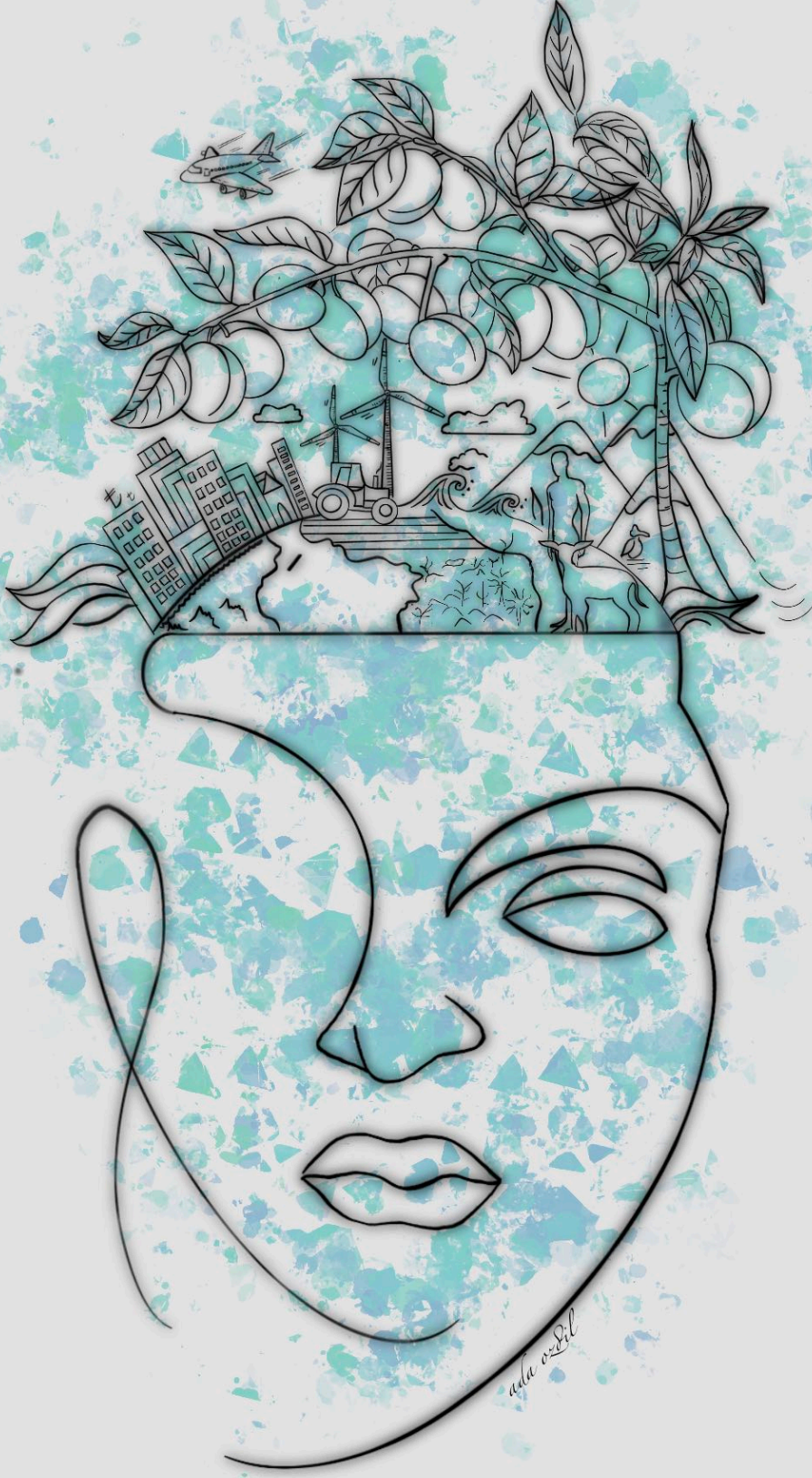


İÇDIR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
IÇDIR UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



İÇDIR İİBF DERGİSİ

2024
Haziran June
Sayı Issue 11



İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

*IĞDIR UNIVERSITY
JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS
AND ADMINISTRATIVE SCIENCES*

Kısaltma / Abbreviation: Iğdır İİBF Dergisi

Haziran / June 2024

Sayı / Issue 11

ISSN: 2459-0584

e-ISSN: 2717-6290

İĞDIR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
İĞDIR UNIVERSITY
JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Sahibi / Owner

Üniversite Adına/ *On Behalf of the Faculty*
Prof. Dr. **Mahmut Kartal**
Dekan / *Dean*

Baş Editör / Editor-in-Chief

Doç. Dr. (Assoc. Prof.) **Emrah Konuralp** (İğdir Üniversitesi / *Iğdir University*)

Editörler / Editors

Doç. Dr. (Assoc. Prof.) **Özlem Sökmen Gürçam** (İğdir Üniversitesi / *Iğdir University*)
Doç. Dr. (Assoc. Prof.) **Leyla Akgün** (İğdir Üniversitesi / *Iğdir University*)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. **Nilüfer Narlı** (Bahçeşehir Üniversitesi / *Bahçeşehir University*)
Prof. Dr. **Pınar Köksal** (Orta Doğu Teknik Üniversitesi / *Middle East Technical University*)
Prof. Dr. **Ersin Erkan** (Bingöl Üniversitesi / *Bingöl University*)
Doç. Dr. (Assoc. Prof.) **Burcu Ilgaz** (Akdeniz Üniversitesi / *Akdeniz University*)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. **Zijad Dzafic Džafić** (University of Tuzla)
Prof. Dr. **Mehdi Bağırov** (Nakhchivan State University)
Doç. Dr. (Assoc. Prof. Dr.) **Turgan Babayev** (Baku Biznez University)
Doç. Dr. (Assoc. Prof. Dr.) **Gülнар Samedova** (Azerbaijan National Academy of Sciences)
Doç. Dr. (Assoc. Prof. Dr.) **Kamran Nurəddinoğlu Abdullayev** (Azerbaijan National Academy of Sciences)
Dr. **Imam Mukhlis** (Universitas Negeri Malang, Indonesia)

İğdir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Suveren Yerleşkesi
76002 İğdir / TÜRKİYE
Tel/Phone: +90-476-223-0010
Faks/Fax: +90-476-223-0017

Web Sayfası/*Web Page*: iibfdergi.igdir.edu.tr

E-mail: iibfdergi@igdir.edu.tr

T.C. İğdir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi yılda iki kez haziran ve aralık aylarında, Türkçe ve İngilizce yayınlanan hakemli ve süreli bir dergidir. Dergide açık hakemlik prosedürü işletilmektedir. Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeksizin alıntılanamaz. Dergide yer alan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir

ISSN: **2459-0584**
e-ISSN: **2717-6290**

Sayı Hakemleri / Reviewers of the Issue

Makale Article	Hakem Reviewer	Hakemin Kurumu Reviewer's Institution
İşsizlik Oranı Öngörülerinde Makine Öğrenimi Yaklaşımları: Türkiye Üzerine Bir Uygulama	Doç. Dr. Şenol ÇELİK	Bingöl Üniversitesi
	Dr. Öğr. Üyesi Ali BİRVURAL	İskenderun Teknik Üniversitesi
Uzaktan Çalışma Modelinde Dönüşümcü Liderliğin Örgüt Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma	Doç. Dr. Nilay KÖLEOĞLU	Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi
	Dr. Öğr. Üyesi Server Sevil AKYÜREK	Nişantaşı Üniversitesi
	Dr. Öğr. Üyesi Ayaz Yusuf ALTIN	Iğdır Üniversitesi
Güvenlikten İş Birliğine: Türkiye'nin Ortadoğu Politikalarında Değişim ve Süreklilik	Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan IĞDIR AKARAS	Iğdır Üniversitesi
	Öğr. Gör. Dr. Ferhat DURMAZ	Ankara Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

TABLE OF CONTENTS

Sayfa / Page

Araştırma Makaleleri / *Research Articles*

İŞSİZLİK ORANI ÖNGÖRÜLERİNDE MAKİNE ÖĞRENİMİ YAKLAŞIMLARI: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR UYGULAMA <i>Polad ALİYEV</i>	1-14
UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÖRGÜT BAĞLILIĞINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>Gürkan YILMAZ, Murat KASIMOĞLU</i>	15-34
0-6 YAŞ GRUBU ÇOCUK SAHİBİ OLMANIN KADINLARIN İŞ- YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: ARDAHAN ÖRNEĞİ <i>Özge BİLGİN KILIÇ</i>	23-34
Derlemeler / <i>Review Articles</i>	
GÜVENLİKTEN İŞ BİRLİĞİNE: TÜRKİYE’NİN ORTADOĞU POLİTİKALARINDA DEĞİŞİM VE SÜREKLİLİK <i>Abu Talip AĞAOĞLU</i>	35-52

İŞSİZLİK ORANI ÖNGÖRÜLERİNDE MAKİNE ÖĞRENİMİ YAKLAŞIMLARI: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Polad ALİYEVⁱ 

Öz

İşsizlik, sadece kapsamlı bir ekonomik sorun değil, aynı zamanda tüm ulusların odak noktası haline gelen karmaşık bir sosyal sorundur. İşsizlik sorununun doğru bir şekilde ele alınması, ülkenin kalkınmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bu yönde oluşturulan politikaların başarısı, işsizlik oranının doğru bir şekilde tahmin edilmesine dayanır. Bu makale, işsizlik oranı tahmininin yapılmasında yapay zekâ, makine öğrenimi ve klasik yöntemlerin kıyaslamasını amaçlamaktadır. Bu amaçla, Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) Ocak 2005 verileriyle Aralık 2023 dönemini kapsayan işsizlik oranı verileri elde edilmiştir. Araştırmada ölçüt modeli olarak ARIMA, SARIMA modelleri, makine öğrenimi modelleri olarak Rassal Orman, XGBoost, LSTM ve GRU modelleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, SARIMA'nın tahmin grafiğinin ve performans göstergelerinin ARIMA modeli performans değerlerinden daha iyi olduğunu göstermektedir. Makine öğrenimi modellerinde, MAPE dışındaki tüm hata ölçütleri SARIMA modelinin hata ölçütlerinden daha yüksektir. Ayrıca, bu modellerin belirleme katsayısı (R^2) da SARIMA modelinin belirleme katsayısından (R^2) daha büyüktür. Elde edilen sonuçlar en uygun metrik göstergeleri sergileyen makine öğrenimi yönteminin GRU modeli olduğunu ortaya koymuştur. Bu modelin MAE (Hataların Mutlak Değerlerinin Ortalaması) ve RMSE (Hata Kareler Ortalamasının Karekökü) değerleri en düşükken, R^2 ise en yüksektir. Buna en yakın göstergeleri Rassal Orman modeli sergilemektedir.

Anahtar Sözcükler yapay zekâ, işsizlik oranı, GRU, LSTM, tek değişkenli zaman serisi modelleri

MACHINE LEARNING APPROACHES IN UNEMPLOYMENT RATE PREDICTION: AN APPLICATION ON TÜRKİYE

Abstract

Unemployment is a complex economic and social issue affecting nations' development. Accurate unemployment rate estimation is crucial for successful policies aimed at addressing this issue. In this context, this article aims to compare artificial intelligence, machine learning, and classical methods of unemployment rate estimation. For this purpose, unemployment rate data covering the period between January 2005 and December 2023 were obtained from the Turkish Statistical Institute (TUIK). ARIMA and SARIMA models were applied as benchmark models, and Random Forest, XGBoost, LSTM, and GRU models were applied as machine learning models. The results show that the prediction graph and performance indicators of SARIMA are better than the ARIMA model performance values. In the machine learning models used in this study, all error measures except MAPE were higher than the error measures of the SARIMA model. Also, the coefficient of determination (R^2) of these models was larger than that of the coefficient of determination of the SARIMA model. Furthermore, the results revealed that the machine learning method that exhibits the most favorable metric indicators is the GRU model. This model's MAE (Mean Absolute Value of Errors) and RMSE (Root Mean Square Error Squared) values were the lowest, while R^2 was the highest. The Random Forest model exhibited the closest indicators.

Keywords artificial intelligence, unemployment rate, GRU, LSTM, univariate time series models

JEL Codes J01, C53, J60

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı Çalışma, araştırma ve yayın etiğinin gerektirdiği kurallar gözetilerek hazırlanmıştır. Etik kurul onayını gerektiren bir durum içermemektedir.

Finansal Destek ve Çıkar Beyanı Makalenin yazarı, herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder. Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

GİRİŞ

İşsizlik, dünya genelinde bireyleri, aileleri ve toplumları etkileyen yaygın bir sosyal ve ekonomik sorundur. Ekonomik büyümenin azalmasına, sosyal eşitsizliğin artmasına ve olumsuz ruh sağlığı ve refah etkilerine neden olabilir. İşsizlik sorununun olumsuz etkileri genellikle uzun süreli ve geniş kapsamlıdır (Gabrikova vd., 2023, s. 2).

ⁱ Dr. Öğr. Üyesi. İğdır Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İğdır-TÜRKİYE. ORCID: 0000-0003-0998-7211. E-posta: polad.aliyev@igdir.edu.tr
Gönderim (Submission): 02.05.2024. Kabul (Acceptance): 10.06.2024.

İşsizliğin yaygın olduğu ülkelerde, işsiz vatandaşların hayatta kalmasını sağlamak için etkili politikalar ve önlemler bulunmazsa, bu durum kolaylıkla sosyal istikrarsızlığa yol açabilir. Bu da ülkenin kalkınmasını her açıdan olumsuz etkileyebilir (Liu ve Li, 2022, s. 1).

Literatürde İşsizliğin en önemli nedeni olarak nüfus artışı gösterilse de işsizliğe katkıda bulunan bir diğer ana faktör de beşerî kaynakların kaybı gösterilmektedir (Sen vd., 2022, s. 348).

Son yıllarda işsizlik tüm dünyada, özellikle de gençler arasında büyük bir endişe kaynağı olmuştur. Dünya ekonomisi, hammadde fiyatlarının yükselmesi ve enflasyonist baskıların artması gibi faktörlerle karşı karşıyadır. Bu durum, ihracatın ve ekonomik büyümenin düşmesine yol açan karmaşık bir uluslararası ekonomik ortam oluşturmuştur. Dolayısıyla, işsizliğin dikkat çekici düzeye ulaşmasına neden olmuştur (Liu ve Li, 2022, s. 1; Sen vd., 2022, s. 348).

Tahmin ve öngörü, tüm alanlarda olduğu gibi emek piyasası verileri için de önem arz etmektedir. Politika yapıcılar, bu verileri kullanarak çeşitli ekonomik göstergeler için gelecekteki eğilimleri karar alma süreçlerinde dikkate alırlar (Chen, 2008, s. 278).

İşsizlik ve özellikle uzun süreli işsizlik riskinin tahmini, işsizlik sigortası kurumları ve müşterileri için de önemlidir. Uzun süreli işsizlik, toplumsal açıdan son derece önemli bir sorundur ve bireyin kariyer beklentileri ve genel yaşam kalitesi üzerinde kalıcı etkiler bırakabilir. Ayrıca, işsizlikle bağlantılı kamu kurumlarının bütçeleri işsizlik miktarına bağlı olduğundan, faaliyetlerinin kapsamını uzun dönemli işsizlik oranlarına bağlı olarak şekillendirirler (Van den Berg vd., 2023, s. 2).

Bu nedenle, işsizlik sorununu en aza indirecek çözümlere yol açacak analiz ve çalışmalara yardımcı olacağı için bu tür araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Son araştırmalarda Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi metodlarının, işsizlik durumu hakkında daha iyi bir vizyon sağlamak için işsizlik oranlarının tahmin edilmesine büyük ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmiştir (Sen vd., 2022, s. 348).

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Yapay Zekâ ve makine öğrenme yöntemlerini kullanarak emek piyasasıyla bağlı tahminleri yapma konusunda çok sayıda ampirik çalışma bulunmamakla birlikte bu konuda yapılmış bazı örnek çalışmalar şu şekildedir:

Chen (2008) çalışmasında, seçilmiş 10 ülkenin 2000-2005 yılları arasındaki aylık verilerini kullanarak 2006 yılı için işsizlik oranlarını doğrusal olmayan Gri Bernoulli modeli (NGBM) vasıtasıyla tahmin etmeyi amaçlamıştır. Bulgular, 2006 yılı için Avrupa Topluluğu ülkelerinin yüksek işsizlik oranlarından mustarip olmaya devam edeceğini göstermiştir. Ayrıca, bulgular Asya'da işsizlik durumunun güçlü ekonomik toparlanma ile iyileşeceğini, Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da ise işsizlik seviyelerinin sabit kalacağına dair kanıtlar sunmuştur.

Olmedo (2014) çalışmasında İspanya'da işsizliğin tahmin edilmesi için Yakın Komşu ve Sinir Ağı Teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın temel amacı, yeniden yapılandırma ve öğrenme yaklaşımları arasındaki farka vurgu yaparak alternatif parametrik olmayan tahmin tekniklerinin karşılaştırılmasıdır. Birinci yöntemde tek adımlı tahmin, ikincisinde ise daha uzun bir zaman ufku kullanılarak tahmin yapılmıştır. Yöntemlerin sağlamlığını ve genelliğini değerlendirmek için daha sonra bu yöntemler farklı Avrupa ülkelerinin işsizlik zaman serilerine de uygulanmıştır. Sonuç olarak, daha uzun vadeli tahminlerle çalışıldığında sonuçlar açıkça daha iyi olacağı ortaya çıkmıştır.

Stasinakis ve diğerlerinin (2016) çalışmalarında, ABD işsizlik oranının tahmininde radyal tabanlı sinir ağlarının etkinliğini araştırmakta ve tahmin kombinasyonları teknikleri olarak

Kalman filtresi ve Destek Vektör regresyonu incelemiştir. Modellerin istatistiksel performansının belirlenmesi için 1972-2012 dönemi verileri, test verisi için verinin son yedi yılı kullanılmıştır. Sonuçlar, radyal temel fonksiyon sinir ağının tüm modellerin bireysel performanslarından istatistiksel olarak daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Hem Kalman filtresi hem de destek vektör regresyon teknikleri istatistiksel doğruluğu artırdığı için tahmin kombinasyonları başarılı olmuştur.

Yıldırım ve Başgeçmez'in (2017) çalışması, Türkiye İşsizlik Oranı'nı tahmin etmek için çeşitli zaman serisi tahmin tekniklerini değerlendirmiştir. Bu teknikler arasında Hareketli Ortalamalar (MA), Tek Üstel Düzgünleştirme (SES), Uyarlanabilir Tepki Oranı Üstel Düzgünleştirme (ARRES), Holt'un Doğrusal ve Holt-Winter'in Trend ve Mevsimsellik metotları bulunmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye İşsizlik Oranı'nı tahmin etmek için en düşük Ortalama Kare Hatası (MSE) değerini elde eden yöntem ARRES yöntemidir.

Mulaudzi ve Ajoodha (2020) makalelerinde, Güney Afrika işsizlik oranını tahmin etmek için altı geleneksel istatistiksel model, yedi makine öğrenimi modeli ile karşılaştırarak tek değişkenli makine öğrenimi tekniklerini araştırmışlar. Çok katmanlı *perception* en düşük hata oranına ulaşırken, Ridge regresyon modeli en yüksek R^2 değerine ulaşmıştır. Bunları ARIMA, LASSO ve elastik ağ yakından takip etmektedir ve makine öğrenimi modellerinin Güney Afrika işsizlik oranını geleneksel istatistiksel yöntemlerden daha yüksek doğrulukla tahmin edebildiğini göstermektedir.

Li ve Yang'un (2021) çalışmalarında, mezunların istihdam durumunu öngörmek için kullanılan LSTM tahmin modelinin performansını artırmayı hedefleyen birçok katmanlı grid search tabanlı parametre optimizasyon algoritması geliştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, mezunların istihdam durumunu analiz etmede LSTM tahmin modelinin ve parametre optimizasyon algoritmasının uygulanabilirliğini ve doğruluğunu ortaya koymaktadır

Hatipoğlu ve diğerleri (2021) Türkiye'deki işsizlik oranlarını tahmin etmek için kullandıkları kNNR, ridge regresyon ve doğrusal regresyon yöntemlerinin performanslarını karşılaştırmışlardır. Yapılan analiz sonuçları, kNNR yönteminin belirleme katsayısının (R^2) diğer yöntemlere kıyasla daha üstün bir performans sergilediğini göstermektedir.

Ahmad ve diğerlerinin (2021) araştırmaları, Avrupa'nın seçilmiş ülkelerinden, özellikle Fransa, İspanya, Belçika, Türkiye, İtalya ve Almanya'da işsizlik oranını daha hassas bir şekilde tahmin etmek için doğrusal ve doğrusal olmayan modellerle desteklenen hibrit tahmin yaklaşımlarını incelemiştir. Çalışmanın bulgularına göre, bu hibrit modeller arasında, Fransa, Belçika, Türkiye ve Almanya için hibrit ARIMA-ARNN tahmin modeli iyi performans gösterirken, İspanya ve İtalya için hibrit ARIMA-SVM modeli üstün performans sergilemiştir. Bu modeller, gelecek tahminleri için kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, COVID-19 pandemisinin bir sonucu olarak işsizlik oranının önümüzdeki yıllarda artacağını ve bu ülkelerde pandeminin etkisinin en az 5 yıl devam edeceğini göstermektedir.

Mutascu (2021) makalesinde, ampirik olarak da desteklenen teorik bir model kullanarak, yapay zekanın en ileri teknolojiye sahip ve gelişmiş ülkelerdeki işsizlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Ampirik metodoloji, Panel Eşik ve GMM-sistem tahminlerini kullanarak doğrusal olmayan bir yaklaşım izlemektedir. Veri seti 1998-2016 dönemini kapsamakta ve 23 ülkeyi içermektedir. Sonuçlar, yapay zekanın işsizlik üzerinde doğrusal olmayan bir etkisi olduğunu, yapay zekâ kullanımının hızlanmasının işsizliği azalttığını, ancak bunun sadece düşük enflasyon seviyelerinde gerçekleştiğini göstermektedir. Bu durumda, "yer değiştirme etkisi" ile "ikame etkisi" arasında bir "geçiş etkisi" kaydedilmemiştir.

Dzhunkeev (2022) çalışmasında, rastgele orman, gradyan artırma, elastik ağ ve sinir ağları gibi çeşitli makine öğrenimi yöntemlerini kullanarak Rusya'daki işsizlik dinamiklerini tahmin etmeği amaçlamıştır. Bulgular, gradyan artırma modelinin tahmin sürecinde daha iyi uyum sağladığını göstermiştir.

Ho (2022) çalışmasında, Pesaran ve Pick (2011) tarafından ortaya atılan ortalama pencere tahminlerine (AveW) hem makine öğrenimi hem de standart ARMA tabanlı zaman serisi yaklaşımları uygulamıştır. Model belirsizliklerini hesaba katmak için, AveW'lerin ortalaması alınarak elde edilen tahmin kombinasyonunun oldukça başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle, performans karşılaştırması ortak değişkenlerin olmadığı durumda, makine öğrenimi yöntemlerinin standart zaman serisi modellerinden önemli ölçüde daha iyi performans gösterdiğini belirlemiştir. Ayrıca ortak değişkenli durum için ise hem ARMA tabanlı hem de makine öğrenimi yöntemlerinin eşit derecede iyi performans gösterdiği gözlemlenmiştir. Şaşırtıcı bir şekilde, iyi bilinen derin öğrenme yöntemi tekrarlamalı (yenilemeli) sınır ağlarının (RNN) bir çeşidi olan Uzun ve kısa süreli belleğin (LSTM) beklenenden daha iyi bir performansla sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, AveW'nin zaman serisi tahmini için makine öğrenimiyle birlikte kullanılabilir bir kullanışlı bir çerçeve olduğunu göstermektedir.

Sen ve diğerleri (2022), çalışmalarında, Hindistan'ın istihdam olanaklarını artırmaya ciddi ihtiyaç duyan eyaletlerini tespit etmek için Lojistik Regresyon, Destek Vektör Makineleri, K- en yakın komşu (kNN) algoritması ve Karar Ağaçları gibi farklı popüler Denetimli Makine Öğrenimi algoritmalarını kullanmıştır. Bulgular karar ağaçlarının daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymuştur.

Karahan ve Çetintaş'ın (2022), Türkiye'nin 2005-2018 dönemine ait aylık temel ekonomik göstergeleri kullanarak gelecek dönemler için işsizlik oranı tahmini yapmayı amaçlamaktadır. Bu tahmin çalışması için toplam altı temel ekonomik göstergenin verileri kullanılmıştır. Yapılan bu tahmin çalışması sonucunda, geleneksel yöntemlerle yanlış sonuçlar elde etme riskinin yüksek olduğu, kısmen hatalı veya aşırı sapmalı veriler içeren kaotik problemlerin çözümünde çağdaş yöntemlerden biri olan YSA (Yapay Sinir Ağları) yönteminin tahminin gerçeğe oldukça yakın ve güvenilir sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

Yamacli ve Yamacli'nın (2023) çalışması, işsizlik oranını tahmin etmek için geleneksel doğrusal ARIMA ve doğrusal olmayan yapay sinir ağı (YSA) regresyon modellerini karşılaştırmıştır. Çalışmada, 01.01.2008 ile 31.08.2022 tarihleri arasındaki veriler kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, geleneksel doğrusal ARIMA modeli, genel olarak işsizlik oranını tahmin etmek için uygun bir model olarak belirlenmiştir. Ancak, pandeminin etkisi altında, özellikle 2020-2021 döneminde, ARIMA modelinin tahmin hatalarının yapay sinir ağı modelinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, ekonomik belirsizlik dönemlerinde yapay sinir ağı modellerinin daha esnek ve etkili olabileceğini göstermektedir.

Gabrikova ve diğerleri (2023) çalışmasında Slovakya'da iş arayanların CART, CHAID ve Diskriminant analizi gibi üç ayrı modelden tahminleri birleştirerek istifleme yöntemini kullanmıştır. Nihai meta-model lojistik regresyon kullanılarak oluşturulmuştur ve işsizlik süresinin tahmininde neredeyse %78'lik bir genel doğruluk oranına ulaşılmıştır.

Van den Berg ve diğerleri (2023), Rassal Orman makine öğrenimi yöntemleri kullanarak işsizlik sigortası kurumları, planlamacı ve politikacılar için önemli olan 6 ay içinde yeniden istihdam edilme olasılığını tahmin etmeye çalışmıştır.

Celbiş (2023) kırsal bölgelerde sürdürülebilirliği artırabilecek politikalar hakkında bilgi sağlamak amacıyla ağaç tabanlı sınıflandırma modellerini kullanarak işsizlikle ilgili temel bireysel faktörleri araştırmıştır. Bu amaçla, sınıflandırma ağacı, Bagging, Rassal Orman, Gradyan Artırma ve Stokastik Gradyan Artırma gibi çeşitli makine öğrenimi teknikleri

kullanılmıştır. Ayrıca, SHAP değer analizi gibi çıkarımsal tekniklerle model sonuçları değerlendirilmiştir.

Çalışmanın sonuçları, eğitim programlarına erişim, eğitim seviyeleri, cinsiyet, yaş ve ebeveynlerin eğitim seviyeleri gibi farklılıkların işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri etkileyebileceğini göstermektedir.

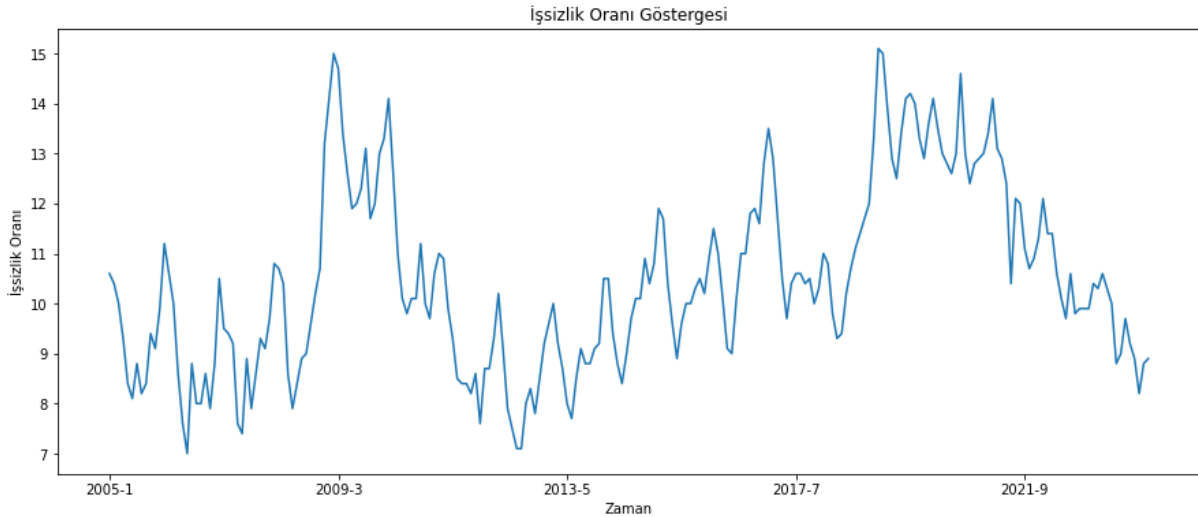
Yurtsever (2023), Ocak 1983 ile Mayıs 2022 arasındaki aylık işsizlik oranı verilerini kullanarak Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Fransa ve İtalya'daki işsizlik oranlarını tahmin etmek için LSTM ve GRU (Geçitli Yinelemeli Birim) katmanlarının birleştirildiği bir model uygulamıştır. Elde edilen sonuçlar, hibrit modelin İtalya dışındaki dört ülke için daha iyi performans gösterdiğini göstermektedir.

Araştırmamızda ARIMA, SARIMA, XGboost, Rassal Orman GRU, LSTM algoritmaları kullanılmıştır.

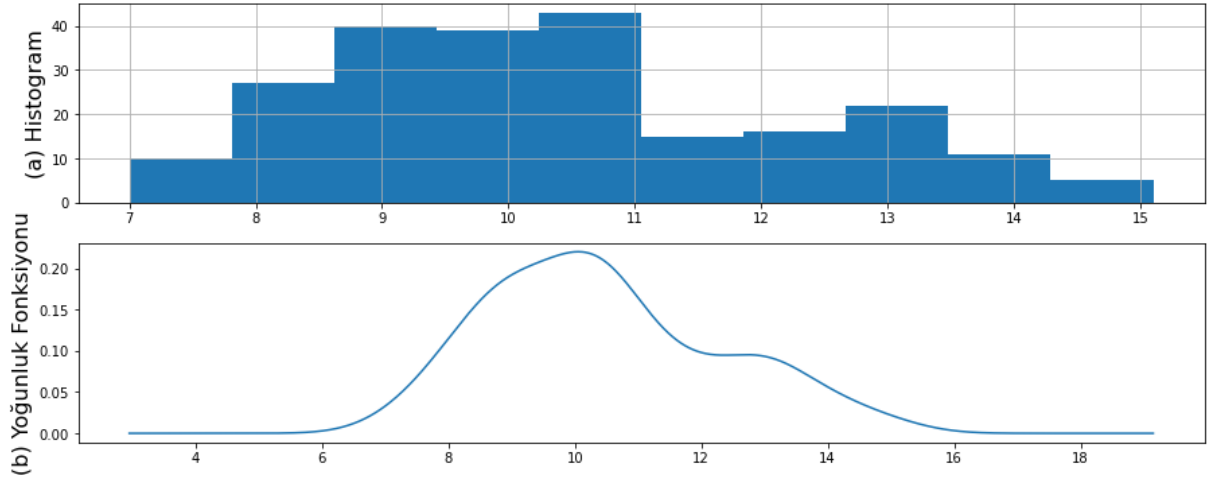
YÖNTEM

Veri Seti

Bu analiz için kullanılan işsizlik verileri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) sitesinden elde edilmiştir. Zaman serisinde Ocak 2005'ten Aralık 2023'a kadar Türkiye Cumhuriyeti'nde mevcut olan işsizlik oranına ilişkin toplam 228 aylık gözlem bulunmaktadır. Şekil 1'de bu verilerin grafiği gösterilmektedir. Dönem boyunca ortalama işsizlik oranı %10,46, en düşük işsizlik oranı 2006'larda %7 ve en yüksek işsizlik oranı 2019 yılında raporlanan %15,1'dir. Şekil 2'de Türkiye'de işsizlik oranının normal bir dağılım izlediği açıkça görülmektedir. Tek değişkenli geleneksel istatistiksel yöntemlerin otoregresif yapısı genellikle verilerin sıfır ortalama ve sabit varyansa sahip normal bir dağılım izlediğini varsayar. Normallik için iyi bilinen testler olan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri de yapılmıştır ve her ikisi de işsizlik oranının normal dağılmadığını doğrulamıştır.



Şekil 1. Ocak 2005 ve Aralık 2023 Tarihleri Arasında Türkiye'de İşsizlik Oranı



Şekil 2. İşsizlik Oranı Verisinin Olasılık Dağılımı

Zaman serisi verileri üç temel bölüme ayrıştırılabilir: trend, mevsimsellik ve artıklar. Şekil 3 (a)'den Türkiye işsizlik oranı verilerinin trend içermediği görülmektedir. Her yıl verilerde tekrarlanan hareketler verinin mevsimsel olduğunu göstermektedir (Şekil 3 (b)). Artıkların incelenmesiyle, varyasyonda 2019 ve 2021 yılları arasında verilerde önceki tüm dönemlerden daha fazla değişkenlik olduğu görülebilir Şekil 3 (c). Augmented Dickey-Fuller (ADF) testi sonuçları verinin düzey değerlerinde durağan olmadığını göstermektedir.

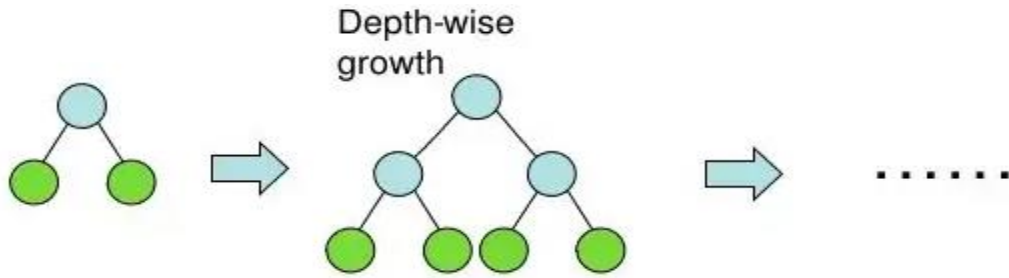


Şekil 3. Ocak 2005 -Aralık 2023 Türkiye'de İşsizlik Oranı Verilerinin Trend, Mevsimsellik ve Artıklara Ayrıştırılması

Araştırma Modelleri

XGBoost

XGBoost, Friedman (2001) tarafından geliştirilen Gradient Boosting (GB) yöntemi temelli bir algoritmadır. XGBoost, hız ve performans için tasarlanmış, gradyan destekli karar ağaçlarının bir uygulamasıdır (Ma vd., 2018). XGBoost GB'tan farklı olarak, aşırı öğrenmeyi kontrol etmek için daha düzenli bir model biçimlendirir ve daha iyi performans sağlar (Carmona vd., 2019). XGBoost, son zamanlarda yapılandırılmış veya tabular verileri için uygulamalı makine öğrenimi ve Kaggle yarışmalarına hâkim olan bir algoritmadır (Abar, 2020, s. 434).



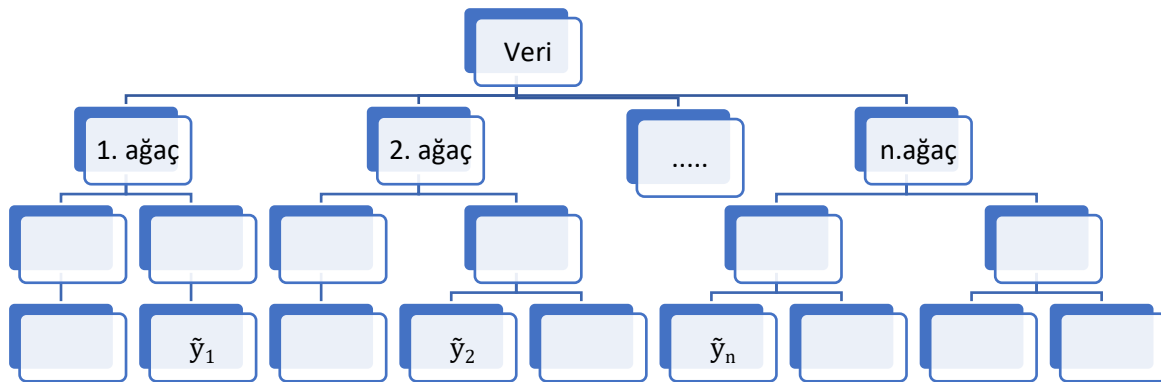
Şekil 4. XGBoost Modelinin Mimarisi

Gradyan artırma, önceki modellerin artıklarını veya hatalarını tahmin eden yeni modellerin yaratıldığı ve daha sonra son tahmini yapmak için bir araya getirildiği bir yaklaşımdır. Yeni modeller eklerken kaybı en aza indirmek için bir gradyan iniş algoritması kullandığından gradyan artırma olarak adlandırılır. Bu yaklaşım hem regresyon hem de sınıflandırma tahmini modelleme problemlerini destekler.

XGBoost'ta ilk adım ilk tahmini (base score) yapmaktır. Bu tahmin, bundan sonraki adımlarda yapılacak işlemler ile yakınsayarak doğru sonuca ulaşılacağı için herhangi bir sayı olabilir (Brownlee, 2018).

Rassal Orman Regresyonu

Rassal Ormanlar (RO) yöntemi, 2001 yılında Leo Breiman tarafından geliştirilmiştir ve karar ağaçlarına dayanmaktadır. Bu yöntem genellikle sınıflandırma analizleri için kullanılmakla birlikte regresyon problemleri için de uygulanabilmektedir (Altındağ, 2020).



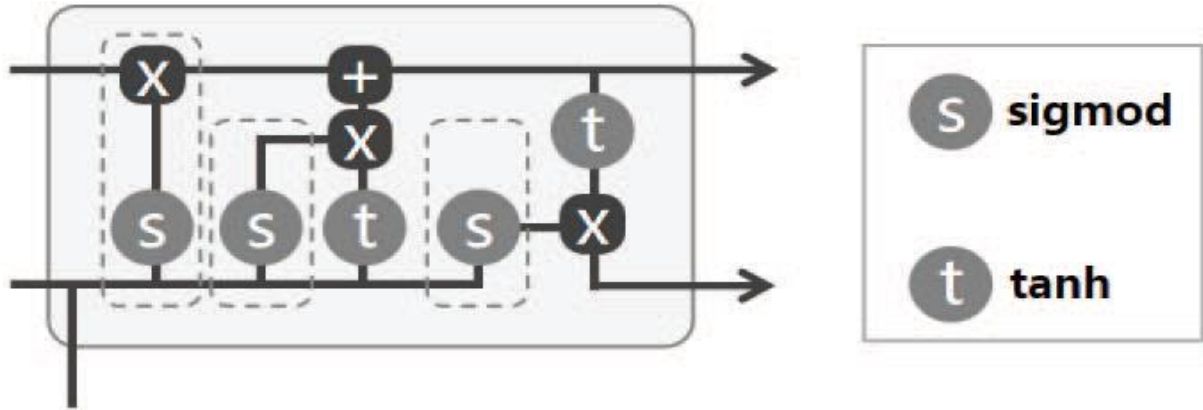
Şekil 5. Rassal Orman Regresyonunda Ağaçların Oluşumu ve Tahmini

Araştırmacılara göre, Rassal Orman (RO) modelleri destek vektör makineleri (SVM) veya yapay sinir ağları (YSA) gibi diğer popüler makine öğrenme tekniklerine veya diğer karar ağaç algoritmalarına göre çok iyi sonuçlar sağlamaktadır (Altındağ, 2020).

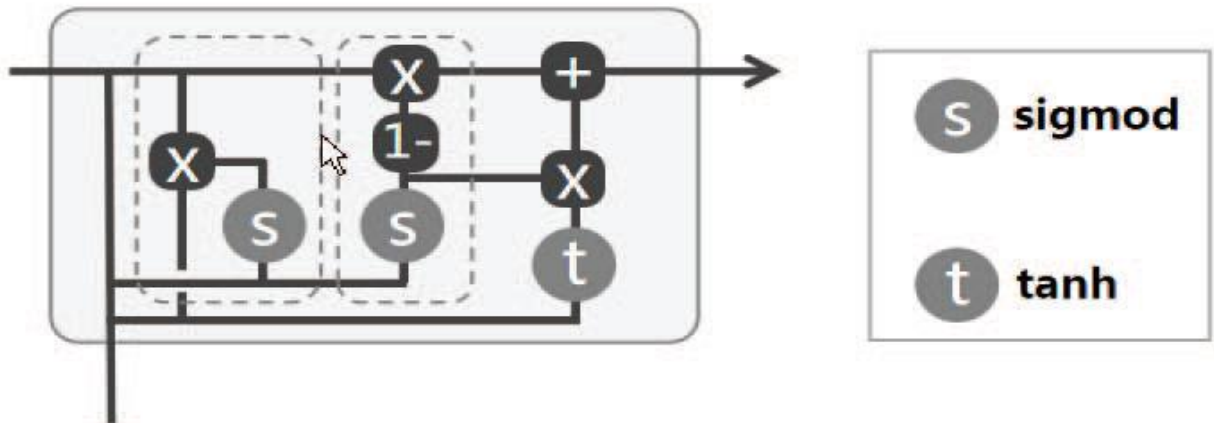
LSTM ve GRU

Yapay Sinir Ağları modelinin genel olarak mevcut verilerin tahmin edilmesi açısından oldukça başarılı olduğu görülmüştür. Tahmini performansların karşılaştırmalı olarak incelenmesinin çok daha verimli sonuçlar vereceği düşünülmektedir (Çelik, 2019). Yapay sinir ağları, özellikle de uzun-kısa vadeli bellek (LSTM) ve kapı odaklı birimler (GRU) gibi çeşitli Tekrarlayan sinir ağı (RNN) modelleri, zaman serilerinin tahmininde önemli bir rol oynar. Bunun temel nedeni tekrarlayan sinir ağlarının (RNN) sıradan yapay sinir ağlarından (ANN) farklı olarak, sıralı verileri iyi işleyebilmesidir. LSTM ve GRU gibi RNN modelleri, geleneksel sinir ağlarından farklı olarak geçmiş zaman adımlarındaki bilgiyi saklayabilme yeteneğine sahiptir. Bu özellik, zaman serilerindeki uzun vadeli bağımlılıkları ve karmaşıklıkları ele almak için son derece değerlidir. Bu modeller, zaman serilerinin içerdiği karmaşık ilişkileri ve zaman içindeki desenleri daha iyi yakalayabilme yetenekleri ile bilinirler. Bu nedenle, LSTM ve GRU gibi RNN modelleri, zaman serileri tahmini gibi birçok uygulamada tercih edilen ve başarılı bir şekilde kullanılan yapay zekâ yöntemleridir (Çöltekin ve Rama, 2018).

LSTM ilk olarak 1997 yılında Sepp Hochreiter ve Jurgen Schmidhuber tarafından tanıtılmış, bugüne kadar yaygın olarak kullanılmış ve birçok varyantı geliştirilmiştir. Sıradan RNN ile karşılaştırıldığında LSTM, gradyan kaybolması ve gradyan patlaması sorununu çözmek için giriş kapısı ve unutma kapısı ekler, böylece uzun vadeli bilgiler yakalanabilir ve uzun dizili metinlerde daha iyi performansa sahip olabilir. GRU'nun giriş ve çıkış yapısı sıradan RNN'ye benzer, ancak içyapısı LSTM'ye benzer (Hettiarachchi ve Ranasinghe, 2019). LSTM ve GRU'nun içyapı karşılaştırması aşağıdaki Şekil 6 ve Şekil 7'de gösterilmiştir.



Şekil 6. LSTM Modelinin Mimarisi



Şekil 7. GRU Modelinin Mimarisi

LSTM, uzun vadeli bağımlılıkları daha etkili bir şekilde öğrenebilirken, GRU daha basit bir yapıya sahip olup daha hızlı eğitim süreleri ve daha az parametre ile daha düşük hesaplama maliyeti sağlar (Yang vd., 2020).

Analizlerde pmdarima -2.0.4 statsmodels -0.14.0, matplotlib-3.8.0, sklearn-1.2.2, tensorflow -2.12.0, xgboost-2.0.3 kütüphane versiyonları kullanılmıştır. Analizler Jason Brownlee'nin kodlarından uyarlanmıştır (Brownlee, 2020a; Brownlee, 2020b; Brownlee, 2021).

BULGULAR

Bir zaman serisi veri kümesi için bir sayı dizisi verildiğinde, denetimli bir öğrenme problemi gibi görünmek için verileri yeniden yapılandırabiliriz. Bunu önceki zaman adımlarını girdi değişkenleri olarak kullanarak ve bir sonraki zaman adımını çıktı değişkeni olarak kullanarak yapabiliriz.

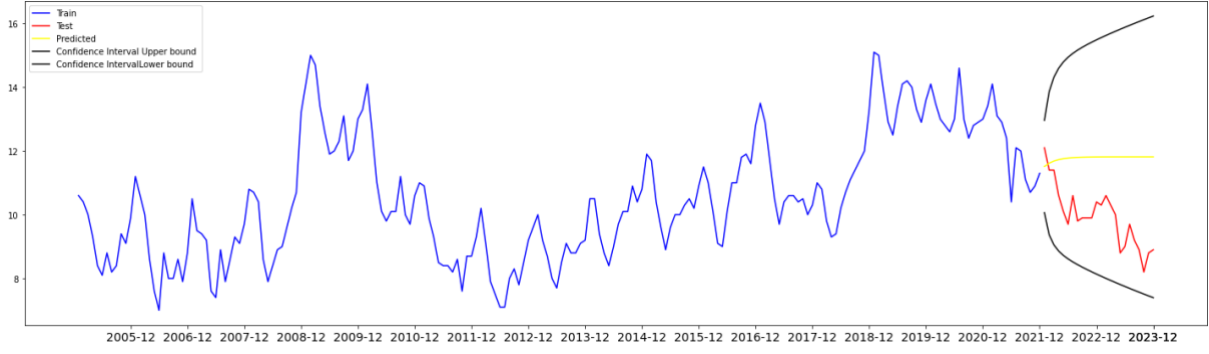
Bir sonraki zaman adımındaki değeri tahmin etmek için önceki zaman adımındaki değeri kullanarak bu zaman serisi veri setini denetimli öğrenme problemi olarak yeniden yapılandırabiliriz.

Tablo 1. Modellerinin Performansını Karşılaştıran Model Değerlendirmesi

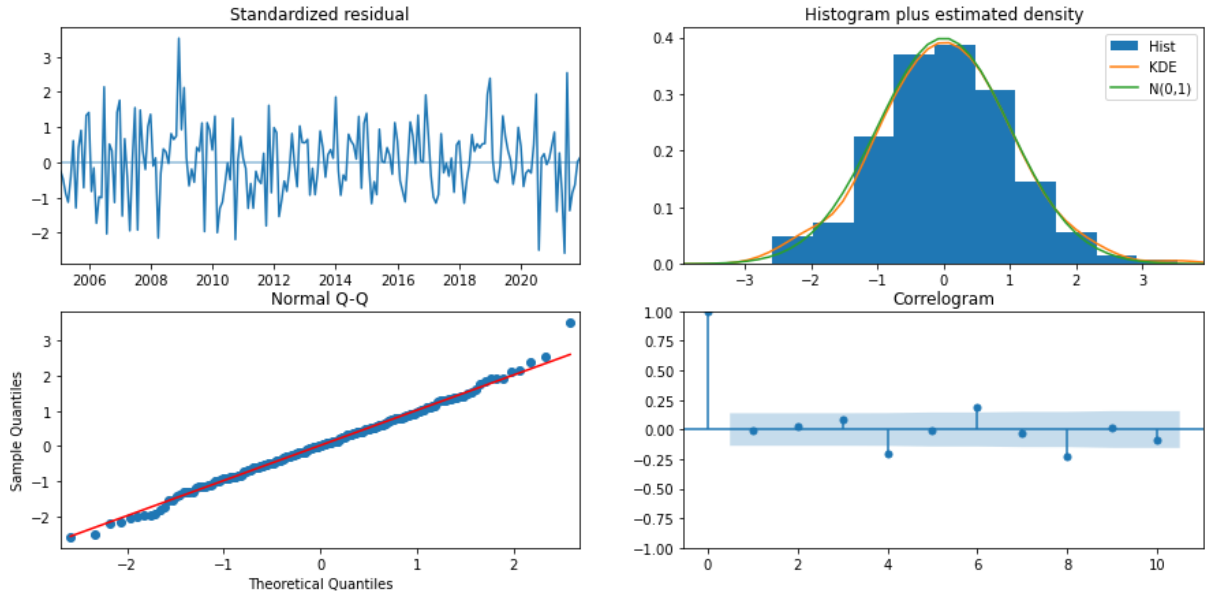
	MSE	RMSE	MAE	MAPE	R ²
ARIMA	4.328	2.080	1.888	19.963	-4.169
SARIMA	0.2956	0.5437	0.4517	4.7351	0.6471
XGboost	1.037	1.018	0.744	0.070	0.660
RO	0.595	0.772	0.811	0.052	0.805
LSTM	0.904	0.951	0.747	0.067	0.704
GRU	0.557	0.746	0.567	0.049	0.818

Ölçüt model olarak kullanılan ARIMA (1,1,2) ve SARIMA (3,1,0)(1,0,1)[12] modellerine göz attığımızda ikincinin tahmin grafiğinin (Şekil 8 ve Şekil 10) ve performans göstergelerinin daha iyi olduğunu görmekteyiz. Genel yazılım şekli ARIMA (p,d,q) olan modelde p ve q parametreleri Otoregresif (AR) kısmındaki gecikme sayısı ve Hareketli ortalama (MA) kısmındaki gecikme sayısını temsil ederken, d durağanlığı sağlamak için zaman serisinin farklılaştırılma derecesini göstermektedir (Borkar, 2016). ARIMA modeline benzeyen fakat daha gelişmiş bir versiyon olan SARIMA modeli, genellikle SARIMA (p, d, q) (P, D, Q)m olarak belirtilir. Zaman serisinin mevsimsel bileşenlerini açıklamak için ARIMA modeline kıyasla dört ek parametre içerir. Bu parametrelerden p, q ve d sırasıyla trend bileşeninin otoregresif düzenini, fark alma derecesini ve hareketli ortalama sırasını belirtir. P, D ve Q ise mevsimsel bileşenin derecelerini ifade eder. m parametresi ise bir mevsimsel dönemdeki zaman adımlarını gösterir (Çiftçi ve Batur Sir, 2023). Her iki modelin tanısal testlerinin grafik görselleri (Şekil 9 ve Şekil 11) model tahminlerinin uygun olduğunu göstermesine rağmen, ARIMA (1,1,2) modelinin Belirleme Katsayısının (R²) negatif ve birden büyük olması dikkat çekicidir. Aşağıdaki R² hesaplama formülünü yansıtan Denklem (1) göz önüne alındığında, bu durum modelin hata varyansının (SSR) toplam varyanstaki (SST) daha yüksek olduğunu gösterir, dolayısıyla modelin geçersiz olduğuna işaret etmektedir.

$$R^2 = 1 - (SSR / SST) \quad (1)$$

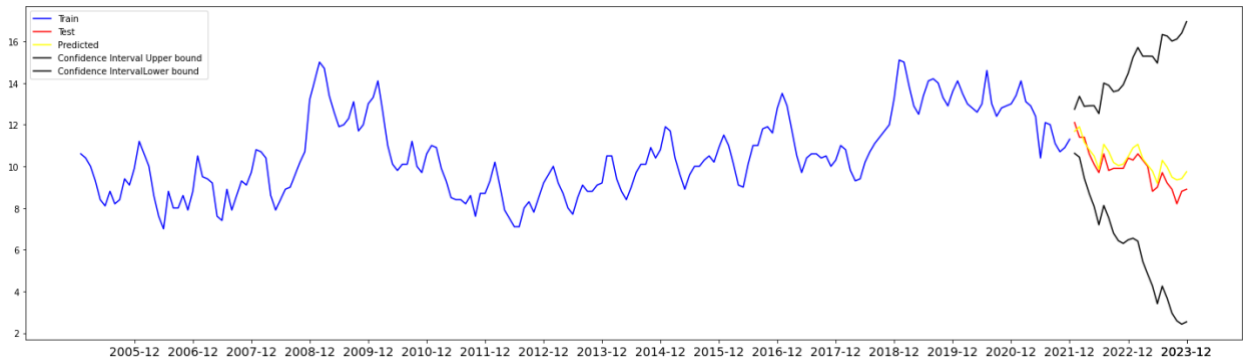


Şekil 8. ARIMA (1,1,2) Modeli Tahmini

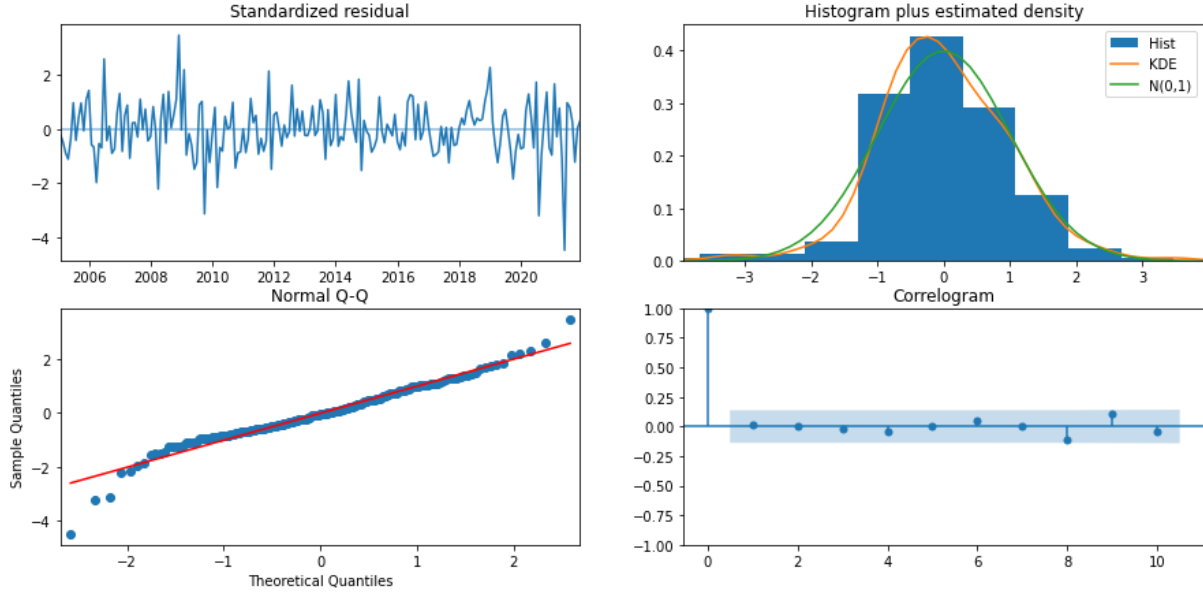


Şekil 9. ARIMA (1,1,2) Modeli Tanımsal Test Sonuçları

MAPE hariç diğer tüm hata ölçütleri, SARIMA modelinin hata ölçütlerinden büyük olmasına rağmen, tüm Makine Öğrenimi modellerinin R^2 değeri SARIMA modellerinin R^2 değerinden büyüktür.

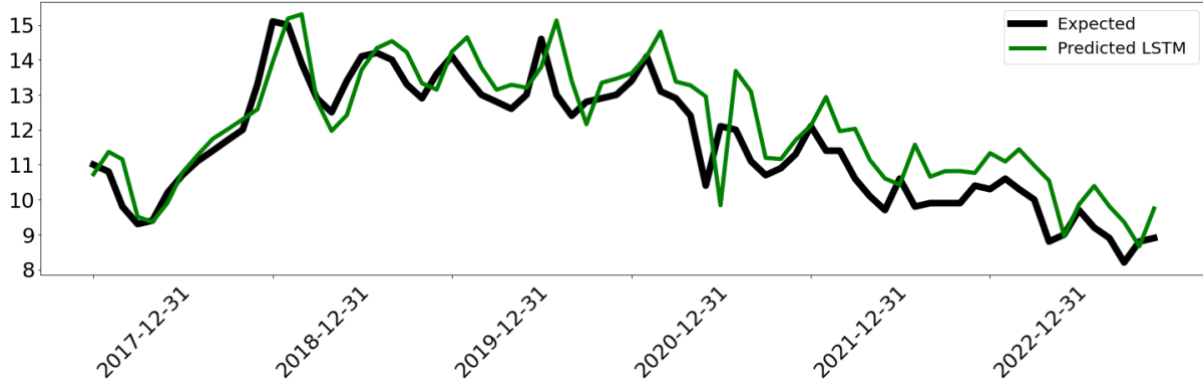


Şekil 10. SARIMA (3,1,0) (1,0,1) [12] Modelinin Tahmini

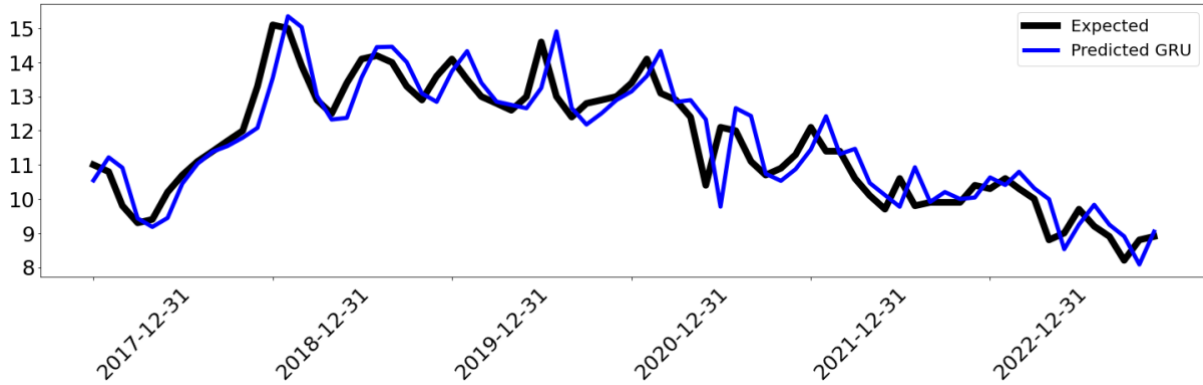


Şekil 11. SARIMA (3,1,0) (1,0,1) [12] Modeli Tanımsal Test Sonuçları

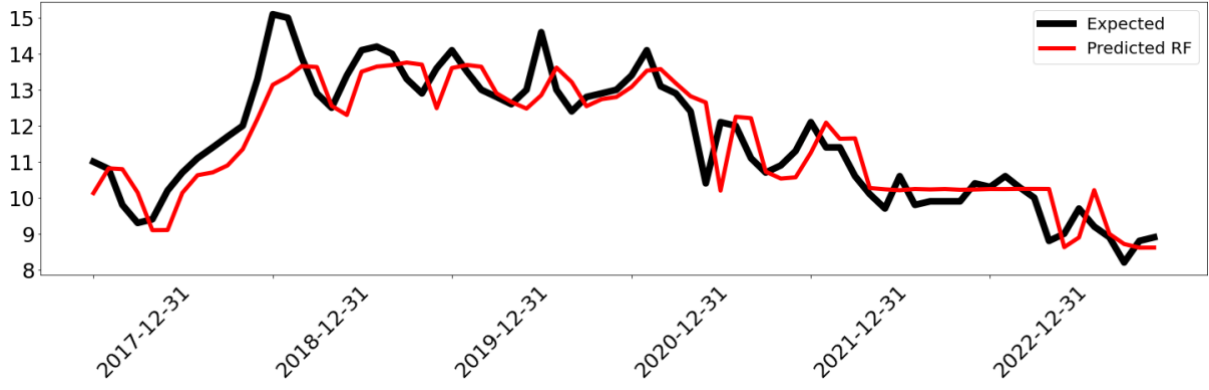
Gördüğümüz üzere, en iyi metrik göstergeler sergileyen yöntem GRU modelidir. Bu modelin MAE ve MSE değerleri diğer makine öğrenimi metotlarıyla karşılaştırıldığında en düşüktür ve R^2 değeri en yüksektir. Buna en yakın göstergeleri Rassal Orman modeli sergilemektedir. Aşağıdaki grafiklerden GRU ve Rassal Orman modellerinin test ve tahmin değerlerinin diğer modellere kıyasla daha uygun olduğunu görmekteyiz.



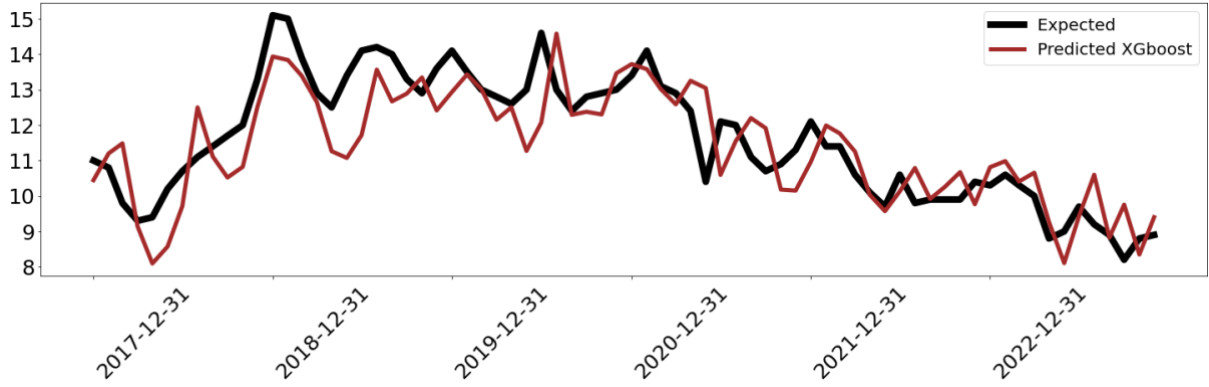
Şekil 12. LSTM Modeli Test ve Tahmin Değerleri



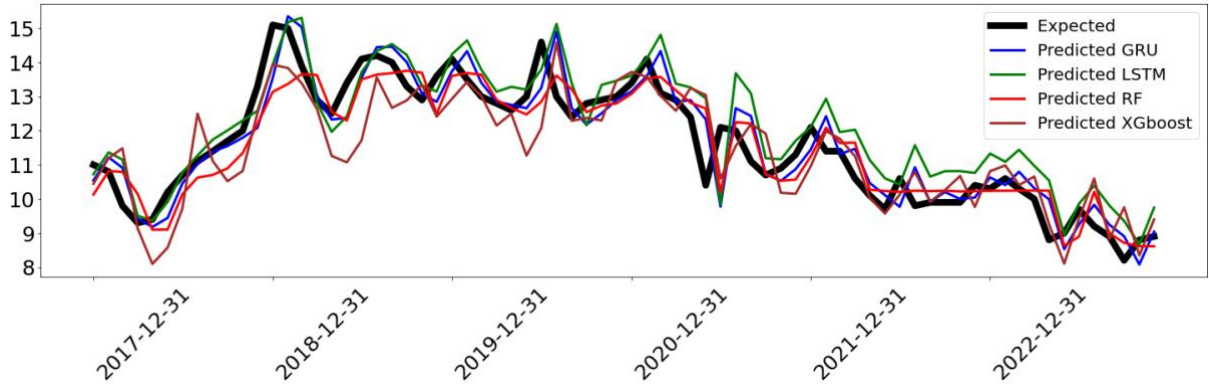
Şekil 13. GRU Test ve Tahmin Değerleri



Şekil 14. Rassal Orman Regresyonu Test ve Tahmin Değerleri



Şekil 15. XGboost Regresyonu Test ve Tahmin Değerleri



Şekil 16. Makine Öğrenimi Modellerinin Test ve Tahmin Değerleri

Gözlenen değerler ile tüm modellerin tahmini değerlerinin birlikte verildiği grafiğe baktığımızda yapay sınır ağı modellerinin tahmin değerlerinin grafiğinin seyrinin diğer modellerin grafikleri ile kıyasta gözlenen değerlerin grafiklerine daha çok benzediğini görmekteyiz. Bunun yanı sıra GRU ve Rassal Orman Regresyonu Modellerinin Tahmin değerlerinin grafiğinin diğerleri ile kıyasta gözlenen değerlerin grafiğine daha yakın olduğunu görmekteyiz.

SONUÇ

İşsizlik tüm ülkelerin en büyük sorunlarından biridir. Son yirmi yıldır belirgin bir çözüm olmaksızın büyüyen bir sorundur. Bu yönde oluşturulan politikaların başarısı, işsizlik oranının doğru ve anlamlı bir şekilde tahmin edilmesine dayanır. Halihazırda bu tahminler, diğer araçların yanı sıra geleneksel istatistiksel yöntemlerle gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma,

makine öğrenimi modellerinin sadece Türkiye’de işsizlik oranının tek değişkenli tahminindeki hata oranlarını azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda işsizlik oranlarının hareketinin altında yatan kalıpları da yakalayabildiğini göstermiştir.

Yaptığımız analizler GRU ve Rassel Orman ve regresyonların etkisinin söz konusu veride daha yüksek olduğunu göstermektedir. Zaman serileri tahmin yöntemleri içinde bu modeller yapay zekâ modelleri ve diğer makine öğrenilmesi modelleri ile kıyasta daha iyi sonuçlar vermiştir. Modeller, Türkiye işsizlik oranının doğrusal olmayan yapısını yakalamıştır. Elde edilen sonuç bu iki algoritmanın sadece tek değişkenli analizlerde değil çok değişkenli zaman serilerinde de etkin yöntem ola bileceği yönünde bilgi vermektedir.

Makalemizde ARIMA ve SARIMA modelleri işsizlik oranlarının tahmininde ortodoks ölçütler olarak kabul edilmiştir. SARIMA modeli ile karşılaştırdığımızda, ele aldığımız makine öğrenimi modellerinin hepsinin RMSE ve MAE değerleri bu modelin değerlerinden daha yüksek tahmin hata oranları elde etmiştir. Diğer makine öğrenimi metodlarının R^2 performans değeri SARIMA modelinden yüksek olurken, MAPE değerleri bu modelin MAPE değerinden düşük olmuştur. Dolayısıyla bu araştırma, makine öğrenimi tekniklerinin Türkiye’de işsizlik oranının tek değişkenli tahminine uygulanabilir bir alternatif olduğunu göstermiştir. Modeller, işsizlik oranlarının doğrusal olmayan hareketlerini yakalayabilmiş ve çoğu durumda yöntemlerde geleneksel istatistiksel yöntemlerden daha düşük hata oranlarına sahip tahminler üretebilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abar, H. (2020). Xgboost ve Mars yöntemleriyle altın fiyatlarının kestirimi. *EKEV Akademi Dergisi*, 24(83), 427-446.
- Ahmad, M., Khan, Y. A., Jiang, C., Kazmi, S. J. H. ve Abbas, S. Z. (2021). The impact of COVID-19 on unemployment rate: An intelligent based unemployment rate prediction in selected countries of Europe. *International Journal of Finance & Economics*, 28, 528–543 <https://doi.org/10.1002/ijfe.2434>
- Altındağ, İ. (2020). Karar ağacı ve rassal orman regresyon modeli. *Veri madenciliğinde kullanılan regresyon modelleri ve R ile uygulamalı örnekler*, Ö. Fruk Rençber (der.) içinde, 35-54.
- Borkar, P. (2016). Modeling of groundnut production in India using ARIMA Model. *International Journal of Research IT Management*, 6(3), 36–44.
- Brownlee, J. (2018). *XGBoost with Python*. Machine Learning Mastery.
- Brownlee, J. (2020a). Time series forecasting with the Long Short-Term Memory Network in Python. *Machine Learning Mastery*. <https://machinelearningmastery.com/time-series-forecasting-long-short-term-memory-network-python/>
- Brownlee, J. (2020b). Random forest for time series forecasting. *Machine Learning Mastery* <https://machinelearningmastery.com/random-forest-for-time-series-forecasting/>
- Brownly, J. (2021). How to use XGBoost for time series forecasting. *Machine Learning Mastery* <https://machinelearningmastery.com/xgboost-for-time-series-forecasting/>
- Carmona, P., Climent, F. ve Momparler, A. (2019). Predicting failure in the U.S. banking sector: An extreme gradient boosting approach. *International Review of Economics & Finance*, 61, 304-323.
- Celbiş, M. G. (2023). Unemployment in rural Europe: A machine learning perspective. *Applied Spatial Analysis and Policy*, 16, 1071–1095. <https://doi.org/10.1007/s12061-022-09464-0>
- Çelik, Ş. (2019). Estimation of the orange production in Turkey by means of artificial neural networks. *Global Journal of Engineering Science and Researches*, 6(9), 10-16.
- Chen, C. (2008). Application of the novel nonlinear grey Bernoulli model for forecasting unemployment rate. *Chaos, Solitons and Fractals*, 37, 278–287.
- Çiftçi, S. ve Sir, B. G. D. (2023). Acil servise başvuru sayısının zaman serisi analiz ve makine öğrenmesi yöntemleri ile tahmin edilmesine yönelik bir uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 29(7), 667-679.

- Çöltekin, Ç. ve Rama, Ta. (2018). Tübingen-Oslo at SemEval-2018 Task 2: SVMs perform better than RNNs in Emoji Prediction. In *Proceedings of the 12th International Workshop on Semantic Evaluation* (ss. 34–38). Association for Computational Linguistics.
- Dzhunkeev, U. (2022). Forecasting unemployment in Russia using machine learning methods. *Russian Journal of Money and Finance*, 81(1), 73–87.
- Friedman, J. H. (2001). Greedy function approximation: A gradient boosting machine. *Annals of Statistics*, 29(5), 1189-1232.
- Gabrikova, B., Svabova, L. ve Kramarova, K. (2023). Machine learning ensemble modelling for predicting unemployment duration. *Applied Sciences*, (13), 10146.
- Hatipoğlu, Ş., Belgrat, M. A., Degirmenci, A. ve Karal, Ö. (2021). Prediction of unemployment rates in Turkey by k-Nearest Neighbor regression analysis. In *2021 Innovations in Intelligent Systems and Applications Conference (ASYU)* (ss. 1-5). IEEE.
- Hettiarachchi, H. ve Ranasinghe, T. (2019). Emoji powered capsule network to detect type and target of offensive posts in social media. In *Proceedings of the International Conference on Recent Advances in Natural Language Processing (RANLP 2019)* (ss. 474–480). INCOMA Ltd.
- Ho, T. (2022). Forecasting unemployment via machine learning: The use of average windows forecasts. SSRN. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3496138>
- Karahan, M. ve Çetintaş, F. (2022). Forecasting of Turkey's unemployment rate for future periods with artificial neural networks. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (62), 163-184. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.1056618>
- Liu, X. ve Li, L. (2022). Prediction of labor unemployment based on time series model and neural network model. *Hindawi, Computational Intelligence and Neuroscience*.
- Li, X. ve Yang, T. (2021). Forecast of the employment situation of college graduates based on the LSTM neural network. *Hindawi Computational Intelligence and Neuroscience*, 1-11.
- Mulaudzi, R. ve Ajoodha, R. (2020). An exploration of machine learning models to forecast the unemployment rate of South Africa: A univariate approach. *2nd International Multidisciplinary Information Technology and Engineering Conference (IMITEC)*, 25-27 Nov. Kimberley, Güney Afrika.
- Mutascu, M. (2021). Artificial intelligence and unemployment: New insights. *Economic Analysis and Policy*, 69, 653-667.
- Ma, X., Sha, J., Wang, D., Yu, Y., Yang, Q. ve Niu, X. (2018). Study on a prediction of P2P network loan default based on the machine learning LightGBM and XGBoost algorithms according to different high dimensional data cleaning. *Electronic Commerce Research and Applications*, 31, 24-39.
- Olmedo, E. (2014). Forecasting Spanish unemployment using near neighbour and neural net techniques. *Computational Economics*, 43, 183–197. <https://doi.org/10.1007/s10614-013-9371-1>.
- Sen, M., Basu, S., Chatterjee, A., Banerjee, A., Pali, S. P. K., ve Mukhopadhyay, Dutta, S. ve Tarafdar, A. (2022). Prediction of unemployment using machine learning approach. In *2022 OITS International Conference on Information Technology (OCIT)* (ss. 1-5). Bhubaneswar, Hindistan.
- Stasinakis, C., Sermpinis, G., Theofilatos, K. ve Karathanasopoulos, A. (2016). Forecasting US unemployment with radial basis neural networks, Kalman filters and support vector regressions. *Computational Economics*, 47, 569–587. <https://doi.org/10.1007/s10614-014-9479-y>
- Van den Berg, G. J., Kunaschk, M., Lang, J., Stephan, G. ve Uhlendorff, A. (2023). Predicting re-employment: Machine learning versus assessments by unemployed workers and by their caseworkers. [IZA DP No. 16426]. IZA Institute of Labor Economics.
- Yamacli, S. ve Yamacli, S. (2023). Estimation of the unemployment rate in Turkey: A comparison of the ARIMA and machine learning models including COVID-19 pandemic periods. *Heliyon*, 9(1), e12796. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12796>
- Yang, S., Yu, X. ve Zhou, Y. (2020). LSTM and GRU neural network performance comparison study: Taking Yelp review dataset as an example. In *2020 International Workshop on Electronic Communication and Artificial Intelligence (IWECAI)* (ss. 98-101). Shanghai, Çin.
- Yıldırım, H. ve Başeğmez, H. (2017). Analysis and forecast of Turkey unemployment rate. *Global Journal of Mathematical Analysis*, 5(1), 11-15. <https://doi.org/10.14419/gjma.v5i1.6841>.
- Yurtsever, M. (2023). Unemployment rate forecasting: LSTM-GRU hybrid approach. *Journal for Labour Market Research*, 57(18). <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00345-8>

UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİNDE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÖRGÜT BAĞLILIĞINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gürkan YILMAZⁱ
Murat KASIMOĞLUⁱⁱ

Öz

Teknolojik gelişmeler ve pandemi gibi zorunlu durumlar nedeniyle yeni iş modelleri ve bu iş modellerine göre yeni yönetim anlayışları geliştirmek gerekmektedir. Uzaktan çalışma da yeni bir yönetim anlayışı gerektiren iş modellerinden biridir. Uzaktan çalışma ortamı bankalara maliyetleri düşürme, çalışan bağlılığı, yetenekleri elde tutma ve yetenek kazanımı bakımından avantajlar sağlayabilmektedir. Özellikle pazarda rekabetçi avantajı kazanmak isteyen katılım bankalarının uzaktan çalışma ortamına entegre olabilmeleri için çalışanların tutum ve algılarının en az işletmelerin belirleyecekleri yönetim anlayışı ve uygulamalar kadar önem kazanmaktadır. Bu çalışmanın amacı katılım bankalarındaki çalışanların uzaktan çalışma tutumları ve dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini birlikte incelemektir. Bu anlamda uzaktan çalışma tutumu, dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkilerini ayrı ayrı inceleyen literatüre katkı sunulmaktadır. Bu çalışma için nicel araştırma tasarımı benimsenmiştir. Araştırmanın verileri, Türkiye’deki katılım bankalarında çalışan 520 kişiden rastgele örnekleme yöntemi ve çevrimiçi anket tekniğiyle toplanmıştır. Çalışanlardan 61 tanesi sadece ofis ortamında çalıştıkları için doldurdıkları anketler kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırmadaki veriler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak AMOS 23 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın bulguları, katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma tutumu ve dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler dönüşümcü liderlik, örgütsel bağlılık, uzaktan çalışma, katılım bankacılığı

EXAMINING THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN REMOTE WORK MODEL

Abstract

New business models and new management approaches are necessarily developed due to technological developments and necessary situations such as pandemics. Remote working is one of the business models that requires a new management approach. A remote working environment can provide banks with advantages in terms of reducing costs, employee engagement, talent retention and talent acquisition. In order gain a competitive advantage in the banking market, participation banks want to integrate into the remote working environment. The attitudes and perceptions of the employees are as important as the management approach and practices to be determined by the businesses to integrate into the remote working environment. The aim of this study is to analyze the impact of remote working attitudes and transformational leadership perceptions of employees in participation banks on organizational commitment together. In this sense, a contribution is made to the literature which examining the relationships between remote working attitude, transformational leadership and organizational commitment separately. Quantitative research design was conducted for this study. The data was collected by random sampling method and online survey technique from 520 people working in Turkish participation banks. Since 61 of the employees only worked in an office environment, the surveys that they filled out were excluded. The data were analyzed with the AMOS 23 program using structural equation modeling. The research concluded that participation bank employees' remote working attitudes and transformational leadership perceptions have a statistically significant and positive impact on organizational commitment.

Keywords transformational leadership, organizational commitment, remote work, participation bank

JEL Codes M30, M31, M39

Çalışma ile ilgili Bilgilendirme Bu çalışma, Prof. Dr. Murat Kasımoğlu danışmanlığında hazırlanan “Uzaktan Çalışma Modelinde Dönüşümcü Liderliğin Örgüt Bağlılığına Etkisi: Türkiye Katılım Bankacılığında Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı’nın 01.11.2023 tarih ve E.65836846-044-302621 sayılı yazısı ile onaylanmıştır.

Yazarların Makaleye Katkıları Makaleye Gürkan Yılmaz yüzde 80 oranında, Murat Kasımoğlu danışman olarak yönlendirmeleri ile yüzde 20 katkıda bulunmuştur.

Finansal Destek ve Çıkar Beyanı Makalenin yazarı, herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder. Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

ⁱ Sorumlu yazar (*Corresponding author*). Doktora öğrencisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul-TÜRKİYE. ORCID: 0009-0008-0508-7973. E-posta: yilmazgurkan@msn.com

ⁱⁱ Prof. Dr. İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul-TÜRKİYE. ORCID: 0000-0002-7407-5991. Gönderim (*Submission*): 28.05.2024. Kabul (*Acceptance*): 27.06.2024.

GİRİŞ

Katılım bankacılığı, özellikle Körfez ülkelerinde bulunan sermaye fazlasının finansal sistemin dışında kalmasını engellemek için ortaya çıkarılmış bir finansal sistemdir (Hanif, 2011). Sistem hem kısıtlı bir zümrenin beklentilerini karşılarken, aynı zamanda, eldeki fazla sermayenin de doğru bir şekilde, müşteriler ile paylaşılabilmesini sağlamaktadır. Kâr-zarar ortaklığı temeline dayanan katılım bankacılığı sisteminde, müşteriler, tasarruflarını, faiz getirisi elde etmeden, altın, döviz, bina, arsa şeklindeki tasarruflarını üretim sürecine dâhil etmektedirler (Takan, 2001). Faaliyetleri açısından, katılım bankaları, faizsiz finansman yönetimi hizmetleri sunan ve özellikle, faizsiz, repo işlemlerinden uzak bir biçimde, fon yatırımları ile yatırımcılarının tasarruflarını yönlendiren bir finansman hizmeti sunmaktadır (Tunç, 2000). Uygulamaları açısından İslami ticari usullere uygun hareket eden katılım bankaları, sadece bireysel müşterilere değil, aynı zamanda, kurumsal müşterilere de önemli finansman desteği sağlamaktadır (Varsak, 2017). Geleneksel bankacılığa nazaran daha kısıtlı bir müşteri kesimine sahip olan katılım bankaları bu rekabetçi ortamda sürdürülebilirliklerini sağlamak ve pazardan daha fazla pay alabilmek için çalışma düzenlerinde ve yönetim anlayışlarında değişikliğe gitme zorunluluğu hissetmektedirler. Bu çalışma pratikte, uzaktan çalışma modelini kalıcı hale getirmeye çalışan katılım bankalarının nasıl bir yönetim anlayışı benimsemeleri gerektiği konusunda ışık tutmaktadır.

Küreselleşen ekonomi, gelişen teknoloji, rekabet ortamının zorunlu kıldığı verimlilik, sürdürülebilirlik kaygıları, uluslararası piyasalara uyum, yetenekli ve üstün nitelikli çalışanların tatmini ve bağlılığının sağlanması gereklilikleri nedeniyle katılım bankaları da güncel trendleri izleyerek alternatif esnek çalışma düzenlerinden biri olan uzaktan çalışma modeline geçmeyi tercih etmektedir. Uzaktan çalışma modelinde teknoloji sayesinde çalışanlar iş yerinde bulunma zorunluluklarından kurtulma şansı elde etmektedir (Mary, 2020). Gün geçtikçe, daha fazla çalışanın, uzaktan çalışmak adına teknolojik gelişmelere uyumluluk göstermeleri, sistemin sorunsuz bir şekilde işlemesi konusunda bir zemin yaratmıştır (Popovici ve Popovici, 2020, Capegemini, 2020; Pretti vd., 2020). Çalışma sistemindeki bu değişim, yönetim anlayışında da bir değişime gitmeyi zorunlu hale getirmektedir. Uzaktan çalışma ile çalışanların sisteme entegrasyonu konusunda dönüşümcü liderlik en uygun yönetim anlayışı olarak görülmektedir (Manko ve Robinski, 2021).

Uzaktan çalışma modelinde dönüşümcü liderlik yönetim anlayışı kadar çalışanların örgütsel bağlılıklarının da katılım bankalarının vizyonlarını gerçekleştirebilme ve rekabetçilik düzeylerini arttırabilme açısından önemli olduğu görülmektedir. Çalışanların ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması örgütsel bağlılık hızlarını artırdığı görülmektedir (Balay, 2000). Bu çalışmanın amacı, katılım bankası çalışanlarının dönüşümcü liderlik algılarının ve uzaktan çalışma tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisini belirlemektir. Literatür incelendiğinde bu kavramlar arasındaki ilişkilerin tek tek ele alındığı görülmektedir. Araştırmada bu üç kavram birlikte analiz edilerek yönetim, örgütsel davranış ve liderlik alanlarına katkı sunulmaktadır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda Kasım – Aralık 2023 tarihleri arasında Türkiye’deki katılım bankası çalışanlarından rastgele örnekleme yöntemi ile 520 veri toplanmıştır. Çalışanlardan 61 tanesi sadece ofis ortamında çalıştığı için analize dâhil edilmemiştir. Araştırmada tutum ve algıları ölçebilmek için nicel bir araştırma tasarımı benimsenmiştir. Analiz için yapısal eşitlik modeli kullanılmış ve 2 hipotez geliştirilerek test edilmiştir. Sonuç olarak tüm hipotezler anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma tutumları ve dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir.

ARAŞTIRMANIN TEORİK ÇERÇEVESİ

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan kavramlar ve oluşturulan hipotezlerin temeli açıklanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan uzaktan çalışma tutumu ve dönüşümcülük liderlik algısı açıklanmaktadır. Daha sonra bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisi literatürde yer alan araştırmalar ışığında açıklanmaktadır.

Dönüşümcü Liderlik Algısı

Dönüşümcü liderliğin temelini oluşturan düşüncelerin sahibi olarak bilinen Bass (1985), dönüşümcü liderlerin öncü birer birey olduklarını dile getirmektedir. Dönüşümcü liderlerin çevrelerine vermiş oldukları mesaj, anlaşılma ve doğru değerlendirilme açısından değerlidir. Özellikle de ideal bir kimliğe sahip olmak adına dönüşümcü liderlerin örnek teşkil etmek adına yeterli yetenek ve azme sahip olmaları, çevrelerinin de onları örnek almalarına yardımcı olmaktadır. Bass (1985) açısından, dönüşümcü liderlerin tüm olumlu tutum ve davranışları, çevreleri açısından da aynı önemde değerlendirilmektedir (Morçin ve Bilgin, 2014).

Dönüşümcü liderler, çevrelerinin gelişimi adına, bireylerin ihtiyaçları olan gelişim unsurlarını tespit etmekte, bu konuda çevrelerini teşvik etmekte ve bu şekilde sürecin takibini de sağlamaktadırlar. Dönüşümcü liderler açısından, çevrelerinin sadece değişmesi önemli değildir; sürecin içerisinde, gelişime yönelik olarak atılacak adımların gerçeğe dönüştürülmesi ve bu sayede de çevrenin lider ile olan etkileşiminin aynı şekilde gelişiminin sağlanması amaçlanmaktadır (Yavuz, 2009). Dönüşümcü liderlerin, temel olarak çevreleri üzerinde yaratmış oldukları etki, onların görüşlerini etkileyecek nitelikte bir duruşa, yaklaşıma ve tecrübe düzeyine sahip olmalarıdır. Bu şekilde, çevrelerini etkileme hususunda herhangi bir sorunla karşılaşmayan dönüşümcü liderler, zaman içerisinde, etkileyici kimlikleri ile çevrelerinin bir durum, bir husus ya da bir çaba hakkında, yeni ve farklı bir biçimde düşünmelerini sağlamaktadırlar (Banks vd., 2016). Öte yandan, dönüşümcü liderlikte, bir mentörlük ve bir koçluk niteliğinin bulunduğu görülmektedir. Buna göre dönüşümcü liderler, çevrelerinin içerisinde buldukları duruma istinaden, onların, kendilerini yönetsel, psikolojik ve iş odaklı olarak geliştirmelerinin yolunu açtıkları da görülmektedir. Bu şekilde, dönüşümcü liderler, kişisel gelişim açısından önemli katkı sağlayan bireyler olarak dikkati çekmektedirler. En önemlisi, bu süreçte, dönüşümcü liderler, çevrelerinin gelişimi açısından önem arz eden ve sürdürülebilir bir geribildirim mekanizması da oluşturmaktadırlar (Jung vd., 2009).

Dönüşümcü liderler, çevrelerinin sabitleşmiş ve değişmesi mümkün olmayan görüşlerinin aslında değişebileceği ve kendilerine fayda sağlayabileceği konusunda, kendi görüşlerini değiştirme ve kendilerini geliştirme becerileri ile önemli ve olumlu bir etki yaratmaktadırlar. Buna göre dönüşümcü liderlerin belki de en fazla dikkat çekici özellikleri, çevrelerinin olumlu yönde eğilimler edinmeleri adına, kendilerinden yola çıkmak sureti ile onlara olumlu bir biçimde yol göstermeleridir (Yukl, 1999). Dönüşümcü liderliğin niteliklerinin geneline bakıldığında, aslında, çevrenin saygı duyduğu ve niteliklerine inandığı bir bireyin varlığından bahsetmek mümkündür. Bu şekilde, dönüşümcü liderler, çevreleri ile yoğun ve nitelikli bir ilişki ve etkileşim içerisinde olmadan önce, onların saygısını kazanmak ve onların kendisine, güçlü bir şekilde inanmasını sağlamak durumundadırlar. Aynı zamanda, dönüşümcü liderler, etik unsurlara odaklı bir şekilde hareket etmeleri neticesinde, çevreleri tarafından güvenilen ve inanılan bireyler olarak ön plana çıkmaktadırlar. Bu şekilde, çevrelerinin, sürekli olarak ilham aldığı birer bireye dönüşmektedirler. Dönüşümcü liderlik, temel olarak bir örnek teşkil etme sorumluluğu taşımaktadır. Bu nedenle de bir dönüşümcü liderlikte, çoğunlukla, çevresi ile örnek teşkil edebilecek nitelikte ilişkilere eğilimi söz konusu olan unsurların varlığı ön plana çıkarılmaktadır (Dede, 2019).

Dönüşümcü liderler sürekli bir öğrenme ve gelişime dayanan bir yönetim biçimi benimserler (Loyless, 2023). Çalışanların kişisel ihtiyaçlarını ve hedeflerini önemserler. Böylece çalışanlar örgütün misyonuna odaklanarak motive olurlar ve verimlilikleri artar (Raffo ve Williams, 2018). Dönüşümcü liderler çalışanlarının kendilerini motive etmelerini sağlayarak organizasyonları dönüştürme amacı taşımaktadır (Van Wart, 2017).

Uzaktan Çalışma Tutumu

Son yıllarda popüler bir kavram olarak ön plana çıkan uzaktan çalışma kavramı, büyük ölçüde, çalışanların, kendilerine verilen, iş ile ilgili görevleri, iş yerinde fiziksel olarak bulunmadan gerçekleştirmeleri anlamını taşımaktadır. Bu çalışma şekli, alışlagelmiş olan, ofis merkezli çalışma anlayışının tam zıttı olarak ortaya çıkmıştır. İvmesi giderek artan uzaktan çalışma eğilimini kavramsal ve pratik olarak şekillendiren unsurlar internet, sanal araçlar ve bulut merkezli çalışma ve iletişim ortamlarıdır (Jalagat ve Jalagat, 2019). “Evden çalışma” olarak da değerlendirilebilen uzaktan çalışma sistemi, teknoloji desteği ile çalışanların iş pratiğinin gelişmesine ve iş potansiyelinin artmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda, uzaktan çalışma sisteminde, bireylerin, farklı şirketler için ve farklı iş kollarında çalışmaları mümkün hale gelmektedir (Saini ve Roulet, 2022). Genellikle işverenlerin beklentilerine göre şekillendirilen iş modelleri, uzaktan çalışma ile çalışanların da düşüncelerinin ve yaklaşımlarının önemsendiği bir hal almıştır.

Uzaktan çalışma, esnek bir örgüt kültürünün eseri olarak dikkati çekmektedir (Radović-Marković vd., 2021). Mutlak olarak kurumsal yapının uygunluğu ya da uygun olmama durumu, uzaktan çalışma sisteminin tercih edilmesi konusunda belirleyici olabilmektedir. Her iş kolu için uygunluk sunmamakla birlikte uzaktan çalışma, söz konusu uygunluğun bulunduğu işletmelerin tüm kademelerindeki çalışanlar için önemli bir kolaylık sağlamaktadır. Buna göre uzaktan çalışma, normal zamanda, bireylerin, iş ortamındaki konumları ve durumları nedeni ile gün içerisinde yaşayamadıkları sosyalleşme ve hayatın akışı içerisindeki ortamla etkileşime girme şansını sunmak sureti ile çalışılmasını mümkün hale getirmektedir. Bu vesile ile uzaktan çalışmanın, bireylerin sosyal birer varlık olduklarına dair kimliklerini tekrardan hatırlamalarını kolaylaştıran bir nitelikte olduğu görülmektedir (Australian Productivity Commission, 2021).

Uzaktan Çalışma Tutumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılık, çalışan-şirket ilişkilerinde, iş yaşamının getirilerine bağlı olarak gelişen, zamanla birlikte çalışma ortamının şartlarına göre maddi unsurlardan çok manevi unsurların önem arz ettiği ve çalışanların bağlı oldukları kurumlarına saygının ötesinde, sevgi besledikleri bir ilişki durumunu ifade etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013). Örgütsel bağlılık konusunda bu duygunun belirtilerini ortaya koyan çok farklı sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaların büyük bir bölümünde benimseme, fedakârlık, özdeşleştirme ve içselleştirme gibi unsurların ön plana çıktığı görülmektedir. Benimsemede, çalışanların, kurumlarının faaliyetlerini ve kimliklerini, geniş ölçekli ve güçlü bir şekilde kabullenmeleri söz konusudur. Fedakârlık, çalışanların, kurumları için sorumluluk almaları gereken süreçlerde, gerekenden fazlasını yapmaları anlamını taşımaktadır. Özdeşleşme, çalışanların, kurumları ile bütünlük arz edecek biçimde, kendilerini, kurumlarının yerine koyarak, düşünmeleri ve hareket etmeleri anlamını taşımaktadır. Son olarak içselleştirmede, çalışanların, kurumlarının işleyişi ile ilgili tüm unsurları benimsedikleri ve sürece dair herhangi bir sorun ortaya çıktığında sorumluluk alarak sorunu çözdükleri fark edilmektedir (Gül, 2002; İnce ve Gül, 2005; Bayram, 2006). Uygulamada, örgütsel bağlılığın olumlu getirileri sürekli olarak ön plana çıkarılsa da yaşanması muhtemel sorunlar, örgütsel bağlılığın sağlayabileceği faydaların geri planda kalmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu nedenle de örgütsel bağlılığı tehdit eden unsurların değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Uzaktan çalışma ortamının yarattığı

dezavantajların çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini azaltabileceği öngörülmektedir. Bu dezavantajlar arasında iş ortamındaki niteliklerin yetersizliği, iş yükü-çalışan kapasitesi uyumsuzluğu, kurumsal iletişim süreçlerinde yaşanan kopukluklar, ortak çıkarlardan çok bireysel çıkarlara daha fazla odaklanması, iş hayatı ile sosyal hayat arasındaki etkileşimin olumsuz yönde seyretmesi, sorun çözme odaklı yönetim anlayışı yer almaktadır (Doğan, 2002; Güney, 2006). Özellikle kurumsal yönetim anlayışının örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkinin daha güçlü olduğu görülmektedir. Çalışanların varlıklarının ve değerlerinin göz ardı edilmesi, örgütsel adalet duygusunun köreltilmesi, aşırı disiplinli ve mesafeli bir iletişim yönteminin benimsenmesi, motivasyon unsurlarının geri planda bırakılarak giderek daha rutin hale gelen bir çalışma ortamının yaratılması, yoğun çalışan sirkülasyonunun bulunması, çalışanların fikirlerinin önemsizleştirilmesi ve yönetimin vaatleri ile pratiğinin çelişmesi, çalışanların örgütsel bağlılık duygularının oluşması açısından önemli bir engel oluşturmaktadır (Seçer ve Seçer, 2007). Çalışanların örgütsel bağlılıkları azaldıkça işten ayrılma niyetleri de güçlenmektedir. İş ortamı içerisinde yeterli düzeyde olumlu düşüncelere sahip olamayan çalışanlar açısından işten ayrılma niyetinin varlığı ortaya çıkmaktadır (Aydoğdu ve Aşıkıl, 2011; Hadiyat vd., 2020; Keçeci vd., 2022).

Uzaktan çalışma modeli bir beceri ve güç kaynağıdır. Uzaktan çalışma ortamı ilişki kurma gücü yüksek çalışanlara kolayca ulaşamayacakları kaynakları elde edebilme avantajı sunmaktadır. Çalışanların teknolojik altyapı, teknik destek, görev temelli sosyal destek ve benzeri farklı kaynaklara erişimini de kolaylaştırmalıdır. Fakat çalışanlar arasında bu güç dengesi sağlanmadığında çalışanların örgütsel bağlılıkları azalabilir. Özellikle liderlerin uzaktan çalışma modelinde çalışanların sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için iş programları geliştirerek çalışanları desteklemelidir. Uzaktan çalışma ortamında tüm çalışanlar aynı yeteneklere aynı ölçüde sahip olamayabilirler. Dolayısıyla uzaktan çalışma modeline hızlı adapte olabilen, dinamik ortamlarda esnek davranabilen ve hızlı organize olabilen özgüveni yüksek çalışanlar motive edilmelidir (Tenderis ve Kazdal, 2023). Serinikli (2021) uzaktan çalışma modelinin avantajları ve dezavantajlarını ortaya koymuştur. Uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Serinikli'nin aksine Çakan (2021) yaptığı çalışmada uzaktan çalışmanın banka çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerine olumsuz bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Dönüşümcü Liderlik Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Uzaktan çalışma ortamında dönüşümcü liderler sahip oldukları idealize edilmiş etkileri sayesinde çalışanlarına güven aşılıyarak işlerine olması gerekenden daha farklı bir anlam yüklemelerini sağlar. Böylece çalışanlar kişisel çıkarlarını bir tarafa bırakarak örgütünün amaç ve hedeflerine en üst düzeyde ulaşması için çalışırlar (Sabaruddinsah ve Asiah, 2022). Böylece dönüşümcü liderler çalışanlarda duygusal bir bağlılık oluşmasında etkili olabilmektedir.

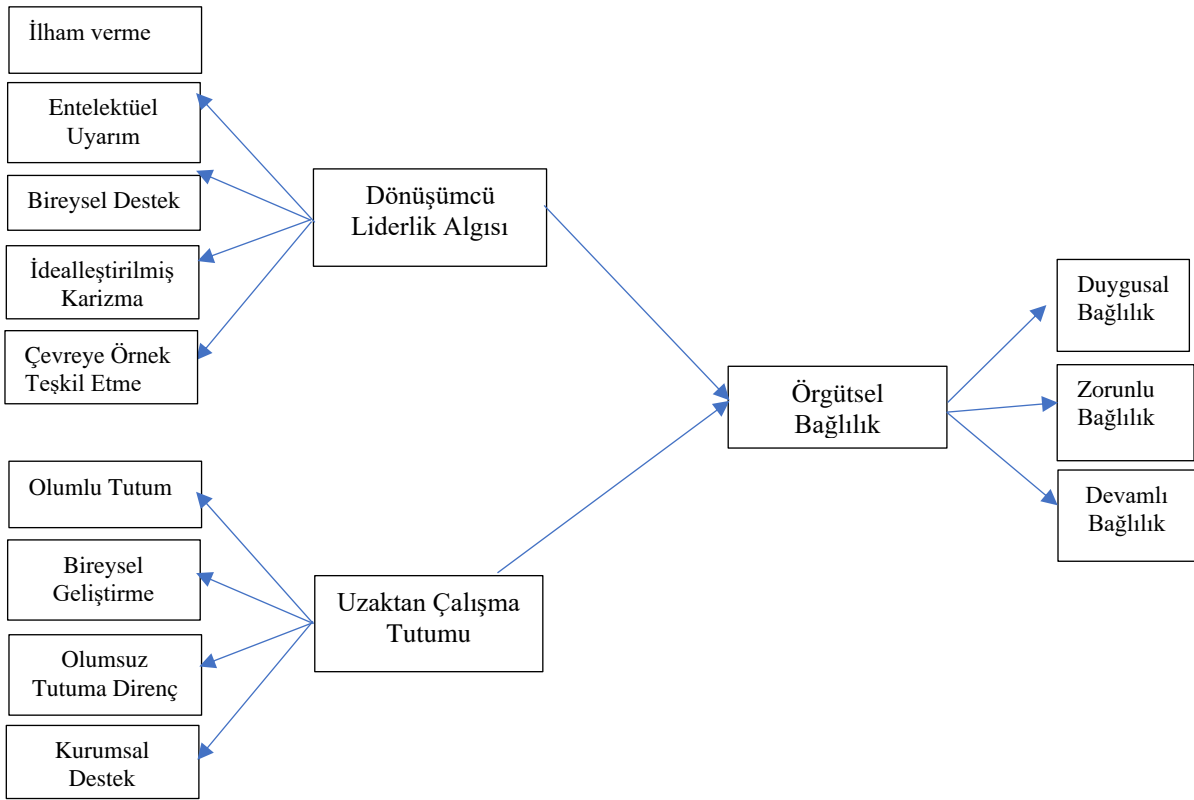
Uzaktan çalışma ortamında çalışanları ile güçlü bir iletişim kuran dönüşümcü liderler onlara yaratıcı düşünme fırsatları vererek çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını arttırırlar (Fernet vd., 2015). Uzaktan çalışma modelinde iş birliği arttırılarak çalışanların kendilerini işletme dinamiklerinden dışlanmış hissettirilmemelidir. Bu yüzden uzaktan çalışma sisteminde gerekli olan durumlarda çevrim içi toplantılar düzenlenerek çalışanların örgütsel bağlılıkları arttırılmadığı (Tenderis ve Kazdal, 2023).

Dijital dönüşümünü tamamlamış, yüksek düzeyde bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip işletmeler uzaktan çalışma modeline daha hızlı entegre olabilmişlerdir. Uzaktan çalışma modelinde işletmelerin çalışanlarında güçlü bir örgütsel bağlılık oluşturabilmek için bilgi ve iletişim teknolojisi altyapılarını geliştirmeleri, çalışanlarına yatırım yapmaları ve motivasyonlarını arttıracak uygulamalara gitmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır (Kaya ve Erdoğan, 2023). Çünkü işletme için bir bireyin işten ayrılışı işte kalmasından daha maliyetli ise

çalışanlarda devam zorunluluğunu ancak dönüşümcü liderler sağlayabilir. Bunun aksine Kara ve Bozkurt (2021) çalışanların devam bağlılığı açısından dönüşümcü liderliğin tek başına yeterli olmadığını gözlemlemişlerdir. Uzaktan çalışma ortamında dönüşümcü liderlerin uygulamaları çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olmasını sağlarlar. Kurumsal destek alamadığını düşünen çalışanların örgüte olan bağlılıkları da azalma eğilimi göstermektedir. Özellikle dönüşümcü liderlerin önerilerine ve yönlendirmelerine açık olan çalışanların duygusal bağlılıkları daha yüksek düzeyde çıkmaktadır. Çalışanların uzaktan çalışmaya olumlu tutumlarının dönüşümcü liderler tarafından desteklenmesi çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir (Tenderis ve Kazdal, 2023).

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma tutumu ve dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektir. Dönüşümcü liderlik çalışanların belirlenen örgütsel hedefler doğrultusunda uzaktan çalışma ortamına entegrasyonunun sağlanabilmesi açısından önem taşımaktadır. Dönüşümcü liderler, idealleştirilmiş karizmaları, olumlu tavırları ve etik davranışları ile çalışanlar için bir rol model haline gelmektedir. Dönüşümcü liderler çalışanlarla değerlerini paylaşarak onlarla güçlü bir bağ oluştururlar. Ayrıca, çalışanların güçlü yanlarını keşfetmelerini sağlayarak uzaktan çalışma ortamında olsa bile çalışanlarda zorunlu bir bağlılık oluşmasını sağlarlar. Bu nedenle dönüşümcü liderler, katılım bankalarının dijitalleşme dönüşümünün sağlanması ve çalışanların örgüte bağlılıklarının sağlanması bakımından aranan bir liderlik modelidir (Zeynel, 2022). Örgütsel bağlılık ise uzaktan çalışma ortamında verimliliğin ve performansın artırılması, istihdamın sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından katılım bankaları için önemli bir unsurdur. Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel veri analizi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma tutumu ve dönüşümcü liderlik algısı; bağımlı

değişkeni ise örgütsel bağlılıklarıdır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin üzerindeki etkisini ölçmek için yem modeli oluşturulmuştur. Veriler analizleri Amos 23 Paket Programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri şu şunlardır:

H1: Katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma tutumları örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Katılım bankası çalışanlarının dönüşümcü liderlik algıları örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Örneklem ve Veri Toplama

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'deki katılım bankası çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye'de 2023 yılı itibariyle 9 katılım bankasının 1381 şubesi ve 18116 çalışanı bulunmaktadır (TBB, 2024). Anketler hızlı veri toplamak ve daha fazla katılımcıya ulaşabilmek için çevrimiçi olarak hazırlanarak katılımcılara Kasım – Aralık 2023 tarihleri arasında e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Rastgele örnekleme yöntemi ile katılım bankası çalışanlarından toplamda 520 anket elde edilmiştir. Ankete katılanlar düzenli şekilde çalışan ve uzaktan çalışma deneyimi olan kişilerden seçilmiştir. Çalışanların 61 tanesi tamamen yüz yüze çalıştıklarını belirttikleri için kapsam dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak çalışmanın analizleri 459 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacına uygun olarak dört bölümden oluşan bir soru formu ile veriler toplanmıştır. Bu soru formunda demografik özelliklere ilişkin sorular, dönüşümcü liderlik algısı ölçeği (Bass, 1985), örgütsel bağlılık ölçeği (Meyer vd., 1993) ve uzaktan çalışma tutumu ölçeği (Başol ve Çömlekçi, 2021) yer almaktadır. Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'nın 1 Kasım 2023 tarih ve E.65836846-044-302621 sayılı yazısı ile onaylanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada dönüşümcü liderlik algısı ölçeği (Bass, 1985), örgütsel bağlılık ölçeği (Meyer vd., 1993) ve uzaktan çalışma tutumu ölçeği (Başol ve Çömlekçi, 2021) kullanılmıştır.

Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği

Başol ve Çömlekçi (2021) 16 soruluk uzaktan çalışma tutumu ölçeğini olumlu tutum, beceri geliştirme, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek olmak üzere 4 boyutta incelemiştir.

Olumlu Tutum: Katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışmaya ilişkin olumlu tutumunu ifade etmektedir. Bir başka deyişle uzaktan çalışma ortamının çalışanların motivasyonlarını, iş tatminlerini ve performanslarını arttırdığı söylenebilir. Bunun yanında çalışanlar mesleki gelişimlerini de sağlayabilmektedir.

Beceri Geliştirme: Katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma sırasında geliştirdikleri becerilerine odaklanmaktadır. Uzaktan çalışma ile çalışanlar iletişim, teknoloji ve zaman yönetimi gibi becerilerini geliştirebilmektedir.

Olumsuz Tutuma Direnç: Katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışmaya karşı geliştirdikleri olumsuz tutumları ifade etmektedir. Dolayısıyla, uzaktan çalışma ortamının çalışanların psikolojilerini olumsuz yönde etkileyebilme, iş streslerini arttırabilme ve işleri ile çalışma hayatları arasında çatışma yaratabilme olasılığı da vardır.

Kurumsal Destek: Katılım bankalarının uzaktan çalışma için sağladıkları teknik altyapı desteği ve gerekli eğitimleri sağlamasını ifade etmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer vd. (1993) 18 soruluk örgütsel bağlılık ölçeğini duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve zorunlu bağlılık olmak üzere 3 boyutta incelemiştir.

Duygusal Bağlılık: Geçmişte, kurumlarının kendilerine sunmuş oldukları ile doğal bir bağlılık duygusu besleyen çalışanlar, zaman içerisinde, yaşadıkları tatmin duygusuna paralel olarak kurumları için maddi ve manevi bir bağlılık duygusu ile hareket etmektedirler. Daha bilinçli ve sürekli olarak pozitif yönde gerçekleşen bu bağlılık türü, zaman içerisinde, şartların olgunlaşması ile son derece güçlü ve değişmesi zor olan bir bağlılık şeklini almaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Devamlı Bağlılık: Bireylerin, çoğunlukla kendi çıkarlarına odaklandıkları bir durumu ifade etmektedir. Kişisel hedeflere ulaşılınca kadar da bu süreç devam etmektedir. Kendi kariyeri için ortaya çıkabilecek farklı engeller, çalışanın, mevcut işyerinde kariyerine devam etmesine sebebiyet vermektedir (Kendir vd., 2018). Çalışanlar, bağlı buldukları kurumlar, kendilerinin çıkarlarını yeterli ölçüde karşıladığı süre zarfında, kurumlarına, yeterli düzeyde bir bağlılık duygusu ile yaklaşmaktadırlar. Aksi bir durumun gerçekleşmesi neticesinde ise çalışanlar, bağlılık duygusundan uzaklaşmakla birlikte işten ayrılma kararına dek ulaşabilecek bir yaklaşım içerisinde olmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013).

Zorunlu Bağlılık: Zorunlu bağlılıkta, bireylerin kurum içerisinde kalması adına bir gereklilik inancı söz konusu olmaktadır. Bu inanç neticesinde, kurumlar için yaratılacak olan fayda, bir görev olarak algılanmakta ve örgütsel bağlılığın en doğru davranış biçimi olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, kurumlarının doğal birer üyesi olarak kendilerini görmeleri neticesinde, kurumlarına karşı kendilerini borçlu hissetmekte ve buna istinaden de sorumluluk olmak sureti ile hareket etmektedirler (Demirel, 2009).

Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçeği

Bass (1985) 20 soruluk dönüşümcü liderlik algısı ölçeğini ilham verme, entelektüel uyarım, bireysel destek, idealleştirilmiş karizma ve çevreye örnek teşkil etme olmak üzere 5 boyutta incelemiştir.

İlham verme: Dönüşümcü liderlerin duruşları ve söylemleri, çevreleri açısından önemli bir ilham verici unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle de söz konusu liderlikte, bir davranış, bir söylem ve bir tutum, bir noktadan itibaren liderin çevresi için devam ettirilebilecek, ilham veren bir unsura dönüşmektedir (Eraslan, 2011). Bir başka açıdan bakıldığında, dönüşümcü liderler, kendi görüşleri dahilinde çevrelerini yönlendirmek ve başarıya ulaşmak adına, kendilerinden yola çıkarak, çevrelerine ilham olmaya ve kendileri ile paralel hareket eden bir çalışan kitlesi oluşturmaya çabalamaktadırlar (Atkinson ve Pilgreen, 2011).

Entelektüel Uyarım: Dönüşümcü liderlerin bilgi düzeylerinin yüksekliği ve çevrelerinde gelişen yeniliklere uyumlu olmaları, onların entelektüelliği ile yakından ilintilidir. Bu entelektüel bakış açısı ve kimlik, liderin, çevresini etkilemesi adına önemli bir çıkış noktası olmaktadır (Fırat ve Yeşil, 2020). Dönüşümcü liderlerin entelektüellik açısından ortaya koymuş oldukları kimlik, çevrelerinin gelişimine yardımcı olurken, onların, benzer bir entelektüel bakış açısına sahip olmaları adına güvenilir ve güçlü bir temel yaratmaktadır. Hatta dönüşümcü liderler, çevreleri için uygun olabilecek türden bir entelektüel kimliği de onlara uygun olacak şekilde önerebilmektedirler (Korejan ve Shahbazi, 2016).

Bireysel Destek: Dönüşümcü liderler, diğer liderlerin aksine, birebir olacak şekilde çevrelerindeki bireyleri desteklemekte ve yönlendirmektedirler. Bu tür bir destek şekli, dönüşümcü liderlerin, diğer liderlerden çok daha fazla ve çok daha yoğun bir şekilde çevrelerini

önemsediklerini göstermektedir (Eraslan, 2011). Her ne kadar, liderler açısından, çevreleri ile yakın ilişkiler kurmak son derece zor olsa da dönüşümcü liderler, kendilerini diğer liderlik modellerinden ayıracak şekilde, farklılıklara açık bir bakış açısına sahip olabilmeleri açısından çevrelerine bireysel destek sağlamaktadırlar (Davis ve Thilagaraj, 2022).

İdealleştirilmiş Karizma: Dönüşümcü liderlerin sahip oldukları karizma, çoğunlukla, davranışlarından ve yenilikçi bir şekilde oluşturulan davranışlarından gelmektedir. Bu tür bir karizma niteliği, zaman içerisinde, liderin çevresindekiler için bir ideali ifade etmeye başlamaktadır (Fırat ve Yeşil, 2020). Özellikle, dönüşümcü liderler için pozitif yönlü davranışlar, yakınlık, pozitif yönlü ilişkiler ve sevecenlik gibi tutumlar, ideal bir lider olarak değerlendirilmekle birlikte söz konusu dönüşümcü liderin kimliği ile bütünleşmek adına çevrenin teşvik edilmesine de yardımcı olmaktadır (Korejan ve Shahbazi, 2016).

Çevreye Örnek Teşkil Etme: Dönüşümcü liderlikte, çevrenin süreçlerden, davranışlardan ve faaliyetlerden olumlu yönde etkilenmeleri adına liderlerin önemli ve tetikleyici bir etkilerinin bulunduğu düşünülmektedir. Bu nedenle de örnek olma içgüdüleri ve davranışı, dönüşümcü liderliğin temelini oluşturmaktadır (Lowe vd., 1996). Bu tür bir düşünce ile hareket eden dönüşümcü liderler, çevrelerinin, kendilerini doğru şekilde algılamaları ve değerlendirmeleri adına daha hassas bir şekilde davranmaktadırlar. Dönüşümcü liderin takipçileri, onun gibi olmak isterken, onun yol haritasını takip etmektedirler (Davis ve Thilagaraj, 2022).

BULGULAR

Veri analizine dahil edilen 459 katılımcının demografik özellikleri Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	182	39,65
Erkek	277	60,35
Yaş		
18-24 yaş aralığı	153	33,33
25-34 yaş aralığı	193	42,05
35-44 yaş aralığı	101	22,00
45-54 yaş aralığı	12	2,61
Eğitim Düzeyi		
Lise ve Altı	1	0,22
Ön Lisans	3	0,65
Lisans	349	76,03
Yüksek Lisans	102	22,22
Doktora	4	0,87
Medeni Durum		
Sevgilim Var	1	0,22
Bekar	225	49,02
Evli	231	50,33
Dul	2	0,44
Çocuk Sayısı		
Çocuğu yok	289	62,96
Bir çocuk	78	16,99
İki çocuk	77	16,78
Üç Çocuk	13	2,83
Dört Çocuk	2	0,44
İş Tecrübesi		
1 Yılda Az	60	13,07
1-5 Yıl Arası	183	39,87
5-10 Yıl Arası	105	22,88
10 Yıl ve Üzeri	111	24,18

Şu Anki Çalışma Düzeni		
Hibrit Çalışma Modeli	281	61,22
Uzaktan Çalışma Model	178	38,78
Tercih Edilen Çalışma Düzeni		
Hibrit Çalışma Modeli	326	71,02
Uzaktan Çalışma Model	78	16,99
Ofis Ortamında	55	11,98
Günlük Çalışma Süresi		
1-4 Saat Arası	1	0,22
4-6 Saat Arası	23	5,01
6-8 Saat Arası	243	52,94
8-10 Saat Arası	184	40,09
10 Saat ve Üzeri	8	1,74
Gelir		
1.000 TL – 8.500 TL Arası	5	1,09
8.501 TL – 15.000 TL Arası	99	21,57
15.001 TL – 20.000 TL Arası	85	18,52
20.000 TL ve Üzeri	270	58,82

Örneklemedeki çalışanların %39,65'i kadın, %60,35'i erkektir. %33'33'ü 18-24 yaş aralığında, %42,05'i 25-34 yaş aralığında, %22'si 35-44 yaş aralığında ve %2,61'i ise 45-54 yaş aralığında yer almaktadır. %0,22'si lise ve altı düzeyinde, %0,65'i ön lisans düzeyinde, %76,03'ü lisans düzeyinde, %22,22'si yüksek lisans düzeyinde, %0,87'si ise doktora düzeyinde eğitime sahiptir. %0,22'sinin sevgilisi bulunmakta, %49,02'si bekar, %50,33'ü evli ve %0,44'ü ise duldur. %62,94'sinin çocuğu bulunmamakta iken %16,99'unun bir çocuğu, %16,78'inin iki çocuğu, %2,83'ünün üç çocuğu ve %0,44'ünün ise dört çocuğu bulunmaktadır.

Çalışanların %13,07'sinin bir yıldan az, %39,87'sinin 1-5 yıl arası, %22,88'inin 5-10 yıl arası ve %24,18'sinin ise 11 yıl ve üzeri çalışma tecrübesi bulunmaktadır. %61,22'si hibrit modele (hem yüz-yüze hem de çevrim-içi) göre ve %38,78'i ise tamamen uzaktan çalışma modeline göre çalışmaktadır. %71,02'si çalışma düzeni olarak hibrit çalışma modelini tercih ederken, %16,99'u uzaktan çalışma modelini ve %11,98'i ise ofis ortamında çalışmayı tercih etmektedir.

Anket çalışmasına katılanların %0,22'si 1-4 saat arası, %5,01'i 4-6 saat arası, %52,94'u 6-8 saat arası, %40,09'u ise 8-10 saat arası ve %1,74'ü ise 10 saat veya daha fazla süre mesai yapmaktadır. Anket çalışmasına katılanların %1,09'unun gelir düzeyi 1,000-8,500 TL arasında, %21,57'sinin gelir düzeyi 8,501-15,000 TL arasında, %18,52'sinin gelir düzeyi 15,001-20,000 TL arasındadır ve %58,82'sinin gelir düzeyi ise 20,000 TL'den daha fazladır.

Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada öncelikle veri setinin faktör analizine uygun olduğuna karar vermek için KMO değerine ve Barlett Sphericity testi yapılmıştır. Daha sonra Temel Bileşenler Yöntemi ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Veri setindeki faktörler arasında korelasyon olduğu için döndürme işlemi Direkt Oblimin-Kaiser Normalizasyon yöntemine göre yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre dönüşümcü liderlik ölçeği için toplam açıklanan varyansı %71,971; örgütsel bağlılık ölçeği için toplam açıklanan varyansı %70,176 ve uzaktan çalışma tutumu ölçeği için toplam açıklanan varyansı ise %76,385'tir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğu ve faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Daha sonra ölçeklerin alt boyutları ve ölçek ifadelerinin faktör yükleri verilmiştir. Uzaktan çalışma ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin soru numaraları ve faktör yükleri Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin KMO Değerleri ve Barlett Testi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alfa Değeri	KMO Değeri	Barlett Sphericity Testi
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	0,899	0,910	$\chi^2=3052,344$ sd=105 p değeri= 0,000
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,900	0,921	$\chi^2=4463,958$ sd=120 p değeri= 0,000
Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği	0,866	0,858	$\chi^2=3098,709$ sd=78 p değeri= 0,000

Tablo 3. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeğinin Alt Boyutları

Ölçek Alt Boyutları	Ölçek İfadeleri	Faktör Yüğü
Olumlu Tutum	1-) Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi.	,849
	2-) Uzaktan çalışma, mesleki gelişimimi olumlu etkiledi.	,874
	4-) Uzaktan çalışma, iş performansımı olumlu etkiledi.	,849
Beceri Geliştirme	5-) Uzaktan çalışma, iletişim becerilerimi arttırdı.	,695
	6-) Uzaktan çalışma, zamanı iyi yönetme becerilerimi arttırdı.	,909
	7-) Uzaktan çalışma, stresi iyi yönetme becerilerimi arttırdı.	,841
	8-) Uzaktan çalışma, teknolojik/dijital becerilerimi arttırdı.	,908
Olumsuz Tutuma Direnç	9-) Uzaktan çalışma, iş stresimi arttırdı.	,884
	10-) Uzaktan çalışma, psikolojimi olumsuz etkiledi.	,847
Kurumsal Destek	11-) Uzaktan çalışma, iş ve sosyal hayatım arasındaki çatışmayı arttırdı.	,854
	13-) Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarına kendini adapte eder.	,847
	14-) Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar.	,888
	15-) Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli eğitimleri verir.	,859

Açımlayıcı faktör analizine göre ölçeğin olumlu tutum, beceri geliştirme, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek olmak üzere 4 boyutta toplandığı görülmektedir. Faktör yüklerinin 0,695 ile 0,909 arasında dağılım gösterdiği göstermektedir. Model uyumu açısından standartlaştırılmış hata korelasyonları yüksek olan 3, 12 ve 16 numaralı ölçek ifadeleri analiz dışı bırakılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin soru numaraları ve faktör yükleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları

Ölçek Alt Boyutları	Ölçek İfadeleri	Faktör Yüğü
Duygusal Bağlılık	1-) Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.	,818
	2-) Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi görüyorum.	,844
	3-) Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	,804
	4-) Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	,799
	5-) Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum.	,822
	6-) Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	,813
Zorunlu Bağlılık	8-) İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	,793
	10-) Fazla alternatifim olmadığı için, çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	,805
	11-) Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılamam.	,825
	12-) Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı olur.	,863
Devamlı Bağlılık	13-) Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.	,891
	14-) Benim için avantajlı da olsa, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	,844
	15-) Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	,849
	16-) Çalıştığım kurum, sadakat gösterilecek bir kurumdur.	,863
	17-) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	,871
	18-) Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	,816

Açımlayıcı faktör analizine göre ölçeğin duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devamlı bağlılık olmak üzere üç boyutta toplandığı görülmektedir. Model uyumu açısından standartlaştırılmış hata korelasyonları yüksek olan 9 numaralı ölçek ifadesi analiz dışı bırakılmıştır.

Faktör yüklerinin 0,793 ile 0,891 arasında dağılım gösterdiği göstermektedir. Dönüşümcü liderlik algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin soru numaraları ve faktör yükleri ise Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Dönüşümcü Liderlik Algısı Ölçeğinin Alt Boyutları

Ölçek Alt Boyutları	Ölçek İfadeleri	Faktör Yükü
İlham Verme	1-) Yöneticim işle ilgili önemli tahminlerinin yerinde (makul) olup olmadığını sorgulamak için yeniden değerlendirir.	,792
	3-) Yöneticim problemleri çözerken farklı bakış açılarını önemser.	,656
	16-) Yöneticim problemlere birçok değişik açıdan bakmamı sağlar.	,854
	18-) Yöneticim görevlerin nasıl yerine getirileceğiyle ilgili yeni yollar tavsiye eder.	,843
Entelektüel Uyarım	2-) Yöneticim en fazla önem verdiği değer ve inançlardan bahseder.	,716
	4-) Yöneticim gelecekle ilgili olumlu (iyimser) konuşur.	,806
	6-) Yöneticim ulaşılması gereken hedeflerden coşkuyla bahseder.	,883
	20-) Yöneticim hedeflere ulaşılacağına olan güvenini belirtir.	,709
Çevreye Örnek Teşkil Etme	9-) Yöneticim çalışanlarının menfaatini kendi çıkarlarının önünde tutar.	,779
	11-) Yöneticim saygı duymamı sağlayacak şekilde davranır.	,891
İdealleşmiş Karizma	7-) Yöneticim bankanın amacına kuvvetle inanmanın ne kadar önemli olduğunu vurgular.	,773
	19-) Yöneticim ortak bir misyona sahip olmanın önemini vurgular.	,868
Bireysel Destek	10-) Yöneticim beni sadece çalışanı olarak değil ayrı bir birey olarak ele alır.	,785
	15-) Yöneticim beni diğer çalışanlarından farklı ihtiyaç, yetenek ve düşleri olan biri olarak dikkate alır.	,868
	17-) Yöneticim güçlü yönlerimi geliştirmemde yardımcı olur.	,777

Açımlayıcı faktör analizine göre dönüşümsel liderlik algısı ölçeğinin ilham verme, entelektüel uyarım, çevreye örnek teşkil etme, idealleşmiş karizma ve bireysel destek olmak üzere beş boyutta toplandığı görülmektedir. Model uyumu açısından standartlaştırılmış hata korelasyonları yüksek olan 5, 8, 12, 13 ve 14 numaralı ölçek ifadeleri analiz dışı bırakılmıştır. Faktör yüklerinin 0,656 ile 0,891 arasında dağılım gösterdiği göstermektedir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın ölçüm modelini geliştirebilmek ve ölçeklerin geçerlilik analizi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler AMOS 23 paket programında gerçekleştirilmiştir. Araştırma modelinin uyum değerleri örneklem büyüklüğüne göre değişmektedir.

Araştırma modelinin örneklem büyüklüğüne ve gözlemlenebilir değişken sayısına göre geçerli uyum değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Araştırmada $N=459 > 250$ ve gözlemlenebilir değişken sayısı $m=44 > 30$ modelin uyum değerleri istenen sınırlarda kaldığı görülmektedir. Araştırma modelinin SRMR değeri 0,0467'dir. Modelin iç tutarlılığını göstermek için AVE, CR ve MSV değerlerine bakılmıştır.

Ölçeklerin alt boyutlarının AVE ve CR değerlerine bakıldığında $CR > AVE$ olduğu görülmektedir. AVE değeri 0,50'den küçük ve CR değeri 0,60'tan büyük olursa yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir (Karaman, 2023). Dolayısıyla ölçeğin yapı geçerliliği açısından uygun olduğu söylenebilir (Tablo 7).

Tablo 6. Geçerli Uyum İyiliği Değerleri

Örneklem Büyüklüğü	N<250			N>250			Araştırma Modelinin Değerleri m=44
	m 12	12<m<30	m>=30	m<12	12<m<30	m>=30	
Gözlemlenebilir Değişken Sayısı	m 12	12<m<30	m>=30	m<12	12<m<30	m>=30	m=44
CMIN	Anlamsız p değeri	Uyum iyiliği olsa dahi anlamsız p değeri	Anlamlı p değeri	Uyum iyiliği olsa dahi anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri
CMIN/df	<2,5			<5			1,277
GFI	>0,95	>0,90	>0,90	>0,90	>0,90	>0,90	0,901
CFI	>0,97	>0,95	>0,92	>0,95	>0,92	>0,90	0,977
NFI-TLI	>0,97	>0,95	>0,92	>0,95	>0,90	>0,80	0,904-0,976
RMSEA	<0,08	<0,08	<0,08	<0,07	<0,07	<0,07	0,025

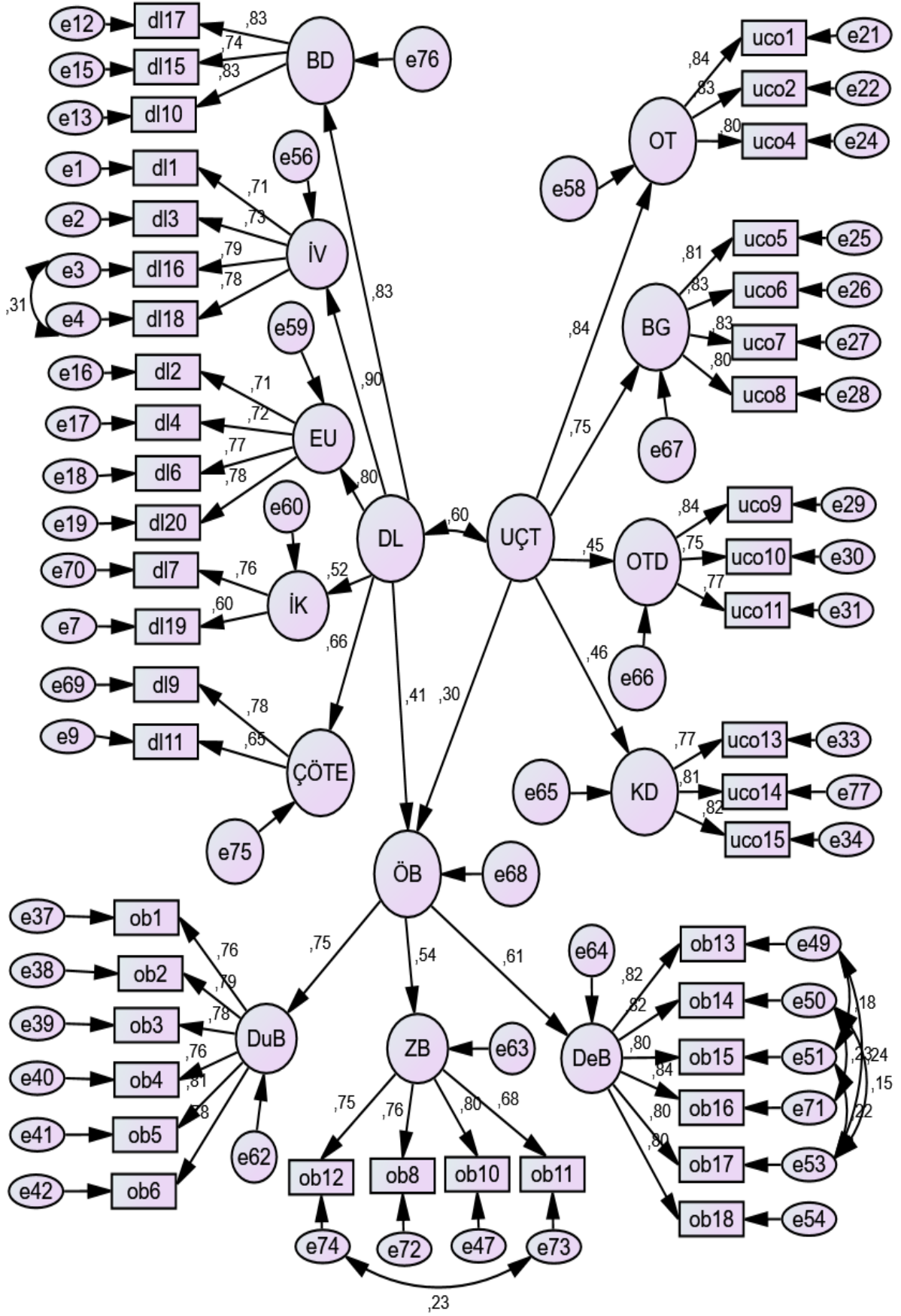
Kaynak: Yaşlıoğlu (2017).

Değişkenlerin faktör yüklerinin 0,30'dan yüksek olduğu görülmektedir. En düşük faktör yükünün 0,60 ve en yüksek faktör yükünün ise 0,84 olduğu görülmektedir. Modelin ölçüm modeli Tablo 8'de verilmiştir.

Ölçüm modelinin tahmin değerleri incelendiğinde ölçeklere ait tüm boyutların istatistiksel olarak anlamlı çıktığı ve standartlaştırılmış regresyon analizi değerlerine bakıldığında (β_1) tüm değerlerin 0,40'ın üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Modelin Yapı Geçerliliği

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	ÇÖTE	İV	EU	İK	DuB	DeB	ZB	OT	BG	OTD	KD	BD
ÇÖTE	0,674	0,510	0,358	0,686	0,714											
İV	0,838	0,565	0,537	0,841	0,598	0,751										
EU	0,834	0,557	0,534	0,837	0,506	0,731	0,746									
İK	0,626	0,457	0,286	0,635	0,535	0,469	0,396	0,676								
DuB	0,903	0,608	0,188	0,904	0,322	0,427	0,406	0,204	0,780							
DeB	0,921	0,661	0,188	0,922	0,184	0,305	0,248	0,185	0,434	0,813						
ZB	0,836	0,560	0,160	0,840	0,042	0,190	0,197	0,089	0,387	0,400	0,749					
OT	0,861	0,674	0,448	0,863	0,260	0,477	0,355	0,216	0,338	0,195	0,193	0,821				
BG	0,890	0,669	0,448	0,891	0,239	0,373	0,308	0,239	0,277	0,238	0,281	0,669	0,818			
OTD	0,829	0,619	0,125	0,835	0,302	0,312	0,188	0,227	0,205	0,234	0,273	0,354	0,306	0,787		
KD	0,840	0,637	0,115	0,842	0,266	0,289	0,293	0,284	0,338	0,198	0,177	0,339	0,316	0,260	0,798	
BD	0,842	0,641	0,537	0,848	0,545	0,733	0,675	0,420	0,395	0,362	0,246	0,452	0,308	0,311	0,323	0,801



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo 8. Ölçüm Modeli

	Ölçüm Modeli		β_1	β_2	S.E.	C.R.	P
ÖB	<---	DL	0,41	0,334	0,069	4,812	<0,001
ÖB	<---	UÇT	0,301	0,489	0,148	3,309	<0,001
ZB	<---	ÖB	0,538	0,766	0,108	7,066	<0,001
DeB	<---	ÖB	0,607	0,946	0,122	7,775	<0,001
OT	<---	UÇT	0,837	2,345	0,326	7,188	<0,001
BG	<---	UÇT	0,754	1,97	0,276	7,126	<0,001
OTD	<---	UÇT	0,454	1,07	0,187	5,715	<0,001
KD	<---	UÇT	0,459	1			
DuB	<---	ÖB	0,75	1			
İV	<---	DL	0,897	1			
EU	<---	DL	0,8	0,882	0,081	10,933	<0,001
İK	<---	DL	0,525	0,486	0,065	7,524	<0,001
ÇÖTE	<---	DL	0,658	0,8	0,085	9,424	<0,001
BD	<---	DL	0,832	1,171	0,096	12,148	<0,001
dl1	<---	İV	0,711	1			
dl3	<---	İV	0,725	1,031	0,074	14,03	<0,001
dl16	<---	İV	0,794	1,131	0,076	14,879	<0,001
dl18	<---	İV	0,779	1,117	0,077	14,598	<0,001
dl2	<---	EU	0,715	1			
dl4	<---	EU	0,718	1,019	0,073	13,941	<0,001
dl6	<---	EU	0,767	1,1	0,074	14,787	<0,001
dl20	<---	EU	0,782	1,144	0,076	15,028	<0,001
dl19	<---	İK	0,597	0,918	0,142	6,469	<0,001
ob1	<---	DuB	0,761	1			
ob2	<---	DuB	0,791	1,018	0,059	17,365	<0,001
ob3	<---	DuB	0,782	1,001	0,058	17,131	<0,001
ob4	<---	DuB	0,756	0,91	0,055	16,494	<0,001
ob5	<---	DuB	0,806	1,057	0,06	17,732	<0,001
ob6	<---	DuB	0,784	1,04	0,061	17,194	<0,001
ob18	<---	DeB	0,802	1			
ob17	<---	DeB	0,799	1,004	0,056	18,075	<0,001
ob15	<---	DeB	0,797	1,004	0,055	18,155	<0,001
ob14	<---	DeB	0,822	1,033	0,055	18,929	<0,001
ob13	<---	DeB	0,818	1,018	0,054	18,817	<0,001
ob10	<---	ZB	0,797	0,965	0,063	15,299	<0,001
uco1	<---	OT	0,839	1,023	0,055	18,605	<0,001
uco2	<---	OT	0,829	1,019	0,055	18,415	<0,001
uco4	<---	OT	0,796	1			
uco5	<---	BG	0,812	1,038	0,055	18,844	<0,001
uco6	<---	BG	0,833	1,109	0,057	19,451	<0,001
uco7	<---	BG	0,826	1,085	0,056	19,237	<0,001
uco8	<---	BG	0,8	1			
uco9	<---	OTD	0,839	1,183	0,076	15,651	<0,001
uco10	<---	OTD	0,752	1,044	0,07	14,975	<0,001
uco11	<---	OTD	0,767	1			
uco13	<---	KD	0,766	1			
uco14	<---	KD	0,807	1,132	0,071	16	<0,001

dl7	<---	İK	0,756	1			
ob16	<---	DeB	0,842	1,065	0,054	19,652	<0,001
ob8	<---	ZB	0,761	1			
ob12	<---	ZB	0,749	0,991	0,069	14,348	<0,001
dl11	<---	ÇÖTE	0,651	0,849	0,094	9,072	<0,001
dl9	<---	ÇÖTE	0,775	1			
dl17	<---	BD	0,83	0,963	0,051	18,896	<0,001
dl15	<---	BD	0,743	0,858	0,051	16,749	<0,001
dl10	<---	BD	0,826	1			
uco15	<---	KD	0,82	1,106	0,069	16,108	<0,001
ob11	<---	ZB	0,676	0,945	0,073	12,9	<0,001

Hipotez Testi Bulguları

Modelde tüm yol katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir. Elde edilen yol katsayılarının hem standartlaştırılmış (β_1) hem de standartlaştırılmamış (β_2) regresyon katsayıları Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal Eşitlik Modeli			β_1	β_2	S.E.	C.R.	P	
OrgutselBağlılık	<---	DonusumcuLiderlik	,410	,334	,069	4,812	<0,001	H ₁ : Kabul
OrgutselBağlılık	<---	UzaktanCalismaTutumu	,301	,489	0,148	3,309	<0,001	H ₂ : Kabul

Yapısal eşitlik modelinde temelde iki hipotez incelenmiştir. Bu hipotezler “H₁: Katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma tutumları örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” ve “H₂: Uzaktan çalışma tutumu örgütsel bağlılık düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir” şeklindedir. Oluşturulan yapısal eşitlik modelinde dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki yol katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta_1 = 0,410, p < 0,001$). Bu da H₁ hipotezinin doğrulandığını göstermektedir. Uzaktan çalışma tutumu ve örgütsel bağlılık arasındaki yol katsayısının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta_1 = 0,301, p < 0,001$). Bu da H₂ hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

SONUÇ

Araştırmaya katılan katılım bankalarındaki çalışanların demografik özellikleri dikkate alındığında; katılanların cinsiyetleri ve medeni durumları bakımından dengeli dağıldığı, evli olanların genellikle çocuksuz olduğu ve bakmakla yükümlü oldukları kimse olmayanların daha fazla sayıda olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun yüksek tahsilli ve gelir düzeylerinin 20.000 TL'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların tümü ya hibrit ya da uzaktan çalışma düzeninde çalışıyor olsalar da çalışma düzeni tercihleri sorulduğunda yaklaşık %12'sinin ofis ortamında çalışmayı daha fazla tercih ettikleri görülmektedir.

Araştırmaya katılanların yaklaşık %40'ının 1-5 yıl arası iş tecrübesine sahip oldukları ve yarısından fazlasının günde ortalama 6-8 saat arası çalıştığı görülmektedir. Literatürde dönüşümcü liderlik ve uzaktan çalışma tutumunun örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olup olmadığı konusunda karşıt görüşler olsa da bu çalışmada H₁ hipotezine göre dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

H₂ hipotezine göre ise uzaktan çalışma tutumu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılım bankalarında

dönüşümcü liderlik yönetim anlayışının çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini arttıracakı söylenebilir.

Diğer yandan katılım bankalarında uzaktan çalışma modelinin benimsenmesi çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu çalışma katılım bankalarının uzaktan çalışma modeline entegrasyonlarının gelecekte kendileri için sektörel bir rekabet fırsatı yaratabilmesi açısından önemini ortaya koymaktadır. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde katılım bankalarında çalışanlarda tutum geliştirebilmeleri için hem bireysel hem de kurumsal destek sağlamaları gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Literatürde dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışma tutumunun ise örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilemediği belirtilmektedir. Bu çalışmada da bu sonuçları destekler bulgulara ulaşılmıştır. Dolayısıyla katılım bankaları uzaktan çalışma modelini kalıcı hale getirebilmek için geleneksel yönetim anlayışından uzaklaşarak dönüşümcü yönetim yaklaşımlarını belirlemelidir. Katılım bankası çalışanlarının uzaktan çalışma modelinde örgütsel bağlılık geliştirmelerinde algıların tutumdan daha güçlü etki yarattığı görülmektedir. İleriki çalışmalarda dönüşümcü liderlerin uzaktan çalışma tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkisinin olup olmadığı araştırılabilir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri de modele dahil edilerek uzaktan çalışma ortamında örgütsel bağlılık üzerindeki etkideki rolleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Atkinson, T. N. ve Pilgreen, T. (2011). Adopting the transformational Leadership perspective in a complex research environment. *Research Management Review*, 18(1), 1-23.
- Australian Productivity Commission (2021). *Workingfrom Home*. Melbourne: Australian Productivity Commission.
- Aydoğdu, S. ve Aşıkil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and Turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L. ve Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634-652.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan çalışmanın sosyal ve demografik değişkenlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(3), 755-776.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Çakan, S. (2021). Uzaktan/evden çalışmanın iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma: Bankacılık sektörü örneği. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 5(9), 227-244.
- Davis, J. K. ve Thilagaraj, A. (2022). Transformational Leadership theory – A critical analysis with reference to banking sector. *Webology*, 19(2), 152-159.
- Dede, N. P. (2019). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinde lidere güvenin aracı rolü üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1923-1943
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılığın iç hizmet kalitesi üzerine etkisi: Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 269-282.
- Doğan, H. (2002). İş görenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Eraslan, L. (2011). Liderlikte post-modern bir paradigma: Dönüşümcü liderlik. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 1-32.
- Fernet, C., Austin S. ve Vallerand R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229.

- Fırat, İ. ve Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansı üzerindeki etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 40-57.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Güney, S. (2006). Ahlaki liderliğin kavramsallaştırılması ve ahlaki yönetimde liderliğin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 135-148.
- Hadiyat, Y., Indrawati, N. S. ve Athifah, M. R. (2020). *Organizational commitment and intention to quit of HR practitioners: A study from Indonesia*. Proceedings of the 1st International Conference on Sustainable Management and Innovation, ICoSMI 2020, 14-16 September 2020, Bogor, West Java, Indonesia, 1-19.
- Hanif, M. (2011). Differences and similarities in Islamic and conventional banking. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(2), 166-175.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi.
- Jalagat, R. C. ve Jalagat, A. M. (2019). Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity. *Global Journal of Advanced Research*, 6(3), 95-100.
- Jung, D., Yammarino, F. J. ve Lee, J. K. (2009). Moderating role of subordinates' attitudes on transformational leadership and effectiveness: A Multi-Cultural And Multi-Level Perspective. *The Leadership Quarterly*, 20, 586-603.
- Kara, E. ve Bozkurt, Ş. (2021). Dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 25(87), 143-160.
- Karaman, M. (2023). Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi: Kavramsal bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 47-63.
- Kaya, M. ve Erdoğan, E. (2023). Uzaktan çalışmanın işyerlerinde uygulanmasına dönük bir öneri. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 42-76.
- Keçeci, M., Küçükkelçi, D. T. ve Allaham, M. V. (2022). The mediating role of affective commitment and job satisfaction between workload and intention to stay: The case of a private university. *Journal of Academic Value Studies*, 8(4), 339-347.
- Kendir, H., Arslan, E. ve Bozkurt, H. Ö. (2018). Devam bağlılığı, presenteeism ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1029-1046.
- Korejan, M. M. ve Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452-461.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G. ve Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425.
- Loyless, L. H. (2023). Competence in virtual communication: Remote transformational leadership. *Public Administration Review*, 83(3), 702-709
- Manko, B. A. ve Robinski, J. (2021). Success factors in managing remote work: a global perspective. *Scientific Quarterly Organization and Management*, 1(53), 41-56.
- Mary, V. S. (2020). Impact of remote work on work commitment. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(8), 2281-2286.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Morçin, S. E. ve Bilgin, N. (2014). Dönüştürücü liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi: Adana ilindeki A grubu seyahat acenteleri örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 113-128.
- Popovici, V. ve Popovici, A. L. (2020). Remote work revolution: Current opportunities and challenges for organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 20(1), 468-472.
- Pretti, T. J., Etmanski, B. ve Durston, A. (2020). Remote work-integrated learning experiences: Student perceptions. *International Journal of Work-Integrated Learning*, Special Issue, 2020, 21(4), 401-414
- Radović-Marković, M., Stevanović, M. ve Milojević, M. (2021). Remote working in terms of Covid 19. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(1), 1-5.

- Sabaruddinsah, S. ve Asiah, N. (2022). Pengaruhkepemimpinan transformasional pada masa pandemi covid 19 terhadapkinerjakaryawanmelalui culture control dan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 411-425
- Saini, M. ve Roulet, T. (2022). *Understanding the relationship between remote-working employees' well-being and job effectiveness during the Covid-19 Pandemic*. Cambridge: Cambridge Judge Business School.
- Seçer, H. Ş. ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, (2), 147-175.
- Serinikli, N. (2021). Covid 19 salgın sürecinde örgütsel değişim: Uzaktan/evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.
- Takan, M. (2001). *Bankacılık teori uygulama ve yönetim*. Adana: Nobel Kitapevi.
- Tenderis, A. ve Kazdal, Ö. S. (2023). Hibrit çalışma modelinin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı etkisi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-11
- Türkiye Bankalar Birliği. (2024). *Türkiye 'de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Bilgileri Mart 2024 Raporu*. Türkiye Bankalar Birliği
- Tunç, H. (2000). Soru ve cevaplarla ÖFK'lar. *Bereket Dergisi*, 3(10), 13-15.
- Van Wart, M. ve Suino, P. (2017). Understanding theories of Leadership and Leadership styles: An introduction. İçinde, Van Wart, M. (der), *Leadership in Public Organizations*, ss. 1-26. Routledge.
- Varsak, S. (2017). Participation banking in Turkey and its effects on the Turkish Financial system. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, (3-Special Issue), 104-109.
- Yaşhoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (46), 74-85
- Yavuz, E. (2009). İş görenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-69.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.
- Zeynel, E. (2022). Dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve duygusal bağlılığın düzenleyici rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 545-572.

GÜVENLİKTEN İŞ BİRLİĞİNE: TÜRKİYE’NİN ORTADOĞU POLİTİKALARINDA DEĞİŞİM VE SÜREKLİLİK

Abu Talip AĞAOĞLUⁱ 

Öz

Bu çalışma, Soğuk Savaş sonrası dönemde Türk Dış Politikasının Ortadoğu bağlamında geçirdiği dönüşümü dört temel dönem altında incelemektedir. Bu dönemler, Soğuk Savaş sonrası, 11 Eylül saldırıları sonrası, Arap Baharı süreci ve Arap Baharı sonrası sorunlar olarak ele alınmıştır. Çalışma, bu dört dönemde Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde yaşanan dönüşümde hangi faktörlerin etkili olduğunu ve bu hedeflere ulaşmak için kullanılan dış politika araçları ve stratejilerin uygulanmasıyla ortaya çıkan sonuçları analiz etmeyi amaçlamaktadır. Türkiye, Soğuk Savaş sonrası dönemde güvenlik odaklı bir dış politika stratejisi benimsemiştir. 11 Eylül süreci ve sonrasında ise daha aktif bir iş birliğine dayanan, ekonomik ilişkileri ön plana çıkaran ve tarihi ve kültürel bağları vurgulayan bir strateji izlemiştir. Arap Baharı sürecinde, Türkiye daha müdahaleci ve değişimi destekleyen bir strateji benimsemiştir. Arap Baharı sonrası sorunlar dönemi, bu süreçte ortaya çıkan Ortadoğu merkezli sorunları çözmeye odaklanmış bir dönem olarak görülmüştür. Bu dönemde Türkiye’nin izlediği Ortadoğu politikalarında, uygulanan stratejilerde, kullanılan dış politika araçlarında, söylemlerinde ve yöntemlerinde niteliksel ve kapsamlı değişiklikler olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışma, Türkiye’nin Ortadoğu politikasında yaşanan çok yönlü ve çok boyutlu değişimi ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler Türk Dış Politikası, Ortadoğu, Türkiye, güvenlik, iş birliği

FROM SECURITY TO COOPERATION: CHANGE AND CONTINUITY IN TÜRKİYE’S MIDDLE EAST POLICIES

Abstract

This study examines the transformation of Turkish Foreign Policy in the context of the Middle East during the post-Cold War period, divided into four main phases: post-Cold War, post-9/11, the Arab Spring period, and the post-Arab Spring issues. The study aims to analyze the factors influencing the transformation of Türkiye-Middle East relations during these four periods and the outcomes that emerged from the application of foreign policy tools and strategies used to achieve the intended goals. In the post-Cold War era, Türkiye adopted a security-oriented foreign policy strategy in the Middle East. During and after the 9/11 period, Türkiye pursued a more active strategy based on cooperation, emphasizing economic collaboration and historical and cultural ties. During the Arab Spring, Türkiye adopted a more interventionist and change-supporting strategy. The post-Arab Spring period focused on addressing the Middle East-centered issues that emerged during the Arab Spring. Significant and comprehensive changes were observed in Türkiye’s Middle East policies, applied strategies, foreign policy tools, discourses, and methods during this period. This study highlights the multi-faceted and multi-dimensional transformation in Türkiye’s Middle East policy.

Keywords Turkish Foreign Policy, Middle East, Türkiye, security, cooperation

Çalışma ile ilgili Bilgilendirme Bu çalışma, Prof. Dr. Haluk Özdemir danışmanlığında, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı’nda hazırlanan “Soğuk Savaş Sonrası Türkiye-Ortadoğu İlişkilerinde Dönüşüm: Mesafeli Duruş, Artan İlgi ve Sorunlar” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı Çalışma, araştırma ve yayın etiğinin gerektirdiği kurallar gözetilerek hazırlanmıştır. Etik kurul onayını gerektiren bir durum içermemektedir.

Finansal Destek ve Çıkar Beyanı Makalenin yazarı, herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder. Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluşun destek alınmamıştır.

GİRİŞ

Türkiye ile Ortadoğu tarihsel ve kültürel bağlar ile birbirine bağlıdır. Türkiye, Ortadoğu’ya uzunca bir süre hâkim olan Osmanlı Devleti’nin ardılı olarak kurulmuş bir devlettir. Türkiye’de halkın büyük çoğunluğunun Müslüman olması bölge ile sosyal ve kültürel bağlarının her zaman devam etmesini sağlamıştır. Türkiye, bölge ile olan sınırı nedeniyle Ortadoğu’da yaşanan gelişmelerden etkilenmiştir. Tüm bu etkenler, Ortadoğu’nun Türk Dış Politikasındaki ağırlığını

ⁱ Kırıkkale Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi, Kırıkkale/TÜRKİYE. ORCID: 0000-0001-5878-0626. E-posta: abutalipagaoglu@gmail.com
Gönderim (Submission): 16.05.2024. Kabul (Acceptance): 18.06.2024.

tartışmasız bir şekilde ortaya koymaktadır. Türkiye, Ortadoğu ile sahip olduğu sınır yönüyle ve tarihsel geçmişine rağmen Ortadoğu politikasını kendi istediği doğrultuda dizayn edememiştir. Türkiye'nin, kendi istediği tarafsız ve dengeli Ortadoğu politikasını inşa edememesin bazı temel nedenleri olmuştur. Türkiye-Ortadoğu, ilişkilerinin bozulmasına yol açan bu nedenleri şu şekilde açıklayabiliriz: Birincisi, tarihsel deneyimler, yani yöneticiler (Osmanlılar) ile yönetilenler (Araplar) arasındaki bağlantı biçimleri, ilişkileri renklendirmiştir. İkincisi, Atatürk'ün laiklik yönündeki reformları iki Müslüman halk arasında bir fark teşkil etmiş ve bazı Arap idarecileri tepkiselleştirmiştir (Aydın, 2004, s. 32).

Soğuk Savaş döneminde, Türkiye'nin Ortadoğu'ya yönelik izlediği dış politika stratejisi Batı çıkarları ile uyumlu olmuştur. Türkiye'nin NATO'ya katılmasına yol açan Batı yönelimi, Türk-Arap ilişkileri üzerinde önemli bir etki yaratmıştır ve bu etki Türkiye'nin, Araplar tarafından Batı destekçisi olarak görülmesine yol açmıştır. Oysa Türkiye'nin yalnızca Batı'nın vekili olarak hareket ettiğini varsaymak haksızlıktır ve Türkiye'nin kendisini güvence altına almak için gerçekçi bir arzusu söz konusu olmuştur (Aydın, 2004, s. 33). Truman Doktrinine² kadar Türkiye tarafsız bir Ortadoğu politikası izlemiştir. Türkiye'nin, Ortadoğu politikası Amerika Birleşik Devletleri'nden (ABD) yardım almaya başlayınca değişmiştir. Türkiye, Truman Doktrinine kadar Ortadoğu-Batı dünyası arasındaki olaylarda ve İsrail-Filistin meselesinde Ortadoğu devletlerini destekleyen bir politika izlerken yardım görmeye başladıktan sonra ABD'nin etkisinde kalarak tutum değiştirmiştir (Yeşilbursa, 1999, s. 70). Türkiye, Truman Doktrini ile Ortadoğu'da meydana gelen olaylarda, Ortadoğu-Batı arasındaki dengeyi korumaya çalışan ve Ortadoğu'yu daha çok gözeten politikasını terk etmiştir.

Diğer taraftan, Türkiye, 1964'te Kıbrıs konusunda yalnız kaldığında Ortadoğu'ya yönelme gereksinimi ortaya çıkmıştır. Bu yönelmenin temel nedeni Kıbrıs konusunda yaşadığı yalnızlığı aşmak ve Rum tezlerine karşı Türk tezlerinin Ortadoğu devletlerince desteklenmesini sağlamak olmuştur. Türkiye, İncirlik üssünün kendi çıkarları dışında kullanılmayacağını belirtmiş, İslam Konferansı Örgütü'ne (İKÖ) temsilci göndermiş ve Filistin Kurtuluş Örgütü'nü (FKÖ) tanıyarak topraklarında büro açmasına izin vermiştir (Durmaz ve Gül, 2022, s. 397). Bu dönemde, Türkiye, Ortadoğu devletlerinin desteğini kazanmaya yönelik eylemlerde bulunmuştur. Ancak, Ortadoğu'ya yönelik politikadaki bu küçük değişiklikler Türkiye'nin Ortadoğu politikasında kalıcı değişiklikler olmamıştır. Türkiye Ortadoğu ilişkilerindeki soğukluk ve mesafeli duruş varlığını korumuştur. Türkiye'nin Ortadoğu'ya yönelik politikası Batı ile olan bağlar üzerinden tanımlanmış, kendini tarihsel ve kültürel bağlarından soyutlamış, genellikle bölgedeki gelişmelere müdahil olmama ve ilgi duymama yönünde bir tutum benimsenmiştir (Örnek, 2022, ss. 68-69).

Soğuk Savaş sonrası dönemde ekonomi ve güvenlik Türkiye'nin Ortadoğu politikasında belirleyici iki faktör olmuştur. Körfez Savaşı sonrası Irak'taki istikrarsızlık beraberinde güvenlik sorununu getirmiştir. Bölücü terör örgütü PKK'dan kaynaklanan güvenlik sorunu bu dönemde Türkiye'nin Ortadoğu politikasında belirleyici unsur olmuştur. Soğuk Savaş döneminde, Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde soğukluk söz konusuysen Soğuk Savaş sonrası dönemde Irak ve İran ile yapılan güvenlik anlaşmaları ile ilişkilerde yakınlaşma görülmüştür. Türkiye kademeli ama net bir şekilde Ortadoğu ile daha yakından ilgilenme sürecine girmiştir. Nitekim bu dönemde Irak ve İran Türkiye'nin önemli ticaret ortakları haline gelmiştir. Bölge içinde ticaretin ve ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla Türkiye, İran ve Pakistan arasında Ekonomik İş Birliği Teşkilatı (ECO) canlandırılmıştır. Türkiye ayrıca İKÖ üyeleri arasında ekonomik ilişkilerin geliştirilmesini öngören bir dizi iş birliği anlaşmasının imzalanmasına öncülük etmiştir (Sinkaya, 2011, s. 87). Çoğunlukla tetikte olmakla birlikte

² Truman doktrini, ABD'nin Sovyetler Birliği'ne karşı bir savunma gücü oluşturmak, kısaca bu devleti çevrelemektir (Sander, 2006, s. 72).

Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) de komşu ülkelere yönelik bu yeni açılımların ve Soğuk Savaş'ın gerginliklerini aşmanın pragmatik stratejik faydalarını teslim etmeye başlamıştır (Fuller, 2008, s. 102). Güvenlik anlaşmaları ve PKK ile mücadele olgusu, Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde dönüşümü ortaya çıkarmıştır. Örneğin, PKK'ya karşı iş birliği anlaşmaları yapılmıştır. Türk Dış Politikasında, Ortadoğu'nun görünürlüğü artmıştır. Ortadoğu; güvenlik sorunları bağlamında, Türkiye'nin dış politikası bağlamında sorunlu bir dış politika alanı olmuştur. Güvenlik sorunlarının ağırlık kazanması ve bu sorunların daha ziyade Suriye ve Irak gibi Arap ülkelerinden kaynaklanması, Türkiye-İsrail ilişkilerinin gelişmesini beraberinde getirmiştir (Şahin, 2010, s. 14). Türkiye-İsrail arasında yapılan silah anlaşmaları döneme rengini vermiştir.

ABD, 11 Eylül 2001 günü yaşanan terör olaylarından sonra Ortadoğu üzerinde baskısını arttırmıştır. ABD, Ortadoğu'yu terörizmle mücadelede ön cephe olarak görmüştür. Irak, Suriye ve İran'a baskı uygulamıştır. Türkiye, geçmiş dönemlerde izlediği Ortadoğu politikasını 2001 yılından sonra terk etmiştir. Türkiye'nin değişen Ortadoğu politikası iki anahtar nedenden dolaydır. Bu nedenler; 11 Eylül'ün etkisi ve onu takip eden Türkiye'nin sınırları dâhil, Müslüman dünyanın geniş bir bölümünde ABD'nin askeri ve yarı askeri girişimlerine yol açan küresel terörizmle mücadelesi ile ilgilidir. İkincisi ise 2002 Genel Seçimleri ve Türkiye'nin oldukça ılımlı İslamcı parti olan Adalet ve Kalkınma Partisi'nin (AKP) iktidara gelişiyle ilgilidir (Fuller, 2008, s. 41). Türkiye, yaşadığı ekonomik krizi aşmak ve daha güvenli bir Ortadoğu'nun tesisi hususunda Ortadoğu ile ilişkilerinde karşılıklı çıkar bağlamında ilişki kurmuş ve bu ilişkilerini geliştirmiştir. Türkiye'nin Ortadoğu politikası daha aktif, pragmatik, sonuca odaklanan, iş birliğine önem veren, tüm taraflarla iletişim halinde olan ve bölgesel dinamiklerle uyumlu bir politika olmuştur. Türkiye'nin, Ortadoğu'ya yönelik politikası kademeli ve daha net şekilde güvenlik merkezli bir bakış açısından iş birliği odaklı ve karşılıklı eşitliğe dayalı bir yaklaşıma dönüşmüştür. 11 Eylül sonrası Türkiye'nin Ortadoğu politikası, dış politika araçları bakımından sert güç araçları yerine yumuşak güç araçlarına yönelmiştir. Ortadoğu ile ilişkilerde diplomasi, ekonomi, ticaret, eğitim, kültür vb. yumuşak güç araçları kullanılarak Türkiye'nin nüfuz kurma ve politik etki alanının genişlemesi sağlanmıştır.

Arap Baharı ile ise Ortadoğu'da değişim arayışı ortaya çıkmıştır. Arap Baharı süresince izlediği dış politikası önceki dönemlerle kıyaslandığında Türkiye'nin Ortadoğu'ya müdahale eden, değişimleri destekleyen bir pozisyon aldığı görülmüştür. Türkiye, Arap Baharının özellikle komşularla sıfır sorun politikasına olan olumsuz etkisi nedeniyle en başta kısa bir tereddüt geçirmekle birlikte, kısa süre içinde kesin olarak değişimden yana tavır almış ve elinden geldiğince bu değişimi fiilen desteklemiştir; çünkü bunu hedeflerine ulaşmak için çok önemli bir fırsat olarak değerlendirmiştir (Kurubaş, 2014, s. 469).

Türkiye, özellikle Suriye bağlamında önceki dönemde kullanılan yumuşak güç araçlarını terk etmiştir. Bunun yerine sert güç araçlarına yönelmiştir. Bu değişim radikal bir değişim olmuştur. Askeri güç kullanımı, Türk Dış Politikasında en belirgin araç olarak ön plana çıkmıştır. Türkiye'nin, Arap Baharı sonrası izlediği dış politika; Arap Baharı süresince Ortadoğu ile bozulan ilişkilerini tekrardan iyileştirme şeklinde ortaya çıkmıştır. Türkiye, Ortadoğu politikasını bu dönemde iki nokta üzerine inşa etmiştir. Bu iki nokta şu şekilde kategorize edilebilir: Ortadoğu devletleri ile Arap baharı süresince bozulan ilişkilerini düzeltme ve ise Irak'ta ve Suriye'de güçlenen PKK ve PYD unsurlarına karşı sert güç kullanıp güney sınırlarını güvenlik altına almak.

Bu gelişmelerden hareketle, bu çalışma, Soğuk Savaş sonrası dönemde Türkiye'nin Ortadoğu politikasının dönüştüğünü gösteren faktörleri, değişen dış politika araçlarını ve uygulamalarının yansımalarını, politik etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmanın temel iddiası, Türkiye'nin Ortadoğu ile politik, ekonomik, ticari ve kültürel alanlardaki ilişkilerinin köklü ve radikal olarak değiştiğidir. Bu çalışma, Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinin Soğuk Savaş sonrası seyrini dört temel döneme ayrılarak analiz edecektir: Soğuk Savaş sonrası dönem, 11 Eylül

sonrası dönem, Arap Baharı süreci, Arap Baharı sonrası sorunlar. Bu şekilde konu ve dönem sınırlaması yapılmasının nedeni, Türkiye'nin Ortadoğu politikasının görünümünün bu dönemlerde kademeli ve belirgin şekilde değişmesidir.

SOĞUK SAVAŞ SONRASI TÜRKİYE'NİN ORTADOĞU POLİTİKASI

Soğuk Savaş sonrası dönemde dünyada yaşanan güç boşluğu Ortadoğu'da da etkisini hissettirmişti. Irak, uluslararası sistemde beliren boşluk durumundan faydalanıp Kuveyt'i işgal etmişti. ABD öncülüğündeki devletler Irak'a müdahalede bulunmuştu.³ Körfez Savaşı, Türk Dış Politikasını Ortadoğu bağlamında iki şekilde olumsuz etkilemişti: Birincisi, Birleşmiş Milletler'in (BM) Irak'a koyduğu yeni ambargonun bir gereği olarak Türkiye'nin Irak'tan gelen petrol boru hattını kapatması ve bu ülkeyle yaptığı ticareti azaltması gerekiyordu ki bu, Türkiye ekonomisine yılda 1,2 milyar dolara mal oluyordu (Fuller, 2008, s. 92). İkincisi, savaş, Iraklı Kürt göçmenlerin kitleler halinde Irak dışına kaçmalarına yol açmış, ciddi bir insani krize dönüşen bu durum, Washington'ın uçuşa kapalı bir bölge olarak Kuzey Irak'ta korunmuş bir Kürt bölgesi oluşturmasına yaramıştı (Fuller, 2008, s. 92). Oluşturulan bu bölge ileride özerk bir Kürt yönetimi, hatta Kürt devletinin zaman içerisinde kurulmasına olanak sağlayan siyasi bir gelişme idi (Fuller, 2008, s. 92). Bu noktadan hareketle, Türkiye'nin Soğuk Savaş sonrası süreçte Ortadoğu politikasını belirleyen hususlardan biri güvenlik sorunu olmuştur. Bu bağlamda PKK'nın yarattığı güvenlik krizini aşmak için Türkiye, Irak'ın kuzeyinde söz sahibi olan ve Irak merkezi hükümetinin Kuzey Irak'taki otoritesini kaybetmesinden sonra daha bağımsız hareket etmeye başlayan Kürdistan Yurtseverler Birliği (KYB) ve Kürdistan Demokratik Partisi (KDP) ile ilişkilerini geliştirme yoluna gitmiştir (Demiryol ve Pekşen, 2018, s. 134). Türkiye'nin, bu iki parti ile yaptığı görüşmelerde PKK'ya karşı iş birliği yapılması ve istihbarat sağlanması şeklinde talepleri olmuştur. PKK üzerindeki kontrolünü kaybetmeye başlayan Suriye için Irak'ta oluşacak olası bir Kürt devleti tehdit yarattığında Türkiye ile Suriye arasında genelde PKK'nın sona ermesine, özelde ise PKK kamplarının tasfiye edilmesine yönelik 1992 yılında güvenlik antlaşması imzalanmıştır (Eskioğlu, 2019, s. 75). İran ve Türkiye, 1993 yılında yasadışı sınır geçişlerini durdurmaya yönelik anlaşmalar imzalamış ve 1992-1995'te Kuzey Irak'ta bir Kürt devletinin kurulmasını önlemek için birlikte çalışmaya gayret göstermiştir (Noi, 2012, s. 21).

Körfez Savaşı sırasında müttefikler tarafından kullanılan komuta kontrol ve ateş sistemlerinin gelişmişlik düzeyi TSK'nın bu alandaki eksikliğini gözler önüne sermiştir ve bu durum TSK'nın kendini geliştirmesine vesile olmuştur (Özcan, 2005, s. 59). Bu rasyonel tespit, Türkiye'yi İsrail ile askeri iş birliği anlaşmaları yapmaya yöneltmiştir. Türkiye'nin ordusunu modernize etme çabaları; Türkiye'yi, İsrail ile askeri iş birliği anlaşmaları yapmaya yöneltmiştir. İlk ve temel anlaşmalar 1996'daki Askeri Eğitim İş Birliği Anlaşması ile Savunma Sanayisi İş Birliği Anlaşması olmuştur (Uzer, 2011, s. 148). Bu iki anlaşmaya dayanarak Türkiye 2000 yılına kadar toplamda 11 tane anlaşma imzalamıştır (Uzer, 2011, ss. 138-168).

Türkiye'nin, İsrail ile yaptığı bu anlaşmalar Ortadoğu ve Arap dünyasında hayal kırıklığına yol açmıştır. Arap kamuoyunda oluşan en önemli algı, Türkiye'nin İsrail ile, Irak ve Suriye'yi kuşattığı fikrinin ağırlık kazanmasıydı. İsrail'in 1996 yılında yaptığı eğitim uçuşu ile ilgili bilgi almak amacıyla Ankara'ya gelen Mısır Dışişleri Bakanı Amr Musa, Türk-İsrail askeri anlaşmasının sadece bir eğitim anlaşması olduğu ve saldırgan bir amaç taşımadığı konusunda tatmin olmadığını açıklamıştı (Erhan ve Kürkçüoğlu, 2001, s. 576). Suriye, yapılan bu askeri anlaşmaları kullanarak Arap dünyasının desteğini kazanmıştır. Suriye resmi yayın organı *Al-Baath*, 1997 tarihli Türkiye-İsrail iş birliğini değerlendirirken şu ifadeleri kullanıyordu: "İlan

³ 17 Ocak 1991 tarihinde Suudi Arabistan'dan havalanan ABD ve İngiliz uçakları Irak'ı bombalamaya başlamıştır (Önal ve Özdağ, 2016, s. 61).

edilmemiş bu ittifak, Barış Sürecini bertaraf etme amacının ötesinde, Araplar ve onların yasal hakları pahasına da olsa yeni amaçlar elde etmeyi amaçlamıştır” (Aktaran: Erhan ve Kürkçüoğlu, 2001, s. 576). O dönemde, bu ilişkiler Mısır, Suriye ve Irak Cumhurbaşkanları tarafından eleştirilmiş ve Arap dünyasına karşı bir ittifak oluşturulduğu iddia edilmişti (Uzer, 2011, s. 148). İsrail ile yapılan silah anlaşmaları, Türkiye, İran ve Suriye arasında Körfez Savaşı sonrası Kuzey Irak'taki *de facto* yapılanmalara karşı birlikte hareket etme konusunda ortaya konulan uyumu bozmuştur. Türkiye'nin Ortadoğu politikası, Soğuk Savaş sonrası dönemde PKK'ya karşı mücadele ve İsrail ile yapılan askeri anlaşmaların gölgesinde şekillenmiştir.

Bu çerçevede, Türkiye, Ortadoğu ile bozulan siyasi ilişkilerini düzeltme ve yeni ticari ortaklıklar kurma amacıyla iş birliği arayışına yönelmiştir. Bu doğrultuda, 1996 yılında Erbakan hükümetinin başlattığı Ortadoğu turu Türkiye'nin istediği sonuçları elde etmeden uzaktı. Çünkü bu tur, bölge devletleri ile PKK'ya karşı güvenlik anlaşmaları ve Ortadoğu ile ticari ortaklıkların yapılması amacını taşımaktaydı. Erbakan'ın Ortadoğu turu sonucunda, Mısır ve Libya'da Türkiye'nin istediği gibi herhangi bir kayda değer anlaşma olmamıştı. Mısır'da Hüsnü Mübarek'in, ülkede irticai faaliyetler gösteren Müslüman Kardeşler (İhvan) örgütünün lider kadrosuyla yakın ilişkileri nedeniyle Erbakan'a randevu vermeyi geciktirmesinden dolayı sorun ortaya çıkmıştı (Ortay, 2022, s. 81). Ayrıca Libya lideri Muhammed Kaddafi'nin Erbakan'ın da dâhil olduğu Türk temsilcilerinin önünde Kürtlere bağımsızlık verilmesi gerektiğini ima eden konuşması ve modern Türkiye ve Kemalistlerin Ortadoğu politikalarını eleştirmesi yüzünden olumsuzlukla sonuçlanmıştı (Özgür, 2020, s. 61). Bu olumsuz gelişmelere rağmen Türkiye, Ortadoğu'ya katkı sunmaya çalışmıştır. Türkiye'nin Soğuk Savaş sonrasında Ortadoğu politikasında yakınlaşmayı ve ilişkilerde dönüşümü gösteren önemli konulardan biri İran-İrak ve Irak-Kuveyt sınırında bulunan ve BM bünyesinde faaliyet gösteren gözlem noktalarına askeri katkı sağlamış olmasıdır.

11 Eylül Sonrası Türkiye'nin Değişen Ortadoğu Politikası

11 Eylül 2001'de el-Kaide tarafından gerçekleştirilen ve New York'taki Dünya Ticaret Merkezi ile Washington'daki Pentagon'a düzenlenen saldırılar, ABD'nin dış politikasında köklü değişikliklere yol açmıştır. Bu saldırıların ardından, George W. Bush yönetimi, önleyici savaş doktrinini benimseyerek terörle mücadelede daha agresif ve tek taraflı bir yaklaşım sergilemiştir. Bu yeni politika, ABD'nin ulusal güvenliğine yönelik tehditlere karşı önceden askeri müdahaleleri meşru kılmıştır. Özellikle Afganistan ve Irak'a yönelik askeri operasyonlar, ABD'nin küresel siyasetteki etkisini artırma çabası olarak değerlendirilmiştir. Bush yönetimi, küresel terörizme karşı savaş ilan ederek, dünya genelinde ABD'ye ya destek verilmesini ya da karşı çıkılmasını gerektiren bir kutuplaşma yaratmıştır. Bu yeni dış politika yaklaşımı, ABD'nin küresel egemenliğini pekiştirmeyi ve uluslararası hukuk normlarını kendi çıkarları doğrultusunda esnetmeyi hedeflemiştir (Bilensoy, 2018, s. 60).

Bu süreçte, ABD ve bazı müttefikleri, Irak'ın terörist üreten bir fabrika olduğu iddiasında bulunmuştur. Bu iddialar, Irak'ta nükleer silah olduğu argümanı ile desteklenmeye çalışılmıştır. ABD yönetimine göre Irak, modern Ortadoğu'nun inşasının önünde bir engel olarak görülmüştü. Bu engelin ortadan kaldırması süreci ABD'nin 2003'te Irak'ı işgal etmesiyle başlayacaktı. Yönetimin söylemi, Irak'taki rejim değişikliği ile Ortadoğu'daki değişim arasında doğrudan bir bağlantı kurmuştur: Irak demokrasisi başarılı olacak ve bu başarı Şam'dan Tahran'a özgürlüğün her ulusun geleceği olabileceği mesajını gönderecekti (Stewart, 2005, s. 409).

Diğer taraftan, o dönemde Türkiye'de işbaşında bulunan 57. Hükümet, ABD'ye Afganistan'ın radikal unsurlardan temizlenmesi noktasında destek vermiş olmasına karşın, Irak'ı işgal planına kararlılıkla karşı çıkmıştır. Dönemin başbakanı Bülent Ecevit, Amerikan çıkarlarına ters düşen politikaları nedeniyle ABD yönetiminin kendisinden hoşnut olmadığını belirtmiş ve ABD'nin

Irak'taki amaçlarını yeni bir emperyalizm dalgası olarak değerlendirmiştir. Bu bağlamda, ABD'nin "Kürt kartı" oynayarak Kuzey Irak'ta fiili bir Kürt devleti kurmayı hedeflediğini ve Türkiye'nin ulusal birliğini tehdit ettiğini savunmuştur. Ayrıca, ABD'nin Türkiye'ye karşı ikili oynadığını ve Türk ulusunun onurunu zedelediğini dile getirmiştir. Ecevit, ABD'nin Türkiye'ye düşmanca bir tutum sergilediğini ve bu nedenle Türkiye'nin ABD'ye güvenemeyeceğini ifade etmiştir (Konuralp, 2013, s. 200). Bununla birlikte, 2002 yılı sonundaki erken seçim neticesinde ABD'nin planına yeşil ışık yakan bir hükümetin kurulması ile yeni bir dönem başlamış, ancak bu plana yönelik Irak tezkeresinin hükümetin çabasına karşın Türkiye Büyük Millet Meclisi'nden (TBMM) geçmemesi, bölgedeki askeri stratejilerin yeniden gözden geçirilmesiyle sonuçlanmıştır. Ayrıca, Irak işgaliyle birlikte ABD'nin "özgürlük" öngörüsünün tersine Irak'ta istikrarsızlık ve etnik çatışma hat safhaya ulaşmıştır (Shakor, 2020).

Irak işgali sonrası dönemde Türkiye'nin yeni bir Ortadoğu politikası oluşturduğu da görülmektedir. Bu yeni politika, Türkiye'nin bölgede yükselen bir güç olarak ortaya konulması ve bu çerçevede merkez ülke rolünün sağlanmasıdır. Bu rol, arabuluculuk rolleri, İKÖ, yumuşak güç, askeri ilişkiler vb. çeşitli araçlarla gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. AKP döneminde Türk Dış Politikası bir program değişikliğinden geçmiştir. Türkiye hedeflerine askeri güç yerine diplomatik müzakere yoluyla ulaşmış, yumuşak güç varlıklarına odaklanmış, angajman ve ekonomik karşılıklı bağımlılığı vurgulamış ve arabuluculuk rollerini desteklemiştir (Altunışık ve Martin, 2011, s. 571). Böylece, Türkiye'nin bölgedeki dış politika hedeflerine ulaşmada farklı araçlar kullanmaya başladığı açıkça görülmüştür. Bu, 1990'lı yılların büyük bölümünde yüksek düzeyde güvenleştirilmiş ve çoğunlukla ittifakların dengelenmesi, askeri ilişkiler, askeri tehditler ve müdahalelerin dengelenmesi gibi araçların kullanıldığı Türk Dış Politikasıyla önemli bir tezat oluşturmaktaydı (Altunışık ve Martin, 2011, s. 571). Bu bağlamda, sosyokültürel, politik, ekonomik ve ticari yaklaşımlarda dönüşümler meydana gelmiştir.

Sosyokültürel Yaklaşımda Dönüşüm

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye ve Ortadoğu devletleri farklı politikalar üzerinde konumlanmıştı. Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti, Türk vatandaşlığı kimliği üzerine inşa ettiği ulus-devlet sistemini sağlamlaştırmaya çalışırken Ortadoğu devletleri İngiltere ve Fransa hegemonyasına karşı bir bağımsızlık mücadelesine girişmişti.

Osmanlı-Türk modernleşmesi sürecinin doğal bir sonucu olarak ve özellikle de Cumhuriyet'le Türkiye Ortadoğu'dan kültürel zeminde ayrılmıştır. İslam, Arapça ve Arap kültürü ile ilgili alanlarda yapılan çalışmalarda azalma ortaya çıkmıştı. Bu noktadan hareketle ilişkilerde dönüşümün ilk belirtileri eğitim ve akademik camiada kendini göstermiştir. Arapça okullarda okutulmaya başlatılmış ve birçok üniversitede, var olan ilahiyat fakültelerine ek olarak "İslami İlimler Fakültesi" adı altında birimler kurulmuştur. Kültürel değişim, Arap öğrenci ve akademisyenlerin Türkiye'de eğitime kabulleri ve Türk akademisyenlerin Arap akademilerine karşılıklı kabulleri ile gerçekleşmiştir.

Geçmişte, Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde siyasi açıdan bir soğukluk söz konusu olmuştur. Türk devlet adamlarına göre Ortadoğu geri kalmıştı ve modernleşme adına Ortadoğu'dan alınacak bir şey yoktur (Fuller, 2008, ss. 74-76). Türkiye'nin bu politik yaklaşımının altında yatan temel sebeplerden biri, bazı İslamcı rejimleri kendi laik sistemine tehdit olarak görmesi yatmaktadır. Türkiye laik sistemi tehdit eden oluşumlara karşı olmuştur. Örneğin, İKÖ Antlaşması imzaya açıldığında Türkiye imzalama konusunda oldukça direnmiştir (Özkan, 2022, s. 249). Ortadoğu devletlerinde genellikle şeriat uygulamaları söz konusudur. Bu noktada, "Türk modeli" ön plana çıkmaktadır. Türkiye, Ortadoğu halklarına, Müslüman dünyasına ve Araplara kendi sistemini sunmuştur. Türkiye, Müslüman toplumla ve laik devlet yönetimini kendi içinde

birleştiren bir sisteme sahip olduğu argümanını ön plana çıkarmıştır. Türkiye, Ortadoğu halklarına; Arap baharı süresince “Müslüman ve laik bir ülke” söylemi ile kendi sistemini önerme yoluna gitmiştir. Örneğin, dönemin başbakanı Recep Tayyip Erdoğan, İhvan yönetimindeki Mısır'ı ziyaretinde laikliğin din karşıtlığı olmadığını anlatarak Türk sistemini tavsiye etmiştir (Bloomberg HT, 2011). Türkiye için bu değişim çarpıcı ve tartışmasız bir zihinsel dönüşümün işareti olmuştur.

Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde yaşanan sıkıntıların nedenlerinden biri de Türk ve Arap milliyetçilerin etnik kimlik vurgulamaları olmuştur. Örneğin, Araplar, Arap milliyetçiliğini öne çıkarırken Türkler de Türk milliyetçiliğini ön plana çıkarmışlardır. Bu durum ilişkilerin bozulmasına, ilişkilerde soğukluk ve mesafe oluşmasına neden olmuştur. Örneğin, Suriye'deki Arap milliyetçisi Baas Partisi'nin uygulamaları ve temel ilkeleri yüzünden Türkiye ve Suriye birbirinden uzaklaşmıştır (İnce, 2017, s. 277). Bu bağlamda Türkiye-Ortadoğu ilişkileri 1920'den 2003'e kadar kimlik, laiklik, modernleşme ve güvenlik gibi anahtar yapılar çerçevesinde şekillenmiş; artık Türkiye geçmişten beri bağları olan Ortadoğu ile çok boyutlu ilişkiler kurmaya başlamıştır. Türkiye-Ortadoğu ilişkileri çok boyutlu ve çok yönlü olarak gelişmiştir. Türkiye birçok aktörle aynı anda konuşmaya gayret göstermiştir. 11 Eylül sonrası Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde en belirgin özellik Türkiye'nin dini ve siyasi gruplar dâhil Ortadoğu'daki devletlerini yönetim kademelerindekilerle pozitif yönlü ilişki kurmuş olmasıdır. Türklerce kurulmuş olan Avrasya İslam Konseyi aracılığıyla, bölgedeki Sünni ve Şii cemaatler arasındaki çatışmaların sona ermesi konusunda aracılık etmek amacıyla Mart 2003'te Irak'a barış ziyareti düzenlemesi buna örnek verilebilir (Fuller, 2008, s. 141).

Politik Yaklaşımda Değişiklik

ABD'nin 2003'te Irak'a müdahale etmesi Ortadoğu'da devlet-altı ve devlet-dışı denilen aktörlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. 11 Eylül sonrası ABD müdahaleciliği ve Arap Baharının yarattığı iklim, bugün Ortadoğu'da daha yüksek sesle tartışılmaya başlanan mezhepsel ve etnik kimlik savaşlarına zemin teşkil etmiştir (Özşahin, 2019, s. 19). Dolayısıyla, bugün Ortadoğu'da yaşanan gelişmeler 11 Eylül saldırılarından bağımsız değerlendirilemez. Özellikle, Irak'ın mezhepsel temelde bölünmesine yol açan etkiler, bölgeyi olumsuz etkilemiştir.

TBMM'nin 1 Mart 2003'te ABD askerlerinin Türk topraklarını kullanarak Irak'a askeri müdahale izni veren “1 Mart Tezkeresi”ni reddetmesi Türkiye'nin, yeni Ortadoğu politikasının nasıl olacağını şekillendirmiştir. Tezkerenin reddedilmesiyle o zamana değin sürdürdüğü “Batı ile uyumlu” dış politika stratejisi sona ermiştir. Sonrasında Türkiye, ABD'nin Irak'a ilişkin beklentilerinden bir müddet soyutlanmıştır. Bu soyutlanma Türkiye'yi Ortadoğu'da yeni arayışlara yöneltmiştir. Bu yönelimle, Türkiye, Irak'ın toprak bütünlüğünün korunması için bölgedeki ülkeler ile Irak'ın geleceğine dair bir takım iş birliği toplantıları düzenlemiştir (Gürbüz, 2024, s. 139). Irak işgali sonrası ABD'nin “şer eksenini” olarak Suriye'yi hedefe koyması ve 2003 yılından itibaren Suriye'ye uyguladığı ambargoyu genişletme kararı da Suriye'yi Türkiye'ye yakınlaştırmıştır. Türkiye de bölgede artan İran nüfuzunu sınırlamak için Suriye'yle yakınlaşma politikası izlemeye başlamıştır (Ekşi, 2018, s. 83). Türkiye'nin bu proaktif politikasının amacı, bölge ülkeleri ile arasındaki sorunlara çözüm bulmak olmuştur.

Türkiye'nin, 11 Eylül sonrası dış politika stratejisinin değiştiğini gösteren önemli göstergelerden biri de Ortadoğu bağlamında aktif çaba harcadığı arabuluculuk rolleri olmuştur. Arabuluculuk rolü, Türkiye Ortadoğu ilişkilerinin retoriğinin değiştiğini göstermektedir. Türkiye'nin Ortadoğu politikası uzunca bir süre bölgenin sorunlarına bulaşmama şeklinde olmuştur. Türkiye'nin aktif çaba harcadığı arabuluculuk girişimleri şu şekilde sıralanabilir: İsrail-Suriye, İsrail-Filistin, el-Fetih-Hamas, Pakistan-Afganistan, Suriye-Irak arasında arabuluculuk rolünde bulunmak, Irak'taki seçimlerde Sünni grupları seçimlere dâhil etmek,

Irak'ın istikrarına katkı sağlamak, İran ve Batı arasında "kolaylaştırıcı" bir rol oynamaya çalışmak ve Gazze'deki ablukayı kaldırmak (Yetim ve Kalaycı, 2011, s. 87).

Türkiye'nin Ortadoğu politikasındaki değişikliği gösteren gelişmelerden biri de ilişkilerde artan yoğunluk olmuştur. Türkiye Ortadoğu devletleri ile akademik, sosyal ve kültürel platformlarda bilgi alışverişinde bulunmuşlardır. Örneğin, Haziran 2005'te Beyrut'ta yapılan bir Arap Ekonomik Forumu'nda Arap ülkeleriyle yakın bağlar kurulması ve ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi çağrısında bulunulmuştur (Fuller, 2008, s. 139). Aynı şekilde, Türkiye, Arap Birliği'nde de gözlemci olarak yer almış ve 2007 yılından itibaren bu teşkilatla birlikte Türk-Arap İş Birliği Forumu düzenlenmiştir (Gürbüz, 2024, s. 139). Türkiye, 2009 yılında bölgede Suriye ve Irak ile Yüksek Düzeyli Stratejik İş Birliği Konseylerini kurmuştur (Sinkaya, 2011, s. 93). Bu çerçevede, Türkiye ve Ortadoğu devletleri arasında çok sayıda iş birliği anlaşması imzalanmıştır. Mısır'ın öncülüğünde oluşturulan ve Mısır, Türkiye, İran ve Suudi Arabistan'ı bir araya getirmeyi amaçlayan Suriye Dörtlülük Temas Grubu, Türkiye tarafından tam destek görmüştür. Dönemin Dışişleri Bakanı Davutoğlu, 17 Eylül 2012'de Temas Grubunun Kahire'de gerçekleşen ilk resmî toplantısında, Türkiye ve Mısır'ın Suriye perspektiflerinin yüzde yüz aynı olduğunu belirterek, "Mısır ile iş birliği içinde diğer devletlerin katılımıyla yeni bir Ortadoğu inşa edeceğiz" ifadelerini kullanmıştır (Yeşilyurt, 2020, s. 349).

Komşularla ilişkilerde sıfır sorun, Türkiye'nin bütün komşularıyla normal ilişkiler içine girmesi, onlarla sorunlarını çözerek etrafında bir güvenlik çemberi ve "stratejik derinlik" oluşturması ve kendi bölgesinde güven içinde bir ülke olarak dış politikada daha rahat hareket etmesi öngörülmüştür (Uslu, 2010, s. 149). Bölgeyle sahip olunan tarihsel, kültürel ve sosyal bağlar harekete geçirildiğinde önceden yük olarak görülen bölge ülkeleriyle ilişkilerin stratejik üstünlük ve artı değer haline gelebileceği savunulmuştur (Uslu, 2010, s. 149). Bu çerçevede Türkiye ile Komşuları arasında güvenlik ve terör konularında iş birliğini ön plana çıkaran anlaşmalar yapılmıştır. Türkiye ve İran arasında güvenlik ve terör konusunda iş birliği içeren mutabakat anlaşması imzalanmıştır. Türkiye ve İran'ın PKK/PEJAK'ı mağlup etme konusunda ortak çıkarları söz konusu olmuştur: Şubat 2008'de "güvenlik iş birliği" konulu bir mutabakat anlaşması imzalanmıştır ve Türk Genelkurmay Başkanı iki ülkenin istihbarat paylaştığını ve PKK'ya karşı askeri operasyonları koordine ettiğini bildirmiştir (Hale, 2009, s. 154).

Türkiye Ortadoğu ilişkilerinin dönüşümün gösteren önemli gelişmelerden bir diğeri de Türkiye'nin İKÖ çerçevesinde yürüttüğü dış politika stratejisi olmuştur. Türkiye, İKÖ toplantılarına ev sahipliği yapmıştır ve İKÖ Başkanlığı seçiminde aktif olmuştur. Bu gelişmeler Türk Dış Politikasının Ortadoğu bağlamında şu açıdan önemlidir: İKÖ artık Türk Dış Politikası bağlamında Ortadoğu'ya müdahale aracı olmuştur. Türkiye'nin talebi doğrultusunda İKÖ'nün başkanın kim olacağına dair ilk defa açık seçim yoluyla karar verilmiştir. Türkiye'nin bu pozisyonu elde etmeyi ve Müslüman dünya siyasetindeki rolünü güçlendirmeyi aktif olarak istemiştir ve İKÖ içinde şeffaf bir demokratik süreci tesis etmiştir. Çarpıcı bir örnek olarak, Arap Birliği'nin, Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliğini desteklemesi ve bu alanda lobi çalışması yapılabilir.

Ayrıca, Türkiye, Ortadoğu'da askeri üsler inşa etmiş ve Ortadoğu'nun sıkıntılı bölgelerine asker göndermiştir. Böylece, Türkiye-Ortadoğu ilişkileri askeri politika alanında da değişim geçirmiştir. Bu tespit, Türkiye'nin Ortadoğu'da sorunlara ve çatışmalara müdahil olduğunu göstermektedir. Türkiye, 30 Eylül 2017'de Somali'nin başkenti Mogadişu'da büyük bir askeri eğitim tesisinin resmî açılışını yapmıştır (Rossiter ve Cannon, 2019, s. 167). Türk basını ve uluslararası medya, tesisini Türkiye'nin en büyük dış askeri "üssü" olarak tanımlamıştır (Rossiter ve Cannon 2019, s. 167). Bazı gözlemcilere göre, Katar'da üs kurulması ve Suriye'ye askeri müdahale sonrasında tesisin açılması, Türk Dış Politikasında daha güçlü bir dönüşümün kanıtı olmuştur (Rossiter ve Cannon 2019, s. 167). Türkiye çevresinde yaşanan değişime sessiz

kalmayarak Ortadoğu'nun sıkıntılı bölgelerinden biri olan Lübnan'a da asker göndermiştir (İnat, 2006, s. 45).

Ekonomi ve Ticaret İlişkisinde Değişim

Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde yaşanan politik yakınlaşma, ekonomi ve ticari alanda da etkisini göstermiştir. Türkiye'nin Ortadoğu ile olan ekonomi ve ticari ilişkilerinin 2000'lerin başından itibaren sistemli ve önceki dönemlerle kıyaslandığında daha düzenli olduğu görülmüştür. Türkiye'nin Ortadoğu'ya yaptığı ihracat, 1990 ve 2004 yılları arasında neredeyse beş kat artarak, 1,5 milyar dolardan 7,2 milyar dolara yükselmiş olup Türkiye'nin toplam ihracatı içinde %11,5'lik paya sahip olmuştur (Fuller, 2008, s. 162). Türkiye, ekonomi ve ticari iş birliği kapsamında bölge ülkeleri ile ayrı ayrı ekonomi ve ticaret anlaşmaları imzalamıştır. Tunus ile 2005'te, Fas ile 2006'da, Mısır ile 2007'de imzalanan serbest ticaret anlaşmaları örnektir (Uysal, 2020, s. 149). Türkiye'nin geçmişte Ortadoğu ile olan ticareti sınır komşuları ile sınırlı kalmışken 11 Eylül sonrası dönemde ise Körfez ülkeleri ve Kuzey Afrika ülkeleri ile ticari bağlar kurulmuştur. Türkiye'nin Ortadoğu'daki ticari ilişkilerindeki bu dönüşüm daha büyük bir ticari alanın oluşması ile sonuçlanmıştır.

Türkiye'nin, son dönemdeki dış politika girişimlerinde, komşularıyla ilişkilerini daha da kurumsallaştırmak için ekonomik fırsatlardan ve karşılıklı bağımlılıktan yararlanmak amacıyla işlevselci çerçeveyi izlediği ifade edilmiştir (Kutlay, 2011, s. 70). Genellikle ticaretin önündeki engellerin kaldırılması, doğrudan yatırımların teşvik edilmesi, enerji iş birliği ve karşılıklı vize muafiyetinin sağlanmasını hedeflemiştir. Türkiye daha önceki vize rejimlerini terk ederek Irak, Lübnan ve Ürdün ile serbest ticaret anlaşmaları imzalamış, ayrıca daha fazla stratejik iş birliği yüksek konseyleri kurmuştur ve ekonomik bağlantıların kurumsallaşması için, "resmi ticari irtibat büroları, ticaret odaları ve ticaret birlikleri" aracılığıyla daha da desteklenmiştir (Kutlay, 2011, s. 81). Sonuç olarak hem bölge içi ticaret hem de Türkiye'nin bölgeye ihracatı önemli ölçüde artmıştır. Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde bu dönemde ekonomi ilişkilerindeki sürekliliğin hâkim olduğunu söylemek gerekir.

Arap Baharı Süreci

Arap Baharı, Ortadoğu devletlerinde var olan politik ve ekonomik sıkıntıların yansıması olarak ortaya çıkmıştır. Arap Baharı süresince, Arap halkları kendilerini yöneten idarecilere taleplerini iletmek istemişlerdi. Bu talepler; gelir dağılımında adalet, siyasi haklarda eşitlik ve sosyal durumlarının iyileştirilmesi şeklinde ortaya konulmuştu. Bunların ortaya konuluş biçimi, Tunus, Libya ve Suriye gibi ülkelerde şiddet içeren bir boyuta ulaşmıştı.

Türkiye ise, 2000'li yılların başında Ortadoğu ile yeni oluşturduğu proaktif dış politikasının, sekteye uğramaması için çaba harcayarak süreç ilerledikçe politikasını değiştirmiştir. Çok geçmeden çelişkili hale gelen bir prensip doğrultusunda hareket etmeye çalışırken zor durumda kalmış; bir yandan tüm komşularla mümkün olan her yerde iyi ilişkiler sürdürülmeye çalışılmış, diğer yandan demokratik değişim desteklenmiş ve tüm bunlar Batı müdahalesi olmadan gerçekleştirilmek istenmiştir (Fuller, 2014, s. 246).

Arap Baharı sürecinde Mısır örneğine bakılınca şu tespitler yapılabilmektedir: AKP, İhvan'ın Filistin uzantısı olan Hamas'a açık desteğinden ve Gazze politikasından dolayı Mübarek yönetimince hep şüphyle karşılanmış, bu yüzden de ikili ilişkiler 2011'e kadar daha çok ticaret ve yatırım alanlarıyla sınırlı olarak gelişme kaydetmişti (Yeşilyurt, 2020, s. 343). Kamuoyu baskılarının etkisi altında kalarak, kısmen Mübarek aleyhindeki muhalefetin güçlü olduğu anlaşılınca, ama kısmen de Erdoğan ve diğer yetkililerin özellikle ABD yönetimi ve bölge ülkeleriyle yaptıkları telefon görüşmeleri ve diplomasi yardımıyla, Türkiye hızla Mübarek'i eleştirmeye ve iktidarı bırakması için çağrı yapmaya başlamıştır (Gözen, 2011, s. 3). Türkiye, Arap baharı süresince Mısır ve Tunus'ta kazan-kazan politikasının takip etmiştir. Mısır'da

Mübarek yönetimi devrildikten sonra yerine gelen İhvan ile daha da yakınlaşmış; özellikle Suriye ve Filistin konularında ortak bir vizyon ve duruş geliştirmiştir (Yeşilyurt, 2020, s. 348). Her iki iktidar da siyasi İslamcı kimlikleri ve popülist yaklaşımları nedeniyle, Filistin ve Suriye konularında politika oluştururken, muhafazakâr tabanlarının hassasiyetlerini göz önünde bulundurarak meşruiyetlerini pekiştiren politikalar izlemeyi tercih ediyorlar. Bu durum, iki ülke arasındaki dış politika uyumunu kolaylaştırıyordu (Yeşilyurt, 2020, s. 349).

O dönemde, Ortadoğu’da, Mısır ve Türkiye’nin başını çektiği bir eksen ortaya çıkmıştır. “Ankara-Kahire hattında oluşan yeni bölgesel eksen, hem ikili ilişkiler tarihinde istisnai bir vaka olması, hem de bölgesel güç dengelerini kökünden değiştirme potansiyeli nedeniyle oldukça önemlidir” (Yeşilyurt, 2020, s. 349). Mısır’da İhvan iktidarının, 3 Temmuz 2013’te Savunma Bakanı Abdül Fettah el Sisi liderliğinde askerî bir darbeye tasfiye edilmesi ve bunu izleyen dönemde darbe karşıtı protestolara askerî yönetim tarafından orantısız bir şiddetle karşılık verilmesi, Ankara-Kahire ilişkilerinde çalkantılı bir dönemi başlamıştır. Türkiye, Mısır’da muhalifleri destekleyip askerî darbeye karşı çıkmıştır. Askerlerin demokratik süreç müdahalesine en sert tepkiyi Türkiye ortaya koymuş ve bunu kınamıştır (Telci, 2013, s. 176).

Türkiye-Mısır ilişkileri bozulurken Suriye’de de Türk Dış Politikası Arap Baharı süreci ile sarsılmıştır. Suriye’de, ayaklanan halkın demokrasi talebine karşın Esad’ın sert güç kullanması Suriye’yi iç savaşa sürüklemiştir. Arap Baharı aşamasında Türk devlet adamları Esad’a reform yapması yönünde tavsiyede bulunmuşlardır. Dönemin Dışişleri Bakanı Davutoğlu, Ağustos 2011 tarihinde son kez Şam’a giderek Devlet Başkanı Beşar Esad’ı protestolara karşı silahlı güç kullanmaya son verip reform yapmaya ikna etmeye çalışmış; ancak, bu diplomatik çözüm arayışları Esad’ın tutumunu değiştirmeye yetmemiştir (Ekşi, 2018, s. 84). Türkiye iç savaş ile başlayacak göçler neticesinde yaşanacak kaosu ve sınır güvenliğinin tehdit edilmesini önlemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda Türkiye, Suriye iç savaşına müdahil olarak “Haziran 2011 gibi erken bir tarihte, ilk ciddi muhalefet konferansının Antalya’da yapılmasına izin vererek Esad muhaliflerine zımnî destek sinyalleri vermiştir” (Phillips, 2012, s. 6). “İlk Suriyeli mültecilerin Türkiye’ye geçmesiyle birlikte dönemin başbakanı Erdoğan, Hatay ilinde 29 Temmuz’da oluşum halindeki silahlı muhalefet olan Özgür Suriye Ordusu’nun (ÖSO) kurulmasına izin vermiş ve sürgündeki siyasi muhalefetini tek bir Suriye Ulusal Birliği altında koordine etmeye girişmiştir (Phillips, 2012, s. 6). Suriye Ulusal Konseyi de ilk toplantısı, 23 Ağustos günü İstanbul’da yapmıştır (Phillips, 2012, s. 6). Türkiye, Suriyeli muhalif güçlere askerî eğitim ve silah desteği sağlamıştır. “Türkiye, Suriye rejimini silahlı insansız hava araçları, sınırda konuşlandırılmış orta menzilli top bataryaları ve Suriye içindeki ÖSO güçleri yoluyla ağır kayıplara uğratmıştır” (Kadioğlu, 2020, s. 2187). Bu durum, Türk Dış Politikası açısından radikal bir değişim olmuştur. Türkiye’nin Ortadoğu politikası, Suriye özelinde yumuşak güç araçlarından sert güç araçlarına yönelmiştir.

Suriye iç savaşı, Türkiye-Suudi Arabistan ilişkilerini de olumsuz etkilemiştir. Türkiye’nin Arap Baharında ayaklanan kitlelerin yanında yer alması, Suudi Arabistan’da bölgesel ölçekte İhvan’a yardım olarak yorumlanmıştır. Suudi Arabistan’ın Türkiye ile yüzleşmesi dolaylı seyrederken, İran ve Suudi Arabistan, Yemen ve Bahreyn üzerine kafa kafaya çatışmıştır (Aras, 2014, s. 11). Diğer taraftan, Türkiye’nin Suriye politikası, 2014 yılından itibaren tıkanmaya başlamıştır. Türkiye’nin, Suriye’de yaşadığı sıkıntı Ortadoğu politikasının işlevsizliğini ortaya koymuştur. Suriye’de yaşadığı hegemonik güç kaybı, Suudi Arabistan ve İran tarafından doldurulmaya çalışılmıştır. Suudiler, uzun zamandır Sünni çoğunluğa sahip bir ülkeyi yöneten ve İran tarafından desteklenen azınlık dinine mensup lider Esad’ın görevden alınmasını istemekte idi. Ancak, Suudi destekli isyancı gruplar Esad yanlısı güçler tarafından mağlup edilmiştir. Suriye’deki kaotik ortam ve siyasi boşluk, Irak ve Şam İslam Devleti’nin (İŞİD) ortaya çıkışına katkıda bulunmuştur (Newton, 2017).

Şunu da not etmek gerekir ki, Türkiye, Suudi Arabistan arasında Suriye iç savaşının başlangıcında ortak uyum söz konusu olmuştur. Suudi Arabistan'ın, Suriye üzerinde nüfuz sahibi olmak ve ABD'nin İran'ın Suriye'deki etkisini kırmak istemesi, Suudi Arabistan'ı etkili bir aktör olarak ortaya çıkarmıştır. Suriye, üzerinde yaşanan Türk-Suudi çekişmesi Katar krizi⁴ ile daha belirgin bir hal almıştır. Suudi Arabistan ve diğer devletler Katar'a abluka uygulamışlardır. Bu krizin dolaylı etkisi göz önünde bulundurulduğunda Türkiye ile Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri ve Bahreyn ilişkilerinde sorunlar yaşamıştır. Katar ve Türkiye, Suriye rejimine karşı muhaliflere destek olmuşlardır. Katar krizi, Türk Dış Politikası bağlamında keskin bir dönüşün bir diğer göstergesi olmuştur. Türkiye, Katar'a asker gönderip Ortadoğu'nun kendi iç soruna müdahil olmuştur. Türkiye, Katar krizi ile Ortadoğu'ya daha önce müdahil olmadığı kadar müdahil olmuştur.

Arap Baharı Sonrası Sorunlar

Türkiye, Arap Baharı sonrası dönemde Arap Baharı süresince bozulan ilişkilerini iyileştirme yönünde bir dış politika stratejisi izlemiştir. Suriye iç savaşı devam ederken Türkiye'nin kendi güvenliğine tehdit olarak gördüğü ve PKK'nın uzantısı olarak tanımladığı PYD yapılanması ortaya çıkmıştır. PYD, Suriye'nin topraklarının üçte birini elinde tutmakta ve tuttuğu bu alan ABD ve Rusya tarafından korunmaktadır. Bu durum, Türkiye'yi sıkıntıya sokmaktadır. Türkiye bu sorunun çözümü konusunda ABD ve Rusya ile sorun yaşamaktadır. Irak ile de sorun söz konusudur. Irak ile sorun yaşamasının temel nedeni Irak'tan bağımsız hareket eden KYB'nin PYD ile kurduğu ilişkidir.

Suriye Gerçeği: Düşmanlıktan Belirsizliğe

Türkiye, Arap Baharı süresince Ortadoğu ile ilişkilerinde zorluklarla karşılaşmıştır. 1920'li yıllarda Suriye ve Türkiye sınır sorunları nedeniyle sıkıntılar yaşamış ve bu sorun, ilişkilerin başlangıcını sorunlu hale getirmiştir. Hatay'ın 1938'de Türkiye'ye katılması, sınır sorunlarının 2004'e kadar devam etmesini beraberinde getirmiştir.⁵ Soğuk Savaş döneminde Türkiye ve Suriye, farklı ideolojik kamplarda yer almış ve bu durum ilişkileri olumsuz etkilemiştir. Soğuk Savaş sonrası dönemde, Türkiye ve Suriye arasındaki temel sorunlar su, İsrail ve PKK ile ilgili olmuştur. 2001-2010 yılları arasında Türkiye-Suriye ilişkileri tarihi bir yakınlaşma yaşamıştır. ABD'nin Suriye'ye uyguladığı baskı, Suriye'nin Türkiye ile olan sıkıntılı ilişkilerini düzeltme yönünde bir dış politika stratejisi izlemesine neden olmuştur (Kökçam, 2018, s. 294).

2010 yılında başlayan Arap Baharı dalgası, Türkiye-Suriye ilişkilerindeki olumlu havayı bozmuştur. Arap Baharı, Türkiye ve Suriye ilişkilerinde tamiri zor bir hasara yol açmış, Suriye'deki iç savaşın yarattığı kaos ve Suriye'nin kuzeyinden askerlerini çekmesi nedeniyle Türkiye'nin güney sınırları belirsizliğe teslim olmuştur. İç savaş sonucunda Esad rejimi, belirli bölgelerin kontrolünü tamamen kaybetmiş veya stratejik olarak terk etmiştir (Orhan, 2014, s. 33). Devlet-altı grupların ve etnik azınlıkların kontrolüne geçen Suriye topraklarında, Türkiye yeni aktörler ve sorunlarla karşı karşıya kalmıştır (Altundeğer ve Yılmaz, 2016, s. 292).

Suriye'deki durumun değişkenliği, Türkiye için temel problemlerden biri haline gelmiştir; çünkü Suriye, iç savaş şiddetlenince askerlerini kuzeyden çekmiş ve bu durum, PKK'nın Suriye kolu olan PYD'nin bu bölgelerde yerleşmesine zemin hazırlamıştır.⁶ Türkiye, PYD'nin

⁴ 5 Haziran 2017'de Bahreyn, Suudi Arabistan, Birleşik Arap Emirlikleri Katar'la diplomatik bağlarını kestikleri yönündeki ani açıklamada bulundu. Suudi yetkililer ülkenin Katar sınırını kapatıp hava ve deniz ablukasını uyguladı (Ulrichsen, 2020, s. 1).

⁵ 2004'te Başbakan Erdoğan'ın Aralık 2004'te Şam'a yaptığı tarihi ziyaret sırasında her iki tarafın da aralarında artık bir sınır sorunu olmadığını kabul etmeleriyle birlikte *de facto* bir çözüme doğru yönelmiştir (Fuller, 2008, s.177).

⁶ Suriye'deki Kürt grup ve partileri arasında bilhassa PYD'nin askerî güce ve savunmaya öncelik vermesi de onun aktörleşmesinde etkili olmuştur. Bilindiği gibi, Suriyeli Kürt grupları arasındaki ilk askerî teşkilatlanmaya PYD

varlığını ulusal güvenliğine stratejik bir tehdit olarak görmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'nin Irak ve Suriye'nin egemen devlet olma konumlarını görmezden gelerek, Irak'ın 30 km kadar iç kesimlerine askeri konuşlanmada bulunduğu iddia edilmiştir (İsmail, 2023). Aynı şekilde, ulusal bütünlüğüne tehdit olarak gördüğü PYD'nin bulunduğu Kuzey Suriye'ye askerî harekât düzenlemiştir. Ocak 2018'de, Türk Silahlı Kuvvetleri Suriye'deki ikinci askerî harekâtı olan Zeytin Dalı Harekâtı'nı kuzeybatıdaki Afrin bölgesini YPG'den temizlemek amacıyla gerçekleştirmiştir (Köstem, 2020, s. 8). Bu durum, Türk Dış Politikasının statükocu kalıpların dışına çıkarak realist bir dönüşüm geçirdiğini göstermektedir.

Suriye devletinin geleceği hala belirsizliğini korumaktadır. Suriye toprakları şu anda üçe bölünmüş durumdadır. Irak ve Türkiye sınırları büyük ölçüde PYD'nin kontrolü altındadır. İdlib vilayeti, Sünni muhalifler ve radikal cihatçıların elindedir. Suriye hükümeti ise Şam, Lazkiye, Hama, Humus ve Halep vilayetlerinde büyük oranda kontrolü elinde tutmaktadır. Buna karşın, Türkiye'nin asker konuşlandığı Afrin ve diğer bölgeler de bulunmaktadır.⁷ Bu parçalanmış ve çatışma ortamına hazır alan, Türkiye için sürekli bir tehdit oluşturmaktadır.

Suriye-Türkiye ilişkilerinin normalleşmesi için Suriye iki temel şart öne sürmektedir. İlk olarak, Türkiye'nin askerî harekât düzenlediği Suriye topraklarından hiçbir gerekçe öne sürmeden çekilmesini talep etmektedir. İkinci olarak ise, Türkiye'nin Suriyeli muhaliflere verdiği desteği kesmesini istemektedir. Buna karşılık, Türkiye ise PYD'nin kendi ulusal güvenliği için bir tehdit oluşturduğunu ve Türkiye'nin bulunduğu bölgelerde teröristlerle mücadele ettiğini savunmaktadır. Türkiye-Suriye ilişkileri, konjonktürel gelişmeler ve Ortadoğu'nun iç dinamiklerine bağlı olarak şekillenecektir.

Büyük Güçlerle Sorunlar: Türk-Rus-Amerikan İlişkileri

Suriye krizi, bölgesel aktörlerin yanı sıra büyük güçlerin de büyük oranda müdahil olduğu bir iç savaş olarak devam etmektedir. Fransa, İran, İsrail, Ürdün, Katar, Rusya, Suudi Arabistan, Türkiye, Birleşik Arap Emirlikleri, Birleşik Krallık ve ABD gibi ülkeler bu krize müdahil olmuştur. Ayrıca, Koalisyonla katılan düzinelerce diğer koalisyon üyesi de bulunmaktadır (Byman, 2018, s. 10). ABD ve Rusya, Ortadoğu'daki çıkarlarını korumak amacıyla Suriye iç savaşında yer almıştır. Bugün, ABD ve Rus askeri kuvvetlerinin hâkimiyet kurduğu alanlar söz konusudur. ABD, Suriye iç savaşı sırasında ortaya çıkan IŞİD ile mücadele amacıyla savaşa katılmış ve bu mücadeleyi sahada vekil güçlerle beraber sürdürmektedir. ABD ve Rusya'nın, Türkiye'nin ulusal güvenliğine tehdit oluşturan PYD ile iş birliği yapması da dikkat çekici bir husustur. Rusya ise, Esad'ın 2015'te yardım talep etmesi üzerine savaşa dahil olmuştur. Bu yardımla Esad, savaştan zarar gören ülke topraklarının kontrolünü 2015'te kabaca üçte bir oranından çoğunluk payına yükseltmiştir (Newton, 2017).

Rusya'nın geçmişte Batı'dan esinlenen müdahalelere yönelik eleştirileri, Suriye'ye yönelik politikasını açıklamaktadır (Allison, 2013, s. 796).⁸ Rusya, Suriye'deki tarihsel askeri varlığını ve Ortadoğu'daki çıkarlarını korumak için savaşa dahil olmuştur. Türk-Rus-Amerikan ilişkileri, PYD konusunda birçok açmazı içermektedir. Suriye'de, ABD ve Rus askerlerinin

götürmüştü. Nitekim PYD'ye bağlı olarak 12 Mart 2004 tarihinde "Halk Savunma Birlikleri" (YPG) oluşturulmuştu (İşyar, 2017, s. 45).

⁷ Türkiye 2016'da Fırat Kalkanı ile Fırat'ın batısında Cerablus, Çobanbey (El Rai) ve El Bab üçgenini kontrol altına almış; ama, Menbic, YPG'nin kontrolünde kalmıştı. Ankara, Amerikan yönetimiyle pazarlıklarda YPG'nin Menbic'ten uzaklaştırılması sözünü almıştı. YPG ise güvenliği Menbic Askeri Konseyi'ne bırakıp kentten çekildiğini açıklamıştı. Ankara bunun bir maskeleyimden ibaret olduğunu belirtmiştir. Diğer tarafta Rusya'nın desteğiyle Suriye ordusu, El Bab'ın altından geliştirdiği karşı hamleyle Fırat Kalkanı'nın güneye sarkmasını önlerken Menbic'in kırsal bölgelerine konuşlanmıştır (Taştekin, 2022).

⁸ Dışarıdan teşvik edilen rejim değişikliğinin gayri meşruluğuna dair bir anlatı görülmektedir. Bu, devletlerin Batılı başkentlerde oluşturulan siyasi meşruiyet standartlarına tabi tutulabileceği fikrini reddeden, bölgesel egemenlik ilkesine odaklanan bir anlatıdır (Allison, 2013, s. 796).

bulduğu alanlarda PYD hüküm sürmektedir. PYD'nin "Kuzey ve Doğu Suriye Özerk Yönetimi" olarak adlandırdığı bölge, Fırat Nehri, Türkiye-Suriye sınırı ve Suriye'nin Irak ile doğu sınırı arasındaki üçgeni kapsamaktadır (Hale, 2019, s. 30). ABD-PYD ve Rusya-PYD ilişkisi, Türkiye'nin Ortadoğu politikasını olumsuz etkilemektedir. Bilgehan Alagöz, Türk-Amerikan ilişkilerindeki sorunu şöyle açıklamaktadır: "Maalesef, ABD'nin YPG ile olan ilişkisi, Türkiye ile ABD arasındaki ilişkilerde bir engel oluşturuyor. Bir NATO müttefiki, diğer müttefiklerinin ulusal kaygılarına aykırı hareket etmemelidir. Türkiye'nin, ABD'nin Suriye politikasını ulusal güvenlik kaygısı olarak algılamasının temel nedeni budur" (Radio France International, 2024).

Türkiye, ABD'yi Kuzey Suriye'deki Kürt savaşçılara daha fazla silah sağlamakla suçlamakta ve Washington'un, Ankara'nın terörist grup olarak gördüğü gruba uçaklar dolusu silah teslim etmesini eleştirmektedir (Butler ve Dolan, 2016). Türkiye, ABD liderliğindeki IŞİD'e karşı koalisyonun bir parçası olmakla birlikte, Suriyeli Kürt YPG'yi ve onun siyasi kanadı PYD'yi, kendi topraklarında kırk yılı aşkın süredir isyan yürüten terör örgütünün bir uzantısı olarak görmektedir (Butler ve Dolan, 2016). ABD ise PYD'nin kontrolünde yarı özerk bir bölge kurmayı planlamaktadır. Bu plan, Suriye'nin bölünmesi anlamına gelmektedir. Türkiye ile ABD arasında PYD konusunda yaşanan temel sorunlardan biri, PYD'nin Türkiye sınırlarından uzaklaştırılmamasıdır. 2019 yazında Türk hükümeti, Türkiye'nin güney sınırı boyunca Fırat'tan Irak sınırına kadar uzanan yaklaşık 30 kilometre derinliğinde bir "güvenli bölge" oluşturulması için baskı yapmıştır (Hale, 2019, s. 33).

Ekim 2019'da ABD Başkanı Trump'ın Türk Cumhurbaşkanı Erdoğan ile yaptığı görüşmenin ardından ABD Özel Kuvvetlerine geri çekilme emri verilmiş ve Türk ordusu, kuzeydoğu Suriye'de, Suriye Demokratik Güçleri (SDG) kontrolündeki bazı bölgelere askerî harekât düzenlemiştir (Zanotti ve Thomas, 2019, s. 3-4). Türkiye kara harekâtına başlamadan önceki aylarda ABD-Türkiye ortak kara devriyeleri sınır bölgesini izlemiş ve bazı YPG tahkimatları kaldırılmıştı. Ancak, Türk yöneticiler, ABD'yi YPG'nin sınır bölgesinden çıkarılmasını sağlamak için yeterli çabayı göstermediği için defalarca eleştirmiştir (Zanotti ve Thomas, 2019, ss. 3-4). Türkiye'nin Barış Pınarı Harekâtı (BPH) olarak adlandırdığı operasyonun amaçları şu şekilde özetlenmiştir (Zanotti ve Thomas, 2019, s. 4): Teröristleri (hem YPG hem de IŞİD) hedef almak ve Türkiye'deki yaklaşık 3,6 milyon Suriyelinin bir kısmının olası geri dönüşü için bir "güvenli bölge" oluşturmak.

Erdoğan, uluslararası çekişmelerden, Körfez monarşilerinden ve iç baskılardan gelen tüm farklı ihtiyaçları karşılama isteği doğrultusunda, Moskova'nın Türkiye-Rusya-Suriye zirvelerine İran'ın da gözlemci olarak katılması yönündeki teklifini kabul etmiştir (De Ponte, 2023, s. 15). Astana Zirveleri, Türkiye'nin mültecilerin geri dönüş sürecini teyit etmek amacıyla Türkiye sınırları etrafında 30 km genişliğinde bir tampon bölge inşa etme planı ile Esad'ın Kürt güçleriyle ilişkileri koparmasının imkânsızlığı arasında bir denge bulmayı amaçlamıştır (De Ponte, 2023, s. 15).

Türkiye, Suriye bağlamında Rusya ile de sorun yaşamaktadır çünkü Rusya da ABD gibi PYD'nin bulunduğu bölgeleri korumaktadır. 2019'da Türkiye ve Rusya, Türkiye'nin BPH sırasında işgal ettiği alanlar üzerindeki kontrolünü güçlendiren ve YPG güçlerinin 30 km derinlikteki bölgelerden daha fazla çekilmesini öngören bir mutabakat zaptı üzerinde anlaşmaya varmışlardır. Türkiye ile Rusya'nın üzerinde anlaştığı mutabakat zaptı şu şartları içermektedir: Fırat Nehri'nin doğusunda kalan Türkiye-Suriye sınır bölgelerinde; Rusya, sınırın 10 km derinine uzanan bölgeyi denetleyecek, Türkiye-Rusya ortak devriyeleri ile bu bölgeler üzerinde Rus ve Suriye hükümetlerinin kontrolü sağlanacaktır (Zanotti ve Thomas, 2019, s. 5). ABD ve Rusya arasında Suriye'nin hâkimiyet bölgelerine ayrıldığı ve Suriye'nin paylaşımı ve kontrolüne dair bir çatışmazlık anlaşmasının olduğunu belirtmek gerekir. Washington ile Moskova arasında, Rusların Fırat'ın batısında kalmaları ve Amerikalıların Menbiç ve

Rakka'nın ötesinde kalmalarını içeren bir çatışmazlık anlaşması imzalanmıştır (BBC News, 2016).

Suriye iç savaşı, Türk-Rus ilişkilerinin iç içe geçmesine neden olmuştur. 2015'ten bu yana Türkiye'nin Suriye politikası, İran'la birlikte Suriye'de baskın dış aktör olan Rusya ile olan ilişkilerini derinden etkilemiştir (Hale, 2019, s. 30). Dolayısıyla, Kürt güçlerinin genişlemesine karşı koymak ve bölgesel nüfuzunu artırmak şeklindeki çifte amacı takip eden Türkiye, Suriye savaşının başlangıcından bu yana iki kamp arasında gidip gelmiştir: bir tarafta Esad rejimini destekleyen İran ve Rusya, diğer tarafta ABD ve Avrupalılar. Diğer yanda hükümet karşıtı güçlere daha yakın olan devletler ve Sünni Körfez Arap devletleri bulunmaktadır (De Ponte, 2023, s. 15).

Çatışan Çıkarlar: Türkiye-İran

Arap Baharı, Türkiye ve İran'ın bölgesel rekabete girmesine neden olmuştur. İran, Şii nüfusun olduğu ülkelerde hegemonya kurmak istemiştir. Bu ülkeler arasında Irak, Suriye, Bahreyn ve Lübnan bulunmaktadır. İran, bu dört ülkeyi kendi nüfuzunu yayabileceği alanlar olarak görmektedir. Türkiye-İran ilişkileri; Irak ve Suriye'nin bütünlüğü, Kürtler, terörizm ve ekonomi gibi anahtar konular üzerinden şekillenmektedir. Arap Baharı, Irak ve Suriye'deki durumu daha da kaotik bir hale getirmiştir. İran'ın nüfuzu altına giren Irak ve Suriye, Türkiye'nin Ortadoğu'ya açılan kapılarıdır. Türkiye ve İran hem güç alanlarını korumak hem de ülkelerinin güvenliğini sağlamak için kendi aralarında çatışma ve iş birliği sorunsalını yaşamaktadır. Çatışma yaşadıkları alanlar Suriye ve Irak iken, iş birliği alanı her iki devlet için Kürt sorunudur. Arap Baharının Suriye'de iç savaşa dönüşmesi ve Irak'ta zaten var olan kaosun yanı sıra her iki ülkede de artan İran nüfuzu, Türkiye'yi bölgede yeni politikalar izlemeye zorlamıştır. Bölgesel düzeyde, İran, Esad'ın ve onun Şii İslam'a uyumlu ağırlıklı Alevi devlet yapısının en kararlı destekçisi olmuştur. Türkiye'nin Suriye politikasının ise bölgedeki İran nüfuzunu zayıflatmayı ve Arap dünyasına karadan kapısını açık tutmayı hedeflediği belirtilmiştir (Doğan, 2022, s. 163). Irak'taki Şii hükümet üzerindeki İran nüfuzuna karşı, Türkiye Sünni Arap ve Kürtlerle bağlarını güçlendirerek sahayı tamamen İran'a bırakmak istememektedir (Doğan, 2022, s. 163). Suriye, İran'ın sınırları ötesine ideolojisini aktarma ve bu ülkelerdeki Şii topluluklarla bağını devam ettirme açısından hayati önem taşımaktadır. Suriye iç savaşı, Türkiye-İran ilişkilerini yakın geçmişte pek görülmemiş derecede zor bir sürece sokmuştur. 2011 yılında Suriye'de iç savaşın başlaması, Türkiye-İran ilişkilerinde gerilime neden olmuştur. Türkiye, Suriye'de Esad karşıtı bir pozisyon alırken, İran bölgesel politikalarını bu ülkedeki statükonun korunması üzerine inşa etmiştir (Afacan, 2018, ss. 4-5). İran, PYD-YPG yapısını terör örgütü olarak görmediği gibi, Türkiye'nin bunlardan uğradığı zararı, Türkiye'nin Suriye'de neden olduğunu iddia ettiği istikrarsızlaştırıcı role bağlamaktadır (Afacan, 2018, s. 10).

Suriye krizi bağlamında Irak da ön plana çıkmaktadır. Irak'taki Şii nüfus varlığı, İran için önemli bir husustur. Irak, İran-Suriye-Lübnan eksenini oluşturmaktadır ve bu ülkelerdeki Şii nüfus, ittifakın ana hattını oluşturmaktadır. Kısa bir süre için olsa da Türkiye'nin de yer aldığı, Lübnan, Irak, İran ve Suriye'nin içinde yer aldığı Şii ittifakın etkisini dengelemeye yönelik bir karşı blok oluşmuştur (Özşahin, 2019, s. 21). Irak'ın bütünlüğü hem Türkiye hem de İran için önemlidir. Türkiye ile İran, son dönemde Katar krizi ve Irak Bölgesel Kürt Yönetimi'nin 25 Eylül 2017 tarihli bağımsızlık referandumu karşısında ortak tavır sergilemiştir. Irak Bölgesel Kürt Yönetimi'nin referandum kararı sonrası Türkiye, Irak'ta İran'a karşı bir alan kaybı yaşamıştır. Haşdi Şabi'nin Irak'taki rolü konusundaki eleştirilerini azaltan Türkiye, İran'ın sık sık tekrarladığı ve İran-İrak-Lübnan Hizbullah'ı ile Suriye'den oluşan "Direniş Hattı" konusunda İran'ı daha az tedirgin etmeye başlamıştır (Afacan, 2018, s. 6). Suriye ise jeopolitik önemi ve Sünni nüfusu nedeniyle önemli bir konumda yer almaktadır. Irak ve Suriye'nin geleceği belirsizliğini korumaktadır. Türkiye ve İran, bütüncül bir Suriye ve Irak'ın varlığı

konusunda hemfikirdir. Ancak, diğer konularda, özellikle hâkimiyet ve nüfuz kurma konusunda rekabet söz konusudur.

SONUÇ

Bu çalışma, Soğuk Savaş'ın sona ermesinden sonra Türkiye-Ortadoğu ilişkilerinde yaşanan değişim ve dönüşümü ele almaktadır. Türkiye'nin Ortadoğu politikası, tarihsel olarak Batı ile kurduğu ittifak ilişkileri doğrultusunda şekillenmiştir. Bu bağlamda Türkiye, hem kendi çıkarlarını hem de Batılı müttefiklerinin çıkarlarını korumayı amaçlamıştır.

Soğuk Savaş sonrası dönemde, Türkiye'nin Ortadoğu politikasında güvenlik faktörü ön plana çıkmıştır. Irak'ın Kuveyt'i işgali ve sonrasında yaşanan gelişmeler, bölgede yeni güvenlik sorunlarını beraberinde getirmiştir. Özellikle PKK'nın artan faaliyetleri, Türkiye'yi bölge ülkeleriyle güvenlik anlaşmaları yapmaya yöneltmiştir.

11 Eylül 2001 saldırıları sonrasında, Türkiye'nin Ortadoğu politikasında önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönemde Türkiye, bölgeye yönelik çok boyutlu ve çok yönlü bir politika izlemeye başlamıştır. Güvenlik konularının yanı sıra ekonomi, kültür, sanat ve eğitim alanlarında da iş birliği anlaşmaları yapılmıştır. Türkiye'nin amacı, Ortadoğu'da etki alanını genişletmek ve bölgede dengeleyici bir rol oynamak olmuştur.

Arap Baharı süreci, Türkiye'nin Ortadoğu politikasında yeni zorluklara yol açmıştır. Özellikle Suriye iç savaşına yoğun müdahalesi, Türkiye'nin bölge ülkeleriyle ilişkilerinde gerginliklere neden olmuştur. Bu süreçte Türkiye, bölgeden belirli ölçüde dışlanmış ve güney sınırlarında yeni güvenlik sorunlarıyla karşı karşıya kalmıştır.

Günümüzde Türkiye, Ortadoğu politikasını yeniden şekillendirmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda, ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi ve PKK/PYD ile mücadele ön plana çıkmaktadır. Ayrıca, Türkiye'nin Irak ve Suriye'ye yönelik bütüncül bir politika izleme çabası devam etmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'nin Ortadoğu politikası, değişen bölgesel ve küresel dinamikler çerçevesinde sürekli bir evrim geçirmektedir. Gelecekte de Türkiye'nin, bölgedeki çıkarlarını korurken aynı zamanda bölgesel istikrara katkı sağlama çabası içinde olacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afacan, S. (2018). Türkiye–İran İlişkilerini Yeniden Düşünmek. *İlke Politika Notu*, (2), 1-11.
- Allison, R. (2013). Russia and Syria: explaining alignment with a regime in crisis. *International Affairs*, 89(4), 795-823.
- Altundeğer, N. ve Yılmaz, M. E. (2016). İç Savaştan Bölgesel İstikrarsızlığa: Suriye Krizinin Türkiye'ye Faturası. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 289-301.
- Aras, B. (2014). Arap Baharı Sonrası Jeopolitik, İŞİD ve Türkiye. *Ortadoğu Analiz*, 6(65), 10-13.
- Aydın, M. (2004). *Turkish Foreign Policy: Framework and Analysis*. Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- BBC News. (2016). Syrian conflict: US and Russia agree peace moves (2016 Kasım 10). *BBC News*. <http://www.bbc.com/news/world-middle-east-37324872>
- Bilensoy, İ. (2018). Comparing Anti-Terrorism Policies of Bush and Obama Administrations. *Lectio Socialis*, 2(1), 50-73.
- Bloomberg HT. (2011). Erdoğan: Laikliğin Din Karşıtlığı Olmadığını Anlattım. *Bloomberg HT*. <https://www.bloomberght.com/haberler/haber/974065-erdogan-laikligin-din-karsitligi-olmadigini-anlattim>
- Butler, D. ve Dolan, D. (2016). Turkey's Erdogan says U.S. sent weapons to Kurdish fighters in Syria. *Reuters*. <https://www.reuters.com/article/idUSKCN11T0G4/>
- Byman, D. (2018). Approximating War. *The National Interest*, (157), 10-19.

- De Ponte, S. (2023). *Turkish Centrality in The Mediterranean Historical Debates, Regional Influence Geopolitical Implications*. CeSPI.
- Demiryol, T. ve Pekşen, H. D. (2018). Enerji ve Güvenlik Ekseninde Türkiye-İrak İlişkileri (1990-2018). *Türkiye Ortadoğu Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 127-158.
- Doğan, B. (2022). Türkiye ve İran'ın Arap Baharı Dönemi Dış Politikası ve Arap Basınına Yansımaları, 2011-2015. *Türkiye Ortadoğu Çalışmaları Dergisi*, 9(1).
- Durmaz, F. ve Gül, M. (2022). Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Türkiye'nin Ortadoğu Politikası (1991-2011): Güvenlik Merkezli Yaklaşımdan İşbirliğine. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 395-428.
- Erhan, Ç. ve Kürkcüoğlu Ö. (2001). Ortadoğu'yla İlişkiler. İçinde Oran B. (Edt.), *Türk Dış Politikası, Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular Belgeler Yorumlar, Cilt II*, (ss. 551- 581). İletişim Yayınları.
- Eskioğlu, R. (2019). Arap Baharına Kadar Türkiye-Suriye İlişkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 70-80.
- Fuller, G. E. (2008). *Yeni Türkiye Cumhuriyeti: Müslüman Dünyada Kilit Bir Aktör Olarak Türkiye*. Timaş Yayınları.
- Gözen, R. (2011). Türkiye ve Arap Baharı: Değişimi Açıklamak ve Anlamak. *Adam Akademi*, 2, 1-25.
- Gürbüz, C. (2024). 1 Mart Tezkeresinin Ortadoğu ve ABD İlişkilerine Yansıması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(89), 131-143.
- Hale, W. (2009). Turkey and the Middle East in the New Era. *Insight Turkey*, 11(3), 143-159.
- Hale, W. (2019). Turkey, the US, Russia, and the Syrian Civil War. *Insight Turkey*, 21(4), 25-40.
- İsmail, A. (2023). Insight: Turkey's push into Iraq risks deeper conflict. *Reuters*. <https://www.reuters.com/world/middle-east/turkeys-push-into-iraq-risks-deeper-conflict-2023-01-31/>
- İşyar, Ö. G. (2017). Suriye İç Savaşı'nda PYD'nin Aktörleşmesinin Başlıca Nedenleri. *Bilge Strateji*, 9(16), 33-67.
- Kadioğlu, İ. A. (2020). Suriye İç Savaşı ve Türkiye: Çatışma, Güvenlik ve Sığınma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(29), 2179-2213.
- Konuralp, E. (2013). *Ecevit ve Milliyetçilik*. Togan Yayıncılık.
- Köstem, S. (2021). Russian-Turkish Cooperation in Syria: Geopolitical Alignment with Limits. *Cambridge Review of International Affairs*, 34(6), 795-817.
- Kökçam, S. (2018). Ak Parti dönemi Türkiye-Suriye ilişkileri. *Kesit Akademi Dergisi*, (15), 291-309.
- Kurubaş, E. (2014). Arap Baharında Türk Dış Politikası ve Türkiye'nin Orta Doğu'daki Konumuna Etkisi. *Uluslararası*, (1), 464-479.
- Kutlay, M. (2011). Economy as the 'practical hand' of 'new Turkish foreign policy': a political economy explanation. *Insight Turkey*, 13(1), 67-88.
- Newton, C. (2017). Saudi-Iran proxy wars: In pursuit of regional hegemony. *Al Jazeera*. <https://www.aljazeera.com/news/2017/11/14/saudi-iran-proxy-wars-in-pursuit-of-regional-hegemony> h
- Noi, A. Ü. (2012). The Arab Spring, Its Effects On The Kurds, And The Approaches Of Turkey, Iran, Syria, And Iraq On The Kurdish Issue. *Middle East Review of International Affairs*, 16(2), 15-29.
- Orhan, M. (2014). Transborder Violence: the PKK in Turkey, Syria and Iraq. *Dynamics of Asymmetric Conflict*, 7(1), 30-48.
- Ortay, H. (2022). Türkiye'de Refahiyol Hükümetinin Dış Politikası. *Strategic Public Management Journal*, 8(15), 72-83.
- Önal, T. ve Özdağ, A. (2016). Körfez Savaşı ve Türk Dış Politikasına Etkileri, *Electronic Turkish Studies*, 11(16), 53-70.
- Örnek, C. (2022). *Türkiye'nin Soğuk Savaş Düşünce Hayatı: Antikomünizm ve Amerikan Etkisi*. Yordam Kitap.
- Özgür, B. (2020). Türk Siyasal Hayatında Ortadoğu: Dış Politika, Kimlik ve Temsil. *Akademik Hassasiyetler*, 7(13), 47-77.
- Özkan, F. (2022). Soğuk Savaş Döneminde Türk Dış Politikasının Kimliği: İdeolojinin Sonu mu? *Gazi Akademik Bakış*, 16(31), 235-256.

- Özşahin, M. C. (2019). Arap Baharı Sonrası Ortadoğu'da Çatışmanın Dinamikleri. İçinde Özşahin ve Battır (der), *Arap Baharı sonrası Ortadoğu: Bölgesel dönüşüm ve reaksiyonlar* (ss.17-28). Hiperyayın.
- Phillips, C. (2012). *Into the quagmire: Turkey's frustrated Syria policy* (Vol. 9, No. 6). Chatham House. https://www.chathamhouse.org/sites/default/files/public/Research/Middle%20East/1212bp_phillips.pdf
- Radio France International. (2024). As Turkey bombards Kurdish forces in Syria, is the US preparing to pull out? *Radio France International*. <https://www.rfi.fr/en/podcasts/international-report/20240210-as-turkey-bombards-kurdish-forces-in-syria-is-the-us-preparing-to-pull-out>
- Rossiter, A. ve Cannon, B. J. (2019). Reexamining the “Base”. *Insight Turkey*, 21(1), 167-188.
- Sander, O. (2006). Türkiye'nin Batı Bağlantısı I ABD ve Türkiye. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 34(01).
- Shakor, R. (2020). Ethnicity-Based Political Instability in Iraq After 2003. *Lectio Socialis*, 4(2), 113-124.
- Sinkaya, B. (2011). Geçmişten Günümüze Türkiye'nin Ortadoğu Politikası ve Batı Etkisi. *Adam Academy Journal of Social Sciences*, 1(1), 79-100.
- Stewart, D. J. (2005). The greater Middle East and Reform in the Bush Administration's İdeological İmagination. *Geographical Review*, 95(3), 400-424.
- Şahin, M. (2010). Türkiye'nin Orta Doğu Politikası: Süreklilik ve Değişim. *Akademik Orta Doğu*, 4(2), 9-21.
- Taştekin F. (2022). Türkiye Suriye'de yeni operasyonla ne hedefliyor, Türk ordusunu 'güvenli bölgede' ne bekliyor? *BBC News*. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-61575173>,
- Telci, İ. N. (2013). Mısır 2013. *Middle East Yearbook/Ortadoğu Yıllığı*. Sakarya University Institute of Social Sciences.
- Ulrichsen, K. C. (2020). *Qatar and the Gulf Crisis*. Oxford University Press.
- Uzer, U. (2011). Türkiye-İsrail ilişkilerinde bunalım. *Ortadoğu etütleri*, 2(2), 137-168.
- Uysal, G. (2020). Türkiye'nin AKP Dönemi Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da İzlediği Alt-empyralist Dış Politika. *Praksis*, (51), 141-158.
- Yeşilbursa, B. K. (1999). Soğuk Savaş Dönemi Türk Dış Politikası (1945-1991). *Ata Dergisi*, 8, 31-37.
- Yeşilyurt, N. (2020). 2011 Sonrasında Türkiye-Mısır İlişkilerinde Yaşanan Ani Yükseliş ve Sert Düşüşü Anlamak. *Siyasal: Journal of Political Sciences*, 29(2), 337-365.
- Yetim, M. ve Kalaycı, R. (2011). Türkiye İnan İlişkileri: “Sıfır Sorun Mu”, Nükleer Sorun Mu? *Akademik Orta Doğu*, 5(2), 86-108.
- Zanotti, J. ve Thomas, C. (2019). Turkey: Background, US Relations, and Sanctions in Brief. *Congressional Research Service*.

