, scientific knowledge emerges mainly through three stages.

The first period is the pre-paradigm period, a preliminary period for all sciences. In this period, various methods and theories were used for knowledge, whether scientific or not. In this emerging and accepted theory, Kuhn calls it the 'paradigm,' a method or scientific view that implements scientific theories and laws as a view accepted by a specific scientific community. The second period is defined as the usual period of science. Studies and research

supporting the paradigm adopted in this period are carried out. During this period, science is in the process of uninterrupted progress. Thus, the belief and confidence in the paradigm are now shaken. However, despite all the contradictory data, no matter how numerous the anomalies are, the scientists remain committed to the current paradigm and maintain normal science by using the existing paradigm until a reliable option arises. The third period is the period of the scientific revolution. A new group of scientists emerges in the scientific community and suggests a new paradigm. Some individuals contradict the majority in all communities and develop new thought and action 'paradigms' during the crisis. First, the new paradigm is met with a great reaction by the scientific community that accepts the old paradigm. Then, whenever the new paradigm gathers more scientific supporters than the old paradigm, the new paradigm prevails, and the scientific revolution occurs. Thus, as depicted in the figure below, we can detail the three periods into five consecutive ones: the pre-paradigm period, the usual period of science, the period of drifts and crisis, the period of the scientific revolution, and the period of scientific revolution period of change and new paradigms.

Figure 2. How Paradigms Shift Through Different Phases



Source: Designed by the author

Therefore, knowledge is ever being renewed by new information that produces new paradigms. Paradigms are the pillars of a standard body of knowledge in every scientific domain, demonstrating its internal coherence with assumptions and central hypotheses. The integrity and coherence of paradigms are affected by new information requiring and indicating different aspects of existing definitions, beliefs, and theories. This is an innovation that causes scientific crises of dominant paradigms. While trying to be as objective as possible, sociological, religious, and cultural factors and thus subjective factors are influential in creating scientific knowledge. Again, in the development of scientific knowledge, trends of the era and the foresight of scientific authorities and schools are also the guiding determinants. Another point is that culture has gained a more decisive role in blurring the difference between

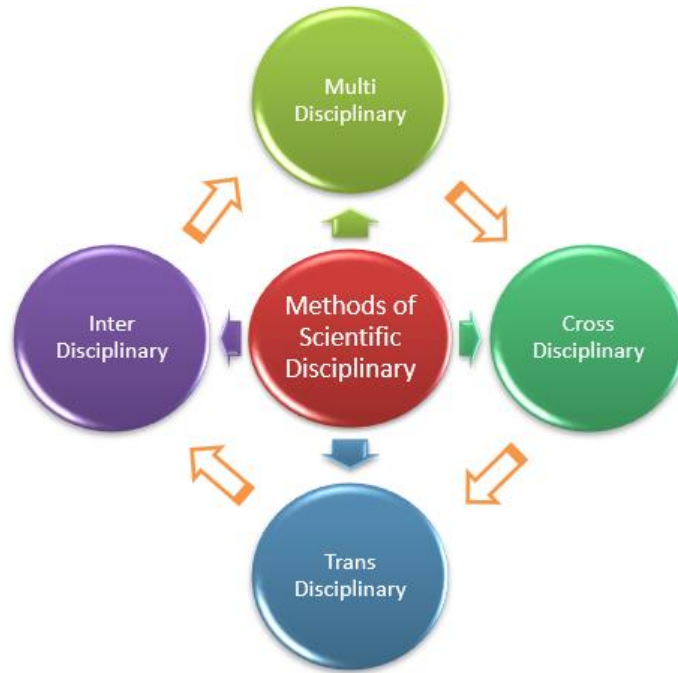
disciplines as a field of study. Today, the 'theory' mentioned without any restrictive description in humanities and social sciences does not refer to forms based on discipline as it used to be. For example, according to a standard definition, interdisciplinary studies refer to 'a process aimed at solving an issue or problem that is too complex or comprehensive to be adequately addressed by a single discipline or area of expertise' (Klein and Newell, 1998: 3). The knowledge, tools, concepts, and rules used by other disciplines should be integrated so that after the integration, a much more analytical power is to be revealed than their sum. It is this methodical maneuver that gives strength to interdisciplinarity (Hanisch and Vollman, 1983: 100). In the context of interdisciplinarity, this is only possible by switching between different disciplines' cognitive and theoretical structures and comparing and applying their methodological principles to the areas studied by these disciplines (Değirmenci, 2017: 45-50). In this case, interdisciplinarity, by definition, aims to unite different disciplines in coherent integrity rather than bringing them together. This combination informs humanity's effects on the natural world and civilization. The main dimensions of knowledge in a discipline can be seen in the figure below.

Figure 3. Elements of Basic Knowledge Domains



Source: Designed by the author

Of course, the studies of these knowledge areas at the academic level must be universal. Philosophy of science is comprehensive with a methodology of mental origin, rationale, and epistemological organization. Its purpose is to capture universal laws that determine objects and events and their meaning and aim to provide talismans of creation. The goal of an academician is to discover the design, operation, and utilization of universal laws, which are hidden in detail that can be found from different perspectives, methodologies, tools, and techniques.

Figure 4. Different Ways of Scientific Inclusion and Mixture

Source: Designed by the author

Throughout history, humankind has looked at objects and events with suspicion and developed methods to solve the secrets of life, to satisfy the sense of curiosity of many questions.

- What is a human being?
- From where does the human come?
- To where is it going?
- So, what is right and wrong?

These are the questions that the humanitarian riddle has been standing on for a long time requiring a multi-disciplinary approach. The whole matter of humanity is hidden in these questions. However, those questions are related to many scientific disciplines since they have their perspectives. All prophets, sane philosophers, and saints have responded to their people and their rulers, in fact, for the cause of human salvation showing the best possible guidance. Those who are confident about their answers have shown better progress in their lives. For this reason, the response is the recipe for the salvation of humanity and long-term happiness. According to religious references, many questions and problems may be arising from disbelief or infidelity. The answers to the questions like 'How are people deceived in the matters of faith and belief?' can be given as such:

a) Continuous engagement with material issues distances man from spirituality. It makes man incomprehensible against the truths of faith.

b) To compare God to the creatures is also a significant cause of errors, problems, distress, and denial. God is the Creator and sustainer of the universe, and everything is His

creature. The master will not be like his work, nor will the Creator of the universe be like the universe.

c) Not to think that the mind cannot fully comprehend their nature because of the greatness of the faith issues knowing the existence of something is different from knowing it is the very nature. We do not know the nature of so many things, even though we know their presence in the universe. Therefore, it is not necessary to deny God, the angels, Heaven, and Hell, as failure to comprehend the natural structure of those things does not require us to deny the existence of those things.

d) The sheer number of unbelief and their unification in denial of some faith issues is one reason that intrigued people. However, value and importance are not in the number. Human beings dominated all animal species, while animals had a large majority.

e) Not to refer to those who have specialized in spirituality.

In line with the religious and philosophical perspectives mentioned above, it is crucial to consider how these views are connected to various academic domains. This connection can be assessed through the lens of psychology, sociology, anthropology, and theology, among others.

From a psychological standpoint, the emphasis on faith and spirituality as critical sources of happiness and contentment can be related to the study of human well-being and mental health (Seligman, 2011). The role of belief in a higher power, the importance of religious practices, and the sense of purpose they provide are factors that can significantly impact one's psychological state (Pargament, 2013). For example, research has shown that individuals with strong religious beliefs tend to report higher levels of life satisfaction, resilience, and overall mental health (Koenig, 2012).

Sociologically, the discussion of faith, spirituality, and the importance of multidisciplinary approaches to understanding human life can be connected to the study of religion's role in society. Religion can be considered a powerful social institution that provides individuals with a sense of belonging, shared values, and collective identity (Durkheim, 1915/1965). Moreover, religious teachings and practices can shape social norms and influence the development of various social systems, such as family, education, and political structures (Berger, 1967).

Anthropologically, the concepts mentioned above can be analyzed by examining the cultural dimensions of religion and belief systems. Different societies around the world have developed their own unique religious and spiritual traditions, which reflect their specific historical and environmental contexts (Geertz, 1973). The study of these cultural variations can provide valuable insights into the ways human beings make sense of the world and their place in it, as well as the social functions that religion and spirituality serve across diverse cultural settings (Tylor, 1871/1958).

Finally, from a theological perspective, the ideas presented in the passage can be assessed in relation to the broader religious discourse and the study of sacred texts, doctrines, and religious practices. Theological inquiry can contribute to a deeper understanding of the

core beliefs and principles that underlie various religious traditions, as well as the ways these beliefs are interpreted and applied in different historical and cultural contexts (Hick, 2004).

In a matter that has been the subject of controversy of science, the words of those who do not know that science are not valid, no matter how extensive and mighty their knowledge in another science. For example, a great engineer does not have the authority to diagnose and treat disease as a medical student. The same applies to spiritual matters. The denial of those who have been distanced from spirituality, who have come to their senses, and narrowed their understanding of spiritual matters cannot be valid because they are too busy with matter and tangible visual things. In general, the 124 thousand prophets, saints, and great scholars who have been engaged for centuries are experts in religious and spiritual matters. One needs to listen to their words on matters of spirituality and faith. Therefore, respect for expertise is critical in seeking the truth and reality. A multidisciplinary approach becomes the essential element of discovering wisdom to fill the gap in different knowledge areas on intertwining issues. As a necessity of modern scientific accumulation of knowledge, it is an indispensable tool in analyzing every discipline, universe, and life during the inevitability of multidisciplinary work and dialogues. No field and academic domain are more valuable than others; they are vital to scientific functioning as part of a whole, filling the in-between gaps and complementing missing pieces of the puzzle.

3. Capital Accumulation and Postmodern Happiness

Even though it is based on different religions or philosophies throughout history, one of the common goals of humankind is to spend and invest in the life of this temporary abode. In this sense, the purpose of every human being is to maximize 'happiness function' or 'capital accumulation.' However, differences in views and faiths about the variables that affect happiness and investments have differentiated the paths to joy while striving for capital accumulation for the transient life.

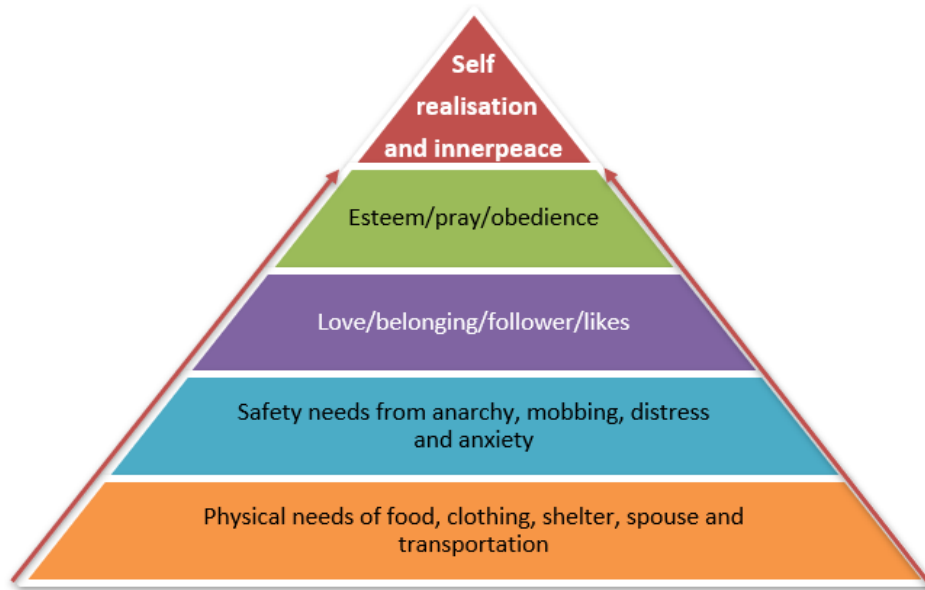
We can make sense of life through our own experiences. We are obliged to think about the nature of the central spine where life flows are determined. It is possible to say that mercy, compassion, and love determine the quality of the relationship between God and the creatures and the correlation between the existences themselves. We can say that the universe is equipped with a feature that facilitates human life and is surrounded by pervasive mercy. That is why the universe makes life easier for a human to maintain his existence. As a responsibility, we need to act following its natural laws (as a form of Divine legislation) without intervening and spoiling the functioning of the universal ecosystem. Capital accumulation is much more critical in approaching nature, animals, and plants for our economic or social needs with tender respecting the ecosystem.

The human being assumed by economics is the rational economic person who only thinks about his interests. What is essential for a person is the benefit from consuming goods and services. The advantage of man, or the pleasure he obtains, is also the key to his happiness. In other words, economics adopts a hedonistic perspective regarding human beings. Although this point of view can be traced back to ancient Greek thought, especially Epicurus, the French Claude Adrien Helvétius (1715-1771) and especially the English Jeremy Bentham (1748-1832) was the most prominent advocates of this view during the Enlightenment period. According

to Bentham, "Nature has placed the man under the rule of two sovereign masters, pain and pleasure. It is these two masters who determine everything we do, say, and think" (Quoted from Bentham: Hunt, 1992: 520-550). It is clear how disturbing such an approach is in some respects, not only for Bentham's late eighteenth-century England but even today. It adopts equality and freedom as fundamental values (Buğra, 1989: 192). Every individual with the ability to reason can make his own choices and evaluate them. Economic value can be optimized only when a comprehensive and holistic approach is used to address the real needs of ecosystems stakeholders, satisfy customers, and increase market share. Therefore, how to use the resources to produce goods and services in different production areas is a key question for economists. In other words, economics finds the source of happiness in people's satisfaction with their needs or the feeling of pleasure in general.

According to modern economics, it is assumed that the more people consume, the more they will enjoy. So, the most fundamental goal is to reach the pleasure of a rational economic person (homo economicus), who does not think of anything other than his benefits, does not like to work, does not like others and has a selfish perception devoid of spirituality. Another consequence of this view is that creating a consumer society is essential to increasing happiness. However, if we look at pleasure in terms of Maslow's hierarchic logic, its ultimate point would be self-realization and inner peace.

Figure 5. Reasoning of Happiness in Line with Maslow's Pyramid



Source: Designed by the author

Although the ways of searching for happiness were different from century to century, from society to society, and even from person to person, the desired result was always the same. Even the most prominent capitalists and tycoons are seeking happiness in capital accumulation and wealth. Some leaders or kings searched for it by occupying large land areas and capturing other nations. The relative highness to others gave them some artificial short-term and transient happiness. In Western societies, happiness has been sought through materialist consumption since the Enlightenment. The happiness formula (utility

maximization) that capitalism offers to humans is simple: the more you work, the more money you get, the more goods and services you can buy, and ultimately the more you can increase the benefits (happiness) and realize self-achievements. Nevertheless, unfortunately, capitalism has brought profits and the market above society and human values and reduced everything to a property level.

Figure 6. Materialistic Reasoning of Economics and Welfare



Source: Designed by the author

Without prudent understanding of life, in a world in which approximately 160.000 people are passing away in each day, materialism will continue to capture people's souls and devoid them of real happiness in this world and hereafter (Efe, 2022: 124-130). The dramatic rise of distress, anxiety, suicides, abuses, and crises in capitalist countries, along with economic prosperity, shows that the capitalist system has been on the brink of a deep crisis in bringing real happiness to humanity. According to the capitalist ideology, individuals with higher purchasing power and more goods and services receive more favor than others. Since the person satisfied with his life is not expected to commit suicide or depression, the social problems in the capitalist societies that gain economic prosperity point to a mistake in the capitalist happiness formula. Many researchers have revealed that increased income and consumption are not absolute joy. Money has a positive effect on happiness until it meets the minimum needs, but it is understood that there is little to no impact beyond. Worse, the studies that adopted materialist values revealed that self-interest seekers were more likely to have higher depression, anxiety, narcissism, and lousy substance addiction, rather than searching for happiness in themselves and nature. Likewise, it was understood that the capitalist system encourages people to the egoistic glory and fame that does not make people peaceful in the long term. As a result, those pursuing the materialist targets appeared to be unhappy.

In developed countries, real income per capita, which shows the consumption power of individuals, has increased several times over the last century. However, paradoxically, it appeared that the improvement in living standards and the increase in consumption did not bring happiness as expected. The same goes for other developed capitalist countries. In other words, the possibility of Americans fulfilling their life responsibilities increased threefold while divorce rates doubled, suicides of young people tripled, and depressions increased tenfold. In literature, this paradoxical development is known as the development paradox or the American paradox. Perhaps the materialist model of happiness is the main flaw of joy because it is based on wealth, body, and sexual pleasures. It neglects or denies fundamental human needs, primarily intellectual and spiritual needs and tastes. Despite the contradictory findings of scientific studies, most humankind thinks that real peace is more of wealth and consumption. While money contributes to peace for a while, it has little effect after meeting

basic needs. Despite its failure to bring happiness, the consumer culture of global capitalism is spreading everywhere, including materialist values and the miserable lifestyle.

4. Happiness Index

The World Happiness Report² website has announced its ranking of the happiest countries in the world in 2021. Criteria such as per capita income, freedom, health, and social assistance opportunities, corruption record, education, and purchasing power are considered in the list. People from 149 countries were interviewed while preparing the United Nations World Happiness Report, which evaluated the gross domestic product, social support, average healthy life expectancy, citizens' freedom. This is to assess their own lives, generosity, and the level of corruption in the country.

Finland, Denmark, and Switzerland are in the first three places in the World Happiness Report, which the United Nations determine according to its assessment among 149 countries. One of the world's largest economies, the United States (USA) ranked 19th, China 86th, Germany 15th, Japan 58th, and England 19th. In the list of 150 countries, Afghanistan took the last place, followed by Zimbabwe, Rwanda, Botswana, and Lesotho from the African continent, respectively. While Yemen, where the civil war continues, ranks 143rd and Libya 82nd, countries like Syria and North Korea were not considered. While Türkiye ranked 93rd last year, it fell to 104th this year, only three steps ahead of Venezuela, the world's worst economy.

Türkiye lagged behind underdeveloped countries such as Bangladesh, Niger, Turkmenistan, Armenia, and Libya. While the Turkish Republic of Northern Cyprus was evaluated as a country ranking, it ranked 75th. Southern Cyprus was 40th and Greece 69th. While Germany, which was in seventh place last year, fell to 17th place, Croatia, in 79th place in 2020, achieved great success and rose to 23rd place. According to the report, Afghanistan was also the most unhappy country. Nine of the top 10 countries in the report are European countries. The only non-European country in the top 10 list is New Zealand. Since the first World Happiness Report was released in 2012, four countries have made it to the top: Denmark in 2012, 2013, 2016, Switzerland in 2015, Norway in 2017, and Finland in 2018, 2019, 2020, and 2021.

According to Gross National Happiness (GNH) index, many elements need to be considered to assess happiness in general. Indeed, as depicted in the figure, it should include more aspects of spirituality than materiality to reflect real happiness. The state of unhappiness in capitalism is not merely the de facto result of objective processes such as exploitations and powerful dominance. Instead, it employs happiness chiefly in its companies to motivate its employees during working hours and in social life as a hedonistic and consumeristic substitute a virtual and temporary happiness marketing method. Happiness was about running away from pain and running for pleasure. People should turn to whatever pleasure they give them of their free will. Capitalism is a system that would make people happy by liberating people in their choices and offering them satisfaction in consumption. How can a human soul be happy if it is faced with death, disappearance and losing all its material possessions/career/dreams at every moment, if it does not have a solid and correct belief for

² For further details of the report see: <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2021/WHR+21.pdf>

the afterlife? How can we explain why suicides occur most in developed countries? How can a truly happy and hopeful person commit suicide?

Figure 7. Recommended Key Elements of GNH Index



Source: Designed by the author

Finland, which has been at the top of the list of the happiest countries in the world for years, is also one of the places where suicide cases are most common. Finland is followed by other Scandinavian countries such as Denmark, Norway and Iceland in the list of the happiest countries, where factors that facilitate human life such as freedom, education, health services, income level are developed. The United States of America (USA), which has the world's largest economy, ranks 19th on the list of happiest countries. Looking at the data, the suicide rate per 100 thousand people in Finland is 11.6, while this figure is around 10.1 in the USA. Scandinavian countries, where the welfare level is good, also draw attention with the high rate of suicide cases. But why do people commit suicide in developed and prosperous countries like Finland or the USA where the citizens are happy? (Congar, 2020)

5. The Relationship Between Capitalism and Happiness from Religious Perspective

It can be said that the source of this design is the thought of Enlightenment in general. The individual who describes himself in a 'community' characterized by the solidarity among the members of the community, the regulation of economic relations according to the needs of the community, and the direct, face-to-face, and concrete nature of human relations will have a sense of trust (Fromm, 1941: 50-75). All these assets are potential tools that we can use to achieve our ends (Taylor, 1985b: 87). In addition, individuals no longer define themselves from the point of view of a particular community but instead feel independent and free, whatever

society expects from them. For example, in this respect, the property belongs not to the individual but to social status. Traditions and customs determine the use of the property and its change of hands (Buğra, 1989: 190). Therefore, relations between persons are also in the form of subordination, not relations between equal parties. Economic activities are also carried out mainly through kinship relations, subordination to a political or religious central authority, or between self-sufficient, closed groups. Therefore, the fundamental values adopted in these relations are not interest or profit motive (or pleasure), but matters such as in-group loyalty, solidarity, and honor based on status, tradition, tradition, or religion. The family is seen as a necessary institution for reproducing the community rather than a pleasure source. A sense of love or aspirations for private life would potentially jeopardize this reproduction by eliminating feelings of solidarity within the community. Such demands would first mean that the individual differentiates himself, pursuing his desires independently of the other members of the community. In such societies, individuals could not be allowed to assert themselves. It is no wonder then that capitalism, or a 'community' type of social organization, seems to increase people's happiness. In such social organizations, the sense of individuality and individual freedom demands come to the fore. In transitioning from a community-type social organization to a community-type organization, it is necessary to create a free, self-judged individual and remove the community's constraints that prevent this individual from exercising his natural rights.

Besides, when looking at the history of the market system, another point that draws attention is that people's living standards, in general, are getting higher and bigger. What enables this is that the new organizational forms created by capitalism and new technologies gradually facilitate human life and increase the average life expectancy. In other words, the contemporary world is now characterized by the 'consumption society.' If consumption is the source of pleasure and joy, as economics predicts, it is possible to say that the market economy creates opportunities that will gradually increase this pleasure. Therefore, in any case, it is possible to say that the market economy is one of the primary sources of joy in terms of allowing people to make free choices and offering opportunities to increase their pleasure. This result, at least, is one that contemporary economic theory is very eager to deduce.

When we look around, can we say that such new possibilities and different consumption patterns are the only or the essential way to increase our happiness? Don't we become increasingly alienated from the world, our environment, and nature, and we consider our environment only as a tool for ourselves, detaching us from nature and dehumanizing us? As one of the materialist philosophers Karl Marx noticed at the very beginning, we now think so one-sidedly that "an object exists only as capital for us, or when we directly possess it, eat, drink, wear, live in it, etc. In short, we think it is ours when we use it" (Marx, 1976: 144). More importantly, why do we often have to experience the powerlessness or insecurity we feel in our individual and social lives? (Fromm, 1941: 30-75). That is, are we no longer turning into "one-dimensional people"? (Marcuse, 1964: 233-260). Perhaps the answer to these questions lies in the fact that the market creates the conditions that will eliminate these opportunities it provides for our personal development. Maybe we should not throw away the society we live in, which is crucial in developing our personality, self, and even our identity, so quickly, just for our joy, pleasure, and happiness. Maybe we should see that the only source of pleasure is

not the satisfaction provided by continuous consumption. Perhaps the primary way to reach happiness is not pleasurable from consumption or wealth accumulation. Perhaps we should learn that we are not all actually 'political animals' simultaneously. Therefore, the problem may be that the human design behind the practical approach adopted by economics is insufficient to reveal the 'human condition'. According to this alternative perspective, people, beyond thinking only of their immediate gratification, as 'political animals,' also think of the Aristotelian 'good life' necessities. The requirements of this 'good life' are determined by individuals and the continuous dialogue the individual enters with the society he lives in. A good life, which means that people realize their potential, refers to the development of different cognitive, emotional, and practical abilities in a social environment, as well as meeting different material and metaphysical human needs (Buğra and Irzık, 1999: 188).

In the framework of Aristotelian ethics, since the individual is essentially a social being, A good life defined as referring to 'self-sufficiency' can only be realized in society (Taylor, 1985b: 56). This is because even the individual himself is a 'social product,' defining his identity due to the dialogue he engages with other people in the society (Taylor, 1991: 80). This is precisely the point that the atomist approach, which focuses only on the individual, misses the fact that the individual can only be realized through language, religion and culture preserved and sustained. A community is not simply a collection of individuals, nor is the relationship between the individual and society a simple causal interaction. A man alone is an impossibility, not de facto but de jure (Taylor, 1985a: 97). In other words, people can be 'deeper' than utilitarianism thinks. If we believe a person is insensitive, unaware, or not interested in quality-of-life issues that are fundamental to us, we see that person as 'empty.' This person lives only on the surface. While trying to fulfill their wishes, they fail to see their relevance to the 'deeper' problems, such as the articulation and maintenance of lifestyles.

Harvard University School of Medicine, Dr. Herbert Benson's extensive research on the relationship between religious belief and physical health has also yielded remarkable results. Although Benson was a non-believer, he concluded that belief and worship in God had a positive effect on human health that could not be seen in anything else. Benson further explains that he concluded that "no other belief gives peace of mind like belief in God" (Gross, 1993: 140-180). The conclusion reached by Benson, a secular researcher, is, in his own words, that the human body and mind are "tuned to believe in God" (Rod et al., 1996: 166; Charles et al., 1991: 422). No matter how hard they try, unbelieving people can never experience true happiness because they cannot have the joy of faith. Even if they really want to, they can't manage to act with sincere and sincere joy. Because it is Allah who makes the human soul feel the feeling of happiness, and He gives this feeling only to His servants who believe. The fact that they cannot see their insides prevents them from believing in Allah. They lose the happiness they gain by believing in Allah sincerely because of their foolishness and lead an unhappy life. As for believers, Allah rewards them for taking him as a friend and guardian with spiritual power as a blessing for the ones seeking His pleasure. This power leads them to work to gain Allah's approval more and to 'seek a means to get closer to Allah'. It also makes it easier for them to be patient in times of difficulty. Allah has 'fixed patience and determination' in their hearts. Their efforts help them to get closer to the moral values of the

people of Paradise with each passing day. The happiness of doing good deeds creates a desire to do good deeds all the time. No matter how much effort they show, they do not feel tired because of it. Allah will not limit what He will give in Paradise, His blessings are endless. Believers also do not put any limits on their good deeds, they seek the most of Allah's approval.

In Risale-i Nur Collection, the basis and source of happiness and bliss are generally shown as faith and worship. Happiness literally means being happy and contented. Happiness is divided into two parts, material and spiritual. Material happiness means meeting one's bodily needs. The most basic material needs are things like food, drink, sleep, shelter, and marriage. When a man provides them, he attains bodily bliss. The bodily happiness of all organs and emotions in the human body is different. The happiness of the eye is seeing, the happiness of the ear is hearing, the happiness of the nose is smelling and so on. Material happiness is the satisfaction of these organs in the best way. If a person cannot feed himself, he cannot be happy financially if he does not have a house to shelter or a wife to continue his generation. Since materialist philosophy only takes this point into consideration, it describes happiness only in material terms. Man, also has spiritual organs and emotions, including mind, heart, conscience, soul, imagination, and secrets. The bliss of these feelings is not like the satisfaction of material feelings or bodily needs. For example, the heart is satisfied only with God, and it can attain happiness with him. Since the soul is a luminous being, it can only be satisfied with luminous and sublime truths. Since the conscience is a map of the otherworldly realms, the human being is happy to accept the existence of those realms. Many such spiritual tricks and feelings can only be satisfied and happy with faith and ingenuity. As the materialist philosophy claims, happiness does not only come from the satisfaction of material desires. Among the philosophical schools, there are also perverse sects that see happiness only in hedonism and lead people to vile desires. At the beginning of these is hedonism (pleasuristic hedonism) established by Epicurus. In other words, according to their thesis, real happiness consists of bodily pleasures. He says that people should abandon moral values and pursue bodily pleasures like animals.

However, the fact that the world is mortal, and the executioner of death is constantly following us shows how untrue and rotten this philosophy of material hedonism is.

You say to the devil and that man who encourages you to mischief and debauchery: If there is a solution to kill death and remove it from the world, and to remove impotence and poverty from human beings, tell us, let's listen. Otherwise, shut up!..(Nursi, 1960: 130). O man who is addicted to pleasure and taste! At the age of seventy-five, I knew very well through thousands of experiences, proofs and events that true pleasure, painless pleasure, sorrowless joy and happiness in life are only in faith and within the framework of the truths of faith. Otherwise, there is a lot of pain in a worldly taste. It would eat a grape, it would miss the taste of life, as if it were ten slaps (Nursi, 1960: 283). So belief carries a spiritual seed of Paradise. Unbelief hides a spiritual seed of Hell oleander. So, peace and security are only in Islam and belief (Nursi, 1960: 356). "In short, even the happiness of the world, like the hereafter, is in worship and is a soldier for Allah. Therefore, we always say 'Alhamdu lillahi ale't-tâati ve't-tawfik.' We should say and be grateful that we are Muslims (Nursi, 1960: 344).

If the human spirit in the world is incomprehensible, and if the human being does not know the nature and values of religion, and if the religion is not true, the world will be a

prison. In this way, if you want to understand that the irreligious person is the most miserable creature, and that he is “O Allah and La ilaha illallah” who unlocks the talisman of this world and saves the human spirit from oppression, you must listen to the lesson of the Qur'an (Nursi, 1960: 320).

CONCLUSION

We have found that there is a need for using a multidisciplinary approach to happiness and economic satisfaction at the conjecture of economics, psychology and religion. In this study we have tried to develop key questions related to the multidisciplinary keywords:

- What is a human being?
- From where does the human come?
- To where is it going?
- Is the ultimate aim of humankind continuous material progress?
- Does the accumulation of knowledge by new paradigms indicate the perfection of human beings in the process of development?
- Is there a peak of perfection of humanity that is the end of history where there will be no need for new paradigms anymore?
- Is there any other reason for modern capitalist societies other than capital accumulation?
- Why are most attempts of suicide higher in developed countries rather than undeveloped ones?
- How can real happiness and joy be achieved in this mortal and transient life span?
- Is there a talisman that can provide a glorious eternity out of this tiny capital of life?
- Is it possible for humankind to achieve its own resources' economy, effectiveness, and efficiency in its long journey?
- How likely is it to think of 'leisure' as a space of freedom in which human existence and human potential can be developed without reorganizing the business and socio-psychological processes with the axis of developing human possibilities?
- How will rebellion, conflict, emptiness, all kinds of heresy, rape, suicide, insecurity, anarchy, chaos, depression, and all sorts of drugs be given up?
- Isn't it evident that such a life would be the source of mass anxiety and disorder?
- How far will postmodernity continue to rationalize this world with the prosperity and happiness it provides to one-sixth of seven billion people?
- How will humanity try to make such a world more exciting?

These are the most critical questions that need to be contemplated to find the real source of bliss and joy without wasting lifetime. The Qur'an describes the human as the best creature, and the ways of attaining this honor are inscribed in revelation one by one. In the Qur'an, man has value simply because he was created in the best way. This is a theoretical

value step covering the entire human species without exception. The second value given to the human species by the Qur'an and the Islamic thought inspired by whether he recognizes the Creator or not. If a person knows his Creator and believes in his existence and unity, he becomes the addressee of Allah in practice, and a second value, namely life, is attributed to him. In this system, people determine their worth with their consciousness by choosing faith and denial. The third level of value in Islamic thought is an unconditional value step that he will achieve through his religious-moral actions. When a person act following the orders and prohibitions of Allah, he becomes valuable. Otherwise, he loses value. At this point, man is in a dynamic state, and everything is left to his hands, and whatever happens to him will be what these hands have earned. At this point, a person is either grateful or ungrateful, and he will reveal his worth by choosing one. Islam's maximum value is beyond world systems such as capitalism and socialism or intellectual oppositions such as idealism and materialism. Therefore, his positioning of humans never entirely coincides with these systems. Because in this system, the human being is handled sensibly, neither is he exalted nor is he humiliated and humiliated. This system inspired man's faith, taqwa and devotion and supported him with revelation. Man will get his real value from his belief and religious-moral actions, and they will find their reward both in the world and in the Hereafter, the natural home of evaluation.

This formula has features that protect people from fatigue and complacency, instill a fresh and vigorous spirit, and keep the enthusiasm for work alive. Most importantly, there is a philosophy of life in this formula. According to this philosophy, the main thing in life is to work. Man exists to work and strive in this world. On the other hand, today's civilization sets an opposite goal to man and makes him believe that he came to this world for pleasure. His formula is 'Run to another before one fun ends.' However, it is clear where humanity has come from with this understanding:

- Consumption has become a lifestyle.
- Attention is focused on consuming, not working for good.
- Selfish feelings have become dominant.
- People become indifferent to each other.

The reality shows that we can make our days productive without consuming our energy if we schedule different tasks appropriately. For example, after a job that requires intense mental effort, when we engage in another activity that requires physical strength, this creates a resting effect. In the meantime, there is time to relax and have fun—but as much as necessary! It should not be forgotten that rest and entertainment are for work. Otherwise, work should not be a means of entertainment and enjoyment. While the Qur'an gives a formula that will keep our enthusiasm alive and protect us from complacency by saying, "When you are discharged from one job, it guides us to a lifestyle that will give meaning to our lives." The formula contained in this verse is a formula that will be applied to all areas of life.

Man is a being made up of the union of body and soul. Just as our body needs food and drink, our soul also needs pertinent food. The essential food for the soul is firm belief. A person who believes and trusts in Allah gets his spiritual nourishment and gains excellent strength.

Because man always needs the help, bounty and grace of an omnipresent, omniscient and omnipotent Allah. Thinking and connecting to that supreme being that we need is a source of peace and security. Almighty Allah says: "They are those who believe and whose hearts find satisfaction and peace by always remembering and reciting Allah. For you to know, hearts find contentment and peace only by remembering and reciting Allah" (Qoran, Surah Ra'd, 28). In life, a person encounters various difficulties. At such times, believers whose hearts are devoted to Allah do not fall into despair. They take refuge in Him, solely rely on Him and patiently wait for the result. Connecting to such a strong friendship with love and respect gives a person great happiness.

People who lack faith, on the other hand, fall into despair. They squirm in unease. While having no real support from someone that can repeal all hurdles, defy enemies and cure wounds, with the thought of getting rid of distress, they seek peace by drinking alcohol and using drugs, and they are dragged into more significant disasters. Thus, they lose their happiness both in this world and the Hereafter. In short, the request for joy is not limited to any society or culture. Although global capitalism has been successful in some areas that affect peace, such as health, wealth, quality of life, it has failed in family, trust, spirituality, and serenity. Instead of living a sustainable, peaceful life, it has presented a miserable lifestyle based on excessive consumption and modern savagery. It is recommended by revelation that we purify our material and spiritual existence and act with a sense of responsibility by spending our material resources in the way of Allah and sharing them with those in need to have eternal properties that never end. For most of us, our possessions are indispensable and inalienable. So much so that we are attached to the property with passion. First, we struggle to have and hold it, and then we fear, worry, and worry not to be deprived of it. However, what will make the property value is that it is shared with the needy in the most beautiful and measured way. Therefore, we can deduct some wisdom from the theoretical, religious, and conceptual understanding assessments given above:

- **Accumulating wealth and property are key trials and not a source of real happiness:** A person is mistaken by thinking that he is the actual owner of his property. However, property and wealth are a test given to man as a trust. Allah reminds us that we are not the property owner with donations, zakat, and charity, but only trustees. A person who does not own his property does not own himself. A person who does not hold himself should act according to his owner, not his ego. In this way, the message is given to people: spend freely and expect your reward only from the owner. If we want to believe and fulfill the requirements of our faith indeed, we must finish what we have without hesitation.
- **Sharing is the best relief for real happiness:** Sharing and helping each other activates and reveals the good feelings in our core. However, on the other hand, stinginess and insatiability darken the good side of us and brighten the evil. Therefore, the stingy one essentially is harming with himself (Qoran, Surah Muhammad, 38). Again, those who do good by spending will also do good to their selves: "So be mindful of your duty to Allah as much as you can, listen and obey. Donate to be good for your soul. Whoever is protected from the selfish passions of his soul. Those are the ones who will be successful" (Qoran, Surah Tegabun, 16). God does not want us to spend what belongs to us, but what He has given us as a trust. No one is the actual owner of the property, nor is he an heir:

"What prevents you from spending in the way of Allah? The inheritance of the heavens and the earth already belongs to Allah" (Qoran, Surah Hadid, 10).

- **God increases what is given:** Giving Allah's approval and pleasure willingly provides a person with genuine relief and pure joy. As a result, Allah increases the wealth spent following His consent, both in this world and in the Hereafter: Allah multiplies whomever He wills, and Allah is all-encompassing, all-knowing" (Qoran, Surat al-Baqara, 261). There is no need to be stingy for fear of loss. Because God will replace every spending sincerely made for His pleasure: "Say: Surely, my Lord extends the provision to whom He wills of His servants and narrows it down for him. Whatever you spend, it (Allah) will replace it; he is the best of those who provide sustenance" (Qoran, Surah Saba, 39). The fact that the sustenance offered to people is too little or too much is a test. The scarcity and abundance of sustenance test people: "He has made you heirs on earth (to those who came before you) and has elevated some of you in degrees relative to others to test you with what He has given you. Surely, your Lord is swift to conclude, and surely, He is Forgiving, Merciful" (Qoran, Surah Anam, 165). The abundance and scarcity of the blessings given is a test by Allah, and we must learn the lesson to be learned from this test.
- **Real value from god:** We need to spend and make good deeds only for the sake of Allah's approval, expect only Allah's reward, and stay away from putting our spending on people's heads: "Those who spend their wealth in the way of Allah and then do not reproach or harm after what they have spent, their reward is with their Lord, they will have no fear, and they will not grieve" (Qoran, Surat al-Baqara, 262). If we want to win Allah's approval, we should also avoid spending our wealth to show off and harm people. Again, in the verses, it is clearly stated that to achieve true salvation, we should pay not from the things we do not condescend to but from the things we love and carefully reserve for ourselves.
- **Give what you love not your trash:** Even though we try to deceive ourselves, Allah knows best what we spend, and for what purpose and for what purpose we give in abundance and scarcity:

You will never attain real goodness until you spend from what you love. Whatever you spend, surely Allah knows it (Qoran, Surah Ali Imran, 92). O you who believe, spend of the good ones of what you have earned and what we have produced for you from the earth. Don't try to spend and give things that you can't take for yourself without closing your eyes and know that Allah requires nothing worthy of praise (Qoran, Surat al-Baqara, 267).

Suggestions for Future Research: There is a very fertile land on this area to make further research:

1. Future research could explore how different disciplines (e.g., economics, psychology, sociology, philosophy, and religious studies) can work together to provide a comprehensive understanding of happiness in the context of capitalism and postmodern society.
2. Researchers could conduct empirical studies to analyze the effects of materialism on individual happiness and overall life satisfaction, considering both secular and religious perspectives.

3. Investigate how religious beliefs, practices, and rituals contribute to individuals' happiness and well-being in a postmodern society where traditional religious institutions may be losing influence.
4. Future research could focus on understanding the role of giving and helping others in enhancing personal well-being and happiness, as well as the potential psychological and social benefits of such actions.
5. Researchers could explore how alternative economic models, such as those based on sustainability, social justice, or cooperative principles, might contribute to greater happiness and life satisfaction among individuals and societies.
6. Future research could examine how various cultural values and norms, such as individualism versus collectivism or materialism versus spirituality, shape people's experiences of happiness and well-being.
7. Researchers could develop and test interventions that aim to enhance individuals' happiness and well-being, particularly those that integrate multidisciplinary perspectives and address both material and spiritual aspects of life.

Research and Publication Ethics Statement

I confirm that this work is original and has not been published elsewhere nor is it currently under consideration for publication elsewhere.

Contribution Rates of Authors to the Article

This article was prepared by a single author.

REFERENCES

- Berger, P. L. (1967). *The Sacred Canopy: Elements of a Sociological Theory of religion*. New York: Anchor Books.
- Buğra, A. (1989). *İktisatçılar ve İnsanlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Buğra, A. and Irzik, G. (1999). "Human needs, consumption, and social policy". *Economics & Philosophy*, 15 (2), 187-208.
- Charles R. Noback, N.L. Strominger and R. J. Demarest, (1991). *The Human Nervous System, Introduction and Review*. 4th ed., Philadelphia: Lea and Febiger.
- Congar, K. (2020) *Dünyanın en mutlu ülkesi Finlandiya'da intihar oranı neden bu kadar yüksek?*, <https://tr.euronews.com/2020/01/21/dunyanin-en-mutlu-ulkesi-finlandiya-da-intihar-oran-neden-bu-kadar-yuksekk> (04.12.2022).
- Değirmenci, K. (2017). "Revisiting the Issue of Interdisciplinarity and Disciplinary Distinctions in Social Sciences". *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2 (6), 45-50.
- Durkheim, E. (1965). *The Elementary Forms of the Religious Life*. (Trans. J. W. Swain,). New York: The Free Press.
- Efe, A. (2022). "How to Approach the Innovative Economies at the Conjecture of Religion, Faith, And Ethics?". *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 121-132.

- Fromm, E. (1941). *Escape From Freedom*. New York: Owl Books.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books.
- Gross M. G., (1993). *Oceanography: A View of Earth*, 6th ed. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall Inc.
- Hanisch, T. E. and V. Wolfgang (1983). *Interdisciplinarity in Higher Education*. Bucharest: United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization.
- Hick, J. (2004). *An Interpretation of Religion: Human Responses to the Transcendent*. New York: Yale University Press.
- Hunt, E. K. (1992). *History of Economic Thought: A Critical Perspective*, 2nd edition, New York: Harper Collins Publishers.
- Kelley, D. (1997). The Problem of Knowledge and the Concept of Discipline. *History and the Disciplines: The Reclassification of Knowledge in Early Modern Europe*. Rochester: University of Rochester Press.
- Klein, J. T. and H. N. William (1998). Advancing Interdisciplinary Studies. *Interdisciplinarity: Essays from the Literature*. New York: College Entrance Examination Board.
- Koenig, H. G. (2012). "Religion, Spirituality, and Health", *The Research and Clinical Implications*. ISRN Psychiatry, 12, 1-34.
- Marcuse, H. (1964). *One Dimensional Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*. Boston: Beacon Press.
- Marx, K. (1976). *Capital I*. (Translated: B. Fowkes), Harmondsworth London: Penguin.
- Nursi, B.S. (1960). *The Words*. Istanbul: Sözlük Publications.
- Pargament, K. I. (2013). Searching for the sacred: Toward a nonreductive approach to spirituality. *APA handbooks in psychology. APA handbook of psychology, religion, and spirituality (Vol. 1): Context, theory, and research*. (Ed. K. I. Pargament, J. J. Exline, & J. W. Jones). Washington: American Psychological Association
- Rod R. Seeley, T. D. Stephens and P. Tate (1996). *Essentials of Anatomy and Physiology*, 2nd ed., St. Louis New York: McGraw Hill
- Taylor, C. (1985a). *Human Agency and Language*. (vol. 1 of) *Philosophical Papers*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, C. (1985b). *Philosophy and the Human Sciences*. (vol. 2 of) *Philosophical Papers*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, C. (1991). *The Ethics of Authenticity*. Cambridge (Mass.): Harvard University Press.

WAGNER GRUBU'NUN YAPISI VE OPERASYONLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Anıl Çağlar ERKAN¹
Ahmet ATEŞ²

Öz

Bu çalışma son on yılda uluslararası ilişkilerde önemi giderek artan Wagner Grubu'nun yapısını ve operasyonlarını ilgili literatür, raporlar ve dokümanlardan yararlanarak incelemektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda Wagner'in hem literatürde hem de uygulamada kendine has bir yeri olan ve bu şekilde analiz edilmesi gereken bir aktör olduğu tespit edilmiştir. İlgili literatürün sistematik analizi sonucunda Wagner'i kavramsal açıdan paralı asker veya özel askeri şirket olarak sınıflandırmanın yanlış olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi olarak Wagner'in yasallığının muğlak olması ve diğer özel askeri şirketler gibi çeşitli devlet kurum ve uluslararası örgütler ile çalışmak yerine tek müşterisinin Rusya olması belirtilmiştir. Wagner'in gerçekleştirdiği faaliyetlerinin analizi sonucunda ise Wagner'in uygulamada ulusal ve uluslararası emsallerinden farklı olarak davrandığı sonucuna varılmıştır. Bu durumun temel sebeplerinin ise, hibrit bir yönetim ve personel yapısına sahip olması, salt Rusya devletinin güdümünde ve Rus dış politikası çerçevesinde faaliyet göstermesi ve özel bir şirket olarak faaliyet ve işe alımlarından ideolojik motivasyonlarının olması olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Wagner Grubu
Rusya Federasyonu
Özel Askeri Şirketler
Paralı Askerler
Güvenliğin Özelleştirilmesi

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 09.12.2022
Kabul Tarihi : 15.02.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1216725

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Tefenni Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, e-posta: acerkan@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9693-6556.

² Dr.Öğr.Üyesi, Iğdır Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, e-posta: ahmet.ates@igdir.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5184-7701.

AN ASSESSMENT OF THE STRUCTURE AND OPERATIONS OF THE WAGNER GROUP

Abstract

Using the relevant literature, reports and documents, this study examines the structure and operations of the Wagner Group, which has become increasingly important in international relations in the last decade. As a result of the analysis, it has been determined that Wagner is an actor which has a unique place both in the literature and in practice and should be analyzed in this manner. As a result of the systematic analysis of the relevant literature, it has been determined that it is wrong to conceptually classify Wagner as a mercenary or private military company due to the ambiguous legality of Wagner and its preference to work only with the Russian Federation unlike how other private military companies operate. Also, an analysis of Wagner's activities revealed that Wagner behaved differently from its national and international counterparts in practice. The main reasons for the difference are its hybrid management and personnel structure, Russian foreign policy-oriented activities, and its use of ideological motivations in recruitment and operations.

Keywords

Wagner Group
Russian Federation
Private Military Companies
Mercenaries
Privatization of Security

Article Info

Research Article

Received : 09.12.2022
Accepted : 15.02.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1216725

Kaynakça Gösterimi: Erkan, A. Ç. ve Ateş, A. (2023). Wagner Grubu'nun Yapısı ve Operasyonları Üzerine Bir İnceleme. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 111-130.

Citation Information: Erkan, A. Ç. and Ateş, A. (2023). An Assessment of the Structure and Operations of the Wagner Group. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 111-130.

GİRİŞ

Yakın geçmişte Libya'da uluslararası hukuk ışığında meşru kabul edilen Mutabakat Hükümetine karşı Hafter önderliğinde yürütülen isyan girişimleri sırasında Rus özel askeri şirketi Wagner Grubu'nun aktif olarak sahada rol oynadığının anlaşılmasıyla birlikte bu kapsamdaki oluşumlar uluslararası gündemin yeniden en önemli gündem maddelerinden birisi haline gelmiştir. Bu bağlamda, Kafkasya ve Afrika başta olmak üzere Rusya Federasyonu'nun (Rusya) genişleme politikasına paralel olarak etkinliğini arttıran Wagner Grubu küresel bir aktör olarak öne çıkmaktadır. Wagner benzeri oluşumların ön plana çıkmaya başlaması genel olarak iki açıdan önem taşımaktadır. Bunlardan ilki güvenliğin özelleştirilmesi olgusuyla açıklayabileceğimiz, devlet-dışı aktörlerin kamusal alanla özdeşleştirilen bir sektördeki yaygınlaşan faaliyetleriyken diğeri ise ekonomik açıdan devasa rakamların söz konusu olduğu bir pazarda bir girişimcilik örneği olmasıdır.

Wagner ve benzeri oluşumlar başta olmak üzere birtakım devlet-dışı aktörlerin dış müdahale aracı haline gelerek çatışmaların tarafları arasında yer almasını güvenliğin özelleştirilmesi kapsamında ele almak mümkündür. Dolayısıyla, bu denli önemli bir konunun uluslararası ilişkiler disiplini literatüründe çalışılması kaçınılmaz hale gelmektedir. Özellikle son dönemde literatürde bu yönde bir eğilim gözlemlense de gelinen aşamada henüz yeterli sayıda nitelikli çalışmaya ulaşılmadığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, bu çalışma Wagner Grubu'nun özellikleri ve operasyonları kapsamında bir çerçeve oluşturarak uluslararası ilişkiler literatürüne önemli ölçüde bir katkı yapma amacı taşımaktadır.

Ortaya çıkışlarından günümüze kadar olan süreçte genel olarak negatif yönlü değerlendirilse de özel askeri şirketler küresel ölçekte gelişimlerini hızla sürdürmektedirler. Uluslararası ilişkilerde artan etkisine rağmen literatürde Wagner Grubu hakkında, birkaç örnek dışında, detaylı çalışmalar bulunmamaktadır. Bu bağlamda bu çalışma iki temel soruyu cevaplamayı amaçlamaktadır. Bunlar; Wagner Grubu'nun uluslararası ilişkilerde neden önemli bir aktör haline geldiği ve Wagner'in Batılı özel askeri şirketlerle benzerlikleri ve farklılıklarının ne olduğudur. Bahse konu soruların cevaplandırılması için ilk olarak, operasyonel bakımdan kendine münhasır bir oluşum olan Wagner Grubu'nun kuramsal çerçevedeki yerini tayin etmek amacıyla özel askeri şirketler ve paralı askerler kavramlarını içeren ilgili literatür incelenmiştir. İkinci olarak, Wagner Grubu hakkındaki literatür ve ilgili dokümanlar taranmıştır. Üçüncü olarak, Wagner Grubu'nun kuruluş süreci ve yapısı incelenmiştir. Dördüncü olarak, Wagner Grubu'nun Orta Afrika, Sudan, Suriye ve Ukrayna'daki operasyonları analiz edilmiştir. Son olarak ise, Wagner Grubu kuramsal ve operasyonel olarak diğer oluşumlara kıyasla farklı olan yönleri ortaya konmuştur.

1. Literatür Taraması

Soğuk Savaş'ın ardından ortaya çıkan yeni güvenlik sistemi güvenliğin hem kavramsallaştırılması hem de hayata geçirilmesi hususlarında geleneksel yöntemlerden ayrılmaktadır (Singer, 2009: 21). Geleneksel güvenlik yaklaşımı olan güvenliğin devletler tarafından/tekelinde bir kamu hizmeti olarak sağlanması ve diğer politika alanlarına göre istisnai bir alan olması (Huntington, 1957: 37) görüşünün aksine, güvenlik tehditlerinin ve aktörlerinin artması ve dinamikleşmesinin sonucu olarak, güvenlik hizmetlerinin sağlanmasında dış kaynaklardan yararlanma (*outsourcing*) ve özelleştirme, özellikle Soğuk

Savaş sonrasında göreceli olarak yaygınlaşmıştır. Bu durumun sonuçlarından birisi olarak aktif hizmet sağlayan özel askeri şirketlerin sayısında önemli ölçüde artış görülmektedir. Ayrıca, Soğuk Savaş sonrası kurulan devletler başta olmak üzere, dünyanın göreceli olarak az gelişmiş coğrafyalarında bulunan ve gelişmişlik düzeyi düşük olan devletler kurumsallaşma eksikliklerinden kaynaklanan güvenlik ihtiyacının karşılanması konusunda özel askeri şirketlerin hizmetlerine yönelik bir talep oluşturmaktadır. Başka bir deyişle, özel askeri şirketler siyasi ve kurumsal açıdan kırılgan devletlerin ilgili kamu hizmetini yerine getirememesi sonucunda pazar payını büyütmektedir (Tangör ve Yalçınkaya, 2010: 136).

Güvenliğin özelleştirilmesinin bir diğer nedeni ise, kurumsallaşma düzeyinden bağımsız olarak, devletlerin kendi tekelinde olan güvenlik hizmetini özel şirketler vasıtasıyla daha az maliyetli olarak gerçekleştirebilmesidir. Özellikle 2000 ve 2015 arasında yaşanan küreselleşme eğiliminin öngördüğü devletlerin yapısal olarak küçülmesi ve bu sayede verimliliğin artarak ataletin azalacağı varsayımları ile devletler, güvenlik hizmetlerini eskiye oranla daha çok özelleştirmiştir (Tangör ve Yalçınkaya, 2010: 136).

Bahsedilen sebepler temelinde, uluslararası sistemin son üç yüz yılının aksine, güvenliğin salt devlet tekelinde olduğu geleneksel yaklaşım, giderek gücünü kaybetmektedir. Özellikle son otuz yılda güvenliğin özelleştirilmesinin hızlanması ve çatışmaların artık uluslararası sistemden çok ulusal veya yerel seviyelerde gerçekleşmesi sebebiyle bu eğilimin ilerleyen yıllarda daha da güç kazanacağını söylemek mümkündür (Mandel, 2001: 130).

2. Paralı Askerler ve Özel Askeri Şirketler

Uluslararası kamuoyunda ve literatüre hâkim olan siyasi söylemlerde aynı kavramsal çerçeve temelinde tartışılmasına ve işlevsel yönden benzerlikler taşımasına karşın paralı askerler ve özel askeri şirketlerin iki farklı oluşum olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Kökenleri Fransız Devrimi'nde herhangi bir milliyet bağı yerine para motivasyonu ile savaşan askerlere dayanan (O'Brien, 2000: 62) paralı askerlik, günümüzde dâhil oldukları savaş veya çatışmalarda ideolojik ve milliyet bağı yerine kontrat ve finansal çıkar ile hareket eden, kendi ülkesi dışında başka bir grup veya ülkede faaliyet gösteren, askeri kapasite ve yeteneklerini finansal açıdan en iyi teklifi sunanlara sağlayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Voss, 2016: 39; Stoner, 2008: 9; Brooks, 2000: 130).

Paralı askerlerin dünyanın çeşitli yerlerindeki çatışmalarda artan derecede rol alması 1990'lardan itibaren gerçekleşmiştir. Bu durumun en temel sebeplerini maddeler halinde sıralamak mümkündür. Bu bağlamda ilk olarak, Soğuk Savaş'ın bitmesinin ardından küresel ölçekte askeri harcamaların azaltılması, devletlerin daha az maliyetli olan bu seçeneği tekrar gündemlerine almasına yol açmıştır (Voss, 2016: 37). Aynı şekilde, Soğuk Savaş döneminde ön plana çıkmaya başlayan yetişmiş askeri güç, özellikle Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB)'nin dağılmasının ardından askeri kabiliyetlere sahip ve işsiz kalan geniş bir kitleye yol açmıştır (Brooks, 2000: 132-133). Dolayısıyla söz konusu yetişmiş askeri güç, özellikle 1990'ların ikinci yarısından itibaren askeri kabiliyet ve hizmetlerini dünyanın çeşitli bölgelerindeki çatışmaların taraflarına sunmaya başlamışlardır.

Soğuk Savaş'ın bitişinin paralı askerleri etkileyen bir diğer etkisi ise güvenliğin yerelleşmesi ve bölgeselleşmesi olmuştur. Soğuk Savaş döneminde küçük ve orta ölçekteki devletler içerisindeki çatışmalar Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve SSCB tarafından küresel

güvenliğin bir boyutu olarak ele alındığı için baskılanabilmiş ve/veya çözülebilmiştir. Soğuk Savaş sonrasındaki süreçte ise bahse konu devletlerin çatışmalarının çözümünde küresel aktörler göreceli olarak etkin bir rol oynamamıştır. Bu durumun bir sonucu olarak, çatışmalı bölgelerde paralı askerlerin yoğunluğu artmıştır. Örneğin, 1990 ve 2000 yılları arasında paralı askerler Angola, Sierra Leone, Meksika ve Kolombiya gibi iç karışıklığın yaşandığı birçok ülkede aktif görev almıştır (O'Brien, 2000: 62). 2000'li yıllarda ise ABD'nin Irak'ı işgali 1990'lar boyunca dünyanın çeşitli bölgelerinde tecrübe kazanan paralı askerlerin dikkatini buraya çevirmesine yol açmış ve hizmetlerine büyük oranda Orta Doğu'da devam etmesine sebep olmuştur. Örneğin, Brookings Enstitüsü'nün 2008 tarihli raporunda sadece Irak'ta otuzdan fazla farklı millettten paralı askerlerin faaliyet gösterdiği tespit edilmiştir (Stoner, 2008: 9).

Paralı askerlerin büyük bir kısmı kendilerini aslen bir unsura bağlanmadan, hizmetlerinin karşılığında bir ücret ödeyen herkes için çalışan profesyonel askerler olarak görürken, bu durumun sürdürülebilirliği önemli bir belirsizlik haline gelmeye başlamıştır. Daha açık bir deyişle, savaşların sona ermesi ve er ya da geç gelen finansal kaynaklarının kesilmesi ihtimali paralı askerlerin işsiz kalma ihtimalini ortaya çıkarmış ve yeni arayışlara yönelmelerini de beraberinde getirmiştir. Söz konusu paralı askerlerin birçoğunun birleşerek aralarında şirket oluşturmalarını bu kapsamda ele almak mümkündür (Singer, 2009: 48).

Özel askeri şirketler ise iş tanımlarındaki benzerliklere rağmen en az üç yönden paralı askerlerden ayrılmaktadır. İlk olarak, sözleşme ve hizmet yönünden özel askeri şirketler daha kurumsal ve geniş hizmetler sunan kuruluşlardır. Buna karşın paralı askerler genellikle tek veya kişisel bağa dayanan küçük bir grup halinde çalışan oluşumlardır. Bu sebeple, paralı askerler ile hizmet alan kişi veya kuruluş arasındaki anlaşmanın bir metne dökülme zorunluluğu yoktur. Aynı şekilde, küçük gruplar halinde çalışma prensibi sebebiyle paralı askerlerin sunabileceği hizmetler nicelik olarak küçük ve orta ölçekte dir. Özel askeri şirketler ise yasal kuruluşlardır ve paralı askerlere göre çok daha kurumsal ölçekte faaliyet göstermektedirlerdir. Bu sebeple, özel askeri şirketler ile hizmet sağlanan taraf arasında bir sözleşme olma zorunluluğu bulunmaktadır (McFate, 2019: 33). Ayrıca, özel askeri şirketler beşerî ve finansal kaynakları doğrultusunda büyük ölçekte ve birçok alanda güvenlik hizmetleri sunmaktadır (Saner vd., 2019: 64-65). İkinci olarak, paralı askerler ve özel askeri şirketler iş birliği yaptıkları kurumlar noktasında da farklılık göstermektedir. Paralı askerler başta Afrika ve Güney Amerika olmak üzere genellikle çatışmalı bölgelerde yaşanan iç savaşlarda taraf olan ve meşruiyet konusunda sıkıntı yaşayan bölgesel liderler veya terör örgütleri ile çalışırken, özel askeri şirketler göreceli olarak meşruiyeti olan devletler ve uluslararası organizasyonlarla çalışmaktadır (O'Brien, 2000: 62). Tarihsel süreçte bu iş birliği kapsamında birçok örnek mevcuttur. 1994 yılında Hırvatistan Savunma Bakanlığı Amerikalı bir özel askeri şirket olan MPRI (*Military Profesional Resources*) ile anlaşmış ve Hırvatistan ordusunun eğitimini bu şirket üstlenmiştir (Adams, 2002: 57). Benzer şekilde, ABD Savunma Bakanlığı ve İstihbarat Topluluğu Irak işgali ve sonrası başta olmak üzere yurtdışında gerçekleştireceği faaliyetler kapsamında birçok kez özel askeri şirketlerden faydalanmıştır (Turcan ve Ozpinar, 2009: 144). Özel askeri şirketlerin ABD açısından en yaygın kullanımını ise askeri yardım süreçleri oluşturmaktadır. Küresel Barış Operasyonları Girişimi (*Global Peace Operations Initiative*) çerçevesinde bölgesel paydaş olan Afrika ülkelerinin ordusunun eğitimini ABD'li DynCorp, MPRI ve PAE isimli şirketler vermiştir (Aning vd., 2008: 615).

Benzer şekilde, son otuz yılda çatışma çözümü ve yönetimi noktasında gelineen güvenlik yönetişimi ihtiyacı sebebiyle hem askeri hem de sivil uluslararası örgütler çatışmalı bölgelerdeki lojistik destek ve kurumsal güvenlik ihtiyacını özel askeri şirketlerden karşılamıştır (Krahmann, 2005: 255; Saner vd., 2019: 64-65). Üçüncü olarak ise, paralı askerler ve özel askeri şirketler uluslararası hukuk bakımından ayrılmaktadır. Paralı askerlik 1989 yılında Paralı Askerlerin İşe Alımı, Kullanımı, Finansmanı ve Eğitiminin Yasaklanmasına Yönelik Uluslararası Sözleşme'nin imzalanması ve 2001 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte yasaklanmıştır (De Nevers, 2009: 174). Özel askeri şirketler ise böyle bir yasağa tabi değildir.

Sonuç olarak uluslararası ilişkiler literatüründeki paralı asker ve özel askeri şirketler kavramlarına bakıldığında Wagner Grubu'nun iki gruba da dahil olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, Wagner Grubu'nun kendisine has (*Sui Generis*) bir kuruluş olduğunu belirtmek gerekmektedir. Ancak, Wagner Grubu'nun paralı askerlerin aksine kurumsal bir yapı olması sebebiyle özel askeri şirket tanımına daha yakın olduğunu ifade etmek mümkündür. Ancak, şirketin yasallığının muğlak olması ve diğer özel askeri şirketler gibi çeşitli devlet, kurum ve uluslararası örgütler ile çalışmak yerine tek müşterisinin Rusya³ olması grubun literatürdeki haliyle tanımlanan bir özel askeri şirket olmadığını göstermektedir.

3. Wagner Grubu

Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından Sovyet dönemi istihbarat ve ordu personeli bireysel ve ekip bağları üzerinden paralı asker olarak özellikle Balkan coğrafyasında yoğun bir şekilde faaliyetlerde bulunmuşlardır (Kuczyński, 2018). 21. yüzyıla kadar edinilen tecrübe özellikle 2000'li yılların başlarında ilgili personelin ve faaliyetlerinin kurumsallaşması noktasında itici bir güç olmuştur. Wagner Grubu'nun öncülerini de kurumsallaşan Rus askeri şirketler oluşturmaktadır. Genel olarak ChVK (*Chastnaja Voennaja Kompanija*) olarak bilinen Rus askeri şirketlerini besleyen iki unsur bulunmaktadır (Kuczyński, 2018). Bunlardan ilki eski FSB (*Federal'naya sluzhba bezopasnosti Rossiyskoy Federatsii*) personellerinin yönettiği şirketler iken ikinci unsur ise eski GRU⁴ (*Glavnoye Razvedyvatel'noye Upravleniye*) personelleri tarafından yönetilmektedir. Diğer bir deyişle, ilk unsuru sivil istihbarat personelinin oluştururken ikinci unsur ise askeri istihbarat personelleri tarafından beslenmektedir.

2005 yılında kurulan ve Orel şehrine kayıtlı Antiterror firması, Wagner'in ilk halini oluşturmaktadır (Marten, 2019b: 190). 2016 yılına kadar faaliyetlerini sürdüren Antiterror firmasında çalışan bir grup emekli FSB personeli ise kuruluştan birkaç yıl sonra Moran Güvenlik Grubu isimli şirketi kurmuştur (Marten, 2019b: 190; Kuczyński, 2018). Moran Güvenlik Grubu'nun bir diğer şirketi olan ve 2012 yılında Hong Kong merkezli kurulan Slavonic Corps şirketinin başarısızlığı sebebiyle yaşadığı yönetimsel kriz sonucunda ise Wagner Grubu 2014 yılında kurulmuştur (Sukhankin, 2019). FSB kaynaklı olarak başlayan Wagner'in lider kadrosu 2012 sonrası yaşanan yönetim krizi sonrası GRU ağırlıklı bir kadroya dönüşmüştür. 2014 yılı ve sonrasında özellikle Ukrayna'da edindiği saha tecrübesi ise Wagner'i Rus güvenlik ekosistemindeki en önemli özel askeri şirket konumuna getirmiştir.

³ Her ne kadar Wagner Afrika'da çeşitli devletler ve gruplar ile çalışsa da bu devletler ve grupların büyük oranda Rusya'nın güdümünde olması ve Wagner faaliyetlerinin Rusya'nın bölgesel ve küresel çıkarları hususunda şekillenmesi sebebiyle, Wagner Grubu'nun tek müşterisinin Rusya Federasyonu olduğunu belirtmek mümkündür.

⁴ GRU 2010 yılında GU ismini almıştır.

Wagner'i kendine özgü kılmakla birlikte hem diğer Rusya menşeli özel askeri şirketlerden hem de uluslararası sistemdeki diğer benzer kuruluşlardan ayıran çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki Wagner'i oluşturan ve yöneten kadronun hibrit bir yapıda olmasıdır. Kuczyński'nin bahsettiği üzere, Rus güvenlik ekosistemindeki özel şirketler ya FSB ya da GRU personelinin himayesi ve eğitimi altında faaliyet göstermektedir (Kuczyński, 2018). Ancak, Wagner'in stratejik planlama hususundaki yöneticilerinin çoğu hala FSB kökenli isimlerden oluşurken saha personeli ve eğitmenlerinin çoğu GRU personelinden oluşmaktadır. Örneğin, Ukrayna istihbarat servisi SBU (*Sluzhba bezpeky Ukrainy*) Wagner personeline Molmino'da askeri eğitim veren yirmi beşten fazla personelin GRU çalışanı olduğunu tespit etmiştir (Rabin, 2019). Bu bağlamda, Wagner, yönetici ve eğitici kadrosunun hibrit yapısı sebebiyle diğer Rusya menşeli özel askeri şirketlerden ayrılmaktadır.

Wagner'i benzerlerinden ayıran diğer bir unsur ise şirketin Rusya Federasyonu Başkanı Vladimir Putin ve yakın çevresindeki siyasal elitler ile olan çok yakın ilişkisidir. Şüphesiz, Rusya'nın güvenlik ekosistemindeki diğer şirketlerinde Rus siyasi eliti ile hem ticari hem de geçmişten gelen (siloviki kültürü) bağları bulunmaktadır. Ancak, Wagner'in diğer şirketler içerisinde öne çıkmasını ve daha aktif rol almasını sağlayan göreceli olarak 'daha özel' bir ilişki bulunmaktadır: Yevgeny Prigozhin ve Vladimir Putin'in ilişkisi. Kimberly Marten'in 7 Temmuz 2020 tarihinde ABD Temsilciler Meclisi, Dış İlişkiler Komitesi, Avrupa, Avrasya, Enerji ve Çevre Alt Komisyonu'nda gerçekleştirilen görüşmede belirttiği üzere, Yevgeny Prigozhin ve Vladimir Putin'in tanışıklığı ve ortaklığı 1990'lı yıllarda St. Petersburg'da başlayan ve yaklaşık otuz yıllık bir süreçtir (Marten, 2020). Vladimir Putin'in 2000 yılında Başkan seçilmesinin ardından geliri dramatik bir biçimde artan Prigozhin, Putin ile ilişkisi sayesinde artan yemek sektöründeki yatırımları sebebiyle 'Putin'in aşçısı' olarak anılmaya başlanmıştır (Mackinnon, 2021).

2010 yılı ve sonrasına gelindiğinde ise Prigozhin ve Putin arasındaki ilişki hem Prigozhin'in ticari çıkarları hem de Rus dış politikası ekseninde iki tarafın da göreceli olarak kazandığı yeni bir ilişki türüne evrilmiştir. Özellikle 2014 yılı ve sonrasında ise bu ilişkinin operasyonel kısmını Wagner Grubu'nun faaliyetleri oluşturmuştur. Wagner Grubu'nun operasyonları incelendiğinde şirketin faaliyet gösterdiği alanların Prigozhin'in ticari çıkarları ve Rus ulusal çıkarlarının kesiştiği coğrafyalar olduğunu tespit etmek mümkündür (Rabin, 2019). Prigozhin'in ilgili coğrafyalardaki yatırımları güvene alınıp artarken, aynı şekilde ilgili coğrafyadaki Rus etkisi de artmaktadır. Örneğin, Wagner Grubu'nun 2017'de Sudan'da faaliyet göstermesi ile birlikte hem ülkedeki Rus etkisi artmış hem de Prigozhin ülkedeki madenlerin işletmesini devralmıştır (Rabin, 2019). Diğer yandan, Prigozhin'in varlığı Wagner Grubu'nun faaliyetlerinin olası olumsuz sonuçları konusunda Rusya Federasyonu'na makul bir reddedilebilirlik imkânı da sağlamaktadır (Rondeaux, 2019a). Örneğin, 2018 yılında verdiği bir mülakatta Vladimir Putin, Yevgeny Prigozhin'in Rus Hükümeti'nde resmi bir görevi bulunmadığını belirterek Wagner Grubu'nun faaliyetleri konusunda ülkesinin bir sorumluluğu olmadığını belirtmiştir (Reynolds, 2019).

Özel askeri şirketler konusunda Rusya Federasyonu'nun iç hukuk süreci Wagner'i uluslararası benzerlerinden ayıran bir başka unsuru oluşturmaktadır. 1996 yılında yürürlüğe giren Ceza Kanunu'nun 359. maddesi uyarınca özel askeri şirketler ve paralı askerlik Rusya'da hukuken yasaktır (Marten, 2019b: 184). Bu kapsamda, Wagner başta olmak üzere Rusya

menşeiyle özel askeri şirketler herhangi bir hukuki ya da yasama denetimine tabi tutulmamaktadır (Rondeaux, 2019b). Özel askeri şirketler ile ilgili yasal düzenleme yapılmasına yönelik çeşitli girişimler ise Rus yasama organı Duma'dan geçememiştir (Reynolds, 2019). Bu durumun sonucu olarak, Wagner'in faaliyetlerinin hukuken tanınmadığı ve sorumluluk üretmediği ancak aynı faaliyetlerin Rus siyasal karar alıcılar tarafından kamuoyu önünde takdir edildiği ve ilgili faaliyetlerin Rus güvenlik stratejileri ile uyumlu ve eşgüdümlü olduğu bir gri alan oluşturulmuştur. Wagner ise bu gri alanda faaliyet gösteren en önemli ve aktif şirket olarak diğer uluslararası benzerlerinden ayrılmaktadır.

3.1. Wagner Grubu'nun Operasyonları

Literatür, Rusya'nın askeri araçları arasında yer almaya başlayan ve hukuken özel sektör statüsünde olan birtakım şirketlerin, Moskova'nın uluslararası alandaki jeopolitik yetenekleri ve varlığının geliştirilmesine hizmet ettikleri şeklinde yorumlanması yönündedir (Østensen ve Bukkvoll, 2021: 1). Dolayısıyla Rusya'nın Wagner aracılığıyla gerçekleştirdiği faaliyetleri bir bakıma gücün sonucu ve prestij olarak güç olarak nitelendirmek mümkündür. Bu bağlamda sonuç olarak güç ile kastedilen Robert Dahl'ın, gücü birisine başka türlü yapamayacağı bir şeyi yaptırabilme yeteneği olarak kavramsallaştıran klasik realistlerin halen daha baskın yorumuyken; (Dahl, 1957: 203) prestij için güç ile Robert Gilpin tarafından öne sürülen daha "potansiyel bir şekilde güç ifade edilmektedir. Wagner açısından ele alındığında Gilpin'in yaklaşımı daha kabul edilebilir durumdadır. Öyle ki gücünüz tanınırsa, genellikle amaçlarınıza onu kullanmak zorunda kalmadan ulaşabilirsiniz (Østensen ve Bukkvoll, 2021: 2-3). Ayrıca Gilpin'in bir güç kaynağı olarak prestiji araçsal olarak yorumlamasına ek olarak, prestijin daha doğrudan bir psikolojik çekiciliğe sahip olduğu belirtilmelidir. Devlet liderleri ve hatta bazen tüm halklar, ne tür somut sonuçlar doğurabileceğinden bağımsız olarak, prestij olarak iktidarın tadını çıkarabilmektedirler (Gilpin, 1981: 31).

Her ne kadar devlet dışı silahlı aktörlerin kullanılması devlet yetkilileri tarafından inkâr edilse de Rusya'nın bu konuyla ilişkili Wagner örneğindeki gibi önemli bir sicile sahip olduğu bilinmektedir (Østensen ve Bukkvoll, 2021: 2). Wagner Grubu'nun operasyonları Rusya'nın güvenlik ve dış politika öncelikleri doğrultusunda yoğunlaşmıştır. 2011 ile 2021 yılları arasında Wagner'in rol aldığı faaliyetleri üç grupta incelemek mümkündür. Ortadoğu özelindeki operasyonların merkezi Suriye iken, Rusya'nın yakın çevresinde Wagner en çok Ukrayna'da faaliyet göstermiştir. Rusya'nın etkisinin giderek arttığı Afrika kıtasında ise Wagner, Libya, Orta Afrika Cumhuriyeti ve Sudan'da aktif bir şekilde rol almıştır. Bunun yanı sıra aktif görevleriyle birlikte Wagner hakkında yapılan bir dizi araştırmalar, oluşumun operasyonlarına ilişkin birtakım ipuçları vermektedir. Bu bağlamda Wagner'in yalnızca Rusya dışında faaliyet gösterdiğini ifade etmek mümkündür (Marten, 2019b: 183).

Son beş yılda Wagner ile ilişkili olarak yapılan araştırmaların sayısında önemli ölçüde artış gözlemlenmektedir. Ancak, söz konusu kayda değer ölçüdeki artışa rağmen uluslararası ilişkiler literatürünün Wagner'in rolü ve kapasitesi gibi konularda halen daha çok eksik durumda olduğunu söylemek mümkündür. Wagner hakkındaki bu eksiklik de kaçınılmaz olarak grubun literatürde ve uygulamadaki yeri hakkında doğru olmayan kavramsallaştırmalara yol açmaktadır. Örneğin Wagner'in Academi (Eski adıyla Blackwater) ve DynCorp International gibi Batılı şirketlerden farklı olmayan bir özel askeri şirket olduğu

yönündeki doğru olmayan kavramsallaştırmaları bu kapsamda ele almak mümkündür (Reynolds, 2019).

Yalnızca Rusya sınırları dışında faaliyet gösteren Wagner'in aktif rol aldığı coğrafyalardan birisi Suriye'dir. Bu bağlamda, Suriye'deki gelişmeler kapsamında Wagner'in Rusya'nın bölgedeki güvenlik sorunlarının çözümünde sıklıkla başvurduğu araçların başında geldiğini ifade etmek mümkündür. Suriye'de Arap Baharı sonrasında yaşanan karışıklığın iç savaşa evrilmesi Rusya'nın bölgedeki en önemli müttefiki olan Esad yönetimi ile ilişkilerini yeniden düzenlemesine ve Esad yönetimine askeri ve lojistik destek sağlamasına yol açmıştır. Bu bağlamda özellikle 2012 yılında Irak Şam İslam Devleti (İŞİD)'nin Suriye'de geniş toprakları kontrol etmeye başlaması ile birlikte Rusya menşeli özel askeri şirketlerin Suriye'de daha etkin olması için bir fırsat penceresi doğmuştur. Suriye kapsamında ele alındığında söz konusu yapılanmaların üstlenmiş olduğu misyonlar ise iki farklı şekilde gerçekleşmiştir. Bunlardan ilki geleneksel koruma başlığı altında ele alabileceğimiz Suriye'deki Rus özel operatörleri için lojistik bağlantı sağlamak ve yerel milislerin eğitilmesi kapsamındayken, bunun da ötesinde daha saldırgan misyonları kapsayan faaliyetleri de bir diğer başlık altında ifade etmek mümkündür. Saldırgan misyonlara geçişin temel motivasyonu ise şüphesiz Rusya'nın sahada Esad rejiminin devamına yönelik risklerin ortadan kaldırılması isteğidir. Bu süreçte Wagner hem askeri yardım kapsamında hem de operasyonel olarak bölgedeki etkili unsurlardan birisi olmuştur.

Wagner'in Suriye coğrafyasında aktif rol oynamaya başlamasında Ukrayna kriziyle bağlantılı gelişmeler de önemli ölçüde etkili olmuştur. Bu bağlamda Wagner'in Suriye coğrafyasında aktif rol oynamaya başlamasının diğer Rus askeri oluşumlara nazaran nispeten üç yıl gibi daha geç bir tarihe dayandığını ifade etmek mümkündür. Daha açık bir deyişle, 2015 yılında Moskova'nın Doğu Ukrayna'daki bazı düzensiz grupları demobilize etmeye başlamasının Wagner için yeni bir fırsat yarattığını ifade etmek mümkündür. Ukrayna'nın doğusundaki gelişmelerle Wagner'in Suriye coğrafyasına dahil olması arasındaki ilişkide ise birbiriyle bağlantılı iki faktör etkilidir. Birinci faktör Ukrayna'nın doğusunda Moskova tarafından seferber ettiği ilk düzensiz grupların büyük oranda daha sonra Wagner'i oluşturan kişilerden oluşmasıyken diğeri ise bu kişilerin Ukrayna coğrafyasında edindikleri saha tecrübesi ve Moskova'nın güvenini kazanmış olmalarıdır. Dolayısıyla, Rusya'nın kalıcı şekildeki paralı asker gücü oluşturmaya yönelik uzun süredir devam eden girişimleri Wagner'in Suriye'de daha etkin olmasına sebep vermiştir (Reynolds, 2019).

Wagner benzer faaliyetler gerçekleştiren diğer oluşumlarla birlikte ele alınmaması gereken bir yapılandırma değildir. 2018 yılında Suriye'de yaşanan bir gelişme sonrasında ortaya çıkanlar, Wagner'in emsallerinden farklı olduğunu destekleyici yöndedir. Söz konusu delillerin Wagner'in sıradan özel askeri şirketlerinden farklılaşan yönlerini ortaya çıkarttığını iddia etmek mümkündür. Bu bağlamda altı yüz Wagner savaşçısının 2018 yılında Conoco'nun Deir Ezzor'daki doğal gaz tesisinde ABD özel kuvvetleri ve müttefiklerden oluşan personel tarafından yönetilen bir karakola saldırması ve sonrasında yaşananlar son derece önemlidir.⁵

⁵ 7 Şubat 2018 tarihinde Suriye'nin kuzeyinde ağır savaş teçhizatıyla donatılmış 600 kişilik Wagner Grubu ile ABD ile birlikte hareket eden sözde yerel güçler (SDF) ile çatışmaya girmiştir. Wagner, içerisinde Amerikalı danışmanların da bulunduğu gruba yönelik hava saldırısı istemiştir. Ardından, Wagner Grubu'nun bulunduğu bölgelere yoğun Amerikan hava saldırısı ve roket atışı gerçekleşmiştir. Vietnam Savaşı'ndan sonra Amerikan ve Rus ordularının direkt olarak ilk çatışması olan bu süreç bittiğinde 300 Wagner personelinin öldüğü belirlenmiştir. (Reynolds, 2019).

ABD'li güçlerin Rusya'nın bu saldırıdan haberi olmadığını açıklamasının ardından 300 Wagner personelinin öldürdüğünü duyurmasıyla da ilk deliller gün yüzüne çıkmaya başlamıştır. Söz konusu deliller bu saldırının neden ve nasıl gerçekleştiği konusunda olmasa da altında yatan temel motivasyonu tam anlamıyla açıklamaktadır. Bu yöndeki en iyi açıklama Prigozhin'in daha fazla enerji varlığı elde etme isteği şeklindedir (Reynolds, 2019). Ancak delillerin açıkladığı asıl önemli şey ise şüphesiz Rusya ile Wagner arasındaki ilişkiye dair ipuçlarının ortaya çıkmasıdır. Dolayısıyla, Donetsk'te rüşünü ispatladıktan kısa bir süre sonra Eylül 2015'te Moskova'nın Suriye'deki resmi müdahalesine katılarak Palmyra ve Deyrizor'un ele geçirilmesinde başrol oynayan Wagner'in, Rus ordusunun kayıt dışı bir kolu olarak işlev gördüğünü söylemek mümkündür. Wagner savaşçılarının Rus askeri uçaklarıyla Suriye'ye uçuşu, Rus askeri hastanelerinde tedavi görmesi, operasyonlarda düzenli Rus kuvvetleriyle birlikte çalışması ve Vladimir Putin tarafından kişisel olarak imzalanan Rus askeri madalyalarıyla ödüllendiriliyor olması da bu durumun diğer göstergelerindendir (Hauer, 2018).

Wagner'in, Ukrayna ve Suriye'deki faaliyetleri Rusya'nın sınır ötesi gayelerinde rol alma potansiyeli olan önemli aktörlerden birisi olmasını pekiştirmiştir. Bu durumun bir sonucu olarak sahadaki başarısı tartışmalı da olmasına rağmen sonraki aşamada Wagner'in özellikle Afrika kıtası gibi dünyanın çeşitli bölgelerindeki gelişmelerde de sahada aktif olarak yer almaya başladığına dair güçlü ipuçları mevcuttur.⁶ Buna karşın söz konusu bölgelerin önemli bir kısmında Wagner'in Ukrayna ve Suriye'deki faaliyetlerinden farklı şekilde hareket ettiği görülmektedir. Ancak Ukrayna ve (daha az ölçüde) Suriye ile uzun bir geçmişi olsa da Wagner'in şu anki odak alanı Orta Afrika için böyle bir şey söylenemez. Hatta Rusya ve Sudan arasında geçen yılın sonlarında gerçekleşen güvenlik iş birliği konulu görüşmelerin ardından, Rus yüklenicilerin ülkedeki yerel hükümet yanlısı milisleri eğittiğini gösteren bir video ortaya çıkmıştır. Bunun sonrasında, Mart 2018'de Kremlin'in 170 sivil danışmanın hükümet güçlerini eğitmek için Orta Afrika Cumhuriyeti'ne geldiğine dair bir açıklama yapılması şeklindeki bunun göstergelerindendir (Hauer, 2018).

Wagner'i Rus özel askeri şirketlerinin uluslararası ölçekte yayılmasının bir göstergesi olarak nitelendirmek mümkündür. Bu bağlamda Wagner'in Afrika coğrafyasında giderek artan mevcudiyeti bir bakıma Rusya'nın uluslararası ölçekte artan etkisiyle doğrudan ilişkilidir. Wagner'in Afrika'ya yönelimi, temasları ve faaliyetleri göz önüne alındığında söz konusu ilişki daha net bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Güncel gelişmeler Wagner'in Rusya'nın Afrika'daki dış politika araçlarından birisi haline geldiğini işaret etmektedir. Ukrayna krizi sonrasında Batılı ülkelerin ekonomik yaptırımlarına maruz kalan Rusya'nın yeni pazar arayışları doğrultusunda Afrika'ya yönelmesiyle, Wagner'in bölgedeki varlığının aynı döneme denk gelmesi bunun göstergelerindendir. Ayrıca, Wagner'in bölgedeki faaliyetleri de söz konusu bağlantıyı destekleyici yöndedir. Wagner'in bölgedeki enerji tesislerinin güvenliğini üstlenmesiyle Rusya'nın Afrika'daki değerli madenlere, petrol ve doğal gaz

⁶ Wagner, sadece sahadaki faaliyetleriyle gündeme gelmemektedir. Uluslararası kamuoyunda Wagner'in karanlık tarafının olduğu yönünde iddialar mevcuttur. Örneğin Yekaterinburg'daki bir balkondan aniden düşen Maxim Borodin ve işi nedeniyle ölüm tehditleri aldıktan sonra saklanmak zorunda kalan Saint Petersburg gazetecisi Denis Korotkov gibi iki Rus gazetecinin Wagner'i araştırırken yaşadıkları hadiseleri bu kapsamda ele almak mümkündür. (Hauer, 2018)

kaynaklarına erişimi yönündeki uğraşısı birlikte ele alındığında bu yönde bir sonuçla karşılaşmaktadır (Marten, 2019a: 157).

Wagner son yıllarda özellikle OAC, Sudan ve Mozambik gibi Sahra Altı Afrika ülkelerinde aktif olarak girişimlerde bulunmaktadır. Bu üç ülkedeki girişimler Rusya'nın bölgeye ilişkin amaçları göz önüne alındığında son derece dikkat çekici olmakla birlikte önceki dönemlerle karşılaştırıldığında Wagner'in yeni misyonlar edindiğini de göstermektedir. Öyle ki, bu üç durumda Wagner'in misyonlarının esas olarak siyasi etki, maden çıkarma hakları ve diğer ekonomik anlaşmalar karşılığında rejim koruyucu önlemler sağlamaya odaklandığını belirtmek mümkündür. Bu bağlamda Wagner'in yeni misyonu ekonomik fırsatlar aramanın yanında, Afrika'daki jeopolitik rekabette yer alarak Rusya'ya büyük bir güç olarak saygıyı yeniden kazandırmaktır (Østensen ve Bukkvoll, 2021: 10). Suriye ve Donbas'ın aksine Wagner'in bu coğrafyada farklı şekilde konuşlandırılması ve Sahra Altı Afrika'daki varlıkları, Rusya lehine dost rejimlere karşı bölgede siyasi nüfuz elde etmek amacıyla kullanması bunun göstergelerindedir. Bu doğrultuda Wagner'in diğer bölgelerden farklı olarak Sahra Altı Afrika'da üstlenmiş olduğu en önemli yeni misyonlardan birisinin Rus yetkililerin ve iş dünyasının elitlerinin bu ülkelerdeki maden hakları hususunda imtiyaz etmesi olduğunu belirtmek mümkündür.

OAC, Rusya için son dönemdeki en önemli Afrika ülkelerindedir. Yakın tarihteki ikili ilişkiler incelendiğinde OAC'nin Rusya'nın Sahra Altı Afrika'daki kilit müttefiklerden birisi haline geldiğini iddia etmek mümkündür. Bu aşamada Wagner'in ikili ilişkilerin gelişiminde önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Rusya'nın Wagner aracılığıyla ülkeye askeri danışmanlık ve eğitim hizmetleri sağlamasının ilişkilerin gidişatında belirleyici olmaktadır. Bu kapsamda 2018'de Rusya'nın, dönemin OAC Başkanı Faustin-Archange Touadera'yı ülkede devam eden iç savaş ortamında isyancılara karşı koruma sağlamak için askeri personel ve polisi eğitmek üzere 175 eğitmen göndermesi ikili ilişkiler için önemli bir gelişmedir. Bu tarihten itibaren ülkeye başta askeri yardım sağlayan Rusya ile OAC'nin özellikle ikili ekonomik ilişkilerindeki gelişim bunun göstergelerindedir. Taraflar arasındaki ilişkilerin gelişimindeki en önemli gelişmelerden birisi ise OAC'nin bu süreçte Rus şirketlere özellikle elmas madenciliği gibi kritik alanlarda önemli imtiyazlar vermesi ve ülkedeki önemli medya kuruluşlarında düzenlemeler yapmasını onaylamasıdır (Sixto, 2020). Wagner'in Rusya için üstlenmiş olduğu en önemli misyonlardan birisi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Wagner'in OAC'ne geliş tarihinin hükümetin altın ve elmas madenciliği lisanslarını Rus sermayeli Lobaye Invest Sarlu'ya verdiği zamana denk geliyor olması söz konusu ifadeyi desteklemektedir. Aynı şekilde, BM yetkilileri de iki şirketin birbiriyle bağlantılı olduğunu sıklıkla dile getirmektedir (Bax, 2021).

Tablo 1: Wagner Grubu'nun Afrika'daki Faaliyetleri

	Yerel Unsurların Eğitimi	Rus Yatırımlarının Güvenliğinin Sağlanması	Siyasi Tarafalara Destek Olunması	Aktif Olarak Çatışmalara Katılım	Resmi Askeri Ekipman Yardımı
Sudan	X	X	X		
OAC	X	X	X		
Madagaskar	X	X	X		
Mozambik			X	X	
Libya	X		X	X	X

Kaynak: Kragin ve Mackenzie, 2020

SSCB'nin Mozambik'teki bağımsızlık hareketine yardımından sonraki süreçte Rusya'nın bu ülkedeki etkisini artırmasında yaygın şekilde devam eden terörist ayaklanmalar etkili olmuştur. Bu bağlamda, Eylül 2019 tarihinde Wagner güçleri Kuzey Cabo Delgado eyaletindeki İslam Devleti olarak nitelendirilen örgütün isyanıyla mücadele etmek için Mozambik'e konuşlanmıştır. Buna karşın Wagner Mozambik için tek tercih olmamıştır. ABD'li özel askeri şirketlerden bazılarının Rusya'yla birlikte Mozambik'e teklifte bulunduğu bilinmektedir (Cotterill, 2021). Dolayısıyla Rusya ve ABD'nin yapmış olduğu tekliflerini değerlendiren Mozambik'in tercihi Wagner yönünde olmuştur. Mozambik'in bu tercihi ABD'li şirketin Ruslara kıyasla daha düşük fiyat vermesine rağmen yapılmıştır. Yapılan tercihte iki unsur önemli rol oynamaktadır. Bunlardan ilki dönemin Devlet Başkanı Felipe Nyusi'nin, Mozambik'in Moskova'ya olan borcunun yüzde 90'ından fazlasını bağışlama kararından dolayı Rusya'ya karşı bir yükümlülük hissetmesiyken, taraflar arasındaki tarihi bağların da yapılan tercihlerde dolaylı da olsa ayrıca etkili olduğu görülmektedir. Nyusi'nin SSCB'nin Mozambik'in bağımsızlık hareketine yardımı için teşekkür etmesini bu kapsamda ele almak mümkündür (Sixto, 2020). Dolayısıyla süreç Wagner aracılığıyla Rus danışmanlar ve teçhizatların Başkan Nyusi'nin isyancılara karşı kampanyasına yardım etme amacıyla ülkeye gelmesiyle sonuçlanmıştır. Terör saldırılarının önlenmesine ek olarak Rusya ve Mozambik Wagner aracılığıyla Rus işletmelerinin ülkedeki LNG faaliyetlerini kapsayan bir dizi anlaşmalar yapmışlardır. Bu bağlamda fizibilitesi Wagner'in Mozambik'teki başarısına dayanan bu anlaşmalarla, Rusya'nın ekonomik iş birliğini artırma ve hatta Güney Afrika'da yeni boru hatlarını genişletme potansiyeline sahip konuma geldiğini ifade etmek mümkündür (Sixto, 2020).

Rusya'nın Wagner aracılığıyla Afrika'da etkin olmaya çalıştığı bir diğer önemli ülke ise Sudan'dır. Rusya ile Sudan arasında askeri alandaki iş birliği Soğuk Savaş döneminden itibaren nispeten kesintisiz olarak devam etmektedir. Taraflar arasındaki iş birliği sürecinde iki dönüm noktası ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki SSCB'nin Soğuk Savaş yıllarındaki önemli bir ortağı olarak bilinen Sudan'a 1955-1972 döneminde yapmış olduğu askeri ekipman desteğiyle bir diğeri ise 1983-2005 arasında süreçte ülkedeki iç savaşı kapsayan zaman

dilimidir. Buna karşın belirli bir tarihsel geçmişe dayansa da Rusya-Sudan arasındaki etkileşimler resmîyette, Soğuk Savaş'ın son ermesinin ilk yıllarında SSCB'yle olana kıyasla daha düşük profilde yürütülmüştür. Fakat, 1991 yılı sonrasında Rusya ve Sudan arasındaki anlaşmaların resmî düzeyde düşük profilde yürütülmesine karşın gayri resmî olarak daha yüksek seviyede ilerlediği görülmektedir. 2007-2008 yıllarında yayımlanan birçok raporda Rusya'nın BM'nin Darfur'la ilişkili ambargosunu ihlal ettiğine yönelik ifadeler bunun göstergelerindendir (Pilgrim, 2014). Bu süreçte Rusya'nın ülkeye paralı askerler gönderdiğine yönelik iddialarla karşılaşmak mümkündür. Söz konusu iddialar Moskova'nın ülkede insan haklarını ihlal ettiğine kadar uzanmakla birlikte Rusya, Sudan'da uzun süredir diktatör olarak nitelendirilen Ömer El Beşir'in destekçisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Wagner'in bu noktada önemli bir araç görevi üstlendiğini ifade etmek mümkündür. Öyle ki Wagner'in bu coğrafyadaki girişimleri Rusya'ya önemli ölçüde kazanım olarak geri dönmektedir. Dolayısıyla, Wagner'in ülkede konuşlandırılmasının salt Sudan ordusunun desteklenmesi ve Rusya'nın Ömer El Beşir'in yanında yer almasının ötesinde bir anlam ifade etmektedir. Wagner güçleri Rus elitlerinin ülkenin batısındaki altın madenlerine erişim sağlamasında da rol oynamıştır (Siege, 2021: 83).

3.2. Wagner Grubu ve Rus Milliyetçiliği

Yevgeny Prigozhin uzun süredir Moskova'nın ulusal güvenlik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için bir vekil olarak hizmet vermektedir. Bu bağlamda Prigozhin'in, ABD Adalet Bakanlığı tarafından Rusya Federasyonu İnternet Araştırma Ajansı adına bir trol fabrikasını yönetmedeki rolü nedeniyle suçlanmış olması ülkesinin ulusal çıkarları yönünde hareket ettiğinin göstergelerindendir. Bunun yanı sıra Prigozhin'in Rusya için ön plana çıktığı en önemli olaylardan bir tanesi 2018 yılında gerçekleşen ABD ara seçimlerindeki oynadığı iddia edilen roldür. Beyaz Saray'a göre Prigozhin, 2018 ABD ara seçimlerini etkilemek için tasarlanan bir proje konusunda yetkili ve faaliyet gösteren biri isimdir. Prigozhin'e ABD Hazine Bakanlığı tarafından 13848 sayılı Yürütme Kararı uyarınca yaptırım uygulanmasını bu kapsamda ele almak mümkündür. Fakat söz konusu yaptırım ilk değildir. Bilindiği üzere öncesinde, Prigozhin, Ukrayna'daki karışıklıktaki rolü nedeniyle de cezaya çarptırılmıştır. Dolayısıyla uluslararası kamuoyunca Prigozhin ile birlikte Wagner Grubu'nun faaliyetleri de aynı doğrultuda algılanmaktadır (The Soufan Center, 2020).

Wagner Grubu fon akışını başarıyla çeşitlendirmektedir. Bunların bir kısmı Prigozhin'in Kremlin ile yakın bağları tarafından finanse edilirken, grup ayrıca yabancı fon kaynaklarıyla da desteklenmektedir. Örneğin OAC'deki faaliyetleri için Wagner'e kısmen altın ve elmas olarak ödeme yapılmıştır (Bax, 2021). Bunun yanı sıra benzer şekilde, Wagner Grubu'na Suriye'deki faaliyetleri için özellikle petrol ve gaz olmak üzere doğal kaynaklarla ödeme yapıldığı da bilinmektedir. Wagner gibi kuruluşların alternatif ödeme yöntemleri kullanması ise şaşırtıcı değildir. Böyle bir ödeme yöntemi, mali durumunu gizlemekle ilgilenen bir kuruluş için idealdir. Öncelikle değerli taşlar taşınabilir, resmî finansal sistemin incelemesinden kaçırılabilir ve kolayca aklanabilir. Ayrıca ABD Hazine Bakanlığı'nın yaptırımlarına tabi olması da Wagner'in emtia ve değerli taşlar şeklinde alternatif ödeme yöntemlerini kullanılmasını bir bakıma zorunlu hale getirmektedir (The Soufan Center, 2020).

Kısmen özel askeri şirket nitelikleri taşısa da Wagner'in benzerlerinden önemli ölçüde farklılaşan yönleri bulunmaktadır. Söz konusu farklılaşan yönler en başta şirketin temel

motivasyonlarında açıkça görülmektedir. Wagner'in temel motivasyonları maddi ve milliyetçi bir karışım olarak karşımıza çıkmaktadır (The Soufan Center, 2020). Bu bağlamda, Wagner'i diğerlerinden ayıran maddi kazanç boyutundan ziyade sıkı sıkıya bağlı olduğu Rus milliyetçiliği motivasyonu olduğunu ifade etmek mümkündür. Şirketin Rus milliyetçiliğine ilişkin yaklaşımı üç noktada daha belirgin hale gelmektedir. Bunlardan ilk ikisi şüphesiz Wagner'in girişmiş olduğu faaliyetlerde bir nevi Rusya'nın ulusal çıkarları doğrultusunda hareket eden bir aktör olması ve Moskova'nın yönlendirmesi dışında ülke aleyhine müşterilere hizmet sunmamasıdır. Şirketin geçmişten günümüze uzanan zaman dilimindeki eylemleri bunun göstergelerindenken, üçüncü ayırım noktası da şirketin yapılanması ve çalışanlarının nitelikleriyle ilişkilidir. Şirketin askeri lideri Dmitriy Utkin Rus özel kuvvetlerinin eski bir üyesidir. Şirketin birçok üst kademe yöneticileri için de benzer bağlantıların olduğunu ifade etmek mümkündür. Çalışanların nitelikleri bağlamında ise şirketin işe alım noktasındaki uygulamaları son derece önemlidir. Çünkü Wagner'in işe alım süreçlerinde ideolojik motivasyonlar da büyük rol oynamaktadır. Wagner'in ideolojik motivasyonunda Rus toplumunun, gençlik alayları için yeni hükümet girişimleri ve genç yaştan itibaren beyin yıkama ile son yıllarda daha militarize hale gelmesinin ciddi etkisi olduğunu belirtmek mümkündür. Bununla ilişkili olarak Moskova'nın, vatansever seferberlik kisvesi altında bu militan milliyetçiliği aktif olarak teşvik ettiği gözlemlenmektedir. Wagner'in bir nevi işe alım sürecindeki sloganlarından birisi haline gelen "Evinizden 10 bin km uzakta olsanız bile halen anavatanınız için savaşıyorsunuz" şeklindeki ifadeleri bunun en önemli göstergelerinden birisidir (Hauer, 2018).

SONUÇ

Güvenlik konseptiyle ilişkili olarak son dönemde radikal değişimlere tanıklık edilmektedir. Bu bağlamda en önemli gelişmelerden birisi güvenliğin değişen gündemiyle birlikte aktörler açısından meydana gelmektedir. Güvenlik konsepti ciddi ölçüde genişlemiş ve derinleşmiş hatta devlet tekelinden ayrı boyutlarda yeni yaklaşımlar ve kavramlar çerçevesinde ele alınır duruma gelmiştir. Dolayısıyla güvenliğin özelleştirilmesini söz konusu sürecin bir sonucu olarak ele almak mümkündür. Nitelik açısından ele alındığında ise güvenliğin özelleştirilmesi gibi bir değişim uluslararası ilişkiler için son derece radikal bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki uluslararası ilişkilerin temel aktörü olarak devletlerin tekelindeki ve asla özelleştirilmesi gündeme getirilemeyecek kadar hayati bir konu olan güvenlik, dış kaynak kullanımını dahi mümkün kılar hale getirmiştir. Bunun bir sonucu olarak ise en başta güvenlik gibi hayati bir alanda kamu-özel sektör ayrımı arasındaki belirgin hatlarla çizilen sınır gözle görülür şekilde ortadan kalmaya başlamıştır.

Güvenliğin özelleştirilmesi ve dış kaynak kullanımına elverişli hale gelmesi birtakım yeniliklerin de tetikleyicisi olmuştur. Kamusal alanla özdeşleştirilen faaliyetlerin devlet dışı aktörlere devredilmesiyle birlikte yeni oluşumların ortaya çıkmasını bu kapsamda ele almak mümkündür. Özel askeri şirketler söz konusu oluşumların son dönemdeki belki de en önemli örneklerindedir. Başlangıçta uluslararası hukuka aykırı olduğu ifade edilen bu oluşumlar son yıllarda daha etkin roller üstlenir duruma gelmekte, hatta faaliyetlerinin meşrulaştırılmasına yönelik ciddi girişimlere tanıklık edilmektedir. Uluslararası hukukun savunucusu olarak nitelendirilen BM'nin dahi misyonlarında özel askeri şirketleri kullanır hale gelmesini bu kapsamda ele almak mümkündür. Bu sebeple, uluslararası ilişkilerde

giderek önemi artan özel askeri şirketlerin olumlu ve olumsuz yönlerinin halen tartışma konusu olduğunu göz ardı etmemek gerekmektedir.

Özel askeri şirketler bazı noktalarda devletlerin silahlı güçlerinden ayrılmaktadır. En önemli ayırım noktası şüphesiz bu oluşumların herhangi bir milletin temsilcisi ya da menşei olmayan şekilde hareket etmesidir. Dolayısıyla bir devletin askeri gücü olmak yerine müşterilerine kontratlar dahilinde hizmet sunuyor olması özel askeri şirketleri, klasik ordulardan farklılaştırmaktadır. Klasik anlamda birçok örnekte söz konusu şirketlerin bu anlayış çerçevesinde hareket ettiği görülmektedir. Fakat özellikle uluslararası hukuk nezdinde meşrulaştırılma girişimleriyle birlikte bu durum değişmeye başlamıştır. Bu bağlamda menşei olduğu devletten bağımsız kontratlar çerçevesinde hizmet sunan özel askeri şirketlerden bazılarının özellikle son dönemde bu çerçevenin dışında hareket ettiği görülmektedir. Dolayısıyla son yıllarda özel askeri şirketlerden bazılarının, alışagelmışin dışında, menşei oldukları devletlerin salt çıkarları doğrultusunda hareket etmeye başladığını ifade etmek mümkündür. 2014 yılından bu yana dünyanın değişik bölgelerinde faaliyetlerine tanıklık edilen Wagner bunun örneklerindedir.

Rusya menşei özel güvenlik şirketlerinden Wagner Grubu'nun ismi, Ukrayna'nın doğusunda yer alan Donbass bölgesinde Kiev yönetimini hedef alan ayrılıkçı isyanların şiddetli çatışmalara dönüşmesiyle uluslararası kamuoyunun dikkatini çekmeye başlamıştır. Bu kapsamda Wagner bünyesinde iş gören durumundaki profesyonel savaşçıların, Ukrayna'nın doğusundaki şiddetlenen çatışmalarda Kremlin yanlısı ayrılıkçı isyancılarla birlikte sürece müdahil olduğu ifade edilmişti. Wagner üyelerinin kendilerinden emir aldığı iddiaları Kremlin tarafından şiddetle reddedilse de birtakım bulgular ve Wagner'i yakından takip eden kaynakların Reuters gibi uluslararası haber ajanslarına yaptıkları açıklamalar birtakım soruların cevaplanması gerekliliğini gündeme getirmiştir. Bu bağlamda Wagner hem literatürde hem de uygulamada kendine has bir yeri olan ve bu şekilde analiz edilmesi gereken bir oluşum haline gelmiştir. Kavramsal açıdan bakıldığında Wagner'i paralı asker veya özel askeri şirket olarak sınıflandırmak doğru bir yaklaşım değildir. Her ne kadar kurumsal bir yapı olması sebebiyle özel askeri şirket tanımına daha yakın olsa da Wagner'in yasallığının muğlak olması ve diğer özel askeri şirketler gibi çeşitli devlet kurum ve uluslararası örgütler ile çalışmak yerine tek müşterisinin Rusya olması organizasyonun literatürdeki haliyle bir özel askeri şirket olmadığını göstermektedir. Uygulamada ise hibrit bir yönetim ve personel yapısı olması, salt Rusya devletinin güdümünde ve Rus dış politikası çerçevesinde faaliyet göstermesi ve özel bir şirket olarak faaliyet ve işe alımlarından ideolojik motivasyonlarının olması Wagner'i hem ulusal ve uluslararası emsallerinden ayırmakta hem de uluslararası ilişkiler için önemli bir aktör haline getirmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma içerisinde sunduğumuz verileri, bilgileri ve dokümanları, akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimizi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumuzu, bu çalışmada yararlandığımız eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimizi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımızı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririz. Aksi bir durumda aleyhimize doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimizi beyan ederiz.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma iki yazar tarafından hazırlanarak ortaya konulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, T. K. (2002). "Private Military Companies: Mercenaries for the 21st Century". *Small Wars and Insurgencies*, 13 (2), 54-67.
- Aning, K., T. Jaye, ve S. Atuobi (2008). "The Role of Private Military Companies in US-Africa Policy". *Review of African political economy*, 35 (118), 613-628.
- Bax, P. (2021). "Russia's Influence in the Central African Republic". *International Crisis Group*, <https://www.crisisgroup.org/africa/central-africa/central-african-republic/russias-influence-central-african-republic> (08.02.2022).
- Brooks, D. (2000). "Messiahs or Mercenaries? The Future of International Private Military Services". *International Peacekeeping*, 7 (4), 129-144.
- Cotterill, J. (2021). "Mozambique Looks to Private Sector in War Against Islamists". *Financial Times*, <https://www.ft.com/content/2f35c5b0-7084-4bfd-b702-44769a6ac835> (16.02.2022).
- Dahl, R. A. (1957). "The Concept of Power". *Behavioral Science*, 2 (3), 201-215.
- De Nevers, R. (2009). "Private Security Companies and the Laws of War". *Security Dialogue*, 40 (2), 169-190.
- Gilpin, R. (1981). *War and Change In World Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hauer, N. (2018). "Russia's Favorite Mercenaries". *The Atlantic*, <https://www.theatlantic.com/international/archive/2018/08/russian-mercenaries-wagner-africa/568435/> (21.01.2022).
- Howe, H. M. (1998). "Global Order and The Privatization of Security". *The Fletcher Forum of World Affairs*, 22 (2), 1-10.
- Huntington, S. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil Military Relations*. Newyork: Random House.
- Krahmann, E. (2005). "Security Governance and The Private Military Industry in Europe and North America: Analysis". *Conflict, Security & Development*, 5 (2), 247-268.
- Kuczyński, G. (2018). "Putin's Invisible Army". *The Warsaw Institute Review*, <https://warsawinstitute.org/putins-invisible-army/> (20.09.2021).
- Mackinnon, A. (2021). "Russia's Wagner Group Doesn't Really Exist". *Foreign Policy*, <https://foreignpolicy.com/2021/07/06/what-is-wagner-group-russia-mercenaries-military-contractor/> (19.10.2021).

- Mandel, R. (2001). "The Privatization of Security". *Armed Forces & Society*, 28 (1), 129-151.
- Marten, K. (2019a). "Russia's Back in Africa: Is the Cold War Returning?". *The Washington Quarterly*, 42 (4), 155-170.
- Marten, K. (2019b). "Russia's Use of Semi-State Security Forces: The Case of The Wagner Group". *Post-Soviet Affairs*, 35 (3), 181-204.
- Marten, K. (2020). "The GRU, Yevgeny Prigozhin, and Russia's Wagner Group: Malign Russian Actors and Possible U.S. Responses". *Testimony before the Committee on Foreign Affairs Subcommittee on Europe, Eurasia, Energy, and the Environment United States House of Representatives*, <https://www.congress.gov/116/meeting/house/110854/witnesses/HHRG-116-FA14-Wstate-MartenK-20200707.pdf> (19.10.2021).
- Mcfate, S. (2019). *Mercenaries and War: Understanding Private Armies Today*. Washington D.C: National Defence University Press.
- O'Brien, K. A. (2000). "Pmcs, Myths and Mercenaries: The Debate on Private Military Companies". *The RUSI Journal*, 145 (1), 59-64.
- Østensen, Å. G. ve T. Bukkvoll (2021). "Private Military Companies – Russian Great Power Politics on The Cheap?". *Small Wars & Insurgencies*, 33 (1-2), 1-23.
- Pilgrim, S. (2014). "UN peacekeepers 'look on' as 'Russia-backed' war rages in Darfur". *France 24*, <https://www.france24.com/en/20141213-un-peacekeepers-darfur-sudan-look-on-russia-backed-war-rages-unamid> (16.02.2022).
- Rabin, A. (2019). "Diplomacy and Dividends: Who Really Controls the Wagner Group?". *Foreign Policy Research Institute*, <https://www.fpri.org/article/2019/10/diplomacy-and-dividends-who-really-controls-the-wagner-group/> (23.08.2020).
- Reynolds, N. (2019). "Putin's Not-So-Secret Mercenaries: Patronage, Geopolitics, and the Wagner Group". *Carnegie Endowment for International Peace*, <https://carnegieendowment.org/2019/07/08/putin-s-not-so-secret-mercenaries-patronage-geopolitics-and-wagner-group-pub-79442> (12.11.2020).
- Rondeaux, C. (2019a). "Decoding the Wagner Group: Analyzing the Role of Private Military Security Contractors in Russian Proxy Warfare". *New America*, <https://www.newamerica.org/international-security/reports/decoding-wagner-group-analyzing-role-private-military-security-contractors-russian-proxy-warfare/> (12.11.2020).
- Rondeaux, C. (2019b). "How the Wagner Group Helps Putin Expand -and Inflate- Russia's Influence". *World Politics Review*, <https://www.worldpoliticsreview.com/articles/28329/how-the-wagner-group-helps-putin-expand-and-inflate-russia-s-influence> (23.08.2020).

- Saner, R., A. Uchegbu, ve L. Yiu (2019). "Private Military and Security Companies: Legal and Political Ambiguities Impacting The Global Governance of Warfare in Public Arenas". *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 41 (2), 63-71.
- Siege, J. (2021). Russia and Africa: Expanding Influence and Instability. *Russia's Global Reach: A Security and Statecraft Assessment*. (Ed. P. H. Graeme), Garmisch- Partenkirchen: George C. Marshall European Center for Security Studies, 80-90.
- Singer, P. W. (2009). *Kiralık Ordular: Özel Askeri Şirketler*, (Çev. G. Aral ve İ. Yaman) İstanbul: Timaş Yayınları.
- Sixto, D. (2020). "Russian Mercenaries: A String of Failures in Africa". *Geopolitical Monitor*, <https://www.geopoliticalmonitor.com/russian-mercenaries-a-string-of-failures-in-africa/> (08.02.2022).
- Stoner, E. (2008). "Outsourcing the Iraq War: Mercenary Recruiters Turn to Latin America". *NACLA Report on the Americas*, 41 (4), 9-12.
- Sukhankin, S. (2019). "Russian PMCs in the Syrian Civil War: From Slavonic Corps to Wagner Group and Beyond". *The Jamestown Foundation*, <https://jamestown.org/program/russian-pmcs-in-the-syrian-civil-war-from-slavonic-corps-to-wagner-group-and-beyond/> (20.09.2021).
- Tangör, B. ve H. Yalçınkaya (2010). "Güvenlik Yönetişimi Çerçevesinde Özel Askeri Şirketler". *Uluslararası İlişkiler*, 7 (25), 127-154.
- The Soufan Center. (2020). "The Wagner Group: A Russian Symphony of Profit and Politics". *The Soufan Center*, <https://thesoufancenter.org/intelbrief-the-wagner-group-a-russian-symphony-of-profit-and-politics/> (09.02.2022).
- Turcan, M. ve N. Ozpınar (2009). "'Who Let The Dogs Out?': A Critique of The Security for Hire Option in Weak States". *Dynamics of Asymmetric Conflict*, 2 (3), 143-171.
- Voss, K. (2016). "Plausibly Deniable: Mercenaries in US Covert Interventions During The Cold War, 1964–1987". *Cold War History*, 16 (1), 37-60.

EXTENDED ABSTRACT

The dynamism of the era brings about change and transformation in many areas. However, especially recent developments reveal that the dynamism in question is an irresistible process. So much so that at the last stage, it is witnessed that many areas that have been identified with publicity and where change is considered impossible have become unable to withstand this pressure. It is possible to deal with the change and transformation of the national armies, which are perhaps among the most important pillars of the state authority, in this context. This situation, which is related to the national armies, is completely related to the security understanding of the new era.

With the understanding that the Russian private military company Wagner Group actively played a role in the field during the rebellion initiatives led by Haftar against the Government of Reconciliation, which is considered legitimate in the light of international law in Libya in the recent past, the formations within this scope have become one of the most important agenda items on the international agenda again. In this context, the Wagner Group, which has increased its effectiveness in parallel with the expansion policy of the Russian Federation (Russia), especially in the Caucasus and Africa, stands out as a global actor. The emergence of Wagner-like formations is generally important in two respects. The first of these is the widespread activities of non-state actors in a sector identified with the public sphere, which we can explain with the phenomenon of privatization of security, while the other is an example of entrepreneurship in a market with huge economic numbers.

It is possible to consider the fact that some non-state actors, especially Wagner and similar formations, become a tool of foreign intervention and take part in the conflicts within the scope of privatization of security. Therefore, it becomes inevitable to study such an important subject in the literature of the discipline of international relations. Although a trend in this direction has been observed in the literature especially in the last period, it is possible to say that sufficient number of qualified studies has not been reached yet. In this context, this study aims to make a significant contribution to the international relations literature by creating a framework within the scope of the Wagner Group's features and operations.

This article aims to analyze the Russian security company Wagner Group's structure and operations and situate the organization both in literature and in practice. Even though the Wagner Group has become more visible in international affairs and has been actively participating in conflicts in several places in the last eight years, the literature on the organization lacks a comprehensive assessment. By providing a holistic approach, this article argues that Wagner Group represents a unique case both conceptually and in practice. To further the article's argument and to situate the Wagner Group in the literature, relevant studies, reports, and documents were systematically surveyed in the first section of the article. A comprehensive analysis of literature shows that it would not be true to classify and conceptualize the Wagner Group as a private military company or as mercenaries. Despite the Wagner Group being more likely to be a private military company rather than mercenaries due to its institutional capacity, it differs from its counterparts in two ways. First, unlike other private military companies that operate globally, Wagner's legal status is ambiguous. Second, the Wagner Group has only one customer, the Russian Federation, while other private military

companies have a customer portfolio from different parts of the world and at different levels such as states and international organizations.

To point out the organizational differences between the Wagner Group and its counterparts, the structure of the Wagner Group and its operations in Syria, Ukraine and Africa were analyzed in the second section of the article. Investigation of the Wagner Group's management and recruitment processes revealed that it differs from other private military companies in three ways. First, unlike other Russian private military companies, the Wagner Group has a hybrid management and personnel portfolio. In other words, both former FSB and GRU officers are employed by the organization and run the organization both at the management and operational levels. Second, Russian nationalism plays a vital role in the Wagner Group's recruitment processes which is quite contrary to the modus operandi of the private military companies. Third, the Wagner Group operates only in parallel with Russian foreign policy preferences and economic interests. In that manner, it operates more as an element of the Russian government rather than a private security organization that seeks to maximize its interests.

As briefly noted above, the Wagner Group not only became an important actor in international relations but also represents a unique case both conceptually and in practice. Therefore, further studies/analysis should not treat the organization as a private military company due to increasing the privatization of security but focus more on its particularities and relations with the Russian Federation's ruling elite and foreign policy preferences.

GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİNDE MÜLTECİ VE GÖÇ LOJİSTİĞİNİN GELİR DAĞILIMI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Onur AKKAYA¹
Mehmet ŞENTÜRK²

Öz

2011’de başlayan Suriye iç savaşının, Türkiye’de etkilerini ilk yaşayan bölge Güneydoğu Anadolu bölgesi olmuştur. Yaşanan mülteci akını nedeniyle bölge yapısında hem demografik hem de ekonomik değişimler yaşandığı görülmüştür. Bu durum birçok etki içinde özellikle bölgenin sermayesinin değişiminde etkili olmuştur. Güneydoğu Anadolu bölgesinin göç ekonomisi kaynakları ilk günden itibaren her geçen gün büyüyen bir duruma gelmektedir. 2021 itibariyle göz ardı edilemez büyüklükte bir lojistik ağına ve ekonomiye sahip bir göç olgusu bulunmaktadır. Bu bağlamda, ele alınan çalışmada gelir dağılımı değişimi 2010 sonrası ve öncesi karşılaştırması yapılarak bölgedeki göç ekonomisi ve lojistiğinin değişimi Güneydoğu Anadolu bölgesi üzerinden incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Güneydoğu Anadolu bölgesinde grup bazlı gelir artışına rağmen bölgenin yoksulluk sayısı ve yoksulluk oranı dalgalı bir seyirde etkilenmiş görülmektedir. Mevcut alt yapı eksikliklerinin yaşanan göç sonrası bölge içinde yapısal değişmelere sebep olması olası görülmektedir.

Anahtar Kelimeler

Göç Ekonomisi
Güneydoğu Anadolu Bölgesi
Suriye İç Savaşı

Makale Hakkında

İnceleme Makalesi

Gönderim Tarihi : 21.12.2022
Kabul Tarihi : 25.03.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1222339

¹ Doç. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, e-posta: onurakkaya@kilis.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2694-9073.

² Prof. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, e-posta: senturkmehmet@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7618-9506.

ECONOMIC EFFECTS OF REFUGEE AND MIGRATION LOGISTICS IN SOUTH EAST ANATOLIA REGION

Abstract

The region that experienced initial effects of the Syrian civil war that started in 2011 was The Southeastern Anatolia region. Due to the influx of refugees, both demographic and economic changes have been observed in the structure of the region. This situation has caused many effects, especially in the change of the region's capital. The migration economy resources of the South Eastern Anatolia region have been growing every day since the first day of the Syrian civil war. As of 2021, there is a migration phenomenon with a decisively sized logistics network and economy. In this context, the income distribution change was compared after and before 2010 in the study and the change of migration economy and logistics in the region was examined through the South Eastern Anatolia region. According to the results obtained, despite the group-based income increase in the Southeastern Anatolia region, the number of poverty and the poverty rate of the region appear to have been affected in a fluctuating course. It is considered possible that the existing infrastructure deficiencies will cause structural changes in the region after the migration.

Keywords

Economics of Migration
South East Anatolia Region
Syrian Civil War

Article Info

Review Article

Received : 21.12.2022
Accepted : 25.03.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1222339

Kaynakça Gösterimi: Akkaya, O. ve Şentürk, M. (2023). Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Mülteci ve Göç Lojistiğinin Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkileri. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 131-144.

Citation Information: Akkaya, O. and Senturk, M. (2023). Economic Effects of Refugee and Migration Logistics in South East Anatolia Region. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 131-144.

GİRİŞ

2010 senesi yaşanan göç hareketleriyle etkisi daha çok hissedilen Suriye iç savaşının Türkiye ekonomisi üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmada yaşanan göç lojistiğinin coğrafi komşu olan Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşattığı etkiler ile bölgenin gelir dağılımı değişiminin nasıl değiştiğinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bahsedilenlere göre, ikinci bölümde Güneydoğu Anadolu bölgesinin göç lojistiğinden dolayı yaşadığı etkileri ekonomik değişkenlerle ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise Güneydoğu Anadolu bölgesinin gelir dağılımı değişimini 2010 öncesi ve sonrası olarak ele alınmıştır. Dördüncü bölümde ise konuya ilişkin politika önerilerinin de bulunduğu sonuç kısmı bulunmaktadır.

1. Suriye İç Savaşının Türkiye Ekonomisinde Yarattığı Göç Lojistiğinin Etkileri

Çalışmanın bu bölümünde 2010 yıllarında şiddetlenerek etkileri daha çok hissedilen ve bunun sonucunda ortaya çıkan göç lojistiğinin Türkiye ekonomisinde yarattığı etkileri incelenmiştir.

Tablo 1’de 2010-2015 döneminde Suriye’deki iç savaş sonrası Türkiye’ye gelen Suriyeli sayısı ele alınmıştır. Tabloya göre, Güneydoğu bölgesi toplamda 699 bin kişiye ev sahipliği yapmıştır. Bu rakam toplam sayının 57% (699 bin/1213 bin)’sini oluşturmaktadır. Bu durum bölgenin yaşanan göç lojistiğindeki stresin çoğunun bölge tarafından taşındığını göstermektedir (Orhan ve Gündoğar, 2015: 192-209).

Tablo 1: Türkiye’de Barınma Merkezleri Dışında Yaşayan Suriyeliler (İlk 10)

Şehir	Suriyeli Sayısı
İstanbul	330.000
Gaziantep	220.000
Hatay	190.000
Şanlıurfa	170.000
Mardin	70.000
Adana	50.000
Kilis	49.000
Mersin	45.000
Konya	45.000
Kahramanmaraş	44.000

Kaynak: Orhan, O. ve Gündoğar, S. (2015)

Tablo 2’de ise 2010-2013 döneminde Suriye ile Güneydoğu Anadolu bölgesi arasında bulunan toplamda 11 gümrük kapısından (7 tanesi “kapalı” durumdadır³.) biri ve en yoğunlarından biri olan Cilvegözü sınır kapısından geçen araç sayısı gösterilmektedir. Tabloya göre 2010-2012 döneminde 15 bin ile 30 bin arasında yer alan geçişler Ekim 2012 sonrası 40 bin üstünde seyretmeye başlamıştır. Buradaki göç lojistiğinde geçen araçların eşya taşınması veya eşya dolu olarak sınır kapısından bölgeye geçmesidir ki bu durum kişilerin kalan varlıklarıyla bölgeye yaptıkları göçün de bir ibaresi olarak yorumlanabilir (Reçber ve Ayhan, 2013: 324-340).

³ Yayladağı, Çobanbey, Nusaybin, Şenyurt, Akçakale, Ceylanpınar ve Mürşitpınar Gümrük Kapıları

Tablo 2: Cilvegözü Sınır Kapısından Geçiş Yapan Lojistik Araçları

Cilvegözü Sınır Kapısı	Eşya Taşımalı ve Eşya Dolu Taşımacılık, Araç Sayısı
Temmuz 2010	15.000
Temmuz 2011	15.000
Aralık 2011	7.900
Temmuz 2012	3023
Ağustos 2012	30
Eylül 2012	184
Ekim 2012	4793
Aralık 2012	4364
Ocak 2013	4355
Şubat 2013	4557
Nisan 2013	4355
Mayıs 2013	4364

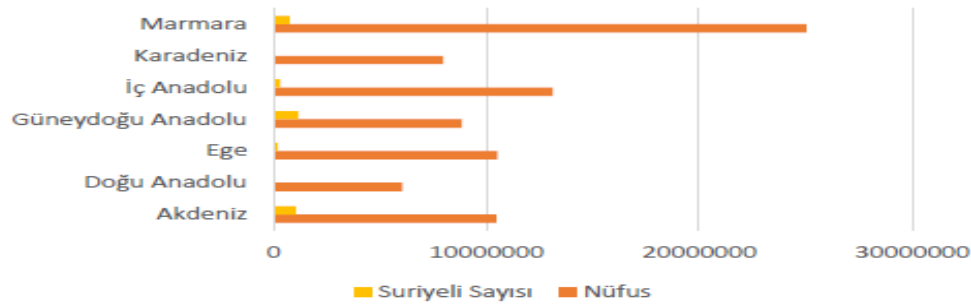
Kaynak: Reçber, K. ve Ayhan. V. (2013)

Grafik 1’de ise 2020 öncesi bölge nüfuslarına göre Suriyelilerin oranları gösterilmektedir. Grafikten açık olarak görülmektedir ki Güneydoğu Anadolu bölgesi geçen 10 yıllık süre içinde en fazla yoğunluğa sahip olan bölgedir. Bu durum yaşanan coğrafi komşuluk ve diğer kültürel bağlantıların etkisi olarak anlaşılabilir. Oluşan durumun Güneydoğu Anadolu bölgesindeki gelir dağılımı üzerinde etkili olduğunu çalışmanın gelecek bölümlerinde görmekteyiz (Kadıoğlu, 2020: 2179-2213).

Grafik 1: Suriyeli Sayılarının Coğrafi Bölge Nüfuslarına göre Oranı

Kaynak: Kadioğlu, 2020

Grafik 2’de ise bölgelerin nüfusları ile Suriyeli sayıları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Grafiğe göre Güneydoğu Anadolu Bölgesi en fazla göç lojistiğinin stresini yaşayan bölge olduğu anlaşılmaktadır (Kadioğlu, 2020: 2179-2213).

Grafik 2: Coğrafi Bölgelere göre Nüfuslar ve Suriyeli Sayıları

Kaynak: Kadioğlu, 2020

Tablo 3’te 2010-2013 dönemi devam eden savaş etkilerinin Türkiye ile Suriye arasındaki ihracata olan etkileri incelenmiştir. Ele alınan dönem için 2010-2012 döneminde ihracat rakamları hızlı bir şekilde azalırken 2013’te ise hızlı bir yükseliş olduğu görülmektedir. Tabloya göre Suriye iç savaşının ekonomik ilişkilerde dalgalanmalara sebep olduğu görülmektedir (Reçber ve Ayhan, 2013: 324-340).

Tablo 3: Hatay’dan Suriye’ye Yapılan İhracat

Suriye’ye İlk 3 Ay İhracat	Toplam (Milyon Dolar)
Ocak-Mart 2010	24.977.146
Ocak – Mart 2011	20.508.303
Ocak – Mart 2012	14.356.840
Ocak – Mart 2013	34.179.532

Kaynak: Reçber, K. ve Ayhan. V. (2013)

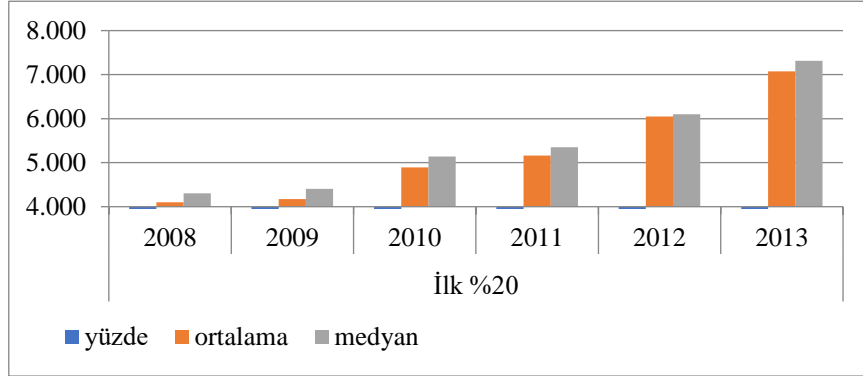
2. Güneydoğu Anadolu Bölgesinin Suriye İç Savaşı Sürecinde Gelir Dağılımı Değişimi

Çalışmanın bu bölümünde, TÜİK⁴ tarafından elde edilen 'mikro data' veri seti içinden ele alınan Güney Doğu Bölgesi için 2008-2013 yıllarını kapsayan gelir dağılımı verileri ile yoksulluk verilerinin analizi yapılmıştır.

2.1. Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplar

Bu bölümde hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı yüzde 20'lik grupların yıllar içinde değişimine yer verilmiştir. Grafik 3'e göre ilk yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. 2008 yılından 2009'a kadar yatay seyreden artış 2009 yılı sonrası artış trendine girmiştir. Özellikle bu artışın 2011 sonrası yüksek hızda arttığı görülmektedir. Bu durum 2010 yılında yaşanan Suriye iç savaşı sonrası bölgedeki ilk yüzde 20'lik grubun gelir dağılımında hızlı bir etkilenme yaşadığını göstermektedir.

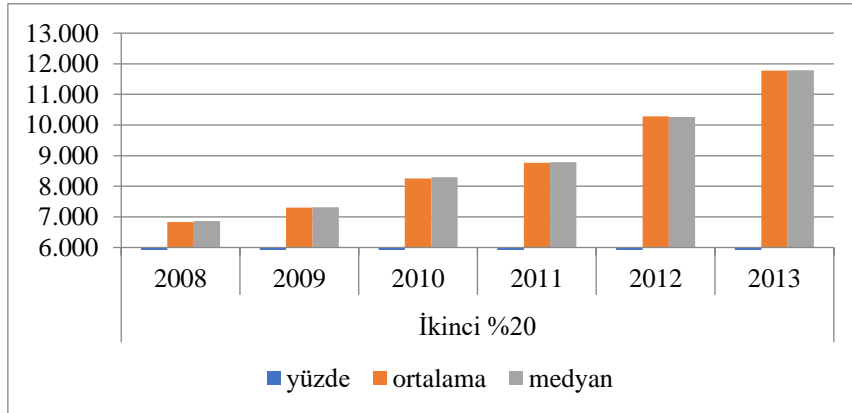
Grafik 3: Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı İlk Yüzde 20'lik Grup



Kaynak: TÜİK (Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Grafik 4'e göre ikinci yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. Bu grubun gösterdiği değişiklik bir önceki tabloda bahsedilen ilk yüzde 20'lik grubun değişimine paralel değiştiği görülmektedir.

Grafik 4: Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı İkinci Yüzde 20'lik Grup

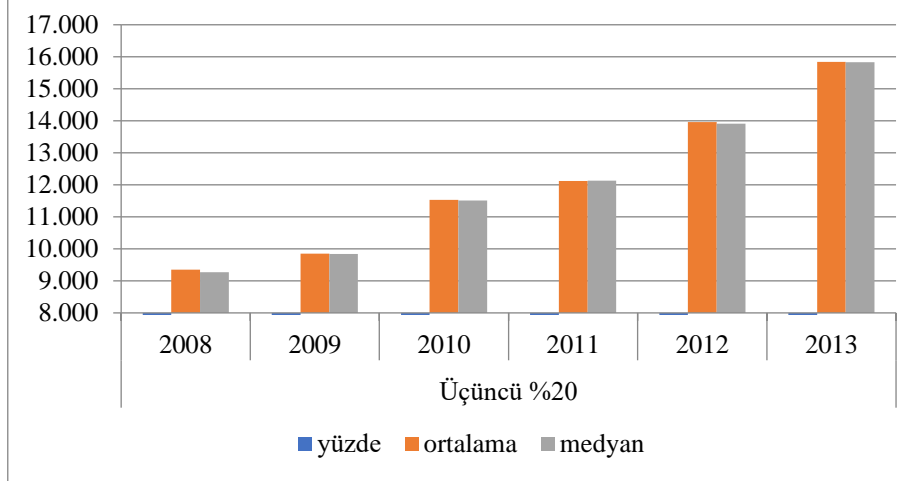


Kaynak: TÜİK (Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

⁴ Türkiye İstatistik Kurumu, 2006-2018 Dönemi Mikro Veri Seti kullanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 5'e göre üçüncü yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. Bu grubun gösterdiği değişiklik bir önceki tabloda bahsedilen ilk yüzde 20'lik grubun değişimine paralel değiştiği görülmektedir. Burada grubun ortalama ve medyan değerlerinin aynı olduğu ve birlikte değiştiği görülmektedir.

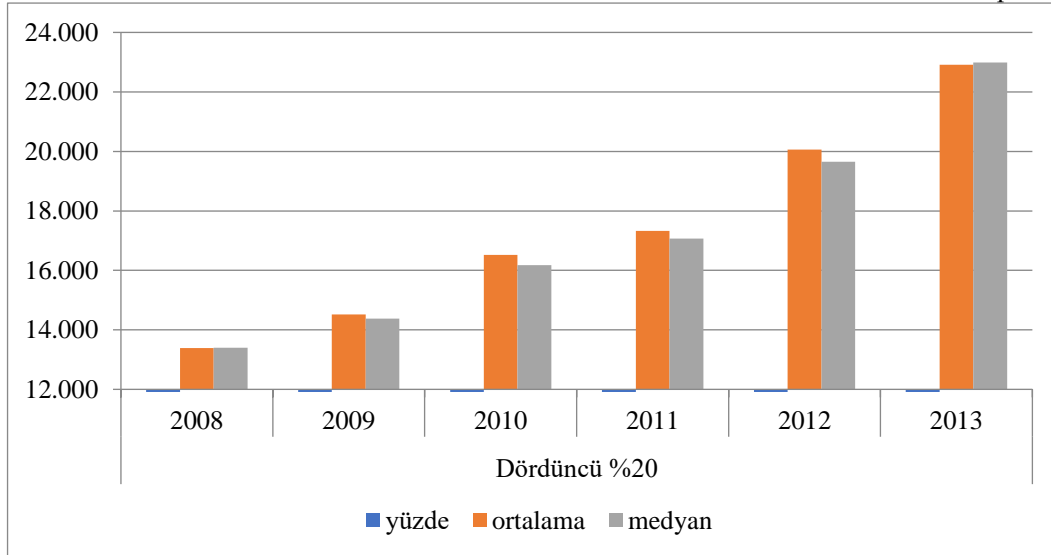
Grafik 5: Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Üçüncü Yüzde 20'lik Grup



Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

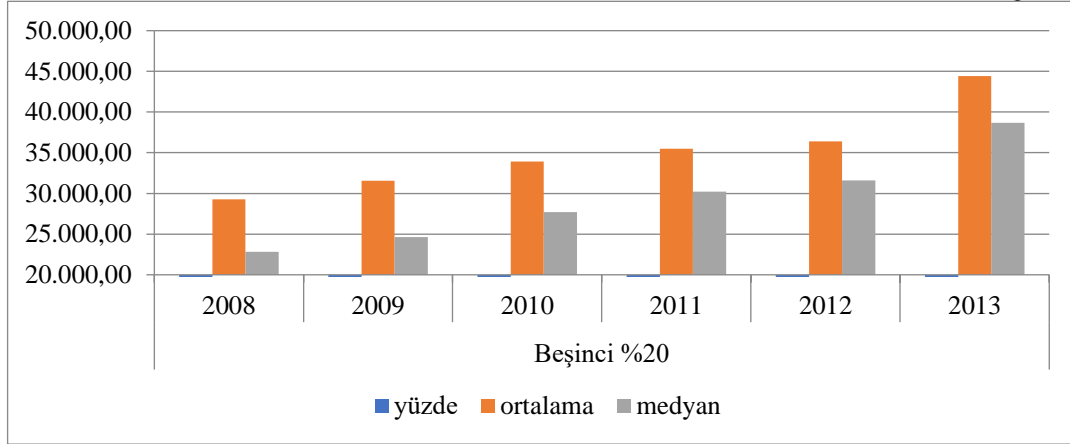
Grafik 6'ya göre dördüncü yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. Bu grubun gösterdiği değişiklik bir önceki tabloda bahsedilen ilk yüzde 20'lik grubun değişimine paralel değiştiği görülmektedir. Burada grubun ortalama ve medyan değerlerinin aynı olduğu ve birlikte değiştiği görülmektedir.

Grafik 6: Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Dördüncü Yüzde 20'lik Grup



Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Grafik 7'ye göre beşinci yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. Bu grubun gösterdiği değişiklik bir önceki tabloda bahsedilen ilk yüzde 20'lik grubun değişimine paralel değiştiği görülmektedir. Burada grubun ortalama değerinin medyan değeri üstünde seyrettiği görülmektedir.

Grafik 7: Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Dördüncü Yüzde 20'lik Grup

Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Tüm bu gelir grupları üzerinden bölgesel olarak ortaya çıkan Gini katsayısı değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo değerlerine göre, 0,40 değeri ile 2008'den 2009'a göre kötüleşen Gini katsayısı takip eden yıllar içinde 0,34 değerlerine kadar düşmüştür.

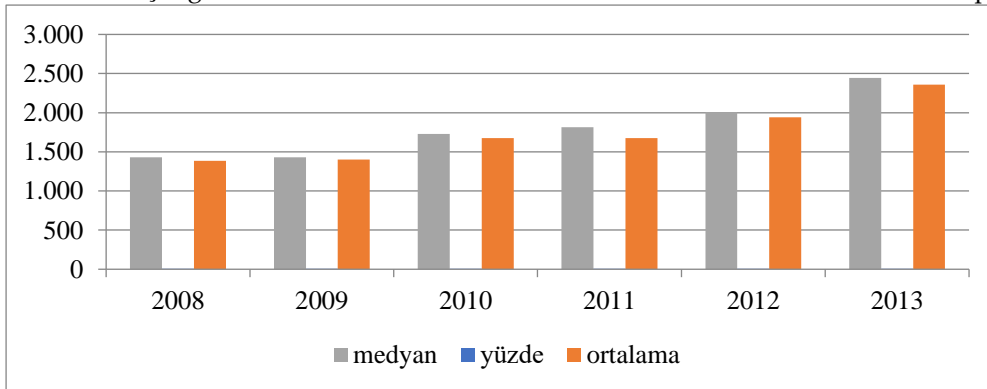
Tablo 4: Gini Katsayısı Değerleri (2008-2013)

2008	2009	2010	2011	2012	2013
0,393	0,401	0,382	0,378	0,348	0,362

Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

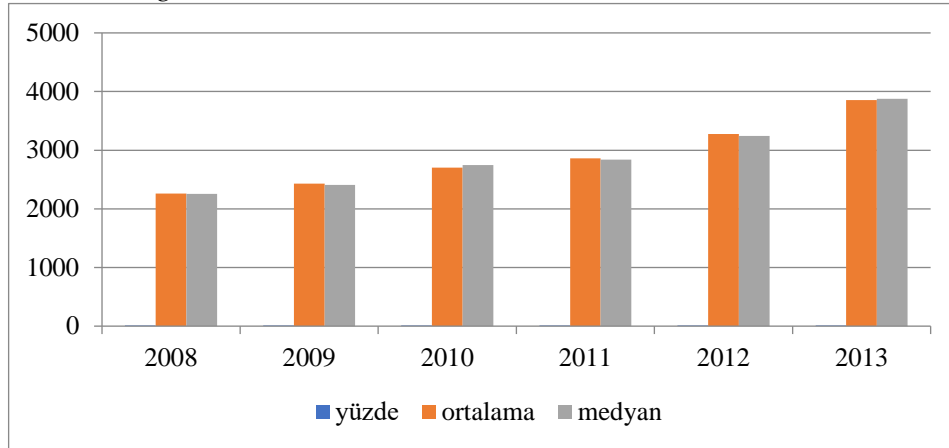
2.2. Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplar

Grafik 6'ya göre eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelire göre ilk yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. 2008 yılından 2009'a kadar yatay seyreden artış 2010 ile 2011 yılları arasında yatay seyrini korurken, 2011 yılı sonrası yükseliş trendine girmiştir. Bu grup için grup medyanı grup ortalamasının üstünde seyretmektedir.

Grafik 6: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı İlk Yüzde 20'lik Grup

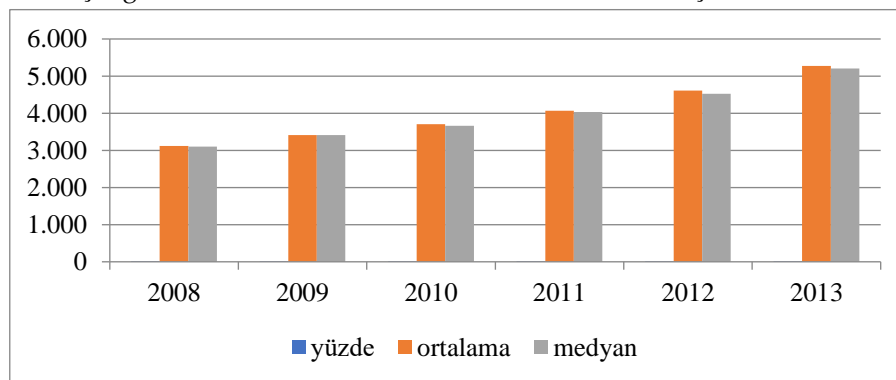
Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Grafik 7'de yer alan eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelire göre ikinci yüzde 20'lik grup için ele alınan dönem için artan trend çok daha net izlenmektedir. Özellikle, 2011 sonrası artış trendi hızlanmaktadır.

Grafik 7: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı İkinci Yüzde 20'lik Grup

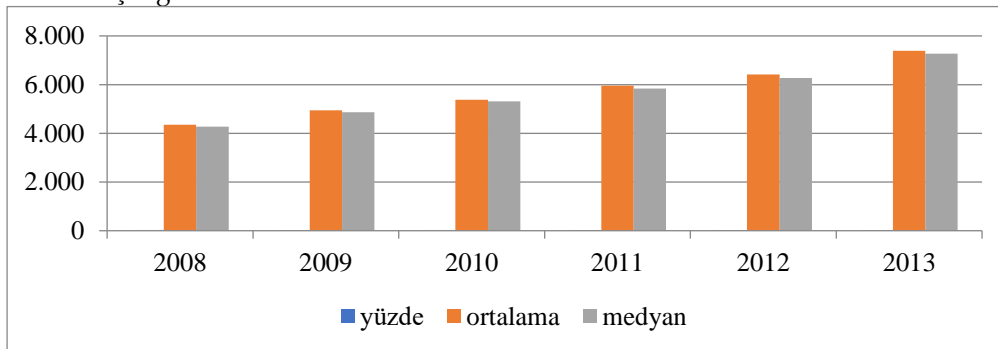
Kaynak: TÜİK (Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Grafik 8'de yer alan eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelire göre üçüncü yüzde 20'lik grup için ele alınan dönem için artan trend çok daha net izlenmektedir. Özellikle, 2008 sonrası artış trendi keskin bir şekilde hızlanmaktadır.

Grafik 8: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Üçüncü Yüzde 20'lik Grup

Kaynak: TÜİK (Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

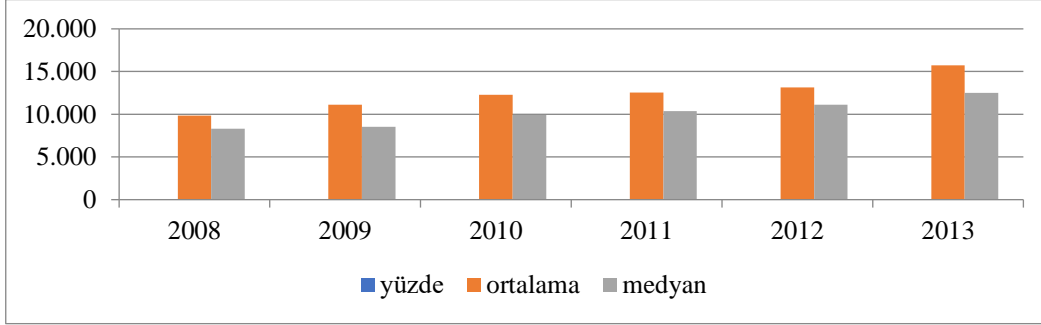
Grafik 9'a göre ilk yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. Bu grubun gösterdiği değişiklik bir önceki tabloda bahsedilen üçüncü yüzde 20'lik grubun değişimine paralel değiştiği görülmektedir. Burada grubun ortalama ve medyan değerlerinin aynı olduğu ve birlikte değiştiği görülmektedir.

Grafik 9: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Dördüncü Yüzde 20'lik Grup

Kaynak: TÜİK (Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Grafik 10'a göre beşinci yüzde 20'lik grup için yıllar içinde grubun ortalaması ve medyanı artış eğilimi içindedir. Bu grubun gösterdiği değişiklik bir önceki tabloda bahsedilen dördüncü yüzde 20'lik grubun değişimine paralel değiştiği görülmektedir. Burada grubun ortalama değerinin medyan değeri üstünde seyrettiği görülmektedir.

Grafik 10: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Sıralı Beşinci Yüzde 20'lik Grup



Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Tüm bu gelir grupları üzerinden bölgesel olarak ortaya çıkan Gini katsayısı değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir. Tabloya göre bölgede Gini katsayısı 2009 ve 2010 yıllarında bozulma yaşanırken 2011 sonrası Gini katsayısı değerlerinin dalgali bir seyrinde değiştiği görülmektedir.

Tablo 5: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Gelire Göre Gini Katsayısı Değerleri (2008-2013)

Yıl	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Gini Katsayısı	0,395	0,411	0,404	0,396	0,375	0,380

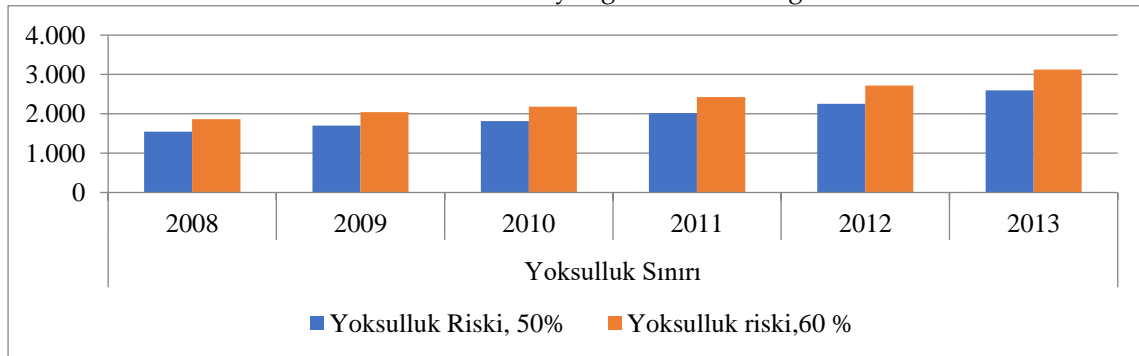
Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

2.3. Gelire Dayalı Görelî Yoksulluk Sınırlarına Göre Bölgesel Yoksul Sayıları ve Yoksulluk Oranı

Bu bölümde Güney Doğu Anadolu bölgesinin 2008-2013 dönemi içinde oluşan yoksulluk değerleri ve değişimi incelenmektedir.

Grafik 11'e göre bölgenin yoksulluk sınırının hem 50% yoksulluk riski hem de 60% yoksulluk riski birlikte artış yaşamaktadır.2010 yılından sonra ise bölgenin yoksulluk sınırının artış trendinin hızlandığı görülmektedir. Bu durumun bölge üzerinde yaşanan değişimden etkilendiği söylenebilir.

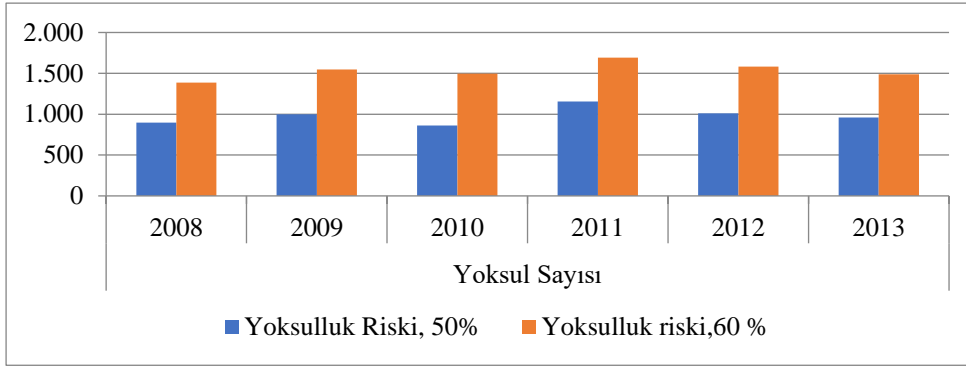
Grafik 11: 2008-2013 Dönemi Güneydoğu Anadolu Bölgesi Yoksulluk Sınırı



Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Grafik 12’de göre bölgenin yoksulluk sayısının dalgalı bir seyrinde olduğu görülmektedir. Hem 50% yoksulluk riski hem de 60% yoksulluk riski 2010’dan 2011’e kadar artış yaşarken; 2011’den sonra değişimin düşüş trendi içinde olduğu görülmektedir.

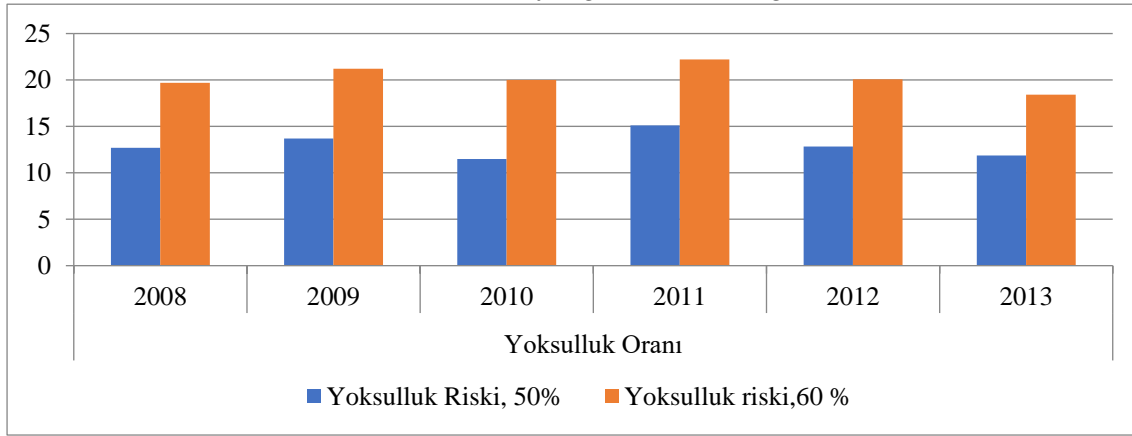
Grafik 12: 2008-2013 Dönemi Güneydoğu Anadolu Bölgesi Yoksulluk Sayısı



Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Grafik 13’e göre bölgenin yoksulluk oranının dalgalı bir seyrinde olduğu görülmektedir. Hem 50% yoksulluk riski hem de 60% yoksulluk riski 2010’dan 2011’e kadar artış yaşarken 2011’den sonra değişimin azalma trendinde olduğu görülmektedir. Bu durum bölgenin yoksulluk sayısı ile paralellik göstermektedir.

Grafik.13 2008-2013 Dönemi Güneydoğu Anadolu Bölgesi Yoksulluk Oranı



Kaynak: TÜİK(Tablo yazarlar tarafından hazırlanmıştır.)

Ele alınan dönem itibariyle Güneydoğu Anadolu Bölgesinin 2010 yılında başlayan Suriye iç savaşından etkilendiğinin ve gelen göç akımının bölgenin değişimine sebep olduğu görülmektedir. Grup bazlı gelir artışına rağmen bölgenin yoksulluk sayısı ve yoksulluk oranı dalgalı bir seyrinde etkilenmiş görülmektedir. Var olan alt yapı eksikliklerinin yaşanan göç sonrası bölge içinde yapısal değişimlere sebep olması olası görülmektedir.

SONUÇ

Mülteci ve göç lojistiği konusunda, Güneydoğu Anadolu bölgesinin 2010 sonrası dönemde hem nüfus hem de ekonomik değişkenler bazında etkilendiği görülmektedir (Altundeğer ve Yılmaz, 2016: 298-301). İstatistiklere göre bu durumdan en çok etkilenen bölge olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum gelir dağılımı yapısı anlamında bölgeyi etkilemiştir. Grup

bazlı gelir artışına rağmen bölgenin yoksulluk sayısı ve yoksulluk oranı dalgalı bir seyirde etkilenmiş görülmektedir. Mevcut alt yapı eksikliklerinin yaşanan göç sonrası bölge içinde yapısal değişmelere sebep olması olası görülmektedir.

2010 sonrası mülteci ve göç lojistiği etkilerinin Güneydoğu Anadolu bölgesindeki etkilerinin olduğunu ve bölgede gelir dağılımını değiştirerek güce sahip olduğu görülmektedir. 2020 dönemi içinde yaklaşık 4 milyon olan Suriyeli sayısının bölgenin demografisinden kültürüne kadar çok fazla etkili olduğu ve olacağı beklentiler arasındadır. Ayrıca gelen mültecilerin Türkiye'deki kaldıkları süre içinde yaşanan nüfus artışı beklenen etkileri daha fazla etkileneceğini göstermektedir. Bu durumun derin sosyoekonomik bir krize dönüşmeden kamu özel sektör destekli proje bazlı yaratılacak iş ve nüfus entegrasyon uygulamalarıyla hem gelir dağılımının dengelenmesi hem de toplumsal entegrasyon sağlaması yararlı olacaktır. Bu durum için üretilecek politikalarda geçmiş dönem deneyimleri ve ülke örnekleri dikkate alınabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada içerisinde sunduğumuz verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimizi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumuzu, çalışmada yararlandığımız eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimizi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımızı, çalışmanın özgün olduğunu, bildiririz. Aksi bir durumda aleyhimize doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimizi beyan ederiz.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma iki yazar tarafından yazılmış olup makalenin tüm kısımlarında yazarların katkı oranları eşittir.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasının tüm aşamalarında yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması durumu yaşanmamıştır.

KAYNAKÇA

- Altundeger, N. ve M. E. Yılmaz (2016). "İç Savaştan Bölgesel İstikrarsızlığa: Suriye Krizinin Türkiye'ye Faturası". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (21), 289-301.
- Kadıoğlu, A.İ. (2020). "Suriye İç Savaşı ve Türkiye: Çatışma, Güvenlik ve Sığınma". *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16 (29), 2179-2213.
- Orhan, O ve S. S. Gündoğar (2015). "Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri". *Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi, Rapor No: 195*. 192-209.
- Reçber, K. ve V. Ayhan (2013). "Türkiye ile Suriye Arasındaki Krizin Hatay Bölgesi Üzerindeki Etkileri". *Alternatif Politika*, 5 (3), 324-340.

TÜİK, Mikro Veri Seti: 2006-2018 Dönemi

EXTENDED ABSTRACT

The Syrian civil war has had a profound impact on global immigration logistics and the refugee crisis. The conflict has resulted in the displacement of millions of Syrians, causing a massive influx of refugees into neighbouring countries and beyond. The sheer number of refugees has strained the resources and capabilities of the countries receiving them. The situation has created significant logistical challenges in terms of providing aid, shelter, and healthcare to the refugees. Additionally, it has led to political and social tensions in many of these countries, as well as increased security concerns. The refugee crisis has also had global economic implications. The influx of refugees has put a strain on the labour market in receiving countries, leading to increased competition for jobs and potentially lower wages for local workers. Additionally, the cost of providing aid and assistance to refugees has been significant, putting pressure on national budgets and international aid organizations. Furthermore, the refugee crisis has sparked debates over immigration policies in many countries around the world. It has highlighted the need for a more coordinated and humane approach to addressing the challenges of forced migration and displacement.

The Syrian civil war, which started in 2010, has had a significant impact on Turkey's economy, particularly through the migration movements that followed. The economic effects of the refugee and migration logistics in the South East Anatolia region have been a topic of interest among researchers. According to statistical data, the South East Anatolia region has been the most affected region in terms of population and economic variables after the migration movements following the Syrian civil war. The changes in the income distribution structure of the region have been influenced by this situation. Despite income growth in certain groups, the number and rate of poverty in the region have been affected by a fluctuating trend. It is likely that the existing infrastructure deficiencies have led to structural changes in the region after the migration movements. It is observed that the effects of the refugee and migration logistics after 2010 have had an impact on the South East Anatolia region and have changed the income distribution in the region. The Syrian refugees, who reached around 3 million in 2020, have had a significant impact on the region's demographics and culture, and this is expected to continue. Additionally, the expected effects of the population increase during the period that the refugees stay in Turkey will have even more significant effects. Therefore, it would be beneficial to create project-based job and population integration practices supported by both the public and private sectors, to balance the income distribution and provide social integration, before this situation turns into a deep socio-economic crisis. In generating such policies, past experiences and country examples can be taken into consideration.

This paper examines the economic effects of refugee and migration logistics in Southeast Anatolia Region, Turkey. Since the migration movements in 2010, the Syrian civil war has had a significant impact on the Turkish economy, particularly in the Southeast Anatolia Region, which has been the most affected region. The aim of this study is to investigate the effects of migration logistics on the region's economic variables and to analyze changes in income distribution. The paper consists of four main parts. The second part discusses the impact of migration logistics on the economic variables of the Southeast Anatolia Region. The third part analyses changes in income distribution in the region before and after 2010. The fourth part provides policy recommendations based on the findings of the study. According to the

statistics, the Southeast Anatolia Region has been affected both in terms of population and economic variables after 2010 due to the refugee crisis. Despite group-based income growth, the number and poverty rate of the region have been fluctuating. The lack of infrastructure caused structural changes within the region after migration. The study concludes that the refugee and migration logistics after 2010 have had a significant impact on the Southeast Anatolia Region's income distribution and demographic structure. The three million Syrian refugees in the region are having a significant impact on the region's culture and economy. Additionally, the population growth during the refugees' stay in Turkey is expected to have a greater impact. Past experiences and country examples can be considered in the policies to be produced for this situation. In future studies, a holistic analysis of the effects of the migration wave after the Syrian civil war on the cost of living, labor market and socio-economic indicators in Turkey in the last thirteen years can be examined.

KAMU YÖNETİMİNDE KİMLİK KRİZİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Veysel EROL¹

Öz

Bu çalışmada, kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorunu ele alınmaktadır. Kamu yönetimi disiplininde 'kimlik' tartışmaları, kamu yönetiminin ortaya çıkış tarihinden günümüze kadar varlığını sürdürmüştür. Kamu yönetiminde kimlik krizi ifadesinin ise ilk defa 1968 yılında Dwight Waldo ile birlikte gündeme geldiği ve kamu yönetimi literatüründe bu ifadenin sıkça tartışılmaya başlandığı bilinmektedir. Kamu yönetimi disiplinin çalışma alanının ne olması gerektiği ile ilgili geleneksel kamu yönetimi ve yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde, 'yeni kamu yönetimi hareketi', 'yeni kamu işletmeciliği', 'yeni kamu hizmeti' ve 'neo-Weberyen devlet' olmak üzere birçok farklı yaklaşım geliştirilmiştir. Ancak hem birbirinden etkilenen hem de birçok açıdan birbirinin tekrarı olarak ortaya çıkan bu yeni yönetim yaklaşımları, kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorununa yönelik istenilen şekilde çözüm sağlayamamışlardır. Çalışmanın amacı da kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorununun çözümüne yönelik birçok yaklaşım geliştirilmesine rağmen kimlik krizinin hala devam ettiğine dikkat çekmektir.

Anahtar Kelimeler

Geleneksel Kamu Yönetimi
Yeni Kamu Yönetimi
Yeni Kamu İşletmeciliği
Yeni Kamu Hizmeti
Kimlik Krizi

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 04.01.2023
Kabul Tarihi : 03.02.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1229356

¹ Dr., Kamu Yönetimi Bölümü, e-posta: veysel.erol43@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6949-768X.

AN ASSESSMENT OF THE IDENTITY CRISIS IN PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract

In this study, the problem of identity crisis in public administration is discussed. Discussions on 'identity' in the discipline of public administration have continued to exist since the emergence of public administration. It is known that the expression of identity crisis in public administration came to the fore with Dwight Waldo for the first time in 1968 and this expression is frequently discussed in the public administration literature. Within the framework of the traditional public administration and new public administration understanding of what the field of study of the discipline of public administration should be, many different approaches such as 'new public administration movement', 'new public management', 'new public service' and 'neo-Weberian state' developed. However, these new management approaches, both influenced by each other and emerging as the repetition of each other in many respects, could not provide a desired solution to the identity crisis problem in public administration. The aim of the study is to draw attention to the fact that although many approaches have been developed to solve the identity crisis problem in public administration, the identity crisis still continues.

Keywords

Traditional Public Administration
New Public Administration
New Public Management
New Public Service
Identity Crisis

Article Info

Research Article

Received : 04.01.2023
Accepted : 03.02.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1229356

Kaynakça Gösterimi: Erol, V. (2023). Kamu Yönetiminde Kimlik Krizi Üzerine Bir Değerlendirme. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 145-162.

Citation Information: Erol, V. (2023). An Assessment of the Identity Crisis in Public Administration. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 145-162.

GİRİŞ

Kamu yönetimi bilimi, diğer sosyal bilim dallarıyla karşılaştırıldığında oldukça genç sayılabilecek bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu yönetiminin ortaya çıkış süreci oldukça eskiye dayanmasına rağmen bilimsel olarak ele alınması 1800'li yıllardan sonra olmuştur. Özellikle 1887 yılında Woodrow Wilson tarafından 'İdarenin İncelenmesi' adlı makalenin yayınlanmasıyla birlikte kamu yönetimi disiplinin gelişim süreci hızlanmış ve dünyada büyük ilgi görmeye başlamıştır. Dolayısıyla 1887 yılı bilimsel olarak kamu yönetiminin başlangıç tarihi olarak genel kabul görmektedir.

Kamu yönetiminin ortaya çıkış süreciyle birlikte uygulanmaya başlanan geleneksel kamu yönetimi anlayışı, 1970'li yılların sonuna kadar göreceli olarak varlığını devam ettirmiştir. 1970'lerden sonra yaşanan hızlı değişim ve dönüşümler karşısında yetersiz kalan geleneksel kamu yönetimi anlayışı yerine ise yeni kamu yönetimi anlayışı benimsenmeye başlanmıştır. Geleneksel kamu yönetimi anlayışında genel olarak, merkeziyetçilik, katı kuralcılık, hiyerarşi, tekelcilik, gizlilik ve sabit ücret gibi temel ilke ve değerler ön planda iken; yeni kamu yönetimi anlayışında ise adem-i merkeziyetçilik, esneklik, şeffaflık, vatandaş odaklılık ve performansa göre ücret gibi temel özellikler ön plana çıkmaktadır.

Kamu yönetiminin başlangıç tarihinden günümüze kadar geleneksel kamu yönetimi anlayışının eksikleri üzerinde geliştirilen birçok kamu yönetimi yaklaşımı uygulama şansını elde etmesine rağmen kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorununa istenilen şekilde çözüm bulunamamıştır. Kamu yönetiminde kimlik krizi ifadesi, ilk defa 1968 yılında Dwight Waldo tarafından kullanılmış ve kimlik krizi sorunu hem yabancı yazında hem de Türk yazında uzun bir süredir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatür taraması yapılarak oluşturulan bu çalışmada da kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorunu ele alınmaktadır.

Çalışmada, kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorununun değerlendirilebilmesi için öncelikle kamu yönetiminin gelişim sürecine değinilmektedir. Ardından hem yabancı yazında hem de Türk yazında kamu yönetimindeki kimlik krizi sorununu ele alan çalışmalar üzerinde durulmaktadır. Daha sonra ise kimlik krizi sorununa yönelik çözüm arayışları ele alınmaktadır. Sonuç kısmında ise elde edilen bulgular çerçevesinde genel bir değerlendirme yapılmaktadır.

1. Kamu Yönetiminin Gelişim Süreci

Sözlük anlamıyla kamu, 'bütün', 'amme' ve 'halk' gibi anlamlara gelmektedir. Dolayısıyla kamu yönetimi, en geniş ve en kısa tanımıyla halkın yönetimi olarak ifade edilebilir (Parlak ve Sobacı, 2005: 7). Kamu yönetiminin ortaya çıkış süreci oldukça eskiye dayanmaktadır. Nitekim kamu yönetiminin, medeniyetlerin yükselmeye başlamasıyla ve yönetim kavramının ortaya çıkmasıyla başladığı bilinmektedir. Örneğin, Eski Mısır'da sulama, Nil Nehri üzerinden gelecek olan su baskınlarından koruma, tarım faaliyetleri ve piramitleri inşa etme sürecinde yönetim anlayışı bulunmaktaydı. Eski Mısır'ın yanı sıra, Çin'de Han Hanedanlığı döneminde Konfüçyüs anlayışının da etkisiyle liyakatli ve yetenekli olan kişilerin devleti yönetmesi önemsenmekteydi. Avrupa'da Eski Yunan, Roma, İspanya ve Osmanlı Devleti de yönetsel kural ve usullere göre yönetilmekteydi (Çevik, 2010: 13). Ancak kamu yönetiminin ortaya çıkış süreci eskiye dayanmasına rağmen bilimsel olarak ele alınması

ve dünyaya yayılması 1800'li yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Dolayısıyla kamu yönetimi bilim dalı, diğer bilim dallarıyla karşılaştırıldığında oldukça yeni sayılmaktadır.

Kamu yönetiminin gelişim sürecinde etkili olan kaynakların başında Kameralizm gelmektedir. Prusya'da Kameralizm çalışmaları için 1729 yılında iki profesör görevlendirilmiş ve yönetim ile ilgili yaptıkları çalışmalar resmi olarak hem tanınmış hem de kurumsallaştırılmıştır (Rutgers, 2010: 7). Kamu yönetiminin özel bir alan olarak ele alınmasında son derece etkisi olan Kameral Bilimler Kürsüleri, yönetime, liyakatli ve iyi yetişmiş insan gücünü kazandırma amacıyla hareket etmişlerdir (Eryılmaz, 1994: 12). Yapılan bu çalışmalar, kamu yönetiminin diğer bilim dallarından bağımsız bir şekilde ele alınmasında önemli bir etkisi olmuştur.

Kamu yönetimi adıyla yayınlanan ve oldukça dikkat çeken ilk önemli çalışma, 1812 yılında Charles Jean Bonnin tarafından yazılan 'Kamu Yönetimi İlkeleri' adlı üç ciltlik kitaptır. Bu kitapta, kamu yönetiminin temel ilkeleri hem kapsamlı hem de sistemli bir şekilde ele alınmıştır. Bonnin'in kamu yönetimi, birbirinden oldukça farklı olan hukuk, istatistik, maliye ve muhasebe disiplinlerini kapsamaktadır. Kamu yönetimini bir bilim dalı olarak gören Bonnin, bu bilim dalının dürüstlük, adalet, toplumsal sorumluluk, kamu düzeni ve kamu yararını içermesinden dolayı normatif nitelikte olduğunu ifade etmektedir (Karasu, 2004: 227-228).

Kamu yönetimine yönelik ilk kitap her ne kadar Bonnin tarafından yazılsa da, kamu yönetiminin ayrı bir disiplin olarak ele alınması ve bu disiplinin dünyaya yayılması 1887 yılında Woodrow Wilson tarafından yazılan 'İdarenin İncelenmesi' adlı makale ile birlikte olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla 1887 yılı, kamu yönetimi disiplinin başlangıç tarihi olarak kabul edilmektedir. Wilson'a göre anayasaları uygulamak, onları yapmaktan çok daha zordur. Bundan dolayı yönetimin, siyasetten ayrılarak ayrı bir bilim dalı olarak ele alınması gerektiği ifade edilmektedir (Ergun, 2004: 8-9). Wilson, kamu yönetimini, seçilen siyasetçilerin emrinde ve onların yönlendirmesiyle hareket eden devletin teknik bir aygıtı olarak görmektedir (Şaylan, 2000: 7). Wilson, yazmış olduğu makalesinde kamu yönetiminin ayrı bir iş alanı olduğunu belirtmekte ve sağlam ilkelere dayanması gerektiğini ifade etmektedir. Wilson ayrıca yönetim biliminin evrensellik ve normatiflik gibi özellikler taşıdığını ve başka alanlarda kullanılan başarılı yönetsel yöntemlerin kamu yönetiminde de başarılı bir şekilde kullanılabileceğini öne sürmektedir (Emre, 2003: 4-5).

Kamu yönetim biliminin gelişim sürecinde oldukça etkisi bulunan diğer bir önemli yazar da Frank J. Goodnow'dur. Goodnow, 1900 yılında yazmış olduğu 'Siyaset ve Yönetim' adlı çalışmasında, yönetim ile siyasetin kesin bir biçimde ayrılması gerektiğini ifade etmiş ve kamu yönetimini siyasi olarak tarafsız olan, performans odaklı, profesyonel ve duyarlı bir devlet aygıtı olarak görmektedir. Goodnow çalışmasında, siyasetin karar veren bir makam olduğunu, yönetimin ise teknik bir hizmet aracı olarak siyaset tarafından verilen kararları uygulamakla yükümlü olduğunu ifade etmektedir (Çevik, 2010: 14). Wilson'un ve Goodnow'un siyasetin ve yönetimin birbirinden ayrı alanlar olarak ele alınması gerektiği düşüncesi, büyük tartışmalara neden olmuş ve bu konudaki fikir ayrılıkları günümüzde de varlığını devam ettirmektedir.

Kamu yönetiminin gelişim sürecinde Bonnin, Wilson ve Goodnow tarafından yazılan çalışmaların yanı sıra, 1911 yılında Frederick R. Taylor tarafından yazılan 'Bilimsel Yönetimin İlkeleri', 1916 yılında Henri Fayol tarafından yazılan 'Genel ve Endüstriyel Yönetim' ve Max Weber tarafından yazılan 'Bürokrasi Teorisi' adlı çalışmaların da önemli etkisi bulunmaktadır. Bu önemli çalışmalarda, genel olarak yönetimin verimli çalışması için nasıl bir yöntemin izlenmesi gerektiği ifade edilmekte ve bu çalışmalar geleneksel ya da klasik olarak ifade edilen kamu yönetiminin temel ilke ve özelliklerini oluşturan kuramsal temelleri meydana getirmektedir.

Kamu yönetiminin gelişim sürecinde Leonard White tarafından 1926 yılında yayınlanan ve kamu yönetimi alanındaki ilk ders kitabı olan 'Kamu Yönetimi İncelemelerine Giriş' adlı çalışmanın da önemli bir etkisi bulunmaktadır (Ergun, 2004: 9). 1937 yılından sonra ise Gulick ve Urwick tarafından kaleme alınan 'İdare Bilimi Üzerine İncelemeler' adlı çalışmada da yönetimin öğelerini meydana getiren planlama, örgütlenme, personel yönetimi, yönlendirme, eşgüdüm, denetim ve bütçeleme gibi önemli esaslar ortaya konulmuştur. 1930'lu yıllardan 1950'li yıllara kadar etkisini gösteren bu yönetim anlayışı hem psikoloji hem de sosyoloji alanlarında yaşanan önemli gelişmelerden de etkilenecek 'İnsan İlişkileri Okulu' adını almıştır. Kamu yönetiminde 1960'lı yıllar son derece büyük önem arz etmektedir. Nitekim bu yıllarda özellikle ABD'de yaşanan bazı gelişmelerin (özellikle toplumsal) kamu yönetimini önemli derecede şekillendirdiği bilinmektedir. 1960'lı ve 1970'li yıllarda ise ABD'deki kamu yönetiminde önemli katkısı bulunan düşünürlerin 'örgüt yönetimi geliştirme' kavramları üzerinde odaklandıkları görülmektedir (Caner, 2015: 6-7).

Kamu yönetiminde geleneksel kamu yönetimi anlayışı, 1800'li yıllardan 1970'li yılların sonuna kadar çok fazla değişim geçirmeden varlığını devam ettirmiştir. Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, verimlilik unsurunu ön planda tutmuş ve merkeziyetçi bir anlayışla hareket etmiştir. Her ne kadar 1930'lu yıllarda Elton Mayo ve arkadaşları tarafından 'davranışsal yaklaşımlar' olarak ifade edilen kamu yönetimi yaklaşımı benimsense de bu yeni yaklaşım geleneksel kamu yönetimi anlayışına tümüyle karşı çıkmamakla birlikte geleneksel kamu yönetiminde eleştirilere neden olan eksikleri gidermeyi ilke edinmiştir. Ancak 1970'li yılların sonlarına doğru hem geleneksel kamu yönetimi anlayışının yaşanan değişimler karşısında yetersiz kalması hem ekonomik, siyasi (ideolojik), sosyal ve diğer faktörlerden dolayı geleneksel kamu yönetimi yerine, yeni kamu yönetimi olarak ifade edilen yeni bir anlayış benimsenmeye başlanmıştır.

Dünyanın birçok ülkesinde 1970'li yılların sonlarından itibaren uygulanmaya başlanan yeni kamu yönetimi anlayışı, geleneksel kamu yönetimi anlayışında benimsenen komuta birliği, düzen, verimlilik, hiyerarşi ve tarafsız profesyonel uzmanlık gibi değerler yerine daha çok parçalı yapıyı, özneliği, halk katılımını ve adem-i merkeziyetçilik anlayışını benimsemiştir (Box, 2005: 450). Yeni kamu yönetimi anlayışının temel olarak üç önemli amacı bulunmaktadır. En önemli amaçlarının başında minimal devlet anlayışının benimsenmesi gelmektedir. Bu anlayışa göre devletin, kürek çekmesi değil, dümen tutması gerektiğidir. İkinci önemli amacı ise kamu yönetiminin bir işletme olarak görülmesi ve özel sektörlerde uygulanan yönetim tekniklerinin kamu yönetiminde de uygulanmasıdır. Üçüncü önemli amacı ise kamu yönetiminde piyasa mekanizmalarının benimsenmesidir.

Yeni kamu yönetimi anlayışında 'özelleştirme', 'e-devlet', 'yönetişim', 'performans yönetimi' ve 'toplam kalite yönetimi' gibi önemli araçlar bulunmaktadır. Bu araçlar, yeni kamu yönetiminin temel çizgisini ortaya koymaktadır. Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ile yeni kamu yönetimi anlayışı karşılaştırıldığında önemli farklılıklar dikkat çekmektedir. Söz konusu farklılıkların önemli bir kısmı aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Geleneksel Kamu Yönetimi Anlayışı ile Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Karşılaştırılması

	Geleneksel Kamu Yönetimi	Yeni Kamu Yönetimi
Yapı	<ul style="list-style-type: none"> • Merkeziyetçi • Katı Hiyerarşi • Hizmet Devleti • Geniş Merkez • Katı Örgüt Yapısı • Büyük Ölçekli Yapı • Bürokrasi Yönelimli 	<ul style="list-style-type: none"> • Adem-i Merkeziyetçi • Yumuşak Hiyerarşi • Minimal Devlet • Dar Merkez-Geniş Çevre • Esnek Örgüt Yapısı • Küçük Ölçekli Yapı • Piyasa Yönelimli
Roller, İlkeler ve Politikalar	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt Merkezli • Yönetim (Administration) • Az Yetkili Yönetici • Bürokrat Tipi Yönetici • Yetkiyi Toplayan • Gizlilik • Kuralcı ve Kırtasiyeci • Kurallara Bağlı Yakından Kontrol • Üst Yöneticiye Bağlı Değerlendirme • Sevk ve İdare • Hizmetlerde Nicelik • Kapalı Enformasyon Kanalları • Birey Yönetimli • Sabit Ücret • Risk Almakta İsteksiz • Girdi ve Süreç Odaklı 	<ul style="list-style-type: none"> • Müşteri-Vatandaş Merkezli • İşletme (Management) • Yetkilendirilmiş Yönetici • Girişimci Yönetici • Yetkiyi Paylaşan • Şeffaflık • Vizyon Sahibi ve Esnek • Performans Hedefli Denetim • Çok Yönlü Değerlendirme • Yönetişim • Hizmetlerde Kalite • Açık Enformasyon Kanalları • Ekip Yönetimli • Performansa Bağlı Ücret • Risk Almakta İstekli • Çıktı ve Sonuç Odaklı

Kaynak: (Eryılmaz, 2016: 58).

Tabloda da görüldüğü üzere, yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte merkeziyetçi anlayış yerine adem-i merkeziyetçilik anlayışı, hizmet devleti anlayışı yerine minimal devlet anlayışı, büyük ölçekli yapılar yerine küçük ölçekli yapılar, katı örgüt yapısı yerine esnek örgüt yapısı, katı hiyerarşi yerine yumuşak hiyerarşi ve bürokrasi yönelimli yerine piyasa yönelimli bir anlayış benimsenmiştir. Yeni kamu yönetimi anlayışı, ayrıca örgüt merkezli bir anlayış yerine müşteri-vatandaş merkezli bir anlayışı, girdi ve süreç odaklı yerine çıktı ve sonuç odaklı bir anlayışı ilke edinmiştir.

Kamu yönetiminin gelişim sürecine bakıldığında, yönetim anlayışında önemli değişim ve dönüşümlerin yaşandığı görülmektedir. Kamu yönetiminde sürekli olarak değişim ve dönüşümlerin yaşanması kamu yönetiminde bunalımı, diğer bir ifadeyle kimlik krizi sorununu meydana getirmektedir. Kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorunu, geçmiş dönemlerde olduğu gibi günümüzde de önemli bir tartışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. Kamu Yönetiminde Kimlik Krizi Sorunu

Kamu yönetimi hem bir akademik disiplin hem de bir meslek ya da bir faaliyet olarak değerlendirilmektedir. Bilindiği üzere, kamu yönetimi disiplini başta, siyaset, sosyoloji, ekonomi, işletme, hukuk ve tarih olmak üzere farklı birçok disiplinden yararlanarak gelişim gösterdiği için 'disiplinlerarası' bir bilim olarak görülmektedir. Kamu yönetimi, farklı disiplinlerden sürekli olarak yararlandığı için istikrarlı ve değişmez temel ilke ve özellikler etrafında gelişmemiştir. Bu durum kamu yönetiminin kimlik krizi sorunu yaşamasına da yol açmaktadır.

Kamu yönetiminde kimlik krizi ifadesi ilk kez 1968 yılında Dwight Waldo tarafından kullanılmıştır. Waldo, kamu yönetimi alanında yaratıcı bir teorisyen ya da bir sentezleyiciden çok, bir yorumcu ve eleştirmendi (Fry ve Raadschelders, 2017: 419). Waldo, kamu yönetiminde yaşanan kimlik kriz sorununun, 1930'larda başladığını ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında zirveye çıktığını ve özellikle 1960'lı yılların sonrasında içinden çıkılmaz bir hal aldığını belirtmektedir (Özer ve Çevik, 2022: 263). Bilindiği üzere, kamu yönetiminde 1960 sonrasında yeni bir dönem başlamış ve geleneksel kamu yönetimi anlayışı, yaşanan değişim ve dönüşümler karşısında yetersiz kalmasından dolayı yeni kamu yönetimi anlayışı benimsenmeye başlanmıştır.

Kamu yönetim disiplininin hem inceleme konusunun hem de inceleme araçlarının tam olarak ne olduğuna dair net bir cevap alınmamaktadır. Kamu yönetimi bir bilim dalı olarak var olduğundan beri karşı karşıya kaldığı ve tartışmalara yol açan temel sorular şu şekilde sıralanabilir (Kayıkçı, 2017: 698-699);

- a) Kamu yönetiminin temel alanı (nesnesi), devlet midir yoksa örgüt müdür?
- b) Kamu yönetiminin amacı verimlilik midir? Kamu yararı mıdır?
- c) Kamu yönetimi, teknik bir bilim dalı mıdır, değerler bu bilim dalını şekillendirir mi?
- d) Evrensel yönetim ilkeleri var mıdır? Yok mudur?
- e) Siyaset ve yönetim ayrı mıdır? Yönetim, siyasetin alt dalı mıdır?
- f) Bürokrasi, amaç mıdır? Araç mıdır?
- g) Bürokrasi, kamu hizmetinin sunulmasında tek araç mıdır?
- h) Devlet, büyük mü yoksa küçük mü olmalıdır?
- i) Devlet kamu hizmetini tek başına mı vermeli yoksa hizmet alanını özel sektör ya da sivil toplumla paylaşmalı mı?
- j) Devlet, vatandaşa mı yoksa müşteriye mi hizmet vermelidir?
- k) Geleneksel bürokratik örgütlenme mi yoksa işletmecilik ilke ve örgütlenmeleri mi iyidir?

Kamu yönetiminde kimlik krizi sorunu ile ilgili tartışmalar hem yabancı yazında hem de Türk yazında uzun bir süredir tartışma konusu olarak devam etmektedir. Kimlik krizi/bunalımı yabancı yazında birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Kimlik krizinin

yabancı yazınca araştırmacılar tarafından ele alındığı önemli kaynakların bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Gören, 2021: 2723-2725);

a) M. Shamsul Haque (1996) tarafından yazılan *The Intellectual Crisis in Public Administration In The Current Epoch Of Privatization* adlı makalede, kamu yönetimindeki kimlik krizi sorununun geçmişten itibaren var olduğu ve bu konuda iki kutup olduğu belirtilmektedir. Bu kutuplardan birincisi, kimlik krizinin nedenlerini; kamu yönetimi teorilerinin ve yaklaşımlarının başka bilimlerden yararlanması, siyaset –yönetim ayrılığının çözülememesi ve kamu örgütleri açıklanırken işletme yönetiminin örgütün yapısından beslendiğinden dolayı kendine özgü bir örgüt olmamasına bağlamaktadır. Diğer kutup ise esas sorununun paradigma krizi olduğunu ifade etmektedir.

b) U.C. Mandal ve J. Rawat (1997) tarafından yazılan *Public Administration: Principles and Practice* adlı kitapta, hem kamu yönetimi ile ilgili yeni yaklaşımlar ele alınmakta hem de kamu yönetiminin yaşanan değişim ve dönüşümlere uyum sağlamanın şart olduğu ifade edilmektedir. Kimlik tanımlamasının olmadığını öne süren yazarlar, tanımlamanın ancak yeni yaklaşımlar aracılığıyla yapılabileceğini öne sürmektedirler. Kitapta, kimlik krizini disiplinin sınırlarının belirlenmesi üzerinde şekillendirmektedir.

c) Shriram Maheshwari (2002) tarafından yazılan *A Dictionary of Public Administration* adlı kitapta, kamu yönetimindeki kimlik krizi tanımlanmakta ve yaşanan kimlik krizinin birçok nedeni olduğu ifade edilmektedir. Kamu yönetiminin sınırlarının tam olarak belirlenmesini gerektiğini ifade eden yazar, yaşanan kimlik krizinin yalnızca kamu yönetiminde olmadığını aynı krizin sosyal bilimlerde yer alan başta psikoloji, sosyoloji ve ekonomi olmak üzere birçok bilim dalında da yaşandığını öne sürmektedir. Yazar, sosyal bilimlerde bir konunun birden fazla disiplinle ilgili olmasından dolayı kimlik krizinin yaşandığını belirtmektedir.

d) Eran Vigoda (2003) tarafından yazılan *Rethinking the Identity of Public Administration: Interdisciplinary Reflections and Thoughts on Managerial Reconstruction* adlı makalede, sosyal bilimlerin bağımsız olmadığı öne sürülmekte ve kamu yönetimi disiplinin daha önce politika, ekonomi ve hukuk bilimleri içerisinde ele alınırken şuan ise disiplinin kendi içinde ele alındığı ifade edilmektedir. Makalede, Waldo'nun ifade ettiği kimlik krizi sorununun günümüze kadar sürdüğünden bahsedilmektedir. Yazar, kamu yönetimindeki kimlik tanımlamasının üç bilim dalıyla tanımlanabileceğini öne sürmektedir. Birincisi, Politika Analizi: Politik bilimler ve politik ekonomi; İkincisi, Sosyoloji: Kültürel ve toplumsal çalışmalar; Üçüncüsü ise yönetim ve örgütsel çalışmalar şeklinde ifade edilmektedir. Yazara göre kimlik krizi sorunu, bağımsızlık sorunu olarak görülmektedir.

e) Udo Pesch (2005) tarafından yazılan *The Predicaments of Publicness: An Inquiry Into the Conceptual Ambiguity of Public Administration* adlı kitapta, kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizinin özellikle 1980 sonrasında özelleştirmelerin başlamasıyla zirveye çıktığı öne sürülmektedir. Yazarın kamu yönetiminde kriz söylemi, kamu ve özel ayırımının netleşmesi üzerinde şekillenmektedir.

f) Sara R. Jordan (2005) tarafından yazılan *Methodological Balkanization, Language Games and the Persistence of the Identity Crisis in Public Administration: A Student's Perspective* adlı makalede, kamu yönetimindeki kimlik krizi sorunun temel nedeni olarak yöntem konusunda

herkesin uzlaşmaması gösterilmektedir. Dolayısıyla kimlik krizi sorununun çözülmesi için kamu yönetiminin kendine özgü bir yöntem geliştirmesi gerektiği ifade edilmektedir.

g) Rosemary O'Leary, David M. Van Slyke, Soonhee Kim (2010) tarafından yazılan *The Future of Public Administration Around the World: The Minnowbrook Perspective* adlı kitapta, kimlik krizi değerlendirmesinde kamu yönetim disiplininin kendine özgü bir çalışma alanının olmadığı öne sürülmektedir. Minnowbrook konferansının üçüncüsü olarak karşımıza çıkan ve kamu yönetimi alanına önemli katkılar sağlayan bu kitap, kimlik krizinin günümüzde tartışıldığını ve söz konusu konferansta kamu yönetim disiplininin kendine özgü alanının netleştirilmesi bakımından sunulan bilgilerin önemine dikkat çekmektedir. Kitapta, kamu yönetiminin sınırlarının belli olmadığı ve ortaya çıkan her yeni yaklaşımdan etkilendiği için kimlik krizi sorunu ile karşı karşıya gelindiği ifade edilmektedir.

h) Jos C. N. Raadschelders (2010) tarafından yazılan *Identity Without Boundaries: Public Administration's Canon(s) of Integration* adlı makalede, kimlik krizine geniş bir şekilde yer verilmektedir. Yazara göre kamu yönetimindeki kimlik krizi sorunun en önemli nedeni ise kamu yönetimi disiplininin sınırlarının net bir şekilde çizilmemesidir. Yazar, kimlik krizi sorunun çözülmesi için kamu yönetiminin sınırlarının tam olarak belirlenmesi gerektiğini ve bunun için hem epistemolojik anlamda ilerleme ve metodolojik bir model oluşturulması hem de farklı disiplinler arasında entegrasyon sağlanması gerektiğini ifade etmektedir.

i) Norma M. Riccucci (2010) tarafından yazılan *Public Administration: Traditions of Inquiry and Philosophies of Knowledge* adlı kitapta, sosyal bilimlerin kendine özgü bir paradigmanın olmadığı dolayısıyla kimlik krizinin sosyal bilimlerde kaçınılmaz olduğu ifade edilmektedir. Kitapta, kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizinin en önemli ayağı olarak yönetim-siyaset ayrılığının siyaset tarafından durdurulduğu ifade edilmektedir.

j) David John Farmer (2010) tarafından yazılan *Public Administration in Perspective: Theory and Practice Through Multiple Lenses* adlı kitapta, kamu yönetiminin farklı bilim dallarıyla iç içe olduğundan dolayı kimlik krizi sorunun yaşandığı öne sürülmektedir. Yazar, kimlik krizine farklı perspektifler aracılığıyla bir açılım sağlamaya çalışmaktadır.

Kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorunu yabancı yazında olduğu gibi Türk yazında da yer almaktadır. Yılmaz Üstüner tarafından yazılan *Kamu Yönetimi Disiplininde Kimlik Sorunsalı* adlı bildirisinde, 1968 yılında kamu yönetiminde kimlik krizi ile ilgili yorumların 1990'lı yıllarda da geçerliliğini koruduğu, bu krizin ve krize yönelik çözüm arayışlarının süreceği ifade edilmektedir (Üstüner, 1995: 59). Gencay Şaylan tarafından yazılan *Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler* makalede ise kamu yönetimi disiplininin siyaset, toplum ve örgüt kuramlarının ara kesiti üzerinde olduğu için disiplinin ortaya çıkış sürecinden itibaren bir gerilim taşıdığı belirtilmektedir (Şaylan, 2000: 5).

Şükrü Özen ise kimlik krizini sorununun kaynağında, kamu yönetiminin diğer disiplinlerin desteğini alarak ve onlardan yararlanarak gelişen 'disiplinlerarası' bir disiplin olmasını bulmaktadır. Kamu yönetimi disiplininin hem geleneksel olarak ifade edilen disiplinlerden daha genç olması hem de uygulama alanının birbirinden farklı birçok konu ve sorunu içermesinden dolayı disiplininin psikoloji, sosyoloji, felsefe, siyaset bilimi, hukuk, tarih, eğitim, iktisat, işletme yönetimi ve mimarlık gibi disiplinlerden sürekli olarak bilgi almasına yol açmıştır. Sürekli alınan bilgi alışış sonucunda da kamu yönetimi disiplinin

bütünleşik bir merkez etrafında gelişmemesine neden olmuştur (Özen, 1995: 71'den akt. Kalfa, 2011: 404). Birgül Ayman Güler tarafından yazılan 'Nesnesini Arayan Disiplin: Kamu Yönetimi' adlı makalede ise özellikle küreselleşme ve özelleştirme süreçleriyle birlikte kamu yönetiminin nesnesinin yitirildiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla kamu yönetimindeki tüm kavramların, çalışma yöntemleri ve terimlerin yeni düzene göre kurgulanması gerektiği öne sürülmektedir (Güler, 1994: 3-4).

Görüldüğü üzere, kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorunu hem yabancı yazında hem de Türk yazında uzun bir süredir tartışılmaktadır. Dolayısıyla kimlik krizi sorunun evrensel bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Bu sorunun çözümüne yönelik çözüm arayışları da son derece büyük önem arz etmektedir.

3. Kimlik Krizi Sorununa Yönelik Çözüm Arayışları

Daha önce de ifade edildiği üzere, kamu yönetiminde geleneksel kamu yönetimi anlayışı, 1970'li yıllara kadar çok fazla değişim geçirmeden varlığını sürdürmüştür. Ancak 1970'lerden sonra çoğu ülkede geleneksel kamu yönetimi anlayışı, yaşanan hızlı değişim ve dönüşümler karşısında yetersiz kaldığı düşüncesiyle önemli eleştirilere maruz kalmış ve çözüm odaklı yeni yönetim anlayışlarının benimsenmesi gerektiği öne sürülmüştür.

Geleneksel kamu yönetim anlayışında temel olarak dört ana problem olduğu ifade edilmektedir. Birincisi, geleneksel kamu yönetimi anlayışında ifade edilen 'en iyi tek yol' düşüncesi problemi olarak görülmektedir. İkincisi, siyasi kontrol modellerinin hem mantıksız hem de yetersiz olduğu öne sürülmektedir. Üçüncüsü, bürokratik yönetim kuramının, modern olmadığı ve sağlam bir reforma gerek duyulduğu ifade edilmektedir. Dördüncüsü ise kamu tercihi teorisine, bütün bürokrasi düşüncesinin özgürlüğü alıp götürdüğü gibi piyasa ile karşılaştırıldığında yeterince etkili olmadığıdır (Hughes, 2014: 120-123).

Geleneksel kamu yönetimi anlayışının yetersiz kalınması ve kamu yönetiminde kimlik krizi sorunu yaşanması yönetimde yeni yaklaşımların benimsenmesine yol açmıştır. Kamu yönetimindeki kimlik krizi sorununa yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde çözüm arayan yaklaşımları 'yeni kamu yönetimi hareketi', 'yeni kamu işletmeciliği', 'yeni kamu hizmeti' ve 'neo-Weberyan devlet yaklaşımı' çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. Bu yaklaşımlara kısaca değinmek gerekirse;

a) *Yeni Kamu Yönetimi Hareketi*: Yeni kamu yönetimi ifadesi, geleneksel kamu yönetiminde yaşanan sorunların üstesinden gelmeyi ilke edinen hem geniş bir teknik yelpazeyi hem de önemli perspektifleri içermektedir (Piffner, 2004: 445). Yeni kamu yönetimi anlayışı, özellikle 1980'lerden sonra dünyanın birçok ülkesinde yaygın bir şekilde uygulandığı bilinmektedir. Ancak bu anlayışa yönelik ilk adımların Waldo'nun öncülüğünde 1960'lı yıllardan sonra yapılan üç önemli Minnowbrook Konferanslarının önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir.

Yeni kamu yönetimi hareketi çerçevesinde, Waldo tarafından düzenlenen ve kamu yönetimine önemli kazanımlar sağlayan ilk Minnowbrook Konferansı, 1968 yılında Syracuse Üniversitesinde Adirondack Dağlarında bulunan Minnowbrook tesisinde gerçekleştirilmiştir. Yeni kamu yönetiminin ortaya çıkış sürecini, 1968 tarihli Minnowbrook Konferansı öncesine dayandıran düşünürler de bulunmakta ancak, bu konferans yeni yönetimin hem doğuşu hem

de gelişimi noktasında atılan en önemli adımların başında gelmektedir (Özgür ve Öztepe, 2015: 99-100). Bu konferansta genel olarak tartışılan konular ise şu şekilde sıralanabilir (Frederickson, 1989: 97);

- a) Verimlilik ve ekonomiklik ölçütlerine sosyal eşitliğinde eklenmesi,
- b) Yönetime, dürüstlük, sorumluluk ve etik gibi önemli kelimelerin tekrar dâhil edilmesi,
- c) Kamu kurumlarının vatandaşların değişen ihtiyaçlarına göre dizayn edilmesi,
- d) Etkin kamu yönetimi anlayışının katılımcı ve aktif bir vatandaşlık anlamında tanımlanması,
- e) Devletin büyümesi yerine, yaşanan değişimin daha önemli konu olarak ele alınması,
- f) Katı hiyerarşinin ciddi bir şekilde sorgulanmasıdır.

Yeni kamu yönetimi hareketi doğrultusunda diğer iki Minnowbrook Konferansı ise 1988 ve 2008 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu konferanslar da genel olarak şeffaflık, hesap verebilirlik, insan ilişkileri ve sosyal eşitlik gibi önemli konular ele alınmıştır. Yapılan bu üç önemli konferans birçok açıdan eleştiri almasına rağmen ortaya koydukları temel ilke ve özellikler ile yeni kamu yönetimi anlayışına önemli katkılar sağladıkları bilinmektedir.

b) Yeni Kamu İşletmeciliği: Kamu işletmeciliği kavramı, kamu kurum ve kuruluşlarının özel sektör yönetiminden etkilenmesi sürecinde gündeme gelmeye başlamıştır. Kamu işletmeciliği yaklaşımı, Perry ve Kramer'in 1983 yılında yayınladıkları 'Public Management: Public and Private Perspectives' adlı derleme kitap ile kamu yönetimi literatürüne girdiği bilinmektedir. Bu çalışmada yazarlar, yeni ortaya çıkan yönetim anlayışının özelliklerini, kamu birimlerinin üstlendikleri görevleri yerine getirmelerinin şekil ve yollarını hem anlamak hem de geliştirmek; bunu yaparken de yürütme erki ve bunun kapsadıklarını analiz etmek, kamu yöneticilerinin daha etkin bir donanıma sahip olacak araçları ve teknikleri geliştirme ve yöntemsel olarak örgütler arası karşılaştırma teknikleri üzerine odaklanmak (Üstüner, 2000: 16) şeklinde ifade etmişlerdir.

Kamu yönetimi alanında işletmecilik anlayışı, 1990'lı yıllarda C. Hood'un önemli çalışmalarıyla bir ivme kazanmış ve bu doğrultuda geliştirilen yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı kamu yönetimi alanında önemli bir değişim ve dönüşüm olarak görülmeye başlanmıştır. Bu yeni yaklaşımın kabul görmesi, önce İngiltere'de kabul görmeye başlamış ve oradan da başta Amerika Birleşik Devletleri ve Yeni Zelanda olmak üzere birçok ülkeye yayılmaya başlamıştır. Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı ile sonuç odaklı bir hesap verme anlayışının ön plana koyulması ve kamu-özel sektör arasındaki temel farklılıkların ortadan kaldırılması (Kayıkçı, 2017: 704-705) temel ilke edinilmiştir.

c) Yeni Kamu Hizmeti: Yeni kamu işletmeciliği yaklaşımında olduğu gibi, yeni kamu hizmeti yaklaşımında da temel ilke ve özellikleri yansıtan önemli unsurlar bulunmaktadır. J. Denhardt ve R. Denhardt tarafından geliştirilen bu yaklaşımın en önemli unsurları; Örgütsel hümanizm, topluluk ve sivil toplum modelleri, demokratik vatandaşlık teorileri ve yeni kamu yönetimi ve postmodern kamu yönetimi (Denhardt ve Denhardt, 2007: 27) şeklinde sayılmaktadır.

Yeni kamu hizmeti yaklaşımının yedi önemli ilkesi bulunmaktadır. Bu temel ilkeler; Kamu yararının temel amaç olması; müşteriye değil, vatandaşa hizmet anlayışının benimsenmesi; girişimciliğe değil, vatandaşlığa önem verilmesi; demokratik olarak hareket edilmesi; stratejik olarak düşünülüp, hesap verebilirliğin kolay bir şey olmadığı farkında olunması; sadece üretkenliğe değil, insana da değer verilmesi ve idare etme yerine hizmet etmeye odaklanması (Ayhan ve Önder, 2017: 36-40) şeklinde sıralanmaktadır. Bu yaklaşım, diğer yeni kamu yönetimi yaklaşımlarının tamamlayıcısı olarak karşımıza çıkmaktadır.

d) Neo-Weberyan Devlet Yaklaşımı: Bu yaklaşım, C. Pollit ve G. Bouckert tarafından geliştirilmiştir. Pollit ve Bouckert'e göre neo-Weberyan devlet yaklaşımı, yeni kamu işletmeciliği ile Weberyan bürokrasi modelinin birleştirilmesidir. Neo-Weberyan devlet yaklaşımının temel özellikleri; hukuk üstünlüğüne dayalı bir demokratik Anayasa, müşteri olarak vatandaşın katılımı ve temsili, vatandaş rolünün bir parçası olarak müşteri rolü, müşteri ve hizmet odaklı bir kamu hizmeti yönetimi, kalite yönetimi tarafından optimize edilmiş profesyonel bir kamu sektörü, sözleşme yönetimi ile hukuk devleti kültürünün tamamlanması ve yasallığa, verimliliğe, etkinliğe ve ekonomikliğe dayalı bir meşruiyet şeklinde sıralanabilir (Gökçe, 2017: 241-243).

Neo-Weberyan devlet yaklaşımı hem geleneksel kamu yönetimi anlayışında hem de yeni kamu işletmeciliği anlayışında yer alan önemli temel ilke ve özelliklerini bir araya getirerek karma bir anlayışı benimsemiştir. Geleneksel kamu yönetimi anlayışı ve yeni kamu işletmeciliği anlayışının tamamlayıcısı olarak görülen bu yeni yaklaşım, birçok açıdan eleştiri olsa da savunduğu temel ilke ve özellikler ile kamu yönetimine önemli katkılar sağlamıştır.

Görüldüğü üzere, kamu yönetiminin ortaya çıkış sürecinden günümüze geleneksel kamu yönetimi (GKY) ve yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde, 'yeni kamu yönetimi hareketi (YKYH)', 'yeni kamu işletmeciliği (YKİ)', 'yeni kamu hizmeti (YKİ)' ve 'neo-Weberyan devlet (NWD)' olmak üzere birçok farklı yaklaşım benimsenmiştir. Bu yaklaşımların önemli ortak yanları bulunmakla birlikte birçok açıdan farklılıklar da taşımaktadır. Kamu yönetiminde dikkat çeken söz konusu yaklaşımlar, aşağıdaki tabloda karşılaştırmalı şekilde gösterilmektedir.

Tablo 2. Kamu Yönetimi Yaklaşımları

Yaklaşım	Temel İddia	Tarih	Teorisyenler	Kime Hizmet Edecek	Nasıl (hangi araçla) hizmet edecek	Siyaset-Yönetim İkiliği
GKY	Yönetimde etkinlik ve verimlilik sağlanmalıdır.	1990'ler	Charles Bonnin, W.Wilson, M.Weber H.Fayol, F. Taylor,	Vatandaşa	Bürokrasi	Evet
YKYH	Kamu yönetiminde etkinlik ve verimlilik unsurlarına sosyal adalet unsurunun dâhil edilmesi.	1960-1970	G. Fredericson D. Waldo	Vatandaşa	Geleneksel bürokrasinin dönüştürülerek toplumsal eşitliğin gerçekleşmesini sağlanması.	Hayır
YKİ	İşletmeye yönelik yöntemler kullanılarak devletin hem daha etkin hem de tüketiciye daha duyarlı hale getirilmesi.	1991	C. Hood	Müşteriye	Piyasa tipi, mekanizmalar, rekabetçi sözleşmeler, bürokrasi performans göstergeleri,	Evet
YKH	Vatandaşı ön plana alıp ona hizmet etmeyi ilke haline edinme.	2000	J. Denhardt	Vatandaşa	Bürokrasi, Sivil toplum	Hayır
NWD	Geleneksel devlet araçlarını modern hale getirerek hem daha etkin, hem daha profesyonel hem de vatandaşlara karşı daha duyarlı bir hale gelmesini sağlamak. İşletme tarzı yöntemlerin yanı sıra, devlet kendi yöntem, kural ve kültür anlayışıyla özgün bir aktör olarak görülmektedir.	2004	C. Pollit G. Bouckaert	Vatandaşa	Bürokrasi	Hayır

Kaynak: (Kayıkcı, 2017: 707-708).

Tabloda da görüldüğü üzere, kamu yönetiminin temel iddiası, hizmet amacı ve hizmet aracı sürekli olarak değişmektedir. Kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorunu, farklı yaklaşımlarla çözülmeye çalışılsa da yeterince başarılı olamadığı görülmektedir. Günümüzde önemli bir değişim ve dönüşüm sürecine tanık olmaktadır. Yaşanan bu değişim ve dönüşüm sürecinden kamu yönetimi kimliği de etkilenmekte ve yaşanan kimlik krizi sorunu her dönemde olduğu gibi ilerleyen dönemlerde tartışma konusu olarak gündeme gelmeye devam edecektir.

SONUÇ

Birçok ülkede idari reform açısından 1980'li yıllar önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Özellikle küreselleşme süreciyle birlikte toplumsal, siyasal ve teknolojik değişimlerin de etkisiyle kamu yönetimi alanında önemli değişim ve dönüşümler meydana gelmektedir. Toplumsal, siyasal ve teknolojik değişimler karşısında yetersiz kalan geleneksel kamu yönetimi anlayışı yerine, 1970'lerden sonra yeni kamu yönetimi anlayışı benimsense de kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorununa çözüm bulunamamıştır.

Kamu yönetiminde kimlik krizi sorunu çalışmada da görüldüğü üzere, hem yabancı yazında hem de Türk yazında sıkça tartışma konusu olmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında, görüş birliği sağlanamadığı görülmektedir. Ancak bu konudaki görüşlerin genel olarak hep benzer noktalarda yoğunlaştıkları görülmektedir. Kimlik krizi sorununu ele alan çalışmalarda, genel olarak kamu yönetimi disiplinin kendisine özgü bir paradigması olmadığı ve bu disiplinin psikoloji, sosyoloji, felsefe, siyaset bilimi, hukuk, tarih, eğitim, iktisat ve işletme yönetimi gibi sosyal bilimlerle iç içe olmasından dolayı kimlik krizinin yaşanılmasının kaçınılmaz olduğu ifade edilmektedir.

Kimlik krizi sorunu, yalnızca kamu yönetiminde değil, diğer sosyal bilim alanlarında da yaşanmaktadır. Kamu yönetiminde yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde, 'yeni kamu yönetimi hareketi', 'yeni kamu işletmeciliği', 'yeni kamu hizmeti' ve 'neo-Weberyen devlet yaklaşımı' ile kimlik krizi sorununa yönelik çözüm bulunmaya çalışılsa da istenilen düzeyde başarı sağlanamamıştır. Bu yaklaşımlar, kamu yönetiminin gelişim sürecini önemli bir şekilde etkilese de köklü değişiklikler meydana getirmemekte ve daha önce uygulanan yaklaşımların tamamlayıcısı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak, kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorununun çözülebilmesi için sınırlarının tam olarak belirlenmesi ve kamu yönetim yapısının yaşanan değişim ve dönüşümlere karşı uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Ancak özellikle küreselleşmenin ve dijitalleşmenin de etkisiyle vatandaş isteklerinin sürekli olarak değişebileceği göz önünde bulundurulduğunda, kamu yönetiminde uygulanabilecek olan her yeni yönetim anlayışının doğal olarak hem eleştirilebileceği hem de sorgulanabileceği söylenebilir. Dolayısıyla günümüzde olduğu gibi ilerleyen dönemlerde de kamu yönetiminde yaşanan kimlik krizi sorununun gündeme gelmeye devam edeceğini söylemek mümkün görünmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, çalışmanın özgün olduğunu, bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma, tek yazar tarafından hazırlanarak ortaya konulmuştur.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ayhan, E. ve M. Önder (2017). "Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı: Yönetişime Açılan Bir Kapı". *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3 (2), 19-48.
- Box, R. C. (2005). "Dialogue and Administrative Theory and Praxis: Twenty-Five Years of Public Administration Theory". *Administrative Theory and Praxis*, 27 (3), 438-466.
- Caner, C. (2015). *Türkiye'de İdari Sistem*. Kütahya: Academia Yayınevi.
- Çevik, H. H. (2010). *Kamu Yönetimi Kavramlar-Sorunlar-Tartışmalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Denhardt, J. V. ve R. B. Denhardt (2007). *The New Public Service: Serving, Not Steering*. New York: M.E. Sharpe.
- Emre, C. (2003). *Yönetim Bilimi Yazıları*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Ergun, T. (2004). *Kamu Yönetimi Kuram Siyasa Uygulama*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eryılmaz, B. (1994). *Kamu Yönetimi*. İzmir: Üniversite Kitabevi Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2016). *Kamu Yönetimi- Düşünceler -Yapılar-Fonksiyonlar Politikalar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Frederickson, H. G. (1989). "Minnowbrook II. Changing Epochs of Public Administration". *Public Administration Review*, 49 (2), 95-100.
- Fry, B. R. ve J. C. N. Raadschelders (2017). *Weber'den Waldo'ya Kamu Yönetimi* (Çev. O. Koç vd.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gökçe, G. (2017). "Neo-Weberyen Devlet (NWD): Paradigma Değişiminin İşaretleri mi?". *International Vision University Ohrid*, 10 (13), 237-246.
- Gören, H. Ö. (2021). "1980-2000 Yılları Arasında Kamu Yönetiminde Kimlik Bunalımı Yabancı Yazında Nasıl Ele Alınmıştır?". *International Social Sciences Studies Journal*, 7 (84), 2721-2727.

- Güler, B. A. (1994). "Nesnesini Arayan Disiplin: Kamu Yönetimi". *Amme İdaresi Dergisi*, 27 (4), 3-19.
- Hughes, O. E. (2014). *Kamu İşletmeciliği ve Yönetimi* (Çev. B. Kalkan, B. Akın ve Ş. Akın). Ankara: Bigbang Yayınları.
- Kalfa, C. (2011). "Kamu Yönetimi Disiplininin Gelişimi ve Kimlik Tartışmaları". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 403-417.
- Karasu, K. (2004). "Kamu Yönetimi Disiplininin Kökenine İlişkin Bir Not". *II. Kamu Yönetimi Forumu Bildirileri*, 225-242.
- Kayıkçı, S. (2017). "Kamu Yönetiminde Kimlik Arayışı". *Türk İdare Dergisi*, (485), 695-710.
- Özen, Ş. (1995). "Kamu Yönetimi Yazınımız ve Örgütler – Yönetim Çalışma Alanı: Tehlikeli İlişkiler". *Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu: Kuram ve Yöntem Sorunları (II) Grubu*, 70-96.
- Özer, M. A. ve S. N. Çevik (2022). "Kamu Yönetimi Disiplininde Waldo Etkisi: Paradigmanın Değişimi İçin Meydan Okumak". *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 263-285.
- Özgür, H. ve M. C. Öztepe (2015). *Amerikan Yeni Kamu Yönetimi Hareketi (YKYH): Sosyal Adalet ve Hakkaniyet Odaklı Bir Kamu Yönetimi Arayışı. Kamu Yönetiminde Paradigma Arayışları-Yeni Kamu İşletmeciliği ve Ötesi*. (Ed. Ö. Köseoğlu ve M. Z. Sobacı). Bursa: Dora Yayınları.
- Parlak, B. ve Z. Sobacı (2005). *Kuram ve Uygulamalarda Kamu Yönetimi Ulusal ve Global Perspektifler*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Pfiffner, J. P. (2004). *Traditional Public Administration Versus the New Public Management: Accountability Versus Efficiency. Institutionenbildung in Regierung und Verwaltung: Festschrift für Klaus König*. (Ed. A. Benz, H. Siedentopf and K.P. Sommermann) Berlin: Duncker and Humbolt.
- Rutgers, M. R. (2010). "Theory and Scope of Public Administration: An Introduction to the Study's Epistemology". *Foundations of Public Administration Series*, 1-45.
- Şaylan, G. (2000). "Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler." *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (2): 1-22.
- Üstüner, Y. (1995). "Kamu Yönetimi Disiplininde Kimlik Sorunsalı". *Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyum Bildirileri*, 1, 59-69.
- Üstüner, Y. (2000). "Kamu Yönetimi Kuramı ve Kamu İşletmeciliği Okulu". *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (3), 15-31.

EXTENDED ABSTRACT

Public administration, which is seen as an interdisciplinary branch of science, is briefly expressed as 'public administration'. Public administration is considered both as an academic discipline and as a profession or an activity. Today, many people either take part in public administrations or receive direct services from these administrations. Therefore, it is extremely important to understand the emergence process of public administration and the problem of identity crisis in this administration. The aim of this study is to draw attention to the fact that although many approaches have been developed to solve the identity crisis problem in public administration, the identity crisis still continues.

The emergence of public administration dates back to ancient times. As a matter of fact, there was a management understanding in Ancient Egypt, during the Han Dynasty in China and in the Ancient Greek period. However, the scientific treatment of public administration and its examination as a different discipline took place after the 1800s. Therefore, public administration is considered quite young and new compared to other disciplines.

After the 1800s, on the discipline of public administration, 'Principles of Public Administration' written by Charles Jean Bonnin, 'Politics and Management' by Frank J. Goodnow, 'Principles of Scientific Management' written by Frederick R. Taylor, 'Principles of Scientific Management' written by Henri Fayol. Many important studies, such as 'General and Industrial Management' and 'Bureaucracy Theory' written by Max Weber, have been carried out and these studies have significantly affected the development process of the public administration discipline. However, especially with the publication of Woodrow Wilson's article "Examination of Administration" in 1887, the development process of the discipline of public administration accelerated and this discipline began to attract great attention in the world. For this reason, the year 1887 is scientifically accepted as the beginning of public administration in the literature.

Public administration was shaped around the traditional public administration approach from the 1800s to the end of the 1970s and then left its place to the new public administration approach. While basic principles and values such as centralism, strict rules, hierarchy, monopoly, confidentiality and fixed wages are in the foreground in the traditional public administration approach; In the new public management approach, on the other hand, basic features such as decentralization, flexibility, transparency, citizen-orientedness and performance-based wages come to the fore.

Although the new public administration approach, which has been implemented since the end of the 1970s, was developed on the shortcomings of the traditional public administration approach in general, the desired solution to the identity crisis problem in public administration could not be found. The term identity crisis problem in public administration was used for the first time by Dwight Waldo in 1968 and the problem of identity crisis has been a topic of discussion for a long time both in foreign and Turkish literature.

When we look at the studies on the identity crisis problem in public administration, it is seen that there is no consensus. However, it is seen that the opinions on this subject are generally concentrated on similar points. In studies dealing with the problem of identity crisis, it has been observed that the discipline of public administration in general does not have a unique paradigm and that the identity crisis is experienced because this discipline is intertwined with

social sciences such as psychology, sociology, philosophy, political science, law, history, education, economics and business management. It is expressed in both foreign and Turkish literature that it is inevitable.

The problem of identity crisis is not only experienced in public administration. It is known that this problem is also experienced in other social science fields. Within the framework of the new public administration understanding in public administration after 1980, important solutions were proposed for the identity crisis problem with the 'new public administration movement', 'new public management', 'new public service' and 'neo-Weberian state approach', but at the expected level success was not achieved. These approaches could not bring about fundamental changes in public administration and were seen as complementary to the applied administration.

As a result, as in the past, the identity problem in public administration continues to be debated today. In order to avoid the identity crisis problem in public administration, it is necessary to define the boundaries of the administration clearly and to adapt the public administration to the changes and transformations in the world. However, the demands and demands of the public administration are changing day by day. Therefore, it can be said that every new management approach that can be applied in public administration can naturally be both criticized and questioned.

MODERN VE POSTMODERN KENT

Enes YALÇIN¹

Öz

Modernizm ve postmodernizm, toplumsal yaşamın hemen her alanına nüfuz eden akımlar olarak öne çıkmıştır. İçerisinde toplumsal yaşamın şekillendiği, yaşamsal faaliyetlerin devam ettiği kentler de bu iki akımın etkisini üzerlerinde taşımaktadır. Bu çalışmada, modern-postmodern kent kıyası amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle, modernizm ve postmodernizm kavramları incelenerek iki kavramın karşılaştırılması yoluna gidilmiştir. Çalışmanın ilerleyen kısmında ise, modernizmin ve postmodernizmin, yapısal, toplumsal açılardan kent üzerinde oluşturduğu etki, örnekler üzerinden değerlendirilmiştir. Postmodern kentin, modern kentin inşa ettiği; düzen, tek düzelik, homojenite, nesnellik, belirlilik ve ilerleme gibi kabullerle uyummadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Modernizm
Postmodernizm
Modern Kent
Postmodern Kent
Toplumsal Yaşam

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 11.03.2023
Kabul Tarihi : 31.03.2023
E-Yayın Tarihi : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1263619

¹ Dr.Öğr.Üyesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, e-posta: enes.yalcin@ikc.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1086-6313.

MODERN AND POSTMODERN CITY

Abstract

Modernism and postmodernism have come to the fore as trends that have penetrated almost every area of social life. Cities in which social life is shaped and vital activities continue also carry the effects of these two movements. In this study, a modern–postmodern city comparison is aimed. In this direction, first of all, the concepts of modernism and postmodernism have been examined, and the comparison of the two concepts has been made. In the following part of the study, the impact of modernism and postmodernism on the city from structural and social perspectives has been evaluated through examples. It has been determined that postmodern city does not correspond to the assumptions that modern city has built, such as order, uniformity, homogeneity, objectivity, definiteness, and progress.

Keywords

Modernism
Postmodernism
Modern City
Postmodern City
Social Life

Article Info

Research Article

Received : 11.03.2023
Accepted : 31.03.2023
Online Published : 15.06.2023
DOI : 10.58702/teyd.1263619

Kaynakça Gösterimi: Yalçın, E. (2023). Modern ve Postmodern Kent. Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 4 (1), 163-180.

Citation Information: Yalçın, E. (2023). Modern and Postmodern City. Journal of Society, Economics and Management, 4 (1), 163-180.

GİRİŞ

Toplum yaşantısı, dönem dönem farklı siyasal, ekonomik, kültürel akımlardan etkilene gelmiştir. Kentler de bu etkinin en çarpıcı biçimde gözler önüne serildiği yaşamsal alanlar olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışmanın konusunu oluşturan modernizm ve postmodernizm de dönemsel anlamda birçok farklı düzlemde kenti ve kentliyi etkisi altına alan akımlar olarak göze çarpmaktadır. Ekonomik ve sosyal açıdan kapalı, kendi kendine yeten feodal toplum yapısının çözülmesi, üretim araçlarında ve tüketim biçimlerinde farklılaşmalara neden olmaktadır. Modernizm de bu gelişmelerden bağımsız değerlendirilebilecek bir mefhum değildir. Akım, bir yandan oluşan yeni ihtiyaçlara cevap verme gayretinde iken öte yandan ihtiyaçları bizatihi kendisi şekillendirmektedir.

Modernite, toplumu yeniden tasarlamayı hedef edinmektedir. Bu minvalde kuralcı, tutarlı, tekdüze bir anlayış benimsenmekte ve yine bu doğrultuda bir kent mimarisi gerçekleştirilmek istenmektedir. Aydınlanma düşünürlerinin üzerinde durdukları nesnel bilim ve evrensel hukukun kabulü, modernist akımın yol göstericisi konumunda olmaktadır. Kentlerin estetikten uzak, tamamen işlevsel biçimde tasarlanmaları da yine modernizmin kent üzerindeki etkilerindedir.

Kimilerine göre modernizmin ileri bir boyutu olan, çoğunluğu oluşturan kimilerine göre de modernizmin eleştirisi niteliğinde olan postmodernizm ise özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinde etkin olmuş ve etkileri içinde yaşanan dönemde dahi devam etmekte olan bir akımdır. Postmodernistler, farklı toplumsal, siyasal ve kültürel yaklaşım biçimlerini benimsemekte, bilinen kuramları yadsımaktadırlar. Ayrıca, modernitenin sunduğu evrensel etik anlayışına karşı çıkmakta ve kuralcı, tek düzeci anlayışın kimliksiz, ruhsuz, kişiliksiz kentler oluşturacağını iddia etmektedirler. Onlara göre, tek bir doğru yoktur. Herkesin kendine ait bir doğrusu vardır ve kentsel alanlar da bu düşünceye paralel biçimde şekillendirilmelidir.

Çalışmada, modernizm ve postmodernizm kavramlarının karşılıklı olarak incelenmesinin ardından, literatüre dayalı biçimde her iki akımın kent ve kentli üzerinde ne tür yapısal / toplumsal etkiler bıraktığının gözler önüne serilmesi amaçlanmaktadır.

1. Modernizm ve Postmodernizm Üzerine

Modernizm, İngiliz Devrimi (1688) ve Fransız Devrimi (1789) arasındaki dönem olarak adlandırılabilir. Aydınlanma Çağı'nın bir ürünü olarak kabul edilmekteyse de akım, zikredilen zaman diliminin çok ötesine uzanarak hayata ilişkin birçok safhadaki etkilerini, bilhassa II. Dünya savaşının sonlarına dek sürdürmüştür. 21. yüzyılda dahi halen modernizm etkisinin devam ettiğinden söz edilmektedir.

Aydınlanmanın mirasını devralan modernist yaklaşımda, kilisenin hegemonyasının kırılması, aklın inançtan bağımsızlığının ilan edilmesiyle insan aklı ve bilimsel tutarlılığın öncelendiği yeni bir toplum projesinin inşası söz konusudur. Modernizmin şekillenmesine yol açan ve modernleşme olarak adlandırılan kültürel ve kurumsal değişim süreci; pozitivizm, kapitalizm, sanayileşme, ulusçuluk, laiklik, kentleşme, uzmanlaşma ve bürokrasi olgularını bünyesinde barındırmaktadır (Bostan, 2013: 38-40). Bu durumun oluşmasında, modernleşmenin, Batılı sanayi demokrasilerini oluşturan toplumların izledikleri tarihsel

gelişimde ulaşmış oldukları dönüm noktası olmasının payı yadsınamaz bir gerçektir. Böylelikle, modernizmin, gelişmiş Batılı ülkelerin sahip oldukları yapısal özelliklere binaen sergiledikleri bir süreç olduğu ileri sürülebilecektir (Aysel, 2009: 6).

Esasen 18. yüzyılda beliren ve modernite projesi olarak adlandırılan süreç, “Aydınlanma düşünürlerinin ‘nesnel bilimi, evrensel ahlak ile hukuku ve kendi ayakları üzerinde duran sanatı, kendi iç mantıkları temelinde geliştirme’ konusunda gösterdikleri olağanüstü bir düşünsel çabadan ibarettir” (Harvey, 2010: 25). O halde, modernliği kendisine konu edinen sosyal bir teori, meseleyi bütünsel bir çerçevede ele almak durumundadır. Bu zorlu eylemi gerçekleştirmeye olanak tanıyacak, modernleşmenin söz konusu olup olmadığını ele verecek birtakım belirleyiciler de mevcuttur. ‘Yeni olan’a yönelmek bunlardan birisidir. Modernistler, Tanrısal buyruk gereği tartışmasız kabul gören dogmatik yaklaşımları reddederek, insan aklını önceleyen çağdaş gereksinimleri temel almışlardır. Rasyonelleşme de bu düzlemde değerlendirilmelidir. Rasyonelleşme vasıtasıyla, anlam taşımayan, kaotik bir gerçeklik görünümündeki dünya, kendisine hâkim olunması gereken bir gerçekliğe dönüşmüştür (Doğan, 2007: 193). Rasyonalite modernitenin bir ürünü olarak değerlendirilebilir aynı zamanda, Weber’in ileri sürdüğü görüş üzerine, modernite de rasyonalitenin gerçek bir sonucu olarak kabul edilebilecektir (Çiğdem, 1997: 13-14).

Modernite, toplumu yeniden tasarlamayı hedef alan, yeni bir yaşam tarzı oluşturmayı gaye edinen bir projedir. Ekonomiden bilime, sanata kadar toplumsal hayatın hemen her noktasına erişme çabası içerisinde, modernite projesi hayata geçirilmek istenmektedir ve bu realiteyi, ideolojiden, siyasal yapıdan ayrı ele almak mümkün değildir. Evvela Batılı toplumların gelişim aracı olarak değerlendirilen modernite zamanla, Batı dışındaki toplumları Batılılaştırmanın, Batı’ya bağlayarak sömürgeleştirmenin bir aracı haline gelmiştir. Modernite bu amaçla, dünyaya yayılma mekanizmalarını bünyesinde barındırmaktadır. Ekonomik boyut, bilgiye yaklaşım boyutu, geleneksellikten kurtulmuş, kendini yönetebilecek rasyonel birey boyutu ve kurumsal boyut, yayılcı mekanizmalara olanak tanımaktadır. Ekonomik boyut ile kastedilen, kapitalist ilişkiler içerisinde, inorganik enerjiye dayanarak üretim yapan sanayileşmiş toplumdur. Kurumsallaşmış liberal mülkiyet anlayışı, bu ekonomik düzen içerisinde etkindir. Bilgiye yaklaşımda, toplumsal olguların doğru temsili değerlidir ve nesnel toplumsal bir bilimin kurulacağına olan inanç hâkimdir. Belirli bir yöreye bağlılığı azalmış, yer değiştirebilen, akışkanlığı artmış rasyonel bireyin etkinleştirilmesi ise geleneksellikten sıyrılmış bir toplumun inşasına zemin hazırlayacaktır. Kurumsal boyutta ise, yerel bağlamdaki toplumsal ilişki biçimlerinin aşıldığı ulus kimliklerin ortaya çıktığı bir değerlendirme söz konusudur. Ayrıca; eğitim, sanayileşme, etkin siyasal kurumlar, siyaset dışı uzman kadrolar ve çağdaş bir hukuk sisteminin, modernitenin tesis edilmesinde hayati öneme sahip olduğu göz ardı edilmemelidir (Tekeli, 1995: 51; Aysel, 2009: 10-11; Bostan, 2013: 48).

Yeni toplumsal düzenin oluşturulup dünya genelinde hâkim kılınması için; inanç yerine bilgi, teoloji yerine bilim, gelenekler yerine akıl öncelenmiştir. Bu noktada, geleneksel olandan kopuş önemlidir ve bu kopuş radikal biçimde gerçekleşmek durumundadır. Gerçekleştirilecek değişim, evrimin ya da tedrici birtakım farklılıkların çok ötesinde bir yeniden inşa sürecini temsil etmektedir. Modernistlere göre, eski ve geleneksel olan şey

yanlıştır ve sanayi devrimi sonrası Batı'da oluşan toplumsal düzen arzu edilen bir gerçekliği işaret etmektedir (Doğan, 2007: 192).

Batı dışındaki toplumlarda modernite projesi, farklı birtakım yollar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Kapitalizmin işleyişi dolayısıyla meydana gelen yayılcı etkiler başat faktördür. Söz konusu toplumlar üzerinde uygulanagelen sosyal mühendislik faaliyetleri de yaygın olarak kullanılmakta olan bir araçtır. Yönetici elitler, Batı'nın üstün olduğu düşüncesinin etkisi altındadırlar ve kapitalist sistemin işleyişinin gerektirdiği ticaret burjuvazisi ile iş birliği içerisinde reformist uygulamalara girişmektedirler. Kapitalizmin etkisiyle gerçekleşen değişim, kendiliğinden gerçekleşen bir değişim olarak nitelendirilirken, sosyal mühendislik faaliyetleri, tepedenci olarak adlandırılan, dışarıdan müdahaleler biçiminde seyretmektedir (Tekeli, 1995: 51). Modernleştirme vasıtaları birbirlerinden ayrı tutulamayacak biçimde ve birbirlerini besler şekilde işlev göstermektedirler. Kapitalist merkez dışında kalan ülkeler için uygun görülen modernite uygulamaları yetersiz görüldüğü takdirde ilave metotlar takviye olarak kullanılmaktadır.

Modernite çabalarının ilelebet sürmeyeceği düşüncesi ile 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren modernite eleştirileri başlamıştır. Bilhassa savaş sonrası yaşanan bunalımlar, içerisinde bulunulan dönemin ölçütleri üzerinden değerlendirilmiştir. Eleştirilere göre, modernite hiç gerçekleştirilememiştir ve aklın hâkim kılındığı dünya bir ütopyadan fazlasını içermemektedir. Modernizmin gerçekleştirilmesi ile insanların kurtulacağı varsayıldı ise de bu durum, eleştirmenlerin kanaatince, evrensel bir baskı oluşturmanın ötesine geçememiştir (Görenek, 2013: 100). Bu durumda postmodernite, modernitenin miadını doldurduğu düşüncesiyle ortaya çıkıp küresel düzlemde gelişim göstermiştir.

Postmodern terimi ilk kez İngiliz ressam John Watkins Chapman tarafından 1870 yılında, resim türünü tarif etmek için kullanılmışsa da modern çağdaş kopuşu temsil eder biçimde ele alınışı D.C. Somervell tarafından gerçekleştirilmiştir. Ardından Toynbee terimi benimseyerek yaygın biçimde kullanma yoluna gitmiştir. Bunlarla beraber postmodern mefhumunun gerçek bir kuramsal çerçeve içerisinde yaygın biçimde kullanılması 1970'li yıllara karşılık gelir. Fakat bu kullanım; toplumsal bir proje olarak modernitenin karşısında yer almamış, estetik bir proje olarak modernitenin karşıtı olarak konumlandırılmıştır. 1980'li yıllardan evvel, postmodernizm ile ilgili tartışmalar genellikle edebiyat ve güzel sanatlarla birlikte mimarlık alanında kendisini göstermiştir (Köksalan, 2007: 149-152).

Genel anlamda postmodernite, modernitenin boğucu kucaklayıcılığına, araçsal rasyonelitesine, yabancılaştırıcı, kesintisiz ve doğrusal ilerlemeci fikrine, seçkin kültürel tavrına tepki olarak doğmuştur. Postmodernite, içsel bir baskı oluşturduğu gerekçesiyle tahakkümcü akla karşı duran bir formdadır. Çeşitliliği, çoğulculuğu, farklı gelenek ve modelliklerin eklektik karışımını savunmaktadır. Postmodernizm, modernitenin ahlak iddialarına, modern bireyde şekillendiği savunulan evrensel etik düşüncesine şiddetle karşı çıkmaktadır. Politik ve sosyal nitelikli, küresel, her şeyi kucaklayıcı olduğu iddia edilen bütün dünya görüşlerine itiraz etmektedir. Marksizm, faşizm, liberalizm vs. yerleşik ideolojileri, insanlığa trajik deneyimler yaşattıkları gerekçesiyle reddetmektedir (Yıldızhan, 2004: 35; Şimşek, 2014: 47). Postmodernistler; modern tarihin bittiğini, modern rüyaların kâbuslara yol açtığını ileri sürmekte ve postmodernist dönemi, modernist dönemden apayrı bir evre olarak ele almayı yeğlemektedirler (Şimşek, 2014: 43).

Tablo 1. Modernite – Postmodernite Karşılaştırması

MODERNİTE	POSTMODERNİTE
Form (Birleştirici-Kapalı)	Antiform (Ayrırcı-Açık)
Amaç	Oyun
Tasarım	Rastlantı
Hiyerarşi / Düzen	Anarşi
İlerleme	Tükenme / Sessizlik
Sanat Nesnesi / Bitmiş Yapıt	Süreç / Performans
Mesafe	Katılım
Yaratma / Bütünleştirme	Yaratmayı Bozma / Yapıbozum
Sentez	Antitez
Varlık	Yokluk
Merkezlenme	Dağılma
Kalite / Dayanıklık	Reklam / Sunuş / Etiket
Felsefe / Psikoloji	Kişisel Gelişim / NLP
Yazar	Okur
Açıklama	Yorum
Akl / Araçsal Akıl	Arzu
Nesnel	Öznel
Eril	Er-dişil (Unisex)
Üretim	Tüketim
Ulus Devlet	Şirket Yönetimi
Evrensel	Yerel / Küresel
Totalitarizm	Demokrasi
Memleket / Ev	Sanal Mekân
Matbuat	Görüntü
Kütüphane	Arama Motoru / Google
Sağlık	Şekil /Estetik Görüntü
Homojen	Heterojen
Hukuksal Etik	Estetik
Beden	Organ
Nakit	Kredi Kartı
Çalışma	Eğlence /Tembellik
Aile	Birlikte Yaşam
Kesinlik	Olasılık
Üst Kimlik	Alt Kimlikler
Hipotaksi	Parataksi
Kök / Derinlik	Köksap / Yüzey
Gösterilen	Gösteren
Anlatı / Büyük Tarih	Karşıt Anlatı / Küçük Tarih
Ana Kod	Kişisel Dil
Cinsel Organ / Erkeklik Organına Değini	Çok Biçimli / Hünsa
Paranoya	Şizofreni
Köken / Neden	Fark – Fark / İz
Metafizik	İroni
Belirlilik	Belirsizlik
Aşkınlık	İçkinlik

Kaynak: Harvey, 2010: 59.

Modernist kültür, seçkinci olduğu kadar popülist zevkleri küçümseyen ve piyasa kurallarına karşı direnç gösteren bir yapıya sahiptir. Postmodernist sanat anlayışı ise popülizme yelken açan ve piyasa ile iç içe olan bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Modern toplumun üretici yönü postmodern toplumda tüketime kaymıştır. Modern birey üretici bir kimlikle emek örgütleri arasında dolaşırken, postmodern birey tüketim alışkanlıkları arasında kaybolmuştur. Postmodern birey, vazgeçmekten korkmayacağı, uçucu, marjinal kimliklerde var olmaktadır. Postmodern toplumlarda her şey tüketime sokulacak ve bir an evvel çöplüğe bırakılacak kadar hızlı gerçekleşmektedir (Bostan, 2013: 90; Şimşek, 2014: 42). Ayrıca, her şeyin olduğu haliyle kabul edildiği postmodernizmde, her bireyin başka bireylere benzemez şekilde eşsiz olduğu kabulüyle, hiç kimsenin birbiri hakkında yorum yapamayacağı, hiçbir şeyin birbiriyle kıyaslanamayacağı düşünülmektedir (Karaoğlu, 2016: 89).

2. Modern ve Postmodern Kentin Karakteristik Özellikleri

Modernizm, kapitalizmden ayrı tutularak değerlendirilebilecek bir akım değildir. Modernist akım da kapitalizmin gelişimi gibi, feodal kapalı, kendi kendine yeten, pazara hitap etmeyen üretim biçiminin aşılması, kentin kırı ele geçirmesiyle ilerleme safhasına geçmiştir. Üretim ilişkilerinin sürekli dönüşümü, rekabet ve mülkiyet ilişkileri içerisinde sermayenin canlı bir organizma gibi hareket etmesi, kapitalist modernliği var eden ve dinamik tutan unsurlar olmuşlardır (Özgül, 2013). Söz edilen ekonomik süreç farklılaşması, yaşamsal sahanın da değişime uğramasına sebep olmuş ve modern kentsel yapı ortaya çıkmıştır.

Temel olarak modern kentleşme, endüstri devrimi süresince kırdan kente göç ve hızlı nüfus artışı neticesinde şekillenmiştir. 1800 yılında kentli nüfusu 30 milyondan az olup dünya nüfusunun yaklaşık %3'ünü oluştururken, 1900'de kentler 200 milyon nüfusa sahiptir. 20. Yüzyılın ortasında dünya nüfusunun yarısını aşkın kentli nüfusu vardır (King, 2007: 2), bugün ise bu sayı beş milyara yakın olup yaklaşık %56 oranındadır (data.worldbank.org, 2023) ve 2050 yılında bu oranın %68 seviyesine ulaşması beklenmektedir (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2023). Üretim modellerinin değişmesi ve çeşitlenmesi, insanların, kente yönelimine hız kazandırmış olduğu gibi tüketim ihtiyaçlarının da farklılaşmasına yol açmıştır. Kentsel alanlar, kentsel mekânlar ve konutlar da farklı işlev görmeye başlamışlardır. Örneğin, önceleri ahlaksızlık yeri olarak görülen kamusal kent alanları, zaman içerisinde, birleştirici ve insanların kendilerini tanımaları ve gerçekleştirmelerine olanak tanıyıcı sahalar olarak görülmeye başlamıştır. Yine konutların boyutları ve işlevleri de değişime uğramıştır. Konutların kapladıkları alanlar küçülerek, insanlara daha özgün mahremiyet alanları inşa etme yoluna gidilmiştir.

Modern kent kendini ilk defa Batı Avrupa coğrafyasında görünür kılmıştır. Bunda, modern kentin sanayileşme ile doğrudan ilişkili olmasının payı vardır. Dolayısıyla, modern kentin özellikleri bu coğrafyanın kentlerinde ortaya çıkmıştır. Önceleri kent merkezlerinde; tapınak, saray, pazar gibi etkileşim öğeleri bulunurken, bunların yerini zamanla, fabrika ve üretim mekânları almıştır. Böylelikle modern kent, modern devletin tahkim unsuru haline gelmiştir (Karakaş, 2003: 18-19). Öyle ki, kapitalizmin ilkeleri doğrultusunda şekillenen modern kent, sermayenin birikimini kolaylaştırmak ve akışkanlığını arttırmak için mekânsal düzenlemelere yol açmıştır.

Modernizmin kente yansımada, Paris ana sahne olarak önem taşımıştır. 19. yüzyılda, Haussmann ve III. Napoleon, Orta Çağ'dan kalan eski şehrin bağrında bulvarlar ağı oluşturmuştur. Bugünün alışılmış kullanımının aksine bulvarlar adeta bir devrim ifadesi olarak kabul edilmiştir. Çıkarılan 'seçkin bölge' kanunu ile kent içerisinde birçok farklı bağlantı kurmaya olanak tanıyacak yeni bulvarlar inşa edilmiş, eski evler yıkılmış, bu evlerde oturanlar şehrin çeperlerine taşınmış ve temizlik olarak nitelendirilen süreç ile bir bakıma modern Paris'in gecekondulaşmasının da temeli atılmıştır (Özer, 2016: 21-22). Yine bu dönemde, organizmacı yaklaşıma örnek teşkil edecek şekilde kenti insan bedeni ile ilişkilendiren kent planlamacıları, kentin akciğerleri haline getireceklerini ileri sürdükleri bulvarları ağaçlandırma yoluna gitmişlerdir. Ayrıca kenti, kendilerince ameliyat masasına yatırmışlar, cadde, sokak ve bulvarları, kesilip yerinden sökülecek damarlara benzeterek revize etmişlerdir.

Şekil 1. Modernizm ile Dönüşen Kent Dokusu



Kaynak: İğci, 2015: 15.

Bilhassa Haussmann ve III. Napoleon'un üstlendiği söz konusu uygulamalar, modernizmin kent üzerindeki yıkıcı yönünü göstermektedir. İlk modern kent planlarının uygulayıcısı olarak bilinen Le Corbusier de "Modern kent, düz çizgiler ve dik açılardan oluşmuş geometrik bir düzen içinde olacaktır ve bu düzen ne kadar kesin olursa, insan da kendini daha mutlu ve güven içinde hissedecektir" sözleriyle eskiyi reddeden bir görüşe sahip olduğunu belirtmiştir (Karakas, 2003: 21-26). Tarihi dokunun kent için fonksiyonel olmadığını belirterek 1925 yılında Voisin Planı hazırlanmıştır. Plan ile saray ve kilise binaları haricinde kalan hemen tüm binaların yıkılıp dümdüz edilerek ızgara plan üzerine geniş bulvarlarla örülü yepyeni bir Paris'in inşası öngörülmüştür.

Şekil 2: Le Corbusier'in Voisin Planı – Paris / 1925



Kaynak: Karaoğlu, 2016: 68.

Bu tür bir kent planlama politikasına karşı 1890'larda çok yönlü planlama tutumu gelişim göstermiştir. Beaux Arts çevresindeki güzel kent akımı, Ebenezer Howard'ın bahçe kent ütopyası, Camillo Sitte'nin tarihi çevreye duyarlı yaklaşımı, Berlage'in Amsterdam'daki uygulamaları, Tony Garnier'in Cite Industrielle'i örnek olarak belirtilebilir. 1920'lere gelindiğinde ise, mekânın düzenlemesi üzerinde yoğunlaşan yeni bir çaba ortaya çıkmıştır. Yeni yaklaşım ile kentsel planlama vasıtası ile yolların, parkların, kamu binalarının vs. yeniden tasarlanması ve sosyoekonomik gelişime katkı sunacak biçimde şekillendirilmesi hedeflenmiştir (Tekeli, 1995: 52).

Keleş (2012: 110-111), modern kent planlamasının, siyasal süreçlerden soyutlanamayacak biçimde, başlıca dört aşamada gerçekleştirildiğini ileri sürmektedir: Birinci aşama, kent planlamasının kentlerin güzelleştirilmesini sağlayacak bir çaba olarak benimsenmesidir. Bu aşamada, büyük ve güzel parklar/mezdanlar, görkemli yapılar, üzerinde durulan öğelerdir. İkinci aşamada, kentlerin imarı ve planlanması bir mühendislik uğraşı olarak düşünülmüştür. Bu aşamada, kent planlama işlevi yalnızca mimar ve mühendislerce yerine getirilir. Kentsel alan ve mekânların işlevselliği öncelenir. Üçüncü aşamada, kent planlamasının ekonomik ve toplumsal yönü üzerinde de durulmaya başlanmıştır. Teknik elemanlar yanında toplum bilimlerinde uzmanlaşmış kişiler de süreçte yer almaktadır. Dördüncü aşamada ise, kentleri, kendi sınırları içinde değerlendirerek planlama yapmanın yetersiz olduğu anlaşılmış, civardaki köy ve kentlerden bağımsız bir planlama anlayışının yetersizliği vurgulanmıştır.

Modern kent planlaması anlayışına göre, kentlerin planlanmasında; mükemmellik, netlik, kesinlik ve çelişkisizlik doğrultusunda, tekdüzelik, homojenlik, ilkelere bağlılık egemendir. Modern kent planlama anlayışının temel ilkelerini ilk kez ortaya koyan

Uluslararası Modern Mimarlar Kongresi (Congres Internationaux d'Architecture Moderne-CIAM), 1933 yılında imzaladığı Atina Bildirgesi ile duruma netlik kazandırmıştır. Bildirge ile “evrensel çözümlerin aranması, böylece yöreselliğin ortadan kalkması, sonsuz, farklılaşmamış mekânın elde edilmesi, mevcut teknolojinin mükemmelleştirilmesi, özellikle toplu üretimin desteklenmesi, toplumsal sorunlara ilgi, kentin konut rekreasyon iş ve ulaşımdan oluşan dört işleve ayrılması” ilkeleri benimsenmiştir (Dostoğlu, 1996: 138).

Kentlerin, estetikten uzak, tamamen işlevsel ilkeler doğrultusunda tasarlanması modernist akımda öne çıkan bir düşünce yapısıdır. Modern mimari, insanlar için yaşanabilir kentler yerine, işlevlerine göre belirlenmiş bölgeler oluşturmaya yöneliktir. Söz konusu düşüncelerin gerçekleştirilmesi için geleneksel yapı teknolojileri ve kullanılan malzemelerde değişime ihtiyaç duyulmuştur. Demir-çelik, cam, betonarme, asansör bu kullanım içerisinde yer alan unsurlara örnek teşkil etmektedir (Karakurt, 2006: 8-9).

Şekil 3. Unité d’Habitation, Marseille, Fransa



Kaynak: Karaoğlu, 2016: 67.

Modernitenin kent planlaması üzerindeki etkilerine Türkiye coğrafyasında da rastlanılmaktadır. Tekeli’nin (1995: 53-55) ifadelerine göre; Osmanlı’da, Batı’da gözlenenin aksine, sanayileşme gerçekleşmediği için, modernitenin kent planlaması söz konusu coğrafyada sanayi kentine tepki oluşturacak bir içeriğe sahip değildir. Bu nedenle sanayi kenti karşısı ütopyalar Osmanlı’da karşılık bulmamıştır. Batı’dakine, bilhassa Haussmann’ın uygulamalarına benzer biçimde, eskiyi ortadan kaldırıcı, geçmişteki kentsel dokuları tasfiye edici birtakım adımların atıldığı da göz ardı edilmemelidir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin ilk dönemlerinde ise bir ulus devlet inşası söz konusudur ve Batılı fakat Batı’nın denetiminde olmayan bir kurulum planlanmıştır. Ankara kentinin planlanması bu anlamda başlı başına bir modernizm projesidir. 1950-1980 dönemi Türkiye’inde ise, hızlı bir kentleşme göze çarpmaktadır. Bu dönem belli başlı sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle kırdan kente doğru yaşanan yoğun göç ve kente dışarıdan gelip yerleşen kesimin, kırsaldaki alışkanlıklarını kente taşıma gayretleri sosyolojik problemlere sebebiyet vermiştir. Modernistler söz konusu grubun kent yaşamı ile bütünleşemeyeceklerini ileri sürmüşlerdir.

1980 sonrasında ise, Batı'dan korunarak değil Batı ile bütünleşerek gerçekleştirilen bir Batılılaşma söz konusudur. Artık ülke nüfusunun yarısından fazlası kentlerde yaşamaktadır. Bu dönemde gecekondular ve çarpık kentleşmeye ilişkin çıkarılan af yasaları da bir bakıma, kentin belli bir alanında belli bir dönem için moderniteden vazgeçiş olmaktan çıkmış, tüm kentsel mekânı modernite anlayışı dışında şekillendirmeye yönelik bir hal almaya başlamıştır.

Modernizmin sunmuş olduğu kent yapısı, özellikle kimlik kaybına ve kimliksiz çevre oluşumuna yol açtığı için yoğun eleştiri almıştır. Modern kent yapısına, 1947'de CIAM'ın altıncı kongresinde de eleştiriler yöneltilmiştir. Burada, işlevsel kentin soyut sterilliği eleştirilmiş ve sosyo-psikolojik gereksinimlerin ihmal edilmemesi gerektiği vurgulanmıştır. Eleştirilere yeni eleştirilerin de eklenmesiyle birlikte, 1960'lı yıllarda yaşanan karşı kültürel hareketlerin de etkisiyle kent üzerindeki modernist etki yerini postmodernizme bırakmaya başlamıştır (Karakurt, 2006: 9).

Postmodernizm, kentsel alandaki etkisini 20. yüzyılın son çeyreğinde göstermeye başlamış, henüz tamamlanmamış ve sonuçlarını tam anlamıyla açığa çıkarmamış olan bir akımdır. Akım, modernizmin getirdiklerine bir tepki olarak başlamış olup modernizme bir başkaldırı niteliği taşımaktadır. Modernizmi, monoton, kişisiz, kimliksiz, ruhsuz kentler oluşturmakla suçlamakta; bunun yerine, tarihi, alt kültürleri, farklılığı, çoğulculuğu, geleneği yeniden canlandırarak çeşitliliği sağlayacak olan kentlerin inşa edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Karaoğlu, 2016: 88). Postmodernistlere göre, modernistlerin yaptığı şey, geçmişten ve onun sembollerinden bağımsız bir süreç başlatma hedefidir. Yine onlara göre modernizm mimarisi, toplumu değiştirmek, düzene sokmak için bir araç vazifesi görmektedir (Zeka, 1990: 13).

Şekil 4. Pruitt-Igoe Toplu Konutlarının Dinamitlenmesi – St.Louis / 1972



Kaynak: İğci, 2015: 21.

1972 yılında Pruitt-Igoe toplu konutlarının dinamitle yıkılması bir bakıma modern mimarinin sona ermesinin ve yeni bir sürece yelken açılmasının sembolü olmuştur. Postmodernite süreci olarak adlandırılan dönem, geç kapitalizmin sonucu olarak görülmektedir. Postmodern kentte; gökdelen, banka, alışveriş merkezi binası, otel, gücün; müzeler, bienaller, oyun parkları, çarşılar ve mağazalar da tüketimin yüceltildiği alanlar olmuştur. Böylece postmodern kent, modern kentin kendince tanımlı, tutarlı, işlevsel anlatısını reddeden, modern kentlerin melankolisinden uzak, kolaj, pastiş (biçimsel taklit) ve parçalanma gibi unsurları içeren, 'ne istersen onu yap' rahatlığı içerisinde bir kent modeli öngörmüştür (Batı, 2008: 7).

Kuban (2002: 92), postmodernizmin sahip olduğu kent anlayışını, "Batının yüksek üretim ve tüketim toplumlarında artı ürünün ve kişisel gelirin artması sonucu; biçimsel istekler ve fantezilerin yönlendirdiği, daha başına buyruk, salt işlevselciliği eleştiren yeni mimari görüşler, Birinci Dünya Savaşı sonundan bu yana standartlaşan tasarım ilkelerini bir yana bırakarak, mimariye yeni bir seçmecilik ortamı ve ona paralel bir kuramsal yaklaşım getirdiler" şeklinde yorumlamıştır.

Şekil 5. Postmodern Mimari Örneği - Upside-Down White House Restaurant - Batum



Kaynak: İğci, 2015: 47.

Postmodern kentin yapısal özelliklerini belirleyen yine postmodern akıma kapılmış olan bireydir. 21. yüzyılın hızlı ve hızlı, kötü olanı maskeleyen arzusu içerisindeki bireyi, moda, eğlence sektörü ve internet ile teknoloji imkânlarının gelişmesiyle birlikte kenti de kendince şekillendirmiş, mekânı bir tüketim objesi haline getirmiştir. Marx'ın meta kavramı paralelinde bakıldığında ise, modernizmin kentsel mekâna ilişkin etkilerinin, yapıların kat planları, fiziksel çevre kontrol araçları, taşıyıcı malzemeler, kat yükseklikleri gibi etmenler

üzerinden devam ettiği görülmektedir. Ancak metanın mübadele değeri, gösterge değerleri üzerinde postmodern etki çok daha görünür vaziyettedir (İğci, 2015: 35).

Şekil 6. Trump Tower'ın Modernizmi (Solda) Philip Johnson'ın AT&T Binasının Postmodernizmiyle (Sağda) New York'un Siluetini Belirleme Yarışında



Kaynak: Harvey, 2010: 92.

Postmodern kentte, simülasyon (orijinali hiç olmayan, tıpa tıp kopya) kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Televizyon ve internet gibi medya iletişim araçlarının önemli yer tuttuğu günümüzde, gösterenler (görüntüler) ile gösterilenler (nesnel gerçekler) arasında uyumsuzluğun ortaya çıkması, gösterenlerin gösterilenleri karşılamıyor olması, farklı bir üst gerçeklik oluşumuna yol açmıştır ve postmodern kent mimarisi de bir bakıma bu oluşuma dayanmaktadır (Batı, 2008: 9).

Şekil 7. Postmodernist Mimarının Klasik Örneklerinden Piazza d'Italia – New Orleans

Kaynak: Harvey, 2010: 115.

Kent dokusundaki postmodernizm vurgusu; üslupların, tarihin, geçmişin ve geleceğin harmanlandığı, yeniden kurgulama olarak bir kolaj niteliği sergilemektedir. Postmodernizm, mimariyi özel zevklere hitap eden ve bireylerin kendilerini ifade etmelerine yarayan bir iletişim biçimi olarak görür. Farklı kişisel zevklere hitap eden her tekil ürünün yan yana gelmesiyle oluşan manzara bir kolajdır. Böylelikle, modernizmin 'ya o ya bu' düşüncesi, postmodernizmde 'hem o hem bu' şeklini almıştır (İğci, 2015: 54).

SONUÇ

Zaman içerisinde, hemen her şeyde olduğu gibi kentler ve kente ilişkin olan şeyler, toplumsal yapıya bağlı olarak değişmektedir. Kentsel alanların ve mekânların tasarımlarında gözlenen değişiklikler, toplumsal yapı ve etkin olan toplumsal akımların etkileriyle beraber değerlendirildiklerinde farklı bir mana ifade etmektedir. Çalışmanın konusunu oluşturan modernizm ve postmodernizm akımları da birçok boyuta sahip olmakla beraber kenti ve kentsel yaşamı etkileye gelmişlerdir. Her birisi kendi içerisinde tutarlı olacak biçimde düşünsel özlerini kentsel yapılara, mimariye aktarmışlardır.

Modernizmin sunmuş olduğu kent planlaması yaklaşımına göre, kentlerin planlanmasında; mükemmellik, netlik, kesinlik ve çelişkisizlik doğrultusunda, tekdüzelik, homojenlik, ilkelere bağlılık egemendir. Kapitalizmin ilkeleri çerçevesinde yeniden şekillenen kent için, yeni mekânsal düzenlemelere gidilmekte ve eski, sürekli olarak dönüşüme tabi tutulmaktadır. Modernitede, mekânsal süreksizliklerin yapısı sermaye tarafından belirlenmektedir. Modernite, insanlar için yaşanabilir kentler yerine, işlevlerine göre belirlenmiş bölgeler inşa etmeye yönelik bir ideoloji içerisindedir. Kentlerde katı işlevsellikten

ötesini dikkate almayan bir anlayış hâkimdir. Konut modernistlerin gözünde, bir barınma makinası olmasının dışında bir şey ifade etmemektedir.

Postmodernitenin ön plana çıkması ve kente etki etmesiyle beraber, heterojen, çok sesli, bölünmüş bir kentsel planlama anlayışının gün yüzüne çıkmaya başladığı görülmüştür. Postmodern mimari kenti başlı başına bir sanat yapıtı olarak ele almıştır. Söz konusu anlayışta, karmaşık kent yapıları mevcuttur ve bu yapıların her biri birçok farklı bireyin kendine ait olan doğrularını içermektedir. Postmodernizmde, anlam berraklığından ziyade anlam zenginliğinin geçerli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Postmodernist düşünceye göre her mekânın kendince, başlı başına bir anlamı vardır ve bu mekânları herhangi biçimde disiplin altına almak mümkün değildir. Böylelikle kente parçalı bir bakış açısıyla yaklaştığı ileri sürülen postmodernizm, kent planlaması disiplini tahrip edebilecek yapıdadır. Bu durumun ilerleyen dönemlerde, haritasız ve anlam alanlarını yitirmiş bir kente sebebiyet verebileceği göz ardı edilmemelidir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı bu çalışmada içerisinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, çalışmanın özgün olduğunu bildiririm. Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma tek yazar tarafından hazırlanmış ve oluşturulmuştur.

Çıkar Beyanı

Çalışma tek yazarlı olduğundan çalışmanın hazırlanması aşamalarında çıkar çatışması meydana gelmemiştir.

KAYNAKÇA

- Aysel, İ. (2009). *Fakir Baykurt'un Eserlerinde Modernleşme ve Göç Olgusunun Sosyolojik Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Batı, U. (2008). "Kent'in Postmodernitesi: Postmodern Tüketim Kültürü Işığında Hedonik Bir Biçim Olarak Kent Tasarımı". *İstanbul Kültür Üniversitesi Güncesi*, 5 (4), 1-18.
- Bostan, D. (2013). *Aydınlanma ve Postmodernizm*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Çiğdem, A. (1997). *Bir İmkan Olarak Modernite – Weber ve Habermas*. (Birinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Doğan, B. (2007). "Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Tasnifinde Modern ve Postmodern Ayrımı". *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23 (2), 185-201.

- Dostoğlu, N. (1996). "Modern Mimarlık'ın Dönüm Noktası: Team 10- Louis Kahn". *Yapı Dergisi*, 176, 76-86.
- Görenek, G. (2013). *Modern-Postmodern Kent Bağlamında Form*. Sanatta Yeterlik Eser Metni, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harvey, D. (2010). *Postmodernliğin Durumu*. (Beşinci Baskı). İstanbul: Metis Yayınları.
- <https://data.worldbank.org/indicator/SP.URB.TOTL.IN.ZS>, (08.03.2023).
- İğci, S. (2015). *Postmodernist Kent ve Heterotopyalar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaş, M. (2003). "Modern Bütünleşmeden Postmodern Farklılaşmaya Kentte Toplumsal Etkileşim". *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 12 (2), 16-40.
- Karakurt, E. (2006). "Kentsel Mekanı Düzenleme Önerileri: Modern Kent Planlama Anlayışı ve Postmodern Kent Planlama Anlayışı". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26, 1-25.
- Karaoğlu, E. (2016). *İstanbul'da Kentsel Gelişimin Modern ve Postmodern Yaklaşımlar Bağlamında İrdelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Keleş, R. (2012). *Kentleşme Politikası*. (On İkinci Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- King, A. D. (2007). *Boundaries, Networks, and Cities - Playing and Replaying Diasporas and Histories*. *Urban Imaginaries - Locating the Modern City*. (Ed. A. Çınar ve T. Bender). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Köksalan, M. E. (2007). *Moderniteden Postmoderniteye Geçiş Sürecinde Günümüz Televizyonunun Dönüşümü: Programcılık Yaklaşımlarının Betimleyici Bir Değerlendirmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuban, D. (2002). *Mimarlık Kavramları*. (Altıncı Baskı). İstanbul: Yapı-Endüstri Merkezi Yayınları.
- Özer, G. (2016). *Modern Kentte Yabancılaşma: 19. Yüzyıl Paris'i ve 21. Yüzyıl İstanbul'undan Deneysel Kesitler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özgül, İ. (2013). *Modernite Bağlamında Zaman-Mekân ve Kent*, <https://istiraki.blogspot.com.tr/2013/05/modernite-baglamnda-zaman-mekan-ve-kent.html>. (08.03.2023).
- Şimşek, M. E. (2014). *Moderniteden Postmoderniteye Uzanan Bir Köprü: Zygmunt Bauman*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Tekeli, İ. (1995). "Bir Modernite Projesi Olarak Kent Planlaması". *Egemimarlık Dergisi*, 2 (16), 51-55.

United Nations Department of Economic and Social Affairs (2023). *68% of the World Population Projected to Live in Urban Areas By 2050, Says UN*, <https://www.un.org/en/desa/68-world-population-projected-live-urban-areas-2050-says-un> (08.03.2023).

Yıldızhan, Y. (2004). *Moderniteden Postmoderniteye Geçiş ve David Lynch Filmlerinde Postmodern Ögeler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zeka N. (1990). *Yolları Çatallanan Bahçe, Postmodernizm İçinde. F. Jameson, J.-F. Lyotard, J. Habermas*. (Çev. Güleğül Naliş, Dumrul Sabuncuoğlu ve Deniz Erksan). İstanbul: Kıyı Yayınları.

EXTENDED ABSTRACT

Cities come to the forefront as vital areas where social change is displayed in a striking way. Modernism and postmodernism also stand out as movements that affect the city and the citizens in many areas in the periodical sense. The dissolution of the economically and socially closed, self-sufficient feudal society structure causes differentiations in the means of production and consumption patterns. Modernism is not a concept that can be evaluated independently of these developments. On the one hand, the movement strives to respond to new needs, on the other hand, it shapes the needs itself.

Modernity aims to redesign society. In this respect, a prescriptive, consistent, uniform understanding is adopted, and it is also desired to realize urban architecture in this direction. The acceptance of objective science and universal law, on which enlightenment thinkers focused, is the guiding force of the modernist movement. The fact that cities are designed in a completely functional way, away from aesthetics, is also one of the effects of modernism on the city. Modernity is a project that aims to redesign the society and create a new lifestyle. In an effort to reach almost every point of social life, from economy to science and art, the project of modernity is desired to be implemented, and it is not possible to consider this reality separately from ideology and political structure. First of all, modernity, which is considered as a tool for the development of Western societies, has become a tool for Westernizing Non-Western societies and colonizing them by connecting them to the West.

In order to create a new social order and make it dominant throughout the world, knowledge instead of faith, science instead of theology, reason instead of traditions were given priority. At this point, a break from the tradition is important, and this break must take place radically. The project of modernity in societies outside the West is carried out in a number of different ways. The expansionary effects that occur due to the functioning of capitalism are the main factors. Social engineering activities applied in society are also tools that are widely used. The ruling elites are under the influence of the idea that the West is superior and engage in reformist practices in cooperation with the commercial bourgeoisie, which is required by the functioning of the capitalist system.

Modernist culture is elitist as well as disdaining populist tastes and resisting market rules. The postmodernist understanding of art, on the other hand, reflects an approach that sails to populism and is intertwined with the market. The productive aspect of modern society has shifted to consumption in the postmodern society. While the modern individual moves

between the labour organizations with a productive identity, the postmodern individual is lost in consumption habits.

Paris played a significant role as the main stage in the reflection of modernism on the city. In the 19th century, Haussmann and III. Napoleon created a network of boulevards in the heart of the old city remained from the Middle Ages. Contrary to today's customary usage, boulevards have been accepted as an expression of revolution. Again, in this period, urban planners, who associated the city with the human body as an example of the organismic approach, chose to plant boulevards, which they claimed would become the lungs of the city. In the 1890s, a multi-dimensional planning attitude developed against such an urban planning policy. The beautiful urban movement around Beaux Arts, Ebenezer Howard's Garden City utopia, Camillo Sitte's sensitive approach to the historical environment, Berlage's practices in Amsterdam, Tony Garnier's Cite Industry could be cited as examples.

According to the understanding of modern urban planning, uniformity, homogeneity, and adherence to principles prevail in the planning of cities in the direction of perfection, clarity, certainty, and non-contradiction. The urban structure presented by modernism has received intense criticism, especially because it leads to the loss of identity and the formation of an environment without identity.

With the thought that modernity efforts would not last forever, criticism of modernity began in the second half of the 20th century. According to the critics, modernity has never been realized and the world in which the mind is dominated does not contain more than a utopia. In this case, postmodernity emerged with the thought that modernity is out of date and developed on a global level. Postmodernism, according to some, is an advanced dimension of modernism. According to others, who make up the majority, it is a critique of modernism. The phenomenon was especially active in the last quarter of the 20th century. Postmodernism is a trend whose effects continue even today. Postmodernists adopt different forms of social, political, and cultural approaches and reject known theories. In addition, they oppose the universal ethical understanding offered by modernity and claim that the normative, monotonous understanding will create cities without identity, soul and personality. According to them, there is no single truth, and everyone has their own truth and urban areas should be shaped in line with this idea.

The demolition of Pruitt-Igoe housing estates with dynamite in 1972 became a symbol of the end of modern architecture and the opening of a new process. The period called the postmodernity process is seen as the result of late capitalism. In the postmodern city, skyscrapers, banks, shopping malls, hotels are areas where power is glorified. Museums, biennials, playgrounds, bazaars and shops have also been places where consumption is glorified. It is the individual who has been caught in the postmodern movement that determines the structural features of the postmodern city. The hedonistic and fast-paced individual of the 21st century, who desires to mask the bad, has shaped the city in his own way, along with the development of fashion, entertainment industry, the internet and technology, and has turned the space into a consumption object.



TEYD

TOPLUM, EKONOMİ VE YÖNETİM DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIETY, ECONOMICS AND MANAGEMENT