

# asbider

AKADEMİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

**Cilt: 11 / Sayı:31**  
**ISSN: 2667-4866**

# AKADEMİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ISSN: 2667-4866

OCAK 2024

Cilt:11 Sayı:31

## KURUCU FOUNDER

Prof. Dr. Mehmet Naci BOSTANCI

## EDİTÖR EDITOR

Prof. Dr. Ali DEĞİRMENDERELİ

## ALAN EDİTÖRLERİ FIELD EDITORS

### İLETİŞİM VE MEDYA COMMUNICATION AND MEDIA

Prof. Dr. Sibel Serpil AYDOS

Prof. Dr. Ayşe Elif EMRE KAYA

### KAMU VE ÖZEL HUKUK PUBLIC AND PRIVATE LAW

Prof. Dr. Mehmet ÖZDAMAR

Doç. Dr. Ali İbrahim AKKUTAY

### İKTİSADİ, İDARİ VE SİYASİ BİLİMLER ECONOMIC, ADMINISTRATIVE AND POLITICAL SCIENCES

Prof. Dr. Hilmi ÜNSAL

Prof. Dr. Nazlı YÜCEL BATMAZ

### İLAHİYAT DIVINITY

Prof. Dr. Abdurrahman CANDAN

Doç. Dr. Hilmi KARAAĞAÇ

### TİCARET VE TURİZM COMMERCE AND TOURISM

Prof. Dr. Fügen ÖZKAYA

Prof. Dr. Ramazan Pars ŞAHBAZ

### DİL, EDEBİYAT VE SOSYAL BİLİMLER LANGUAGE, LITERATURE AND SOCIAL SCIENCES

Prof. Dr. Erdal AKSOY

Doç. Dr. Mustafa BOSTANCI

### İNGİLİZCE DİL EDİTÖRÜ ENGLISH LANGUAGE EDITOR

Prof. Dr. Aslı Özlem TARAKÇIOĞLU

### EDİTÖR YARDIMCILARI EDITOR ASSISTANTS

Arş. Gör. Dr. Fatih ÇELİK

Arş. Gör. Kadirhan ÖZDEMİR

Arş. Gör. Gülşah ALTUĞ

### DİZGİ TYPOGRAPHIC/LAYOUT

Arş. Gör. Kadirhan ÖZDEMİR

## İDARE MERKEZİ YAZIŞMA VE HABERLEŞME

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Emniyet Mahallesi, Abant Sokak No: 10/2 E Blok Kat:7 Yenimahalle/Ankara

Tel: (0312) 202 8303

asbider@hbv.edu.tr

## İNDEKS BİLGİSİ

Akademi Sosyal Bilimler Dergisi (ASBİDER)  
EBSCO ve SOBIAD tarafından taranmaktadır.

asbider

AKADEMİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

## DANIŞMA KURULU INFORMATION BOARD

Prof. Dr. Ali DUYMAZ	Balıkesir Üniversitesi Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Ayla Sevim EROL	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe Fatma EROL	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal AKSOY	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Behçet Kemal YEŞİLBURSA	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Hafez ABDO	Sheffield Hallam University
Prof. Dr. Halil Rahman ACAR	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Hamit COŞKUN	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof. Dr. Hülya ARGUNŞAH	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Işıl ÖZYILDIRIM	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. İlker ALP	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Jülide YILDIRIM ÖCAL	TED Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal GÖRMEZ	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Mahfuz SÖYLEMEZ	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet VURAL	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Metin EKİCİ	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Muhittin ACAR	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Murat TOSUN	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Özden YALÇIN KAYA ALKAR	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Pınar GÖZLÜK KIRMIZIOĞLU	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Tülen SANER	Yakın Doğu Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet BARBAK	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim AKKUTAY	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim Efe EFEOĞLU	Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Assoc. Prof. Dr. Ioannis KARRAS	Ionian University
Doç. Dr. Ahmet Hulusi AKKAŞ	Erciyes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ebru AK	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Elif YILMAZ FURTUNA	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emel KAYNAKCI	Akdeniz Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nevfel BOZ	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

## İÇİNDEKİLER CONTENTS

## MAKALELER ARTICLES

**Erkan KUZU, Mehmet BAŞ**

**01-24**

ŞİRKETLER TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN ORTAK PAZAR YÖNELİMİNİN ÖLÇÜMLENMESİNE  
YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

A Scale Development Study to Measure The Joint Market Orientation Conducted By Companies

**Sibel ULU**

**25-35**

1980 ASKERİ MÜDAHALESİNDEN MAHALLİ SEÇİMLERE (1984 MAHALLİ İDARELER  
SEÇİMLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME)

From 1980 Military Intervention to Local Elections (1984 An Evaluation on Local Administration Elections)

**Yaşar UZUN**

**36-50**

YÜKSEK DENETİM KURUMLARI PENCERESİNDEN SAĞLIK HİZMETİ SUNUMUNDA İŞYERİ  
ŞİDDETİ İLE MÜCADELENİN YÖNETİLMESİ

Management of the Fight Against Workplace Violence in the Health Service Provision from the Perspective  
of Supreme Audit Institutions

**Fusun ÖZERDEM**

**51-65**

İKLİM KRİZİNİN GÖLGESİ ALTINDA AVRUPA YEŞİL MUTABAKATI VE TÜRKİYE'Yİ BEKLEYEN  
ZORLUKLAR

The European Green Deal and the Challenges Awaiting Türkiye Under the Shadow of the Climate Crisis

**Asiye ABDURRAHMANOĞLU**

**66-76**

PAPA XXII. IOANNES VE İTALYAN HAÇLI SEFERLERİ

Pope John XXII. and the Italian Crusades

**Nihal Arda AKYILDIZ**

**77-90**

A CONCEPTUAL EVALUATION ON THE WORKING LIFE OF DISABLED PEOPLE

Engellilerin Çalışma Yaşamı Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme

## ŞİRKETLER TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN ORTAK PAZAR YÖNELİMİNİN ÖLÇÜMLENMESİNE YÖNELİK ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI\*

A Scale Development Study to Measure The Joint Market Orientation Conducted By Companies

Erkan KUZU<sup>1</sup>, Mehmet BAŞ<sup>2</sup>

### ÖZ

Pazar yönelimi (PY) firmaların daha pazar odaklı olmak için uygulamaları gereken kültür, davranış ve faaliyetleri açıklar. Başlangıçta PY odak firma perspektifinden araştırılırken, daha sonra dağıtım kanallarında veya tedarik zincirlerinde oynadığı rolü hesaba katacak şekilde araştırmalar gelişmiştir. Bu çalışma, firmalar arası pazar yöneliminin iş ilişkilerinde oynadığı rolü açıklamak için pazar yönelimi teorisini genişletmeyi amaçlamaktadır. Firmalar Arası Pazar Yönelimi (FPY) başlangıçta, PY'ne benzer şekilde, odak firma ile iş ortağı arasındaki ortak istihbarat oluşturma, ortak istihbarat yayma ve müşteriye ortak yanıt verme konusunda müşterek faaliyetler olarak kavramsallaştırıldı. Çalışmada, firmalar arası pazar yönelimini ölçmek için bir ölçüm ölçeği geliştirilmiş ve SPSS 26, AMOS 24, SmartPLS3 yazılımları kullanılarak deneysel olarak test edilmiştir. Sonuçlar, FPY yapısının aslında iki faktörden, ortak bilgi edinme (OBE) ve ortak bilgiyi yayma aksiyon almadan (OBYA) oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca, analiz sonucunda ulaşılan FPY'ni oluşturan iki faktörün başlangıçta beklenenden çok daha az olarak sekiz güvenilir ölçek ögesi içerdiği gözlemlendi. OBE çabalarının çoğu, bilgiyi edinmek için anket yerine son müşterilerle ortaklaşa görüşmek veya pazar araştırmaları yoluyla bu bilginin toplanmasına odaklanmakta. OBE çabalarının son müşteri bilgilerine odaklandığı ve diğer pazar veya iş eğilimlerine çok daha az odaklanıldığı görülmektedir. OBYA ölçek maddeleri, odak firma ile kanal ortakları arasındaki yanıt verme çabalarının proaktif bir çaba yerine öncelikle reaktif bir çaba üzerine odaklanmış olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** B2B, Endüstriyel pazarlama, Firma performansı, İş ilişkileri, Pazar yönelimi

### ABSTRACT

Market orientation (MO); describes the culture, behaviors and activities that firms must practice in order to become more market oriented. Initially the MO was studied from the perspective of the focus firm, but later research has evolved to take into account the role MO plays in distribution channels or supply chains. This study aims to expand the theory of market orientation to explain the role played by inter-firm market orientation in business relations. Inter-Firm Market Orientation (IMO) was originally conceptualized, similar to MO, as joint activities between the focal firm and its business partner; joint intelligence generation, joint intelligence dissemination, and joint response to customers. In the study, a measurement scale was developed to measure the inter-firm joint market orientation and experimentally tested using SPSS 26, AMOS 24, SmartPLS3 software. The results show that the IJMO structure actually consists of two factors, joint intelligence generation (JIG) and joint intelligence dissemination and responsiveness (JIDR). In addition, the two factors that make up the IJMO obtained as a result of the analysis included eight reliable scale items, much less than originally expected. Most JIG efforts focus on gathering this information through collaborative interviews with end customers or through market research, rather than surveys to obtain the information. JIG efforts appear to focus on end-customer information and much less on other market or business trends. JIDR scale items indicate that responsiveness efforts between the focal firm and channel partners are primarily focused on a reactive effort rather than a proactive one.

**Keywords:** B2B, Industrial marketing, Firm performance, Labour relations, Market orientation

1. ORCID: 0000-0001-7655-6708

2. ORCID: 0000-0002-5443-7617

1. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, erkankuzu@gmail.com

2. Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, mehmet.bas@hvbv.edu.tr

\* KUZU, E.; BAŞ, M. (2024) "Şirketler Tarafından Yürütülen Ortak Pazar Yöneliminin Ölçülmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması" *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.31, s.1-24.

Makale Geliş Tarihi: 25 Nisan 2023 Kabul Tarihi: 25 Ekim 2023



**EXTENDED ABSTRACT**

Market orientation (MO) is conceptualized as the focus firm's ability to produce and disseminate market information and to respond proactively and reactively to customer needs based on this knowledge (Jaworski and Kohli, 1996). Initially in history, MO was studied from the perspective of the focus firm, but later research has evolved to take into account the role it plays in supply chains or distribution channels. The overall aim of this research is to expand the market orientation theory to explain the role played by Inter-firm Market Orientation (IMO) in business relations. "Can a measurement scale be developed to measure inter-firm market orientation?", the answer to the question has been sought. In order to answer this research question, the current scale, used to measure MO, was adapted to determine whether a scale could be developed to measure IMO. This study provides the conceptualization of this new relationship structure, called inter-firm market orientation, and develops a scale for IMO. The study covers companies dealing with B2B products and services in the defense industry. Business-to-consumer (B2C) products and services that can be sold through other industries, retailers or other dealers are not focused on. IMO was originally conceptualized as the joint activities of a focus firm and channel partners in knowledge generation, knowledge dissemination, and proactive and reactive response to customer needs. Firstly, IMO was determined as a second-order factor with three first-order factors (joint knowledge generation, common knowledge dissemination, and responsiveness to the common customer). Later, the MARKOR scale developed by Kohli et al. (1993) was adapted to develop a scale for IMO. The results of the IMO scale development show that the inter-firm market orientation structure actually consists of two factors (joint intelligence generation (JIG) and joint intelligence dissemination and responsiveness (JIDR)) rather than three as assumed based on the original MO literature. In addition, the two factors (JIG, JIDR ) of the IMO obtained as a result of the analysis included eight reliable scale items, much less than originally expected. Joint Intelligence Generation extent: When it comes to gathering market information between the focus firm and channel partners, the three scale items loaded on the joint information acquisition (JIG) factor are as follows. OBE1- Together with the defense industry's main contractor, we meet with end users at least once a year to find out what products or services they will need in the future. OBE2- Together with the defense industry main contractor, people from our in-house departments (e.g. production or technical support) communicate directly with end users to learn how they can better serve customers. OBE3- Together with the defense industry main contractor, we do a lot of market research. As can be seen, joint intelligence generation is an effort to create market knowledge in a coordinated way between the focus firm and channel partners. Joint Intelligence Dissemination and Responsiveness extent: The focus is a shared knowledge dissemination and response effort by the firm and channel partners to respond to end-customer needs based on market knowledge shared between them. The scale items constituting this factor are; OAA4- We periodically review our product development with defense industry main contractors to ensure that end users are compatible with what they want. OAA6- We meet periodically with the defense industry main contractor to plan a joint response to changes in our business environment. OAA8- If a major competitor launches an intense campaign targeting our end users, we will immediately respond together with the defense industry's main contractor. OBY1- We meet with the defense industry main contractor at least quarterly to discuss market trends and developments. OBY2- Together with the defense industry main contractor, we take the time to discuss the future needs of end users. These scale items indicate that responsiveness efforts between the focus firm and channel partners are primarily focused on a reactive effort rather than a proactive one. The findings of the study show that it is possible to measure the inter-firm market orientation of a firm using the developed scale.

**GİRİŞ**

Pazar yönelimi, odak firmanın pazar bilgisini üretmesi, yayması ve bu bilgiye dayalı olarak müşteri ihtiyaçlarına proaktif ve reaktif yanıt verme yeteneği olarak kavramsallaştırılır (Jaworski ve Kohli, 1996). Başlangıçta PY odak firma perspektifinden araştırılırken, daha sonra dağıtım kanallarında veya tedarik zincirlerinde oynadığı rolü hesaba katacak şekilde araştırmalar gelişmiştir. Bununla birlikte, araştırmaların bakış açısı ya firmanın kendisinin ya da ortaklarının pazar yönelimi hakkında, yani odak firma perspektifinden olmuştur. Bu araştırmanın genel amacı; iş ilişkilerinde, gelişmiş firma performansına yol açan pazarlama davranışları ve faaliyetlerine ilişkin literatüre katkı sağlamaktır. Ayrıca, firmalar arası pazar yöneliminin (FPY) iş ilişkilerinde oynadığı rolü açıklamak için pazar yönelimi teorisini genişletmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, PY için firmalar arası pazar yönelimi olarak adlandırılan bu yeni ilişki yapısının kavramsallaştırılmasını sağlamakta ve bir ölçek geliştirmektedir. Yeni ölçek, özellikle iş ilişkileri bağlamında pazar yönelimi ile ilgili davranışları ve faaliyetleri ölçmeye çalışacaktır. Firmalar arası B2B ilişkisini daha pazar yönelimli yapan pazarlama davranışları ve faaliyetleri nelerdir? Bu tür bir ölçüm ölçeği,

yöneticileri daha pazar yönelimli hale getirmek için iş ilişkileriyle ilgili olduğundan hangi davranışlara ve faaliyetlere odaklanmaları gerektiğini anlamalarına yardımcı olarak, yöneticiler için pratik çıkarımlar sağlayacaktır. Çalışma, savunma sanayi endüstrisindeki B2B ürünleri ve hizmetleri konu edinen firmaları kapsamaktadır. Diğer sektörler, perakendeciler veya diğer bayiler aracılığıyla satılabilecek firmadan tüketiciye (B2C) ürün ve hizmetlere odaklanılmamıştır.

## 1. Ölçüm Ölçekleri ve Kavramsallaştırmalar

Mümkün olan yerlerde, literatürdeki mevcut ölçekler kullanılmış ve gerektiğinde diğer ölçekler bu çalışmadaki kavramsallaştırmaları ele alacak şekilde uyarlanmıştır. Tablo 1.1.'de bu araştırmada kullanılan yapıların bir özeti sunulmaktadır.

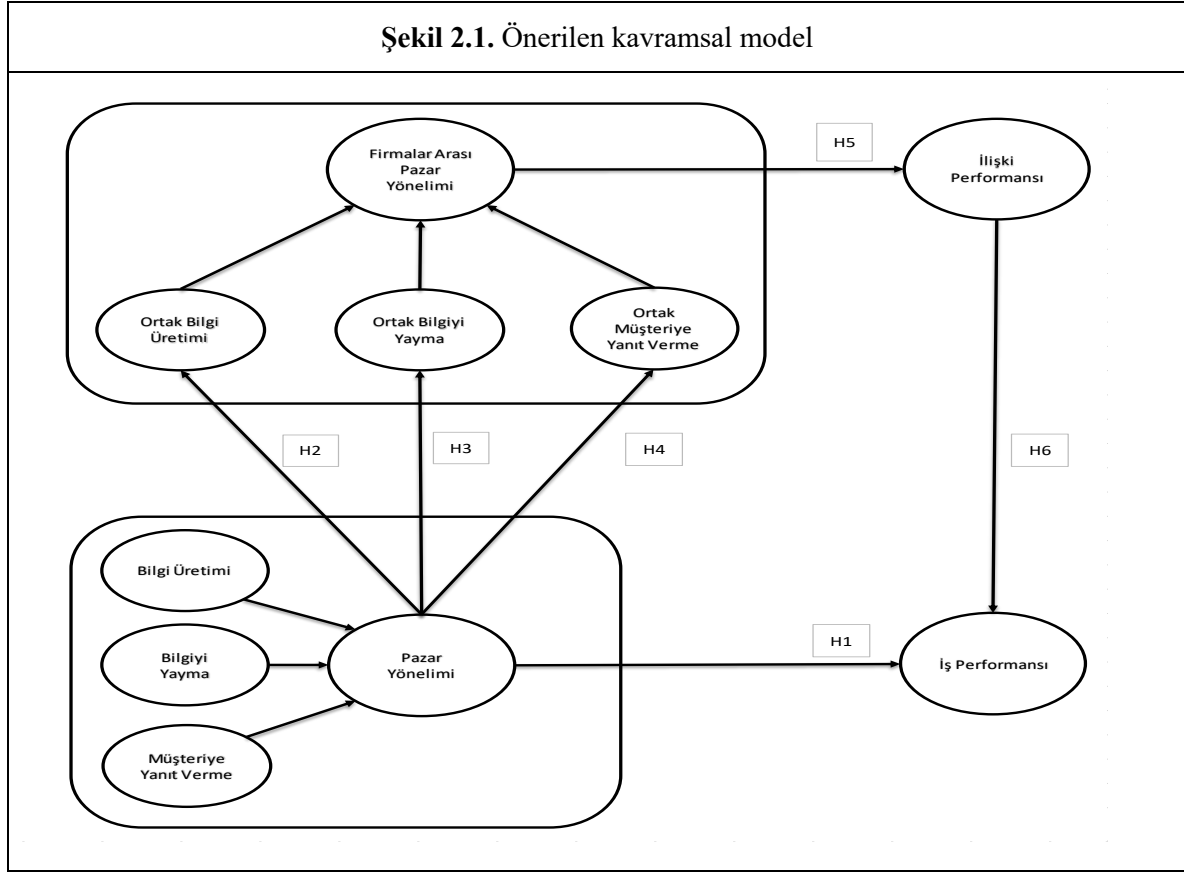
**Tablo 1.1.** Bu Çalışmada Kullanılan Yapıların Özeti

Yapılar	Kavramsallaştırma	Kaynak
Firmalar Arası Pazar Yönelimi	Bir odak firmanın ve onun kanal ortaklarının bilgi üretimi, bilgiyi yayma ve müşteri ihtiyaçlarına proaktif ve reaktif yanıt vermedeki ortak faaliyetleri.	Kohli ve ark. (1993) uyarlanmıştır.
Pazar Yönelimi	Müşterilere, rakiplere ve onları etkileyen güçlere ilişkin kuruluş çapında pazar bilgisi oluşturma, bilginin dahili olarak yayılması ve bilgiye karşı reaktif ve proaktif yanıt verme.	Kohli ve ark. (1993) uyarlanmıştır.
İlişki Performansı	Bir tarafın, ilişkiyi hem finansal hem de finansal olmayan bir bakış açısıyla üretken ve ödüllendirici olarak algılaması.	Selnes ve Sallis'ten (2003) uyarlanmıştır
İş performansı	Rakip performansına kıyasla, yöneticileri tarafından algılanan, şirketin performansının küresel öznel bir ölçüsü.	Deshpande ve ark. (1993) ve Jaworski, B.J. and Kohli, A.K., (1993) uyarlanmıştır.

## 2. Firmalar Arası Pazar Yönelimi Ölçeği

Pazar yönelimi, “müşteriler, rakipler ve onları etkileyen güçlerle ilgili kuruluş çapında pazar bilgisi üretimi, bilginin firma içi dahili olarak yayılması ve bilgiye karşı aktif ve proaktif yanıt verme” (Jaworski ve Kohli, 1996: 131) şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Burdan yola çıkarak, Firmalar Arası Ortak Pazar Yönelimi (FPY), bir odak firmanın bilgi oluşturma, bilgiyi yayma ve müşteri ihtiyaçlarına proaktif ve reaktif yanıt verme süreçlerinde kanal ortakları ile ortak faaliyetleri olarak kavramsallaştırılmıştır. FPY'ne bir ölçüm ölçeği geliştirmek için, Kohli ve diğerlerinin (1993) orijinal 32 maddelik MARKOR ölçeği, firmalar arası pazar yönelimini ölçmek için uyarlandı. Kohli ve diğerleri (1993) tarafından nihai MARKOR ölçeği yalnızca 20 madde içerecek şekilde rafine edilmesine rağmen, orijinal 32 madde başlangıçta FPY'nin geliştirilmesinde firmalar arası pazar yönelimi ile ilgili olabilecek maddeler olup olmadığını belirlemek için kullanıldı. Küçük anlam nüanslarının farklı sonuçlara sebep olma ihtimalinden, orijinal 32 maddelik MARKOR ölçeğiyle başlama seçimi, ölçek geliştirmenin çok sayıda görünürde örtüşen maddeyle başlaması gerektiğini öneren prosedürlerle tutarlıdır (Churchill, 1979). Çalışmada MARKOR ölçeğindeki bireysel pazar yönelimi maddeleri, FPY kavramını ölçmek için uyarlandılar. 32 maddelik ölçekteki bir madde sadece firma içi faaliyetler için geçerli olduğundan uyarlanamamış ve analizden çıkarılmıştır, 31 madde ile devam edilmiştir. FPY için tüm maddeler, kesinlikle katılmıyorum “1” ile kesinlikle katılıyorum “5” arasında 5'li Likert ölçeğinde ölçülmüştür. EK Tablo 2.1. ile FPY'nun birinci dereceden yapıları için kullanılan uyarlanmış ölçüm öğelerinin bir listesi verilmiştir. Çalışmanın anketleri Savunma Sanayi Ana Yüklenicileri (SSAY) ile iş yapan savunma sanayi alt yüklenicilerine uygulanmıştır.

PY orijinal olarak üç yansıtıcı birinci dereceden yapıya sahip bir yansıtıcı ikinci dereceden yapı olarak kavramsallaştırılırken, (Jaworski ve Kohli, 1993; Kohli vd., 1993), bu çalışma, uyarlanmış FPY yapısını, üç yansıtıcı birinci dereceden yapıya sahip biçimlendirici ikinci dereceden yapı olarak kavramsallaştırmaktadır. Yapı, Şekil 2.1'de gösterildiği gibi kavramsal modelde kullanıldı.



### 3. Çalışmada Kullanılan Diğer Ölçüm Maddeleri

Şekil 2.1.'de tanımlanan modeli kullanarak FPY'nin Pazar Yönelimi - Performans (PY-P) ilişkisindeki rolünü araştırmak için, pazar yönelimi (PY), ilişki performansı (ILP) ve iş performansı (İP) kavramları için ölçüm ölçeklerinin seçilmesi gereklidir. Pazar yönelimi kavramı; "Müşteriler, rakipler ve onları etkileyen güçlerle ilgili kuruluş çapında pazar bilgisi üretme, bilginin dahili olarak yayılması ve bilgiye karşı reaktif ve proaktif yanıt verme" (Jaworski ve Kohli, 1996: 131).

Bu çalışmanın model PY test aşamasında Kohli vd. (1993) tarafından geliştirilen nihai 20 maddelik MARKOR ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçü orijinal olarak üç yansıtıcı birinci dereceden yapıya sahip yansıtıcı ikinci derece yapı olarak modellenmişken, bu çalışmanın amacı için, bu ölçü üç yansıtıcı birinci derece yapıya sahip biçimlendirici ikinci derece yapı olarak modellenmiştir. EK Tablo 3.1. ile PY'nin birinci dereceden yapılar için kullanılan ölçüm öğelerinin bir listesi verilmiştir. EK Tablo 3.1.'de gri renkte gösterilen maddeler, yalnızca FPY ölçeğini geliştirmek amacıyla kullanılan PY maddeleridir. Şekil 2.1.'de ana hatları verilen modelin PY kısmının test edilmesinde yalnızca gri olmayan maddeler kullanılmıştır.

Bu çalışmada, ilişki performansı, bir tarafın ilişkiyi hem finansal hem de finansal olmayan bir bakış açısıyla üretken ve ödüllendirici olarak algılaması olarak kavramsallaştırılmıştır (Selnes ve Sallis, 2003). EK Tablo 3.2. ile ILP yapısı için kullanılan ölçüm öğelerinin bir listesi verilmiştir. ILP, yansıtıcı birinci dereceden bir yapı olarak modellenmiştir.

İş performansı (İP), rakibin performansına kıyasla bir şirketin yöneticileri tarafından algılanan performansının küresel öznel ölçüsü olarak kavramsallaştırıldı (Deshpande vd., 1993). EK Tablo 3.3. ile İP yapısı için kullanılan ölçüm öğelerinin bir listesi verilmiştir. İP, yansıtıcı birinci dereceden bir yapı olarak modellenmiştir.

### 4. Biçimlendirici ve Yansıtıcı İkinci Derece Yapılar

Yansıtıcı ve biçimlendirici yapılar veya ölçüm modellerinin kavramsallaştırılma biçiminde önemli farklılıklar vardır (Diamantopoulos ve Winklhofer, 2001; MacKenzie vd., 2005). Yansıtıcı yapılar veya ölçüler, yapıya katkıda bulunan ölçülen öğelerin genel kavramları yansıttığını gösterir. Okların yönü gizli yapıdan ölçüm öğesine doğrudur (Hair vd., 2010). Yansıtıcı bir ölçümün, tüm öğelerin aynı gizli yapıdan kaynaklandığını ima ettiği göz önüne alındığında, bir



yapı içindeki ögeler yüksek oranda ilişkilendirilmelidir. Ayrıca, tüm bireysel ölçüm ögeleri birbirinin yerine kullanılabilir ve tek bir öge, iki koşul (1- yapının yeterli güvenilirliği vardır, 2- herhangi bir tanımlama probleminden kaçınmak için en az 3 ölçüm ögesi vardır) karşılandığı sürece bir yapının kavramsallaştırmasında temel yapıyı değiştirmeden dışarıda bırakılabilir.

Bunun aksine, biçimlendirici yapılar, ölçüm ögelerinin yapıya neden olduğu varsayımına dayanır. Bu nedenle nedensellik, ölçüm ögesinden yapıya doğru akar. Yansıtıcı örtük yapıların aksine, biçimlendirici yapılar, tüm ögelerin dizinin bir parçasını oluşturması ve bu nedenle bir ölçüm ögesinin kaldırılması kavramsallaştırmayı veya anlamı temelden değiştireceği için daha iyi endeksler veya bileşikler olarak görülür. Biçimlendirici yapılarla ilgili ölçüm hatası tipik olarak yapıları tam olarak açıklayamamanın bir sonucudur (Diamantopoulos ve Sigauw, 2006).

Diamantopoulos ve Winklhofer (2001), bir yapıyı biçimlendiriciye karşı yansıtıcı olarak tanımlama kararının, göstergeler ve örtük değişkenler arasındaki nedensel anlamlılığa ilişkin teorik bir temele dayandırılması gerektiğini savunmaktadır. Dahası, Jarvis ve ark. (2003) bir yapının biçimlendirici mi yoksa yansıtıcı mı olarak modellenmesi gerektiğini değerlendirmek için kullanılacak bir dizi kavramsal kriter önermektedir. Bu kriterler EK Tablo 4.1. ile sunulmuştur.

Yansıtıcı ve biçimlendirici yapılar konusu, bir araştırma çalışmasında daha yüksek dereceli yapılar tanıtıldığında daha da karmaşık hale gelir. Daha yüksek sıralı yapılar, tipik olarak, çalışılan bir yapı için daha yüksek bir soyutlama düzeyini göstermek için sunulmaktadır (Jarvis vd., 2003). Yapının soyutlama düzeyine (birinci düzey seviye veya ikinci düzey seviye) bakılmaksızın her düzeyde yapıların ve ilgili ölçüm göstergelerinin biçimlendirici veya yansıtıcı olarak modellenip modellenmemesi gerektiğini belirlemek önemlidir. EK Tablo 4.1.'de gösterildiği gibi kavramsal kriterler, ikinci derece yapı seviyesinde de uygulanabilir.

Bu çalışma, iki birinci dereceden yapı (İlişki Performansı (ILP) ve İş Performansı (İP)) ve iki ikinci derece yapı (Pazar Yönelimi (PY) ve Firmalararası Pazar Yönelimi (FPY)) içermektedir. Birinci dereceden yapılar, literatürde modellendikleri yolla tutarlı olan yansıtıcı yapılar olarak modellenmiştir. Literatürde PY, yansıtıcı birinci dereceden yapılara sahip yansıtıcı bir ikinci derece yapı olarak modellenmiştir (Jaworski ve Kohli, 1993). Benzer şekilde, FPY'nin PY ölçeği uyarlanarak geliştirildiği düşünüldüğünde, PY'ne benzer şekilde modellenmesi beklenir. Bununla birlikte, daha yeni çalışmalar (Jarvis vd., 2003; Diamantopoulos vd., 2008; Cadogan ve Lee, 2013), ikinci dereceden yapıların yansıtıcı olmaktan çok biçimlendirici olarak modellenmesi gerektiğini önermektedir. PY ele alındığında, üç yansıtıcı birinci dereceden yapıya (bilginin üretimi, bilginin yayılması ve müşteriye yanıt verme) sahip ikinci dereceden bir yapıdır. PY başlangıçta yansıtıcı bir ikinci dereceden yapı olarak modellenmiş olsa da, üç birinci dereceden yapısının pazar yöneliminin kavramsal olarak farklı yönlerini ölçtüğü ve birbirinin yerine geçemez olduğu göz önüne alındığında, pazar yöneliminin biçimlendirici bir ikinci derece yapı olarak modellenmesi gerektiği önerilecektir. Aslında, Jarvis vd. (2003) ve Coltman vd. (2008), üç birinci dereceden yansıtıcı yapı ile yansıtıcı bir ikinci derece yapı olarak modellenen pazar yönelimi kavramının yanlış tanımlandığını iddia etmişlerdir. PY'nin yansıtıcı değil, biçimlendirici ikinci dereceden yapılar olarak modellenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu çalışma bu kavramsallaştırmayı desteklemektedir ve bu nedenle PY, üç birinci dereceden yansıtıcı yapıya sahip biçimlendirici ikinci derece bir yapı olarak modellenmiştir. Benzer şekilde, FPY, üç birinci dereceden yansıtıcı yapıya (ortak bilgi oluşturma, ortak bilgiyi yayma ve müşterilere ortak yanıt verme) sahip ikinci dereceden bir yapı olması bakımından PY'ne benzer şekilde kavramsallaştırıldı. PY'ne çok benzer şekilde, firmalararası pazar yönelimi kavramsal olarak farklı yönlerini ölçen ve birbirinin yerine geçmeyen üç birinci dereceden yapıya sahiptir, bu da firmalar arası pazar yöneliminin biçimlendirici bir ikinci derece yapı olarak modellenmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Yapısal eşitlik modellerinin oluşturulmasında biçimlendirici ölçümün kullanımında dikkate alınması gereken bir diğer konu, modelleri doğru bir şekilde tahmin edebilmek ve modelin tanımlanmasına ilişkin sorunların üstesinden gelebilmek için modeldeki biçimlendirici yapıların doğru şekilde nasıl belirleneceğidir (Jarvis vd., 2003; Diamantopoulos vd., 2008). Diamantopoulos vd. (2008: 1213), "biçimlendirici ölçüm modellerinin, tahminini mümkün kılmak için söz konusu gizli değişkenin sonuçlarını (yani etkilerini) içeren daha büyük bir model içine yerleştirilmesi gerektiğini" savunmaktadır. Daha spesifik olarak, biçimlendirici gizli yapı, diğer yansıtıcı yapılar veya göstergelere giden en az iki yol yaymalıdır. Bu yaklaşım, çoklu göstergeler çoklu nedenler (MIMIC) yaklaşımı olarak adlandırılır. Literatür, biçimlendirici ölçüm modellerini doğru şekilde modellemek için üç yaklaşım önermektedir; 1- sonuç olarak iki yansıtıcı göstergenin eklenmesi, 2- sonuç olarak iki yansıtıcı yapı eklenmesi veya 3- önceki ikisinin

bir karışımı (sonuç olarak bir yansıtıcı gösterge ve bir yansıtıcı yapı). Ancak ilk yaklaşım, farklı kavramsal yorumlara izin verdiği için zorluklar ortaya çıkarmaktadır (Jarvis vd., 2003). Üçüncü yaklaşımın birinci yaklaşımın unsurlarını içerdiği düşünüldüğünde, ilk yaklaşımla aynı zorlukları ortaya çıkaracaktır. Bu nedenle, bu çalışmada, bir ölçüm ölçeği olarak doğrulamak için FPY ikinci dereceden yapıyı modellemek ve test etmek için ikinci seçenek olarak kullanılacaktır. Bazı araştırmacılar biçimlendirici yapıları modellemeye yönelik bu yaklaşımı sorgularken (Cadogan vd., 2013; Cadogan ve Lee, 2013; Lee ve Cadogan, 2013; Lee vd., 2013), Diamantopoulos ve Temme (2013) bu iddialara karşı bu yaklaşımı eleştirenlerin önerdiği alternatif özelliklerle MIMIC yaklaşımı ve MIMIC yaklaşımının mutlak terimlerle ve diğer modellere kıyasla en iyi uyumu ürettiğini savunurlar. Bu nedenle, MIMIC yaklaşımı, biçimlendirici bir yapı olarak FPY ölçüm ölçeğini tahmin etmek ve doğrulamak için kullanılacaktır.

Dikkate alınması gereken son konu, kavramsal modellerde dışsal gizli değişkenler ile içsel biçimlendirici değişkenler arasındaki yolların doğru modellenmesidir. Cadogan ve Lee (2013: 233), "içsel biçimlendirici değişkenlerin dışsal nedenlerini tanımlamakla ilgilenen araştırmacıların, biçimlendirici yapının bireysel ölçüm gösterge düzeyi yerine, genellikle birleştirilmiş biçimlendirici değişken düzeyinde içsel değişkeni modelleme hatası yaptığını" iddia etmektedir. Cadogan vd. (2008) bir yapının göstergelerinin farklı öncül faktörlere sahip olabileceğini ve bu öncüllerin tüm göstergeleri aynı şekilde etkileyebileceğini iddia etmektedir. Bu nedenle dışsal gizli değişkenleri, yapı düzeyine giden yollar yerine bir içsel gizli değişkenin göstergelerine giden yollarla modellemek gerekir.

## 5. Ön Test

Ön test, araştırma sürecinde anket geliştirmenin ayrılmaz bir parçasıdır (Hunt vd., 1982; Reynolds ve Diamantopoulos, 1998). Tipik olarak, ölçüm ölçekleri seçildikten sonra ve anket örnek popülasyona geniş çapta dağıtılmadan önce gerçekleşir. Dilin belirsiz olduğu ve kelimelerin farklı yanıtlayıcılar için farklı anlamları olabileceği düşünüldüğünde, araştırmada kullanılan kelimelerin tüm yanıtlayıcılar için araştırmacının amaçladığı şekilde aynı anlama sahip olmasını sağlamak önemlidir (Reynolds ve Diamantopoulos, 1998).

Anket aracının bir dizi ölçüm ölçeğinden uyarlandığı göz önüne alındığında, anket bir dizi nitel ön testten geçirilmiştir. İlk olarak, işletmeden işletmeye pazarlamada uzmanlığa sahip birkaç uzmandan, bir üretici ile kanal ortakları arasında gerçekleşen ortak pazarlama çabaları bağlamında uyarlanmış ölçek maddelerini gözden geçirmeleri ve eleştirel olarak değerlendirmeleri istendi. Net olmayan tüm öğeler belirlendi ve yeniden ifade edildi. Girdilerine bağlı olarak, ölçüm ölçeklerinin her biri için başlangıçta önerilen tüm öğeler korunmuştur, ancak bazı ifadeler anlamlarını iyileştirmek için minimum düzeyde değiştirilmiştir.

Daha sonra, incelemeyen elde edilen anket, birkaç üreticiyle test edildi. Katılımcıların her birinden anketi tamamlamaları ve net olmayan veya ilişkileri için geçerli olmayan herhangi bir madde ifadesini tanımlamaları istendi. Yine bu ön test sonucunda az sayıda madde kelimesi değiştirilmiş ancak ölçek listesinden hiçbir madde çıkarılmamıştır.

## 6. Veri Toplama

Veriler Savunma Sanayi Başkanlığı tarafından 2018 yılında başlatılan Endüstriyel Yetkinlik Değerlendirme ve Destekleme Programı'nın (EYDEP) Yeten Havuzuna kayıtlı Savunma Sanayi Altyüklenicilerine gönderilen anket maili ile toparlanmıştır. Mail içeriğinde çalışmanın özeti ve önemi hakkında firmalara bilgilendirme yapılmıştır. 2020 tarihinde Dünya geneline yayılan COVID-19 salgını sebebiyle firmalara yüz yüze ziyaret gerçekleştirilememiştir. Anket çalışması ve bilgilendirmeler mail ve telefon yolu ile yapılabilmektedir.

## 7. Kilit Bilgi Veren

Kurumlar arası araştırma yürütürken ilgili yapılarla, ilgili verilere erişim elde etmek genellikle zordur ve bu nedenle birçok araştırmacı ilgili verileri toplamak için kuruluşlardaki kilit bilgi kaynaklarının kullanımına güvenir (Kumar vd., 1993). Bu kapsamda firmaların konuyu ciddiye alması ve anketin firmalarda doğru kişilere ulaşması için mail SSB Yeten portalı üzerinden gönderilmiş, anket içeriğine firmaların EYDEP denetimi sonucu aldıkları Yeten puanlarını da yazmaları istenmiştir. Ayrıca "Soru 22- Lütfen bu anketi doldururken ne kadar bilgili hissettiğinizi derecelendirin" sorusuna 30 kişi orta bilgili, 32 kişi çok bilgili, 8 kişi son derece bilgiliyim cevabını seçmiştir. Hiç bilgili değilim, az bilgiliyim seçenekleri hiç seçilmemiştir. Bu da bize anket katılımcılarının konuyu bilen doğru kilit bilgi veren kişiler olduğu kanaatine getirmiştir.

## 8. Örneklem

Yaklaşık 400 firmaya çalışmaya katılmaları ve destek vermeleri için SSB Yeten portalı üzerinden mail gönderilmiştir. Araştırma çalışmamızda, katılımcıların katılım oranlarını artırmak için bir dizi teknik kullanıldı. Olası soru belirsizliğini en aza indirmek, soruların yanıt verenler için olduğu kadar açık ve uygun olması adına çeşitli önlemler alınmıştır. Çalışmaya katılmayı teşvik etmek için, katılımcılara bunun Ankara'daki büyük ve saygın Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi tarafından yürütülen bir akademik araştırma çalışması olduğu bilgisi verildi. Çabalara rağmen, anket aracını tamamlamamayı seçen çok sayıda katılımcı oldu. 71 firmadan maillere dönüş gelmiştir, 1 adet ankette fazla sayıda işaretlenmemiş madde olduğundan analize dahil edilmemiştir. 70 anket cevabı ile çalışmaya devam edilmiştir. Çalışmanın kapsamı, soru sayısı ve tercih edilen sektör düşünüldüğünde 70 adet firmadan cevap alabilmek başarılı sayılmıştır. Seçmiş olduğumuz analiz yöntemi için 50 ve üzeri anket yeterli olmaktadır. EK Tablo 1. ile elde edilen cevapların özellikleri hakkında ek bilgiler verilmiştir.

Yanıt verenlerin ötesine geçip üst düzey düşünme ile meşgul olmasını isteyen çalışmalarda potansiyel yöntem yanlılığı ortaya çıkabilir. Bu, katılımcılardan belirli bir olayı veya gerçeği hatırlamalarını istemeyi veya bir çıkarım, yorum veya hatta bir değerlendirme yapmayı içerebilir (Podsakoff ve Organ, 1986). Ortak yöntem sapması potansiyelini en aza indirmek için bir dizi önlem alınmıştır. İlk olarak, anket aracı tasarımında, anket yapısı ile ilişkili sorular, yanıtlayandan aradaki iş performansıyla ilgili soruları değerlendirmelerini isteyerek FPY yapı sorularından ayrıldı. Bu yöntem ile psikolojik ayrılık önyargıyı azaltmalıdır çünkü şirket içi PY ile FPY'ne karşı herhangi bir ipucu veya ilişkinin önemini azaltır (Podsakoff vd., 2012). İkinci olarak, katılımcılara yanıtlarının isimsiz kalacağı ve ne ilişki ortağı firmanın ne de şirketten herhangi birinin verilere erişemeyeceği konusunda güvence verildi. Ayrıca kendilerine sorulan soruların hiçbirine doğru ya da yanlış cevap olmadığı ve görüşlerinin ya da algılarının araştırıldığı söylendi. Bu, yanıtlayanın sosyal olarak daha cazip görünmesi için yanıtlarını düzenlemesine, filtrelemesine neden olabilecek olası endişeleri azaltmaya yardımcı olacaktır (Podsakoff vd., 2012). Yaygın yöntem yanlılığının bir başka olası nedeni de ölçek maddesi belirsizliğidir (Podsakoff vd., 2012). Bir anket aracının bilinmeyen terimleri, belirsiz kavramları veya karmaşık soruları olmasından dolayı belirsizlik ortaya çıkabilir. Bu çalışmadaki belirsizlik potansiyelini azaltmak için, gerekli terimler anket aracında önceden tanımlanmıştır. Ayrıca, ilişkiye dayalı gösterge soruları sırasında, katılımcılardan belirli bir ortak ilişkisi hakkında düşünceleri istenmiş ve bu ilişkideki ilgili şirketi belirtmeleri istenmiştir. Son olarak, tüm sorular beş puanlı Likert ölçeği (performans göstergeleri hariç) kullanılarak basit tutuldu, böylece katılımcıların referans çerçevelerini değiştirmeleri gerekmedi.

## 9. Çoklu Grup Analizi Kullanarak Organizasyonel Farklılıkları Kontrol Etme

Deneysel araştırma yapmanın merkezinde, kontrol değişkenlerinin kullanımı kavramı yer alır (Spector ve Brannick, 2010). Bu, araştırmacıların olası geçersiz içgörü tehditlerini dışlamak için araştırmalarında kontrol değişkenleri kullanmaya çalıştıkları zamandır (Atinc vd., 2012). Kontrol değişkenleri tipik olarak istenen etkiye yabancı olarak tanımlanan faktörlerdir. Böylece bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin etkisini şişirme veya söndürme eğiliminde olabilecek rahatsız edici bir varyansa neden olur. Kontrol değişkenleri, bir araştırmada test edilen hipotez ve teorilere bağlı olmayan gereksiz değişkenler olarak kabul edilir (Spector ve Brannick, 2010). Araştırma tasarımında kontrol, deneysel veya istatistiksel yollarla kullanılabilir. Araştırmada deneysel kontrolün kullanılması, katılımcıların erişebileceği uyarıcıları sınırlandırarak dış etkileri kontrol etmeye çalışır ve genellikle laboratuvar benzeri bir bağlamda kullanılır. İstatistiksel kontrol, kontrol değişkenleriyle ilişkili varyansı matematiksel olarak kısmen devre dışı bırakarak olgudan sonra yabancı etkileri kontrol etmeye çalışır. İstatistiksel kontrol, verilerin daha doğal bir bağlamda toplanmasına, potansiyel olarak bulgunun daha genelleştirilmesine izin verir ve genellikle deneysel kontrol makul, etik veya mümkün olmadığında kullanılır (Carlson ve Wu, 2011). Bu çalışmanın tasarımında, organizasyonel parametrelere dayalı olarak sonuçlardaki potansiyel farklılıkları kontrol etmek için istatistiksel kontrol kullanılacaktır.

İlişkiye dayalı yapıları araştıran çalışmalarda dikkate alınan ortak kontrol değişkenleri arasında firma büyüklüğü, şirket türü ve coğrafi konum bulunmaktadır (Subramanian ve Gopalakrishna, 2001; Qu ve Ennew, 2003; Lee ve Cavusgil, 2006). EK Tablo 8.1. ile Örneklem Özellikleri sunulmuştur. Bu araştırmada firma tipi, firma büyüklüğü ve coğrafi lokasyonların kontrol değişkenleri dikkate alınmıştır. Şirket türü, üretim /imalat firmalarına karşı diğer tip türüne göre ölçülmüştür. Bu çalışmada, lokasyon kontrol değişkeni, Ankara ve ikinci gruptaki diğer merkezli şirketleri içermektedir. Firma büyüklüğü çalışan sayısına göre kontrol edildi. Çalışan sayısına dayalı firma

büyüklüğü, küçük şirketleri (150'den az çalışanı olan), orta ölçekli şirketleri (150 ila 999 çalışanı olan) ve büyük şirketleri (1000'den fazla veya ona eşit çalışan) içerir. Son olarak, ankete cevap verenlerin bilgi seviyesine göre gruplandırma yapıldı.

## 10. Verilerin İncelenmesi ve Temizlenmesi

### 10.1. Görsel İnceleme

Veri inceleme ve temizleme sürecinde veriler gözden geçirildi ve herhangi bir hata veya eksiklik olup olmadığı görsel olarak incelendi. Bunun yanı sıra, veri analiz yazılımının korelasyonlarını doğru bir şekilde değerlendirebilmesi için anket aracında olumsuz olarak ifade edilen değişkenlere ait verilerin yeniden kodlanması yapıldı (İdaszak ve Drasgow, 1987; Hair vd., 2010). Negatif ifade içeren değişkenlerin her birinin sonuna T (ters kodlanmış) kısaltması eklenerek aynı değişken adı kullanılarak yeni bir değişkene yeniden kodlandı. Veri yeniden kodlama tamamlandıktan sonra, herhangi bir değişkenin eksik değerler içerip içermediğini belirlemek için veriler görsel olarak incelendi.

### 10.2. Normallik ve Çarpıklık

Verilerin dağılımını veya şeklini anlamak, çok değişkenli analizde önemli bir husustur çünkü birçok analiz, veri setinin normal olarak dağıldığını varsayar. Normal olarak dağılmış veriler, hem bireysel değişken düzeyinde (genellikle tek değişkenli normallik olarak adlandırılır) hem de değişkenlerin bir çifti (çok değişkenli normallik olarak adlandırılır) olarak görülebilir. Çok değişkenli normalliği ölçmek için özel testler olsa da, bu testler genellikle hassastır ve bu nedenle sıklıkla yapılmazlar. Hair vd. (2010) tek değişkenli normalliğin dikkate alınmasının yeterli olduğunu öne sürmektedir. Hair vd. (2010) tarafından normal bir dağılımdan farklılıkların anlamlılık düzeyini ve veri setinin dağılımının çarpıklığını test eden Shapiro-Wilks testi önerilmektedir. Veri setimize uygulana Shapiro-Wilks testinin sonuçları, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Çoğu psikometrik amaç için  $\pm 1,0$  arasındaki basıklık değeri mükemmel kabul edilir, ancak belirli uygulamaya bağlı olarak çoğu durumda  $\pm 2,0$  arasındaki bir değer de kabul edilebilir (George & Mallery, 2012). Benzer şekilde, çarpıklık testinin sonuçları, gizli yapıların her biri boyunca birkaç değişkenin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Veri setimizin çarpıklığı ve normal olmayan dağılımı göz önüne alındığında, seçilen analiz yönteminin uygun olduğu düşünülmektedir.

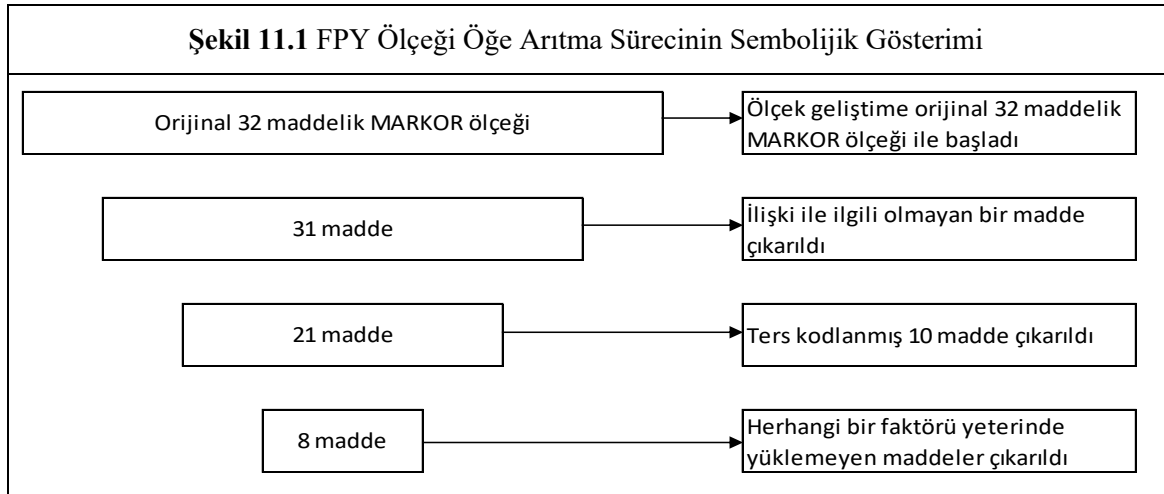
## 11. Firmalar Arası Pazar Yönelim Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Veri setindeki eksik değerleri inceledikten sonra ilk seviye analiz olarak FPY için oluşturulan yeni ölçeği doğrulamak ile başlandı. Bu kısım, bir KFA-keşif faktör analizi (Exploratory Factor Analysis-EFA), ardından veri setinin bir DFA-doğrulamalı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA) ve son olarak yapıların güvenilirliği için bir test içeriyor.

### 11.1. Keşif Faktörü Analizi (KFA)

FPY ölçeğinin KFA analizi, odak firma ile kanal ortakları arasındaki ortak pazarlama çabalarını açıklamak için uyarlanmış MARKOR ölçeğinin 31 maddesiyle başladı (EK Tablo 2.1.'e bakınız). Hangi varyans yöntemi ve rotasyon yöntemi ile çalışılacağına karar vermek gerekiyordu. Toplam varyans ile çalışılacak ise "component factor" analizi, ortak varyans ile çalışılacak ise "principal axis" analizi yapılmalıdır. Hangi varyans ile çalışılacağını seçmek için iki temel kriter söz konusudur (Velicer ve Jackson, 1990). 1) Faktör analizinin amacı, 2) Değişkenlere yönelik daha önceki bilgilerdir. Veri kümesinin yukarıda normal dağılmamış olarak tanımlandığı, ölçek geliştirme çalışması göz önüne alındığında, SPSS 26'deki veri azaltma tekniği olan Ana Eksen Faktörleme (Principal Axis Factoring (PAF)) yöntemi KFA analizinde kullanılmıştır (Costello ve Osborne, 2005). Ayrıca rotasyon yöntemini de belirlemek gereklidir. Rotasyon yöntemlerinin temel amacı faktör matrislerindeki satır ve sütunları birleştirerek anlaşılır hale getirmektir (Coan, 1959: 151-166). Orthogonal olarak adlandırılan yöntemler faktörler arası korelasyona izin vermez, ancak oblique yöntemler faktörler arası korelasyona izin verecektir. Dolayısıyla orthogonal yöntem kullanımı birbirleriyle ilişkili (correlated) faktörler yerine bağımsız faktörler çıkarmaya çalışacaktır. Çalışmamızın yapısı gereği oblique yöntemlerden olan promax (kappa 4) seçilmiştir. KFA analizinin ilk geçişinde, ters kodlu (negatif anlam içeren) maddelerin birçoğunun diğer maddelerin teori ile tutarsız faktörlere yanlış yüklenmesine neden olduğu tespit edilmiştir. Olumsuz sözcüklerle ifade edilen maddelerin olumlu sözcüklerle ifade edilen maddelere göre farklı faktör yapıları sağlayabileceğini ve olumsuz sözcüklerin faktör analizinden çıkarılması gerektiğini gösteren kanıtlar vardır (Schriesheim ve Eisenbach, 1995; Woods, 2006). Bu nedenle, FPY ölçeğindeki 10 ters kodlu madde daha ileri

analizlerden çıkarıldı ve geriye 21 madde kaldı. Analiz daha sonra 21 madde ile tekrarlandı. 0,25 ile 0,4 arasındaki Communalities değerleri kabul edilebilir eşik değerler olarak önerilmiştir, ideal Communalities değerlerinin 0,7 veya üzeri olmasıdır (Beavers vd., 2013) Örneğin 350 kişilik bir örnekleme 0.3 üzeri yükler anlamlı kabul edilebilirken, örnekleme sayısı 200'e düştüğünde bu rakam 0.4'e, 120 civarında 0.5'e ve 85'e düştüğünde ise 0.6'ya çıkar. 50 örnekleme için kabul edilebilecek değer 0.75'dir. 50'nin altı örneklemlerde ise faktör analizi zaten önerilmemektedir (Hair vd., 2010). Bunu takiben, herhangi bir faktöre özellikle güçlü bir şekilde yüklenmeyen bazı maddeler (Hair vd., 2010; Beavers vd., 2013) kaldırılarak geriye yalnızca sekiz madde kaldı. Şekil 11.1. ile FPY ölçeği için veri azaltmanın sembolik gösterimi verilmiştir. Son olarak, herhangi bir öğe kaldırılırsa güvenilirliğin artıp iyileşmeyeceğini görmek için bir kontrol yapıldı. Tablo 11.1., herhangi bir ek maddenin çıkarılmasının her iki faktörün de güvenilirliğini artırmayacağını göstermektedir.



**Tablo 11.1.** KFA Güvenilirlik Testi Puanları Sonhali

		Öge Silindiğinde Güvenilirlik	Yapı Güvenilirliği
	<b>Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma</b>		
OAA6	İş çevremizde meydana gelen değişikliklere ortak yanıt planlamak için SSAY ile birlikte periyodik olarak bir araya geliriz.	0,844	0,881
OAA8	Büyük bir rakip, son kullanıcılarımızı hedefleyen yoğun bir kampanya başlatacak olursa, SSAY ile birlikte hemen ortak bir yanıt veririz.	0,862	
OAA4	Son kullanıcıların istedikleri ile uyumlu olmalarını sağlamak için ürün geliştirme çalışmalarımızı periyodik olarak SSAY ile birlikte gözden geçiriyoruz.	0,854	
OBY1	Pazar trendlerini ve gelişmeleri tartışmak için en az üç ayda bir SSAY ile toplantı yapıyoruz.	0,861	
OBY2	SSAY ile birlikte son kullanıcıların gelecekteki ihtiyaçlarını tartışmak için zaman ayırırız.	0,854	
	<b>Ortak bilginin edinilmesi</b>		
OBE2	SSAY ile birlikte, şirket içi departmanlarımızdan (örn. Üretim veya teknik destek) kişiler, müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebileceklerini öğrenmek için son kullanıcılar ile doğrudan iletişim kurarlar.	0,744	0,833
OBE1	SSAY ile birlikte, gelecekte hangi ürün veya hizmetlere ihtiyaç duyacaklarını öğrenmek için son kullanıcılar ile yılda en az bir kez görüşme yaparız.	0,793	
OBE3	SSAY ile birlikte, bir çok pazar araştırması yapıyoruz	0,769	

Nihai KFA analizi, başlangıçta varsayılmış üç faktörlü yüklemeye yerine toplam sekiz maddeli iki faktörle sonuçlanmıştır. Yüklemeler, önemli çapraz yüklemeye olmaksızın ve her bir gösterge beklenen yapıya veya gizli değişkene yüklenirken değerler 0,619 ile 0,924 arasında değişmiştir. İki faktör, ortak bilgi edinme (OBE) ve ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma (OBYA) olarak yeniden adlandırıldı. Son olarak, bu faktörler Cronbach's Alpha



güvenilirlik testi kullanılarak güvenilirlikleri açısından test edildi. 0.881 ve 0.833 güvenilirlik puanlarının tümü kabul edilebilir aralıktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994). Faktör yükleri ve güvenilirlik puanları (Cronbach's Alpha) için Tablo 11.2.'a bakınız.

**Tablo 11.2.** Nihai KFA - Firmalar Arası Pazar Yönelimi Ölçüm Modeli

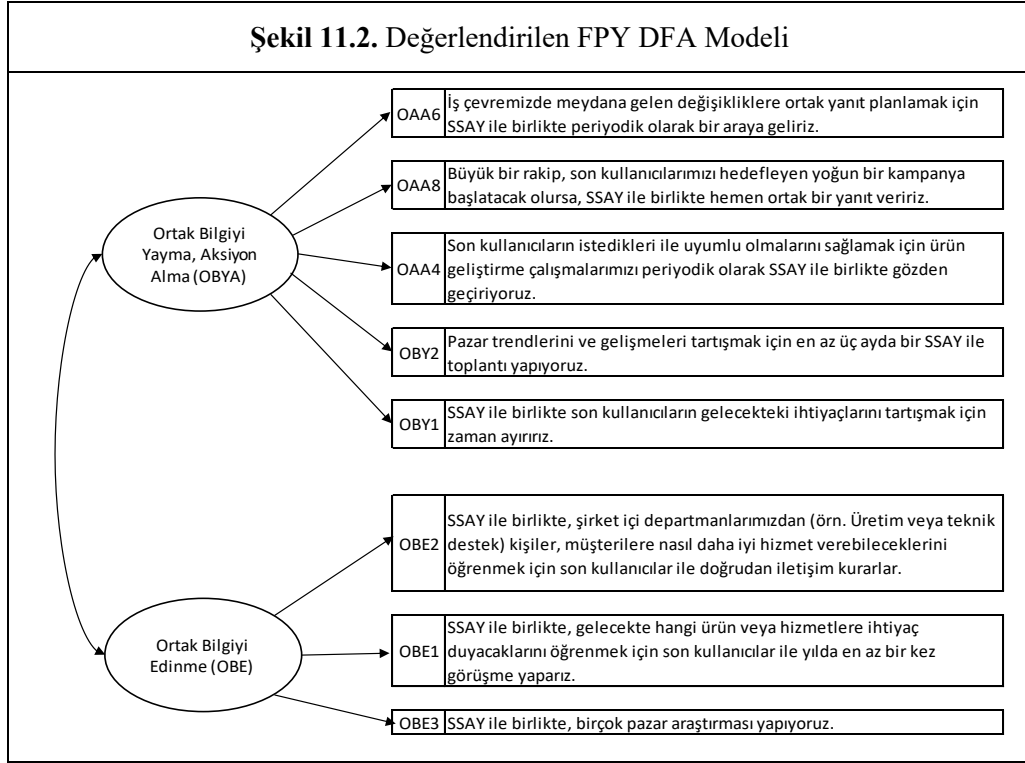
		Faktör 1	Faktör 2
	Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma, ( $\alpha = 0,881$ )		
OAA6	İş çevremizde meydana gelen değişikliklere ortak yanıt planlamak için SSAY ile birlikte periyodik olarak bir araya geliriz.	0,906	
OAA8	Büyük bir rakip, son kullanıcılarımızı hedefleyen yoğun bir kampanya başlatacak olursa, SSAY ile birlikte hemen ortak bir yanıt veririz.	0,833	
OAA4	Son kullanıcıların istedikleri ile uyumlu olmalarını sağlamak için ürün geliştirme çalışmalarımızı periyodik olarak SSAY ile birlikte gözden geçiriyoruz.	0,773	
OBY1	Pazar trendlerini ve gelişmeleri tartışmak için en az üç ayda bir SSAY ile toplantı yapıyoruz.	0,626	
OBY2	SSAY ile birlikte son kullanıcıların gelecekteki ihtiyaçlarını tartışmak için zaman ayırırız.	0,619	
	Ortak bilginin edinilmesi ( $\alpha = 0,833$ )		
OBE2	SSAY ile birlikte, şirket içi departmanlarımızdan (örn. Üretim veya teknik destek) kişiler, müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebileceklerini öğrenmek için son kullanıcılar ile doğrudan iletişim kurarlar.		0,924
OBE1	SSAY ile birlikte, gelecekte hangi ürün veya hizmetlere ihtiyaç duyacaklarını öğrenmek için son kullanıcılar ile yılda en az bir kez görüşme yaparız.		0,771
OBE3	SSAY ile birlikte, bir çok pazar araştırması yapıyoruz		0,675

KFA analizi, orijinal 32 maddelik ölçekten sadece sekiz maddeyle sonuçlanırken, 32 maddenin bir tanesinin firmalar arası ilişkilere ait olmadığı ya da uyarlanamadığı için dışlandığına dikkat etmek önemlidir. Ölçek geliştirme süreci, Churchill (1979) tarafından önerilen prosedüre göre nihai FPY ölçeği için gerekli olandan çok daha fazla maddeyle başladı. Son olarak, FPY'nin PY'den farklı olarak kavramsallaştırıldığı göz önüne alındığında, FPY faktörlerinin PY faktörlerinden önemli ölçüde farklı olması uygun olacaktır. Bu nedenle, ortaya çıkan sekiz maddelik iki yapılı ölçek yeterli kabul edilebilecektir.

## 11.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

KFA'da geliştirilen iki faktörlü model ve KFA'dan geliştirilen faktörleri kullanarak ölçeğin ölçüm modelini doğrulamak için bir DFA gerçekleştirilmiştir. DFA modeli AMOS 24 kullanılarak doğrulanmıştır. Analiz edilecek DFA modeli Şekil 11.2. ile değerlendirilen FPY'nin DFA modelinde ana hatlarıyla verilmiştir.

AMOS 24'de kullanılan standart tahmin prosedürü (Maximum Likelihood- Maksimum Olabilirlik), analiz edilen veri setini normal bir dağılım olarak varsayar. Bizim veri setimizin normal olmayan dağılımı nedeniyle bir önyükleme (bootstrapping) prosedürü gerçekleştirmek gereklidir (Bollen ve Stine, 1992; Nevitt ve Hancock, 2001). Önyükleme, popülasyonu temsil etmek için orijinal örneğin ampirik dağılımını kullanan bir yeniden örnekleme prosedürüdür (Zhu, 1997). Önyükleme örneği, orijinal örnekten değiştirilerek N vaka (N, orijinal örnek boyutu eksi bire eşit) çekilerek elde edilir. Daha sonra önyükleme tahmini bu N vaka üzerinden hesaplanır. Bu prosedür, önyükleme tahminlerinin varyans ve güven aralıklarını hesaplamak için birkaç kez tekrarlanır. Artıkların çoğu standartlaştırılmış kovaryanslarının mutlak değerleri üçten küçükse modelin doğru olacağı önerilmiştir Byrne (2001). Standartlaştırılmış artık kovaryansların incelenmesi, faktörler arasında herhangi bir çapraz yükleme göstermemiştir (bkz. Tablo 11.3. Standartlaştırılmış Artık Kovaryans Matrisi). Tablo 11.4., önyükleme prosedürünün ardından DFA modeli için parametre tahminlerini ve ilişkili güven aralıklarını özetlemektedir. Tabloda ayrıca, her biri 0,001 düzeyinde veya daha iyi anlamlı olan her bir parametre için anlamlılık seviyeleri de belirtilmektedir. Önyükleme prosedürünün son bir testi olarak, modelin doğru olduğuna dair sıfır hipotezini test etmek için Bollen ve Stine (1992) önyükleme analizi yapılmıştır. Bu test için Bollen-Stine düzeltilmiş p değeri 0,290 gözlenmiştir ve modelin reddedilmemesi gerektiğini desteklemiştir.



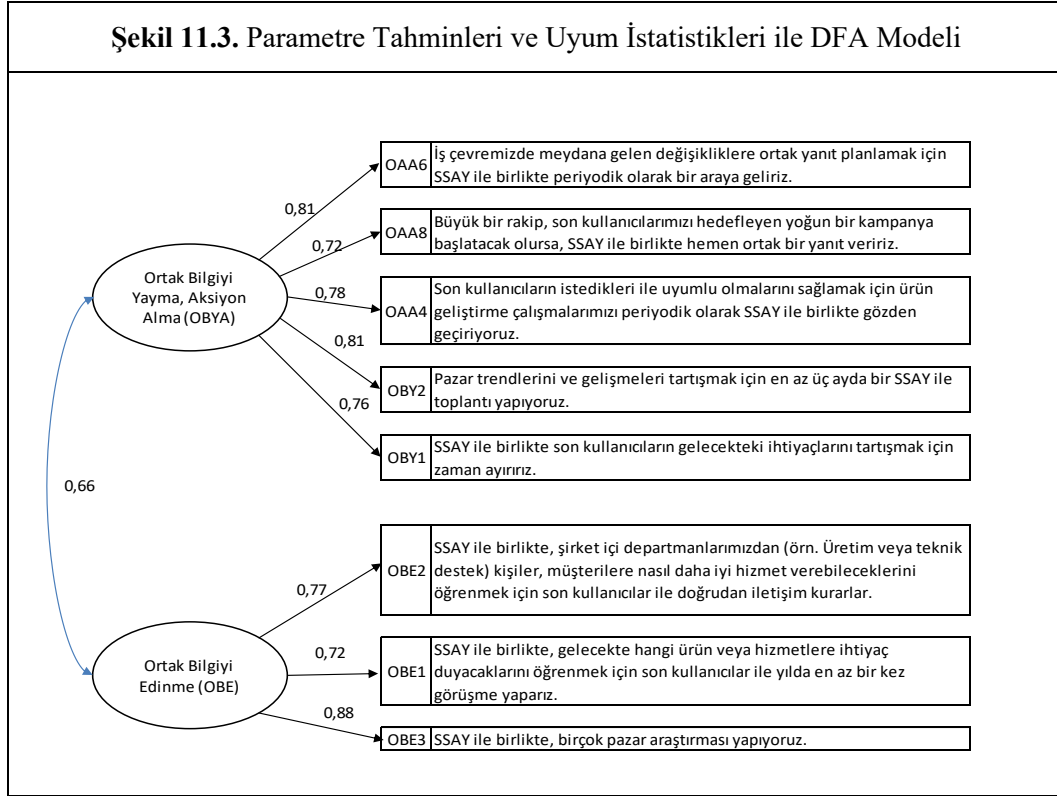
**Tablo 11.3. Standartlaştırılmış Artık Kovaryans Matrisi**

	OBE3	OBE1	OBE2	OBY1	OBY2	OAA4	OAA8	OAA6
OBE3	0							
OBE1	-0,203	0						
OBE2	-0,035	0,507	0					
OBY1	0,138	0,064	0,212	0				
OBY2	0,855	0,953	0,118	0,443	0			
OAA4	0,33	-0,322	-0,639	-0,506	-0,042	0		
OAA8	-0,005	-0,565	-1,46	-0,36	-0,351	0,45	0	
OAA6	0,158	-1,024	-1,06	0,152	-0,367	0,156	0,465	0

**Tablo 11.4. Önyükleme prosedürünün ardından DFA modeli için parametre tahminleri**

		Tahmin	P değeri
OAA6	İş çevremizde meydana gelen değişikliklere ortak yanıt planlamak için SSAY ile birlikte periyodik olarak bir araya geliriz.	0,807	0,001
OAA8	Büyük bir rakip, son kullanıcılarımızı hedefleyen yoğun bir kampanya başlatacak olursa, SSAY ile birlikte hemen ortak bir yanıt veririz.	0,725	0,001
OAA4	Son kullanıcıların istedikleri ile uyumlu olmalarını sağlamak için ürün geliştirme çalışmalarımızı periyodik olarak SSAY ile birlikte gözden geçiriyoruz.	0,776	0,001
OBY2	Pazar trendlerini ve gelişmeleri tartışmak için en az üç ayda bir SSAY ile toplantı yapıyoruz.	0,806	0,001
OBY1	SSAY ile birlikte son kullanıcıların gelecekteki ihtiyaçlarını tartışmak için zaman ayırırız.	0,755	0,001
OBE2	SSAY ile birlikte, şirket içi departmanlarımızdan (örn. Üretim veya teknik destek) kişiler, müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebileceklerini öğrenmek için son kullanıcılar ile doğrudan iletişim kurarlar.	0,772	0,001
OBE1	SSAY ile birlikte, gelecekte hangi ürün veya hizmetlere ihtiyaç duyacaklarını öğrenmek için son kullanıcılar ile yılda en az bir kez görüşme yaparız.	0,719	0,001
OBE3	SSAY ile birlikte, birçok pazar araştırması yapıyoruz.	0,876	0,001

Bu model için ortaya çıkan uyum iyiliği istatistikleri şöyledir: Chi<sup>2</sup> = 30,006 (df 19), standardize edilmiş RMR (root mean square residual)=0,117, GFI (goodness of fit index)=0,893, CFI The comparative fit index =0,961, RMSEA=0,092, CMIN/DF=1,579. Model için uyum istatistikleri, kabul edilebilir aralık dahilindedir (Nunnally ve Bernstein 1994), bu nedenle FPY ölçeği için yeterli uyum sağlanmaktadır (bkz.Şekil 1-4 - Parametre Tahminleri ve Uyum İstatistikleri ile DFA Modeli)



Son olarak, Tablo 11.5. ile nihai FPY modeli için ölçek ögesi değişkenlerinin her biri için korelasyon matrisi verilmiştir. Korelasyonlar  $0,01 >$  düzeyde anlam seviyesindedir.

**Tablo 11.5. Nihai FPY Ölçek Maddeleri için Korelasyon Matrisi**

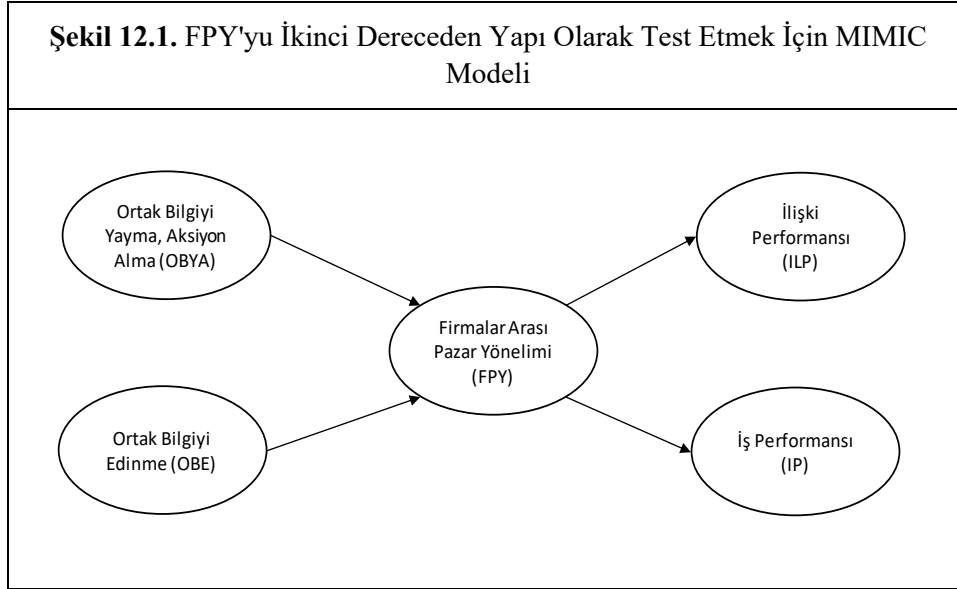
	OBE3	OBE1	OBE2	OBY1	OBY2	OAA4	OAA8	OAA6
OBE3	1							
OBE1	0,63	1						
OBE2	0,676	0,555	1					
OBY1	0,437	0,359	0,385	1				
OBY2	0,466	0,383	0,411	0,608	1			
OAA4	0,449	0,369	0,395	0,586	0,625	1		
OAA8	0,419	0,344	0,369	0,547	0,584	0,562	1	
OAA6	0,467	0,383	0,411	0,609	0,65	0,626	0,585	1

## 12. Firmalar Arası Pazar Yöneliminin İkinci Derece Biçimlendirici Yapı Olarak Değerlendirilmesi

Firmalar arası Pazar Yönelimi yapısının geliştirildiği Pazar Yönelimi yapısının ikinci dereceden bir yapı olduğu göz önüne alındığında, FPY'nin ikinci dereceden biçimlendirici bir yapı olup olmadığını belirlemeye yönelik bir test gereklidir. Jarvis vd. (2003) ve Coltman vd. (2008), tarihsel olarak iki birinci dereceden yapıya sahip yansıtıcı ikinci dereceden bir yapı olarak modellenen pazar yönelimi kavramının yanlış tanımlandığını iddia etmişlerdir. PY'nin yansıtıcı değil biçimlendirici bir ikinci derece yapı olarak modellenmesi gerektiğini savunmuşlardır. FPY'nin operasyonelleştirmesinin orijinal PY kavramsallaştırmasından uyarlandığı göz önüne alındığında, OBYA (ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma) ve OBE'nin (ortak bilgiyi edinme) FPY için ikinci dereceden bir biçimlendirici olarak modellenip modellenemeyeceğine dair bir değerlendirme yapmak gerekir.

OBYA ve OBE 'nin iki birinci dereceden yansıtıcı yapıya sahip biçimlendirici ikinci dereceden bir yapı olarak modellenip modellenemeyeceğini değerlendirmek için, ikinci dereceden yapıyı (yani OBYA ve OBE) oluşturan yapılar arasında yüksek düzeyde çoklu bağlantı ve ardından çoklu göstergelerin ve çoklu nedenlerin bir değerlendirmesi (MIMIC modeli) doğrulamasını test etmek gerekir (Diamantopoulos vd., 2008). Varyans şişirme faktörüne (VIF) dayalı yüksek seviyelerde çoklu bağlantı, iki birinci dereceden faktörün ikinci derece yapıya katkılar sağlamadığını gösterir (Diamantopoulos ve Winklhofer, 2001). Odak yapıları arasındaki VIF ve yapılar arasında

çoklu eşdoğrusallığın bulunmadığını gösteren değerler önerilen 10 eşliğin altında olmasıdır (Hair vd., 2010). Dış geçerliliği değerlendirmenin yanında, ikinci dereceden biçimlendirici yapıyı diğer iki birinci dereceden yansıtıcı yapıya bağlayan modelin değerlendirilmesini içeren bir MIMIC model yaklaşımı kullanıyoruz (Diamantopoulos ve Winklhofer 2001). MIMIC analizinde, FPY, ilişki performansı ve iş performansı ile bağlantılıdır; (bkz. Şekil 1-4). MIMIC modelini değerlendirmek için bir Kısmi En Küçük Kareler (KEK) analizi yapılacaktır.



### 13. MIMIC Ölçüm Modeli Değerlendirmesi

SmartPLS3 yazılımı kullanılarak MIMIC modelini KEK kullanarak değerlendirirken, hem ölçüm modelini hem de yapısal modeli değerlendirmek gerekir. Ölçüm modelini değerlendirirken öncelikle yapıların güvenilirliğini ve geçerliliğini değerlendirmek gerekir. Güvenilirliği değerlendirmek için, Henseler vd. (2009), iç tutarlılık güvenilirlik kriterinin gözden geçirilmesini önermektedir, Cronbach Alpha bu kriterin geleneksel göstergesi olsa da, iç tutarlılık güvenilirliğini hafife alma eğiliminde olabileceğini öne sürüyorlar. Bileşik güvenilirliğin bu kriter için daha iyi bir ölçü olduğunu savunuyorlar. Tablo 13.1., tüm yapılar için iç tutarlılık güvenilirliğini kabul edilebilir aralık dahilinde olan 0.7 eşliğin üzerinde olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Gösterge değişkenlerinin güvenilirliğinin dalgalandığı göz önüne alındığında, bireysel göstergelerin güvenilirliğinin de değerlendirilmesi önerilmiştir. Bunu yapmak için, yapılar ve gösterge değişkenlerinin her biri arasındaki mutlak korelasyonların değerlendirilmesi gerekir (Henseler vd., 2009). Tablo 13.1., MIMIC modelindeki yapıya göre her gösterge için yükleri vermektedir. Gösterge değişken yüklerinin çoğu 0.7 eşik seviyesini karşılar (Churchill, 1979). Bazıları bu seviyenin altına düşerken, göstergelerden iki tanesi hariç (EBRBÜYÜME, EBRBOYUT) minimum seviye olan 0.40'ın altına düşmez. Hair ve ark. (2012) bunu keşif çalışmalarında kabul edilebilir olarak önermişlerdir. Yükleme değeri 0,4 ün altında olan EBRBÜYÜME 0.1999 ve EBRBOYUT 0.2681 analizden çıkarılmıştır.

**Tablo 13.1.** MIMIC Modeli - Ölçüm Modeli Güvenilirlik ve Geçerlilik Sonuçları

Değişken	Etiket	Yüklenme	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
Ortak bilginin edinilmesi	OBE1	0.8424	0.9019	0.8375	0.7540
	OBE2	0.8715			
	OBE3	0.8903			
Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma	OAA4	0.8260	0.9137	0.8819	0.6793
	OAA6	0.8539			
	OAA8	0.7924			
	OBY1	0.8075			
	OBY2	0.8397			
FPY	OAA4	0.7711	0.9083	0.8838	0.5553
	OAA6	0.7731			
	OAA8	0.7082			
	OBE1	0.6457			
	OBE2	0.6392			
	OBE3	0.7889			
	OBY1	0.7738			
OBY2	0.8378				
İlişki performansı	FOPİ6	0.8768	0.8502	0.7646	0.5902
	FOPİ7	0.8190			
	FPI3	0.6297			
	FPI4	0.7243			
İş performansı	EBRBYÜME	0.1999	0.7429	0.6547	0.3668
	EBRBOYUT	0.2681			
	EBRPAZAR	0.5103			
	EBRKAR	0.6954			
	FPO2	0.8188			
	FPO1	0.8213			

**Tablo 13.2.** MIMIC Modeli - Ölçüm Modeli Güvenilirlik ve Geçerlilik Sonuçları (Düşük Yüklenmiş Maddelerin Çıkarılmış hali)

Değişken	Etiket	Yüklenme	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
Ortak bilginin edinilmesi	OBE1	0.8424	0.9019	0.8375	0.7540
	OBE2	0.8715			
	OBE3	0.8903			
Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma	OAA6	0.8539	0.9137	0.8819	0.6793
	OBY2	0.8395			
	OAA4	0.8262			
	OBY1	0.8075			
FPY	OAA8	0.7924	0.9083	0.8838	0.5553
	OBY2	0.8379			
	OBE3	0.7889			
	OBY1	0.7738			
	OAA6	0.7728			
	OAA4	0.7710			
	OAA8	0.7081			
OBE1	0.6459				
İlişki performansı	OBE2	0.6394	0.8502	0.7646	0.5902
	FOPİ6	0.8768			
	FOPİ7	0.8190			
	FPI3	0.6297			
İş performansı	FPI4	0.7243	0.8077	0.6863	0.5272
	FPO1	0.8600			
	FPO2	0.8536			
	EBRKAR	0.6754			
	EBRPAZAR	0.4296			



Geçerliliği değerlendirmek için hem yakınsak geçerliliği göz önünde bulundurmamak hem de geçerliliği ayırt etmek gerekir. Yakınsak geçerlilik, belirli bir yapı için göstergelerin aynı olduğunu ve bu nedenle tek boyutlu olduğunu gösterir. Bu, her yapı için çıkarılan Ortalama Varyansa (AVE) bakılarak değerlendirilebilir. AVE, 0.50'lik minimum eşik seviyesini karşılırsa, gizli bir değişkenin göstergelerinin varyansının yarısından fazlasını açıklayabildiğini gösterir (Fornell ve Larcker 1981). Tablo 1-14 da bulunan AVE değerleri tüm yapıların minimum eşik seviyesini karşıladığını göstermektedir. Ayrımcı geçerlilik, yapılar yeterince farklıysa tüm yapılardaki tüm göstergelerin birleşik kümesinin tek boyutlu olmaması gerektiğini gösterir (Henseler vd., 2009). Henseler vd. (2009) ayrımcı geçerliliğini değerlendirmek için iki kriterin dikkate alınmasını önermektedir; Fornell-Larcker kriterinin ve göstergelerin çapraz yüklenmesinin değerlendirilmesi. Fornell-Larcker (1981) kriteri, her yapının AVE'sinin karekökünün diğer herhangi bir yapı ile en yüksek korelasyonundan daha yüksek olması gerektiğini savunur. Tablo 13.3. ile Fornell-Larcker kriteri sonuçları verilmiştir. Tüm yapılar, göstergelerin yalnızca kendi ilgili yapılarını ölçtüğünü öne sürerek ayırt edici geçerliliği gösterir.

**Tablo 13.3.** MIMIC Modeli - Ayrımcı Geçerlilik Sonuçları

	Ortak bilginin edinilmesi	Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma	İlişki performansı	İş performansı
Ortak bilginin edinilmesi	0.8683			
Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma	0.5506	0.8242		
İlişki performansı	0.3685	0.5517	0.7682	
İş performansı	0.1631	0.3811	0.3051	0.7261

Köşegen (gölgeli), AVE'nin karekökünü gösterir, diğerleri korelasyonları gösterir

Ayrımcı geçerliliğini değerlendirmek için ikinci kriter, göstergelerin çapraz yüklenmesini dikkate almaktır (Henseler vd., 2009). Bir göstergenin ölçtüğü yapıda diğer tüm yapılardan daha yüksek olması beklenir. Tablo 13.4., tüm yapılarda göstergelerin yüklemelerini ve çapraz yüklenmesini göstermektedir. Diğer tüm göstergeler, ölçtükleri yapılar üzerinde diğer tüm yapılara göre daha yüksek yüke sahiptir.

**Tablo 13.4.** MIMIC Modeli – Yapı Gösterge Yükleri

	Ortak bilginin edinilmesi	Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma	İlişki performansı	İş performansı
OBE1	0.8424	0.4226	0.3025	
OBE2	0.8715	0.3944		
OBE3	0.8903	0.5932	0.3734	
OAA4	0.4434	0.8262	0.4078	0.3808
OAA6	0.4000	0.8539	0.4171	0.3093
OAA8	0.3449	0.7924	0.4951	
OBY1	0.4763	0.8075	0.5033	0.3878
OBY2	0.5854	0.8395	0.4549	
FOPİ6	0.4378	0.4781	0.8768	
FOPİ7		0.4445	0.8190	0.3371
FPI3		0.3299	0.6297	
FPI4		0.4275	0.7243	
FPO1		0.3098		0.8600
FPO2		0.3098	0.3273	0.8536
EBRKAR				0.6754
EBRPAZAR				0.4296

Tablo yalnızca 0,40 veya daha yüksek çapraz yüklemeleri gösterir

Yukarıdaki analiz, MIMIC ölçüm modelinin güvenilirlik ve geçerlilik gösterdiğine dair yeterli kanıtlar sağlar.

#### 14. MIMIC Yapısal Model Değerlendirmesi

Ölçüm modeli değerlendirilmesi tamamlandığında, artık MIMIC modelinin yapısal yönlerini değerlendirmek gereklidir. Hair vd. (2013) önerdiği üzere yapısal modeli değerlendirme kriteri, çoklu doğrusallık ve yol katsayılarının önemini değerlendirilmesini veya test edilmesini içerir.

Tablo 4-10, MIMIC yapısal modeli içindeki bağımsız gizli yapıların her biri için varyans şişirme faktörlerini (VIF) göstermektedir. Hair vd. (2011), 5'in üzerindeki VIF değerlerinin, gizli değişken yapılar arasında eşdoğrusallıkla ilgili olası sorunları gösterdiğini öne sürmektedir. Tablo 14.1.'daki tüm değerlerin kabul edilebilir seviyelerin oldukça altında olduğu göz önüne alındığında, gizli değişken yapılar arasındaki çoklu bağlantı bir sorun olarak görünmemektedir.

**Tablo 14.1.** Çoklu Bağlantılılık Testi - Varyans Şişirme Faktörleri

	FPY	Ortak bilginin edinilmesi	Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma	İlişki performansı	İş performansı
FPY	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000	1,0000
Ortak bilginin edinilmesi	1,4350	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma	1,4350	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
İlişki performansı	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
İş performansı	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Tablo 14.2., MIMIC yapısal modeli için yol katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Yol katsayıları, MIMIC modelindeki yapılar arasındaki ilişkileri temsil eder. Tüm yollar için anlamlılık seviyeleri 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

**Tablo 14.2.** MIMIC Yapısal Model Sonuçları

	Orijinal Örnek (O)	Örnek Ortalama (M)	Standard Sapma (STDEV)	T İstatistik ((O/STDEV))	P Değeri
Firmalar Arası Pazar Yönelimi-> İlişki Performansı	0.5457	0.5581	0.0886	61.622	0.0000
Firmalar Arası Pazar Yönelimi-> İş Performansı	0.3405	0.3710	0.0930	36.596	0.0003
Ortak bilginin edinilmesi-> Firmalar Arası Pazar Yönelimi	0.4099	0.4071	0.0323	127.072	0.0000
Ortak bilgiyi yayma, aksiyon alma-> Firmalar Arası Pazar Yönelimi	0.7139	0.7158	0.0401	178.045	0.0000

Ölçüm ve yapısal MIMIC modelinin yukarıdaki değerlendirmesi göz önüne alındığında, FPY'nun iki birinci dereceden yansıtıcı yapı (OBE ve OBYA) ile ikinci derece biçimlendirici yapı olarak modellenebileceği varsayılmaktadır.

#### 15. SONUÇ

Bu çalışma, firmalar arası pazar yönelimi (FPY) için bir ölçek geliştirmek ve FPY'nin iş ilişkilerinde oynadığı rolü açıklamak için pazar yönelimi literatürünü genişletmek amacıyla yapılmıştır. "Firmalar arası pazar yönelimini ölçmek için bir ölçüm ölçeği geliştirilebilir mi?" sorusuna cevap aranmıştır. Mevcut literatürü kullanarak bu araştırma sorusunu cevaplamak adına, PY ölçmekte kullanılan mevcut ölçek, FPY'yu ölçmek için ölçek oluşturulup oluşturulamayacağını belirlemek üzere uyarlanmıştır.

FPY başlangıçta bir odak firmanın ve kanal ortaklarının bilgi üretimi, bilgiyi yayma ve müşteri ihtiyaçlarına proaktif ve reaktif yanıt verme konusundaki ortak faaliyetleri olarak kavramsallaştırılmıştır. FPY başlangıçta, üç birinci dereceden faktörle ikinci dereceden bir faktör olarak kavramsallaştırıldı; yani, ortak bilgi üretimi, ortak bilgiyi yayma ve ortak müşteriye yanıt verme. Daha sonra, FPY'ne bir ölçek geliştirmek için Kohli vd. (1993) tarafından geliştirilen MARKOR ölçeği uyarlandı. FPY ölçek geliştirmesinin sonuçları, firmalar arası pazar yönelimi yapısının, orijinal PY literatürüne dayalı olarak varsayıldığı gibi üç yerine aslında iki faktörden, yani ortak bilgi edinme (OBE) ve ortak

bilgiyi yayma aksiyon almadan (OBYA) oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca, analiz sonucunda ulaşılan FPY'ni oluşturan iki faktör (ortak bilgi edinme ve ortak bilgiyi yayma aksiyon alma), başlangıçta beklenenden çok daha az olarak sekiz güvenilir ölçek ögesi içerdi.

Ortak Bilgi Edinme Boyutu: Odak firma ile kanal ortakları arasında pazar bilgisi toplamak söz konusu olduğunda, ortak bilgi edinme (OBE) faktörüne yüklenen ölçek maddeleri aşağıdakilerdir.

OBE1- SSAY ile birlikte, gelecekte hangi ürün veya hizmetlere ihtiyaç duyacaklarını öğrenmek için son kullanıcılar ile yılda en az bir kez görüşme yaparız.

OBE2- SSAY ile birlikte, firma içi departmanlarımızdan (örn. Üretim veya teknik destek) kişiler, müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebileceklerini öğrenmek için son kullanıcılar ile doğrudan iletişim kurarlar.

OBE3- SSAY ile birlikte, bir çok pazar araştırması yapıyoruz

Görüleceği üzere ortak bilgi edinme OBE, odak firma ve kanal ortakları arasında koordineli bir şekilde pazar bilgisi oluşturulması çabasıdır. Bu faktöre yüklenen ölçek maddelerine dayanarak, ortak pazar bilgisi edinme çabalarının çoğu, bilgiyi edinmek için anket yerine son müşterilerle ortaklaşa görüşmek veya pazar araştırmaları yoluyla bu bilginin toplanmasına odaklanır. Son olarak, tüm bilgi işbirliği çabalarının son müşteri bilgilerine odaklandığı ve diğer pazar veya iş eğilimlerine çok daha az odaklandığı görülmektedir.

Ortak Bilgiyi Yayma Aksiyon Alma Boyutu: Ortak Bilgiyi Yayma Aksiyon Alma (OBYA), odak firma ve kanal ortakları tarafından aralarında paylaşılan pazar bilgisine dayalı olarak son müşteri ihtiyaçlarına yanıt vermek için gösterilen ortak bilginin yayılması ve yanıt çabasıdır. Bu faktörü oluşturan ölçek maddeleri;

OAA4- Son kullanıcıların istedikleri ile uyumlu olmalarını sağlamak için ürün geliştirme çalışmalarımızı periyodik olarak SSAY ile birlikte gözden geçiriyoruz.

OAA6- İş çevremizde meydana gelen değişikliklere ortak yanıt planlamak için SSAY ile birlikte periyodik olarak bir araya geliriz.

OAA8- Büyük bir rakip, son kullanıcılarımızı hedefleyen yoğun bir kampanya başlatacak olursa, SSAY ile birlikte hemen ortak bir yanıt veririz.

OBY1- Pazar trendlerini ve gelişmeleri tartışmak için en az üç ayda bir SSAY ile toplantı yapıyoruz.

OBY2- SSAY ile birlikte son kullanıcıların gelecekteki ihtiyaçlarını tartışmak için zaman ayırırız.

Ölçek maddeleri, odak firma ile kanal ortakları arasındaki yanıt verme çabalarının proaktif bir çaba yerine öncelikle reaktif bir çaba üzerine odaklanmış olduğunu göstermektedir. Çalışmadaki bulgular, bir firmanın firmalar arası pazar yönelimini, iki birinci dereceden faktör (ortak bilgi edinme ve ortak bilgiyi yayma aksiyon alma) ile ikinci dereceden bir faktörden oluşan bir ölçek kullanarak ölçmenin mümkün olduğunu göstermektedir.

Pazar yönelimi teorisini, firmalar arası pazar yöneliminin ve ilişki performansının sıklıkla incelenen pazar yönelimi - performans ilişkisi içinde oynadığı rolü hesaba katacak şekilde genişleterek, pazar yönelimi literatürüne katkıda bulunuldu. Tedarikçinin ve kanal ortaklarının ortak pazarlama çabalarının ve bunların firma performansı üzerindeki etkisini anlamak için çok az deneysel araştırma yapılmıştır. Çalışmamız, firmalar arası pazar yönelimi alanında önceki kavramsallaştırmalar ve nitel çalışmalar için deneysel destek sağlar. FPY başlangıçta Elg (2002) tarafından kavramsallaştırılırken, bu çalışma daha iyi kavramsallaştırma için ampirik destek ve FPY için bir ölçüm ölçeği sağlıyor. Araştırma, firma performansını iyileştirmek için gerekli olan bazı ilişkisel pazarlama faaliyetlerini açıklamaya yardımcı olması açısından firmalar arası (B2B) literatüre katkıda bulundu.

Son olarak, firmalar arası pazar yönelimini tam olarak anlamak için daha yapılacak çok iş vardır. Gelecekteki araştırmalar, metodolojik ve/veya etik değerlendirmeler bir ağ perspektifini zorlaştırırsa da FPY'ni ikili bir bakış açısıyla ve mümkünse bir ağ perspektifinden ele almalıdır. İlişki ile ilgili her iki tarafın birleşik algılarını dikkate alan bir FPY ölçüm ölçeği geliştirmek mümkün müdür? Mümkün ise bu ölçek, FPY'nin PY-performans ilişkisine aracılık etmesi gerektiğini öne süren teoriyi destekler mi? Sorularına yanıtlar aranabilir. FPY fenomeninin diğer endüstrilerde ve diğer coğrafyalarda geçerli olup olmadığını anlamak da önemlidir.

Yazarların Katkı Düzeyleri: Birinci Yazar %75; İkinci Yazar %25.

Etik Komisyon Onayı: Çalışmada etik kurul iznine gerek yoktur.

Finansal Destek: Çalışmada finansal destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmada potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKLAR

- ATINC, G., SIMMERING, M. ve KROLL, M., 2012. Control variable use and reporting in macro and micro management research. *Organizational Research Methods*, 15(1), 57-74.
- BEAVERS, A. S., LOUNSBURY, J. W., RICHARDS, J. K., HUCK, S. W., SKOLITS, G. J., ve ESQUIVEL, S. L. (2013). Practical considerations for using exploratory factor analysis in educational research. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 18(1), 6.
- BOLLEN, K. ve STINE, R., 1992. Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 205- 229.
- BYRNE, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- CADOGAN, J.W., SOUCHON, A.L. ve PROCTER, D.B., 2008. The quality of market-oriented behaviors: Formative index construction. *Journal of Business Research*, 61(12), 1263-1277.
- CADOGAN, J.W. ve LEE, N., 2013. Improper use of formative endogenous variables. *Journal of Business Research*, 66(2), 233-241.
- CARLSON, K. D. ve WU, J. (2011). The Illusion of Statistical Control. *Organizational Research Methods*, 15(3), 413-435.
- CHURCHILL, G.A., 1979. A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64-73.
- COAN, R. W. (1959). A comparison of oblique and orthogonal factor solutions. *The Journal of Experimental Education*, 27(3), 151-166.
- COLTMAN, T., DEVINNEY, T.M., MIDGLEY, D.F. ve VENAİK, S., 2008. Formative versus reflective measurement models: Two applications of formative measurement. *Journal of Business Research*, 61(12), 1250-1262.
- COSTELLO, A.B. ve OSBORNE, J.W., 2005. Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research & evaluation*, 10(7), 1-9.
- DESHPANDE, R., FARLEY, J.U. ve WEBSTER, F.E.,JR, 1993. Corporate culture, customer orientation, and innovativeness. *Journal of Marketing*, 57(1), 23-37.
- DIAMANTOPOULOS, A. ve WINKLHOFER, H.M., 2001. Index construction with formative indicators: an alternative to scale development. *Journal of Marketing Research*, 269-277.
- DIAMANTOPOULOS, A. ve SIGUAW, J.A., 2006. Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British Journal of Management*, 17(4), 263-282.
- DIAMANTOPOULOS, A., RIEFLER, P. ve ROTH, K.P., 2008. Advancing formative measurement models. *Journal of Business Research*, 61(12), 1203-1218.
- DIAMANTOPOULOS, A. ve TEMME, D., 2013. MIMIC models, formative indicators and the joys of research. *AMS Review*, 3(3), 160-170.

- ELG, U., 2002. Inter-firm market orientation: Its significance and antecedents in distribution networks. *Journal of Marketing Management*, 18(7), 633-655.
- FORNELL, C. ve LARCKER, D.F., 1981. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- GEORGE, D. ve MALLERY, P. (2012). IBM SPSS statistics 19 step by step. Boston, Mass.
- HAIR, J.F., BLACK, W.C., BABIN, B.J., ANDERSON, R.E. ve TATHAM, R.L., 2010. *Multivariate data analysis*. 7th edn. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- HAIR, J.F., HULT, G.T.M., RINGLE, C. ve SARSTEDT, M., 2013. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles, CA: SAGE Publications, Incorporated.
- HAIR, J.F., RINGLE, C.M. ve SARSTEDT, M., 2011. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151
- HENSELER, J., RINGLE, C.M. ve SINKOVICS, R.R., 2009. The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(1), 277-319.
- HUNT, S.D., SPARKMAN, R.D., JR ve WILCOX, J.B., 1982. The pretest in survey research: Issues and preliminary findings. *Journal of Marketing Research*, 19(2), 269-273.
- IDASZAK, J.R. ve DRASGOW, F., 1987. A revision of the job diagnostic survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 69-74.
- JAWORSKI, B.J. ve KOHLI, A.K., 1996. Market orientation: review, refinement, and roadmap. *Journal of Market-Focused Management*, 1(2), 119-135.
- JARVIS, C.B., MACKENZIE, S.B. ve PODSAKOFF, P.M., 2003. A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research. *Journal of consumer research*, 30(2), 199-218.
- KOHLI, A.K., JAWORSKI, B.J. ve KUMAR, A., 1993. MARKOR: A measure of market orientation. *Journal of Marketing Research*, 30(4), 467-477.
- KUMAR, N., STERN, L.W. ve ANDERSON, J.C., 1993. Conducting interorganizational research using key informants. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1633-1651.
- LEE, Y. ve CAVUSGIL, S. T. (2006). Enhancing alliance performance: The effects of contractual-based versus relational-based governance. *Journal of Business Research*, 59(8), 896-905.
- MACKENZIE, S.B., PODSAKOFF, P.M. ve JARVIS, C.B., 2005. The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 710-730.
- NEVITT, J. ve HANCOCK, G.R., 2001. Performance of bootstrapping approaches to model test statistics and parameter standard error estimation in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 8(3), 353-377.
- NUNNALLY, J.C. ve BERNSTEIN, I.H., 1994. *Psychometric theory*. New York: McGraw- Hill.
- PODSAKOFF, P. ve ORGAN, D., 1986. Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.B. ve PODSAKOFF, N.P., 2012. Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569.
- PRESSER, S., COUPER, M. P., LESSLER, J. T., MARTIN, E., MARTIN, J., ROTHGEB, J. M. ve SINGER, E. (2004). Methods for Testing and Evaluating Survey Questions. *Public Opinion Quarterly*, 68(1), 109-130.



- QU, R. ve ENNEW, C. T. (2003). An examination of the consequences of market orientation in China. *Journal of Strategic Marketing*, 11(3), 201–214.
- REYNOLDS, N. ve DIAMANTOPOULOS, A., 1998. The effect of pretest method on error detection rates. *European Journal of Marketing*, 32(5/6), 480-498.
- SCHRIESHEIM, C. ve EISENBACH, R., 1995. An exploratory and confirmatory factoranalytic investigation of item wording effects on the obtained factor structures of survey questionnaire measures. *Journal of Management*, 21(6), 1177-1193.
- SELNES, F. ve SALLIS, J., 2003. Promoting relationship learning. *The Journal of Marketing*, 67(3), 80-95.
- SPECTOR, P. E. ve BRANNICK, M. T. (2010). Methodological Urban Legends: The Misuse of Statistical Control Variables. *Organizational Research Methods*, 14(2), 287–305.
- SUBRAMANIAN, R. ve GOPALAKRISHNA, P. (2001). The market orientation–performance relationship in the context of a developing economy. *Journal of Business Research*, 53(1), 1–13.
- VELICER, W. F. ve JACKSON, D. N. (1990). Component Analysis versus Common Factor Analysis: Some issues in Selecting an Appropriate Procedure. *Multivariate Behavioral Research*, 25(1), 1–28.
- WOODS, C.M., 2006. Careless responding to reverse-worded items: Implications for confirmatory factor analysis. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 28(3), 186-191.
- ZHU, W., 1997. Making bootstrap statistical inferences: A tutorial. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 68(1), 44-55.

## EKLER

**Tablo 2.1.** Firmalar Arası Pazar Yönelim Ölçeği - Birinci Derece Yapılar

<b>Firmalar Arası Pazar Yönelimi- Ortak Bilgi Üretimi- Kohli vd. (1993) uyarlanmıştır</b>
OBE1- (SSAY) ile birlikte, gelecekte hangi ürün veya hizmetlere ihtiyaç duyacaklarını öğrenmek için son kullanıcılar ile yılda en az bir kez görüşme yaparız.
OBE2- SSAY ile birlikte, şirket içi departmanlarımızdan (örn. Üretim veya teknik destek) kişiler, müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebileceklerini öğrenmek için son kullanıcılar ile doğrudan iletişim kurarlar.
OBE3- SSAY ile birlikte, birçok pazar araştırması yapıyoruz
OBE4- SSAY ile ilişkimizde, son kullanıcıların ürün tercihlerindeki değişiklikleri tespit etmekte yavaş kalıyoruz. (T)
OBE5- Ürünlerimizin ve hizmetlerimizin kalitesini değerlendirmek için son kullanıcılara yılda en az bir kez SSAY ile birlikte ortak anket uyguluyoruz.
OBE6- Son kullanıcılarımızın satın alma işlemlerini etkileyebilecek kişilerle SSAY ile birlikte ortaklaşa sık sık görüşür veya anket yaparız. (Ör. perakendeciler, distribütörler)
OBE7- Sektör bilgilerini resmi olmayan yollarla SSAY ile birlikte ortaklaşa topluyoruz. (Örneğin, endüstri arkadaşlarıyla öğle yemeği, ticaret ortaklarıyla görüşmeler)
OBE8- Rakiplerimiz hakkındaki "pazar bilgileri", SSAY ile her ortak tarafından bağımsız olarak oluşturulur.
OBE9- Sektörümüzdeki temel değişimleri SSAY ile birlikte ortak tespit etmekte yavaş kalıyoruz (örneğin rekabet, teknoloji, yasal düzenleme). (T)
OBE10- SSAY ile birlikte ortak olarak, iş ortamımızdaki değişikliklerin (ör. düzenleme, yönetmelik) müşteriler üzerinde olası etkilerini periyodik olarak gözden geçiriyoruz.

(T) ters kodlanmış öğeleri gösterir

<b>Firmalar Arası Pazar Yönelimi- Ortak Bilgiyi Yayma- Kohli vd. (1993) uyarlanmıştır</b>
OBY1- Pazar trendlerini ve gelişmeleri tartışmak için en az üç ayda bir SSAY ile toplantı yapıyoruz.
OBY2- SSAY ile birlikte son kullanıcıların gelecekteki ihtiyaçlarını tartışmak için zaman ayırırız.
OBY3- Son kullanıcılara ilişkin çeşitli bilgileri kapsayan rapor, haber bülteni vb. dokümanlar SSAY ile şirketler arasında periyodik olarak paylaşılır.
OBY4- Büyük bir son kullanıcıya veya pazarda önemli bir şey olduğunda, her iki ortak da bunu kısa sürede öğrenir.
OBY5- Son kullanıcı memnuniyetine ilişkin veriler düzenli olarak SSAY ile ve/veya SSAY tarafından paylaşılır.
OBY6- Pazardaki gelişmelerle ilgili olarak bu ortakla (SSAY) asgari iletişimimiz var. (T)
OBY7- Bir ortak, rakipler hakkında önemli bir şey ortaya çıkardığında, diğer ortağı harekete geçirmek çok zaman alır. (T)

(T) ters kodlanmış öğeleri gösterir

<b>Firmalar Arası Pazar Yönelimi- Ortak Müşteri Duyarlılığı Kohli vd. (1993) uyarlanmıştır</b>
OAA1- SSAY iş ortağımızla, rakiplerimizin fiyat değişikliklerine nasıl yanıt vereceğimize birlikte karar vermemiz sonsuza kadar sürüyor, kısa sürede karar veremiyoruz. (T)
OAA2- Pazar bölümlenme ilkeleri, SSAY ile ortak yeni çözüm geliştirme çabalarını yönlendirir.
OAA3- SSAY iş ortağımızla, şu veya bu nedenle son kullanıcılarımızın ürün veya hizmet ihtiyaçlarındaki değişiklikleri görmezden gelme eğilimindeyiz. (T)
OAA4- Son kullanıcıların istedikleri ile uyumlu olmalarını sağlamak için ürün geliştirme çalışmalarımızı periyodik olarak SSAY ile birlikte gözden geçiriyoruz.
OAA5- SSAY ile ortak iş planlarımız, pazar araştırmasından çok teknolojik gelişmeler tarafından yönlendirilmektedir. (T)
OAA6- İş çevremizde meydana gelen değişikliklere ortak yanıt planlamak için SSAY ile birlikte periyodik olarak bir araya geliriz.
OAA7- SSAY ile birlikte satmayı seçtiğimiz ürün çözümü, gerçek pazar ihtiyaçlarından daha çok bu iş ortağıyla olan politikaya bağlıdır. (T)
OAA8- Büyük bir rakip, son kullanıcılarımızı hedefleyen yoğun bir kampanya başlatacak olursa, SSAY ile birlikte hemen ortak bir yanıt veririz.
OAA9- SSAY ile ortak satış ve pazarlama faaliyetleri iyi koordine edilmiştir.
OAA10- Son kullanıcıların şikayetleri bu ortaklıkta sağır kulaklara düşüyor. (T)
OAA11- SSAY ile harika bir ortak pazarlama planı bulsak bile, muhtemelen bunu zamanında ortaklaşa uygulayamayacaktık. (T)
OAA12- SSAY ve biz, rakiplerimizin fiyatlandırma yapılarındaki önemli değişikliklere hızlı yanıt veriyoruz.
OAA13- Son kullanıcıların hizmet kalitemizden memnun olmadığını öğrendiğimizde, derhal düzeltici önlem almak için SSAY ile birlikte ortak çalışma başlatırız.
OAA14- Son kullanıcıların bir ürün veya hizmeti değiştirmemizi istediğini fark ettiğimizde, SSAY ile bunu yapmak için uyumlu şekilde çaba sarf ederiz.

(T) ters kodlanmış öğeleri gösterir

**Tablo 3.1. Pazar Yönelimi Ögeleri (Birinci Derece Yapılar)**

<b>Pazar Yönelimi-Bilgi Üretimi- Kohli vd. (1993) uyarlanmıştır</b>
BEF1- Gelecekte hangi ürün veya hizmetlere ihtiyaç duyacaklarını öğrenmek için müşteriler ile yılda en az bir kez görüşme yaparız.
BEF2- Şirket içi departmanlarımızdan (örn. üretim veya teknik destek) kişiler, müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebileceklerini öğrenmek için müşterilerle doğrudan iletişim kurarlar.
BEF3- Firma olarak birçok şirket içi pazar araştırması yapıyoruz.
BEF4- Müşterilerimizin ürün tercihlerindeki değişiklikleri tespit etmekte yavaş kalıyoruz. (T)
BEF5- Ürün ve hizmetlerimizin kalitesini değerlendirmek için son kullanıcılara yılda en az bir kez anket yapıyoruz.
BEF6- Son kullanıcılarımızın satın alma işlemlerini etkileyebilecek kişilerle sık sık görüşür veya anket yaparız. (ör. perakendeciler, distribütörler)
BEF7- Sektör bilgilerini resmi olmayan yollarla topluyoruz (örneğin, endüstri arkadaşlarıyla öğle yemeği, ticaret ortaklarıyla görüşmeler).
BEF8- Firmamızda, rakiplerimiz hakkındaki "pazar bilgileri" birkaç departman tarafından bağımsız olarak oluşturulur.
BEF9- Sektörümüzdeki temel değişimleri tespit etmekte yavaş kalıyoruz (örneğin rekabet, teknoloji, yasal düzenleme). (T)
BEF10- İş ortamımızdaki değişikliklerin (ör. düzenleme, yönetmelik) müşteriler üzerindeki olası etkisini periyodik olarak gözden geçiriyoruz.

(T) ters kodlanmış öğeleri gösterir

<b>Pazar Yönelimi- Bilgiyi Yayma- Kohli vd. (1993) uyarlanmıştır</b>
BYF1- Pazar trendlerini ve gelişmeleri değerlendirmek için en az üç ayda bir şirket içi diğer departmanlarla toplantılarımız oluyor.
BYF2- Firmamızda pazarlama veya satış personeli, diğer işlevsel departmanlarla son kullanıcıların gelecekteki ihtiyaçlarını değerlendirmeye zaman ayırır.
BYF3- Firmamız, müşterilere ilişkin çeşitli bilgileri kapsayan rapor, haber bülteni vb. dokümanları periyodik olarak çalışanlarıyla paylaşır.
BYF4- Büyük bir müşteriye veya pazarda önemli bir şey olduğunda, tüm şirket bunu kısa sürede öğrenir.
BYF5- Müşteri memnuniyetine ilişkin bilgi ve veri, firmamızda tüm seviyelerde düzenli olarak paylaşılır.
BYF6- Pazardaki gelişmelerle ilgili olarak şirket içi (ör. Üretim veya teknik destek) ve dışarıdan bakan (pazarlama veya satış) departmanlar arasında bilgi paylaşımı en düşük seviyededir. (T)
BYF7- Bir bölüm rakipler hakkında önemli bir şey ortaya çıkardığında, diğer bölümleri harekete geçirmek çok zaman alır. (T)

(T) ters kodlanmış öğeleri gösterir

<b>Pazar Yönelimi- Müşteriye Yanıt Verme- Kohli vd. (1993) uyarlanmıştır</b>
AAF1- Rakiplerimizin fiyat değişikliklerine nasıl yanıt vereceğimize karar vermemiz sonsuza kadar sürüyor, kısa sürede karar veremiyoruz. (T)
AAF2- Pazar bölümlerine ilkeleri, bu iş biriminde yeni çözüm geliştirme çabalarını yönlendirir.
AAF3- Herhangi bir sebepten ötürü (şu veya bu nedenle) son kullanıcılarımızın ürün veya hizmet ihtiyaçlarındaki değişiklikleri görmezden gelme eğilimindeyiz. (T)
AAF4- Son kullanıcıların istedikleri ile uyumlu olmalarını sağlamak için ürün geliştirme çalışmalarımızı periyodik olarak gözden geçiriyoruz.
AAF5- İş planlarımız, pazar araştırmalarından çok teknolojik gelişmeler tarafından yönlendirilmektedir. (T)
AAF6- Birkaç departman, iş çevremizde meydana gelen değişikliklere yanıt planlamak için periyodik olarak bir araya gelir.
AAF7- Sattığımız ürün çözümleri, gerçek pazar ihtiyaçlarından daha çok iç politikamıza bağlıdır. (T)
AAF8- Büyük bir rakip, müşterilerimizi hedefleyen yoğun bir kampanya başlatırsa, hemen bir yanıt veririz.
AAF9- Bu iş birimindeki farklı departmanların faaliyetleri iyi koordine edilmiştir.
AAF10- Bu iş biriminde müşteri şikayetleri sağır kulaklara düşüyor. (T)
AAF11- Harika bir pazarlama planı bulsak bile, muhtemelen zamanında uygulayamayacaktık. (T)
AAF12- Rakiplerimizin fiyatlandırma yapılarındaki önemli değişikliklere hızlı yanıt veriyoruz.
AAF13- Müşterilerimizin hizmet kalitemizden memnun olmadığını anladığımızda, derhal düzeltici önlemler alırız.
AAF14- Müşterilerin bir ürün veya hizmeti değiştirmemizi istediklerini fark ettiğimizde, ilgili departmanlarımız bunu yapmak için uyumlu şekilde çaba sarf eder.

(T) ters kodlanmış öğeleri gösterir

Gri yazılanlar varsayılan FPY modeli değerlendirmesinde kullanılan PY ölçeğinin bir parçasını oluşturmadı.

**Tablo 3.2. İlişki Performansı Öğeleri**

İlişki Performansı- Selnes ve Sallis'ten (2003) uyarlanmıştır
FPI3- İlişkideki kaynaklara, zaman ve para gibi, yapılan yatırımlar çok iyi sonuç verdi.
FPI4- SSAY ile olan ilişki, lojistik maliyetlerinin düşmesine neden oldu.
FOPİ6- Bu ilişki sayesinde ortak satış ve pazarlama çalışmalarında sinerji sağlanmıştır.
FOPİ7- Talepte öngörülemeyen dalgalanmaları yönetme esnekliği, bu ilişki nedeniyle artırıldı.

**Tablo 3.3. İş Performansı Öğeleri**

İş performansı- Deshpande vd. (1993) ve Jaworski, B.J. and Kohli, A.K., (1993)'dan uyarlanmıştır.
S18- İşletmenizin en büyük rakibini düşündüğünüzde, şirketinizin; daha az karlı, eşit derecede karlı, daha karlı olduğunu söyleyebilir misiniz?
S19- İşletmenizin en büyük rakibini düşündüğünüzde, şirketinizin; daha küçük, yaklaşık aynı boyutta, daha büyük olduğunu söyleyebilir misiniz?
S20- İşletmenizin en büyük rakibini düşündüğünüzde, şirketinizin; daha küçük bir pazar payına sahiptir, yaklaşık aynı pazar payına sahip, daha büyük bir pazar payına sahiptir olduğunu söyleyebilir misiniz?
S21- İşletmenizin en büyük rakibini düşündüğünüzde, şirketinizin; daha yavaş büyüyor, yaklaşık aynı oranda büyüyor, daha hızlı büyüyor olduğunu söyleyebilir misiniz?
FPO1- İş biriminizin veya şirketinizin genel performansını nasıl derecelendirirsiniz; Geçen yıl, genel olarak?
FPO2- İş biriminizin veya şirketinizin genel performansını nasıl derecelendirirsiniz; Geçen yıl, başlıca rakiplerinize göre?

**Tablo 4.1. Bir Yapının Biçimlendirici mi Yansıtıcı mı Olduğunu Belirlemeye Yönelik Karar Tablosu**

Karar kuralı	Biçimlendirici Olarak Model eğer;	Yansıtıcı olarak model eğer;
Gösterge / Yapı Özellikleri	Nedenselliğin yönü öğelerden yapıya doğrudur	Nedenselliğin yönü, yapıdan öğelere doğrudur
	Göstergeler, yapının özelliklerini tanımlıyor	Göstergeler yapının tezahürüdür
	Göstergelerdeki değişiklikler yapıda değişikliklere neden olmalıdır	Göstergelerdeki değişiklikler yapıda değişikliklere neden OLMAMALIDIR
	Yapıdaki değişiklikler, göstergelerde değişikliklere neden OLMAZ	Yapıdaki değişiklikler göstergelerde değişikliklere neden olur
Göstergelerin Değiştirilebilirliği	Göstergelerin birbirinin yerine geçmesi GEREKMEZ	Göstergeler birbirinin yerine geçebilir olmalıdır
	Göstergelerin aynı veya benzer içeriğe sahip olması GEREKMEZ / göstergelerin ortak bir temayı paylaşması gerekmez	Göstergeler aynı veya benzer içeriğe sahip olmalı / göstergeler ortak bir temayı paylaşmalıdır
	Bir göstergeyi düşürmek, yapının kavramsal alanını değiştirebilir	Bir göstergeyi düşürmek, yapının kavramsal alanını değiştirmemelidir
Göstergeler Arası Kovaryasyon	Göstergelerin birbiriyle kovaryasyonu için gerekli değildir	Göstergelerin birbirleriyle kovaryasyon yapması bekleniyor
	Bir göstergedeki değişiklikler, mutlaka diğer göstergelerdeki değişikliklerle İLİŞKİLİ OLMAMALIDIR.	Bir göstergedeki değişiklikler, diğer göstergelerdeki değişikliklerle ilişkilendirilmelidir.
Göstergelerin Nomolojik Ağı	Göstergeler için nomolojik ağ farklı olabilir	Göstergeler için nomolojik ağ farklı olmamalıdır
	Göstergelerin aynı öncüllere ve sonuçlara sahip olması gerekli değildir	Göstergelerin aynı öncüllere ve sonuçlara sahip olması gerekir

Kaynak: Jarvis ve ark. (2003) uyarlanmıştır.

**Tablo 8.1. Örneklem Özellikleri**

<b>Cinsiyet</b>			<b>Mesleki Unvan</b>		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Erkek	48	68,6	CEO / Başkan / Sahip / GM / Ortak	16	22,9
Kadın	22	31,4	Başkan Yardımcısı / Başkan Yardımcısı	2	2,9
Toplam	70	100,0	Direktör / Müdür Yardımcısı / Bölüm Başkanı	17	24,3
			Yönetici / Müdür Yardımcısı	22	31,4
<b>Yaş</b>			Küçük işletme sahibi	1	1,4
	Frekans	Yüzde	Diğer	12	17,1
24 veya daha küçük	2	2,9	Toplam	70	100,0
25-34	18	25,7			
35-44	25	35,7	<b>Gelir</b>		
45-54	17	24,3		Frekans	Yüzde
55-64	8	11,4	50.000 \$ 'dan az	2	2,9
Toplam	70	100,0	50.000- 99.999 ABD doları	4	5,7
			100.000- 499.000 ABD Doları	10	14,3
<b>Eğitim</b>			500.000- 999.999 ABD doları	2	2,9
	Frekans	Yüzde	1.000.000- 9.999.999 ABD doları	27	38,6
Yüksek Okul	2	2,9	10.000.000- 49.999.999 ABD doları	9	12,9
Üniversite (Lisans)	42	60,0	50.000.000 \$- 1 Milyar \$	2	2,9
Yüksek Lisans	24	34,3	Bilmiyorum	4	5,7
Doktora	2	2,9	Cevap vermek istemiyorum	10	14,3
Toplam	70	100,0	Toplam	70	100,0
<b>Şirket Türü</b>			<b>Çalışan sayısı</b>		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Çözüm Sağlayıcı	2	2,9	10'un altında	3	4,3
Üretim / İmalat Firması	48	68,6	10-19	9	12,9
Yazılım Firması	5	7,1	20-49	13	18,6
Tasarım Firması	10	14,3	50-149	24	34,3
Diğer	5	7,1	150-499	14	20,0
Toplam	70	100,0	500-999	4	5,7
			1000-4999	3	4,3
<b>EYDEP Puanı</b>			Toplam	70	100,0
	Frekans	Yüzde			
Belirsiz	33	47,0	<b>Şehir</b>		
50'den küçük	3	4,0		Frekans	Yüzde
50'den büyük	34	49,0	Ankara	46	65,7
Toplam	70	100,0	İstanbul	7	10,0
			İzmir	1	1,4
<b>Cevaplayan ne kadar bilgili hissediyor</b>			Kocaeli	7	10,0
	Frekans	Yüzde	Bursa	3	4,3
Orta bilgili	30	42,9	Konya	2	2,9
Çok bilgili	32	45,7	Diğer	4	5,7
Son derece bilgili	8	11,4	Toplam	70	100,0
Toplam	70	100,0			



## 1980 ASKERİ MÜDAHALESİNDEN MAHALLİ SEÇİMLERE (1984 MAHALLİ İDARELER SEÇİMLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME)\*

From 1980 Military Intervention to Local Elections (1984 An Evaluation on Local Administration Elections)

Sibel ULU<sup>1</sup>

### ÖZ

Mahalli idareler seçimleri, demokratik bir ülkenin yönetiminde önemli bir role sahiptir. Bu seçimler, vatandaşlarına kendi yerel temsilcilerini belirleme fırsatı verirken, aynı zamanda yerel yönetimlerin işlevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesine katkıda bulunur. Türkiye'nin demokratikleşme sürecinde 1984 yılı da bu yönden önemli bir dönüm noktası teşkil etmektedir. 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi ile birlikte demokrasi bir süreliğine kesintiye uğramış ve bu dönemde belediye başkanları İçişleri Bakanlığı tarafından merkezden atanmıştır. 6 Kasım 1983 genel seçimlerinden dört buçuk ay sonra mahalli seçimlerin yapılması mahalli seçimleri daha önemli bir hale getirmiş ve Türkiye, 25 Mart 1984 tarihinde gerçekleştirilen mahalli seçimler ile yeni bir seçim tecrübesi yaşamıştır. Çünkü mahalli seçimlere giden süreçte siyasal alan kısmen daha özgürleşmiş ve genel seçimlere katılmayan bazı partilerin mahalli seçimlere katılmasına izin verilmiş ve Türkiye siyaseti birçok yeni siyasi parti ile tanışmıştır. Ayrıca bu mahalli seçimlerde ilk defa partiler, medya organları üzerinden bir mahalli seçim propagandası çerçevesi oluşturabilmişlerdir. 25 Mart 1984 tarihinde gerçekleştirilen mahalli idareler seçimlerine 6 siyasi parti katılmıştır. Bu partiler, Anavatan Partisi (ANAP), Sosyal Demokrasi Partisi (SODEP), Doğru Yol Partisi (DYP), Milliyetçi Demokrasi Partisi (MDP), Halkçı Parti (HP) ve Refah Partisi'dir (RP). ANAP, 1983 yılında yapılan genel seçimlerde göstermiş olduğu başarıyı 25 Mart 1984 tarihinde gerçekleştirilen mahalli seçimlerde de göstermiş ve ANAP önemli bir başarı elde ederek birinci parti olarak çıkmayı başarmıştır. Bu çalışmada, 1980 askeri müdahalesi sonrasında yapılan 1984 mahalli idareler seçimleri partilerin siyasi programları ve seçim sonuçları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

### ABSTRACT

Local government elections have an important role in the governance of a democratic country. While these elections give citizens the opportunity to determine their own local representatives, they also contribute to the effective fulfillment of the functions of local governments. 1984 is an important turning point in Turkey's democratization process in this respect. With the military intervention of September 12, 1980, democracy was interrupted for a while and mayors were appointed from the center by the Ministry of Interior. Four and a half months after the general elections of 6 November 1983, the local elections made the local elections more important and Turkey had a new election experience with the local elections held on 25 March 1984. Because in the process leading up to the local elections, the political field was partially liberated and some parties that did not participate in the general elections were allowed to participate in the local elections, and Turkish politics met with many new political parties. In addition, for the first time in these local elections, parties were able to create a local election propaganda framework through agencies. 6 political parties participated in the local administration elections held on 25 March 1984. These parties are the Motherland Party (ANAP), Social Democracy Party (SODEP), True Path Party (DYP), Nationalist Democracy Party (MDP), Populist Party (HP) and Welfare Party (RP). ANAP showed its success in the general elections held in 1983, in the local elections held on March 25, 1984, and ANAP achieved an important success and succeeded to emerge as the first party. In this study, the 1984 local administration elections held after the 1980 military intervention were evaluated within the framework of the political programs and election results of the parties.

**Anahtar Kelimeler:** Mahalli İdareler Seçimleri, Anavatan Partisi, Sosyal Demokrasi Partisi, 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesi

**Keywords:** Local Administration Elections, Motherland Party, Social Democracy Party, 12 September 1980 Military Intervention

1. ORCID: 0009-0005-3640-9363

1. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,  
ulusibel08@hotmail.com

\* ULU, S. (2024) "1980 Askeri Müdahalesinden Mahalli Seçimlere (1984 Mahalli İdareler Seçimleri Üzerine Bir Değerlendirme)" *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.31, s.25-35.

Makale Geliş Tarihi: 13 Haziran 2023 Kabul Tarihi: 18 Ekim 2023

**EXTENDED ABSTRACT**

The 1984 local government elections were an important turning point in Turkey's democracy process. These elections are of great importance in terms of determining local governments and testing the operability of local democracy. With the military intervention of September 12, 1980, democracy was interrupted for a while and mayors were appointed from the center by the Ministry of Interior in this period. In this process, local democracy in Turkey was suspended for three and a half years. In 1984, Turkey experienced a new local election experience. Six political parties participated in these first local elections held after the 1980 military intervention. Three of these parties were ANAP, HP and MDP, which participated in the 1983 general election, while the other parties were SODEP, DY and RP, which were founded after September 12 and participated in the elections for the first time. There are some features that distinguish the 1984 local administration elections from the previous elections. The first of these, with the local administration elections of 25 March 1984, the mayors who were appointed by appointment due to the military intervention were replaced by the mayors who were elected. In this context, the March 25, 1984 local administration elections were an important step for the return to democracy. Another feature that distinguishes the 1984 local administration elections from the local administration elections held before 1984 is that three separate elections are held in a local election with the participation of parties: mayor, municipal council and provincial council. From 1984 onwards, the fourth election was added: Metropolitan mayor. While metropolitan mayors are directly elected, metropolitan council members are indirectly elected. Another innovation brought to the 1984 local administration elections was the enactment of a single law on local administration elections and the 10% threshold system for local elections. In the 1984 local administration elections, the total number of municipalities decreased compared to the local elections held in 1977 and was determined as 1700. ANAP, which was the winner of the 1983 general elections, took advantage of being the ruling party and consolidated its position even though there was a slight decline in its votes and managed to maintain its position as the first party in the local administration elections held on March 25, 1984. In the local administration elections held on 25 March 1984, a total of 9,999,065 votes were cast for mayor, while a total of 3,209,989 votes were cast in the metropolitan mayoral elections. ANAP won 4,323,420 votes in the mayoral elections and won 1,610,621 votes in the metropolitan mayoral elections as the first party in both votes. In the mayoral vote, ANAP won the right to govern 865 municipalities and became the first party, SODEP, the strongest party of the left wing, won 281 municipalities, DYP won the third municipality, independents won 106 municipalities fourth, MDP won 105 municipalities and HP won 92 municipalities. 6th, RP won 15 municipalities and took the seventh place. In this study, the 1984 local administration elections held after the 1980 military intervention were evaluated within the framework of the political programs and election results of the parties.

**GİRİŞ**

27 Mayıs 1960 darbesinin ardından 1971 Muhtırası yayınlanmış ve ardından 12 Eylül dönemiyle birlikte Türk Silahlı Kuvvetleri üçüncü kez ülke yönetimine el koymuş ve demokrasi belirsiz bir süreliğine askıya alınmıştır. 1961 Anayasası rafa kaldırılmış ve askeri cuntanın yeniden hazırladığı planlar devreye girerek Türkiye genelinde sıkıyönetim ilan edilmiştir (Çoban,2015:245-246). 1 Temmuz 1981 tarihinde Kurucu Meclis kurulmuş ve Kurucu Meclisin çalışmasına dair yasa yürürlüğe girmiştir. Kurucu Meclis, Milli Güvenlik Kurulu (MGK) ve Danışma Meclisi (DM) olarak çalışmalarını sürdürmüştür. Hiçbir siyasi parti DM'ye üye olarak alınmamış ve DM'nin kurulmasına katkısı olmamıştır (Ergül,1995:138). Üç ay sonra siyasi partiler konusunda MGK tarafından köktenci bir karar alınmış ve MGK 16.10.1981 tarihinde Siyasi Partilerin Feshine Dair Kanun'u kabul etmiştir (Tanör,2000:38). Bu kanun ile Türkiye Cumhuriyeti bir ilki yaşamış ve siyasi partilerin olmadığı yeni bir döneme girmiştir. DM 23 Ekim 1981 tarihinde toplanmıştır ve toplam 160 üyeden oluşmuştur. Bu üyelerin 120'si askeri valiler, 40'ı ise MGK tarafından atanmış üyelere oluşturmaktadır. DM, başkanlığını Prof. Orhan Aldıkaçtı'nın yaptığı 15 üyeden oluşan bir Anayasa Komisyonu seçmiştir. 17 Temmuz 1982'de bu komisyon yeni anayasanın ilk taslağını hazırlamış ve yeni anayasa 7 Kasım 1982'de halkoyuna sunulmuştur. 1982 Anayasası yapılan halk oylaması ile %91.4 "evet" oyu alarak yürürlüğe girmiştir (Zürcher,2000:409-410). Anayasa'ya konulan 1. geçici maddeye göre Kenan Evren Cumhurbaşkanı olarak seçilmiştir. Bu dönem tam yedi yıl sürmüştür (Özdemir,2007:308). 1982 yılında kabul edilen yeni anayasaya uygun olarak yeni seçim yasası, siyasi parti ve kadrolar ortaya çıkmıştır. Milli Güvenlik Konseyi kararınca 24 Nisan 1983 tarihinde eski siyasi partilerin yasakları devam etmek ile birlikte yeni siyasi partilerin kurulmasına ve seçimlerin yapılmasına izin verilmiştir (Demir,2017:222) Geçmiş dönemde yaşanan sorunların yenilenmemesi için siyasi partilerin önderlerine kısıtlamalar konulmuştur ve partilerin çoğalmasını önlemek için %10'luk bir baraj kabul edilmiştir. Uygulamaya konulan bu baraj ile ülke çapında oyların %10'undan

azını alan bir parti mecliste temsil edilmemiştir. Yeni partiler kurulmuş fakat kuruluşu sırasında inanılmaz zorluklar ile karşılaşmıştır. Kurulan partilerin bir kısmı Adalet Partisi'ne (AP) ya da Cumhuriyet Halk Partisi'ne (CHP) benzetildiği için kapatılmıştır. Birçok kurucu, milletvekili adayı veto edilmiş ve yerlerine başka adaylar bulma zorunluluğu çıkmıştır. Bu nedenler ile 1983'te yapılan milletvekilliği genel seçimlerine üç siyasi parti Anavatan Partisi (ANAP), Halkçı Parti (HP) ve Milliyetçi Demokrasi Partisi (MDP) katılabilmiş ve seçimin galibi oyların %45'ini ve Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) sandalyelerinin yarısından biraz fazlasını alarak ANAP olmuştur (Akşin,2007:280). Ancak 1983 genel seçiminin ardından eski AP çizgisindeki kişiler Doğru Yol Partisi'nde (DYP) toplanmaya başlamışlardır. MGK tarafından kapatılmış olan Büyük Türkiye Partisi'nin (BTP) 21 kurucu üyesi, 21 eski bakan ve 80 eski parlamenter DYP'ye girmişlerdir. 1983 genel seçimlerine katılması engellenen Sosyal Demokrasi Partisi'nin (SODEP) başkanlığına da Prof. Erdal İnönü getirilmiştir. Bu durum, merkez sağ ve solda yeni oluşumların ilk habercisi olmuştur. 25 Mart 1984'de yapılacak mahalli idareler seçimlerinin sonuçları ise asıl büyük değişirici etken olmuş, ANAP bir yasa değişikliğine giderek SODEP, DYP ve (RP)'nin de 25 Mart 1984 mahalli idareler seçimlerine katılabilmelerine olanak sağlamıştır (Tanör,2000:63).

1984 yılında Türkiye yeni bir mahalli seçim tecrübesi yaşamıştır. 1980 askeri müdahalesi sonrası yapılan bu ilk mahalli seçimlere altı siyasi parti katılmıştır. Bu partilerden üçü 1983 milletvekili genel seçimine katılmış olan ANAP, HP ve MDP iken diğer partiler 12 Eylül'den sonra kurulup ilk defa seçime katılabilen SODEP, DYP ve RP olmuştur (Turan,2008:195). 1984 mahalli seçimleri önceki dönemlerde yapılan seçimlerden bazı yönlerden farklılaşmıştır. 1984 mahalli seçimlerinin öncesinde bir mahalli seçim içinde partilerin katıldığı üç ayrı seçim yapılmıştır: Belediye başkanlığı, belediye meclisi ve il genel meclisi. 1984 yılından itibaren ise bu seçimlere dördüncü seçim eklenmiştir: Büyükşehir belediye başkanlığı. Büyükşehir belediye meclisi için ayrı seçim yapılmamıştır. Büyükşehir belediye başkanı doğrudan seçilirken, büyükşehir belediye meclisi üyeleri dolaylı olarak seçilmiştir (Turan,2008:195). 1984 mahalli seçimlerinin bir diğer önemi ise askeri müdahale nedeniyle atama ile göreve getirilen belediye başkanlarının yerlerini seçimle göreve gelen belediye başkanlarına bırakmasıdır. Bu bağlamda 25 Mart 1984 mahalli seçimleri demokrasiye dönüş için önemli bir adım olmuştur (Demir,2017:223). 1984 mahalli idareler seçimlerinin önceki seçimlerden farklılaşmasından ve literatürde fazla çalışılmamış olmasından dolayı bu çalışmada 1984 mahalli idareler seçimlerine giren partiler üzerine bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada partilerin vaat ettikleri politikaların ve program hedeflerinin neler olduğu ele alındıktan sonra söz konusu politikalara kamuoyunun seçimlerde nasıl tepki verdikleri değerlendirilmiştir.

## 1. PARTİLERİN SEÇİM PROGRAMLARI VE SEÇİME ETKİLERİ

Partilerin seçim programları veya bildirgeleri, genellikle kamuoyu desteğini almak için seçim öncesinde yayınlanan ve çeşitli konuları, meseleleri içeren ilkeler bütünü olarak değerlendirilmektedir. Partiler ve partileri temsil eden kişiler, gerek genel ve gerekse mahalli seçimlerde söz konusu ilkeleri çeşitli platformlarda kamuoyuyla paylaşarak onları etkilemektedirler. Dolayısıyla bu çalışmada 1984 mahalli idareler seçimlerine giren partilerin seçim programları veya bildirgelerinde ele aldıkları konuların neler olduğu ve seçimlerde nasıl bir karşılık bulduğu ele alınmıştır.

### 1.1. Anavatan Partisi

ANAP, 1983 yılında yayınlamış olduğu seçim programıyla 1984 mahalli idareler seçimlerine girmiştir. ANAP, ekonomide serbest pazar ekonomisinin uygulanmasının ekonomik sistem tercihleri olduğunu ilan etmiştir. Halka, kaliteli ve ucuz mal ve hizmet sunulmasının bu sistem çerçevesinde muhtemel olabileceğini savunmuştur (Anap,1983:s.14). Bunu sağlamak için öncelikle tasarrufun teşvik edilmesi, tasarrufların ve kaynakların daha randımanlı bir şekilde kullanımının sağlanması, yatırım, üretim artışı ve istihdam imkânlarının geliştirilmesi ve ihracatın artırılarak milli gelir içindeki payının yükseltilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Anap,1983:s.15). Parti, vergiler konusunda daha adil ve herkesin kolaylıkla ödeyebileceği oranda tutulmasını, vergilemenin kurumlaşmayı ve yatırımları teşvik edici tarzda olması, bununla birlikte vergilemenin israfı önlemesi için bir yapı oluşturulması gerektiğini savunmuştur (Anap,1983:s.18).

ANAP, tarım sektöründe gelişmeyi sağlayabilmek için yol, su, elektrik başta olmak üzere, köy ve şehir arasındaki altyapı ve medeni imkânlar arasındaki farklılıkları ortadan kaldıracağını belirtmiştir. Üretim ve pazarlama zinciri içinde tarım ve tarıma dayalı sanayi ilişkilerinin bir bütün olarak ele alınacağını, hayvancılık ve hayvancılığa dayalı

sanayi (et, süt vb.) ile su ürünlerinin tamamıyla geliştirilmesini bir zorunluluk olarak görmüştür. Bunun için tohumculuğu geliştirmek üzere gerekli olan tüm önlem ve teşviklerin sağlanacağını, tarım aletleri ve makinaları ile tarımsal ilâçlar konusunda yatırımcıların teşvik edileceğini ve sulama faaliyetlerine hız verileceğini açıklamıştır. Tarım ürünlerinde kalite ıslahı, standardizasyon ve ambalajlama konularına önem verileceğini belirtmiştir. Üretimde verimi artırabilmek için kredilerin yeterli düzeye getirileceğini ve ulaşılabilirliğinin kolaylaştırılacağını beyan etmiştir. Ayrıca doğal şartlar ve afetler nedeniyle çiftçinin uğradığı zararların telâfi edilmesinin yasal altyapısını oluşturacağını ilan etmiştir (Anap,1983:s.20).

ANAP programında kalkınmada asıl hedefin sosyal gelişmenin sağlanması olduğunu belirtmiş ve toplumun temelini meydana getiren aile sistemi içindeki sevgi ve saygıdan kaynaklanan sosyal dayanışmanın devamlılığını sağlamak için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca eğitim ve öğretimde fırsat eşitliği sağlanmalı ve herkesin okumak zorunda olduğu ilköğretim dışında, sayı, çeşit ve yetkinlik itibariyle eğitim ve öğretim hizmetleriyle memleketin ekonomik ve sosyal hedefleri arasında ilişki kurulması gerektiğinin üzerinde durmuştur (Anap,1983:s.25-27). İşçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş güvenliğinin sağlanması ile ilgili önlemlerin hızlı bir şekilde alınması gerektiğini; işçilerin mesleki ve teknik yönden kendilerini geliştirmeleri ve kalifiye işçi yetiştirilmesi için işbaşında eğitim, kurs vb. düzenlenmesinin sağlanacağını ilan etmiştir. Parti, yurt dışında çalışan işçilerimizin her türlü hak ve çıkarlarının korunmasını önemli bir görev olarak görmüştür. Bununla birlikte mevcut işsizliğin azaltılması ve artan nüfusa göre istihdam imkânlarının sağlanması için kalkınmaya hız vereceğini belirtmiştir (Anap,1983:s.29).

ANAP'ın sanayileşme politikasının amacı modern ve gelişmiş ülkelerin sanayileşme seviyesine erişmek olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede sanayi tesislerinde maliyetlerin düşük olması ve düzenli bir şekilde işleyebilmesi için organize sanayi bölgelerine önem verilmesi, ihracatın ve yatırımların teşvik edilmesi, sanayideki aşırı gümrük korumalarının ise uygun seviyelere getirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Anap,1983:s.22-23). Süratli bir şekilde büyüyen şehirleşme hızına paralel olarak asayiş, altyapı ve güvenlik hizmetleri ile birlikte sosyal hizmetlerin randımanlı bir şekilde yerine getirilmesi ve sorumluluklarına uygun olanak kaynakların sağlanacağını açıklamıştır. Ayrıca yeni kentleşme politikası çerçevesinde iktisadi sistemin her türlü kaynak ve olanaklarını konut yapımı için örgütleyeceğini belirtmiştir (Anap,1983:s.14).

Parti, il, belediye ve köylerin ortak mahalli ihtiyaçlarını sağlamayı amaçlayan mahalli idarelerin ana kuruluşlar olduğunu ileri sürerek bu idarelerde merkeziyetçiliğin azaltılacağını ilan etmiştir. Özellikle hizmetlerin hızlı ve randımanlı bir şekilde yapılabilmesi için mahalli idarelerin yetkilerini ve imkânlarını genişleteceğini açıklamıştır (Anap,1983:s.37). Bu seçim vaatleri doğrultusunda 25 Mart 1984 yılında yapılan il genel meclis üyeliği seçimlerinde ANAP toplam 7.355.796 oy almıştır. Belediye meclis üyeliği için 4.323.144 oy almıştır. 4.323.420 oyla toplam 868 belediye başkanlığı kazanmıştır. Ayrıca Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirlerinde toplam 1.610.621 oyla 3 adet büyükşehir belediye başkanlığını elde etmiştir (YSK,25 Mart 1984).

## 1.2. Doğru Yol Partisi

DYP, 1984 yılındaki mahalli idareler seçimlerinde 1983 yılında yayınlanan seçim programı doğrultusunda hareket etmiştir. Programında özgür ve demokratik bir toplum yaratmak, insan hak ve hürriyetlerine sahip çıkmak öncelikli hedefleri arasında olduğu belirtilmiştir. Hangi amaçla ve araçla yapılırsa yapılsın kişinin temel haklarını ortadan kaldıran veya kullanılmasını engelleyen bütün eylemleri devletin ve toplumun güvenliğine yönelmiş tüm tehditleri, bertaraf etmek bütün devlet organlarının görevi olan faaliyetler arasında sayılmıştır. Milli bütünlüğümüzü bozmaya yönelik girişimlere karşı durulacağını belirtmekle birlikte her vatandaşa ibadetini özgür bir şekilde yapma hakkı tanınacağını bunun da laiklik, düşünsel ve vicdani özgür bir toplum için gerekli bir unsur olduğunu belirtmiştir (DYP,1983:76-80).

Parti programında, ekonomik hayata devletin gerektiği durumlarda üretici, düzenleyici, destekleyici ve caydırıcı olmasının önünün açılması gerektiğini ve kalkınmanın belli bir plan dâhilinde olması gerektiğini, özel girişimi destekleyici orta ve uzun vadeli hedef ve politikaları belirleyerek yol gösterici, yönlendirici veya caydırıcı olunması gerektiğini savunmuştur. Bununla birlikte yüksek istihdam imkânı olan işgücü yoğun sanayiye öncelik verilmesini ve küçük sanayinin gelişmesi için de gerekli olan desteğin verilmesini belirtmiş ve bunun için gerekli olan bilgi, pazarlama organizasyonu, kredi vb. yardımların sağlanması gerektiğini açıklamıştır (DYP,1983:86-89).



DYP programında, temel ve zorunlu eğitimin bütün vatandaşlara ulaşabilmesi için tüm köy yollarının yapılmasını, eğitim ve öğretimin okuldan sonraki safhada da devam etmesi gerektiğini belirtmiştir. Üniversitelerin ise ülke gerçeklerine ve ihtiyaçlarına uygun bir eğitim programına sahip olmasının önem arz ettiğini aynı zamanda araştırmacı ve uygulayıcı nitelikteki gençler yetiştirilmesinin öneminden bahsetmiştir. Devlet ve yerel idareler tarafından burs ve kredilerin sağlanmasını ve bunun eğitimin her safhasında yaygınlaştırılması için çalışılması gerektiğini açıklamıştır. Eğitimde fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik faaliyette bulunacak vakıf ve benzeri kurumların kurulması noktasında destek olunmasına değinmiştir (DYP,1983:97-99).

Parti, yerel idarelerin mali imkânları ve hizmetlerinin yeterli düzeyde gerçekleştirilmesini ve belirli zorunlu kamu hizmetlerinin sağlanamaması durumunda genel bütçeden yardım yapılmasının önünün açılması gerektiğini belirtmiştir. Yerel idarelerin merkezi idare ile ilişkileri ve denetlenmelerinin demokratik niteliklerini zedelemeyecek şekilde yapılmasını (DYP,1983:84) ve hızlı şehirleşmenin ortaya çıkardığı altyapı yetersizliği, çevre kirlenmesi, mesken darlığı gibi meselelerin devlet ve yerel yönetimler tarafından giderilmesinin sağlanmasına değinmiştir (DYP,1983:102). Bu çerçevede seçim programında belirtilen politikalarla 25 Mart 1984 yılında yapılan il genel meclis üyeliği seçimlerinde DYP toplam 2.346.543 oy almıştır. Belediye meclis üyeliği için 1.189.535 oy almıştır. 1.180.136 oyla toplam 233 belediye başkanlığı kazanmıştır. Büyükşehir belediye başkanlığı için toplam 144.346 oy almış olup hiç başkanlık kazanamamıştır (YSK,25 Mart 1984).

### 1.3. Milliyetçi Demokrasi Partisi

1983 yılında yayınlanan parti programı ile mahalli idareler seçimlerine giren MDP, vatandaşı bunaltan, bazen devlet ile arasına mesafe koymasına zorlayan, sosyal ve ekonomik kalkınmayı engelleyen formalite ve kırtasiye çokluğunu, minimum bir düzeye indireceğini belirtmiştir. Devlet görevlilerinin vatandaşa hızlı, yararlı ve yol gösterici hizmet verebilmeleri için idari alanda reform yapmayı öncelikli görevlerden biri olarak görmüştür. Programda kamu görevlileri için yeni bir “Devlet Memurları Kanunu” yapılacağı ifade edilmiş ve bu kanunla devlet memurlarının politika ve partilerle ilişkilerinin kesilerek daha modern şekilde çalışıp hizmet vermeleri ve alanlarında daha da uzmanlaşmaları hedeflenmiştir. İdari reform kapsamında kamu görevlilerinin sosyal haklarının, dönemin ekonomik şartlarına uyacak biçimde düzenleneceği açıklanmıştır (MDP,1983:8).

Parti, devlet alımlarında çiftçinin emeğini karşılayacak gerçek bir taban fiyatı uygulanmasına geçilmesini ve ilaç, tohum, gübre, araç ve gereç gibi girdilerin zamanında temin edilmesini bildirmiştir. Ülke genelinde toprak analizlerinin yapılmasını, her toprağa uygun ürün ve tohumun nitelik çeşitleri belirlenip geliştirilmesini istemiştir. Kitle iletişim araçları (radyo, tv vb.) başta olmak üzere çeşitli yayın araçlarından faydalanarak çiftçilerin bilinçlendirilmesinin öneminden bahsetmiştir. Tarımda verimliliği artırmak amacıyla büyük ve küçük sulama tesislerinin yapılmasına hız verilmesini ve her türlü afet, salgın ve hastalıklara karşı tarım sigortası yapılmasını, çiftçiye kredi sağlayan T.C. Ziraat Bankasının ve Tarım Kredi Kooperatiflerinin kredi kaynaklarının artırılmasını ve tarımsal kredi faizlerinin düşürülmesi gerektiğini belirtmiştir (MDP,1983:15-16).

MDP, hayvancılığın gelişmesi için hayvan mevcudunun artırılmasını, cinslerinin ıslah edilmesini ve hastalıklarıyla mücadele edilmesini istemiş aynı zamanda çayır ve meraların koruma altına alınmasının öneminden bahsetmiştir. Et ve Balık Kurumu'nun, halkın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenip geliştirilmesini, balıkçılığın özendirilip modernleştirilmesi ve ihracata dönük hale getirilmesi için gerekli tedbirler alınmasını belirtmiştir. Orman ürünleri sanayisinde de arz açığının kapatılması için hızlı tedbirler alınması gerektiğini savunmuştur (MDP,1983:16-17).

Parti, küçük sanayiinin büyük sanayi tarafından ezilmemesi için, büyük sanayiye engellemek şartı ile küçük sanayiye koruyucu her türlü tedbirin alınmasını, esnaf ve sanatkârlarımızın daha modern işyerlerine sahip küçük sanayi siteleri ve çarşı kurmaları için onlara girişimlerinde yardımcı olunmasının öneminden bahsetmiştir (MDP,1983:18-19).

MDP, ülke genelinde karayolu, demiryolu, deniz ve hava ulaştırma ağının birbiriyle uyumlu bir biçimde gelişmesinin sağlanmasının önemine programında yer verirken aynı zamanda ulaştırma politikasında devlet bölge ve nüfus yoğunluğuna önem verilmesinin, demiryollarının modernizasyonunun sağlanmasının, karayolları şebekesinin genişletilmesini ve köy yollarının tamamlanmasının öneminden bahsetmiştir. Deniz Ticaret Filosunun da hızlı bir biçimde yeterli düzeye çıkarılması gerektiğini açıklayan parti, hava ulaştırma şebekesinin de modernize edilerek havayolları ulaşımının özel sektöre açılması gerektiğini belirtmiştir (MDP,1983:20).

Parti programında çalışma şartları konusuna da değinmiştir. Çalışma şartlarında iyileştirmeler yapılmasını, yapılan işin çalışanın yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmasının sağlanmasını ve çalışanların dinlenmeleri, tatil yapabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiğini açıklamıştır. Partinin temel gayesinin; çalışanların emeklerinin karşılığını tam olarak almalarını sağlamak ve onların gerçek ücret gelirlerini artırmak olduğu belirtilmiştir. Aynı işi yapan çalışanlar arasında, kamu veya özel kesimde olmak, farklı iş kolları veya bölgelerde bulunmaktan kaynaklanan ücret farklılıklarının azaltılması ve ücretler arasında adalet ve dengenin sağlanması için çalışmalar yapılmasını, iş sahalarının düzenlenerek, mesleki kurslar geliştirilerek bireylerin sektör tercihlerinde ve teknoloji seçiminde istihdam yaratma gereği göz önüne alınarak işsizlik sorununa ciddi ve hızlı bir çözüm getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (MDP,1983:22-23). Bu politikalarla 25 Mart 1984 yılında yapılan il genel meclis üyeliği seçimlerinde MDP toplam 1.255.817 oy almıştır. Belediye meclis üyeliği için 563.183 oy almıştır. 544.627 oyla toplam 105 belediye başkanlığı kazanmıştır. Büyükşehir belediye başkanlığı için toplam 138.254 oy alan MDP hiç başkanlık kazanamamıştır (YSK,25 Mart 1984).

#### 1.4. Halkçı Parti

12 Eylül sonrası sosyal demokrat partilerden olan Halkçı Parti, 1984 mahalli idareler seçimlerine 1983 tarihli parti programı ile girmiştir. Karma ekonomi modelini benimseyen parti, ekonomik kalkınmanın gerçekleşebilmesi için kamu ve özel kesimin işbirliği yapması gerektiğini belirtmiştir. HP, ekonomik gelişmeyi sağlayarak toplumsal adaletin de yaygınlaşmasının sağlanmasını, doğal zenginliklerin korunarak değerlendirilmesini, ekonomiye devlet tarafından toplum yararına müdahale etmesinin önünün açılmasını, devlet tekelinin bulunmayacağı veya devletin, ulusal güvenlik ya da toplum yararı nedeniyle ağırlık taşımayacağı alanlarda özel kesimin yatırımlarının kolaylaştırılması gerektiğini belirtmiştir (HP,1983:8-9).

Ortak pazarın gerekli olduğunu belirten HP programında, tarımın bütün alanlarında verimliliğin artırılmasını, tarım ürünlerinin dış pazarlara açılması için gerekli olan bütün desteğin verilmesini, üreticilerin zirai ilaç ve gübre kullanımı için gerekli yasal tedbirlerin alınmasını, işlemeye müsait olmayan, tarıma elverişsiz alanlar ile erozyona uğramış sahaların kuru tarımdan çıkarılarak orman veya mera olarak kullanılmasının önünün açılması gerektiğini vurgulamıştır (HP,1983:21).

Parti programında, sanayileşme ve yerleşim merkezleri kesin bir çizgi ile ayrılarak, çevre kirliliğinin önlenmesi için yasal altyapının hazırlanıp uygulanmasından bahsetmiştir. Ayrıca doğadan, kıyılardan bütün toplumun yararlanabilmesi için gerekli çalışmaların yapılması, ruh sağlığına etki eden aşırı gürültünün ve aşırı yığılmanın önüne geçilmesi, doğayı ve çevreyi korumak için yapılan konutların yeni kentleşme alanlarına kaydırılması ve bu yeni alanların ulaşım sorununun toplu taşıma ile çözülmesi, kooperatiflerin konut yapımını özendirmek için devletçe gerekli kolaylıkların sağlanması, kurulu olan gecekonduların güzelleştirilerek altyapı tesislerinin yapılması ve yasallaştırılması için gerekli önlemlerin alınması gibi konuların üzerinde durmuştur (HP,1983:30).

Yerel yönetimlere de programında geniş bir yer veren HP, yerel yönetimler konusunda getireceği yenilikleri alt başlıklar halinde belirtmiştir. Buna göre; yerel yönetimler görevleri ile orantılı sağlam gelir kaynaklarına kavuşturulmalı ve kaynakların amaçlarına göre en iyi şekilde tahsisi sağlanmalıdır. Yerel yönetimlerin hizmet standartları merkezi hükümet tarafından saptanmalı, hizmetlerin standartlara uygunluğunu sağlamak için merkezi bir denetim sistemi kurulmalıdır. Yerel yönetimlerin karar, işlem ve eylemlerinin mevzuata uygunluğu konusunda merkezi yönetimin yapacağı denetim öğretici ve yapıcı nitelikte olmalıdır. Kentsel yerlerin dışındaki kırsal bölgelere hizmet götüren köy ve il özel idarelerinin gerek yönetim ve gerekse teknik ve mali yönlerdeki yetersizliklerinden dolayı yerlerine, tüzel kişiliğe sahip, özerk ve temsili bir yerel yönetim birimi kurulması sağlanmalıdır demiştir (HP,1983:40-41).

Parti, kentleşmenin yarattığı sorunlar karşısında belediyelerin yetersizlikleri göz önünde bulundurularak kentleşme sorunlarının çözümü için yeni koşullar ve gereksinimler dikkate alınarak kısa ve uzun vadeli planların geliştirilmesi gerektiğinden bahsetmiştir. Buna göre; nüfusun büyük bir bölümünün yaşadığı şehirlerdeki ulaşım, trafik, park yeri, sosyal konut, su, elektrik, doğalgaz gibi altyapı hizmetleri hızlı bir biçimde sağlanmalıdır. Bu yerlerdeki kültür, spor, eğlence, dinlenme ve çevre sağlığına yönelik planların, projelerin uygulanabilmesi için devletin etkin yardımı ve desteği alınmalıdır. Belediyelerin İller Bankası yönetimine etkin bir biçimde katılmaları sağlanmalıdır. Belediyelerle il özel yönetimleri arasındaki yetki ve kaynak bölüşümü yeniden düzenlenmelidir. Belediye Meclisi toplantılarını



halkın yakından izleyebilmesi için gerekli çalışmalar yürütülmelidir. Belediyelerin aşırı fiyat artışlarını ve pahalılığı önlemek için düzenleme satışları yapmaları sağlanmalıdır. Bununla birlikte belediyelerin fiyat denetleme yetkileri artırılmalıdır demiştir (HP,1983:41).

Bu temel hedeflerle 25 Mart 1984 yılında yapılan il genel meclis üyeliği seçimlerinde HP toplam 1.552.186 oy almıştır. Belediye meclis üyeliği için 805.275 oy almıştır. 777.456 oyla toplam 92 belediye başkanlığı kazanmıştır. Büyükşehir belediye başkanlığı için toplam 254.419 oy alan HP hiç başkanlık kazanamamıştır (YSK,25 Mart 1984).

### 1.5. Refah Partisi

Necmettin Erbakan siyasi yasaklı olduğu için RP genel başkanı Avukat Ali Türkmen, 19 Temmuz 1983'te partinin kuruluş dilekçesini İçişleri Bakanlığına sunmuştur. Ancak 33 kurucu üyenin 29'u Milli Güvenlik Kurulu tarafından reddedildiği için RP kuruluş sürecini tamamlayamamıştır. RP 6 Kasım 1983 genel seçimlerine katılabilmek için tekrar 29 kişilik bir kurucu liste hazırlamış fakat Milli Güvenlik Kurulu bu üyelerinde 25 tanesini reddedince RP yaklaşan genel seçimlere kuruluşunu yetiştirememiştir (Akgül:2011:61). Ancak ANAP, bir yasa değişikliğiyle SODEP, DYP ve RP'nin 25 Mart 1984 mahalli idareler seçimlerine katılabilmelerinin önünü açmıştır (Tanör,2000:63). Karar anı olduğu için RP bir seçim programı hazırlayamadan seçimlere katılabilmıştır. Her ne kadar resmi bir parti programı açıklanmasa da RP, mahalli seçimlerde adil düzen sloganı ile hareket etmiştir. Bu slogan başta aydın kesim olmak üzere, seçmenler tarafından içeriği tam kavranamamış olsa da, yine de yozlaştığını düşündükleri mevcut siyasal söylem ve bu söylemleri telaffuz eden siyasal partilere karşı RP'ni bir alternatif olarak görmeleri mahalli seçimlerde kazanılan başarıyı kökten etkilemiştir (Fırıncı,2015:88). RP, 25 Mart 1984 yılında yapılan il genel meclis üyeliği seçimlerinde toplam 780.342 oy almıştır. Belediye meclis üyeliği için 385.960 oy almıştır. 373.837 oyla toplam 16 belediye başkanlığı kazanmıştır. Büyükşehir belediye başkanlığı için toplam 119.511 oy alan RP hiç başkanlık kazanamamıştır (YSK,25 Mart 1984). RP'nin mahalli seçimlerde elde ettiği başarının en önemli faktörlerinden bir tanesi hiç şüphesiz adil düzen sloganı olmuştur.

### 1.6. Sosyal Demokrasi Partisi (SODEP)

SODEP 1984 tarihli seçim bildirgesinde ilk hedef olarak; insana değer veren, insan haklarına ve özgürlüklerine saygılı, gücünü halktan alan, sosyal adaleti gerçekleştirmeyi amaçlayan, ulusun bağımsızlığını ve bütünlüğünü güçlendirirken, dünya barışına ve insanlığa hizmet etmeye çalışan bir parti olarak Atatürk ilkelerinin doğrultusunda, sağlıklı bir demokrasinin yerleşmesi için uğraşacağını bildirmiştir (SODEP,1984:6). SODEP, bir hukuk devleti olabilmenin kurallarını, temel hak ve özgürlüklere herkesin saygı göstermesini sağlayacak güvencelerin verilmesiyle, adaletin bağımsızlığının sağlanmasıyla, idarenin haksız eylem ve işlemlerine yargı yoluyla mâni olunmasıyla kurulabileceğini ileri sürmüştür (SODEP,1984:7).

SODEP, üretimin artırılmasını, enflasyonun azalmasını, işsizliğin en düşük seviyelere indirilmesini, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasını ve gelir dağılımında eşitliğin sağlanmasını ekonomi politikasının amaçları olarak ilan etmiştir. Parti, bu amaçlara ulaşabilmenin en kısa yolunun, kaynakları en verimli şekilde değerlendirmekten ve akla en uygun şekilde kullanmaktan geçtiğini belirtmiştir. Bu da devlet sektörü için zorunlu, özel sektör için yönlendirici bir planlı ekonomi sayesinde olacağını bildirmiştir (SODEP,1984:9).

SODEP, tarımsal gelişmeyi kalkınmanın temeli olarak görmüştür. Bu nedenle, köylünün ve köyün gelişmesine öncelik vereceğini ilan etmiştir. Bu amaçla; "Toprak ve su kaynakları koruma altına alınmalı, geliştirmeli ve bu kaynaklardan çiftçinin yararlanması sağlanmalı, ileri tarım teknolojilerinin uygulanması teşvik edilmeli, tarımda verimliliği artıran önlemlerin alınması sağlanmalı, tarım sektörü ile sanayi sektörü arasında iyi bir dengenin kurulmasına önem verilmeli." demiştir. Bu tedbirlerin yanı sıra tarımsal gelirin adil dağılımını sağlayacak önlemlerin alınması gerektiğine vurgu yapan parti; "Topraksız veya az topraklı çiftçinin yeterli toprağa kavuşturulması ve kooperatifleşmesi sağlanarak etkin bir toprak ve tarım reformu gerçekleştirilmeli, çiftçiyi destekleme alımlarının, tarımsal büyümeyi hızlandırıcı doğrultuda olmasına önem verilmeli, su kaynakları bakımından oldukça zengin olan ülkemizin su ürünleri üretim seviyesini ülkemize yakışacak düzeye çıkartılmasına önem verilmeli, tarımsal ürünlerin hak ettiği değeri görebilmesi için pazarlama olanakları genişletilmeli ve tarımsal kalkınmada, işbirliğine dayalı kooperatifçilik teşvik edilmeli." demiştir (SODEP,1984:14-16).

SODEP, yaşı ne olursa olsun herkesin eğitim alma hakkının olmasına, eğitim ve öğretimin gerektirdiği mali yükün, eğitim almak isteyenlerin ekonomik olanaklarını aşmamasına dikkat eden bir eğitim politikası izleyeceğini açıklamıştır (SODEP,1984:19-20).

SODEP, gençlerin sorunları üzerinde önemle durulacağını ve gençlerin sorunlarını okuyan ve okumayan kesim olmak üzere ayrı ayrı çözeceğini açıklamıştır. Buna göre; öğrenci olan gençliğin ulaşım, beslenme, barınma gibi sorunları, Yükseköğretim Kurumlarında merkezî bir örgüt tarafından çözümlenmelidir. Ancak kampüs tipi üniversiteler ise öğrenci sorunlarını kendi bünyeleri içindeki düzenlemelerle çözmeli, birden çok yerleşim merkezi bulunan üniversitelerde yurtların yatak sayılarını artırılmalı, ucuz ve dengeli beslenme imkânları sağlanmalıdır. Öğrencilerin ulaşım sorunları servis sayılarını artırarak çözümlenmelidir. Sağlık ve sosyal hizmetler ile ilgili sorunlar, Mediko-Sosyal Merkezleri tarafından karşılanmalıdır. Yükseköğretim kurumları, öğrencilerine her türlü eğitim ve öğretim araçlarını sağlamalıdır. Burs, kredi, bağış gibi yükseköğrenim gençliğine sağlanan mali destek artırılmalıdır. Okurken aynı zamanda çalışmak isteyenlere imkân sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır. Okumayan gençliğin sorunlarının çözümü için ise; okuryazarlık oranını yükseltecek önlemler alınmalıdır. Bu gençlere üretim içinde eğitim ve eğitim içinde üretim ilkesi doğrultusunda, pratik eğitim yöntemleri uygulayarak bilgi, beceri ve meslek sahibi olmalarına katkı sağlanmalıdır (SODEP,1984:22-23).

SODEP, kazandıkları belediyelerin ne tür hizmetler geliştireceğini geniş bir biçimde ilan etmiştir. Buna göre, belediyeler konut sorununa sistemli bir şekilde el atmalıdır. Gecekondularda yaşayan insanların şehir hayatıyla bütünleşmesine, bu insanların kentin bütün hizmetlerinden yararlanmasına çalışılmalıdır. Şehrin gelişmeye açık alanlarından arsalar alarak, bu alanlara alt yapı hizmeti sağlayarak, yeni yerleşim alanları açılmalıdır. Çöpler düzenli olarak toplanmalı, toplama araçları ve vardiya sayıları artırılmalı, çöpün tasfiyesi için modern yöntemler kullanılmalıdır. Gecekondu semtlerinde elektrik, su gibi temel ihtiyaçların karşılanmasına ve yeni yolların yapılmasına önem verilmelidir. Kanalizasyon ağının sağlıklı işleyebilmesi için uzun vadeli yatırımlara girilmelidir (SODEP,1984:26-28).

SODEP programında, belediyelerin yüksek fiyat artışları ile savaş için, tüketiciyi koruyacak önlemler alması gerektiğinden bahsetmiştir. Pazar alanlarının sayısının artırılması, üreticilerin ve üretici örgütlerinin herhangi bir engelle karşılaşmadan pazara ulaşmalarının kolaylaştırılması, şehirlerde, halkın yararlandığı yeşil alanların artırılması için çalışılması, çocukların yakın çevrelerinde oyun oynayabilmeleri için alanlara sahip olmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılması, kültürel ve sanatsal faaliyetlerin desteklenmesi gereğinden bahsetmiştir (SODEP,1984:26-28).

SODEP, Bu politikalarla 25 Mart 1984 yılında yapılan il genel meclis üyeliği seçimlerinde toplam 4.136.976 oy almıştır. Belediye meclis üyeliği için 2.534.241 oy almıştır. 2.485.945 oyla toplam 280 belediye başkanlığı kazanmıştır. Büyükşehir belediye başkanlığı için toplam 930.646 oy alan SODEP hiç başkanlık kazanamamıştır (YSK,25 Mart 1984).

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

1984 mahalli idareler seçimlerine giren partilerin seçim programları veya bildirgelerinde ele aldıkları konuların neler oldukları ve bunların seçimlerde nasıl bir karşılık bulduklarının araştırıldığı bu çalışmada Eylül darbesinin etkisi açıkça görülmüştür. Darbe sonrasında hazırlanmış olan 1982 Anayasası yerel yönetimler konusunda önemli hükümler barındırmış ve sivil siyasete dönüşün önünü açarak sivil siyasetin sınırlarını belirlemiştir. Nitekim mahalli seçimler için hazırlanmış olan seçim kanunu da Anayasada olduğu gibi cuntanın görüşlerine uygun olarak düzenlenmiştir. Cunta her alanda olduğu gibi yerel yönetim seçimlerinde de 12 Eylül ruhunun devam etmesini arzu etmiştir (Çölük,2023:320).

25 Mart 1984 mahalli seçimlerinin önceki dönemlerden farklı diğer bir yönü ise 1980 askeri müdahalesi sonrası atama ile göreve gelen belediye başkanlarının yerini seçimle gelen belediye başkanlarına bırakması olmuştur. Bu durum 25 Mart 1984 mahalli seçimlerinin demokrasiye dönüş açısından önemli bir adım olduğu görülmüştür (Demir,2017:223). 1984 mahalli idareler seçimlerini 1984 yılı öncesinde yapılan mahalli idareler seçimlerden ayıran bir diğer özellikte bir mahalli seçim içinde partilerin katıldığı üç ayrı seçim yapıyorken: Belediye başkanlığı, belediye meclisi ve il genel meclisi. 1984 yılından itibaren buna dördüncü seçim eklenmiştir: Büyükşehir belediye başkanlığı. Büyükşehir belediye başkanları doğrudan seçilirken, büyükşehir belediye meclisi üyeleri dolaylı olarak

seçilmiştir. 1984 mahalli idareler seçimlerine getirilen bir başka yenilikte mahalli idareler seçimlerine ilişkin tek bir yasanın çıkarılması ve %10'luk baraj sisteminin mahalli seçimler için de getirilmiş olmasıdır (Turan,2008:194-195).

1980 askeri müdahalesinin ardından 6 Kasım 1983 genel seçim sonuçları ile başlayan sürece damgasını vuran ANAP ve lideri Turgut Özal olmuştur. Ülkemizde bu süreçte birçok değişiklik yaşanmıştır. 1980 öncesinde, 24 Ocak 1980 kararlarının mimarı olan Özal ile birlikte toplumda, ekonomide ve politikada var olan “devlet belirleyiciliği” bozulmuştur. Özal, kurduğu partinin hemen hemen her görüşü kapsamına önem vermiş ve sağ ve sol kavramlarını o güne kadar bilindiği şekliyle kabul etmeyerek yeni bir anlam yüklemeye çalışmıştır (Taşdemir:2005:176). Şöyle ki ANAP; dört eğilimi birleştirme sloganı ile “mukaddesatçı sağ”, “milliyetçi sağ”, “liberal sağ” ve “sosyal demokrasi” olmak üzere dört farklı siyasi eğilimi bir araya getirme iddiasında olmuş, bu özelliği ANAP’ın bir geçiş dönemi partisi olma özelliğini hâyli açıklamıştır (Demirkanoğlu ve Özdemir,2013:6). ANAP, merkez sağda yer alan ve muhafazakârlığı benimsediği halde tüzük ve programlarında muhafazakârlık yerine milli ve manevi değerler kavramını kullanarak görüşlerini açıklayan diğer partilerden ayrı olarak, tüzük ve programında muhafazakârlığı tanımlama çalışmalarına başlayan ilk siyasi parti olmuştur (Çavuşoğlu,2009a:173). Ayrıca 1980 askeri müdahalesinin yarattığı siyasal boşluğu iyi bir şekilde değerlendiren Özal, askeri müdahaleyi gerçekleştiren generallerin de dolaylı desteğini alarak merkez sağın kentlerde tutunamama krizini aşmasını sağlamıştır. Amerika’nın ve Türk iş dünyasının ise doğrudan desteğini alarak kurduğu ittifakların nimetlerini iyi kullanarak, yeni bir merkez sağ oluşturmayı başarmıştır (Taşkın,2009:164). Demokrasinin serbest piyasa ekonomisi anlayışıyla birbirini tamamladığı görüşünü benimseyen Özal, politik örgütlenmede ve Türk ekonomisinin gidişatında birbirinden değişik anlayışlar gündeme getirmiştir (Çınar,2011:7). Bu kapsamda Özal döneminde ANAP, dışa dönük ve ihracata dayalı bir ekonomi büyüme stratejisi benimsemiş ve devletin ekonomiden el çekmesi gerektiğine dayanan bir ekonomi politikası ile devlet-toplum ilişkisinin pluralist ve demokratik bir düzeye ulaşmasını amaçlayan bir siyaset izlemiştir. Bu politikanın sonucu olarak, Batı’nın gerçek değerleri olarak kabul gören “serbest fikir özgürlüğü” ve “serbest piyasanın değerleri” Türkiye’de 1980’li yılların sonlarında büyük ölçüde kabul edilmiştir (Çaylak,1999:476).

6 Kasım 1983 genel seçimlerinin kazananı sağ kanat olmuştur. Siyasi yelpazenin sağ kanadında bulunan partiler bu seçimlerde 400 sandalyeye sahip olan Meclis’te toplamda %68.41 oranında oy alarak, 282 milletvekili çıkarmıştır. Merkez sağın önde gelen partilerinden biri olan ANAP ise 1983 genel seçimlerinde %45.14 oy oranı ile 212 milletvekili çıkararak tek başına iktidara gelmeyi başarmıştır (Demirkanoğlu ve Özdemir,2013:6). Fakat bu seçimlere SODEP ve DYP katılmadığı için ANAP’ın başarısı Özal’ı meşrulaştırmaya yetmemiştir. Bu nedenle 1984’te yapılacak mahalli idareler seçimlerinde Özal’ın kendisini kanıtlaması gerekmiştir (Ahmad,1999:226-227). Bu nedenle 25 Mart 1984 tarihinde gerçekleştirilen mahalli idareler seçimleri 12 Eylül 1980 ara rejiminden sonra yapılan ilk mahalli seçimler olması nedeniyle ayrı bir önem taşımaktadır.

Genel seçimlerden dört ay sonra gerçekleştirilen mahalli seçimlere ANAP, SODEP, DYP, HP, MDP ve RP olmak üzere 6 siyasi parti katılmıştır. Partilerin seçim programlarında veya bildirgelerinde ele aldıkları konular veya sorunlar Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** 1984 Yerel Seçimlerine Giren Partilerin Seçim Programlarında Ele Aldıkları Konular

Parti Politikaları	ANAP	SODEP	DYP	HP	MDP	RP
Ekonomik Kalkınma	X	X	X	X	X	
Vergilendirme Politikası	X					
Tarım, Hayvancılık ve Sanayileşme	X	X		X	X	
Çalışma Şartları ve Sosyal Kalkınma	X	X			X	
Yerel Yönetimlerin Geliştirilmesi	X	X	X	X		
Özgürlük, Adil Düzen ve Demokratikleşme		X	X			X
Temel ve Zorunlu Eğitim		X	X			
Ulaşım ve Altyapı					X	
Çevre ve Kentleşme Sorunu		X		X		
Gençlik ve Kadın Sorunları		X				

Ekonomik kalkınma konusunda partilerin vaat ettikleri politikalar arasında sağ ve sol eğilim görülmele birlikte yalnızca RP’nin ekonomik sorunlar konusunda çözümler vaat etmediği görülmektedir. Vergilendirme konusunda

sadece ANAP'ın politikalar geliştirdiği belirlenmiştir. ANAP, SODEP, HP ve MDP gibi partiler kendi ideolojik düşünceleri doğrultusunda tarım, hayvancılık, sanayileşme, yerel yönetimler konusunda politikalar geliştireceklerini ilan etmişlerdir. Çalışma şartlarının düzenlenmesi ve sosyal kalkınmanın sağlanması konusunda ANAP, SODEP ve MDP'nin politikaları seçim sürecinde daha fazla ön plana çıkmıştır. Daha özgürlükçü, adil ve demokratik düzenin sağlanması konusunda SODEP, DYP ve RP'nin politikalar geliştirdikleri belirlenmiştir. Temel ve zorunlu eğitimle ilgili sorunların çözümüne sadece SODEP ve DYP'nin seçim programlarında değindikleri görülmüştür. Ulaşım ve altyapının geliştirilmesi konusunda sadece MDP çeşitli politikalar geliştirmiştir. Çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğinin yanı sıra kentleşme sorununun çözümü için sadece SODEP ve HP politikalar geliştirmiştir. Gençlik ve kadın sorunlarına ise sadece SODEP'in çözümler getireceğini ilan ettiği tespit edilmiştir.

1984 mahalli idareler seçimlerine katılım oranları incelendiğinde, bu seçimlerde olan oy kullanma zorunluluğunun da etkisiyle bir önceki mahalli seçimlere göre oldukça yüksek bir katılım gerçekleşmiştir. Bu mahalli seçimlerde de il genel meclisi üyeliği seçimlerine katılım diğer mahalli seçim türlerinden yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Seçimde Özal, 1983 genel seçimlerinin iktidar partisi olma avantajını kullanarak oylarında ufak bir gerileme olsa da yerini sağlamlaştırmış ve 25 Mart 1984'te yapılan mahalli idareler seçimlerinde ANAP %45.1'lik oy oranı ile yine birinci parti konumunu korumayı başarmıştır (Ahmad,1999:226-227). ANAP'ı %25'lik oy oranı ile SODEP takip etmiştir (Fidan,2011:76). 25 Mart 1984 tarihinde gerçekleştirilen mahalli idareler seçimlerinde belediye başkanlığı için toplamda 9.999.065 oy kullanılırken, büyükşehir belediye başkanlığı seçimlerinde ise toplamda 3.209.989 oy kullanılmıştır. ANAP, belediye başkanlığı seçimlerinden 4.323.420 oy alırken büyükşehir belediye başkanlığı seçimlerinden 1.610.621 oy alarak her iki oylamadan da birinci parti olarak galip gelmiştir. Belediye başkanlığı oylamasında ise ANAP 865 belediyenin yönetim hakkını kazanarak birinci parti olurken, partiler bazında sol kanadın en güçlü partisi olan SODEP 281 belediye kazanarak ikinci, DYP 233 belediye kazanarak üçüncü, bağımsızlar 106 belediye kazanarak dördüncü, MDP 105 belediye kazanarak beşinci, HP 92 belediye kazanarak altıncı, RP ise 15 belediye kazanarak yedinci sırada yer almıştır (Çitçi vd.,2001:154-155). Bu yönüyle 1977'de yapılan mahalli seçimlerde toplam belediye sayısı 1710 adet olmasına rağmen 12 Eylül askeri müdahalesi sonrası bu sayı azalarak 1984 mahalli seçimlerinde toplam belediye sayısı 1700 olarak belirlenmiştir (Çınar,2001:157).

Yazarların Katkı Düzeyleri: Birinci Yazar %100.

Etik Komisyon Onayı: Çalışmada etik kurul iznine gerek yoktur.

Finansal Destek: Çalışmada finansal destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmada potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKLAR

AHMAD, F. (1999). *Modern Türkiye'nin Oluşumu*, Çev., Yavuz Alogan. İstanbul: Kaynak Yayınları.

AKGÜL, A. (2011). *Erbakan Devrimi*. İstanbul: Togan Yayıncılık.

AKŞİN, S. (2007). *Kısa Türkiye Tarihi*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

ANAVATAN PARTİSİ. *Anavatan Partisi Programı*. Ankara: TBMM Kütüphanesi Yayını, 1983, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/bitstream/handle/11543/693/199607439.pdf?sequence=4&isAllowed=y> [Erişim Tarihi: 03.07.2022].

ÇAYLAK, A. (1999). "1980 Sonrası Türkiye'sinde Neo-Liberal Canlanma." *Yeni Türkiye*, 25: 473-490.

ÇAVUŞOĞLU, H. (2009a). "Merkez Sağda 27 Mayıs ve 12 Eylül Sonrası Partileşme." *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12/22: 165-178.

ÇINAR, T. (2007). "Yerel Seçimlerde Kent Büyüklüğü ile Oy Vermenin Yönü Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği 1963-1999." *Ankara Gazi Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi* 62/3: 141-165



- ÇINAR, Y.(2011) “Turgut Özal ve AK Parti Dönemi Türk Dış Politikasına Teorik Bir Bakış Örneği: Liberal Düşüncenin Türk Dış Politikasına Etkisi.” *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 26: 1-19.
- ÇİTÇİ, O. vd., (2001). *Yerel Seçimler Panoraması 1963-1999*, TODAİE Yerel Yönetimler Araştırma ve Eğitim Merkezi, Ankara.
- ÇOBAN, E. (2017) “Yerel Basına Göre 1960-1985 Yılları Arasında Bingöl’de Yerel Seçimler.” *Bingöl Araştırmaları Dergisi*, 2: 97-112.
- ÇÖLÜK, Ö. (2023). “12 Eylül Darbesi İle Değişen Yerel Yönetim Yapısı Çerçevesinde; 25 Mart 1984 İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Seçimi.” *Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları-Recent Period Turkish Studies*, 43: 293-322.
- DEMİRKANÖĞLU, Y. ve ÖZDEMİR, H. (2013) “Türkiye’de Merkez Sağ Partilerin Kentsel Toprak Politikaları: Turgut Özal Dönemi Anavatan Partisi (ANAP) Örneği.” *Akademik Bakış Dergisi*, 35: 1-19.
- DEMİR, K. A. (2017) *Cumhuriyet Dönemi Belediyecilik Kanunları ve Yerel Seçimleri (1923-2014)*, İmaj Yayınları, Ankara.
- DOĞRU YOL PARTİSİ. (1983). *Doğru Yol Partisi Tüzük ve Programı*. Ankara: Doğru Yol Partisi Yayını.
- ERGÜL, T. (1995). *Sosyal Demokraside Ayrışma Yılları*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- FIRINCI, A. (2015). “Türkiye’de Muhafazakâr İdeolojinin Yükselmesinde 1994 Yerel Seçimlerinin Etkisi.” Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- FİDAN, A. (2011). “1980 Sonrası Yapılan Yerel Seçim Sonuçları İle Genel Seçim Sonuçlarının Karşılaştırmalı Analizi: Mersin Örneği.” Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- HALKÇI PARTİ. (1983). *Halkçı Parti Programı*. Ankara: Halkçı Parti Yayınları.
- KARLI, İ. (2009). “1946-2007 Türk Basınında Milletvekili Genel Seçimleri.” Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MİLLİYETÇİ DEMOKRASİ PARTİSİ. (1983). *Milliyetçi Demokrasi Partisi Programı*. Ankara: Kültür Ofset Matbaacılık.
- MUTLUSU, A. F. (2010) “Anavatan Partisi.” *İttihat ve Terakki’den Günümüze Siyasi Partiler*, Der., Turgay Uzun, Ankara: Orion Kitabevi, s. 375-390.
- REFAH PARTİSİ. (1986). *Refah Partisi Programı*. Samsun: Eser Matbaası.
- SAFİ, İ. (1984). “Türkiye’de Muhafazakârlığın Düşünsel-Siyasal Temelleri ve ‘Muhafazakâr Demokrat’ Kimlik Arayışları.” Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005.
- SOSYAL DEMOKRASİ PARTİSİ. (1984). *Seçim Bildirgesi*. Ankara: TBMM Kütüphanesi Yayını.
- ÖZDEMİR, H. (2007). *Atatürk’ten Günümüze Cumhurbaşkanı Seçimleri*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- TANÖR, B. (2000). *Çağdaş Türkiye*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- TAŞDEMİR, E. (2005). “1980 Sonrası Türk Basını, Türk Siyasi Hayatı ve Basın-Siyaset İlişkisi.” *Selçuk İletişim Dergisi*, 3/4: 173-180.
- TAŞKIN, Y. (2009). “Türkiye’de Sınıfsal Yeniden Yapılanma, AKP ve Muhafazakâr Popülizm.” *AKP Yeni Merkez Sağ mı?*, Der.; Ümit Kurt, Ankara: Dipnot Yayınları, 2009, s. 157-180.
- TURAN, A. E. (2008). *Türkiye’de Yerel Seçimler*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını.
- YÜKSEK SEÇİM KURULU. “25 Mart 1984 Mahalli İdareler Genel Seçimleri.” <https://www.ysk.gov.tr/tr/25-mart-1984-mahalli-idareler-genel-secimi/80065>
- ZÜRCHER, E. J. (2000). *Modernleşen Türkiye’nin Tarihi*. Çev., Yasemin Saner Gönen. İstanbul: İletişim Yayınları, 2000.

## YÜKSEK DENETİM KURUMLARI PENCERESİNDEN SAĞLIK HİZMETİ SUNUMUNDA İŞYERİ ŞİDDETİ İLE MÜCADELENİN YÖNETİLMESİ\*

### Management of the Fight Against Workplace Violence in the Health Service Provision from the Perspective of Supreme Audit Institutions

Yaşar UZUN<sup>1</sup>

#### ÖZ

Sağlık hizmetlerinin sunulduğu kurum ve kuruluşlarda vatandaşlara sağlık hizmetinin sunulması sürecinde zaman zaman çeşitli nedenlerle işyeri şiddet vakalarının ortaya çıktığı ve sağlık çalışanlarının mağdur edildiği durumlarla karşılaşabilmektedir. Dünya Sağlık Örgütüne (DSÖ) göre dünyanın her yerinde sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma riski yüksek düzeydedir. Sağlık hizmeti sunumunda yaşanabilen işyeri şiddet vakaları, sağlık hizmetlerinin sektöre uğraması, ülkelerin sağlık işgücünde kayıpların yaşanması, mevcut sağlık giderlerine yenilerinin eklenmesi gibi pek çok olumsuz etki ve sonuca yol açabilmektedir. Hükümetlerin sağlık alanında çalışan kamu görevlilerinin işyeri sağlık ve güvenliğini korumaya ve gözetmeye yönelik kamu politikalarının başarılı şekilde uygulanmasında Yüksek Denetim Kurumları (YDK'lar) önemli bir işleve sahiptir. Bu çalışmada YDK'ların kamuda sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesinde nasıl bir role sahip oldukları üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın amacı, kamuda sağlık hizmeti alanında çalışanların karşılaşabildikleri "işyeri şiddeti" ile mücadelenin yönetilmesinde YDK'ların rolü ve denetim uygulamaları hakkında farkındalığı güçlendirmektir. Çalışmada yer verilen denetim uygulama örneklerinden de anlaşılacağı üzere, kamuda sağlık hizmeti sunumunda yaşanabilen işyeri şiddet davranışları ile mücadelenin yönetilmesi YDK'lar tarafından denetim konusu olarak ele alınabilmekte ve değerlendirilmektedir. YDK'lar, bu alanda yaptıkları denetim çalışmaları ile parlamento, hükümetler ve kamu idarelerine mevcut iyi uygulamaların yanı sıra gelişime ihtiyaç duyulan alanlarda önemli bir rehberlik desteği sağlamakta, kamuda şeffaflık ve hesap verebilirliği güçlendirmektedir. YDK'ların bu denetim çalışmaları, kamu yönetimleri açısından aynı zamanda iyi uygulama esaslarına da işaret etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yüksek denetim kurumları, işyeri şiddeti, sağlık hizmetleri, sağlık çalışanları, iş sağlığı ve güvenliği

#### ABSTRACT

In the process of providing health services to citizens, from time to time it is possible to encounter situations where workplace violence cases occur for various reasons and health workers are suffered. According to the World Health Organization (WHO), health workers all over the world are at a high risk of being exposed to violence. Workplace violence cases that can be experienced in the provision of health services can lead to many negative effects and consequences, such as disruption of health services, loss of health workforce of countries, addition of new health expenses to the existing health-care costs etc. Supreme Audit Institutions (SAIs) have an important role in successful implementation of governments' public policies to protect and maintain the workplace health and safety of public officials working in the field of health. This paper focuses on the role of SAIs in the management of the fight against workplace violence in the provision of public health services. Therefore, the purpose of this paper is to strengthen the awareness about the role of SAIs in the management of the fight against "workplace violence" that health workers in the public sector may encounter, and their audit practices. By taking into account the audit practices of SAIs given as examples in this paper, it can be concluded that SAIs could select the management of the fight against workplace violence in the provision of health services in the public as an audit topic to work on. Through their audit practices in that field, SAIs provide important guidance support to parliament, government and public bodies in the areas where improvement is needed, as well as existing good practices, and strengthen transparency and accountability in the public sector. The audit reports of SAIs also point out to the good practice essentials in terms of public administrations to benefit in the management of the fight against workplace violence

**Keywords:** Supreme Audit Institutions, workplace violence, health services, health workers, work health and safety

1. ORCID: 0000-0003-3803-0611

1. Sayıştay Uzman Denetçisi, yasaruzun@sayistay.gov.tr

\* UZUN, Y. (2024). "Yüksek Denetim Kurumları Penceresinden Sağlık Hizmeti Sunumunda İşyeri Şiddeti ile Mücadelenin Yönetilmesi" *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.31, s.36-50.  
Makale Geliş Tarihi: 20 Temmuz 2023 Kabul Tarihi: 2 Ocak 2024



**EXTENDED ABSTRACT**

The state has duties and responsibilities to take measures to improve the physical and mental health of everyone it manages, including public officials. One of these duties and responsibilities is to ensure that health professionals perform their duties in a working environment free from workplace violence. Workplace violence cases in the provision of health services can lead to many negative effects and consequences, such as disruption of health services, decrease in efficiency and motivation, loss of health workforce of countries, addition of new health expenses to the existing healthcare costs etc. Thus, managing the fight against workplace violence in the provision of public health services is a strategic field of study that should not be ignored. Many stakeholders, from parliament to government, citizens to the media and non-governmental organizations, have roles and responsibilities in the management of the fight against workplace violence in the field of health. SAIs, one of the key institutions of democracies and public administrations, can bring this issue to the agenda of the parliament, government and public administrations through conducting audits in the same field. By doing that, SAIs provide important guidance support to the audit stakeholders regarding the relevant works that need to be carried out. The activities of the SAIs also contribute to strengthening transparency and accountability in the public sector regarding to the management of the fight against workplace violence, ensuring compliance with the legislation, and fulfilling transactions, activities, plans and programs in accordance with their purposes. Thus, this paper focuses on the role of SAIs in the management of the fight against workplace violence in the provision of public health services. Therefore, the purpose of this paper is to strengthen the awareness about the role of SAIs in the management of the fight against "workplace violence" that health workforce in the public sector may encounter, and their audit practices. Therefore, in this paper, first of all, literature review is made in a way that it also shed light on the basic concepts. Afterwards, the roles of SAIs in public administration and the relationship between these roles and the management of the fight against "workplace violence" are discussed. The paper provides examples of the audit practices of Victorian Auditor-General's Office, National Audit Office of UK, Audit Office of New South Wales and US Government Accountability Office on the management of the fight against workplace violence in the provision of health service. It also discusses the essentials of good practices regarding to the same management field depending on audit examples. Considering the audit practices of the SAIs given in this paper, the following issues could be listed as policy recommendations in the effective management of the fight against the workplace violence in the provision of health services:

- The fight against workplace violence in the provision of health services should be considered as strategic priority in the public sector by identifying sustainable goals, objectives, measurable targets and indicators to follow.
- In terms of combating workplace violence, due legislation should be established, roles and responsibilities, necessary structures, policies and procedures should be defined and informed to the relevant stakeholders in an appropriate way.
- In order to understand the problem of workplace violence in the public sector, necessary data and information management systems should be established in place; the data and information provided by these systems should be used in determining strategic priorities; and necessary cooperation and coordination should be ensured between the institutions and organizations that manage these systems.
- An organizational culture sensitive to the risk of workplace violence should be developed in the organizations providing health services by strengthening the understanding and implementation of internal control and risk management.
- Structured training activities based on the needs analysis should be provided to relevant health workers to reduce and manage the risk of violent behavior in workplaces.
- Perception and expectations of health professionals and citizens in terms of a corporate culture free of workplace violence should be monitored and identified regularly, and the results should be utilized in the process of updating relevant public policy and approaches.
- Possible reasons for non-reporting of workplace violence cases should be analysed and personnel should be encouraged to report against workplace violence.
- In order to encourage the reporting of workplace violence if it occurs, existing denunciation and complaint applications/notifications should be concluded in a timely and fair manner.

- The physical and technological infrastructure of the health facilities should be regularly reviewed and their capability levels of ensuring the health and safety of health professionals should be evaluated periodically.
- In order to raise awareness of citizens about the negative effects and consequences on workplace violence behaviours, sustainable campaigns emphasizing that workplace behaviors are socially unacceptable should be designed and implemented.
- Health system managers and health service providers should regularly review their current methods and approaches in the fight against workplace violence and evaluate their effectiveness levels.

## GİRİŞ

İnsanlar, yaşamlarının belirli dönemlerinde sağlık hizmeti almak üzere kamu ve özel sektör sağlık hizmeti sunucuları olan kurum ve kuruluşlara başvurumaktadırlar. Beklenen sağlık hizmetinin alınması sürecinde zaman zaman çeşitli nedenlerle işyeri şiddet vakalarının ortaya çıktığı ve sağlık çalışanlarının mağdur edildiği durumlarla karşılaşabilmektedir. Ancak bu kurum ve kuruluşlarda muayene, tedavi, kontrol, bakım gibi hizmetlerin buradaki sağlık görevlileri tarafından etkin şekilde yerine getirilebilmesi için söz konusu hizmetlerin gerektirdiği görev ve sorumlulukların şiddetten uzak, güven içerisinde bir ortamda yerine getirilmesi esastır. Dünya Sağlık Örgütüne (DSÖ) göre dünyanın her yerinde sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma riski yüksek düzeydedir. Sağlık çalışanlarının %8 ile %38'i kariyerlerinin bir noktasında fiziksel şiddete maruz kalmaktadır. Pek çoğu da tehditle karşılaşmakta veya sözlü saldırıya uğramaktadır (WHO, 2023). Sağlık görevlilerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri sırasında maruz kalacakları şiddet davranışları sonucunda can kaybı, yaralanma, psikolojik çöküntü gibi sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Söz konusu şiddet davranışlarının “şiddete uğrayan” ve “şiddete yol açan” nezdinde yol açtığı olumsuz etki ve maliyetler, bu kişi/-lerle sınırlı kalmamakta; aileleri, işyerleri, buldukları toplum ve kamu yönetimleri üzerinde de zarar ve kayıplara yol açabilmektedir (ICN, 2007: 9; Ramzi ve diğerleri, 2022; WHO, 2023). Doğurduğu ciddi sonuç ve etkiler dikkate alındığında toplumsal yaşamda sağlık hizmeti sunumunda yaşanabilen şiddet davranışlarının önlenmesi, tespit edilmesi ve yaptırıma bağlanması konusunda kamu politikalarının geliştirilmesi, bu politikaların uygulanabilmesi için gerekli kamu kaynaklarının etkin şekilde yönetilebilmesi beklenir. Kamu çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kamu politikalarının başarılı şekilde hayata geçirilmesinde kilit işlev üstlenen kurumlardan birisi de Yüksek Denetim Kurumlarıdır. Kamu yönetimlerinde kaynakların verimli, etkin, tutumlu, mevzuat ve etik kurallara uygun yönetimini değerlendirme yetkisine sahip olan YDK'lar, hükümet politikalarının amacına uygun şekilde belirli hedefler doğrultusunda uygulanması sürecinde, geliştirdikleri bağımsız ve tarafsız denetim görüş ve tavsiyeleriyle kamuda önemli bir rehberlik hizmeti sunmaktadır. YDK'ların sağlık hizmetleri alanında çalışanlara yönelik işyerlerinde karşılaşılabilen şiddetle mücadelenin yönetilmesine odaklı denetim çalışmaları, bu alanla ilgili kamuda rol ve sorumluluk üstlenenlerin düzenleme, planlama, uygulama, kontrol etme ve değerlendirme gibi işlevlerinin güçlendirilmesine de katkı sunmaktadır.

Bu çalışmada, YDK'ların kamuda sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesinde nasıl bir role sahip oldukları üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, sağlık hizmeti alanında çalışanların zaman zaman karşılaştıkları “işyeri şiddeti” ile mücadelenin yönetilmesine ilişkin YDK'ların denetim uygulamaları hakkındaki farkındalığı güçlendirmektir. Çalışmada; öncelikle temel kavramlara da ışık tutacak şekilde literatür değerlendirmesi yapılacak, ardından YDK'ların kamu yönetimindeki rolleri ve bu roller ile sağlık hizmeti sunumunda karşılaşılan “işyeri şiddetiyle” mücadelenin yönetilmesi arasındaki ilişki üzerinde durulacaktır. Çalışmada diğer ülke YDK'larının bu alanda yapmış oldukları denetim uygulama örneklerine de yer verilerek YDK'ların sundukları katkılara ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır.

## 1. Literatür İncelemesi

Bu çalışmaya esas “işyeri şiddeti” kavramını izah edebilmek üzere “işyeri” ve “şiddet” kavramlarına açıklık getirmekte yarar vardır: Sağlık sektöründe “işyeri” denildiğinde; hizmet türü, bulunduğu yer, ölçeği fark etmeksizin sağlık hizmetlerinin sunulduğu yerler anlaşılmaktadır (*hastaneler, sağlık merkezleri, rehabilitasyon merkezleri, sağlık hizmetlerinin sunulduğu ve sağlık hizmet süreçlerinin işletildiği diğer yerler vb*) (WHO, 2002: 5). Genel Türkçe Sözlüğe (TDK, 2023) göre “şiddet”; “bir hareketin, bir gücün derecesi, yeğlilik, sertlik.”, “hız”, “bir hareketten doğan güç”, “karşıt görüşte olanlara kaba kuvvet kullanma”, “kaba güç”, “duygu veya davranışta aşırılık” anlamlarında kullanılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ise şiddet kavramını; “fiziksel kuvvet veya gücün kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde kişinin kendisine, bir başkasına, bir gruba veya topluluğa uygulan-

ması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara, gelişim geriliğine veya mahrumiyete yol açması ya da açma olasılığı bulunması” şeklinde tanımlamaktadır (WHO, 2002a: 5). Bu tanımlara göre işyeri şiddetinin, işyerinde veya görevin icrası esnasında gücün kişi/-lere fiziksel ve/veya psikolojik zarar vermek üzere kullanılması ile ilgili bir kavram olduğunu söylemek mümkündür (NIOSH, 2002:1). DSÖ’ye göre “işyeri şiddet vakaları”; işe gidiş ve işten dönüş aşamaları da dâhil, sağlık çalışanının işle ilgili ortamlarda güvenlik, sağlık ve iyi olma durumlarına açıkça veya örtülü şekilde meydan okunarak suiistimal edildiği, tehdit edildiği veya saldırıya uğradığı olaylardır (WHO, 2022: 3). Sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde “işyeri şiddeti”, failin çalışan veya işyeri ile meşru bir istihdam ya da hizmet ilişkisi olmadan (örneğin hırsızlık, soygun gibi amaçlarla) şiddet fiilini sergilemesi şeklinde; failin işyeri veya çalışanından hizmet alması esnasında şiddet fiilini sergilemesi şeklinde (örneğin hasta, hasta yakınları veya refakatçisinin sağlık çalışanına sözlü/fiziksel saldırması gibi); ve failin çalıştığı işyerindeki başka bir çalışana şiddet fiilini sergilemesi şeklinde gelişebilmektedir (örneğin bir hastane yöneticisinin hastane çalışanına taciz veya zorbalık göstermesi gibi) (Richards, 2003: 2).

Şiddet, küresel bir konudur ve 1996 yılında 49. Dünya Sağlık Asamblesi’nde dünyanın her tarafında kamu sağlığı açısından bir problem olduğu beyan edilmiştir (World Health Assembly, 1996). Şiddet, bütün çalışma ortamlarında gerçekleşebilmektedir. Ancak sağlık hizmetleri ve bağlı sosyal hizmetler gibi çalışma alanları şiddete maruz kalma riskini yüksek oranda taşımaktadır (Cooper ve Swanson, 2002: 1). Kingma’ya (2001: 129) göre, sağlık çalışanları işyeri şiddetinin esas hedefi veya kurbanı olmaktadır ve yapılan araştırmalar sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma riskinin, diğer hizmet çalışanlarının riskinden 16 kat daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin 253 uygun araştırma üzerinde yapılan bir meta analiz çalışmasında sağlık çalışanlarının %62’ye yakınının işyeri şiddetine maruz kaldıklarının tahmin edildiği anlaşılmaktadır (Liu ve diğerleri, 2019). Sağlık çalışanları arasında şiddetle karşılaşma riski en yüksek olan çalışan gruplarını; hemşireler ile hasta bakımı, acil servis hizmetleri ve ambulans hizmetlerinde görevli diğer personel oluşturmaktadır (WHO, 2023).

Sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde yaşanan şiddet davranışları; fiziksel, sözel saldırı, cinsel taciz (Vural ve diğerleri, 2013), tehdit, psikolojik taciz (WHO, 2023a) ve zorbalık (ICN, 2007) vb. şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Literatür incelendiğinde sağlık sektöründe çalışanların karşılaştıkları şiddet davranış nedenlerinin de araştırma konusu yapıldığı anlaşılmaktadır. Buna göre işyeri şiddetine yol açan nedenlerden bazıları şunlardır:

- Failin aşırı alkol/ilaç kullanımı, hastane acil servislerindeki uzun bekleme süreleri (Boz ve diğerleri 2006);
- Hasta ve hasta yakınlarının eğitim seviyesinin düşük olması, hasta yakınlarının çalışanlara karşı güvensiz olması, çalışanların maddi açıdan yetersiz olması (Şahin ve diğerleri 2011);
- Muayene olmak için beklenen uzun sıralar, tedaviyi yetersiz bulma, uzun tedavi süreleri, bürokratik işlemler, kişilik bozuklukları (Vural ve diğerleri 2013);
- Hasta ve yakınlarının aşırı istekte bulunması, stresli hasta yakınları, kalabalık ve gürültülü ortamlar, uzun çalışma süreleri, yanlış anlama gibi iletişim problemleri ve kişisel sorunlar, personel yetersizliği ve yorgunluğu, basında çıkan provokatif içerikli yanlış haberler, yetersiz güvenlik desteği, krizleri yönetmede yetersizlikler, silah ve yaralayıcı aletlerin taşınmasının kolay olması, hastalara, hasta yakınlarına ve sağlık çalışanlarına ait kişisel özellikler (Al ve diğerleri, 2012) vb.

Özlu (2023) tarafından yapılan bir değerlendirmede de sağlıkta yaşanan şiddet davranışlarının dayandığı nedenler aşağıdaki başlıklar altında ele alınmıştır::

- Şiddetle ilgili toplumsal kültür,
- Hasta ve yakınlarına ait faktörler,
- Sistemle ilgili sorunlar,
- Sağlık çalışanlarıyla ilişkili faktörler,
- Medya ve yönlendiricilerin etkisi
- Sağlık alanında çalışan meslektaş ve meslek örgütleriyle ilişkili faktörler vb.

Araştırmalar, COVID-19 gibi pandemi dönemlerinde de sağlık işyerlerinde çalışanlara yönelik işyeri şiddetinin çok yaygın olduğunu ortaya koymaktadır (Ramzi ve diğerleri, 2022:1). Ayrıca, ülkelerarası savaş veya iç karışıklık durumlarında da sağlık tesisleri ve çalışanlarına yönelik şiddet vakaları yaşanabilmektedir (Rubenstein, 2022:3).

Sağlık işyerlerinde sergilenen şiddet davranışları; ölüm, yaralanma, korkuya kapılma, depresyon, stres artışı, tükenmişlik, mesleki davranış standartlarından sapma, motivasyon kaybı, işe gelmeme, personel devir hızında artma, sağlık çalışanının yakınlarında kaygı gelişimleri (ICN, 2007: 9), ilaç ve tıbbi hata riskini artırarak hastaların hayatını tehlikeye atma (Ramzi ve diğerleri, 2022) gibi etkilere yol açabilmektedir. Diğer taraftan söz konusu şiddet davranışları, sağlık hizmetinin kalitesine, sunumuna ve sürdürülebilirliğine zarar verebilmekte ve sağlık sektöründe büyük mali kayıplara yol açmaktadır (WHO, 2023).

Sağlık hizmetleri alanında yaşanan işyeri şiddet davranışlarının kamu yönetiminde yol açtığı olumsuz etkiler nedeniyle, işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesi konusu sadece hükümetlerin ve ilgili kurum ve kuruluşların değil, aynı zamanda uluslararası organizasyonların da (Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü vb.) gündemindedir: Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işyerinde şiddet ve taciz davranışları ile mücadelenin yönetilmesi amacıyla işverenler için bir rehber doküman geliştirmiştir. Bu doküman, 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na atıf yaparak işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi ve yönetimi alanında genel ilkelere odaklanmakta, organizasyonların bu alandaki risklerini daha iyi kontrol edebilmelerini ve bu davranışların işyerinde yol açtığı olumsuz etkileri en aza indirmelerini amaçlamaktadır (ILO, 2022: 3). Bu doküman uyarınca; organizasyonlarda şiddet ve taciz davranışlarının önlenmesi ve yönetilmesi açısından, işverenlerin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı oluşturma yolunda adanmışlık sergilemeleri gerekmektedir. İşverenler, organizasyonda bu alanda yapılacak çalışmaları uygulamaya koyma, bu alanda örnek davranış sergileme, şiddetle mücadeleyi organizasyonun gündeminde tutma gibi rol ve sorumluluklar üstlenmektedir. İşverenler, işyerlerinde şiddetle mücadele politikalarının varlığını ve bütün ilgililer tarafından bilinirliğini güvenceye almalıdırlar. Rehber doküman uyarınca organizasyonlarda, çalışanlara ve yöneticilere bu politikaların tanıtımları yapılmalı, bunların gereği olan eğitimler sağlanmalıdır. Organizasyonlarda çalışan sağlık ve güvenliğini tehlikeye atabilecek işyeri şiddeti dâhil etik dışı davranış riskleri etkin şekilde yönetilmelidir. Ayrıca, organizasyonlarda işyeri şiddet davranışları karşısında etkin işleyen şikâyet-raporlama sistem ve uygulamaları, yaptırıma bağlama mekanizmaları da geliştirilmelidir (ILO, 2022: 26-47).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) ve Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikası (PSI), sağlık sektöründe işyeri şiddetine karşılık verilmesi amacıyla ortak çalışmaya dayalı bir rehber doküman geliştirmiştir. Bu doküman, sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde güvenliğin sağlanması alanında yapılması gereken çalışmalarla ilgili olarak hükümetlere, işverenlere, çalışanlara, sendikalara, meslek kuruluşlarına ve diğer konu ile ilgili olanlara rehberlik desteği sağlamak üzere geliştirilmiştir (WHO, 2002). Söz konusu dokümanın öngördüğü gerekliliklerden bazıları aşağıda ifade edilmiştir:

- Sağlık işyerlerinde şiddetle mücadelede uygulanabilecek yaklaşımların, şiddeti önlemeye ve şiddetten etkilenenlere gereken desteği sağlamaya dayalı entegre politika ve uygulamaları içermesi;
- Geliştirilecek politika ve uygulamalarda bütün ilgili tarafların katılımının teşvik edilmesi;
- Kültürel boyut, cinsiyetler üzerine etkileri ve ayrımcılıkla mücadeleyi dikkate alması;
- Sistemik çalışmalara dayalı olması vb (WHO, 2002: 9-11).

Uluslararası Hemşireler Birliği de (International Council of Nurses/ICN), hemşirelere yönelik şiddet ve kötü muamelenin yaygınlığını ve etkisini gözden geçirmek, şiddet vakalarına nasıl karşılık verileceğinin anlaşılmasını sağlamak, işyerinde şiddeti azaltmayı amaçlayan stratejileri belirlemek üzere "İşyerinde Şiddetle Başa Çıkma Rehberini" geliştirmiştir (ICN, 2007).

Türkiye'de, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışma açısından; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik vb.), hasta ve çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunması ve gözetilmesini güvenceye almak üzere önemli gereklilik ve yaptırımlara işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, aşağıda ifade edilen çalışma ve uygulamaların da sağlık işyerlerinde maruz kalınabilecek işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesine değer katıcı çalışmalar olduğu düşünülmektedir:

- Sağlık Bakanlığına bağlı kuruluşlar ile özel sağlık tesislerinde çalışan sağlık personelinin, hizmet sunumu esnasında kendisine yönelik işlenen suçların şikâyet bildirimini sağlayabildiği, bu vakaların izlendiği, değerlendirildiği ve raporlandığı bir uygulama olan "Beyaz Kod" uygulaması (Sağlık Bakanlığı, 2023: 133);



- Sağlık Bakanlığının iç denetim faaliyeti olarak yapmış olduğu “Sağlıkta Şiddet Performans Denetimi” çalışması (Sağlık Bakanlığı, 2023: 156);
- Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olaylarının önlenmesi amacıyla sağlık meslek mensuplarına özel yasal düzenlemelerin yapılması (Sağlık Bakanlığı, 2023: 165);
- Stratejik planlarda vatandaş ile sağlık çalışanının memnuniyetini artırma ve sağlık sisteminin sürdürülebilirliğini sağlama yönünde amaç, hedef ve göstergelerin tarif edilmesi (Sağlık Bakanlığı, 2022a: 138);
- Sağlıkta kalite standartlarının tarif edilmesi (SHGM, 2023) vb.

Yukarıda yapılan açıklamalara dayalı olarak, literatürde sağlıkta şiddet üzerine çok sayıda yayın (araştırma, makale, kitap çalışması vb.) yapıldığını söylemek mümkündür. Ancak dış denetim kurumları olarak YDK’ların kamuda sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesindeki rolleri ve bunları nasıl yerine getirebildikleri üzerine yapılmış çalışmalara rastlanılmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın söz konusu alandaki boşluğun doldurulmasına katkı sunması arzu edilir.

## 2. YDK’lar ve Sağlık Hizmeti Sunumunda İşyeri Şiddeti ile Mücadelenin Yönetilmesindeki Roller

Parlamentolar adına denetim yapan YDK’lar, kamu yönetimlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik, adalet ve eşitlik, etkinlik, verimlilik, hukukun üstünlüğü gibi ilkelerin ve ahlaki davranış standartlarının güvence altına alınmasını sağlayan kurumlardır. YDK’lar, parlamentoyu desteklemenin yanı sıra hükümete performansını iyileştirme ve kamu mali yönetiminde hesap verebilirliği sağlama konularında yardımcı olurlar (Akyel ve Köse, 2011: 6). YDK’lar tarafından yerine getirilen kamu sektörü denetimleri; kamu kurum ve kuruluşlarının politika, program veya faaliyetlerinin yönetimi ve performansı hakkında yasama ve diğer gözetim organları, yönetimden sorumlu olanlar ve halka bilgi verilmesi, bağımsız ve tarafsız değerlendirmeler sağlama gibi açılardan önemlidir (ISSAI 100/18). YDK’ların denetim faaliyetleri sonucunda düzenledikleri raporlar, kamu idarelerinin işlem ve faaliyet sonuçları hakkında kamuoyuna güvenilir, doğru ve yeterli bilgi sunulmasının; kamu idarelerinin performansının değerlendirilmesinin; mali saydamlık ile hesap verme sorumluluğunun yerleştirilmesinin güvencesi olmaktadır (Aksoy, 2022: 189).

Kamu mali yönetiminde disiplinin sağlanmasında kilit işlev üstlenen YDK’ları kamuda sağlık hizmeti sunulmasında işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesi üzerine denetim çalışması yapmaya sevk eden temel motiflerden bazılarının şunlar olduğu düşünülmektedir:

Devletin, vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alma konusunda görev ve sorumlulukları vardır (1982 Anayasası/Md.59). Devletin üstlendiği bu görev ve sorumluluklar, sağlık hizmeti sunumunda hasta ve çalışanların sağlık ve güvenliği konusunu YDK’lar açısından da önemli bir denetim alanı hâline getirmektedir.

YDK’lar, bağımsız ve tarafsız dış denetim kurumu olarak sunacakları raporlar ile parlamentoların, hükümetlerin, kamu idarelerinin ve kamuoyunun dikkatini çekebilme kabiliyetine sahiptirler. Bu kurumlar, sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti ile mücadele odaklı denetim çalışmaları ile bu konuların parlamentoların, hükümetlerin ve kamu idarelerinin gündemine taşınmasında önemli rol oynamakta; bu alanda hükümetlerin ve kamu idarelerinin şeffaflık ve hesap verebilirliğini güçlendirmektedir.

Öte yandan sağlık işyerlerinde yaşanabilecek yaygın şiddet vakalarının olumsuz sonuçlarından olan sağlık hizmeti sunum kalitesinin bozulması, sağlık çalışanlarının mesleklerini bırakması nedeniyle işgücünün kaybedilmesi, kamuya sunulan sağlık hizmetinin azalması, sağlık maliyetlerinin artması vb etkiler kamuda sağlık alanında kaynakların etkin yönetilememesine de yol açacaktır. Bu bağlamda YDK’ların denetim faaliyetleri, sağlık hizmetleri alanında kamu kaynaklarının etkin yönetilmesinde önemli bir güvence yapı taşı olacaktır.

YDK’ları sağlık alanında işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesi üzerine denetim faaliyeti gerçekleştirmesine sevk eden temel motiflerden birisi de, bu kurumların vatandaşların yaşamında fark oluşturma, yaşam kalitesinin geliştirilmesi yolunda katkı sunma sorumluluklarının olmasıdır. Bu sorumlulukların gereği olarak YDK’lardan, farklı paydaş beklentilerinin, kamu yönetimlerinde ortaya çıkan değişimlerin ve yeni risklerin farkında olmaları; toplumu etkileyen temel hususlara uygun şekilde karşılık vermek üzere çalışma programlarını şekillendirmeleri beklenir (INTOSAI-P 12, İlke 5). Olumsuz etki ve sonuçları itibarıyla dünyanın her ülkesinde gündem konusu olan

“sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti” konusunda YDK’ların yapacakları denetim faaliyetleri aracılığıyla, sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirliğin, kalitenin, hasta ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasında, vatandaş ve sağlık çalışanlarının beklentilerinin karşılanmasında önemli bir işlev yerine getirilecektir.

Diğer taraftan, kamuda sağlık hizmeti sunumunda işyerinde çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunması ve gözetilmesi açısından mevzuat düzenlemeleri yapılmakta, işgücü temini, satın almalar ve yatırım harcamaları gerçekleştirilmektedir. Kamu kaynaklarının verimli, etkin, tutumlu, etik ve mevzuata uygun şekilde yönetilmesinin güvencesi kurumlar olarak YDK’lar, yaptıkları denetim çalışmaları ile hükümetlerin, kamu idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yaptıkları işlem ve faaliyetlerin, kamu harcamalarının mevzuata uygunluğunu değerlendirmektedirler. Ayrıca bu kurumlar, yerine getirdikleri performans denetimleri aracılığıyla hükümetlerin plan, program ve projelerinin ya da belirli faaliyet alanlarının, kurumsal yapıların ve yönetim süreçlerinin performansını değerlendirmekte ve sonuçlarını rapor olarak parlamentoya sunmaktadırlar (Köse, 2013: 41). Bu nedenle bu kurumların kamuda sağlık hizmetleri sunumunda işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesi alanında yapacakları denetim çalışmaları ile hükümetlerin ve ilgili idarelerin bu alanda geliştirdikleri ve uygulanması için kamu kaynağı kullandıkları stratejik plan, program, proje ve faaliyetlerin amaç ve hedeflerine uygun şekilde yerine getirilip getirilmediğinin değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir. YDK denetim raporları, bu alanda başarılı performans elde edilmesi açısından hükümete ve kamu yöneticilerine rehberlik işlevi olan denetim tavsiyeleri de sunmaktadır.

### 3. YDK’ların İşyeri Şiddeti İle Mücadelenin Yönetilmesine Odaklı Denetim Uygulamaları

Uluslararası uygulamalar incelendiğinde YDK’ların sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti konusuna odaklandıkları denetim faaliyet örnekleri ile karşılaşmak mümkündür. Aşağıda, kamuoyu ile paylaşılmış olmaları nedeniyle bu çalışma için tespit edilmiş olan denetim uygulama örneklerine yer verilecek, bu çalışmaların sağlık hizmetinde işyeri şiddeti ile mücadele alanında işaret ettikleri düşünülen iyi yönetim uygulama esaslarına değinilecektir:

**3.1. Viktorya Genel Denetim Ofisi (Victorian Auditor-General's Office/VAGO), 2015 yılında yaptığı bir denetim çalışması ile sağlık sektöründe çalışanların işyeri sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen zorbalık ve taciz riskinin etkin şekilde yönetilip yönetilmediğini değerlendirme konusu yapmıştır (VAGO, 2016). Bu çalışmanın yapılma gerekçeleri arasında, zorbalık ve taciz davranışlarının bunlara maruz kalan kişiler üzerinde ciddi olumsuz etkilere yol açması; 2010 yılında Avustralya Verimlilik Komisyonunun işyeri zorbalığının Avustralya ekonomisine olan toplam maliyetini 6-36 milyar dolar olarak tahmin etmesi; bu davranışların sağlık sektörüne olumsuz etkileri (yüksek personel devri, işe alma ve eğitim giderleri, verimlilik kaybı, itibar kaybı, mahkeme giderleri vb.); araştırmaların sağlık sektöründe zorbalık ve tacizin yaygın olduğunu göstermesi gibi nedenler yer almaktadır (VAGO, 2016: ix). Denetim faaliyetinin kapsamına Viktorya Ambulans Hizmetleri İdaresi (AV), dört kamu sağlık hizmet sunucusu, Sağlık ve İnsan Hizmetleri Departmanı (DHHS), Viktorya İşgüvenliği İdaresi (WorkSafe Victoria) ve Viktorya Kamu Sektörü Komisyonu (VPSC) dâhil edilmiştir (VAGO, 2016: x). Denetim çalışması kapsamında yapılan tespitlerden bazıları aşağıda ifade edilmiştir:**

- Denetim kapsamına alınan kurum ve kuruluşların üst yönetimleri zorbalık ve taciz riskinin yönetilmesine öncelik vermediğinden bu alanla ilgili yönetim, hesap verebilirlik ve kontrollerin düzeyi yeterli değildir;
- Zorbalık ve taciz davranışlarını azaltmada mevcut kurumsal politika ve prosedürler etkin değildir. Zira bazı politikalar, yeterince açık değil ve anlaşılammakta, bazı boşluklar içermekte, gerekli güncelleme ihtiyaçları açısından değerlendirilmemektedir;
- Zorbalık ve taciz davranış risklerini azaltacak kurumsal eğitimler düzenli, erişilebilir ve her seviyedeki çalışan için zorunlu değildir;
- Kurum çalışanlarının zorbalık ve taciz davranışlarına ilişkin resmi şikâyetlerine sistematik veya etkin şekilde karşılık verilememektedir;
- Sağlık sektöründe hizmet sunan kurum ve kuruluşlara, işyerinde zorbalık ve taciz de dâhil uygunsuz davranışların yönetiminde iyi uygulamalar geliştirmeleri için sağlanması gereken rehberlik ve yardım faaliyetleri yetersizdir (VAGO, 2016: xi-xiv).

Bu denetim çalışması, işyeri zorbalığı ve taciz davranışı özelinde işyeri şiddeti ile mücadele edilmesi amacıyla kamu yönetimlerinde, işyeri şiddetinden uzak bir işyeri kültürünün geliştirilmesi; işyeri şiddetine yol açabilen davranışların



önlenmesi; ortaya çıkan işyeri şiddet davranışına uygun karşılığın verilmesi; sağlık sektöründe bu davranışların kontrol edilmesine yönelik bütüncül izleme, denetleme ve çalışana destek sağlama gibi alanlarda çalışmalar yapılması gerektiğine işaret etmektedir. Bu nedenle kamu yönetimlerinde sağlık sisteminin başarılı şekilde işleyebilmesi açısından lider ve yöneticilerin sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde şiddet davranışının azaltılmasına stratejik öncelik vermeleri ve işyeri şiddeti ile karşılaşılmayan çalışma ortamlarının geliştirilmesi için gereken adanmışlığı sergilemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda sağlık sektöründe düzenleyici ve denetleyici roller üstlenen idarelerin yapacakları çalışmalar, sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde zorbalık ve taciz davranışlarına karşı etkin bir hesap verebilirliğin sağlandığı işyeri kültürünü geliştirmeyi teşvik etmelidir. Bu nedenle yetkili idareler, etkin işleyen sağlık sektörü politika çerçevesi, yönetim ilkeleri, pozitif işyeri kültürü ve saygıya dayalı ilişkilerin inşası için yaklaşımlar geliştirmeli; sağlık kurum ve kuruluşlarının üst yönetimlerini, rol ve sorumluluklarını anlamaları için desteklemeli; işyeri şiddetinden uzak kültürel gelişimi izlemede, bu tür davranış risklerini azaltmada yardımcı olacak ortak kıyaslama göstergeleri geliştirmelidir. Ayrıca sağlık sistemi yöneticileri, sağlık kurum ve kuruluşlarında işyeri şiddeti riskini azaltmak ve rehberlik etmek üzere mevcut veri ve bilgileri, iyi uygulamaları ilgili paydaşlarla paylaşmalıdır.

Vatandaşlara sağlık hizmeti sunan kurum ve kuruluşlar ise; kendi bünyelerinde işyeri şiddet davranışlarının nedenlerini, yaygınlığını ve etkilerini tespit edip raporlayacak yapı ve süreçleri geliştirmeli, bu davranışları önleyecek ve karşılık verecek kurumsal risk yönetimi yaklaşımına sahip olmalı, kurumsal politika ve prosedürlerinde gerekli yapı, sorumluluklar, hesap verebilirlik mekanizmaları ve bunlara dair süreçleri açıkça tarif etmelidir. Kurum ve kuruluşlar, çalışanların bu politika ve prosedürlere uygun davrandığını güvenceye almak üzere gerekli rehberlik, izleme ve değerlendirme çalışmalarını yerine getirmelidirler. Ayrıca, yapılacak araştırmalar sonucunda personel geribildirimine dayalı olarak işyeri şiddet vakalarına ilişkin varsa raporlama engellerini kaldırmaya yönelik stratejiler de geliştirmeli, uygulamalı ve izlemelidirler.

**3.2. Kamuda sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde çalışanlara yönelik şiddet fiillerinin azaltılması ve şiddetle mücadele kapsamında hükümetler ve idareler tarafından program ve projeler geliştirilip uygulamaya konulabilmektedir.** Kamu kaynağının kullanıldığı bu program ve projeler ile bunlara konu faaliyetlerin amacına ve mevzuata uygun şekilde gerçekleştirilmesinde YDK'ların yapacakları denetim çalışmaları önemli bir güvence kaynağıdır. İngiltere Ulusal Denetim Ofisi (National Audit Office/NAO), "daha güvenilir işyeri" temasıyla gerçekleştirdiği bir denetim çalışmasında, İngiltere'de uygulamaya konulan sağlık çalışanlarına yönelik şiddet ve saldırı ile mücadele konusunda çalışan ve kamuoyunun farkındalığını, bu davranışlar karşısında raporlama bilincini artırmaya yönelik "*Sıfır Tolerans Kampanyası*" ve sağlık hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarda söz konusu mücadele kapsamında sistem ve stratejik hedefler geliştirmeyi öngören "*Birlikte Çalışma Kampanyası*" uygulamalarına odaklanmıştır (NAO, 2003). NAO, bu denetim çalışmasında, İngiltere ulusal sağlık sisteminde hizmet sunan kurum, kuruluş ve işletmelerde sağlık çalışanlarına yönelik şiddet ve saldırının düzeyi ve etkisi, İngiltere Sağlık Bakanlığı ve sağlık hizmeti sunucularının çalışanları korumak üzere yapmış oldukları faaliyetlerin etkinliğini değerlendirmiştir. NAO'yu bu denetim çalışmasını yapmaya sevk eden nedenlere bakıldığında, kendisinin (NAO'nun) ve İngiltere Kamu Hesapları Komitesi'nin ulusal sağlık hizmetlerinde sağlık ve güvenlik temalı raporlarında şiddet ve saldırganlık dâhil işyeri vakalarının ülkenin sağlık sistemi üzerinde ciddi yüklerle yol açtığını gündeme getirmesi; İngiltere Suç Raporu 2000'nin hemşirelerin işle bağlantılı şiddet ve saldırganlığa maruz kalma olasılığının diğer çalışanlara göre dört kat daha fazla olduğunu göstermesi gibi faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır (NAO, 2003:1).

NAO'nun bu denetim kapsamında yaptığı survey çalışmaları; son iki yılda sağlık çalışanlarına yönelik rapor edilen şiddet ve saldırı vakalarında %13 artış olduğunu ortaya koymuştur. Bunun başlıca nedenlerinin; raporlama yapılması gerekliliğine dair çalışanlardaki farkındalık artışı, hastanelerin iş yükünün artması, özellikle bekleme zamanları ile ilgili olarak hasta beklentilerinde artış olması gibi faktörler olduğu anlaşılmıştır. Bu çalışmaya göre, hemşireler ile vatandaşlarla doğrudan etkileşimi olan diğer sağlık çalışanlarının (ambulans hizmetleri çalışanları, hastane acil çalışanları, akıl ve ruh sağlığı hastane ve kliniklerinde çalışanlar vb.) şiddet ve saldırı olayları ile karşılaşma riski daha yüksektir (NAO, 2003:2). Sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde doktorlar, yardımcı sağlık çalışanları ve destek personeli şiddet ve saldırganlıkla mücadele alanında yeterli eğitim alamamaktadır. Sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde uygulanan güvenlik tedbirleri (CCTV izleme kameraları, panik alarm sistemleri, güvenlik görevlisi bulundurma uygulaması vb.), farklı işyerlerinde farklı düzeylerde uygulanmakta ve bunların etkinlik düzeyleri tam

olarak bilinmemektedir (NAO, 2003:4). Şiddet ve saldırganlık fiillerinin raporlanma prosedürleri geliştirilmiş olmakla birlikte her beş vakadan ikisi hâlâ raporlanmamaktadır. Ayrıca, sağlık çalışanlarına yönelik işyeri şiddet ve saldırganlığının mali etkileri üzerinde yeterli veri bulunmamakla birlikte, işle bağlantılı kazaların maliyet tahminlerine dayalı olarak bu olayların yılda en az 69 milyon pound doğrudan maliyete yol açtığı tahmin edilmektedir (NAO, 2003a).

NAO, bu denetim çalışmasında sağlık çalışanlarının işyerinde şiddet ve saldırganlıktan korunması üzerine ülkede gelişmeler kaydedildiği; İngiltere Sağlık Bakanlığının şiddet ve saldırganlıkla mücadele için geliştirdiği sıfır tolerans kampanyasının personelin şiddet ve saldırganlığı raporlaması gerekliliği konusundaki farkındalığını artırmada ve sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin kabul edilmeyeceğine dair kamunun bilgilendirilmesinde başarılı olduğu sonucuna ulaşmıştır. NAO, bunun yanı sıra çalışanların bu tür davranışlardan korunabilmesi amacıyla; risk yönetimi, çalışanların eğitimi, şiddet vakalarının rapor edilmesi sonrası işleyen süreçlerin izlenmesi, sağlık sektöründeki şiddet olgusuyla mücadele açısından ilgili idareler arasında işbirliği gibi alanlarda çalışmaların yapılması gerektiğini de denetim raporunda vurgulamıştır (NAO, 2003a). NAO, denetimde ulaştığı tespit ve sonuçlar çerçevesinde sağlık sektöründe şiddet ve saldırganlığın düzeyi ve etkilerine ilişkin mevcut bilgileri geliştirme, personeli şiddet ve agresif saldırılara karşı daha güçlü şekilde korumaya odaklı denetim tavsiyeleri de geliştirmiştir (NAO, 2003:6).

NAO'nun bu denetim çalışmasının, kamu yönetimlerinde sağlık çalışanlarına yönelik işyeri şiddet davranışları ile mücadele edilmesinde işaret ettiği düşünülen iyi uygulama esaslarından bazıları şunlardır (NAO, 2003):

Sağlık işyerlerinde şiddetle mücadele konusu, sağlık sektöründe hizmet sunan bütün idare, kurum ve kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği, kaliteli çalışma yaşamını geliştirme stratejilerinin bir parçası olmalıdır. Bu çerçevede, ortak tanımlar üzerinden şiddet davranışını ve etkilerini azaltmaya yönelik hedefler ve göstergeler tarif edilip, uygun faaliyetlerle ulaşılmaya çalışılmalıdır.

Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet davranış riskleri, sağlık hizmeti sunan kurum ve kuruluşların risk yönetim uygulamalarında bir alt çalışma alanı olarak yerini almalıdır. Bütün çalışanlara, işyeri şiddetine maruz kalmaları durumunda şiddetle mücadele edebilmeleri açısından kapsayıcı ve yapılandırılmış eğitimler zamanında sağlanmalı, etkileri izlenmeli ve değerlendirilmelidir.

Kamu yönetimlerinde sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde yaşanan işyeri şiddet vakalarının raporlanması, tespit edilmesi ve kaydedilmesi için sistemler geliştirilmelidir. Bunun yanı sıra maruz kalınan vakaların raporlanmama nedenleri araştırılıp, raporlamayı teşvik edecek uygun çözümler bulunmalıdır.

Ulusal survey çalışmaları yapılarak sağlık çalışanlarının “işyerinde şiddet ve taşkınlık, bunlara ilişkin sağlanan destekle” ilgili algıları düzenli olarak ölçülmeli, ulaşılan sonuçlar yeni geliştirilecek politika ve yönetsel yaklaşımların belirlenmesinde değerlendirilmelidir.

Sağlık sisteminin yönetiminden sorumlu idareler, sağlık işyerlerinde şiddetle mücadelede kurumsal önceliklerin tayini ve bu alanlardaki muhtemel yatırım kararlarının gerekçelendirilmesi açısından bu davranışların maliyet ve etkilerinin tespit edilmesine yönelik rehberlik edici çalışmalar yapmalı, kamuoyu ve ilgili sağlık kurum ve kuruluşları ile paylaşmalıdır. Ayrıca, sağlık kurum ve kuruluşlarının işyeri şiddeti ile mücadele kapsamında geliştirdikleri iyi uygulamalar (güvenlik tedbirleri, fiziksel ortamların iyileştirilmesi gibi) sektörel farkındalığı teşvik açısından kamuoyu ile paylaşılmalıdır.

Kamuoyunun “sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde çalışanlara yönelik şiddet ve saldırıların kabul edilemez olduğu” bilincine sahip olmasını mümkün kılacak kamu bilinçlendirme kampanyaları uygulamaya konulmalı ve sürdürülmelidir.

**3.3.Yeni Güney Wales Denetim Ofisi (Audit Office of New South Wales/NSW),** Yeni Güney Wales Sağlık İdaresinin, yüksek talep gören hastane ortamlarında hemşirelerin ve mesleğe yeni başlamış doktorların sağlık, güvenlik ve esenliğinin yönetilmesi konusundaki etkinliğini değerlendiren bir denetim çalışması gerçekleştirmiştir (NSW, 2020). 2019 yılı Ağustos ayında başlatılan bu denetim çalışması, Ocak-Ağustos 2020 arası COVID-19'a hazırlık ve karşılık verme döneminde aynı konuda yapılan çalışmaları da denetim kapsamına almıştır. Denetim çalışması; sağlık çalışanlarının özellikle çok talep gören hastane ortamlarında fiziksel ve psikolojik açıdan sağlık ve

güvenlik riskleri ile karşı karşıya olmaları, çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyen fiziksel vakalarda artış olması gibi nedenlerle yapılmıştır (NSW, 2020:4). Denetim çalışması ile yapılan tespitlerden bazıları şunlardır:

- Özellikle psikiyatri üniteleri ve hastane acili gibi birimlerde çalışan sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen çok sayıda olay yaşanmaktadır. Ayrıca hastane vaka yönetim sistemleri, bu davranışlara maruz kalan çalışanların buralarda aynı zamanda yoğun iş yükü olması nedeniyle, personelin hızlı şekilde raporlama yapmasına elverişli değildir ve sistem modifikasyonuna ihtiyaç duymaktadır (NSW, 2020: 7).
- İşyeri şiddeti ile mücadele açısından, hastanelerde tedavi gören hastalara hatalı sağlık hizmeti sunumuna yol açabilen sağlık ve güvenlik risk faktörlerinin dayandığı nedenler de (yönetişim eksikliği, insan kaynakları yönetim sorunları, çevresel faktörler vb.) araştırılmalı, bunların sonuçlarından da yararlanılmalıdır (NSW, 2020: 8).
- Hastanelerde, sağlık ve güvenlik risklerine karşılık vermede uygulanan yaklaşımlar arasında farklılıklar olabilmekte, bu nedenle iyi uygulamalara yönelik araştırma, düşünce ve tespitlerin bütün sağlık hizmeti sunucuları ve diğer ilgili paydaşlarla paylaşılması gerekmektedir (NSW, 2020: 11).
- Sağlık ve güvenlik riski ile karşılaşma sonrası sağlık çalışanına sunulan görüşme, tavsiyede bulunma, eğitim verme vb. destek faaliyetlerinin uygulanmasında kurumlar arasında farklılıklar vardır (NSW, 2020: 12).
- Sağlık hizmeti sunumunda işyeri sağlık ve güvenlik politikaları anlaşılır şekilde kurumların intranet ve web sayfasında yer almadığından, çalışanlar tarafından işyeri sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen davranışların raporlanması konusunda da rol ve sorumluluklar tam olarak bilinmemektedir (NSW, 2020: 17).
- Sağlık çalışanlarına pandemi planları ve bunların gerektirdiği konulara ilişkin yeterli eğitimler sağlanamamıştır (NSW, 2020: 23).

NSW Denetim Ofisinin bu denetim çalışması, kamu yönetimlerinde sağlık hizmetlerinin sunumu ile ilgili geliştirilecek risk yönetim stratejilerinin “çalışan sağlık ve güvenliğinin yönetimi” alanını da kapsayacak şekilde tasarlanması ve uygulanması gerekliliğine işaret etmektedir. Sağlık sisteminin yönetiminden sorumlu idareler tarafından, kamuda uygulanan risk yönetim yaklaşımlarına dair iyi uygulama örnekleri farkındalığı ve uygulama birliğini sağlamak üzere ilgili paydaşlarla paylaşılmalı; kaynakların etkin şekilde yönetilmesi açısından vaka bildirim sistemlerinin etkinliğini artırmaya yönelik araştırma, geliştirme ve rehberlik çalışmaları yapılmalıdır. Sağlık hizmetleri sunulan işyerlerinde işyeri şiddeti de dâhil çalışan sağlığı ve güvenliğini riske atabilecek davranışların kurumsal yönetimine dair çalışan algılarının ölçülmesi yöneticilere bu alanda başarılı performans sergilenmesi için gerekli yönetim ipuçlarını da sağlayacaktır. Ayrıca, pandemi gibi olağanüstü dönemlerde çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunması alanında öğrenilen kurumsal derslerin eğitimler aracılığıyla çalışanların ortak bilincine aktarılması, kurum politikalarının bu bağlamda gözden geçirilerek güncellenmesi de sağlıklı ve güvenilir bir işyeri oluşturma kültürünün gelişimine katkı sunacaktır.

**3.4. Viktorya Genel Denetim Ofisi (Victorian Auditor-General's Office/VAGO), 2014 yılında başladığı bir denetim çalışmasında, mevcut sağlık sisteminin sağlık çalışanlarını mesleki yaşamlarında karşılaşılabilecekleri şiddet riskleri ve vakalarından yeterince koruyup korumadığını değerlendirmiştir (VAGO, 2015). Denetim çalışmasının kapsamına; Viktorya sağlık sisteminin yöneticisi olarak Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bakanlığı (DHHS), mesleki sağlık ve güvenlik alanındaki düzenleyicilik rolü nedeniyle İş Güvenliği İdaresi (WorkSafe), çalışanlarını korumak üzere işveren olarak işyeri şiddet riskini yönetme rolü nedeniyle Viktorya Ambülans İdaresi (AV) ve belirli sağlık hizmeti sunucuları (hastaneler) dâhil edilmiştir (VAGO, 2015:7). Denetim çalışmasının ortaya koyduğu tespitlerden bazıları şunlardır:**

- Maruz kalınan işyeri şiddet vakalarına ilişkin gerekli bütün bildirimlerin yapılmamış olması, sağlık kurumlarında işyeri şiddeti ile ilgili verilerin yeterli kalitede ve karşılaştırmaya elverişli olmaması gibi nedenlerle Viktorya eyaletinde işyeri şiddet vakalarının boyutu tam olarak bilinmemektedir. (VAGO, 2015: xi).
- İşyeri şiddet vakalarının az bildirilme nedenleri arasında; çalışanların bu davranışları hastaların klinik şartlarından kaynaklı görmeleri nedeniyle onlara acımaları, ortaya çıkan şiddet davranışını “yapılan işin kaçınılmaz parçası” olarak görmeleri, vaka raporlama sisteminin hantallığı, raporlama zamanının

nöbet/mesai sonrası yapılma gerekliliği, bilgisayara sınırlı erişim gibi lojistik engeller, yönetimin sadece çok ciddi vakalara ilgi gösterdiği algısı yer almaktadır.

- Sağlık kurumları ve AV'nin işyeri şiddet vakalarını soruşturma politikaları olmakla birlikte, bunların nasıl yapılması gerektiğine ilişkin eğitim ve rehberlik desteğine ihtiyaç vardır (VAGO, 2015: xii).
- Denetlenen kurumlarda işyeri şiddetini önlemek ve yönetmek üzere; politika ve prosedürlerin geliştirilmesi, gerçek veya potansiyel şiddet/saldırı vakasına karşılık vermek üzere Gri Kod uygulaması, mağdur çalışana uzman desteği sağlanması, kliniksel davranış değerlendirmesi ve yönetim planları, eğitim programları, şiddeti azaltıcı fiziksel ortam değişiklikleri gibi uygulamalar vardır.
- Denetlenen sağlık kurumları ve AV, güvenlik kameraları, şiddet davranışı alarmı, giriş noktalarının kontrolü, resepsiyon odalarının yeniden tasarımı gibi çalışma ortamını geliştirici çalışmalar yapmıştır. Ancak bunlar, rutin ve düzenli şekilde fiziksel ortam denetimleri uyarınca yapılmamaktadır (VAGO, 2015: xiii).
- Denetlenen kurumlar, işyeri şiddeti nedeniyle uzun süreli yaralanmaya maruz kalma sonrasında çalışana işyerine geri dönmesi için gerekli desteği “çalışan yardım programları ve destek programları” aracılığıyla etkin şekilde sağlamaktadır (VAGO, 2015: xiv).

Bu denetim çalışmasının işaret ettiği iyi yönetim uygulamalarından bazılarının şunlar olduğu düşünülmektedir: Kamu yönetimlerinde sağlık sisteminin yönetiminden sorumlu idareler, işyeri şiddetini önlemek ve yönetmek üzere, vakaları önleyici, tespit edici, sonuca bağlayıcı yapı, süreç, sistem ve iyi uygulama gerekliliklerini tarif etmelidir. Kamu politikalarının tarif edilmesi, gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılmış olması tek başına işyeri şiddeti olgusu ile mücadelede yeterli olmayacağından, bunların işyerlerinde uygulamaya nasıl yansıtıldığına izlenmesi ve değerlendirilmesi, gerekli eğitim ve rehberlik faaliyetlerinin yerine getirilmesi kritik önem taşımaktadır.

Sağlık işyerlerinde şiddet olgusu ile mücadele edilmesi, bu alanda yaşanan olaylara ilişkin verilerin etkin şekilde yönetilmesini de gerektirmektedir. Bu nedenle, sürekli gelişim amacıyla kaliteli veri toplama, analiz etme ve raporlama konusunda bütün kurum ve kuruluşlarda uygulama birliğinin sağlanması, kurumlar arası işbirliği çalışmalarının sürdürülmesi önem taşımaktadır. Söz konusu verilerin işyeri şiddetine ilişkin yapılmış bildirimlere dayalı olacağı düşünüldüğünde, sağlıklı bilgi elde edilmesi ve doğru kontrol tedbirlerinin geliştirilebilmesi açısından çalışanların bildirimde bulunmamasına yol açan faktörlerin de araştırılıp çözümler geliştirilmesi elzemdir. Öte yandan sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde şiddet davranışları ile mücadele açısından, uygulanan tedbirlerin etkinliği düzenli olarak değerlendirmeye tabi olmalıdır. Bunların yanı sıra sağlık işyerlerinde şiddetle mücadele edilmesinin kültürel boyutunun olduğu da hatırdan çıkarılmamalıdır. Bu nedenle, sağlık işyerlerinde çalışma iklimini şekillendiren amillerin neler olduğu üzerinde durularak liderlik, rehberlik, ikilem ve sorunları tartışmaya açık kurum kültürü, adil işleyen yönetim uygulamaları vb. alanlarda çalışan algısını güçlendiren yaklaşımlar sergilenmelidir.

**3.5. ABD Yönetim Hesap Verebilirlik Ofisi (US Government Accountability Office/GAO), bir denetim çalışmasında, sağlık hizmetlerinin sunulduğu tesislerde ortaya çıkan işyeri şiddet davranışlarının düzeyi ile ABD çalışanlarının sağlık ve güvenliğini koruma alanında rol ve sorumluluk sahibi olan Mesleki Güvenlik ve Sağlık İdaresinin (OSHA) bu tür davranışlara karşılık vermek üzere yapmış olduğu çalışmaları değerlendirmiştir (GAO, 2016). İşyeri şiddeti konusunun ABD’de yaklaşık 15 milyon sağlık çalışanı için ciddi bir endişe kaynağı olması, Kongre’nin GAO’dan, OSHA’nın sağlık hizmetlerinde işyeri şiddetine karşılık vermek üzere yaptığı çalışmaları gözden geçirmesini talep etmesi bu denetim çalışmasının yapılma nedenleri arasında yer almaktadır (GAO, 2016:1). GAO’nun Ağustos 2014-Mart 2016 dönemleri arasında gerçekleştirdiği bu denetim çalışması ile yapmış olduğu tespitlerden bazıları şunlardır (GAO, 2016:1):**

- İncelenen federal veri setlerine göre, sağlık hizmetlerinin sunulduğu tesislerde çalışanlar, genel çalışanlara kıyasla daha yüksek oranda “ölümcül olmayan yaralanmalarla” sonuçlanan işyeri şiddetine maruz kalmaktadır.
- İşyeri şiddetinin yol açtığı problemler ve buna bağlı maliyetin boyutu, bu tür vakaların düzenli raporlanmaması ve bu konuda yeterli araştırma çalışmalarının yapılmaması vb. nedenlerle bilinmemektedir.
- Çalışma Bakanlığına (Department of Labor) bağlı OSHA İdaresi, sağlık tesislerinde yaşanabilecek işyeri şiddeti ile başa çıkabilmeleri için sağlık hizmeti sunan işverenlere sağladığı eğitim ve benzeri destek faaliyetlerini artırmıştır. Ancak sağlık işyerlerinde şiddetle mücadele açısından OSHA’nın teftiş faaliyetlerinin etkinliğini artıracak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.



GAO'nun bu denetim çalışması; kamu kaynaklarının etkin şekilde yönetilmesi ve işyeri şiddeti ile başarılı şekilde mücadele edilebilmesi açısından problemin büyüklüğünün ve yol açtığı mali, sosyal, mesleki vb. etkilerin anlaşılması gerekliliğine dikkatleri çekmektedir. Dolayısıyla çalışan sağlığı ve güvenliğini korumada uygulanacak yönetsel yaklaşımın ve gerekli kaynakların içerik ve düzeyini belirlemek üzere sağlık sektöründe yaşanan işyeri şiddeti olgusunu tüm boyutlarıyla anlamaya ve değerlendirmeye yönelik araştırma, inceleme ve değerlendirme çalışmalarına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda kamuda sağlık sistemine, bu çalışma özelinde sağlık işyerlerinde çalışan sağlığı ve güvenliği alanında yapılmış araştırma, inceleme ve değerlendirme çalışmalarına ihtiyaç duyulması tabiidir. Bu tür çalışmaların hem teşvik edilmesi, hem de bu çalışmalardan elde edilecek sonuçların kamu politikalarının gözden geçirilmesi, ulusal stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi çalışmalarında girdi olarak değerlendirilmesi doğru kararlara ulaşılması açısından önemli olacaktır.

GAO'nun yaptığı bu denetim çalışmasının işaret ettiği bir diğer husus ise, merkezi ve yerel düzeyde sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddet riskini azaltmaya yönelik faaliyetlerin düzenli olarak gözden geçirilip etkinliğini güvenceye almak üzere değerlendirmeler yapılması gerekliliğidir. Bunun yanı sıra denetim çalışması, sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddet riski ve işyeri vakalarının tespit edilmesi ve sonuçlandırılması konusunda da iyi uygulama esaslarına işaret etmektedir. Buna göre, sağlık hizmetlerinin sunulduğu işyerlerinde teftiş yapan müfettişlere, işyeri şiddetine ilişkin delil toplama, soruşturma yapma ve konuları yargıya intikal ettirme (citations), bu süreçler boyunca şiddetten uzak kalma konularında rehberlik edici çalışmaların da yerine getirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, işyeri şiddeti riski ve vakalarına ilişkin yapılacak teftiş ve denetimler sonucu geliştirilen denetim önerilerinin karşılanıp karşılanmadığı da izleme faaliyetleriyle güvence altına alınmalıdır.

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Topluma şifa hizmeti sunmakla görevli sağlık çalışanlarına yönelik şiddet davranışları, sebebi ve kaynağı ne olursa olsun kabul edilebilir bir davranış değildir ve etik dışıdır. Sağlık hizmeti sunulan işyerlerinde maruz kalınabilen işyeri şiddet davranışları insanlık onuru ile bağdaşmadığı gibi, karşılaşılan/algılanan sorunun çözüm yolu da değildir.

Sağlık hizmeti sunumunda yaşanabilen işyeri şiddet vakaları, sağlık hizmetlerinin sektöre uğraması, ülkelerin sağlık işgücünde kayıpların yaşanması, mevcut sağlık giderlerine yenilerinin eklenmesi gibi pek çok olumsuz etki ve sonuca yol açabilmektedir. İşyeri şiddeti ile mücadele, parlamentodan hükümete, vatandaştan, sivil toplum kuruluşlarına pek çok kesimin gayretini gerektirmektedir. Devletin, hem hastanın hem de sağlık hizmeti sunan çalışanın işyeri sağlık ve güvenliğini korumak üzere geliştireceği politikaların başarılı şekilde uygulanmasında YDK'lar da önemli bir işlev üstlenmektedir. Yukarıda örnekleri verilen denetim faaliyetleri, YDK'ların kamu yönetimlerinde sağlık alanında işyeri şiddeti ile mücadele konusunu bir denetim çalışma alanı olarak seçebildiklerini ve bu kurumların denetim tespit, sonuç ve tavsiyeleriyle karar alıcı ve uygulayıcılara önemli bir rehberlik hizmeti sunduklarını göstermektedir.

Sağlık hizmeti sunumunda iyi uygulama esaslarına da işaret eden bu denetim çalışmalarından hareketle, her kamu yönetiminde sağlık alanında işyeri şiddeti ile mücadelenin kurumsallaşması açısından aşağıdaki hususların dikkate alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir:

- Sağlık sistemi yöneticileri, işyeri şiddeti ile mücadele konusunu kamuda stratejik önceliklerden biri hâline getirmelidir. Bu doğrultuda sürdürülebilir amaç, hedef ve göstergeler geliştirmelidir.
- İşyeri şiddeti ile mücadele açısından hukuki düzenleme ihtiyaçları karşılanmalı, kamu genelinde ve işyerleri özelinde rol ve sorumluluklar, gerekli yapı, politika ve prosedürler tarif edilmeli ve duyurulmalıdır.
- Kamuda işyeri şiddeti probleminin doğru şekilde anlaşılabilmesi açısından gerekli veri ve bilgi yönetim sistemlerine sahip olunmalı; stratejik önceliklerin belirlenmesinde bu sistemlerin sağladığı veri ve bilgilerden yararlanılmalı; bu sistemleri yöneten kurum ve kuruluşlar arasında gerekli işbirliği ve koordinasyon sağlanmalıdır.
- Sağlık hizmet sunan kurum ve kuruluşlarda iç kontrol ve risk yönetimi anlayışı güçlendirilerek işyeri şiddeti riskine duyarlı organizasyon kültürü geliştirilmelidir.
- Sağlık çalışanlarına, işyeri şiddet davranış riskini azaltmak ve yönetmek üzere ihtiyaç analizlerine dayalı yapılandırılmış eğitimler sağlanmalıdır.

- İşyeri şiddetinden uzak kurum kültürü açısından çalışanların ve vatandaşların algıları ve beklentileri düzenli olarak tespit edilmeli, sonuçlarından politika ve yönetim yaklaşımı güncelleme aşamalarında yararlanılmalıdır.
- İşyeri şiddet vakalarının muhtemel raporlanmama nedenleri üzerinde durulmalı, bu nedenlerin azaltılması için gerekli tedbirler alınmalı ve personelin işyeri şiddeti karşısında raporlama yapma yükümlülükleri teşvik edilmelidir.
- Sağlık hizmeti sunulan işyerlerindeki fiziksel ve teknolojik imkânların çalışan sağlığı ve güvenliğini güvenceye alma düzeyleri düzenli olarak gözden geçirilmelidir.
- İşyeri şiddeti ile mücadele açısından iyi uygulama örnekleri paydaşlar ile paylaşılmalıdır.
- Gerçekleşmesi durumunda işyeri şiddetinin raporlanmasını teşvik edebilmek üzere mevcut ihbar ve şikâyet başvuruları/bildirimleri zamanında ve adil şekilde sonuçlandırılmalıdır.
- Vatandaşları işyeri şiddeti, olumsuz etki ve sonuçları hakkında bilinçlendirmek üzere, işyeri şiddetinin toplumca kabul edilemez olduğuna yönelik sürdürülebilir kampanyalar düzenlenmelidir.
- Sağlık sistemi yöneticileri ile sağlık hizmeti sunucuları; işyeri şiddetini önleme, tespit etme ve sonuçlandırmaya, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamaya yönelik yöntem, araç ve uygulamalarını düzenli olarak gözden geçirmeli ve etkinlik düzeylerini değerlendirmelidir.

YDK'lar, kamuda sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesi kapsamında yaptıkları denetim çalışmaları ile bu alanda parlamentoların doğru bilgi ihtiyacını karşılamakta, kamu yönetimlerinde şeffaflık ve hesap verebilirliği sağlamaktadır. Bu alanda yapılacak denetimlerin sonucunda işyerinde çalışan sağlığı ve güvenliği açısından mevzuatın doğru şekilde uygulanması, varsa mevzuat boşluğunun giderilmesi teşvik edilmektedir. YDK'ların bu alandaki denetim faaliyetleri aracılığıyla; yetkili idarelerin, kurum ve kuruluşların işyerinde çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunması ve gözetilmesi alanında yönetim kapasitelerinin güçlendirilmesi, faaliyetlerinin amaç ve hedeflere uygunluğunun değerlendirilmesi, iş süreçlerinin iyileştirilmesi, iç kontrol sistemlerinin güçlendirilmesi, yönetici ve çalışan farkındalığının artırılması gibi pek çok kazanımlar da sağlanmış olmaktadır.

Bu çalışmada, literatürde bugüne kadar ele alınmamış olması nedeniyle sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti ile mücadelenin yönetilmesi konusuna yüksek denetim kurumlarının penceresinden bakılmıştır. Yüksek denetim kurumlarının bu alanlardaki denetim çalışmalarıyla ortaya koyacakları denetim tavsiyeleri, hükümetler, karar alıcılar ve idareler açısından geliştirecekleri politika ve yönetim yaklaşımlarının kapsam ve içeriğini, başarılı uygulama gerekliliklerini doğru şekilde belirlemelerinde önemli bir rehberlik desteği sağlamış olacaktır. Yüksek denetim kurumlarının bu alandaki çalışmaları, bu çalışmaları yapmak isteyen iç denetim birimleri ve diğer yüksek denetim kurumlarına denetimler için seçilecek konuların tayininde, izlenecek metodolojinin, uygulanacak yöntem ve yaklaşımın belirlenmesinde önemli referans kaynak olacaktır. Toplumun gündeminde olan konuları parlamento, hükümet ve kamu idarelerinin de gündemine taşıma yetki ve imkânları olan YDK'ların sağlık hizmeti sunumunda işyeri şiddeti ile mücadeleye odaklı denetim çalışmalarının insanın yaşatılması ve dolayısıyla devletin yaşatılmasında önemli bir işlev üstlendikleri unutulmamalıdır.

Yazarların Katkı Düzeyleri: Birinci Yazar %100.

Etik Komisyon Onayı: Çalışmada etik komisyon onayı gerekmemektedir.

Finansal Destek: Çalışmada finansal destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmada potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKLAR

AKSOY, M. (2022). Kamu Mali Yönetiminde Mali Saydamlık ve Hesap Verebilirliğin Sağlanmasında Sayıştay Raporlarının Etkinlik Düzeyi. *International Journal of Public Finance*, 7(1): 181-210



- AKYEL, R. Köse, H.Ö (2011). Kamu Mali Yönetiminde İyi Yönetişim İçin Sayıştayların İletişim Kapasitesinin Güçlendirilmesinin Önemi. *Sayıştay Dergisi*, 82: 3-21, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1713757>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- AL B., Zengin S., Deryal Y., Gökçen C., Yılmaz D.A., Yıldırım C. (2012). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Artan Şiddet. *The Journal of Academic Emergency Medicine* 11: 115-24.
- BOZ B, Acar K, Ergin A, Erdur B, Kurtulus A, Turkcuer I, Ergin N. (2006). Violence toward health care workers in emergency departments in Denizli, Turkey. *Advances in Therapy*. 23(2):364-369. doi: 10.1007/BF02850142. PMID: 16751169.
- COOPER, C.L. ve Swanson, N. (2002). Workplace violence in the health sector-State of the Art. [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvstateart.pdf?sfvrsn=36aae706\\_2](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvstateart.pdf?sfvrsn=36aae706_2), (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- GAO (2016). Workplace Safety And Health- Additional Efforts Needed to Help Protect Health Care Workers from Workplace Violence, <https://www.gao.gov/assets/gao-16-11.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- ICN, (2007). Guidelines on coping with violence in the workplace. [https://static1.squarespace.com/static/579770cd197aea84455d6908/t/57d86302d1758e16f4e0f072/1473798914990/guideline\\_violence.pdf](https://static1.squarespace.com/static/579770cd197aea84455d6908/t/57d86302d1758e16f4e0f072/1473798914990/guideline_violence.pdf), (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- ILO. (2022). Violence and harassment at work: A practical guide for employers. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_857915.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf), (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- INTOSAI-P 12 (2023). The Value and Benefits of Supreme Audit Institutions – making a difference to the lives of citizens, <https://www.issai.org/pronouncements/intosai-p-12-the-value-and-benefits-of-supreme-audit-institutions-making-a-difference-to-the-lives-of-citizens/> (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- ISSAI 100 (2023). Fundamental Principles of Public-Sector Auditing, <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-100-Fundamental-Principles-of-Public-Sector-Auditing-1.pdf> (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- KİNGMA, M. (2001). Workplace violence in the healthsector: a problem of epidemic proportion. *International Nursing Review* (48, 3) <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1046/j.1466-7657.2001.00094.x>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- KÖSE, H.Ö (2013). Kamu Harcamalarında Etkinlik Arayışı Ve Performans Denetiminin Gelişimi. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, Sayı: 48, [https://www.researchgate.net/publication/282779090\\_Kamu\\_Harcamalarinda\\_Etkinlik\\_Arayisi\\_ve\\_Performans\\_Denetiminin\\_Gelisimi\\_Quest\\_of\\_Effectiveness\\_in\\_Public\\_Expenditures\\_and\\_Development\\_of\\_Performance\\_Auditing](https://www.researchgate.net/publication/282779090_Kamu_Harcamalarinda_Etkinlik_Arayisi_ve_Performans_Denetiminin_Gelisimi_Quest_of_Effectiveness_in_Public_Expenditures_and_Development_of_Performance_Auditing), (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- LİU J, Gan Y, Jiang H, Li L, Dwyer R, Lu K, Yan S, Sampson O, Xu H, Wang C, Zhu Y, Chang Y, Yang Y, Yang T, Chen Y, Song F, Lu Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2019 Dec; 76(12):927-937. doi: 10.1136/oemed-2019-105849. Epub 2019 Oct 13. PMID: 31611310. (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- NAO (2003). A Safer Place to Work-Protecting NHS Hospital and Ambulance Staff from Violence and Aggression. <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20170207052351/https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2003/03/0203527.pdf> (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- NAO (2003a). Report-Value for Money A Safer Place to Work-Protecting NHS Hospital and Ambulance Staff from Violence and Aggression., <https://www.nao.org.uk/reports/a-safer-place-to-work-protecting-nhs-hospital-and-ambulance-staff-from-violence-and-aggression/> (Erişim Tarihi: 29.09.2023)
- NIOSH (2002). Violence, Occupational Hazards in Hospitals. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-101/pdfs/2002-101.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)

- NSW (2020). Managing the health, safety and wellbeing of nurses and junior doctors in high demand hospital environments, <https://www.audit.nsw.gov.au/sites/default/files/documents/FINAL%20Managing%20the%20health%2C%20safety%20and%20wellbeing%20of%20nurses%20and%20j.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- ÖZLÜ, T. (2023). Sağlıkta Şiddet: Nedenleri, Çözüm Önerileri. [http://www.asyod.org/files/sunumlar/saglikta\\_siddet/05102016140126.pdf](http://www.asyod.org/files/sunumlar/saglikta_siddet/05102016140126.pdf), (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- RAMZİ, Z.S, Fatah, P.W, Dalvandi, A. (2022). Prevalence of Workplace Violence Against Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13: 1-8
- RİCHARDS, J. (2003). Management of Workplace Violence Victims. [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvmanagementvictimspaper.pdf?sfvrsn=7c9b3992\\_2](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/documents/violence-against-health-workers/wvmanagementvictimspaper.pdf?sfvrsn=7c9b3992_2), (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- RUBENSTEİN, L. (2022). Letter from the Chair. *Ignoring Red Lines Violence Against Health Care in Conflict 2022, Safeguarding Health in Conflict Coalition*: 1-115, <https://reliefweb.int/report/ukraine/ignoring-red-lines-violence-against-health-care-conflict-2022>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- SAĞLIK BAKANLIĞI (2022). 2019-2023 Stratejik Planı Güncellenmiş Versiyon. <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/35748/0/tc-saglik-bakanligi-2019-2023-stratejik-planiguncellenmis-versiyonupdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- SAĞLIK BAKANLIĞI (2023). 2022 Faaliyet Raporu. <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/45199/0/2022-faaliyet-raporupdf.pdf>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- SHGM (2023). Güncel Standartlar. <https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/TR-52460/guncel-standartlar.html>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- ŞAHİN B., Gaygısız Ş., Balcı F. M., Öztürk D., Sönmez M. B., Kavalcı C. (2011). Yardımcı Acil Sağlık Personeline Yönelik Şiddet. *Türkiye Acil Tıp Dergisi* 11(3):110-114.
- TDK. (2023). Şiddet. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- WHO (2002). *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. <https://www.who.int/publications/i/item/9221134466> (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- WHO (2002a). *World report on violence and health*. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615\\_eng.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf), (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- WHO (2023). Preventing violence against health workers. <https://www.who.int/activities/preventing-violence-against-health-workers> (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- WHO (2023a). Violence and harassment. <https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector/violence-harassment>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- WORLD Health Assembly, 49. (1996). Prevention of violence: public health priority. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/179463>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- VURAL F., Çiftçi S., Fil Ş., Dura A. ve Vural B. (2013) Bir Devlet Hastanesinde Acil Servis Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Şiddetin Rapor Edilme Sıklığı. *Türk Aile Hekimliği Dergisi* 17(4):147-152.
- VAGO (2016). Bullying and Harassment in the Health Sector. <https://www.audit.vic.gov.au/sites/default/files/20160323-Bullying.pdf?>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)
- VAGO (2015). Occupational Violence Against Healthcare Workers. <https://www.audit.vic.gov.au/sites/default/files/2017-07/20150506-Occ-Violence.pdf?>, (Erişim Tarihi: 18.07.2023)

## İKLİM KRİZİNİN GÖLGESİ ALTINDA AVRUPA YEŞİL MUTABAKATI VE TÜRKİYE'Yİ BEKLEYEN ZORLUKLAR\*

The European Green Deal and the Challenges Awaiting Türkiye Under the Shadow of the Climate Crisis

Füsun ÖZERDEM<sup>1</sup>

### ÖZ

İklim krizi gölgesi altında çevreyi daha çok korumayı hedeflerken ekonomik büyümesini de aynı oranda korumak isteyen Avrupa Birliği, 2050 yılına kadar iklim açısından dünyanın ilk iklim nötr kıtası olmayı hedeflemektedir. Bu hedefe ulaşabilmenin yolu olarak da net sıfır sera gazı emisyonu ve kaynak kullanımı açısından da ayrıştırılmış bir ekonomik büyüme rotası olan Avrupa Yeşil Mutabakatı'nı göstermiştir. Dünyanın ikinci büyük ekonomisi olan Avrupa Birliği bu ekonomik büyümeyi sağlarken herkesi ve tüm alanları kapsamaya çalışmakta da kararlıdır. Bu bakımdan Mutabakat sadece ülkelerin karbondioksit (CO<sub>2</sub>) emisyonlarını nötralize etmeyi değil, aynı zamanda üretilen tüm ürünlerin doğaya zarar vermeyecek şekilde yeşillendirilmesini de amaçlamaktadır. Türkiye ise Ticaret Bakanlığı'nın yayımladığı Yeşil Mutabakat Eylem Planı ile Mutabakat belgesinin bir parçası olmak için önemli adımlar atmış olup ülkemizin daha sürdürülebilir, daha yeşil bir ekonomiye geçişini desteklemek için 9 kategoride 32 hedef ve 81 eylem planı oluşturmuştur. Türkiye'nin böylesi bir dönüşümün içinde yer alabilmesi için önemli altyapı yatırımları gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu yatırımlar, sadece daha yenilikçi bir ekonomiyi değil, aynı zamanda sürdürülebilir bir çevrede, doğa dostu bir üretimi ve toplumsal yaşamı da mümkün kılma potansiyeline sahip olacaktır. Bu çalışma, iklim krizi gölgesi altında Avrupa Yeşil Mutabakat nedir ve neden hazırlanmıştır sorularına cevap verdikten sonra, tam üyelik için adaylık statüsünü sürdüren Türkiye'nin, Mutabakat çerçevesinde belirlenen politika ve kriterlerle olan uyumunu araştırmaya çalışacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Avrupa Yeşil Mutabakatı, Yeşil Mutabakat Eylem Planı, Türkiye'nin Yeşil Mutabakata Uyumu

### ABSTRACT

Under the shadow of the climate crisis, the European Union aims to become the world's first climate-neutral continent by 2050, as it seeks to protect the environment more while maintaining its economic growth at the same rate. The way to achieve this goal is through the European Green Deal, a path to net zero greenhouse gas emissions and an economic growth path that is also disaggregated in terms of resource use. The European Union, the world's second largest economy, is determined to try to include everyone and all areas while ensuring this economic growth. In this regard, the Deal aims not only to neutralize the CO<sub>2</sub> emissions of countries, but also to green all products produced in a way that does not harm nature. Türkiye, on the other hand, has taken important steps to be a part of the Deal with the Green Deal Action Plan published by the Ministry of Trade and has established 32 targets and 81 action plans in 9 categories to support Türkiye's transition to a more sustainable and greener economy. Türkiye requires to make significant infrastructure investments, in order to take part in this profound transformation. These investments will have the potential to enable not only a more innovative economy, but also a nature-friendly production and social life in a sustainable environment. After answering the questions of what the European Green Deal is and why it was prepared under the shadow of the climate crisis, this study will try to investigate Türkiye's compliance with the policies and criteria set out in the framework of the Deal as a candidate for full membership.

**Keywords:** European Green Deal, Green Deal Action Plan, Türkiye's Compliance with the Green Deal

1. ORCID: 0000-0002-8204-8635

1. Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, fusunozerdem@mu.edu.tr

\* ÖZERDEM, F. (2024) "İklim Krizinin Gölgesi Altında Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Türkiye'yi Bekleyen Zorluklar" *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.31, s.51-65.

Makale Geliş Tarihi: 7 Ağustos 2023 Kabul Tarihi: 10 Ocak 2024

**EXTENDED ABSTRACT**

The phenomenon of global warming can be defined as the rising average temperatures measured in land, sea and air throughout the year, as a result of the greenhouse effect caused by the increase in the release of heat-trapping gases such as carbon dioxide into the atmosphere. The climate crisis caused by global warming constitutes perhaps the most vital agenda of international politics today. The overwhelming majority of scientists, especially climatologists, acknowledge that global warming is the direct cause of the climate change that we face today, and which now undeniably became an existential threat to the ecological system of our planet. European Union (EU) Commission, which plays a leading role in the fight against the climate change published and implemented The European Green Deal on 11 December 2019, with the aim of reaching net zero in greenhouse gas emissions by 2050 and implementing a sustainable growth strategy, that is not based on the exploitation of natural resources, but on circular economic models, founded upon reusing, repairing, recycling and refurbishing existing industrial products as long as possible. The goals and measures set forth by the agreement proves that the Commission, is dedicated to materialize this green transformation, while ensuring that no one or no field is left behind. This article is based on the thesis that the European Green Deal, which is expected to lead to radical changes in the global economic order, will also open a new page for EU-Türkiye relations. In this context, firstly, it will examine what the agreement means for the EU and the world economy and discuss the scope and objectives of the regulations to be implemented within the framework of the agreement. Here, the goals that the Commission set forth for land, air and marine transportation and logistics is analysed in detail, together with the measures it took for greater energy saving and efficiency, in related sectors such as housing and construction. After elaborating the content of the specific regulations determined by the agreement, its implications on employment opportunities and market shares are put under investigation. In the second part, the policy areas of the agreement will be discussed in the context of the EU climate law and the circular economy model that is framed by it. The possible consequences of these economic strategies and regulations on international relations and the EU's internal order and foreign policy priorities will also be discussed within this section. The third part, will examine what the agreement means in terms of EU-Türkiye relations. The risks and opportunities of the mentioned regulations in terms of Türkiye's trade relations with the EU and the membership process will be debated in this part, in addition to some policy proposals regarding what kind of guidelines should be followed in terms of these. The role of the Paris Agreement, which is of critical importance in this sense, and to which Türkiye is a party, in terms of Türkiye's sustainable development goals in the future, will be the subject of the fourth section, and the commitments and steps taken by Türkiye within the framework of this agreement from past to present will be briefly evaluated. The fifth and last part will be a general evaluation of the analyzes made in the previous sections, and after listing the topics of the action plan published by the Ministry of Trade, the article will be concluded by presenting various policy recommendations regarding the steps to be taken in this context. Türkiye has taken important steps to be a part of this Agreement through the newly released Green Deal Action Plan published by the Ministry of Trade, which includes 32 targets and 81 action plans in nine categories supporting the country's transition to a more sustainable and greener economy. Türkiye requires to make significant infrastructure investments, in order to take part in this profound transformation; however, if realized, these investments will not only enable a transition to a more innovative economy, but also render a nature-friendly production and social life possible in a sustainable environment.

**GİRİŞ**

Küresel ısınmaya bağlı iklim krizi, günümüzde uluslararası siyasetinin belki de en hayati gündemini oluşturan ekolojik bir problemdir. Tarımda kullanılan seranın kendi alanı içinde sıcak hava yaratmasına benzer şekilde, sera gazları atmosferde sıcaklığın yükselişine neden olmuş (Odabaş, 2018: 1566) ve sonucunda günümüzün en büyük problemlerinden biri olarak karşımıza çıkan iklim değişikliği (IPCC, 2021: 43; Kühne, 2019; Melidis ve Russel, 2020), bugün iklim bilimciler (klimatolog) başta olmak üzere, hemen hemen bütün uzmanların üzerinde mutabık olduğu varoluşsal bir mesele haline almıştır. Bunun üstesinden gelmek için oluşturulan Avrupa Yeşil Mutabakatı, iklim değişikliğiyle mücadelede öncü bir rol üstlenen Avrupa Birliği (AB) Komisyonu tarafından, 2050 yılına kadar sera gazı emisyonunda net sifıra ulaşmak<sup>1</sup>, kaynak kullanımından ayrıştırılmış bir ekonomik büyüme modelini hayata

<sup>1</sup> Net sıfır CO<sub>2</sub> emisyonu, insan faaliyetleri nedeniyle atmosfere yayılan CO<sub>2</sub> miktarının eşit olması durumunda ortaya çıkan bir durum olup belirli bir süre içerisinde insan faaliyetleri sonucu atmosferden uzaklaştırılan CO<sub>2</sub> miktarı anlamına gelmektedir (IPCC, 2021: 39).



geçirmek ve bu modelin dışında hiç kimseyi ve hiçbir alanı bırakmamak hedefiyle 11 Aralık 2019 tarihinde yayımlanarak hayata geçirilmiştir.

Bu makale, küresel iktisadi düzende köklü değişikliklere yol açması beklenen Avrupa Yeşil Mutabakatının, AB-Türkiye ilişkileri için de yeni bir sayfa açacağı tezi üzerine inşa edilmiştir. Bu kapsamda, önce Mutabakat belgesinin AB ve dünya ekonomisi için ne anlama geldiği incelenecek ve bu Belge çerçevesinde hayata geçirilecek düzenlemelerin kapsamı ve hedefleri masaya yatırılacaktır. İkinci bölümde, anlaşmanın politika alanları, AB iklim yasası ve bu yasa ile çerçevesi çizilen döngüsel ekonomi modeli bağlamında ele alınacaktır. Anlaşmanın AB-Türkiye ilişkileri açısından ne ifade ettiğinin inceleneceği üçüncü bölümde, bahse konu düzenlemelerin Türkiye'nin AB ile olan ticari ilişkileri ve üyelik süreci bakımından içerdiği riskler ve fırsatlar ele alınacak ve bunlarla ilgili ne gibi düzenlemelerin yapılması gerektiği tartışılacaktır. Bu anlamda kritik önem taşıyan ve Türkiye'nin de taraf olduğu Paris Anlaşması'nın, gelecekteki süreçte Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedefleri açısından nasıl bir rol oynayabileceği yine bu bölümün konusunu oluşturacak ve dünden bugüne bu anlaşma çerçevesinde Türkiye tarafından verilen taahhüt ve atılan adımlar kısaca değerlendirilecektir. Ticaret Bakanlığı tarafından yayımlanan eylem planının konu başlıklarının sıralandıktan sonra bu kapsamda atılacak adımlarla ilgili çeşitli politika önerileri sunularak makale sonuçlandırılacaktır.

### **Avrupa Yeşil Mutabakatının Hedefleri**

Avrupa Birliği (AB) belki de bugüne kadar okuduğu meydan okumalarının en büyüğünü 2050 yılına kadar iklim nötr kıta olma hedefiyle açıklamış olabilir ve bunun elbette AB için beraberinde birtakım maliyet ve zorluklar getireceği de aşikardır. Bu nedenle AB, 2030 yılına kadar iklim hedeflerine adil, uygun maliyetli ve rekabetçi bir şekilde ulaşılması için bir plan oluşturmuştur. Günümüzün en büyük ve en acil sorunu olan iklim krizi ile mücadele etmek için oluşturulan bu plan, aynı zamanda yeni bir ekonomik model inşa edebilmeleri için üye, aday ve komşu ülkelere büyük fırsatlar sağlamaktadır. AB tarafından 11 Aralık 2019 tarihinde açıklanan Avrupa Yeşil Mutabakatı, işte bu dönüşüm sürecinin yasal çerçevesini ve kısa, orta ve uzun dönemli hedeflerini belirlemektedir. Yeşil Mutabakat sanılanın aksine bir yasa değildir; bu aslında Avrupa'nın bugüne kadar verdiği en büyük karbonsuzlaşma taahhüdü olup altında da güçlendirilmiş bir siyasi hareket yer almaktadır (Ecer, Güner ve Çetin, 2021: 128). Bu harekete bağlılık sunan 27 üye ülke %55'lik bir oran ile emisyonları 2030 yılına kadar azaltma taahhüdü vermişlerdir. Bu oran da 1990 seviyesine göre saptanmıştır (European Commission, 2023a). 2050 yılına kadar net sıfır emisyonla ulaşabilmek için de AB'nin emisyonlarını 2040 yılına kadar 1990 seviyelerinin %90-95 altına indirmesinin hem uygulanabilir hem de adil olduğu ifade edilmektedir (The European Scientific Advisory Board on Climate Change, 2023). Bu durum yenilikçilik, yatırım ve girişimcilik için tarihi olanaklar sunmanın yanı sıra, emisyonları azaltmak, istihdam ve büyüme yaratmak, eşitsizlik ve enerji yoksulluğuyla mücadele etmek, enerjide dışa bağımlılığı azaltmak, Avrupalı şirketlerin rekabet gücünü arttırmak ve savunmasız vatandaşları destekleyerek insanların sağlık ve refahını iyileştirmek için de yeni fırsatlar hedeflemektedir.

Avrupa Yeşil Mutabakatı ile ortaya konulan 2050 yılına kadar ulaşılması hedeflenen net sıfır emisyon, Paris Anlaşması ile uyumlu, bilime dayalı sera gazı azaltım hedeflerinin tamamen tutturulması ve önemli oranda sera gazı azaltımının sağlanmasıdır. Ancak sürecin doğasından ya da başka sebeplerden dolayı hiçbir şekilde azaltılamayan emisyonlar için karşılık ödemek gerekmektedir. Net sıfır emisyon, üretilen sera gazı emisyonları ile atmosferden alınan sera gazı emisyonları arasında genel bir dengenin sağlanması olup sera gazı emisyonlarının mümkün olduğunca sıfıra yakın bir seviyeye indirilmesi ve kalan emisyonların örneğin okyanuslar ve ormanlar tarafından atmosferden yeniden emilmesi anlamına gelmektedir. Net sıfıra ulaşmak hiç de kolay değildir ancak ulaşmak için, örneğin bir işletmenin mümkün olan tüm karbon emisyonlarını ortadan kaldırması ve sonrasında kalan emisyonları değer zincirinin ötesinde bir azaltımla telafi etmesi gerekmektedir. Net sıfır emisyon ile bağlantılı ve Mutabakat belgesinde de vurgulanan diğer bir husus ise karbon nötr olma halidir. Karbon nötrlüğü, karbon yutaklarında atmosferden karbon salma ve karbon emme arasında bir dengeye sahip olmak anlamına gelmekte olup net sıfır emisyonla ulaşmak için, dünya çapındaki tüm sera gazı emisyonlarının karbon tutulmasıyla dengelenmesi gerekecektir. Karbon nötr olabilmek için, bir kişi veya kurumun saldırdığı sera gazlarının dengelenmesi salınan sera gazı miktarına eşdeğer sera gazı salımına engel olacak projelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Avrupa Yeşil Mutabakatının diğer kilit alanları şunları içermektedir: (1) Karbon fiyatlandırmasına odaklanan 2030 ve 2050 için iklim hedefi; (2) Temiz, uygun fiyatlı ve güvenli enerji; (3) Endüstriyel olarak temiz ve döngüsel bir ekonomi



stratejisi; (4) Sürdürülebilir ve akıllı hareketlilik; (5) Ortak Tarım Politikasının Yeşilleştirilmesi/“Tarladan Sofraya Stratejisi”; (6) Biyolojik çeşitliliğin korunması; (7) Sıfır kirlilik, toksik olmayan bir çevre arzusu; (8) Tüm AB politikalarında (ticaret ve dış politika dahil) sürdürülebilirliğin yaygınlaştırılması; (9) Küresel bir lider olarak AB’yi konumlandırma ve (10) Avrupa İklim Yasası.

Örneğin Avrupa Komisyonu, Mutabakatta, 2030 yılına kadar otomobillerden kaynaklanan emisyonlarda %55, kamyonetlerden kaynaklanan emisyonlarda %50 azaltma ve 2035 yılına kadar yeni otomobillerden kaynaklanan emisyonları sıfıra indirme gibi iddialı hedefler belirlemiştir (European Commission, 2021b). Emisyon salımı anlamında oldukça büyük bir değişimi hedeflemesi nedeniyle Mutabakat, üretilecek araçların sıfır ve düşük emisyonlu olmasını sağlamaya çalışmakta, vatandaşların araçlarını rahatlıkla şarj edebilmeleri için elektrikli şarj için her 60 kilometrede bir ve hidrojen yakıt ikmali için her 150 kilometrede bir (European Commission, 2021c) otopanlarda belli aralıklarla şarj ünitelerinin kurulması gibi konuları düşünmektedir. Ayrıca karayolu taşımacılığında kaynaklanan emisyonu azaltmak için daha temiz yakıt kullanımının teşvik edilmesinin yanında temiz teknolojilere yatırım yapılması (Öztürk, 2021: 55) da AB’nin öncelikleri arasında olup buna ilişkin takvim de 2026 yılında itibaren olacak şekilde sabitlenmiştir.

Avrupa Komisyonu’nun Mutabakat kapsamında getirdiği sınırlamalar elbette sadece karayolları ulaşımı ile sınırlı değildir. Bugüne kadar havacılık sektörü istisnadan yararlanmış olsa da Komisyon, bu sektör için de karbon fiyatlandırması önermekte, yakıt tedarikçilerinin 2025 yılından itibaren sürdürülebilir havacılık yakıtlarını gazyağı ile harmanlamaları gerektiğini belirterek havacılık sektörünü karbonsuzlaştırılmaya çalışmaktadır (European Commission, 2023c). Komisyon, denizcilik sektörü için de bazı tekliflerde bulunmuş olup ulaşım sektörüne dair yapılan tüm öneriler aslında ekonominin karbondan arındırılma çabasıdır. Bu kapsamda denizcilik sektöründe hava kalitesine zarar veren kirlenici yakıtları azaltılması hedefi (Öztürk, 2021: 55-56) karşımıza çıkmaktadır.

Bunlara ek olarak, binaların enerji verimliliğinin artırılması da diğer önemli bir husustur. AB ekonomiyi yeşil ekonomiye dönüştürürken yeni istihdam alanları da yaratmak istemektedir. Binalara dair enerji verimliliğinin artırılması için binaların yenilenmesi gerekecek olup bu da beraberinde yerel işgücüne olan talebin artışı getirecektir. Komisyon’un, 2030 yılına kadar 35 milyon binayı yenileme öngörüsü, inşaat sektöründe 160.000 ek yeşil iş yaratılması anlamı taşımaktadır (European Commission, 2020b). Komisyon tarafından yayımlanan Mutabakata göre, enerjiyi daha yenilenebilir ve daha verimli kullanmaları için, konutlara ek olarak kamu binalarının da yenilenmesi öngörülmektedir. Öyle ki, Mutabakat 2030 yılında binalarda yenilenebilir enerji payının en az %49 olması yönünde gösterge niteliğinde bir hedef koymasının yanında ısıtma ve soğutma için 2026’ya kadar ulusal düzeyde yılda %0,8 ve 2026’dan 2030’a kadar %1,1’lik bağlayıcı bir artış öngörmektedir (Council of the EU, 2023). Bu anlamda, evlerin ve binaların yenilenmesi, sadece aşırı sıcak veya soğuğa karşı binaları korumak suretiyle enerji tasarrufu sağlamayacaktır. Bu yenileme, sıfır ve düşük emisyonlu hareketliliğe erişim de sağlayacaktır (European Commission, 2021c).

2030 yılına kadar sera gazı emisyonlarının en az %55 oranında azaltılması hedefi, hayata geçirilmesi zor bir hedefdir. Bunun hayata geçebilmesi için Komisyon, yenilenebilir enerji kaynak payının %40’a çıkarılmasını planlamakta olup bununla birlikte daha yüksek yenilenebilir enerji payları ve daha fazla enerji verimliliği sağlamaya çalışmaktadır (Cifuentes-Faura, 2022: 1336). Bunun için AB, hidrojenin endüstride ve ulaşımda kullanımını teşvik etme amacındadır. Ancak yenilenebilir kaynakların kullanımı ne kadar arttırılırsa atırılırsın, esas ana konu enerji tüketimini azaltmaktır. Bu azaltmaya sadece endüstri sektörü değil tüketiciler de dahildir. Komisyon, 2030 yılına kadar enerji tüketiminde %36-39 oranında genel iyileşme sağlanmasını hedeflemektedir (European Commission, 2021a).

Tabii böylesine iddialı ve hızlı bir dönüşüm sürecinin sorunsuz bir şekilde ilerlemesi için özellikle iki nokta kritik öneme sahiptir. İlk olarak, enerji tüketimine yönelik vergi sisteminin adil ve süreci teşvik edecek bir şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Komisyon, ısınma ve ulaşım için asgari vergi oranlarını iklim hedefleri ile uyumlu hale getirmeyi teklif etmekte, ancak bu geçiş sürecinde hiç kimsenin süreç dışında kalmaması ve özellikle dezavantajlı grupların desteklenmesi için de yeni oluşturulacak bir Sosyal İklim Fonu önermektedir. Böyle bir Sosyal İklim Fonu’nun benimsenmesi, düşük karbonlu bir ekonomiye doğru adil bir geçişte bir kilometre taşı temsil etmekte olup eşitlik ve enerji yoksulluğu riski taşıyan AB vatandaşlarının desteklenerek, iklim krizinin toplumsal etkisinin ve savunmasız vatandaşlar üzerindeki maliyetinin en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Yukarıda bahsedilen hedeflere ulaşılabilmesi için ikinci olarak, Avrupa endüstrisinin ilgili sektörlerinin emisyonları azaltma

çabalarının, yurt dışından gelen haksız rekabet tarafından baltalanmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Komisyon, AB'nin kabul ettiği karbon fiyatlandırma mekanizmalarına sahip ülkelerdeki üreticileri dışarıda bırakarak 27 ülkeden oluşan bölgeye ithal edilen mallara atfedilen karbon emisyonlarının miktarını yansıtacak bir mekanizma önermektedir (Eur-Lex, 2021). Bir başka deyişle bu durum, AB'nin, karbon fiyatlandırma mekanizmasına sahip olmayıp AB bölgesine mallarını ihraç etmek isteyen ülkelere, malların sahip olduğu karbon oranı uyarınca ayrıca bir karbon emisyon fiyatlandırması yapması anlamına gelmektedir.

Tam da bu noktada, iklim değişikliğine karşı yürütülen mücadelenin sadece daha verimli ve yenilenebilir enerji teknolojilerini teşvik ederek ya da CO<sub>2</sub> salımını azaltacak kısıtlamalar getirerek yürütülemeyeceğinin altı bir kez daha kalın çizgilerle çizilmelidir. Ekopsikoloji alanında çalışan Elizabeth Bragg, “ya iklim değişikliğini bize ve dünyamıza bir ‘tehdit’ olmak yerine, insanlığın daha sürdürülebilir bir yaşama ve varoluş biçimine doğru ‘Büyük Dönüşü’nün ‘Müttefiki’ olarak kabul edersek?” (2015) diyerek doğanın iklim krizi ile mücadelede ne denli önemli bir müttefik olduğunu ifade etmektedir. Doğayı restore ederek ve biyoçeşitliliğin yeniden gelişmesini sağlayarak, karbon emilimi artırılabilir ve bu da fazla salımı depolamak için en hızlı ve en ucuz çözüm yoludur. Komisyon buna istinaden, Avrupa'nın ormanlarını, topraklarını, sulak alanlarını ve turbalıklarını restore etmeyi önermektedir. (European Commission, 2021b) Böylesi bir restorasyon, sadece CO<sub>2</sub> emilimini artırarak çevreyi iklim değişikliğine karşı daha dayanıklı hale getirmekle kalmayacak, aynı zamanda kaynakların döngüsel ve sürdürülebilir yönetimini kolaylaştırarak vatandaşların yaşam koşullarını da iyileştirecek, böylece bir yandan çevreyi korurken, diğer yandan kaliteli iş alanı ve sürdürülebilir enerji kaynakları sağlayacaktır.

Bu noktada, Avrupa Yeşil Mutabakatının sadece enerji üretiminde karbon emisyonunu azaltmak ile sınırlı bir dönüşümden ibaret olmadığı, bu çerçevede öngörülen ve döngüsel ekonomi olarak adlandırılan büyüme modelinin, organik tarımdan sürdürülebilir gıda değer zincirlerine kadar tüm üretim ve tüketim alışkanlıklarını kökünden değiştirecek kapsamlı bir ekonomik stratejiye işaret ettiğinin altı bir kez daha çizilmelidir. Örneğin, Birleşmiş Milletler'in iklim dairesi olarak da değerlendirilebilecek Environment Programme'in ortaya koyduğu hesaplamalara göre, bugün dünyamızda bulunan tatlı su kaynaklarının yaklaşık %70'i tarımsal faaliyetler için gerekli olan sulamayı karşılamak için kullanılmaktadır (UNEP, 2021). Günümüzde, sadece et üretimden kaynaklanan karbon dioksit emisyonunun, havacılık dahil tüm ulaştırma sektörlerinde üretilen toplam karbon salımından daha fazla olduğu göz önüne alındığında, 2050 yılında net sıfır karbon emisyonlu bir coğrafya olmayı hedefleyen AB'nin, iklim kriziyle olan mücadelesinde gıda endüstrisi ve tarım sektörünün ne denli kritik bir rol oynadığı daha iyi anlaşılacaktır.

Ancak en nihayetinde iklim krizi küresel bir olgudur ve bu yüzden de sadece uluslararası ortaklarla birlikte çalışarak çözüme kavuşturulabilir. AB üyesi olmayan, adaylık ve potansiyel adaylık statüsünde bulunmayan, AB'ye komşu ülkelerin içinde yer aldığı AB'nin Komşuluk, Kalkınma ve Uluslararası İş Birliği Aracının %30'u iklim hedeflerini desteklemekte ve dünyadaki kamu iklim finansmanının 1/3'ü AB ve Üye Devletlerinden gelmektedir (Clima South, 2021). Kısacası AB zaten halihazırda, iklim krizine karşı yürütülen mücadelede oldukça kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle bu arka plan göz önüne alındığında, Avrupa Yeşil Mutabakatının etkisinin sadece AB ülkeleri ile sınırlı kalmayacağını tahmin etmek de pek zor olmayacaktır. Mutabakat olumlu bir örnek oluşturarak büyük uluslararası ortakların da bu arenada olmaları için kendi hedef tarihlerini belirlemelerine yol açmıştır. Örneğin Çin ve Japonya Eylül 2020'de karbon nötr<sup>2</sup> olmak istediklerine dair hedef tarihlerini paylaşmışlar; Çin Devlet Başkanı Xi Jinping, Çin'in 2060 yılına kadar (Zhao, 2022), Japonya Başbakanı Yoshihide Suga, Japonya'nın 2050 yılına kadar (The New York Times, 2020) karbon-nötr olacaklarını ifade etmişlerdir. Komisyon'un belirlediği hedefler de göstermektedir ki, planlanan yeşil geçiş sürecinde AB'nin yenilenebilir enerji teknolojilerine yaptığı yatırımlar artarak devam edecek ve bunlarla dünyanın geri kalanına da fayda sağlayacak uzmanlık ve ürünler geliştirilmesi için çalışma ve araştırmalar yürütülecektir. Ayrıca, ulaşım sektöründe hedeflenen yeşil geçişin gerçekleşmesi, büyüyen bir küresel pazara hizmet edebilecek Avrupalı ulus-ötesi şirketlerin ortaya çıkmasına vesile olacaktır.

Yukarıda bahsedilen ve Mutabakatın öngördüğü bu yeşil dönüşüm, ulaşımda, binalarda, imalatta, enerjide ve restorasyon gibi sektörlerde çok çeşitli yeni net-sıfır teknolojilerin geliştirilmesini öngörmektedir. Ancak bu dönüşümü tek başına da yapamayacağını bilen AB, ortakları ile birlikte çalışarak tedarik zincirlerini çeşitlendirmeyi

<sup>2</sup> Karbon nötr, sadece karbondioksit (CO<sub>2</sub>) emisyonlarını kapsamaktadır ve atmosfere salınan CO<sub>2</sub> miktarı ile yutak alanların tuttuğu karbon miktarının birbirini dengelemesidir (2030 İklim Hedefi, 2023).

ve güçlendirmeyi istemekte ve bu gezegeni sürdürülebilir bir biçimde korumak isteyen herkesin yeşil dönüşümü destekleyerek rekabet ortamında kalmalarını tercih etmektedir (European Commission, 2023b). Dahası elektrikli arabaların tasarımından yenilenebilir elektrik üreten devasa güneş enerjisi çiftliklerinin işletilmesine kadar, yeşil ekonominin yeni iş alanlarını da beraberinde getireceği ifade edilmektedir (European Union, 2023).

Tabii bu noktada, bütün bu düzenlemelerin ne gibi bir siyasal-iktisadi bağlama oturduğunun daha iyi anlaşılması için AB'nin önümüzdeki dönemde endüstriyel kalkınma stratejisinin temel taşı oluşturan dögüsel ekonomi modelinin de derinlikli bir şekilde masaya yatırılması faydalı olacaktır. Bu nedenle, AB Yeşil Mutabakatının politika alanlarının dögüsel ekonomi kavramı çerçevesinde ele alınması önem arz etmektedir.

## 1. AB Yeşil Mutabakatının Politika Alanları

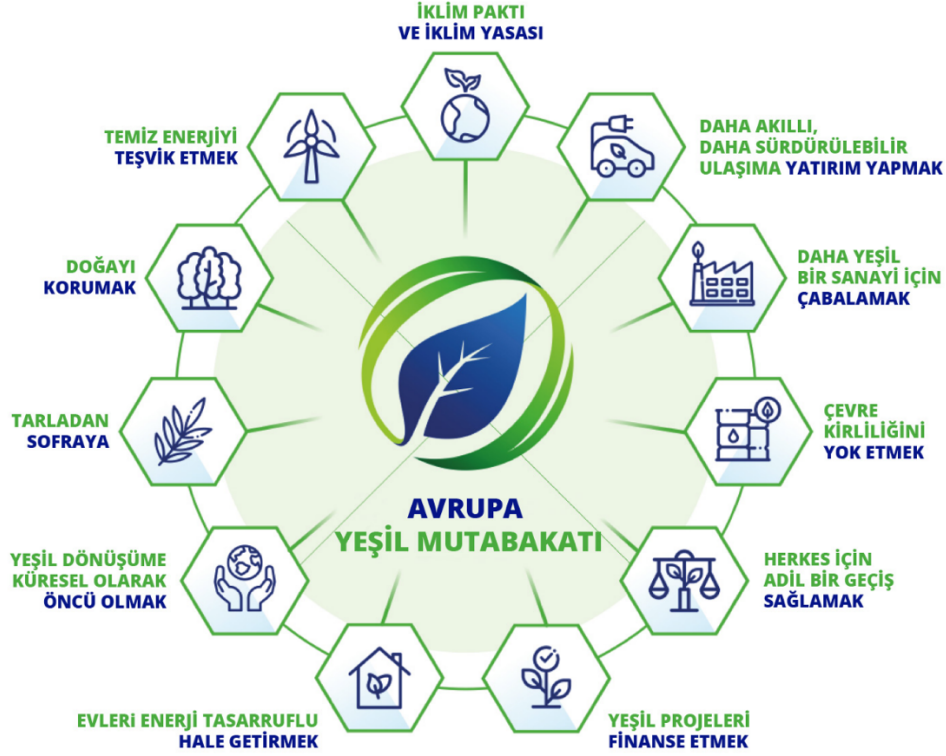
Ürünlerin tüm yaşam döngüsünü kapsayan önlemler içeren dögüsel ekonomi kavramı, AB'nin yukarıda bahsedilen yeşil geçiş süreci vizyonu içerisinde de merkezi bir rol oynamaktadır. Alışla gelmiş kapitalist tüketim ekonomisinden farklı olarak, daha fazla tasarruf, verimlilik ve geri dönüşüm üzerine inşa edilen dögüsel ekonomi modelinde önemli unsurlardan bir tanesi, ham maddelerin ve ana girdilerin tekrar tekrar kullanılmasını sağlamaktır. Örneğin üretilen ürünlerin daha uzun ömürlü, daha dayanıklı olacak şekilde üretilmesi ve bu çerçevede 2050'ye kadar 700.000 yeni istihdam olanağı yaratılması planlanmaktadır (Ernst ve Young, 2021).

Elbette oldukça yüksek maliyetli böylesi bir dönüşümün yenilikçi ve doğa dostu olduğu kadar adil olması da Komisyon'un öncelikli hedefleri arasındadır. Üye ülkeler içerisinde ekonomik gelişmişlik düzeyi daha az olan ve dögüsel ekonomi modeline geçiş sürecine ayak uydurmakta zorlanması beklenen ülkeler ile kırılganlığı yüksek, enerji yoğun ve özellikle karbon salımını düşürmek zorunda olan bazı sektörlerin desteklenmesi için, AB'nin ayırdığı yaklaşık 1 trilyon Euro'luk bütçe, Komisyon'un bu dönüşümün adil bir şekilde gerçekleşmesi hususunda ne kadar ciddi olduğunu kanıtlar niteliktedir (DEIK, 2022: 12).

Kısacası AB için dögüsel ekonomi modeli, yalnızca yol gösterici ütopyik bir hedef ya da soyut bir ideal olmanın ötesinde, somut bir siyasal-iktisadi strateji olarak ortaya konmuş durumdadır. İşte tam da bu sebeple, Komisyon'un bu bağlamda belirlediği hedefler, özellikle 2008 krizi sonrası yaşanan ve Brexit ile devam eden süreçte, AB'nin gerçekleştiremeyeceği hedefler koyduğu yönünde dünya kamuoyunda oluşan olumsuz algıdan bağımsız düşünülmelidir. Bu noktada anlaşılması gereken, bizzat Komisyon tarafından hazırlanan ve 2019 Mart ayında Avrupa Parlamentosu'na önerilen İklim Yasa Taslağı'nın, 14 Temmuz 2021 itibarıyla tüm üye devletler için bağlayıcı hale geldiğidir. Bu düzenleme kapsamında Avrupa Komisyonu, 5 yılda bir hazırlanacak raporlar ışığında üye ülkelerin hangi tedbirleri aldığını ve ne aşamada olduklarını değerlendirecek ve gerekli adımları atmayan devletlere karşı çeşitli yaptırımlar uygulayacaktır.

Tarımdan taşımacılığa, sanayiden ticarete kadar bütün ana politikaları etkileyecek bu köklü dönüşüm için özellikle son yıllarda oldukça somut adımlar atılması planlanmaktadır. Örneğin dögüsel ekonomi modeli kapsamında, halihazırda AB tarafından oluşturulan iki adet eylem planı bulunmaktadır. Dögüsel Ekonomi Eylem Planı (CEAP) adıyla dünyaya tanıtılan ve çevresel etkileri ve kaynak bağımlılığını azaltırken rekabet edebilirliği artırma, ekonomik büyümeyi teşvik etme ve istihdam yaratma yönünde yüksek beklentilerle kabul ettiği bu eylem planlarından ilki, 2015 yılında Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilmiştir. 2015 yılından bu yana dögüsel ekonomi üzerine yapılan çalışmalar ışığında oluşturulan ikinci eylem planı yani CEAP II ise, AB ekonomisinin dögüselliğini artırmak için hem iddialı hem de ekonomik olarak uygulanabilir çözümleri teşvik eden, yenilik odaklı bir politika gündeminin temelini oluşturmaktadır. Ayrıca dögüsellik potansiyelinin yüksek olduğu kaynak yoğun sektörlere odaklanmakta olup özellikle; elektronik, bilgi ve iletişim teknolojileri, piller ve araçlar, ambalaj, plastik, tekstil ve gıda gibi temel ürünlere yoğunlaşmaktadır. 4 Mart 2019'da Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilen CEAP'ın uygulanmasına ilişkin sonuçları içeren kapsamlı bir rapor, doğal ve tatlı su kaynakları ile ekosistemler üzerindeki baskının en aza indirildiğini ifade ederek, iklim açısından nötr ve dögüsel bir ekonomiye giden yolu açmak için başarılı örnekleri sunmakta olup, önümüzdeki süreçte çıkabilecek zorlukların da ana hatlarını çizmiştir (European Commission, 2021e).

Şekil 1. Avrupa Yeşil Mutabakatı



Kaynak: INDEPENDENT. (2021).

Avrupa Yeşil Mutabakatının da merkezinde yer alan ve tarım, balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği ile gıda değer zincirinin, 2050 yılına kadar iklim nötr kıta oluşturma hedefine uygun şekilde düzenlenmesini öngören Tarladan Sofraya Stratejisi, bahse konu eylem planı çerçevesince oluşturulan projelerden sadece birisidir. AB mevcut gıda sistemini özellikle COVID-19 salgını sonrası dönüştürerek sağlıklı ve çevre dostu daha dayanıklı bir yapı sağlamak istemektedir. Dünyanın en büyük gıda ihracat ithalatçısı olarak AB'nin gıda ve içecek endüstrisi de küresel ticareti etkilemektedir. Ayrıca AB, biyolojik çeşitliliği korumak için gıda sistemini değiştirme çabası içerisinde. Örneğin et sektörü, çevreye zararlı emisyonların (özellikle metan ve azot oksit emisyonları) doğrudan kaynağı olmasına rağmen AB, 2019 yılında 43,6 milyon ton et üretmiştir (Hiller, Bas-Defosse ve Baldock, 2021). Bu durumu değiştirmek isteyen AB, başta birincil üreticiler olmak üzere tüm aktörleri kapsayacak şekilde, adil ekonomik getiriler ve geçim kaynakları oluşturmayı öncelleyen bir strateji ışığında, gıda sisteminin yeniden tasarlanması gerektiğini savunmaktadır. Gıda sistemlerini böylesi sürdürülebilir bir dönüşüme sokmak, gıda değer zincirindeki operatörler için de yeni fırsatlar getirmektedir. Tarladan Sofraya Stratejisi ile kamu bilincinin artacağı, gıda talebinin sürdürülebilir hal alacağı beklenmektedir (European Commission, 2021d). Öte yandan, Komisyon'un yayımladığı raporda, bu stratejinin başarıya ulaşabilmesi için tüketicilerin de sürdürülebilir gıdaları seçme konusunda haklarının olduğunun altı çizilmektedir. Bu bakımdan, Avrupa Yeşil Mutabakatında da belirtildiği gibi, sürdürülebilir gıdanın erişilebilirliğini ve fiyatını geliştirmek ve organik ürünler dahil olmak üzere okullarda ve kamu kurumlarında sağlıklı ve sürdürülebilir diyetleri teşvik etmek için Komisyon, sürdürülebilir gıda tedariki için asgari kriterleri belirleyecektir (Ataseven, 2023: 17). Bu politika ve stratejinin sadece tüketicilerin sağlığına ve yaşam kalitesine fayda sağlamakla kalmaması, aynı zamanda toplum sağlığıyla ilgili maliyetleri de önemli oranda azaltması beklenmektedir.

Avrupa Yeşil Mutabakatında büyük önem atfedilen bir diğer konu olan 2030 Biyoçeşitlilik Stratejisi ise, bu bakımdan yukarıda bahsedilen Döngüsel Ekonomi Eylem Planı ile de uyumlu bir diğer politika alanını oluşturmaktadır. Biyoçeşitlilik Stratejisinin temelinde doğayı korumak ve ekosistemdeki bozulmayı tersine çevirmek yatmaktadır. Bu da uzun vadeli ve sistematik bir planı gerekli kılmaktadır. AB'nin bu strateji ile en büyük hedefi, biyolojik çeşitliliğini 2030 yılına kadar düzene koymak olup, bu hedef doğrultusunda, mevcut mevzuatı daha etkili bir şekilde uygulamayı kolaylaştıracak yeni yollar, teşvikler, önlemler, yol haritaları ve yönetim mekanizmaları geliştirmektedir (European Commission, 2020a).



İşte tüm bu somut eylem planlarını ve stratejileri bünyesinde barındıran Avrupa Yeşil Mutabakatı, bilhassa küresel kamu malları ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri bakımından, iklim krizine karşı yürütülen uluslararası mücadelede, AB tarafından üstlenilen liderlik rolünün önemli temel taşlarından biri haline gelmiştir. Özellikle COVID-19 salgınına takip eden süreçte, bahsedilen stratejiler ile AB, iklim krizinin sebep olduğu; orman yangınları, gıda güvensizliği, salgınlar ve yasa dışı vahşi yaşam ticareti de dahil, halihazırda var olan ve gelecekte oluşabilecek tehditlere karşı, Birliğin ekonomik, toplumsal ve ekolojik direncini artırmayı amaçlamaktadır (European Commission, 2020a).

## 2. Avrupa Yeşil Mutabakatı Karşısında Türkiye'yi Neler Bekliyor?

Çağımızın en önemli sorununu oluşturan karbon emisyonu, günümüzde Türkiye-AB ilişkilerini de doğrudan ilgilendiren bir konu haline dönüşmüştür. Öyle ki, özellikle 4. Sanayi Devrimi sonrası, sürdürülebilir kalkınma odaklı politikalar geliştirmek açısından, AB ile uyum içerisinde yürütülecek bir ilişki, Türkiye'nin kendi kalkınma gündemi için de kritik öneme sahiptir. Önceki bölümde de belirtildiği gibi, iklim krizi ile mücadele, hem Avrupa hem de AB'nin ulus-üstü organları tarafından oldukça ciddiye alınan bir meseledir. Bu sebeple, Mutabakat kapsamında belirlenen somut hedefler özellikle Türkiye gibi üyelik süreci devam eden ülkeleri hayli yakından ilgilendirmektedir.

Avrupa Yeşil Mutabakatı henüz tasarı aşamasındayken, özellikle kömür madenciliğinin hala etkili olduğu, örneğin Polonya gibi devletlerin, Konsey'de yapılan görüşmelerde zorluklar çıkardığı gözlemlenmiştir. Kömürün devam eden hakimiyeti, Polonya'nın hâlâ Avrupa'daki en karbon yoğun enerji sistemlerinden biri olduğu anlamına gelmektedir (Euractiv, 2023). Bu durum, günümüzde 32 farklı bölgede kömür madenciliğinin devam ettiği 11 AB üyesi devlet için de hala geçerliliğini korumaktadır. Bilhassa COVID 19'un getirdiği ekonomik daralma göz önüne alındığında, bazı üye devletlerin belirlenen hedef ve kısıtlamalara arzulan hızda ayak uydurmasını beklemek de hayalcilik olacaktır. Bu bağlamda, özellikle Doğu Avrupa'da patlak veren Yeşil Mutabakat karşıtı protestoların ne ilk ne de son olacağı söylenebilir. Ancak tüm bunlar, üye devletlerin hidro-karbon bağımlılığını azaltmaya yönelik projelerin bir an önce hayata geçirilmesi gerektiği gerçeğini değiştirmemektedir. Yukarıda da değinildiği gibi, bahse konu çelişkileri hafifletmek ve hedeflenen dönüşümü adil bir şekilde gerçekleştirmek için halihazırda AB tarafından oluşturulan pek çok mekanizma mevcuttur. Örneğin COVID 19'un ekonomik etkilerine karşı öngörülen Next Generation EU denilen programdaki fonların yaklaşık %37'sinin bahse konu yeşil mutabakat hedeflerine ayrıldığı görülmektedir. Bu durum beraberinde, Türkiye için hem ayrılan fonlara ulaşması hem de siyasa olarak iç çalkantılar yaşayan AB'ye tarihi fırsatlar sunmaktadır.

Öncelikle, Türkiye'nin tüm bu gelişmelerin farkında olmaya çalışarak açılan bu fırsat penceresini en iyi şekilde değerlendirmek istediğini belirterek başlanabilir. Türkiye'nin iklim krizi ile ilgili gündemi, ilk kez 17 Aralık 2019'da dillendirilmeye başlayan Avrupa Yeşil Mutabakatı ile eş zamanlı olarak şekillenmeye başlamıştır. Elbette bu aşamada Mutabakat öncesi oldukça önemli bir başka gelişmeyi de anlatmak gerekmektedir ki bu girişim Mutabakat metninin de doğuşuna ilham vermiştir.

Paris Anlaşması, 12 Aralık 2015'te Paris'te düzenlenen Taraflar Toplantısı (COP) 21'de 196 Taraf tarafından kabul edilmiş ve 4 Kasım 2016'da yürürlüğe girmiş olup iklim krizi konusunda yasal olarak bağlayıcılığı olan uluslararası bir anlaşmadır. Çok anlaşılır ama yapabildiği de o denli zorlu çalışma gerektiren amacı ise küresel ısınmayı indirmek, tercihen 1.5 santigrat derece ile sınırlamaktır. Uzun vadeli bu sıcaklık hedefine ulaşmak ve yüzyılın ortasına kadar iklim nötr bir dünyaya kavuşmak için ülkeler, küresel zirvesine ulaşmış olan sera gazı emisyonlarını mümkün olan en kısa sürede radikal bir şekilde azaltmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda anlaşmaya taraf olan ülkeler, 2015 yılında gönüllü olarak niyet beyanı sergilemiş ve karbon emisyonlarını kendi olanakları çerçevesinde belirleyecekleri takvimlerine göre, belli oranlarda düşürmeyi taahhüt etmişlerdir. Türkiye benzeri kömür ve fosil yoğun ekonomilere sahip olan Kore, Meksika, Polonya gibi ülkeler, bu bağlamda kendi planlarını yapmış ve bunu bir uluslararası itibar olanağına dönüştürerek çok ciddi "tedbirler" aldıklarını duyurmuşlardır. Türkiye ne yazık ki, haklı olarak, kendi mevcut özel koşullarını öne sürerek, enerji güvenliğini tehlikeye atmamak ve herhangi bir taahhüde girmek için beyan ettiği takvimi ulusal meclisinde onaylayan bir ülke konumuna gelememiştir. Kendi çekinceleri bulunmakla birlikte Türkiye, yine de en nihayetinde Paris Anlaşması'nı imzalamamış 5 ülkeden birisi olarak görülmekte idi. Bu sebeple, anlaşma kapsamında önceden taahhüt ettiği düzenlemeleri, kendi meclisinde onaylatamamış olmak, ülkemiz için ciddi bir itibar kaybına yol



açmakta idi. Ancak bu durum, Paris Anlaşması'nın 7 Ekim 2021 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlayarak yürürlüğe girmesi ile birlikte ortadan kalkmıştır.

Bu noktada, konunun Türkiye için öneminin anlaşılması için birkaç rakamın belirtilmesinde fayda vardır. AB dünya mal ihracatından %15,2, dünya ithalatından ise %14,7 oranında pay almakta ve bu hali ile dünya mal ihracatında ve ithalatında ikinci sırada yer almaktadır (Ticaret Bakanlığı, 2023). Gümrük Birliği içinde yer alan ülkemiz açısından bu durumu değerlendirdiğimizde ülke ihracatının yaklaşık %50'si AB üyesi ülkeler ile gerçekleştiriyor olsa da, Türkiye'nin 2022 yılı sonu itibarıyla aldığı pay %3,9'luk bir oran ile sınırlı kalmıştır (Ticaret Bakanlığı, 2023). Bu, özellikle Türkiye'nin coğrafi konumu, toplam ticaret hacmi potansiyeli ve gümrük birliği sayesinde elde ettiği ayrıcalıklar göz önüne alındığında, beklenen seviyenin hayli altında kalmaktadır. Kısacası AB ile olan ekonomik ilişkilerde Türkiye, potansiyelini yeteri kadar kullanamamaktadır.

Bu bakımdan, AB'nin yeşil ekonomiye geçiş anlayışını merkezine aldığı bu yeni dönemin, özellikle Türk iş dünyası açısından yeni fırsatlar yaratacağı öngörülmektedir. Ancak Türkiye ne kadar hazırlıklı olursa olsun, bu yeni dönem halen AB ile yürütülecek ilişkiler bakımından kayda değer riskler içermektedir. AB'nin yeşil dönüşüm ile ilgili kararlılığı ve bu geçiş sürecini hem içeride hem de dışarıda gerçekleştirme konusundaki net tutumu, bu risklerden belki de önemlisini oluşturmaktadır. Bu kararlılığı Avrupa Komisyonu, 18 Mayıs 2022 tarihinde Avrupa Parlamentosu, Avrupa Bakanlar Konseyi, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Avrupa Bölgeler Komitesi ile birlikte yayımladığı Deklarasyon'da, yeşil enerjiye geçişin, dünya çapında aynı anda sürdürülebilir, güvenli ve uygun fiyatlı enerji sağlamanın tek yolu olduğunu ifade ederek göstermiştir (European Commission, 2022). Örneğin, AB'nin öngördüğü bu yeşil mutabakata uyum sağlamayan ticaret ortaklarından talep etmeyi planladığı “yeşil yeterlilik belgesi”<sup>3</sup>, ister istemez akıllara, “Acaba ileride Türkiye de bazı malları satmakta zorlanacak mı?” sorusunu getirmektedir.

14 Temmuz 2021'de Avrupa Komisyonu'nun kabul ettiği Fit for 55 isimli (55'e Uyum Paketi- 2030 yılına kadar %55 karbon salımını azaltmak üzere yapılacak çalışmaları içeren mevzuatlar bütünü) yasama paketi ile üye devletler arasındaki koordinasyonu güçlendirici bazı revizyonlar yapılmıştır. Yenilenebilir enerji direktifi, enerji verimliliği, orman kullanımı, arazi kullanımı gibi bazı direktifler bu sayede revize edilmiştir (European Council, 2021). Fit for 55 isimli pakette Sınırdaki Karbon Vergisi Uygulaması (Carbon Border Adjustment Mechanism – CBAM) da yer almış olup bu düzenleme genel olarak Gültekin'in de ifade ettiği üzere “rekabet koşullarını değiştirmeye, uluslararası ticarete rekabetin unsurlarını yeniden tanımlamaya ve sera gazı salımlarını fiyatlandırma yoluyla doğal kaynak kullanım maliyetlerini üretim maliyetlerine eklemeye yönelik” uygulamalar bütünüdür (2022: 204). Bu uygulamada yüksek karbon kaçağı riski taşıyan 5 ürün grubunda (elektrik; demir-çelik, çimento, alüminyum ve gübre) AB'ye yapılan ithalatın emisyon ticaret sistemi (ETS) ile uyumlu hale getirilmesi öngörülmektedir (bu listeye daha sonra hidrojen de eklenmiştir). Sınırdaki karbon vergisinin geçiş süreci 1 Ekim 2023 tarihinde başlamış olup 1 Ocak 2026 tarihine kadar olması beklenmektedir ve Türkiye bu ürün gruplarında AB'nin en önemli tedarikçilerindedir. Türkiye, AB ülkelerine ihracatta çimento sektöründe birinci, demir çelik sektöründe üçüncü, alüminyum sektöründe dokuzuncu sırada yer almaktadır. Eğer Türkiye CBAM'a uyum sağlamazsa çok önemli bir maliyet ile karşı karşıya kalacaktır. Ve eğer CBAM'a uygun bir düzenleme, bu sistem uygulanmaya başlayınca kadar yapılırsa o zaman Türkiye sınırdaki karbon vergisi uygulamasından muaf olabilecektir.

Türkiye tüm gelişmelere uyum sağlamak amacıyla çalışmalarına başlamış ve ilk olarak 4 Şubat 2020 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'nın katılımıyla Bakan Yardımcısı düzeyinde bir Çalışma Grubu oluşturulmuştur ve Çalışma Grubu üyesi tüm kurumların katkıları ile bir Eylem Planı hazırlanmıştır (Ticaret Bakanlığı, 2021: 7). Türkiye'nin genel olarak sera gazı salımlarını azaltması, yenilenebilir enerji kaynaklarına daha da ağırlık vermesi ve yeşil dönüşümü bütün sektörlerle yayması gerekliliğinden (Türkoğlu Üstün, 2021: 350) yola çıkarak hazırlanan ve Ticaret Bakanlığı'nın yayımladığı Yeşil Mutabakat Eylem Planı'nın amacı, tüm dünyada dalga dalga yayılan yeşil dönüşüm politikalarından uzak kalmamak, yatırımları yeşile uyumlu hale getirmek, yeşil teknolojiyi teşvik etmek,

<sup>3</sup> Ticareti Yapılabilir Yeşil Enerji Sertifikaları (TGC) sistemleri, sera gazı emisyon izinleri Ticaret Sistemlerine (ETS) benzemekte olup 2001 yılında Avrupa Komisyonu'nun teşviki ile başlatılmıştır.

yeşil, ekonomik ve güvenli bir enerji oluşturmaktır (Yılmaz, 2022: 21). Bu Plan incelendiğinde aslında AB'nin arzuladığı değişimi yansıtacak konu başlıklarının gözetildiği görülmektedir. Bu başlıklar;

1. Sınırdaki karbon düzenlemeleri
2. Döngüsel yeşil bir ekonomi
3. Yeşil, ekonomik ve güvenli enerji arzı
4. Sürdürülebilir tarım
5. Avrupa yeşil mutabakatına yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri
6. İklim değişikliği ile mücadele
7. Yeşil finansman
8. Sürdürülebilir akıllı ulaşım
9. Diplomasi

olup ayrıca 32 hedef ve 81 eylem planı oluşturulmuştur. Bürokratik açıdan Yeşil Mutabakat ve uygulaması, Türkiye tarafından başından beri yakından takip edilmeye başlamıştır (Aşıcı ve Acar, 2022: 47).

2022'de Konya'da ilk İklim Konseyi gerçekleştirilmiş olup "Bilim ve Teknoloji", "Yerel Yönetimler", "İklim Değişikliğine Uyum", "Sera Gazı Azaltım", "Yeşil Finansman ve Karbon Fiyatlama", "Göç Adil Geçiş ve Diğer Sosyal Politikalar" başlıkları altında komisyon toplantıları gerçekleştirilmiştir (Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022). Türkiye'nin kendi içinde sera gazı azaltım hedefleri bulunmakta olup Cumhurbaşkanı Erdoğan, Birleşmiş Milletler'deki konuşmasında "2053 yılında net sıfır emisyon" demiş ve bu kapsamda özellikle fosil yakıtlardan kaynaklı sera gazlarıyla, bunları yutan, yok eden okyanus ve yeşil alanların birbirine eşitlenmesi anlamına gelen net sıfır emisyon amacı çerçevesinde ciddi adımlar atılacağını vurgulamıştır (Geri Dönüşüm Ekonomisi, 2023). Ancak Türkiye'nin hedefi aynı zamanda tartışma yaratmıştır. Mısır'da düzenlenen Birleşmiş Milletler (BM) İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi 27. Taraflar Konferansı'nda (COP27) Türkiye, 2030 yılına kadar %41 emisyon azaltım hedefini açıklamıştır. Bu hedefi değerlendiren sivil toplum kuruluşları, belirlenen hedefin artıştan azaltım olacağını ifade ederek sera gazı emisyonlarının azalmayacağını, 2021 yılında Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan 2053 yılına kadar net sıfır emisyon hedefine ulaşmanın maliyetini artıracığını belirtmişlerdir. Bununla ilgili olarak da İklim Değişikliği Politika ve Araştırma Derneği önderliğinde, "Change.org" üzerinden, 2030'a kadar %35 mutlak emisyon azaltımı talep eden imza kampanyası da düzenlenmiştir (change.org).

AB'nin şimdiye kadar Avrupalı şirketlere uyguladığı sınırlandırıcı düzenlemeleri, yeni dönemde ithalat yaptığı diğer ülkelere de uygulayacağı tahmin edilmektedir. Üye devletlere getirdiği birtakım yükümlülükler, özellikle karbon ayak izi yüksek sektörlerde faaliyet gösteren firmaların üretim zincirlerini Birlik dışına taşımalarına ve ithalat yoluyla Avrupa pazarına ürün satmaya devam etmelerine yol açmaktadır. Bunun üzerine AB, düzenlemelere uyan şirketleri haksız rekabetten korumak adına bir takım mekanizmaları hayata geçirmeye çalışmaktadır ancak bu girişim de aynı hassasiyeti göstermeyen ülkeler için gelecekte aşılması imkânsız ticaret bariyerleri oluşturacak gibi görünmektedir. AB'nin ithalatta karbon kaçağını önlemek için oluşturduğu ve "sınırdaki karbon düzenlemesi" olarak bilinen mekanizması aslında, korumacı ticaret politikaları içermektedir. Yeşil düzene geçiş zor ve zahmetlidir. 27 ortaklı bir ekonomik pazarda bunu başarabilmenin yolu da yeşili öne çıkaran politika ve söyleme geçiş ve fosil temelli üretimden vazgeçiş olmalıdır.

Elbette bu düzenlemeler, Avrupa pazarına ticari olarak entegre olmuş Türk özel sektörü için, sadece riskler değil, aynı zamanda fırsatlar da barındırmaktadır. Bu adaptasyon sürecini başarı ile yönettiği takdirde Türkiye, halihazırda coğrafi konumu ve gümrük birliği üyeliği sayesinde Birlik ile dış ticaret ilişkisi bulunan diğer gelişmekte olan ülkelere karşı elde ettiği karşılaştırmalı üstünlüğünü pekiştirecek ve bu anlamda daha da avantajlı konuma gelecektir.

AB'nin bugün içlerinde Vietnam ve Meksika gibi Güney Amerika ve Uzak Doğu ülkelerinin de bulunduğu pek çok devlet ile Serbest Ticaret Anlaşması bulunmaktadır. Fakat elbette, bu uzak coğrafyalarda üretilen ve AB'ye ihraç edilen ürünlerin, lojistik açıdan Türkiye'de üretilen muadillerine kıyasla çok daha büyük bir karbon ayak izi oluşturacağı da bilinmektedir. Örneğin, Meksika'da üretilen bir çamaşır makinası konteynırı, Türkiye'de veya

Vietnam'da üretilene kıyasla daha fazla karbon emisyonu hacmine sahiptir. Kısacası coğrafi konumu sebebiyle Türkiye'nin, doğru politikalar oluşturduğu ve bunlara riayet ettiği takdirde, Avrupa pazarına erişmeye yönelik önemli sektörel dış ticaret avantajları sağlaması işten bile değildir. Çünkü mutabakatla çerçevesi çizilen bu yeşil geçiş süreci, sadece faaliyette bulunan sektörleri değil, ilgili tüm tedarik zincirlerini de baştan sona ihtiva eden düzenlemeler içermekte ve bu bakımdan kendisi de ekolojik hassasiyetler ve ekonomik büyüme kaygıları taşıyan Türkiye gibi AB'ye komşu ülkeler için olağanüstü bir fırsat penceresi aralamaktadır. Bu fırsatları, doğru politikalar geliştirip sürece etkin bir şekilde angaje olmak suretiyle değerlendirdiği takdirde, Türkiye'nin de gerekli payı alması kaçınılmazdır. Yine bu anlamda TOBB öncülüğünde Karbon Platformu Projesi geliştirilmiş olup işletmelere karbon ayak izi hesaplama konusunda rehberlik etmek ve işletmelerin karbon ayak izlerini hesaplamalarını sağlamak temel amaç olmuştur.

Elbette, AB'nin böylesi kapsamlı ve bütünlüklü bir dönüşümü gerçekleştirmek için oluşturduğu pek çok farklı emisyon kontrolü mekanizması bulunmakta; ancak karbon (emisyon) ticaret sistemi bu mekanizmalar arasında belki de en kritik ve ana enstrüman olarak değerlendirilebilecek olanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Önceden belirlenen emisyon kotaları üzerine inşa edilen karbon ticaret sistemi, temelde daha az enerji verimliliğine sahip ve karbon yoğun olması hasebiyle "daha kirletici" olarak değerlendirilebilecek şirket veya sektörlerin, daha verimli, yeşil ve sürdürülebilir enerji tüketimine sahip sektör veya şirketlerden karbon kirletme hakkı satın almasına dayanmaktadır. Bahse konu karbon kirletme hakkı bedelinin piyasalar tarafından belirlenmesi öngörülse de, bu bedelin kabaca ton başına karbon salımı için 30 Euro civarında olacağı tahmin edilmektedir (TÜSİAD, 2021). Kendi coğrafyasında faaliyet gösteren, daha az karbon salımı yapmak için gerekli teknoloji ve altyapı yatırımlarını gerçekleştirmiş ve bu anlamda "çevreye duyarlı" şirketleri, Birlik dışından gelecek haksız rekabete karşı korumayı amaçlayan bu mekanizma ile AB, aynı zamanda daha kirletici olan, kömür, çelik, demir, çimento, petrokimya ve otomotiv gibi sektörlerde faaliyet gösteren Avrupalı şirketlerin, tedarik zincirlerini başka ülkelere kaydırmasını da engellemeyi hedeflemektedir.

Peki, karbon sızıntısı anlamı taşıyacak böylesi bir gelişmenin önüne geçilmediği takdirde, iklim krizine karşı yürüttüğü mücadelenin sakat doğacak olduğunu düşünen AB teknokratları, bu mekanizmayı nasıl hayata geçirmeyi düşünmektedir? Komisyon tarafından hali hazırda referans değerleri karbon-kaçağı riskli olarak tespit edilmiş 52 ürün bulunmaktadır. Sınırdaki karbon uygulaması, bu ürünleri ithal eden şirketler ile aynı ürünü Avrupa'da üreten ve AB tarafından tespit edilen şirketlerin en temiz %10'luk dilimi baz alınarak yapılacak karşılaştırma sonucunda, ton başına üretilen sera gazı emisyonu farkının, ithalatçı firmalara bir ticaret vergisi olarak yansıtılmasını öngörmektedir (European Commission, 2023d).

Avrupa Komisyonu'nun ilk karbon nötr kıta olma hedefine ulaşabilmek için iklim politikalarını çok sıkı tutacağı öngörüsü ile karbon ton fiyatının yükselmesi beklenmekte olup bu durum Türkiye'yi de etkileyecek ve karşılması gereken karbon maliyeti ya da vergi oranı önemli ölçüde yükselecektir (Koç ve Kaynak, 2023: 284). Eğer Türkiye şu an mevcut ton başına 30 Euro karbon vergisi ile fiyatlanırsa Türkiye'nin Avrupa'ya satmış olduğu malların içerdiği karbon dioksit miktarlarıyla Avrupa'daki bu en temiz %10, 42 ürüne tekabül eden karbon emisyon miktarlarına bakılması bir fikir verecektir. Aradaki farkın AB tarafından potansiyel olarak Türkiye ekonomisine bir ithalat vergisi olarak kurgulanacağı düşünülürse bu fiyat 500 milyon Euro olmaktadır. Bu durumda çimento ihracatı %13'e kadar bir vergi yükü ile karşı karşıya kalmaktadır. Fakat işin şöyle de bir teknik uzantısı bulunmaktadır: Örneğin çimento üretirken aynı zamanda kullandığı girdilere de bakılması gerekmektedir. Çimento üretiminde elektrik, demir çelik ve kimyasallar kullanılmakta olup bu durumda dolaylı sektörlerin çimento üretiminde de karbon emisyonu söz konusu olmaktadır. Bir başka deyişle, maden cevherinin çıkarılması sırasında da karbon emisyonu oluşmaktadır. Dolayısıyla AB, dolaylı olarak diğer girdilerin içerdiği karbon emisyonlarını da göz önüne alacaktır. Buna da kapsam 2 denmektedir. Kapsam 2 işi teknik olarak hem karmaşıktır hem de işin parasal boyutunu yükseltmektedir. TÜSİAD'ın hesaplarına göre örneğin sektörler arasındaki bu girdilerin başta elektrik olmak üzere üretiminde harcanan karbon emisyonları da dahil edilirse ve 30 Euro'dan hesaplanırsa, Kapsam 1 ve Kapsam 2 ürünlerde toplam karbon maliyetinin 1085 milyon Euro olacağı tahmin edilmektedir (TÜSİAD, 2021: 8). Ancak böyle bir karbon fiyatlamasının 2050'ye kadar daha sert bir kota limiti ile devreye girdiği noktada bu fiyatın 50 Euro'ya kadar çıkacağı, eğer bu söz konusu olursa beklenen 1 milyarlık Euro maliyetinin 1.8 milyar Euro'ya kadar (yılda) bir ek vergi yükü anlamına geleceği gözden kaçırılmamalıdır (TÜSİAD, 2021). Bu durumda Türkiye'nin önünde bir ikilem

bulunmaktadır: Ya bu vergi sineye çekilecektir ki bu siyasi ve iktisadi olarak arzu edilir bir opsiyon değildir veya Paris Anlaşması'nı aktif olarak imzalayıp uluslararası arenada Yeşil Düzenin aktif bir izleyicisi olarak Türkiye yer alacaktır. İşte bu nedenle de Türkiye Paris Anlaşması'nı onaylamıştır.

Paris 2015 Anlaşması çerçevesinde karbon emisyonu artışını %21 oranında azaltmak gibi bir niyet beyanında bulunan Türkiye'nin, 2021 TÜİK verilerine göre 1 yıllık karbon dioksit eş değeri sera gazı emisyonu 564,4 milyon tondur (TÜİK, 2023). Türkiye'nin potansiyel büyüme hızı, yatırım tasarruf dengesi ve nüfus artış hızı projeksiyonları göz önüne alındığında, bu rakamın 2030 yılında kabaca 980 milyon ton karbon dioksit eşdeğeri sera gazı emisyonuna ulaşacağı tahmin edilmektedir. Bu artış sanayide enerji, endüstriyel işlemler ve tarım sektöründe de kendini göstermektedir. Türkiye'nin karbon emisyonunu %21 azaltma hedefinin gerçekleşmesi halinde, yalnızca mali yük hafifletilmeyecek, aynı zamanda sürdürülebilir, yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı yeni bir üretim modeline geçilmiş olacaktır ve kabaca 700 milyon ton civarında bir geri getirisi olması beklenmektedir. Yine TÜİK'in sera gazı emisyon verilerine göre kişi başı toplam sera gazı emisyonu 1990'da 4 ton karbondioksit eşdeğeri olurken, 2019'da 6,2 ton ve 2020'de 6,3 ton karbondioksit eşdeğeridir (TÜİK, 2022: 25). Böyle bir tasarımın üreticilerin karbon emisyonuna yol açan fosil yakıtlar, kömür veya tarımsal posesler, metan gazı yaratılması gibi süreçlerden kaynaklanan karbonun, yeniden fiyatlandırılması ve dağıtılması yoluyla daha verimli, daha düşük karbon yoğunluklu bir ekonomiye geçişin adımlarını atmak için bir fon olarak kullanılabilirliği düşünülebilir.

Burada unutulmaması gereken, ekonomik büyümenin kaynak kullanımından ayrılmasını öngören Avrupa Yeşil Mutabakatının, tüketime dayalı üretim anlayışını terk ederek; ham maddelerin ikincil olarak kullanımını sağlayan, üretilen ürünlerin daha uzun ömürlü olmasını hedefleyen ve kullanım süreleri biten ürünlerin geri dönüşüm yoluyla yeniden dögüsel ekonomiye katılmasını amaçlayan yeni bir anlayış öngördüğüdür. Haliyle, içinde böylesi pek çok unsuru barındıran geniş kapsamlı bu yeni anlayışta, tek bir işletmenin kendi içinde bu kriterlere uymasını beklemek pek de gerçekçi değildir. Böylesi köklü bir değişimin hayata geçirilebilmesi için, tedarik zincirinin her bir halkasında, ayrı ayrı bu dönüşümün sağlanması gereklidir.

## SONUÇ

Avrupa Yeşil Mutabakatının teknik olarak bağlayıcılığı bulunmamakla birlikte her Üye Devletin çıkaracağı kanunlar ile uygulanması yoluyla hukuki sonuçlar doğuracaktır. Ancak Mutabakat, modern bir ekonominin iklim krizini ciddiye alan bir dünyaya uyacak şekilde nasıl elden geçirilebileceğine dair bir vizyon sunmaktadır. Başarılı olursa, Avrupa için yeni ve daha yeşil bir gelecek görülebilme ihtimali bulunmaktadır.

Yukarıda da bahsedildiği üzere bu Mutabakat, aday ülke konumundaki Türkiye için de çok önemli bir konudur. Bu makalenin, küresel iktisadi düzende köklü değişikliklere yol açması beklenen Avrupa Yeşil Mutabakatının, AB-Türkiye ilişkileri için de yeni bir sayfa açacağı tezi üzerine inşa edildiği ifade edilmişti. Tam üyelik müzakereleri yürüten Türkiye'nin AB üyeliği yolunda birtakım güçlükleri hala devam etmektedir. Müzakerelerin bazı müzakere fasıllarının askıya alınmış olması sebebiyle akıcı olarak gitmemesi, siyasi birtakım olayların ilişkilerin teknik yapısını da etkilemesi nedeniyle ikili arasındaki ilişkiler zaman zaman da durma noktasına gelmektedir. Ancak bunların ötesinde Türkiye'nin AB ile süregelen ticaret durumu, bu üyelik görüşmelerinin de ötesinde başka kulvarda devam etmektedir. Avrupa ile olan ticari ilişkileri çok fazla olup ayrıca Gümrük Birliği ilişkisinin getirdiği bir durum bulunmaktadır. Üyelik sürecinin şu an tam olarak işlememesi, Avrupa pazarının Türkiye için çok önemli olduğu gerçeğini değiştirmemektedir. Türkiye'nin en önemli ihracat pazarı Avrupa olup Avrupa'daki norm ve standartlar değişirken Türkiye'deki üreticilerin de buna uyum sağlaması elzem niteliğindedir. Türkiye'nin bir İklim Yasası, bir iklim stratejisi benimsenmesi gereklidir. Burada da karbon ayak izinin ölçülmesi, emisyon standartlarının azaltılması ile ilgili önlemlerin alınması, iş dünyasının bu yönde yönlendirilmesi de gerekte olup buna dair bilgilendirme faaliyetleri de başlamıştır. Ayrıca Türkiye'de bir devlet politikası olarak dışarıdan kömür ithal edilerek çalıştırılan termik santraller bulunmakta olup bu uygulamaların azaltılması, yenilenebilir enerjinin teşvik edilmesi, buna yönelik teşviklerin, kredilerin artırılması da iş dünyasının ihtiyaç duyacağı yegâne destek olacaktır.

Fakat burada mesele sadece iktisadi de değildir. Ülkemizin özellikle artış gösteren sera gazı emisyonlarını düşürmeye yönelik alacağı tedbirler, uluslararası arenada yeşil iklim fonlarına ülke olarak daha rahat ulaşılmasını sağlayacak ve uluslararası doğrudan sermaye yatırımlarının bu alanlara çekilebilmesi için prestij de kazanılmış olacaktır. Ancak bunun için çok da geç kalmamak gerekir zira Türkiye 2023 yılı için dünya limit aşım gününü 22 Haziran'da görmüş,



dünya da 2023 yılı boyunca üretebileceği tüm kaynakları 2 Ağustos itibariyle tüketmiştir. Bu anlamda, AB'nin öncülüğünü ettiği yeni yeşil ekonomik düzen ile hedeflediği sınai ve tarımsal dönüşüm, aynı zamanda daha verimli, çevreye daha duyarlı yeni bir ekonomik model anlayışının Türkiye'deki yansımaları olacaktır. Elbette bunun için hem siyasi kararlılık hem de iktisadi olarak elde edilen verilerin doğru hedefler ve doğru sektörlerle yönlendirilmesi gerekmektedir.

Yazarların Katkı Düzeyleri: Birinci Yazar %100.

Etik Komisyon Onayı: Çalışmada etik kurul iznine gerek yoktur.

Finansal Destek: Çalışmada finansal destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmada potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKLAR

- AŞICI, A. A., ACAR, S. (2022). "Channels of Cooperation Between The EU and Turkey On Green Transformation", *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 21 (1), 43-67
- ATASEVEN, Y. (2023). Evaluation of the Possible Effects of the European Green Deal Process on Agricultural Policies in Türkiye. *Journal of Agricultural Sciences (Tarım Bilimleri Dergisi)*, 29 (1): 13-25.
- BRAGG, E. (2015). "What If...?": Climate Change as Ally, *Ecopsychology*, 7 (4), 231–237 Published Online:30 December 2015, <https://doi.org/10.1089/eco.2015.0022>
- CHANGE.ORG. (2023). Türkiye'nin iklim hedefi yenilensin, ekonomi güçlensin! #2030iklimhedefi. Erişim Tarihi: 30.11.2023, <https://www.change.org/p/t%C3%BCrkiye-nin-iklim-hedefi-yenilensin-ekonomi-g%C3%BC%3%A7lensin-2030iklimhedefi-csbgovtr>
- CİFUENTES-FAURA, J. (2022). European Union policies and their role in combating climate change over the years. *Air Qual Atmos Health* 15, 1333–1340.
- CLIMA SOUTH. (2021). Support for Climate Change Mitigation and Adaptation in the ENPI South Region. Erişim tarihi: 16.12.2021, <https://www.euneighbours.eu/en/south/stay-informed/projects/clima-south-support-climate-change-mitigation-and-adaptation-enpi>
- Council of the EU. (2023). Council and Parliament reach provisional deal on renewable energy directive. Erişim Tarihi: 12.07.2023, <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/03/30/council-and-parliament-reach-provisional-deal-on-renewable-energy-directive/>
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2022). Türkiye'nin İlk İklim Şurası Konya'da Toplandı, Erişim Tarihi: 15.08.2022, <https://ab.csb.gov.tr/turkiye-nin-ilk-iklim-surasi-konyada-toplandi-haber-267396>
- ECER, K., GÜNER, O., ÇETİN, M. (2021). Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Türkiye Ekonomisinin Uyum Politikaları. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9 (2), 125-144.
- ERNST AND YOUNG. (2021). How the New Era of Green Growth in Europe is Impacting Jobs. Erişim Tarihi: 18.12.2021, [https://www.ey.com/en\\_gl/eu-institutions/how-the-new-era-of-green-growth-in-europe-is-impacting-jobs](https://www.ey.com/en_gl/eu-institutions/how-the-new-era-of-green-growth-in-europe-is-impacting-jobs)
- Euractiv. (2023). Poland's renewables capacity growing but coal still dominates – report. Erişim Tarihi: 17.07.2023, <https://www.euractiv.com/section/energy/news/polands-renewables-capacity-growing-but-coal-still-dominates-report/>
- EUR-Lex, (2021). Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL establishing a Social Climate Fund, COM/2021/568 final. Erişim Tarihi: 16.12.2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0568>



- European Commission. (2020a). Biodiversity Strategy for 2030. Erişim Tarihi, 17.12.2021, [https://ec.europa.eu/environment/strategy/biodiversity-strategy-2030\\_en](https://ec.europa.eu/environment/strategy/biodiversity-strategy-2030_en)
- European Commission. (2020b). Renovation Wave: doubling the renovation rate to cut emissions, boost recovery and reduce energy poverty, Erişim Tarihi: 16.10.2023, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_20\\_1835](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1835)
- European Commission. (2021a). Commission Proposes New Energy Efficiency Directive. Erişim Tarihi: 20.12.2021, [https://ec.europa.eu/info/news/commission-proposes-new-energy-efficiency-directive-2021-jul-14\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/commission-proposes-new-energy-efficiency-directive-2021-jul-14_en)
- European Commission. (2021b). Delivering the European Green Deal. Erişim Tarihi: 24.12.2021, [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal_en)
- European Commission. (2021c). European Green Deal: Commission proposes transformation of EU economy and society to meet climate ambitions, Erişim Tarihi: 22.12.2021, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_3541](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_3541)
- European Commission. (2021d). Farm to Fork Strategy. Erişim Tarihi: 22.12.2021, [https://ec.europa.eu/food/horizontal-topics/farm-fork-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/food/horizontal-topics/farm-fork-strategy_en)
- European Commission. (2021e). First Circular Economy Action Plan, Erişim Tarihi: 21.12.2021, [https://ec.europa.eu/environment/topics/circular-economy/first-circular-economy-action-plan\\_en](https://ec.europa.eu/environment/topics/circular-economy/first-circular-economy-action-plan_en)
- European Commission. (2022). Joint Communication To The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions, EU external energy engagement in a changing World, Erişim Tarihi: 15.10.2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52022JC0023>
- European Commission. (2023a). A European Green Deal, Erişim Tarihi: 06.04.2023, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en)
- European Commission, (2023b), A Green Deal Industrial Plan for the Net-Zero Age, Erişim Tarihi: 06.04.2023, [https://commission.europa.eu/system/files/2023-02/COM\\_2023\\_62\\_2\\_EN\\_ACT\\_A%20Green%20Deal%20Industrial%20Plan%20for%20the%20Net-Zero%20Age.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2023-02/COM_2023_62_2_EN_ACT_A%20Green%20Deal%20Industrial%20Plan%20for%20the%20Net-Zero%20Age.pdf)
- European Commission. (2023c). European Green Deal: new law agreed to cut aviation emissions by promoting sustainable aviation fuels, Erişim Tarihi: 13.05.2023, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_2389](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2389)
- European Commission. (2023d). Allocation to industrial installations, Erişim Tarihi: 13.10.2023, [https://climate.ec.europa.eu/eu-action/eu-emissions-trading-system-eu-ets/free-allocation/allocation-industrial-installations\\_en](https://climate.ec.europa.eu/eu-action/eu-emissions-trading-system-eu-ets/free-allocation/allocation-industrial-installations_en)
- European Council. (2021). Timeline - European Green Deal and Fit for 55, Erişim Tarihi: 24.12.2021, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/green-deal/timeline-european-green-deal-and-fit-for-55/>
- European Union. (2023). New skills and jobs for Europe's green future, Erişim Tarihi: 22.05.2023, [https://climate-pact.europa.eu/news/new-skills-and-jobs-europes-green-future-2023-04-28\\_en](https://climate-pact.europa.eu/news/new-skills-and-jobs-europes-green-future-2023-04-28_en)
- Geri Dönüşüm Ekonomisi. (2023). Paris'i Onayladık; Hedef 2053'te Nötr Karbon, Erişim Tarihi: 13.10.2023, <https://geridonusumekonomisi.com.tr/parisi-onayladik-hedef-2053te-notr-karbon.html>
- GÜLTEKİN, R. (2022). "Avrupa Birliği Sınırdaki Karbon Düzenlemesi ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı, 8
- HILLER, N., BAS-DEFOSSEZ, F., BALDOCK D. (2021). Sürdürülebilir ve dayanıklı bir gıda sisteminin yapı taşları: Avrupa Birliği için Covid sonrası fırsatlar, Erişim Tarihi: 28.05.2023, <https://tr.boell.org/tr/2021/09/24/surdurulebilir-ve-dayanikli-bir-gida-sisteminin-yapi-taslari-avrupa-birligi-icin-covid>
- INDEPENDENT. (2021). Avrupa Yeşil Mutabakatı hedefleri şimdiden sağlandı, Erişim Tarihi: 13.10.2023, <https://independent.boun.edu.tr/avrupa-yesil-mutabakati-hedefleri-simdiden-saglandi.php>

- IPCC. (2021). *Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Contribution of Working Group I to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* [Masson-Delmotte, V., P. Zhai, A. Pirani, S.L. Connors, C. Péan, S. Berger, N. Caud, Y. Chen, L. Goldfarb, M.I. Gomis, M. Huang, K. Leitzell, E. Lonnoy, J.B.R. Matthews, T.K. Maycock, T. Waterfield, O. Yelekçi, R. Yu, and B. Zhou (eds.)]. Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, NY, USA, 2391 pp. doi:10.1017/9781009157896.
- 2030 İklim Hedefi. (2023). Karbon Nötr, Net Sıfır Karbon Emisyonu vb. İfadeler Aynı Anlama mı Geliyor?, Erişim Tarihi: 13.10.2023, <https://www.birbucukderece.com/sss/karbon-notr-net-sifir-karbon-emisyonu-vb-ifadeler-ayni-anlama-mi-geliyor>
- KOÇ, B. E., KAYNAK, S. (2023). “Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizmasının Türkiye - AB-27 Dış Ticaret İlişkisi Üzerine Olası Etkisi”, *Verimlilik Dergisi*, 57(2), 273-288.
- KÜHNE, R. W. (2019). *Climate change: the science behind Greta Thunberg and Fridays for future*. OSF Preprints. September 2.
- MELİDİS, M., RUSSEL D. (2020). Environmental policy implementation during the economic crisis: an analysis of European member state ‘leader-laggard’ dynamics. *J Environ Policy Plan*, 22, 198–210.
- ODABAŞ, Y. (2018). İklim Değişikliği ve Küresel Isınma: Çevre ve Afet Sosyolojileri Açısından Bir Değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (3), 1559-1575.
- ÖZTÜRK, M. (2021). “Fit for 55” ile Binalarda Emisyonlar Yüzde 60 Azalacak”, Şantiye, Erişim Tarihi: 05.12.2021, <https://edergi.santiye.com.tr/388/#p=54>
- UNEP. (2021). About Water. Erişim Tarihi: 20.12.2021, <https://www.unep.org/explore-topics/water/about-water>
- The European Scientific Advisory Board on Climate Change. (2023). EU climate Advisory Board recommends ambitious 2040 climate target and urgent transitions for the European Union, Erişim Tarihi: 30.11.2023, <https://climate-advisory-board.europa.eu/news/eu-climate-advisory-board-recommends-ambitious-2040-climate-target-and-urgent-transitions-for-the-european-union>
- The New York Times. (2020). “Japan’s New Leader Sets Ambitious Goal of Carbon Neutrality by 2050”, Erişim Tarihi: 16.10.2023, <https://www.nytimes.com/2020/10/26/business/japan-carbon-neutral.html>
- Ticaret Bakanlığı. (2021). Yeşil Mutabakat Eylem Planı, Erişim Tarihi: 15.10.2023, [https://ticaret.gov.tr/data/60f1200013b876eb28421b23/MUTABAKAT%20YE%C5%9E%C4%B0L.pdf?utm\\_source=aposto](https://ticaret.gov.tr/data/60f1200013b876eb28421b23/MUTABAKAT%20YE%C5%9E%C4%B0L.pdf?utm_source=aposto)
- Ticaret Bakanlığı. (2023). Yarı Başımızdaki Dev Pazar Avrupa Birliği. Erişim Tarihi: 22.03.2023, <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/avrupa-birligi/yani-basimizdaki-dev-pazar-avrupa-birligi>
- TÜİK. (2022). Turkish Greenhouse Gas Inventory 1990 – 2020. Erişim Tarihi: 14.10.2023, <https://unfccc.int/documents/461926>
- TÜİK. (2023). Sera Gazı Emisyon İstatistikleri, 1990-2021, Erişim Tarihi: 14.10.2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sera-Gazi-Emisyon-Istatistikleri-1990-2021-49672&dil=1>
- TÜRKOĞLU ÜSTÜN, K. (2021). “Yeni Bir Dönemin Başlangıcı: Avrupa Yeşil Mutabakatı ve Türk Çevre Hukuku ve Politikalarına Etkileri”, *Memleket Siyaset Yönetim*, 16 (36), 329-366
- TÜSİAD. (2021). Ekonomik Göstergeler Merceğinden Yeni İklim Rejimi. Erişim Tarihi: 21.12.2021, <https://tusiad.org/tr/tum/item/10634-tusi-ad-in-ekonomi-k-gostergeler-mercegi-nden-yeni-i-kli-m-reji-mi-raporu-tanitildi>
- YILMAZ, F. (2022). “Enerji Yönetimi ve Türkiye: Avrupa Yeşil Mutabakatı Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, *Akademia Doğa ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 19-37.
- ZHAO, W. (2022). “China's goal of achieving carbon neutrality before 2060: experts explain how”, *National Science Review*, 9 (8), 1-6, <https://doi.org/10.1093/nsr/nwac115>

## PAPA XXII. IOANNES VE İTALYAN HAÇLI SEFERLERİ\*

## Pope John XXII. and the Italian Crusades

Asiye ABDURRAHMANOĞLU<sup>1</sup>

## ÖZ

## ABSTRACT

1316 yılında papa olarak seçilen XXII. Ioannes, papalığı boyunca Katolik Kilisesi'ni Avignon'dan yönetmiştir. Roma ve İtalyan yarımadasının içinde bulunduğu durumdan ötürü aksiyon almak zorunda kalan Ioannes, bunu savaş üzerine inşa etmiştir. Bu bağlamda, onun papalık dönemi Roma Kilisesi'nin İtalya politikalarında önemli bir eşiğe işaret etmektedir. Papa Ioannes, saltanatının neredeyse tamamında İtalya'ya askeri operasyonlar düzenleyerek bölgeyi pasifleştirmeyi denemiştir. Guelf müttefikleri ile İtalya'da sürdürdüğü uzun ve maliyetli savaşlar rasyonel bir temele dayansa da, Roma Kilisesi adına kayda değer bir getirisi olmamıştır. Özellikle Ghibellin bloğunun güçlü liderlerinden Matteo Visconti ve ortaklarıyla sürdürülen savaşlar büyük oranda hezimetle sonuçlanmıştır. Sonuç olarak papanın İtalyan siyasetine aykırı askeri hamleleri bölgede hiziplerin iyice keskinleşmesine sebep olmuştur. Papanın savaşı sürdürme konusundaki ısrarı, curiada savaş karşıtı kardinallerin muhalefetini beraberinde getirmiştir. Ancak papa inat derecesinde bir tutum içerisinde savaşı sürdürmeye devam etmiştir. Papa Ioannes, yerel İtalyan liderlerine karşı savaşları organize ederken sıklıkla Haçlı Seferi söylemini kullanmıştır. Roma Kilisesi'nin ve başı olarak papanın kullandığı bu dil sahada Papalık lehine fayda sağlamazken, İtalyan toplumunun kilise idaresinden ve dini fanatizmden uzaklaşmasını beraberinde getirmiştir. Papanın bilgeliği sorgulanırken, Roma Kilisesi'nin üstünlüğü ciddi zarar görmüştür. İtalya'nın pasifleştirilmesi adına papa XXII. Ioannes'in üstlendiği askeri operasyonları konu alan bu çalışma bölgedeki askeri operasyonların bir taslağını çıkartmayı ve buradan hareketle Papalığın askeri eylemlerini analiz etmeyi hedeflemektedir.

John XXII., who was elected pope in 1316, led the Catholic Church from Avignon during his pontificate. John, who had to take action due to the situation in Rome and the Italian peninsula, built it on the war. In this context, his papacy marks an important threshold in the Italian policies of the Roman Church. Pope John tried to pacify the region by launching military operations against Italy almost throughout his reign. Although the long and costly wars he waged in Italy with his Guelf allies were based on rational basis, they did not yield any significant benefits for the Roman Church. Particularly, the wars with Matteo Visconti, one of the powerful leaders of the Ghibellin bloc, and his associates, resulted in great defeat. As a result, the military moves of the pope against the Italian policy caused the factions in the region to become sharper. The pope's insistence on continuing the war brought about the opposition of the anti-war cardinals in the curia. However, the pope continued to wage the war with a stubborn attitude. Pope John often used the rhetoric of the Crusade when organizing wars against local Italian leaders. While this language used by the Roman Church and the pope as its head did not benefit the Papacy in the field, it brought the Italian society away from the church administration and religious fanaticism. While the wisdom of the Pope was questioned, the superiority of the Roman Church was seriously damaged. This study, which deals with the military operations undertaken by pope John XXII for the pacification of Italy, aims to outline the military operations in the region and to analyze the military actions of the Papacy from this point of view.

**Keywords:** John XXII., Italy, Crusades

**Anahtar Kelimeler:** XXII. Ioannes, İtalya, Haçlı Seferi

1. ORCID: 0000-0002-1021-944X

1. Dr., Bağımsız Araştırmacı, aasiye002@gmail.com

\* ABDURRAHMANOĞLU, A. (2024). "Papa XXII. Ioannes ve İtalyan Haçlı Seferleri" *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.31, s.66-76.

Makale Geliş Tarihi: 21 Ekim 2023 Kabul Tarihi: 18 Aralık 2023

Bu çalışma, 2023 yılında tamamlanan "Avignon Papalığı: 1305-1378" başlıklı doktora tezi temel alınarak hazırlanmıştır.

**EXTENDED ABSTRACT**

As it is known, the 14th century was a very challenging era for the Papacy. The problems and conflicts inherited from the 13th century caused the Papacy to move away from Italy. The chaos in the Italian peninsula opened the direct path to Avignon. For this reason, the Papacy settled in Avignon in 1309 and ruled the Roman Church from Avignon until 1377. During this period, a total of seven popes became the head of the Roman Church. Pope Ioannes, an important actor in our work is one of them. Pope Ioannes, who always kept his enthusiasm for returning to Rome alive, was convinced that this would only be possible with a military operation. For this reason, he followed a different Italian policy than the Avignon popes before and after him. The Pope's wrong tendencies and stubbornness brought about material and moral destruction. Pope John, who had a long reign, waged exhausting and costly wars in Italy under the name of the Crusade throughout most of his papacy. The enemies of Pope Ioannes, who believed that war was necessary to subdue Italy, were the Ghibelline elites. Ghibelline allies, as is known, were nobles who did not accept Papal supremacy on the Italian peninsula. The cities ruled by Matteo Visconti, known as the most powerful of the Ghibellines, and his talented sons posed a serious threat to the Papal presence in the region. For this reason, Pope John decided to start with the Viscontis first. The pope appointed a resourceful cardinal, Bertrand du Pouget, as ambassador to Italy. Afterwards, the pope, who formed an alliance with Robert, king of Naples, began to fight in the field against the Visconti and her allies. Robert of Naples' dream of becoming king of Italy brought the end of the alliance with the Papacy. While the Pope was trying to find support for himself in the international arena, the Papal armies began to suffer heavy defeats in Italy. As a remedy, Pope Ioannes excommunicated Matteo Visconti. All religious rituals were banned in the cities ruled by the Visconti. The Pope's use of his spiritual weapon caused the collapse of loyalty to Matteo Visconti. Cardinal Bertrand managed to capture an important city like Bologna. The Pope's partial success in Italy was short-lived. Having defeated all his rivals for the German imperial crown, Ludwig of Bavaria was now available for Italian affairs. Ludwig's intervention to revive the dispersed Ghibelline allies was successful. Ghibelline block re-established. Moreover, Ludwig arrived in Italy at the head of his army and was crowned emperor in Milan. Naturally, Papal supremacy in the region was seriously damaged. Pope Ioannes had already had difficulty finding money to continue the wars in the region for a long time. The inadequate economic situation naturally did not allow the cardinal to continue his successes. In addition, cardinal Bertrand was a Frenchman. The fact that all the elements representing in the region were French disturbed the Italians. Pope Ioannes appointed Giovanni Colonna, from the famous Colonna family, as ambassador to Italy. The Pope hoped to gain a foothold in the region thanks to the ambassador's Italian identity, but things did not go as he expected. Pope John's insistent war policy was also receiving serious criticism within the curia. Some anti-war cardinals argued that these wars, which had been going on for many years, had no benefit. However, the pope had a stubborn attitude. He claimed wars that these wars were necessary for the Papacy to return to Rome. But under the revived Ghibelline alliance, cardinal Bertrand was now backed into a corner. The cities and towns that rebelled one after another made it impossible for the Papacy to be in the region. The war, which had been stubbornly waged for nearly twenty years, ended in the great defeat. Italy had now become dangerous to the Papacy than before. The Pope's war policy increased the hatred towards the Papacy in the region and damaged the loyalty to the church.

**GİRİŞ**

Avignon'da 1309-1377 yılları arasında temsil edilen Papalığın ikinci papası olan XXII. Ioannes, on sekiz yıllık papalığının büyük kısmında İtalya'da Haçlı Seferi adı altında sürdürdüğü savaşlarla, geçmişten bugüne tartışmalı bir figür olarak karşımıza çıkmaktadır. Avignon Papalığı olarak adlandırılan süreç bilindiği üzere Papalığın Fransız kültür bölgesinde bulunan küçük bir kasabadan yönetildiği, Roma'nın bir geleneğin dışına çıkılarak terk edildiği özel bir sürece işaret etmektedir. Papalığın yeni yönetim merkezi olarak Avignon'u tercih etmesi ve doğal olarak Aziz Petrus'un haleflerinin Roma'da hüküm sürmeleri gerektiğine dair geleneksel tüm görüşlerin görmezden gelinmesi aslında doğrudan İtalyan siyasetinin karmaşasına bağlı olarak şekillenmişti. İtalya'da iki egemen güç olarak Papalık ve Kutsal Roma-Germen İmparatorluğu'nun üstün güç olma idealleri, komünal olarak yönetilen İtalya'ya ciddi zararlar vermişti. Hohenstaufen'larla olan kavga, her ne kadar II. Frederich'in oğlu ve torununun devrilmesi ile sonuçlansa da, tarihçilerinin çoğunun fikir birliği yaptığı gibi 13. yüzyıl Papalık için yavaş ve incelikli bir çürüme çağıydı (McCabe, 1916: 206). Papalık 11. yüzyılın sonları ile 12. yüzyılda Alman imparatorları ile başladığı üstünlük savaşında büyük oranda güç ve prestij kaybederken, İtalyan toplumu ve siyaseti iki rakip güç arasında, Guelf ve



Ghibellin<sup>1</sup> olarak çeşitli hiziplere bölünmüştü. İtalya'daki üstünlük yarışında Guelfler Papalık bloğunun destekçileri olup, bölgede Papalık üstünlüğünü ve ayrıcalığını savunurlarken, Ghibellinler imparatorluğun üstünlüğü noktasında diretmekteydiler. Papalık ile imparatorların mücadelesi, Roma kentinde aristokratik ailelerin kavgası ve onların güç oyunları İtalya'yı büyük oranda kontrolsüz hale getirmişti. Fransisken Salimbene, bahsi geçen karmaşa yıllarında çoğu yerde anarşinin yükseldiğinden, insanların haydutlar ve çapulcular yüzünden ekip biçemediğinden ve İtalya üzerindeki derin kontrolsüzlükten hayıflanmaktaydı (Thompson, 1959: 458). Bu bağlamda çok sayıda yarı otonom şehir devleti içerisinde faaliyet gösteren Guelf-Ghibellin hizipleşmesi 14. yüzyıla girerken, Papalık adına bölgede tutunmayı zorlaştırdı. Benzer şekilde Roma kentinin bir senatör eliyle yönetilmesi ve şehirde asırlardır faaliyet gösteren aristokratik ailelerin senatörlük için birbirleriyle çatışması da duruma eklenince, Papalık artık İtalyan yarımadasının karmaşasından uzakta, yeni bir alan bulmaya zorlandı.

İtalyan yarımadasından çıkan ve Avignon'a ilk yerleşen papa olan V. Clemens, Roma şehrinde ve İtalya'nın genelinde var olan huzursuzlukları bastırmayı ve buna mukabil Papalığı ait olduğu topraklara geri döndürmeyi denedi. Papalığın yokluğunda Ghibellinler, iyice güçlendi ve her bir Ghibellin-Guelf şehri yerel liderlerin altında örgütlenmeye başlayınca durum hem Papalık hem de imparatorluk adına tehlikeli olmaya başladı. V. Clemens ile birlikte olayı daha karmaşık hale getiren şey, asırlık kilise müttefiki olan Guelf'lerin kendi aralarında Ak Guelf ve Kara Guelf olarak farklı fraksiyonlara ayrılmasıydı. Papa Clemens en azından kendi destekçileri arasındaki çatışmayı sonlandırmak için kardinal Napolyon Orsini'yi İtalya'ya elçi olarak atadı (Giovanni Villani, 1986: 376) ancak kardinal İtalya'daki barış misyonunda Papalığa bir uzlaşma getiremedi (Partner, 1972: 298; Koster, 2015: 41). Bir çare olarak papa V. Clemens, Alman imparatoru olarak onayladığı VII. Heinrich'i İtalya'ya sefer yapmaya teşvik etti. Papa imparatorluk gücüyle İtalyan komünlerini ve asillerini bastırabileceğini, Guelf-Ghibelline çatışmasını sonlandırabileceğini umuyordu ancak İtalya imparatorluk güçlerine direndi. VII. Heinrich'in ölümüne dek süren İtalya savaşları, bölgenin kutuplaşmasından, siyasi hizipleşmenin derinleşmesinden başka bir şeye hizmet etmedi. Papa XXII. Ioannes'in dış politikada önemli bir önceliği olan İtalyan işlerine odaklanan bu çalışma, papanın ve curianın güçlü kardinallerinin liderlik ettiği Haçlı Seferlerini mercek altına almaktadır. Papanın siyasi hamlelerini ana kaynaklar rehberliğinde değerlendirmeye alan çalışmamız Roma Kilisesi'nin dini politikalarının gölgesinde kalan bu siyasi yönünü incelemeye alarak, literatüre bu bağlamda katkı sunmayı amaçlamaktadır.

## 1. XXII. Ioannes ve İtalyan Politikası

1254 yılından 1343 yılına değin Papalık İtalya'ya Haçlı Seferi adı altında pek çok askeri sefer organize etti. İki evre halinde incelenen bu seferlerden 1254-1302 arası yapılan savaşların amacı Papalığın dünyevi gücünü kurmak, kaybettiği prestiji yeniden tesis etmek ve Kilisenin onurunu savunmaktı. Alman imparatorları, Aragon kralları ve prensleri bu süreçte Papalığın düşman kabul ettiği güçlerdi. Birkaç istisna papa dışında bahsi geçen evrede hüküm süren papaların geneli III. Innocentius'un kilise politikalarını benimseyerek bu doğrultuda hareket etmekteydiler. 1302-1343 arası sürdürülen Haçlı Seferlerinin amacı ise Orta ve Kuzey İtalya'daki Ghibellin canlanmasını söndürmekti ve hala bu bölgelerde Papalığın egemenlik iddiaları söz konusu olsa da, Papalık adına mücadele Ghibellinizme odaklanmaktaydı (Housley, 1982: 15-16).

V. Clemens'in 1314 yılındaki ölümünden sonra, yaklaşık yirmi yedi ay kadar yeni bir papa seçilemedi. Kardinaller arasındaki çatışma 1316 yılında Jacques Duese'un papa olarak seçilmesi ile son buldu. Endişe verici şartlar altında papa olan XXII. Ioannes, yetmiş iki yaşında, ufak tefek hasta bir adam olmasına rağmen, yetenekli bir avukat ve idareciydi. V. Clemens'in aksine yeni papa, Papalığın içinde bulunduğu kısıtlayıcı şartların bilincindeydi. İtalya bastırılmadan, yerel çatışmalar sona erdirilmeden Roma Kilisesi'nin yeniden İtalyan siyasetinin karmaşasına sokulmasını gerekli görmemekteydi (Renouard, 1970: 29).

<sup>1</sup> Guelf ve Ghibellin ifadelerinin 12. yüzyıl ortalarında Hohenstaufen imparatorları ile Bayyera ve Saksonya'nın Welf dukleri arasında sürdürülen savaşlarda, Alman savaş çığılığı Welf ve Waiblingen'in İtalyan versiyonları oldukları kabul edilmektedir. Bu bağlamda Welf Guelf, Waiblingen Ghibellin olarak İtalya'da karşılık bulmuştur. I. Friedrich'in İtalya seferleri esnasında yarımada taşıdığı kabul edilen tanımlamalar, belirli saflarda yer alarak kendi ekonomik, siyasi ve kültürel ayrıcalıklarını sürdürmek isteyen fraksiyonları ifade etmekteydi. Bu bağlamda Guelfler, anti-imparatorluk çizgisinde olup bölgede Papalık gücünün sürdürülmesini savunurlarken, Alman imparatorları tarafından desteklenen ve anti-Papalık eğiliminde olan Ghibellinler İtalya'da Kutsal Roma-Germen imparatorlarının kalıtsal haklarının sürdürülmesini ve bölgede hakim unsur olarak imparatorluğun varlığını savunmaktaydılar. Ayrıntılı bilgi için bkz: (Lomax, 2004:1915-1925; Dameron, 2004: 2167-2179).



İtalya'nın komünal yönetim geleneği, pek çok şehirde alt asalet sınıfına mensup idarecilerin türemesine neden olmuştu. Matteo Visconti, Can Grande della Scala, Passorino Bonaccolsi, Castruccio Castracani gibi yerel elitlerin, hakimiyetleri altındaki toprak parçalarını bağımsız bir şekilde yönetme arzuları İtalya'da muhtemel huzurun önüne geçmekteydi. '*Si Fratrum*' adlı emirname ile papa İoannes, İtalya sorunlarını ele aldı ve Tanrı'nın yeryüzündeki temsilcisi olarak İtalya üzerinde hüküm verme yetkisinin ancak ve ancak kendisinde olduğunu, Papalıkla ortak hareket etmeyen ve papanın onayına başvurmadan siyasi eylemlere kalkışan, papanın onayı olmadan kendini yönetici olarak sunan herkesin aforoz edileceğini ilan etti (Cocquelines, 1741: 144-145). Yerel idareciler ile birlikte papa XXII. İoannes'in hedefindeki bir diğer isim, VII. Heinrich'in ölümünden beri Alman imparatorluk tacı için mücadele eden Bavyeralı Ludwig idi.

Bölgede Papalık üstünlüğünü ve ayrıcalığını tanımayan yerel güçlerin en önemlisi ve en güçlüsü, sağlam bir Ghibellin olan Matteo Visconti ve kabiliyetli oğullarıydı. Milano'nun efendisi olan Matteo Visconti, kendisini doğrudan Lombard olarak görmekteydi ve ailesinin Lombard Krallığı'nın varisi olduğunu iddia etmekteydi (Marina, 2013: 378). Kendisi Milano merkezli bir idarenin başında imparatorluk papazı olarak hüküm sürmekteydi. Kilise otoritesine karşı davranışları nedeniyle papa XXII. İoannes, bölgede ilk olarak Matteo Visconti'yi etkisiz hale getirmek istedi. Bu sebeple papa, Milano'ya Bernard Gui ve Bertrand de la Tour'u Papalık elçisi olarak gönderdi. Piedmont, Vercelli, Novara gibi yerlere giden elçiler buralarda Guelf ve Ghibellinlerin beraber yaşadıklarını ancak Matteo Visconti'nin korkusundan ötürü kimsenin şikayette bulunmadığını papaya rapor etmekteydiler (Zeigler, 1891: 24). Sonrasında Milano'da Matteo Visconti'nin liderliğinde Ghibellin üyelerinin katıldığı bir toplantı gerçekleştirildi. Elçiler, bölgeden sürülen tüm Guelflerin geri dönmelerini ve haklarının iade edilmesini talep etmekteydiler ancak toplantı kararlarını elçilere bildirdiği mektupta Matteo Visconti, tutuklu ve sürgün olan Guelf hizbi üyelerinin kendi hatalarından ötürü bu vaziyette olduklarını belirtir ve sürgünlerin geri çağrılmasını, mahkumların serbest bırakılmasını reddetti (Zeigler, 1891: 25). Milano'dan uygun bir adım alamayan Papalık elçileri Verona'nın yöneticisi Can Grande della Scala, Mantua'nın yöneticisi Passorino Bonaccolsi ile görüşüp, onlardan Ghibellin bloğundan ayrılmalarını ve Papalık ile uzlaşmalarını istediler ancak bahsi geçen güçlü Ghibellin asilleri elçilerin taleplerini reddettiler.

Elçilerin ziyaretleri boyunca elde ettikleri izlenimler Papalık ve özellikle İoannes adına üzüntü vericiydi. Elçilerin raporlarına göre dindar kilise üyeleri ezilmekte, insanlar acı içinde inlemekte ve inananların kendilerine bir sığınak dahi bulamadıkları aktarılmaktaydı (Zeigler, 1891: 36). Bu sebeple papa Ghibellin hizbinin lideri olan Matteo Visconti'nin kilise barışını bozduğu gerekçesiyle yargılanmasını emretti. Hukuki süreci takip etmeleri için İoannes tarafından Asti piskoposu Guido ve Come piskoposu Leone görevlendirildi (Michel, 1909: 274). Bu hamlelere ek olarak papa İoannes, artık kaçınılmaz olarak gördüğü askeri operasyonun icrası ile ilgilenmeye başladı. 16 Haziran 1317 yılında papa, Napoli kralı Robert'i Kuzey İtalya'ya vekil olarak atadı. Aralık 1317'de Visconti aforoz edildi. Kendisi ve yönettiği tüm topraklar, kaleler, şehirler dini yasak ve kınama altına alındı. Ayrıca papa Matteo Visconti ve ortaklarını 6 Nisan 1318'e kadar eylemlerinin açıklamalarını yapmaları için Avignon'a çağırıldı.

Papalığın Visconti hizbi ile savaşa direkt başlaması Cenova meselesi üzerinden gerçekleşti. Doria ve Spinola ailelerinin Visconti'den yardım istemeleri nedeniyle Fieschi ve Grimaldi aileleri de Papalık'tan destek talep edince, sahada Papalık ve Viscontiler karşı karşıya geldiler. Papa İoannes, Cenova'dan Matteo Visconti'yi atmak için Napolili Robert ile ittifak yaptı. 1320-30 yılları arasında Papalık-Angevin ittifakı ile curianın güçlü kardinallerinin başı çektiği ordularla Papalık, sahada Guelflere yönelik saldırıları ruhsal cephaneliği ile destekledi ve İoannes isyan ve sapkınlığa karşı bir mücadele olarak adlandırdığı bu savaşlarda '*Haçlı Seferi*' argümanını sıklıkla kullandı (Housley, 1982: 25).

Bölgede güçlü bir aktör olan Napoli kralı Robert'in Papalık ile ittifak kurması Roma Kilisesi adına oldukça değerliydi. Buradan hareketle İtalya'da huzur ve güvenliği askeri operasyonlar vasıtasıyla tesis etmekte kararlı olan İoannes'in bu eğilimi Robert'i kilise için önemli bir müttefik haline getirdi (Abulafia, 2000: 492). Napolili Robert, destek vereceği sefer için aslında farklı bir tasarının peşindeydi. Robert'in amacı uzun yıllardır anarşi altındaki İtalya'da kendi eliyle güven ve istikrarı tesis etmek ve bunu sağlayan kişi olarak Alman imparatorlarının mülkü olan İtalya'yı imparatorluk idaresinden koparmaktı. İtalya'ya imparatorluk idaresinden bağımsızlaştırmak için kral ve destekçileri etkin bir propaganda mekanizması devreye soktular. Bu bağlamda Robert Alman imparatorlarının bölgeye yıllardır istikrarı getirmekte yetersiz kaldıklarını, İtalya'nın ezici savaşlar altında tahrip edildiğini söylerken,

İtalya'nın artık imparator değil kral unvanını taşıyan bağımsız, bilge bir kimse tarafından yönetilmesi gerektiğini dillendiriyordu (Kelly, 2003: 206). Robert'in propagandacıları süreci kolaylaştırmak ve İtalya'nın imparatorluk idaresinden kopuşunu hızlandırmak için *Ne pretereari* adında sahte bir fermanı dolaşıma soktular. İtalya'da Ghibellin-Alman emperyal iddialarını dizginlemek için müttefik olarak düşünülen Robert'in İtalya kralı olma hayali papa Ioannes'in İtalya politikasına ters düşmekteydi. Bu sebeple papa Robert'in bölgedeki faaliyetlerine sınırlanma getirdi ve onun krallık hayallerine karşı çıktı (Barraclough, 1968: 145).

Ghibellin hizbine yapılacak askeri seferleri organize etmesi için kardinal Bertrand du Pouget, İtalya'ya legat<sup>2</sup> olarak atandı. Bir kardinal olan Bertrand'a verilen görev uzun dini kariyerini gölgede bırakacak kadar önemliydi ve yaklaşık on dört yıl boyunca bölgede Papalık adına askeri faaliyetlerde bulunan elçi, bizzat papa tarafından "barış meleği" olarak tanımlanmaktaydı (Borghini, 2017: 125). Sefer için Bertrand Temmuz 1320'de Avignon'dan ayrıldı. Elçi, Matteo Visconti'den Milano'nun idaresini derhal Papalığa bırakmasını ve şehri boşaltmasını istedi ancak Matteo talebi kabul etmedi. Ioannes, Matteo'ya karşı savaş sürdürmenin zorluğunun farkındaydı. Papalık ve Napolili Robert'in içinde bulunduğu Guelf ittifakı, ilk başarısızlıklarını Matteo'nun oğlu Galeazzo Visconti karşısında Vercelli'de aldılar. Papa Ioannes, Alman tahtı için uzun yıllardır Bavyeralı Ludwig ile savaşan Avrupalı Friedrich ile ittifak kurmayı denedi ancak bir Ghibellin olan Friderich, müttefik olmayı her ne kadar kabul etse de, İtalyan toplumunu ayrıştırmak değil birleştirmek niyetinde olduğu için birkaç ay sonra İtalya topraklarından ayrıldı (Jugie, 1991: 74). Papa Ioannes'in sağlam bir ittifak oluşturamaması Matteo Visconti'nin işine yaradı ve Matteo 1321'de Vercelli'de, 1322'de Cremona'da zafer kazandı.

İtalya'da Viscontilere karşı askeri seferler sürerken, Avignon'da Matteo Visconti'nin yargı süreci devam etmekteydi. 1320'de yargılamanın seyrine değişik bir iddia dahil oldu. Çeşitli görgü tanıklarının beyanları neticesinde Matteo Visconti papa Ioannes'e ve curianın önde gelen isimlerine büyü yapmakla suçlanmaktaydı. Söz konusu iddianın baş tanığı bir doktor olan Bartolomeo Canholati idi. Buna göre Matteo Visconti kendisinden papaya büyü yapmasını istemiş ve onun isteğini reddeden Bartolomeo, Avignon'a gelerek Matteo ile arasında geçen diyalogu papaya aktarmıştı. Bartolomeo'nun ifadelerine göre Matteo Visconti üst kısmında *Jacobus, papa Johannes*, göğüs kısmında ise kabalistik bir işaretle *Amogmon*<sup>3</sup> yazan heykelcikler hazırlamıştı (Michel, 1909: 277-278). Tanıktan öğrendikleri ile çılgına dönen ve büyü'nün gerçekliğine inanan papa Ioannes, bu olaydan sonra Matteo Visconti'ye daha ağır manevi silahlarla saldırmaya başladı.

İtalya'da Ghibellin asillerine karşı sürdürülen savaşlarda kayda değer başarı elde edilemeyince papa Ioannes politika değişikliğine gitti. Daha kolay asker ve para toplamak için Haçlı Seferi kavramını kitleler üzerindeki gücünden yararlanmak istedi. Bu bağlamda papa Ghibellin bloğuna karşı ilk Haçlı Seferi çağrısını 1321 yılında yaptı. Papa, Montefeltro'lu Frederick ve kardeşleri Guido ve Spinoza'ya, müttefiki Guelflerin yardımıyla savaş açtı. Papalığın liderliğinde organize edilen Haçlı Seferi önemli başarılar elde etti; Frederick öldürüldü, 1322'de Osimo ve Recenati alındı (Housley, 1982: 25). Devamında papa Ioannes, manevi silahı olan aforozu kullanarak Matteo Visconti'yi aforoz etti. Papa tarafından hedef gösterilen Matteo, sapkın, zorba, gaspçı olarak lanetlendiği için hüküm sürdüğü şehirlerde tüm dini işlerin durdurulması emredildi (Odericus Raynaldus, y.y: 182-183). Bu noktadan sonra durum Matteo Visconti'nin aleyhine olmaya başladı. Topraklarındaki halkın desteğini kaybetmek istemeyen Matteo Milano Katedrali'nde din adamlarını ve halkı toplayarak onlara sapkın olmadığını, Papalığın gerekçe olarak gösterdiği şeylerin yalan olduğunu, Hıristiyanlığın ilkelerine her zaman inandığını yüksek sesle anlattı (Knight, 1868: 413). Ancak papanın manevi yasakları, Matteo Visconti'nin kişisel gücünün hızlıca çökmesine sebep oldu. Matteo, yaşını ve hastalığını gerekçe göstererek yetkilerini oğullarına bıraktı ve kısa bir süre sonra öldü.

Papa Ioannes, İtalya'da Ghibellinlerin bastırılması noktasında oldukça kararlıydı ve bu nedenle Viscontileri tamamen yok etmek için Matteo'nun oğlu Galeazzo Visconti ile savaşma kararı aldı. Tüm bunlar olurken Bavyeralı Ludwig rakibi Friedrich'i yenmeyi başarmıştı. Kendi iç sorunlarını çözen Ludwig, imparatorluk yanlısı olan Ghibellinleri desteklemek için İtalya işlerine odaklanmaya başladı. Ludwig'in İtalya'ya gelişini öğrenen Bertrand de Poujet, Milano'daki kuşatmayı kaldırarak geri çekildiğinde aslında Papalığın organize ettiği Haçlı Seferi fiili başarısızlığını da ilan etmiş olmaktadır (Renouard, 1970: 29-30).

<sup>2</sup> Elçi

<sup>3</sup> Bir tür iblis adı

## 2. XXII. Ioannes ve Bavyeralı Ludwig

Ioannes'in papa seçilmesinden itibaren sürdürdüğü savaş politikası pahalıya mal olmaktadır. Kardinal Bernard de Poujet liderliğinde İtalya'da sürdürülen savaşlardan Roma Kilisesi lehine herhangi bir başarı elde edilmemesi, zamanla curiada savaş karşıtı bir grubun oluşmasına sebep olmuştur. Özellikle curiada güçlü bir isim olduğu bilinen Napolyon Orsini, James Gaetani, Peter Colonna papaya sert eleştiriler yöneltmeye başlamışlardır. Papa Ioannes de savaş karşıtı kardinaller gibi İtalyan Haçlı Seferleri'nin kayda değer bir başarı elde etmediğinin farkındaydı ancak o Roma Kilisesi'nin selameti için Ghibellinlerin bastırılması noktasında inat derecesinde bir tutum içerisindeydi (Housley, 1982: 27).

Papa Ioannes, Matteo Visconti'nin oğullarına karşı yeni bir Haçlı Seferi başlatmak için Ferrara ve Estensi'de Roma Kilisesi yandaşlarına çağrıda bulundu. Sonrasında Mantua'nın yöneticisi Raynaldo Bonacolsi'ye karşı da aynı çağrışı tekrarladı. Papa ile gizlice anlaşan bir asil Piecenza'nın kapılarını Papalık birliklerine açınca, Visconti idaresi zor durumda kaldı. Buna birde Milano'da Alman askerlerin isyanı eşlik edince Galeazzo Visconti, Milano'dan kaçtı. Bu noktadan sonra olayları geriden takip eden Bavyeralı Ludwig, sadık müttefiki olan Ghibellin hizbinin hukukunu korumak için müdahale kararı aldı. 5 Mayıs 1323'te, Visconti ve Ghibellin bloğunun güçlü üyeleri Can Grande della Scale ve Raynaldo Passerino Bonacolsi, Mantua'da piskoposluk sarayında Papalık diplomatları ile fiilen görüşme için Bavyeralı Ludwig'in üç temsilcisi oraya geldi (Partner, 1972: 315). Roma Kilisesi'nin otoritesine dönmeyi ve Papalık ile uzlaşmayı kabul eden Ghibellin asillerine Ludwig'in elçileri tarafından eski imparator VII. Heinrich'e verilen sadakat yeminleri hatırlatıldı ve ittifakı sürdürmeleri halinde askeri destek sözü verildi (Schwalm, 1909: 581-582). Ludwig'in müdahalesi ile Ghibellin bloğu yeniden canlandırıldı ve bu noktadan itibaren dengeler Papalık aleyhine dönmeye başladı. Papalık ordusu sayı bakımından giderek küçülünce papa Ioannes, manevi silahına başvurarak Bavyeralı Ludwig'i aforoz etti. Ludwig'in aforoz edilmesine curia içerisinde savaş karşıtı partinin başını çeken Napolyon Orsini karşı çıktı ve yedi yıldır Almanya'yı çekişmeye sürüklediğini dahası barışa dair olumlu bir şey yapmadığını söyleyerek papayı eleştirdi (Mollat: 1963: 95). Ancak papa Ioannes aforoz cezasını kaldırmayı reddetti ve 7 Ocak 1324'te Viscontilere karşı yeni bir Haçlı Seferi ilan etti.

Viscontilere karşı yıllardır sürdürülen savaş Papalık maliyesini oldukça zorlamaktaydı. Papa savaş için sıklıkla fon oluşturmakta yetersiz kalmaktaydı. Papa Ioannes, savaşın ağır maliyetini finanse etmek için inananların Roma Kilisesi'ne yardım etmesini talep etti ve karşılığında yapılan bağışlarla orantılı olarak dini lütuf ve hoşgörüler vereceğini duyurdu. Ayrıca tüm Hıristiyan alemindeki başpiskoposluklara ve piskoposluklara mektuplar gönderilerek hayırsever ruhların bağışlarını koyabilmeleri için kiliselerde sunaklar yapılmasını emretti (Gasnault: 1957: 273-275). Tüm çabalara rağmen arzu edilen bağışlar toplanamadı çünkü Hıristiyan dünyası artık Papalığın taleplerine eskisi kadar ilgili değildi. Bunun üzerine papa Fransa topraklarından organize edilecek sefer için zorunlu sübvansiyonlar toplanmasını emretti. Papa Ioannes, retorik becerisini konuşturduğu incelikli mektupları elçileri vasıtasıyla Fransa'ya gönderdi. Din adamlarının ve halkın cömertliğinden faydalanmak isteyen papa, İtalya'da Katolik inancının gerilediğinden, ilahi tapınmanın zulümler yüzünden zorla yapıldığından, piskoposlar ve din adamlarının aşağılayıcı muameleler eşliğinde tutuklandığından bahsediyor ve Roma Kilisesi'ne acil yardım edilmesini istiyordu (Samaran ve Mollat, 1905: 57).

1325 yılını Mart ayında Galeazzo Visconti'nin diğer oğlu Azzo Visconti San Donnino'yu ele geçirdi. Sahada Guelf destekçisi olan Floransalılar da Ghibellin müttefiklerine yenildi. Papalık elçisi Bertrand de Poujet, askeri bir deha olduğu bilinen Castruccio Castracani'ye karşı etkin mücadele edemedi. Ancak 1326-1327 yıllarında papa Ioannes'in topladığı fonlar sayesinde Bertrand de Poujet Modena, Parma, Regio ve Bologna'daki bir dizi kasabada Papalık adına zaferler kazandı (Renouard, 1970: 29; Housley, 1982: 28). 1327 yılında ise Bolognalılar tüm Bologna şehrini Papalık güçlerine teslim ettiler. Roma'dan sonra bölgenin diğer büyük şehri olan Bologna, kritik bir kavşak ve İtalya'ya dönüş için önemli bir üsttü (Borghi, 2017: 126). Fakat Bologna'nın Papalık güçlerinin eline geçişi Bavyeralı Ludwig'in ordusunun başında bölgeye bizzat müdahale etmesine sebep oldu. İtalya'ya gelen Ludwig Galeazzo Visconti'yi Milan, Lodi, Pavia ve Vercelli'nin imparatorluk papazı olarak atadı. Kısa bir süre sonra Viscontiler ve Ludwig arasında kavga çıktı. Ludwig'in emri ile Galeazzo, oğlu Azzo ve kardeşleri Luchino ve Giovanni tutuklandı ve Monza'da hapse atıldılar (Knight, 1868: 413). 1328 yılında Passarino Bonacolsi'nin, 1329 yılında Can Grande

della Scala'nın ani ölümleri Ludwig'i sahada güçlü destekçilerden mahrum bırakırken, Papalık adına durum Kuzey İtalya'da daha pozitif bir hal aldı.

Bölgede Bertrand'un sorumlulukları oldukça fazlaydı ve bu sebeple papa Ioannes, bir İtalyan olan kardinal Giovanni Orsini'yi İtalya'ya ikinci elçi olarak atadı. Roma'nın aristokratik ailelerinden olan Orsini'lerin bir ferdinin İtalya'ya elçi olarak atanması aslında papanın İtalya politikasında ufak bir değişikliğe işaret etmekteydi. İtalya'nın pasifleştirilmesi amacıyla papanın bölgede görevlendirdiği ve bel bağladığı isimler çoğunlukla Bertrand de Pouget gibi Fransız'dı. Papalar ile aynı sosyal çevreye ait, çoğunlukla hemşeri ya da yurttaş statüsünde olan bölgedeki Papalık ajanları 13. yüzyıl ile birlikte gelişen İtalyan kültürel bilincine ve milliyetçiliğine çarptığı için her ne kadar başarılı isimler olsalar da, bölgede onların faaliyetleri Papalığa ve onun politikalarına nefreti artıyordu. İtalya'nın politik ve sosyal gelenekselliğini bütünüyle kavraması zor olan Fransız unsurlara ek olarak Giovanni Orsini'nin İtalya'ya sevki, Roma Kilisesi'nin politikasında bir deneye işaret etmekteydi (Beattie, 2007: xv). Giovanni Orsini, uzun yıllar Roma ve İtalya'da önemli işler yapmış, Papalığa sadık bir ailenin üyesiydi. Ayrıca Orsini ailesinin geniş kaynakları ve bağlantıları, Pouget'in maliyetli kampanyaları tarafından tüketilmiş olan Papalık kasasının rahatlamasını sağlayabilirdi (Beattie, 2007: xv-xvı). Yine de papa, Pouget'nin İtalya'daki işlerinden memnundu ancak otoritesini en zorlu bölge olan Romagna ve Emilia'ya odaklamak istiyordu. Ioannes'in Pouget'yi oraya göndermekteki bir diğer niyeti büyük idari merkezleşme ve Papalık vergilendirilmesinin güçlendirilmesi politikasıydı (Jugie, 1891: 75).

Papa Ioannes'in emriyle Bertrand, enerjisini Romagna ve Emilia arasındaki bölgeye verdi. Burada bir dizi savaş yürüten Papalık güçleri 1330 itibariyle tüm kazanımlarını kaybetmeye başladılar. Elçi Bertrand'ın bölgedeki zaferleri oldukça suni idi ve Papalık aldığı toprakları korumayı başaramadı. Hem Papalığın hem de Bavyeralı Ludwig'in İtalyan politikalarının yarımada'ya hiçbir şey getirmediği artık daha net anlaşılmaya başlanmıştı ve 1330 yılı itibariyle Guelf ve Ghibellin hizbinin isimlerinden başka ideolojik bir değeri kalmamıştı. İki İtalyan fraksiyonu arasında liderlerine özel bir bağ ya da saygı olmaksızın savaş yine de devam etti. Ama ne tam olarak papa Guelfler tarafından ne de imparator Ghibellinler tarafından kabul edilmedi. Liderleri papalar, Fransa ve Napoli krallarının zayıflıklarından dolayı kendi başlarına bırakılan Guelfler; emperyal hırslar ve Papalık-imparatorluk çatışması üzerinden istikrarsızlığa sürüklenen Ghibellinler, aslında sadece şehirlerinin bağımsızlığı ve İtalya'nın genel özgürlüğü için savaşmaktaydılar (Daunou, 2016: 98). Anlaşıldığı gibi bu yüzyılla birlikte Guelf ve Ghibellin partilerinin Papalık ya da imparatorluktan oldukça bağımsızlaşan siyasi yaşamları belirginleşti. Kimlikleri kabul edilen temel ilkeleri ve fiili uygulamaları arasında giderek artan bariz farklılıklarla sarsılmaması için yeterince sağlam kurulmuştu ve artık Guelf ve Ghibellin adının tanımlayıcı terimler olmadığı, kendilerine ait bir güce ve politik ilgiye sahip oldukları bilinen bir gerçektir (Hyde, 1973: 133).

1329 yılında Ludwig Viscontileri serbest bıraktı ancak Visconti fertlerinin Ghibellin ve doğal olarak imparatorluğa destekleri bu olaydan sonra fiili olarak çöktü. Lanercost Kroniği, aslında iki taraf arasındaki savaşı en kısa şekilde "papanın ordusu ve imparatorun ordusu arasında pek çok savaş yapıldı ancak papanın tarafı genellikle yenildi" diyerek özetliyordu (The Chronicle of Lanercost, 1903: 243). Viscontilerin talebi ile Papalık-Visconti ilişkileri için normalleşme adımları atılmaya başlandı. Papa Ioannes, bölgenin en güçlü elitleri olan Viscontileri kazanmak için onlar üzerindeki yasakları kaldırdı ve bir Visconti heyeti barış müzakereleri için Avignon'a geldi. Papa bir adım daha atarak yargılanan Viscontilerin hüküm giydikleri tüm suçlardan beraat ettiklerini ilan etti ve papa 1330 yılında Azzo Visconti'nin Milano'da imparatorluk vekili olarak hüküm sürmesini onayladı.

### 3. XXII. Ioannes ve Bohemyalı John İttifakı

İtalyan siyasetinde aktörler ve olaylar çok hızlı değişim göstermekteydi. Ludwig'in İtalya'dan ayrılması Papalık adına önemli bir eşikti. Bu sebeple Brescia halkı Bohemya kralı John'dan yardım istedi. Kral John bilindiği gibi eski Alman imparatoru VII. Heinrich'in oğluydu. Babası Heinrich gibi bir taraf tutmaktan ziyade İtalya'yı birleştirme idealinde olan John, ne bir Guelf ne de Ghibellin idi. Ancak, John'un siyasi konumu oldukça farklıydı. Fransa sarayında eğitim görmüş ve Fransa kralı IV. Charles'ın eniştesi olan John, her ne kadar Bohemya kralı olsa da Alman siyasetinde Fransız uydusu gibi hareket etmekteydi (Partner, 1972: 321). Muhtemelen papanın desteğini alarak güçlü bir krallık tasarımında olan John, bölgede babasının imparatorluk prestijini kullanarak, sorunlara nüfuz etmeye çalışıyordu. Hatta 1329 yılında papa Ioannes'in sempatisini kazanmak için İspanya'da Müslümanlara karşı organize edilen Haçlı Seferlerine gönüllü olarak katılım sağlamıştı. Ancak görünen o ki papanın John'a karşı tereddütleri



vardı. Özellikle onun Brescia üzerinden İtalya meselelerine girmek istemesi papayı kuşkulandırmaktaydı. John'un eylemlerine bir de Azzo Visconti ile Ludwig'i barıştırmak için Azzo'ya elçi göndermesi eklenince, papa Ioannes onun Ludwig'in maşası olduğu kanaatine kapılmıştı. John'un bölgedeki faaliyetlerine ve kendi onayı olmadan giriştiği siyasi işlere daha fazla sessiz kalamayan papa Ioannes, 21 Eylül 1330 tarihinde John'a bir mektup yazdı. John'a ufak bir ikaz olan mektupta papa, Ludwig ile kendi arasındaki olayları John'a tekrardan hatırlatarak kendisinin arabulucu olarak düşüncesizce hareket ettiğini söylemekteydi (Zeigler, 1891: 481-482). Papa John'un müdahalelerinin Ludwig'in teşvikiyle gerçekleştiğini düşündüğü için Azzo Visconti'yi kazanmaya çalıştı. Ioannes kendi ifadelerine göre son zamanlarda Viscontilerin kilisenin bağlılığına geri döndüklerini görmüş ve bu sebeple Viscontiler ile müttefik olarak, Ludwig'e karşı ortak bir askeri cephe kurmayı kararlaştırmıştı (Zeigler, 1891: 494).

Papanın rızasını ve doğrudan desteğini almak isteyen Bohemyalı John 1331 yılında iki elçisini Avignon'a gönderdi. Yapılan görüşmeler neticesinde papa, John'un sandığının aksine Bavyalı Ludwig adına hareket etmediğini gördü. Bohemyalı John'un dek derdi İtalya'nın kuzeyinde, Lombardiya'da Papalık desteğini alarak müstakil bir krallık kurmaktı. Lombardiya'nın siyasi yönden kaygan zemini başarıya ulaşılması için John'un Papalık ile ittifak yapmasını gerektiriyordu. Bohemyalı John'un bölgeye müdahalelerinin asıl nedenini anlayan papa Ioannes için Papalığa tabi, kendi kontrolü altında vasal bir krallık kurulması fikri oldukça mantıklı geldi (Mollat, 1963: 105). Ancak John'un hayalini kurduğu krallığın yönetimi oldukça çetrefilli görünmekteydi. İtalya'da barınmak isteyen John, hem Bavyalı Ludwig'e hem de Papalığa yanaşırken, Fransız monarşisine de sempatik davranarak, üç etkin güçle dostane ilişkiler kurmayı hedefliyordu (Partner, 1972: 322).

İtalya'ya yaptığı kısmi müdahaleler ile Bohemyalı John bölgede Guelf bloğunun restorasyonuna önemli katkı sağladı. Roma Kilisesi'nin vassalı olmayı kabul eden John, papa Ioannes'in sempatisini kazanmayı başardı ve onu Po Vadisi'nde kurulacak Lombard Krallığı'nı desteklemeye ikna etti. Ancak bu plan İtalyan siyasetine uygun değildi. Kuzeydeki her şehir, Guelf ya da Ghibellin fark etmeksizin, Po Vadisi'nin zenginliklerinden faydalanmayı umuyordu ve hiç biri orada Papalık destekli güçlü bir krallığın kurulmasını istemiyordu (Renouard, 1970: 31). Lombardiya'nın anormal siyasal durumuna bir alternatif olarak düşünülen krallık, Ghibellin signoriasi, Angevin monarşisi ve Floransa için büyük bir tehdit olarak görüldü. Lombardiya'da kurulması tasarlanan bu krallık Guelf ve Ghibellinleri Papalığa karşı aynı ittifaktan içinde olmaya çekti.

Bohemyalı John ile ittifaktan güç olan elçi Bertrand de Pouget, Papalık Devletleri'nin son büyük toprağı olan Ferrara'yı ele geçirmek için Comte d'Armagnac liderliğindeki bir orduyla savaşa başladı (Borghi, 2017: 127). Sahada Papalık birliklerini etkin bir şekilde destekleme sözü veren John, savaş başladıktan kısa bir süre sonra İtalyan arenasında tutunmanın zorluğunu gördü. Bohemyalı John, savaşı kazansalar bile bölgenin kendisine itaat etmeyeceğini anlayarak, birlikten çekildi. John'un askeri desteğine ve varlığına güvenen Ioannes için durum tam bir hayal kırıklığı oldu. Bölgede yalnız kaldığı için savaşın yükünü tek başına kaldıramayan elçi Bertrand'ın birlikleri yenildi ve bu yenilgi İtalya'da bir dizi isyanın fitilini ateşledi. Bertrand de Pouget Papalık idaresine karşı hızla yayılan isyanları kontrol etmek için sert tedbirler alsa da netice değişmedi. Yıllarca yapılan tüm kazanımların boşa gittiğinden sızlanan papa Ioannes olanlar için oldukça üzgündü (Mollat, 1963: 108). Duruma bizzat müdahale etmesi için Ioannes, Embrun başpiskoposu Bertrand de Déalux'u İtalya'ya gönderdi. Aslında başarılı bir hukuk profesörü olan ve sonrasında İtalya'da XII. Benedictus'un emriyle çeşitli görevlerde bulunan Bertrand de Déalux, Bertrand du Pouget'nin siyasi eylemlerinin bir ürünü olan isyanların kurbanı oldu (Mollat, 1968: 393). Barış için Ferrara ligiyle en azından bir anlaşma taslağı üzerinde uzlaşmayı başaran Bertrand de Déalux'ın adımları, baskıcı ve askeri yöntemlerin sürdürülmesi noktasında inatla ısrar eden Bertrand du Pouget'in birliklerine Ferrara'ya doğru ilerlemelerini emretmesi ile ziyan oldu.

Papalık idaresine karşı olan isyanların en önemlisi Bologna isyanıydı. Bologna'nın aristokratik ailelerinden olan Pepoli, Samaritani aileleri hukukçu Giovanni d'Andrea'nın desteğiyle Bertrand'ın yönetimine karşı isyan ettiklerinde durum oldukça kötü bir hal aldı (Milani, 2018, 251). Bologna'daki isyanı Ferrara isyanı takip etti. Zor durumda kalan kardinal ordusunu ikiye bölmek zorunda kaldı. Birliklerinin bölünmesiyle güç kaybeden Bertrand, halk isyanının gücü karşısında Porta Galleria Kalesi'ne sığındı. Papalıkla uzlaşmak isteyen Floransalılar, elçiye kendisini güvenli bir şekilde şehirden çıkartmayı teklif ettiler ve Mart 1334'te Bertrand, Floransalılarının koruması altında Bologna'dan ayrıldı (Tamba, 2018: 224). Bologna'nın düşmesi, papanın yıllardır İtalya'ya dönüşün askeri operasyonlarla



olacağına dair inadının ve savaş politikasının yerle bir olması anlamına gelmekteydi. Aynı şekilde İtalyan siyasetinde organik bir bağ oluşturması için seçilen Giovanni Orsini de kendisinden beklenen yüksek faydayı Roma Kilisesi'ne sağlayamadı. Yerel aile bağlarından faydalanmak için seçilen Giovanni Orsini'nin İtali karakteri, bölgeler arası düşmanlıklara karşı yerel tutumu, kişisel eğilimleri ile hareket etmesine neden oldu ve Giovanni Orsini de, Bertrand de Pouget gibi başarısız oldu (Beattie, 2007: xvı).

Papa Ioannes'in papalık sürecinin yüksek önceliğini oluşturan İtalyan Haçlı Seferleri, her ne kadar başarısızlıkla sonuçlansa da pragmatik ve rasyonel temellere dayanmaktaydı. Papalık uzun yıllardır Roma ve İtalyan siyasetinin karmaşasından ötürü İtalya'dan uzaklaşmak ve kendine alternatif yönetim merkezleri bulmak zorunda kalmıştı. Bir süredir de Avignon'da bulunan idareyi yeniden Roma'ya döndürmek isteyen papa Ioannes, oradaki şartlar uygun hale gelmeden dönüşün anlamsız olacağını bilincindeydi ve bu sebeple asi olarak nitelendirdiği yerel elitlerin bastırılmasını İtalya'da huzur içinde kalabilmek için zaruri görmekteydi. Papa Ioannes'in planı teorik olarak rasyonel olsa da papa onun hamlelerinin İtalya'da ulusal bir tepkiye yol açma ihtimalini gözden kaçırmıştı. Bohemyalı John'un müstakil krallık kurma tasarılarına destek verilmesi İtalyan arenasında hiziplerin keskinleşmesini beraberinde getirdi. İtalyan siyasetinde başarısız kalan onca girişimden sonra kardinaller bile papanın bilgeliğinden şüphe etmeye başladılar ve 1334 yılında Comminges kardinali papaya açıkça "*Kutsal Baba, inan bana bu titizlik yasal olabilir ancak uygun değil*" (Barraclough, 1968: 147) diyerek muhalefetini gösterdi.

1334 yılında papa XXII. Ioannes öldüğünde Papalığın İtalyan siyasetinde bir devir kapanmış oldu. İtalya'da papanın faaliyetlerinin en önemli ajanı olan Bertrand de Pouget'in kısmı başarısı ve daha doğru bir ifadeyle başarısızlığı Papalık adına çok ağır mali kayıplara yol açtı. İtalyan siyasetine yabancı bir aktör olarak Bertrand'un bölgeye adapte olması epey zaman aldı ve papanın ölümü ile yetki alanı bir sonraki papa tarafından sadece dini alan ile sınırlandırıldı (Jugie, 1991: 74). Bu noktada İtalya XXII. Ioannes'in yanlış, kışkırtıcı askeri müdahalesi ile iyiden iyiye hizip mücadelelerinin ve siyasi rejimlerin dönüştüğü ve artık olgunlaştığı bir sahne haline geldi (Parent, 2018: 167). Bunlara ek olarak papa XXII. Ioannes'in bölgedeki yerel güçleri kontrol altına almak için Haçlı Seferi argümanına sarılması ve sıklıkla tekrarlanan aforozlar, dini kınamalar ve cezalar bölge halkının Roma Kilisesi'ne olan güvenini zedeledi. Ayrıca tekrarlanan Haçlı Seferi çağrısı dini fanatizmi ve coşkuyu büyük oranda söndürdü. Papanın manevi silahlarını kullanması halk üzerinde bir kayıtsızlığa neden oldu.

Avignon'da ikamet eden Papalığa karşı sert eleştirileri ile bilinen İtalyan hümanist Petrarca Ioannes'i ateşli bir ruha sahip, hararetle kitap okumayı arzulayan ama buna rağmen imparatorlukla inatçı anlaşmazlıklara giren ve hayatının yarısını buna adanmış çalışkan bir adam olarak nitelendirmektedir (Petrarch, 1954: 136). İnat derecesinde otoriter, hırslı bir papa olduğu bilinen papa XXII. Ioannes çoğu eksiklerine rağmen bir Orta Çağ yöneticisi olarak ele alındığında, büyük oranda nitelikli bir idareci olarak kabul edilmektedir (Gazzaniga, 1991: 143). İtalya'da Papalığın bağımsız ve baskın konumunun restorasyonu için Roma Kilisesi'nin üstlendiği askeri operasyonlar Papalık adına İtalya'da Aziz Petrus'un haleflerine karşı inancın zayıflamasını beraberinde getirdi. Otoriter ve kontrolcü doğasıyla din adamları seleflerinin birçoğundan daha güçlü Ioannes'in baskısını hissetti ve papa çok geçmeden açgözlü, para düşkün bir adam olarak görülmeye başlandı (Haller, 1903: 115-117). Papalık merkezleşmesi uğruna sürdürülen savaşlarla artan para taleplerine dair baskı, Ioannes'in papalığının belki de en ayırt edici yönünü oluşturmaktaydı.

## SONUÇ

Ioannes, 1316 yılında papa olarak seçildiğinde İtalya uzun soluklu bir karmaşanın sancıları içerisindeydi. Papalığın özellikle 13. yüzyılda Kutsal Roma-Germen imparatorları ile girdiği mücadeleler iki egemen güç arasında İtalyan toplumunu bölerken, anarşi Roma'dan başlayarak İtalyan kırsalına kadar yayılmıştı. İki karşıt gücün destekleyici unsurları olarak Guelf-Ghibellin ekseninde bölünen İtalya, aslında 13 yüzyıl itibarıyla Roma'da ve İtalyan şehirlerinde Papalığın barınmasını zorlaştırmıştı. Ancak 14. yüzyıl başlarıyla birlikte siyasi rejimlerin hızla dönüşüm şekillenmesi İtalya'da Papalığın bulunmasını neredeyse imkânsızlaştırmıştı. Bu sebeplerin teşviki ile papa V. Clemens'in 1309 yılında curia ile birlikte Avignon'a gelmesi Papalığın bölgeden fiziki olarak uzaklaşmasına sebep olsa da, mevcut durum papaların İtalyan siyasetini daha farklı ele almalarını beraberinde getirmiştir.

Avignon'da hüküm süren ikinci papa olan XXII. Ioannes, İtalya'da Papalığın otoritesine tabi olmayan ve Guelf şehirleri ile çatışma halinde olan asillerin ancak savaş ile itaat altına alınabileceği kanaatindeydi. Bu sebeple papanın yüksek önceliği Haçlı Seferi adı altında Ghibellin ittifakının önde gelen isimlerine seferler düzenlemektir. Roma

Kilisesi'nin bölgedeki gücünün restorasyonuna odaklanan bu seferler iki karşıt gücün müttefikleri arasında, çok sayıda şehir ve kasabada sürdürülmekteydi. Savaşı organize etmekte maddi –manevi zorlanan Papalık için müttefik bulmak hiç kolay olmamıştır. Ekonomik zorluklar papa Ioannes'in sıklıkla afarozu kullanmasına neden olmuş ancak yıllar içinde afarozun kitleler üzerindeki gücü büyük oranda çözülmüştür. Aynı şekilde bölgedeki savaşlara inananların dikkatini çekmek için sıklıkla tekrarlanan Haçlı Seferi argümanı halkın bu kavramdan ve Haçlı Seferlerinin dini değerinden uzaklaşmasına neden olmuştur. Kardinal Bertrand de Pouget'in liderlik ettiği İtalyan Haçlı Seferleri bölgeye askeri operasyonlar eliyle huzur ve istikrarı getirmeyi hedeflese de, papanın Fransız ajanları liderliğinde sürdürdüğü savaşlar doğal olarak bir İtalyan ulusal tepkisini beraberinde getirmiştir. Uzun yıllar sürdürülen ve Roma Kilisesi adına bir kazanım elde edilmeden neticelenen savaşlar, Papalık adına maddi yıkıma ek olarak manevi değerlerin bölgede tüketilmesini doğurmuştur.

Yazarların Katkı Düzeyleri: Birinci Yazar %100.

Etik Komisyon Onayı: Çalışmada etik komisyon onayı gerekmemektedir.

Finansal Destek: Çalışmada finansal destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmada potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKLAR

- ABULAFIA, D. (2000). The Italian South. Michael Jones (Ed.), *The New Cambridge Medieval History c. 1300-1415* (ss. 488-514 ). UK: Cambridge University Press.
- BARRACLOUGH, G. (1968). *The Medieval Papacy*. England: Harcourt, Brace& World.
- BEATTIE, B. (2007). *Angelus Pacis: The Legation of Cardinal Giovanni Gaetano Orsini, 1326-1344*. London: Brill Press.
- BORGHI, B. (2014). Bologno et la cardinal legat Bertrand du Pouget le refus d'un grand projet, *Journal of Mediae Aetatis Sodalitium*, XV: 120-143.
- COCQUELINES, C. (Ed.). (1741). *Bullarum Privilegiorum Ac Diplomatum Romanorum Pontificum*. C. III, Rome: y.y.
- DAMERON, G. (2004). Guelfs. C. Kleinhenz (Ed.), *Medieval Italy: An Encyclopedia* (ss. 2167-2179). New York: Routledge.
- DANOU, P. C. F. (2016). *The Rise of the Papal States*. New York: Jouian Press.
- GASNAULT, P. (1957). La perception dans le royaume de France du subsidie sollicite par Jean XXII < contra haeretics et rebelles italiae>, *Mélanges d'école française de Rome*, 69: 273-319.
- GAZZANIGA, J. L. (1991) La création de la province ecclésiastique de Toulouse par Jean XXII, *Cahiers de Fanjeaux*, 26: 143-156.
- GIOVANNI VILLANI (1986). *Chronicle Florentine of Giovanni Villani*. (Trans. Rose E. Selfe), Westminster: Archibald Constable & Company.
- HALLER, J. (1903). *Papsttum und Kirchenreform*. C. I, Berlin: Weidmannsche Buchhandlung.
- HOUSLEY, N. (1982). *The Italian Crusades: The Papal-Angevin Alliance and the Crusades against Christian Lay Powers 1254-1343*. Oxford: Clarendon Press.
- HYDE, J. K. (1973). *Society and Politics in Medieval Italy: The Evolution of the Civil Life, 1000-1300*. London: Macmilan Education.
- JUGIE, P. (1991). Un Quercynois a la cour pontificale d'Avignon: le cardinal Bertrand du Pouget (v. 1280-1352), *Cahiers de Fanjeaux*, 26: 69-95.

- KELLY, S. (2003). *The New Solomon: Robert of Naples (1309-1343) and the Fourteenth Century Kingship*. Boston: Brill Press.
- KNIGHT, C. (1868). *Biography or Third Division of 'The English Encyclopedia*, C. VI, London: Bradbury, Evans, & CO.
- KOSTER, J. R. (2015). *Avignon and Its Papacy, 1309-1417: Popes, Institutions and Society*. London: Rowman & Littlefield.
- LOMAX, J. (2004). Ghibellines. C. Kleinhenz (Ed.). *Medieval Italy: An Encyclopedia* (ss. 1915-1925). New York: Routledge.
- MARINA, A. (2013). The Langobard Revival of Matteo il Magno Visconti, Lord of Milan, *I Tatti Studies in the Italian Renaissance*, 16: 377-414.
- McCABE, J. (1916). *Crises in the History of the Papacy*. New York: G. P. Putnam's Sons.
- MICHEL, R. A. (1909). Le procès de Matteo et de Galeazzo Visconti: L'accusation de sorcellerie et d'hérésie, Dante et l'affaire de l'envoûtement (1320), *Mélanges de l'école française de Rome*, 29: 269-327.
- MILANI, G. (2018). From one Conflict to Another (13th -14th). S. R. Blanshei (Ed.), *A Companion to the Medieval and Renaissance Bologna* (ss. 239-259). Leiden: Brill Press.
- MOLLAT, G. (1963). *The Popes at Avignon 1305-1378*. (Trans. Janet Love), New York: Thomas Nelson and Sons Ltd.
- MOLLAT, G. (1968). Bertrand de Déalux, Juriscollulte et Pacificateur des Etats de L'église au XIV. siècle, *Archivum Historiae Pontificiae*, VI: 393-397.
- ODERICUS RAYNALDUS. (y.y.). *Annales Ecclesiastici Ab Anno 1198 ubi desinit cardinalis Baronius*, C. V, y.e.
- PARENT, S. (2018). Benedict XII and Italy: Restoring Ortodoxy and Consolidating Papal Sovereignty after John XXII. I. Bueno (Ed.), *Pope Benedict XII (1334-1342): The Guardian of Ortodoxy* (ss. 167-186). Ansterdam: Ansterdam University Press.
- PARTNER, P. (1972). *The Lands of St. Peter: The Papal States in the Middle Ages and the Early Renaissance*. Los Angeles: University of California Press.
- PETRARCH, F. (1954). *Rerum Memorandarum libri guattuor*. G. Billanovich (Ed.), Firenze: Sansoni.
- RENOUARD, Y. (1970). *The Avignon Papacy: 1305-1403*. Michigan: Michigan University Press.
- SAMARAN, C. and MOLLAT, G. (1905). *La Fiscalité Pontificale en France au XIVE Sieégle (Periode D'Avignon et Grand Schisme D'Occident*, Paris: Albert Fontemoing Edietur.
- SCHWALM, J. (Ed.). (1909). *Constituones et Acta Publica Imperatorum et Regum*. C. V, Hannoverae: Impensis Bibliopolii Hanniani.
- TAMBA, G. (2018). Civic Institutions ( 12th- early 15th Centuries). S. R. Blanshei (Ed.), *A Companion to Medieval and Renaissance Bologna* (ss. 211-238). Leiden: Brill Press.
- THE CHRONICLE OF LANERCOST*. (1913). (Trans. Herbert Maxwell), Glasgow: James Machelose and Sons.
- THOMPSON, J. W. (1959). *Economic and Social History of the Middle Ages (400-1300)*. C. I, New York: Frederick Ungar Publishing CO.
- ZEIGLER, S. (Ed.). (1891). *Vatikanische Akten zur Deutsechn Geschichte in der Zeit Kaiser Ludwig des Bayern*. Innsbruck: Verlag der Wagnenscheb Universitats-Buchhandlung.

## A CONCEPTUAL EVALUATION ON THE WORKING LIFE OF DISABLED PEOPLE\*

Engellilerin Çalışma Yaşamı Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme

Nihal Arda AKYILDIZ<sup>1</sup>

### ABSTRACT

The concept of work, which is one of the needs such as nutrition and shelter, continues to exist today with the meanings of earning income and gaining status. In developing countries with the modernization process, *employment of the disabled* has been accepted as one of the important social policy strategies because it offers important opportunities for the disabled to participate in socio-cultural life. Although these strategies focus on supporting the disabled people economically, it is a reality that the disabled people experience many discriminations at stages such as 'getting a job, promotion, wage determination/increase, contract processes and termination of the job'. The recent acceptance of 'positive discrimination' as a principle in the employment of disabled people has made the issues of discrimination and social exclusion more visible for disabled people. In this context, as long as all discrimination, which is universally accepted, is not prevented in the labor markets, the corrosive effects will continue in the socio-cultural and economic life of the disabled person trying to gain a place in social life. The introduction of new policies in line with equality of opportunity by making forward-looking plans for the disabled in the economic sense will support the integration of the disabled with the society and their self-realization. In this sense, providing some measures to ensure the employment of disabled people in workplaces and to support the sustainability of this employment will make social benefit and welfare policies possible. In this sense, the study focuses on the policies carried out in the employment of the disabled and focuses on solutions that will enable the disabled to *have equal opportunities to produce, to realize themselves independently* and thus to have a voice in social life.

**Keywords:** Disabled, Disability, Disability Rights, Employment of Disabled, Working Life of Disabled

### ÖZ

Beslenme, barınma gibi gereksinimlerden biri olan çalışma kavramı, günümüzde gelir elde etme ve statü kazanma anlamlarıyla da varlığını sürdürmektedir. Modernleşme süreciyle birlikte gelişmekte olan ülkelerde, engellinin sosyo-kültürel yaşama katılımında önemli fırsatlar sunması nedeniyle *engelli istihdamı*, önemli sosyal politika stratejilerinden biri olarak kabul edilmiştir. Bu stratejiler engelliye ekonomik yönden desteklemeye odaklansa da, istihdam piyasalarındaki uygulamaların 'işe girme, terfi alma, ücret tespiti/artışı, sözleşme süreçleri ve işin sonlaması' gibi aşamalarda, engelli bireyin pek çok ayrımcılığı tecrübe ettiği de bir realitedir. Son dönemde engelli istihdamında 'pozitif ayrımcılığın' bir ilke olarak kabul edilmesi, engelli açısından ayrımcılık ve sosyal dışlanma konularını daha görünür kılmıştır. Bu bağlamda evrensel ölçüleriyle kabul edilen tüm ayrımcılıklar iş piyasalarında önlenmedikçe, toplumsal yaşamda yer edinmeye çalışan engellinin sosyo-kültürel ve ekonomik yaşamında yıpratıcı etkiler sürecelecektir. Ekonomik anlamda engelliler için ileriye yönelik planlamalar yapılarak fırsat eşitliği doğrultusunda yeni politikaların yürürlüğe girmesi, engellilerin toplumla kaynaştırılmasına ve kendini gerçekleştirmesine destek sunacaktır. Bu anlamda işyerlerinde engelli istihdamını sağlamak ve bu istihdamın sürdürülebilirliğini desteklemek üzere bazı tedbirlerin sağlanması sosyal fayda ve refah politikalarını da mümkün kılacaktır. Çalışma bu anlamda engelli istihdamında yürütülen politikalara odaklanarak, istihdamda engelliye "fırsat eşitliği ile üretme imkânı tanımayı, kendini bağımsız olarak gerçekleştirmeyi" ve böylece toplumsal yaşam içinde söz sahibi olmayı mümkün kılacak çözümlere odaklanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli, Engellilik, Engelli Hakları, Engelli İstihdamı, Engelli Çalışma Yaşamı

1. ORCID: 0000-0003-1948-188X

1. Balıkesir Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü,  
nihalardaakyildiz06@gmail.com

\* AKYILDIZ, N. A. (2024) "A Conceptual Evaluation on the Working Life of Disabled People" *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.11, S.31, s.77-90.

Makale Geliş Tarihi: 17 Aralık 2023 Kabul Tarihi: 14 Ocak 2024



## GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Toplumsal bütünleşme için sosyo-kültürel hayata katılım, gündelik yaşam düzlemlerinde yer alma gibi önemli fırsatlar, tüm bireyler gibi engellilerin de yaşamını desteklemektedir. Fiziksel veya zihinsel bozukluğa sahip kişi sahip olduğu kısıtlılıklar nedeniyle, gündelik yaşama etkin şekilde uyum sağlayamama durumu “engellilik” olarak açıklanmaktadır. Ancak kavram, günümüzde yeni yaklaşımlarla evrilmiş “engellinin maruz kaldığı olumsuz tecrübelerin ve engelliliğin fiziksel/ruhsal sınırlılıklarının toplumdaki kısıtlılıklarla ilişkili olduğu” anlaşılmıştır. Avrupa Birliği son 30 yıldır engellilerin, yardıma muhtaç bireyler değil toplumdaki diğer bireylerle eşit haklara sahip olduğunu gerçeğini kabul etmiş ve “toplumla bütünleşme” mücadelesine de destek sunmuştur. Bu anlamda 1975 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun İnsan Hakları Evrensel Beyannameğine ek olarak yayımlanan “Engelli Hakları Bildirgesi”, engellilerin diğer insanlarla eşit hak ve sorumluluklara sahip olduğu gerçeğini özellikle vurgulamıştır. Avrupa Birliği toplumsal ve ekonomik süreçlerde engellilerin de *kendilerine özgü farklılıklarının kuşatılması, fırsat eşitliğinin sağlanması*, “hak” temelinde *engelli haklarının tanınması ve korumasını* da desteklemiştir. Buradan hareketle ele alınan *engelliler için fırsat eşitliği kavramı*, son yıllarda uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler ve ona bağlı örgütlerin gündeminde de değer görmektedir. Toplumsal yaşamın içinde bir şey üretmek, bedensel veya zihinsel olarak çaba sarf etmek anlamına gelen *çalışma yaşamı*, bireyin içinde yaşadığı toplumla bütünleşmesinde önemli anlamlar ifade etmektedir. Öncelikle bireyin güven içinde var olması, toplumsal aidiyeti hissetmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve yardımsız bir biçimde varlığını sürdürebilmesi *çalışma yaşamında kendine bir yer edinmesiyle yakından ilişkilidir*. Ancak dezavantajlı gruplardan olan engellilerin maruz kaldıkları ayrımcılık ve fırsat eşitsizliği, onların işgücü piyasalarında var olmalarının dolayısıyla ekonomik anlamda özgürlüklerinin önündeki önemli bir engeldir. Oysaki engellilerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemelerden olan 5378 sayılı Engelliler Kanunu’nun 14. maddesi “*işe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartlarıyla istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamayacağını*” hükme bağlamıştır. Buradan hareketle engelliler, toplumla bütünleşerek gündelik hayatta kendilerine yer bulmayı, sağlıklı insanlarla aynı ortamda çalışabilmeyi, onlarla eşit haklara sahip olmayı talep etmektedirler. Ülkemizde engellilerin mesleki eğitimlerinin istihdam odaklı olmayışı, onların yetersiz veya vasıfsız bir niteliklerle anılmasına sebep olmaktadır. Engelli bireylerin eğitim imkânına kavuşturulması, meslek ve beceri eğitimi verilmesinden sonra işgücü piyasasına ve dolayısıyla sosyal hayata hazırlanması mümkündür. Ancak tarihsel anlamda bakıldığında engellilerin, tüm dünyada en büyük mücadeleyi hem eğitim hem de istihdam alanında vermek zorunda kaldığı görülmektedir. Engellilerin çoğunluğu eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanamamaktan dolayı, istihdam sürecinde uzmanlık gerektirmeyen, sıradan veya düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda kalmıştır. Özel eğitimle desteklenmesi gereken engellilerin kaynaştırma yoluyla eğitim alma hakkının yaygınlaştırılması ve ihtisaslaştırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda engellinin ne tür bir iş koluna veya mesleğe yatkın oluşunun analizinin yanında *engel durumuna göre uygun başarının hedeflenmesi* de engellinin kariyer planlanmasını mümkün kılacaktır. Ülkemizde işverenlerin engelli işgücü talebi, engelli bireyin kişisel özelliklerinden çok, işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve yasal düzenlemeler tarafından şekillenmektedir. Bu işgücü talebinin karşılanması yasal mevzuatla belirlenen kota sisteminde belirlendiğinden işverenler engelli kontenjan açığının kapatılması için personele göre iş bulmayı yeğlemektedir. Oysaki eğitim politikalarının düzenlenerek engelli iş gücünün verimli hale getirilmesi ve niteliğine uygun istihdamın sağlanması toplum refahı için de katkı sağlayacaktır. Bu anlamda engelli bireyin sosyal ve ekonomik yaşam düzlemlerine katılımının sağlanması ve toplumla bütünleşmenin sağlanması için farkındalık ve bilinçlendirme çalışmalarının yanında yasal düzenlemelerle de çabaların aktif biçimde sürdürülmesi gerekmektedir. Eğitim, ulaşım, sağlık ve sosyal güvenlik gibi alanlarda yaşanan *fırsat eşitsizliği ve ayrımcı uygulamaların yanında çalışma hayatında engelliler için rahat hareket edecekleri fiziksel çevrenin planlanmaması da engellilerin çalışma yaşamında varolmalarını güçleştirmektedir*. İşyerlerinde engelli istihdamını sağlamak ve bu istihdamın sürdürülebilirliğini desteklemek üzere bazı tedbirlerin sağlanması sosyal fayda ve refah politikaları için özel önem arz etmektedir. Engelli bireylerin toplumsal yaşamda aktif hale getirilmesi için eğitim ve ekonomi konularında desteklenerek istihdama entegre edilmesi en önemli sosyal politika stratejilerindedir.

## INTRODUCTION

Since the second half of the 20th century, disability has been one of the main topics of policy debates all over the world. The concept of disability, which used to be seen as a personal defect, has changed today and started to be recognised as “*a form of discrimination arising from the limitations of defects in societies*”. In traditional policy approaches, disability is seen as an individual problem resulting from physical, sensory and cognitive impairments.



In this approach, the proposed solution is considered to be individual-oriented and is considered as compensating or treating the disabilities and limitations of the person (Alcock et al. 2011:521).

The concept of disability in our country has gained a different dimension especially in the European Union harmonisation process. The European Union, which has defined disability with a new approach in recent years, has made an effort to *'integrate with society'* by ensuring that disabled people have equal rights with other individuals without assistance (Akyıldız, 2017b:49). The issue of equal opportunity, which has gained more meaning in this respect, has been on the agenda of international organisations for the last 25-30 years. In the Universal Declaration of Human Rights of the United Nations General Assembly, the idea that people with disabilities *"have equal rights and responsibilities"* with other people was emphasised (Akyıldız and Olgun, 2020:35). In the last quarter century, the European Union's different view of disability has recognised that disabled people are not individuals in need of help, but individuals who have equal rights with other individuals in society, but who struggle to integrate into society. In this sense, with the "Declaration on the Rights of Persons with Disabilities" published by the United Nations General Assembly in 1975 as an annex to the Universal Declaration of Human Rights, it was emphasised that persons with disabilities have equal rights and responsibilities with other people (UN, 1975). The European Union has made it possible to encompass the specific differences of disabled people in social and economic processes, *to ensure equality of opportunity*, as well as to recognise and protect the rights of disabled people on the basis of "rights". In this sense, the concept of equal opportunities for disabled people has been an important issue on the agenda of the United Nations and its affiliated organisations at the international level for the last 30 years.

According to the World Health Organisation, disability, which is accepted as a global public health issue today, has been accepted as both a human rights issue and a sustainable development priority (WHO, 2022). People with disabilities have had more negative health outcomes than other people due to the fact that they face common obstacles or limitations in accessing health, rehabilitation and other basic services throughout their lives (Arca & Saka, 2019: 70). These conditions have caused disabled individuals to be in the disadvantaged group. OECD considers disability benefit, which is one of the measures taken, as a "one-way street" and states that *"people will never give up disability benefits for work, and if they have to give up disability benefits before retirement, they will immediately turn to another benefit"*. In this respect, for OECD, *"underemployment of disabled people also means high costs"* (OECD, 2003:234). Therefore, *"re-inclusion of the person with disability in employment provided that he/she wants and is able to do so"*, which is the best way to combat the exclusion of the person with disability as well as aid dependency, is suggested as the most reasonable solution by OECD (ASPB, 2015:22). OECD evaluated Turkey as *"a country with a limited level of income support policy approach together with the weakness of the policy approach towards employment"* in its report titled "transforming disability into capability" (OECD, 2003:234). With the Decree Law No. 572, which came into force in 1997, and the employment of disabled civil servants, which was put into practice with the amendment made to the DMK No. 657, public institutions and organisations were obliged to employ disabled civil servants in the positions of the personnel they employ, and steps were started to be taken on the subject (ASPB, 2023:21). The present study aims to analyse the issue by focusing on the economic dimension of disability policies and identifying problems by focusing on the recruitment and working life of the disabled in employment.

## 1. Disability and Employment of Disabled People

Disability is defined as the inability of an individual to participate effectively in social life due to *"difficulty or disorder"* in body functions as well as psychological or physical mobility limitations (ICF, 2013). According to Article 3 of the Law No. 5378 on Persons with Disabilities, *"individuals who are affected by attitudes and environmental conditions that restrict their full and effective participation in society on equal terms with other individuals due to various levels of loss of physical, mental, spiritual and sensory abilities"* are considered disabled (Law No. 5378 on Persons with Disabilities, 2005).

In the literature review, the meaning of disability is related to the reactions of other people living in the society rather than the limitations of the person. The formation and shaping of these reactions are undoubtedly related to the socio-cultural characteristics of that society as well as the measures not taken regarding unforeseen problems. For example, the barrier to participation in life of a paralysed individual is reflected in his/her life as a social disability beyond the restriction of movement. This is a social disability caused by not taking spatial measures (such as ramps, lifts, pavement arrangements, tactile surface applications) rather than the physical deficiencies/limitations of the individual

(Güneri, 2014:6). In this sense, it is clear that the physical characteristic of the individual is not an obstacle for him/her to be a part of the society in which he/she lives, but the meaning that society attributes to disability and therefore a labelling situation (Burcu, 2011:39).

The inability of a person with physical or mental impairment to effectively adapt to daily life due to his/her limitations is "*delay in measures and regulations*" rather than disability. It is known that the regulations on '*social state*', '*right to social security*' and '*those who need special protection in terms of social security*' in the Constitution of the Republic of Turkey constitute the constitutional basis of all rights of persons with disabilities, including the assurance of care (Akyıldız, 2017a:7). In this sense, with the Turkey Disability Survey conducted in 2002, the number of disabled people in our country, the ratio of the disabled population to the total population, the problems they face in socio-economic life, their expectations, the type of disability, the cause of the disability, as well as regional differences and the rates of having chronic diseases were also measured. People who cannot comply with the requirements of normal life due to losses in physical, mental, spiritual, sensory and social abilities as a result of any disease/accident, either congenital or acquired, are defined as "*disabled*" (TUIK, 2002). Types of disability are also explained within the scope of the research:

- "*Visual impairment*" is a complete/partial loss/impairment of vision in one or both eyes (including the use of eye prostheses, colour blindness, night blindness),
- Individuals with complete or partial hearing loss in one or both ears are "*hearing impaired*" (those who have to use hearing aids are also included in this group),
- A person who cannot speak for any reason, or who has a disorder in speech rate, fluency or voice disorder is "*speech and language disabled*" (people who cannot speak despite hearing, those who use devices to speak, stuttering, aphasia, disorder in tongue/lip/palate/jaw structure, those who have had their larynx removed are also included in this group),
- Inadequacy, deficiency and loss of function in the musculoskeletal system "*orthopaedic disability*" (shortness, deficiency, excess, limitation of movement, deformity, muscle weakness, bone disease, paralysis, cerebral palsy, cerebral palsy, spastics, spina bifida in body limbs - hand, arm, foot, leg, finger, spine - are also in this disability group),
- A person with varying degrees of intellectual disability is "*mentally retarded*" (this includes individuals with Down syndrome, mental retardation or phenylketonuria if it has led to mental retardation),
- People who have difficulty in maintaining interpersonal relationships and completing daily life activities due to abnormal patterns in emotions, thoughts and behaviours are "*mentally and emotionally disabled*" (diseases such as schizophrenia and depression are included in this group),
- "*Persons with disabilities with chronic diseases*" are those diseases that require continuous care and treatment and cause disability of functions as well as working capacity of the person (blood, cardiovascular, respiratory system, digestive system, urinary tract, reproductive organs, skin/skin diseases, cancer, endocrine, metabolic diseases, mental behavioural disorders, nervous system diseases, HIV carriers are also included in this group),
- Groups of people with more than one type of disability are also called "*multiple group or other disabled group*" (TUIK, 2002).

According to the data of the Ministry of ASP, Table 1 shows the disabled groups, number of people and their percentages according to disability types. This table does not include persons with disabilities who have not applied to authorised hospitals to obtain a Disability Health Board Report and have not contacted the state to receive the service.

**Table 1:** Distribution of disabled people registered in the data system and alive according to disability groups

Disability Group	Number of People	Rate (%)
Visualisation	215,076	9,53
Hearing	179,867	7,97

Language and Speech	33,686	1,49
Orthopaedic	311,131	13,78
Mental	385,313	17,07
Spiritual and Emotional	170,927	7,57
Chronic Disease	917,259	40,63
Other	44,248	1,96

**Source:** Prepared by utilising data from the National Disability Data System and ASPB (2023).

Article 26 of the Declaration of Fundamental Rights of the European Union for the integration of persons with disabilities into society emphasises the importance of ensuring improvements to *'their independence, integration into social and professional life and their right to participate in social life'* and the recognition of the right to benefit from all opportunities. In addition, the value of ensuring that people with disabilities are respected without being subjected to discrimination is also stated (Delegation of the European Union to Turkey, 2018). In addition, the World Health Organisation (WHO) has provided a new definition of disability, which previously represented the immutable limitations of a special group, for the first time *'in the context of the relationship between performance and ability'* through the "International Classification of Functioning, Disability and Health ICF 2001". This has enabled everyone to be considered as variable values in which they can 'experience partial disabilities' with the limitations/losses that may arise in their health/capabilities in some part of their lives (WHO, 2001:4,8; Akyıldız and Olgun, 2020:36).

74. According to the resolution adopted by the World Health Assembly *"the highest attainable standard of health for persons with disabilities"*, it is proposed to make the health sector more inclusive based on the significant barriers faced by persons with disabilities when trying to access health services. In this direction, supporting a global research agenda on disability health; adopting a disability-inclusive approach in the health sector of the United Nations Member States, developing the necessary technical knowledge/capacity (ICF, 2021) made it possible to support not only the social life but also the *"business life and employment"* of the disabled person. In this context, Article 27 of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities envisages a detailed regulation, taking into account all the problems that people with disabilities may experience regarding *the right to work*. States Parties to the Convention, recognising that persons with disabilities have the right to work under equal conditions with other individuals, have supported the employment of persons with disabilities in an open, integrative and accessible labour market/employment and in a job of their free choice. For the disabled labour force, which is among the groups with weak employability in the labour market, it is emphasised that *'the nature and intensity of disability'* determines the employability of the disabled. In this context, in the international arena, *"the degree of limitation of the disabled"* is taken as a basis for their employment (ILO, 1984a:110) and supports their employment in labour market conditions (ILO, 1984b:74). In terms of employability, disabled groups are grouped as severely disabled, disabled people who can work with low wages and disabled people who can be skilled (Doeringer, 1969:247; Kayhan Kuzgun, 2008:59). Individuals with disabilities who have physical, mental, psychological or emotional disorders/limitations while performing their vital activities are also accepted to be in a more disadvantaged position than other employees in working life (Young and Kleiner, 1992:25; Demir, 2011:770).

In our country, employment policies for disabled people date back to the 1970s and have been largely based on the quota and penalty system until today, and thus, *employment policies for disabled people* have brought some obligations to public and private sector employers (ASPB, 2023:21). In this sense, employment of disabled workers was regulated by the Labour Law No. 1475, which entered into force in 1971, and public and private sector employers were obliged to employ 2% disabled workers. This rate was increased to 3% with the Decree Law No. 572 that entered into force in 1997, and this rate was increased to 4% for public workplaces with a new legislative regulation made in the following period. Persons who have a *"medical board report"* from authorised health institutions certifying that they are deprived of at least 40% of their *"total body function loss"* according to their disability can be

registered as "disabled". With this report, persons with disabilities can be registered as "*disabled*" according to the "rate of loss of ability to work in occupation" The disabled are employed on the basis of the *whole body function loss rate* without taking into account the "whole body function loss rate". In this respect, employment of disabled people in Turkey is provided by the quota system stipulated in Article 30 of the Labour Law No. 4857. Within the scope of this quota system, in the context of "Employment and Vocational Rehabilitation Rights of Persons with Disabilities in the Public and Private Sectors", the employers who employ 50 or more workers (51 or more in agricultural and forestry enterprises);

- 3% disabled in private sector workplaces,
- In public workplaces, they are obliged to employ 4% disabled people in jobs suitable for their occupational, physical and mental/psychological conditions (URL-1).

The ratio of the active population in employment to the non-institutional working age population is defined as the labour force participation rate. A high labour force participation rate indicates the willingness of men and women of working age to participate in working life. A high labour force participation rate in a country is also accepted as an indicator of whether human resources are used effectively in that country. However, when the general outlook in developed and developing countries is considered, it is noteworthy that the female labour force participation rate is lower than the male labour force participation rate (ASPB, 2023). Simultaneously with the European Union member countries, a '*comprehensive sample survey based on administrative records*' was conducted by the Turkish Statistical Institute in 2011. According to the Population and Housing Survey conducted in this direction, *labour force participation rate of the population with at least one disability* 35.4% for men, 12.5% for women and 22.1% in total (Table 2). According to the May 2023 data of the Turkish Statistical Institute, it was determined that the rates were 71.5% for men, 36.1% for women and 53.6% in total (ASPB, 2023:22).

**Table 2.** Labour force participation rate of disabled and general population

Labour Force Participation Rate	Man	Woman	Total
Disabled Population	35,4	12,5	22,1
General Population (May, 2023)	71,5	36,1	53,6

**Source:** Prepared by using data from TÜİK and ASPB (2023).

Workplaces where work environments are technically and financially supported for individuals with mental or intellectual disabilities who have limited opportunities to work in the labour market are classified as '*sheltered workplaces*'. This type of initiative, although it has the labour force qualification, instead of keeping the disabled person alive with in-kind and cash aids, through protected workplaces, which are one of the "*disability-friendly active employment policies*", the disabled person can bring himself/herself to a position where he/she can earn a living and rise in the workplace, thus contributing to both social benefit and social integration (Seyyar, 2008:83). The sheltered workplace project promoted by the General Directorate of Family and Community Services of the ASPB offers an important support in the employment of disabled adults who have completed the age of 15 and are registered with the Turkish Employment Agency. In order to encourage this project, opportunities such as 'income and corporate tax reduction' and exemption from 'environmental and cleaning tax' are offered. A certain proportion of the salaries of the mentally or mentally disabled people who will work in these workplaces (2,392.05 TL for each disabled person every month in the second six-month period of 2023) is covered by the relevant ministry, and unemployment insurance and employer share premiums are paid by the Treasury. At least five disabled people are required to work in the sheltered workplace, and the ratio of the number of disabled people working in the workplace to the total number of workers should not be less than 50% (ASPB, 2023). Municipalities and local administrations, which do not have the mission of directly opening workplaces in line with the legal provisions, should be given the opportunity to support employment not only through vocational and skill acquisition courses, but also by opening sheltered workplaces for disabled employment.



## 2. Challenges Faced by Persons with Disabilities in the Labour Market

In social life, people with disabilities face social exclusion in access to daily life levels and communication. The concept of *social exclusion*, which is a physical, mental and social disability, is also referred to with meanings such as being deprived of citizenship rights in political/civil/economic issues, being deprived of the opportunity to integrate with society, being prevented from accessing basic needs and breaking ties with society (Genç and Çat, 2013:369; Sapançalı, 2005:53). Along with the problems they experience in social life, disabled people also have to cope with many difficulties in the labour market. Disabled people, who may be subjected to direct and indirect discrimination in business life, sometimes experience problems in terms of being accepted and being adequate in the workplace due to their short height, weight and physical appearance.

Working life, which means producing something, making physical or mental effort, has important meanings in the integration of the individual with the society in which he/she lives. First of all, the individual's ability to exist in security, to feel belonging, to realise himself/herself and to survive without assistance is closely related to gaining a place in working life. In historical terms, it is seen that disabled people all over the world have to struggle the most in the fields of education and employment. It has been determined that since the majority of disabled people cannot benefit from equal opportunities in education, they have to work in ordinary, non-specialised or low-paid jobs in the employment process (Koç, 2018:13). In our country, the fact that the vocational training of disabled people is not employment-oriented causes them to be referred to as inadequate or unqualified. It is possible to prepare disabled individuals for the labour market and thus for social life after providing them with education, vocational and skills training.

According to the results of some studies on employers' hiring processes of disabled people, it has been stated that employers find disabled people overly emotional, disturb other employees in their working environment, slow down the pace of work and cause unforeseen work accidents. In addition, it is stated that the fact that the disabled people are not at the expected level of education ensures that both the disabled people cannot have a job and the enterprises see the employment of disabled people as a burden (Uzun, 2018:35). Disabled people may be exposed to discriminatory attitudes and behaviours in employment, working life, salary and promotion (Özbucak Albar, 2019:129). In this respect, *discrimination*, which disrupts social equality and leads to social exclusion, also causes the disabled to be ignored or underestimated. Disabled people experience exclusion or discrimination in the working environments where they are employed due to the inappropriate physical conditions of the place. Especially in working life, it is one of the important issues to provide physical facilities where disabled people can move comfortably.

Individual characteristics such as lack of professional knowledge and experience, which are among the variables determining the employment of disabled people, have an important place in the recruitment and application phase. Problems experienced in this sense, the employer's belief that some jobs are not suitable for disabled employees, the employer's negative attitudes and prejudices are accepted as discrimination for the employment of disabled people (Burchardt, 2001:4; Kayhan Kuzgun, 2008:59). Disabled people may face many difficulties in recruitment, business life, promotion in the workplace and leaving the job (Öztürk, 2014:76);

- The physical space features of the workplace environment in working life are not suitable for the characteristics of the disabled individual,
- Failure to plan the tools and equipment already in use in the workplace and disabled access to them in accordance with the requirements,
- Prejudiced perspectives and negative attitudes of disabled people by their colleagues or supervisors create great handicaps in the working life of disabled people.

Employers have stereotypical prejudices against disabled people who are considered as one of the disadvantaged groups of the society. Within the framework of these prejudices, quotas for disabled people are perceived as '*low status positions*' by employers, making it impossible for even an educated disabled person to '*find a job suitable for his/her education*'. For this reason, disabled people are employed by their employers in 'unqualified or low position' jobs instead of jobs suitable for them (Kayacı, 2007:80). Emotional reactions of disabled people that are not suitable for working life, their incompatibility with rotation, their lack of skills, their tendency to take compassionate leave



and their inefficiency in work tempo, as well as the costly physical arrangements to be made for them in the workplaces are among the hesitations of employers (Kayacı, 2007:78). However, Article 14 of the Law on Disabled Persons No. 5378, which is one of the legal regulations on the employment of disabled people, stipulates that *"discriminatory practices based on disability cannot be made in any aspect of employment, including job application, recruitment, proposed working hours and conditions, continuity of employment, career development, healthy and safe working conditions"* (Law on Disabled Persons No. 5378, 2005).

Disabled people are subjected to many discrimination at stages such as employment, promotion, wage determination or increase, contract processes, termination of the job. In fact, since *'positive discrimination'* is accepted as a principle in the employment of disabled people, discrimination and social exclusion are also realised for the disabled (Kuzgun, 2009:2453). The elimination of this discrimination will make it possible to ensure equality of opportunity, to remove them from being individuals who are seen in need of help and subjected to *positive discrimination*, as well as to give them the opportunity to create their own family environment, to give them the opportunity to produce and to have a say in social terms (Genç and Çat, 2013:368; Aslan and Karaalp Orhan, 2021:25).

### 3. Legislative Studies on Employment of Disabled Persons

The working life and employment process was shaped with the industrial revolution, important steps were taken to regulate the economic life of the period, and the work-illness relationship was also focused on (Bilir and Yıldız, 2012:64). Today, working life, which is also addressed with occupational health and safety issues, provides the *'well-being'* of employees in terms of body, psychology and social aspects and becomes an approach that supports their development (Çevik and Özkul, 2022:612). In this sense, in addition to the improvements aimed at ensuring full participation in social life for disabled people, supporting them to be working, earning and even self-sufficient individuals should be accepted as a requirement of social life (Yıldırım et al. 2011:155).

One of the most important steps was the replacement of the word *"disabled"* in the amended Article 25 of the Labor Law No. 1475 with the concept of *"handicapped"* in line with the provisions of Article 13 of the Decree Law No. 572 dated 30.05.1998. Article 30 of the new Labor Law No. 4857, which was put into force in 2003, has also abandoned the use of the word 'disabled' due to the negativity it expresses (Altan, 2004:211; Özbucak Albar, 2019:127). After the aforementioned date, the concept has been replaced by the word 'disabled' with the consensus in the legal regulations and legislative texts on the subject made in our country and universal acceptance all over the world. The rights and freedoms of persons with disabilities are guaranteed by international regulations. Articles 1, 8, 13, 55 and 76 of the United Nations Charter emphasize the principle of equal treatment with the prohibition of discrimination as *"...in solving international problems of an economic, social, cultural and humanitarian nature and in promoting and strengthening respect for human rights and fundamental freedoms of everyone, without distinction as to race, sex, language or religion..."*.

Four years after the United Nations Charter, the Universal Declaration of Human Rights was signed in 1948 and the Treaty entered into force in Turkey on May 27, 1949. The Universal Declaration of Human Rights also emphasizes equality and Article 1 of the text states that *"the dignity inherent in all members of the human family and the recognition of their equal and inalienable rights shall be the foundation of freedom, justice and world peace..."* and emphasizes that all individuals are equal in freedom, dignity and rights. Article 2 of the text states that *"...without distinction of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status..."* and Article 7 states that *"all are equal"* before the law (UN, 1975). According to Article 14 of the European Convention on Human Rights, *"the enjoyment of the rights and freedoms recognized in the convention shall be secured without distinction of any kind, in particular on the grounds of sex, race, color, language, religion, political or other opinion, national or social origin, membership of a national minority, property, birth or any other status"* and *"equality of opportunity"* including disabled people is emphasized (URL-2). These international efforts have been supported by some legal regulations in our country and equal opportunities for disabled people have been tried to be established.

In our country, especially in the second half of the 1990s, we see that the practices for the disabled have increased. Although there is no direct regulation specific to the disabled in the Constitution, it is seen that the generalizations in some articles that embrace the whole society include the disabled. Article 10 of the Constitution:

*"Everyone is equal before the law without discrimination on grounds of language, race, color, sex, political opinion, philosophical belief, religion, sect and similar reasons. The State is obliged to ensure that this equality is realized"* (Additional paragraph: 7.5.2004-5170-Article 1)

is also included in this article. Moreover, with the additional paragraph adopted in 2010:

*"Measures to be taken for children, the elderly, the disabled, widows and orphans of war and duty martyrs, and disabled and veterans shall not be considered contrary to the principle of equality"* (Additional paragraph: 7/5/2010-5982- Article 1)

provision has been introduced. Article 50 of the Constitution entitled *"Working Conditions and Right to Rest"*:

*"No one shall be required to perform work incompatible with his age, sex or strength. Minors and women and those with physical and mental disabilities shall be specially protected in terms of working conditions."*

is included in the provision (Constitution of the Republic of Turkey, 1982). The principle of equality stipulated in Article 10 of the Constitution is specifically regulated in Article 5 of the Labor Law No. 4857. According to Article 5, which is titled "Principle of Equal Treatment":

*"No discrimination based on language, race, color, sex, disability, political opinion, philosophical belief, religion, sect and similar reasons can be made in the employment relationship"*

provision was adopted (Labor Law No. 4857, 2003). Article 5 of the Labor Law No. 4857 and Article 6 titled "Employment and Self-Employment" of the Law No. 6701 on the Human Rights and Equality Institution of Turkey state that *"there can be no discrimination in employment and the employer's obligation to act equally"*.

On the other hand, Law No. 5378, which entered into force in 2005, aims to solve the problems related to the care and social security of the disabled and envisages an *'employment assurance system'* in economic terms (Akyıldız, 2017a:12). Through Law No. 5378 on Persons with Disabilities, it is aimed for persons with disabilities to benefit from fundamental rights and freedoms and to ensure their full and effective participation in social life. In particular, necessary arrangements have been made to take measures in terms of "sustainable employment" in the labor market and working life of the disabled. According to Article 14 of the Law on Persons with Disabilities, which entered into force in 2005:

*"The status of sheltered workplaces where disabled people who are difficult to be integrated into the labor market due to their disability status are employed and the procedures and principles regarding these workplaces are regulated by a regulation issued jointly by the Ministry of Labor and Social Security, the Ministry of Finance and the Ministry of Family and Social Policies"*

the provision also imposes some duties on the state (Law No. 5378 on Persons with Disabilities, 2005). Regulations enabling the participation of persons with disabilities in working life, Law No. 5378 on Persons with Disabilities, Labor Law No. 4857 and quota practices in Civil Servants Law No. 657 also support the employment of persons with disabilities. Turkey ratified the International Labour Organization (ILO, 1983) Convention No. 159 on Vocational Rehabilitation and Employment (Disability) in 1999 and authorized the Turkish Employment Agency (İŞKUR) under Article 7 of the Convention. According to Article 15 of the Regulation on Domestic Job Placement Services prepared in 2009; while the public sector makes purchases within the framework of the legal legislation for the employment of workers, in the private sector, the employment of disabled people is carried out by interviewing those with appropriate qualifications among the disabled people who have registered with İŞKUR (URL-3). In this direction, the employment follow-up of mandatory disabled quotas is provided by the Provincial Directorates of Labor and Employment Agency in accordance with Article 30 of the Labor Law No. 4857. In order to encourage the private sector to employ disabled people, employers are fully compensated by the Treasury for the "employer's share of social security premium" for each disabled person employed (at the minimum wage level). Fines collected from employers for not employing disabled workers are also used in projects that provide support for disabled people to start their own businesses, support technologies that will enable them to find a job, job placement, adaptation to work and workplace and similar support. In addition, job and vocational counseling services are provided to disabled people who are registered with İŞKUR and looking for a job (URL-3). These services not only direct disabled people

to courses or on-the-job training programs to increase their vocational qualifications, but also provide support in issues such as placement in jobs appropriate to their situation and encourage disabled people to establish their own businesses. There is also a penal sanction for private sector employers who do not fulfill their obligation to employ disabled people in accordance with the Labor Law. Disabled people who apply to the employer's demand by keeping the conditions and come to the interview are not found suitable by the employer and are not hired or employers who do not fulfill their obligation to notify the demand for disabled quota vacancies are also imposed an administrative fine by the Provincial Directorates of Labor and Employment Agency for each disabled person they cannot employ in accordance with Article 101 of the Labor Law No. 4857.

In this sense, it is seen that the compulsory employment obligations imposed by law are insufficient to solve the problem of disabled employment (Özbucak Albar, 2019:132). It is clear that employers' demand for disabled labor is not only related to the equipment or personal characteristics of the disabled person, but also to legal regulations and structural features of the labor market.

## CONCLUSION AND EVALUATION

Based on the fact that disabled individuals should have the same rights and freedoms as everyone else in society, all measures to be taken to ensure that they benefit from equal opportunities are one of the human rights obligations of the state. The disabled labor force, which has the opportunity to be employed in working life, experiences many problems in the employment process, from recruitment to retirement, from discrimination in working life to inequality of opportunity. In this sense, it is necessary to list the difficulties faced by the disabled in employment processes:

- The existence of limitations in the job options of the disabled people who turn to job applications in order to find employment opportunities according to their professional equipment, abilities and skills triggers problems such as low motivation and lack of self-confidence in the working life of the disabled people,
- In the job application and recruitment process, the fact that disabled people are met with some prejudices by the employer in terms of competence and competence makes the emotional damage on the disabled more visible,
- Some employers evaluate the employment of persons with disabilities with the 'idea of being a legal obligation', and some prejudices prevail, such as being uncomfortable with the working capacity of the disabled person, the frequency of compassionate leave they take, and their performance below the expected working pace,
- Persons with disabilities are subjected to discrimination by employers or coworkers in matters such as wage assessment, career planning and maintaining peace at work,
- While employers benefit from the quota system applied in the demand for disabled labor force, their "tendency to find jobs according to personnel" in order to close the shortage of disabled quotas is one of the obstacles to specialization and career advancement in disabled employment,
- Job insecurity is widespread for persons with disabilities who take part in business life by benefiting from the employment quota for persons with disabilities during the probationary period due to the lack of adequate protective arrangements,
- The inadequacy of transportation alternatives and the existence of security problems in the distance from the living space of the disabled person who has the opportunity for employment to the workplace is an important problem,
- Inadequacies in lighting and technical infrastructure for the safety of transportation arteries in urban arrangements, hesitation and concerns about taking part in the employment market for the disabled still exist,
- Failures or wrong practices in "accessibility arrangements" such as sidewalks, ramps, elevators, tactile surfaces in accessing public and private workplaces from transportation arteries create significant problems in disabled working life,
- Inadequate spatial arrangements for 'universal design' and 'barrier-free design' in public and private workplaces remain unresolved,

- Motivations for establishing belonging in the process of adaptation of the disabled person to working life are not supported by the workplaces,
- The deficiencies in rehabilitation support and vocational trainings for the disabled, which make an important contribution to increasing the ability of the disabled to cope with the problems they face in working life, are insufficient for the long-term presence of the disabled in employment,
- Disability employment policies are only addressed with their legal aspects and social awareness trainings against inequality of opportunity in employment have not yet been sufficiently disseminated.

It is an undeniable fact that *social policy strategies* that offer important opportunities for the disabled to participate in socio-cultural life planes are important in placing the disabled on employment platforms to support them economically. For social integration, important opportunities such as participation in social life and taking part in daily life also support the socio-cultural life of the disabled. First of all, it is important for the disabled to support and expand the use of medical treatment and rehabilitation services at an early stage. Disabled people who need to be supported with special education need to "expand and specialize the right to receive education through mainstreaming". In this direction, analyzing what kind of business line/profession the disabled person is predisposed to and targeting the appropriate success according to the disability will also make it possible to support the career planning of the disabled person. In this context, all discrimination, which is universally accepted, appears with much more corrosive effects unless it is prevented by labor markets. In this sense, it is important in terms of social benefit and welfare policies to provide some measures to ensure the employment of disabled people in workplaces and to support the sustainability of this employment:

- In the context of employment policies in our country, laws and regulations to prevent discrimination in wages, careers, equal opportunities and other aspects of disability quotas should be implemented simultaneously with international regulations,
- It is important that employers' demand for disabled labor is regulated by the personal characteristics of the disabled person as well as legal regulations and structural features of the labor market,
- Individuals with disabilities should be provided with education, vocational and skills training, and then prepared for the labor market and thus for social life,
- It is important for employment policies to ensure that people with disabilities benefit from equal conditions and rights like all individuals in society in terms of qualified job opportunities and career advancement,
- Initiatives to eliminate the negative perception of people with disabilities in business life will end the grievances in the employment of people with disabilities and enable a work environment worthy of human dignity,
- Strengthening the status and position of persons with disabilities in working life with educational support will support changing prejudice against persons with disabilities,
- In order to contribute directly or indirectly to the employability of persons with disabilities, the planning of "disabled-friendly sheltered workplaces" within the scope of alternative active employment policies should be supported,
- Increasing the employment of persons with disabilities through government policies and some incentives will support equal opportunities for persons with disabilities with the rights granted to other individuals and increase social welfare,
- In planning employment policies for people with disabilities, organizing socio-cultural activities to integrate disabled people from different social segments with other individuals will make important contributions.

Steps to be taken in this sense should be carried out by supporting some social and economic processes. Awareness and awareness-raising activities are required to integrate disabled people with different limitations in social life. In this process, disabled individuals should be supported economically and integrated into employment in order to make them more active. In economic terms, like the European Union countries, forward-looking plans should be made for the disabled in our country and new policies should be developed in line with equality of opportunity, and it will be possible for the disabled to integrate with the society and realize themselves.



Yazarların Katkı Düzeyleri: Birinci Yazar %100.

Etik Komisyon Onayı: Çalışmada etik kurul iznine gerek yoktur.

Finansal Destek: Çalışmada finansal destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmada potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKLAR

- AKYILDIZ, N. A. (2017a). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Engelli Politikaları*. Grafiker Publishing.
- AKYILDIZ, N. A. (2017b). *Avrupa Birliği’nde Engelli Politikası*. The Journal of Turk-Islam World Social Studies, 13(13), 48-59.
- AKYILDIZ, N. A. and OLGUN, T. N. (2020). *Geleneksel Yapılarda Yaşlı ve Engelli Erişilebilirliğinin İrdelenmesi: Malatya-Balaban Geleneksel Evleri Örneği*. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Erişilebilirlik Özel Sayısı-Cilt 1, 31-48.
- ALCOCK, P., MAY, M. and ROWLINGSON, K. (2011). *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*. Siyasal Publishing.
- ALTAN, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. No. 1592. Anadolu University Publishing.
- ARCA, M. and SAKA, G. (2019). *Engellilerin Temel Hizmetlere Ulaşılabilirliği ve Beklenti Durumları*. Eurasian Journal of Family Medicine, 8(2), 69-77.
- ASLAN, H. and KARAALP ORHAN, H. S. (2021). *Türkiye İşgücü Piyasasında Engelli İstihdamına Yönelik Ayrımcılık: Talep Yönlü Bir Analiz*. Journal of Labor Relations, 12(1), 24-54.
- ASPB (2015). *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*. ASPB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Publishing.
- ASPB (2023). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Temmuz 2023*. Web: [https://www.aile.gov.tr/media/140662/eyhgm\\_istatistik\\_bulteni\\_temmuz\\_23.pdf](https://www.aile.gov.tr/media/140662/eyhgm_istatistik_bulteni_temmuz_23.pdf) (Access Date: 26.11.2023).
- ASPB (2023). *Korumalı İşyerleri*. Web: <https://www.aile.gov.tr/ss/engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu/korumali-isyerleri/#> (Access Date: 10.12.2023).
- AVRUPA BİRLİĞİ TÜRKİYE DELEGASYONU (2018). *Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi*. Web: <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708> (Access Date: 07.12.2023).
- BİLİR, N. and YILDIZ, A. N. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği*. (2. Baskı). Hacettepe Üniversitesi Publishing
- BURCHARDT, T. (2001). *Moving in, Staying in, Falling out: Employment Transition of Disabled People*. Manuscript prepared for 2001 Conference, 5-7 July Colchester, Essex.
- BURCU, E. (2011). *Türkiye’deki Engelli Bireylere İlişkin Kültürel Tanımlamalar: Ankara Örneği*. Journal of Hacettepe University Faculty of Literature, 28(1), 37-54.
- CONSTITUTION NO. 2709 OF THE REPUBLIC OF TURKEY (1982). Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> (Access Date: 08.12.2023).
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (2023). *2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi*. Web: <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf> (Access Date: 16.11.2023).
- ÇEVİK, C. and ÖZKUL, B. (2022). *Çalışma Yaşamında Dezavantajlı Gruplar ve Eşitsizlikler*. İzmir Kâtip Çelebi University Journal of Faculty of Health Sciences, 7(3), 611-618.
- DEMİR, M. (2011). *İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği*. International Journal of Human Sciences, 8(1), 760-784.
- DOERING, B. P. (1969). *Programs to Employ the Disadvantaged: A Labour Market Perspective*. Englewood Cliffs, Prentice Hall: NJ.



- GENÇ, Y. and ÇAT, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Journal of Academic Studies*, 8(1), 363-393.
- GÜNERİ, H. (2014). *Türkiye’de Engelli İstihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yer Alan Engellilere İlişkin Kota Uygulaması*. Ministry of Labor and Social Security Expertise Thesis, ÇSGB Publications.
- ICF (2013). *How to use the ICF: A practical manual for using the International Classification of Functioning, Disability and Health-ICF*. International Classification of Functioning, Disability and Health. In Exposure draft for comment. Geneva: WHO. Web: <http://www.who.int/> (Access Date: 17.11.2023).
- ICF (2021). *A new landmark resolution on disability adopted at the 74th World Health Assembly*. International Classification of Functioning, Disability and Health. In Disability and Health-ICF. Web: <https://www.who.int/news/item/27-05-2021-a-new-landmark-resolution-on-disability-adopted-at-the-74th-world-health-assembly> (Access Date: 17.11.2023).
- ILO (1983). Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention C159. Web: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:CON,en,C159,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C159,/Document) (Access Date: 22.11.2023).
- ILO (1984a). *Adaption of Jobs and Employment of Disabled*. Genevo: Switzerland.
- ILO (1984b). *Employment of Disabled Persons Manual and Selective Placement*. Genevo: Switzerland.
- KAYACI, E. (2007). *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*. Ministry of Labor and Social Security Expertise Thesis, CSGB Publications.
- KAYHAN KUZGUN, İ. (2008). *Türkiye’de Ücret Karşılığı Özürlü Kadın İşgücü İstihdamının Belirleyici Değişkenleri*. *Journal of Community and Social Work*, 19(2), 57-66.
- KOÇ, O. (2018). Topluma Tam Katılım: Engelli Bireyler Çalışarak Topluma Katılıyor. *TİSK Employer Journal*, 56(6), 13-16.
- KUZGUN, İ. (2009). Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Yasar University Journal*, 15, 2451-2466.
- LABOR LAW NO. 4857 (2003). Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (Access Date: 09.12.2023).
- LAW NO. 5378 ON PERSONS WITH DISABILITIES (2005). Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5378.pdf> (Access Date: 16.11.2023).
- OECD (2003). *Transforming Disability into Ability*, OECD: Paris.
- OECD (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. In A Synthesis of Findings Across, OECD: Paris.
- ÖZBUCAK ALBAR, B. (2019). *Engellilerin Çalışma Hayatındaki ve İşyerindeki Sorunları*. *KARATAHTA Journal of Business Writing*, 14, 125-134.
- ÖZTÜRK, K. (2014). *Dezavantajlı Gruplara Yönelik Ayrımcılık: Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Ayrımcılık ve Çözüm Önerileri*. Ministry of Labor and Social Security Expertise Thesis, ÇSGB Publications.
- REGULATION NO. 27210 ON DOMESTIC JOB PLACEMENT (2009). Web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/04/20090425-3.htm> (Access Date: 16. 11.2023).
- SAPANCALI, F. (2005). Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri. *Journal of Labor and Society*, 3, 51-105.
- SEYYAR, A. (2008). *Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası*. *Journal of Local Politics*, 27, 80-85.
- TUİK (2002). *Sağlık, Sosyal ve Koruma. Türkiye Engelliler Araştırması*. Web: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=saglik-ve-sosyal-koruma-101&dil=1> (Access Date: 23.11.2023).

- UNITED NATIONS (1975). *UN Declaration on the Rights of Disabled Persons*. Web: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-disabled-persons> (Access Date: 22.11.2023).
- URL-1. *Engellilerin Kamu ve Özel Sektörde İstihdam ve Mesleki Rehabilitasyon Hakları*. Web: <https://www.engelsizkariyer.com/Yazi.aspx> (Access Date: 16.11.2023).
- URL-2. *Avrupa Konseyi Ayrımcılık Yasağı*. Web: <https://www.echr.coe.int/home> (Access Date: 10.12.2023).
- URL-3. *Engelli İstihdamı*. Web: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> (Access Date: 16.11.2023).
- UZUN, M. (2018). Engelli İstihdamı. *TİSK Employer Journal*, 56(6), 33-35.
- WHO (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Healthy ICF 2001*. Web: <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health#20disability> (Access Date: 08.12.2023).
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2022). *In Disability, including prevention, management and Rehabilitation-WHA58.23*. Web: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/EB118/B118\\_12-en.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB118/B118_12-en.pdf) (Access Date: 22.11.2023).
- YILDIRIM, F., DÖKMEN, Z., MAMATOĞLU, N. et al. (2011). *İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi*. ASPB Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Publishing.
- YOUNG, L. ve KLEİNER, B. H. (1992). *Work And Family: Issues For The 1990s*. *Women In Management Review*, 7(5), 24-28.

asbider

AKADEMİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

**Cilt: 11 / Sayı: 31**

**ISSN: 2667-4866**