

# Sosyolojik Düşün

Yıl/Year: 2024 (Temmuz/July)

Cilt/Volume: 9- Sayı/Issue: 2

E-ISSN: 2587-2699

## İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Bekir KOCADAŞ

## Editörler / Editors

Prof. Dr. Bekir KOCADAŞ

Doç. Dr. Cem Koray OLGUN

Doç. Dr. Emre ÖZTÜRK

## Editör Yardımcıları / Co-Editors

Dr. Hülya BİÇER OLGUN

## Alan Editörleri / Section Editors

Prof. Dr. Recep ÖZMAN

Prof. Dr. Yaşar KAYA

Prof. Dr. Metin KILIÇ

Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ

Doç. Dr. Samet ZENGİNOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Aygül ÖZTÜRK

Dr. Öğr. Üyesi Başak DANACI POLAT

## Dil Editörleri / Language Editors

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Cihan BULUNDU (Türkçe)

Öğr. Gör. Hakkı ŞİMŞEK (İngilizce)

## Yayın Kurulu / Editorial Board

(Alfabetik Sırayla / In Alphabetical Order)

Prof. Dr. Jean Vasile ANDREI-Petroleum Gas University of Ploiesti Romania

Prof. Dr. Yaşar KAYA- İnönü Üniversitesi

Prof. Dr. Metin KILIÇ-Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. Bekir KOCADAŞ-Adıyaman Üniversitesi

Prof. Dr. Recep ÖZMAN-İnönü Üniversitesi

Doç. Dr. Asim Memmedov-Azerbaycan Mingeçevir Devlet Üniversitesi

Doç. Dr. Cem Koray OLGUN-Adıyaman Üniversitesi

Doç. Dr. Emre ÖZTÜRK-İzmir Bakırçay Üniversitesi

Doç. Dr. Ferhat ARIK-Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi

Doç. Dr. Hıdır ÖNÜR-Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Doç. Dr. Sefa Salih AYDEMİR-Adıyaman Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet ÇAKIR-Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Doç. Dr. Muzaffer Çağlar KURTDAAŞ-Adıyaman Üniversitesi

Doç. Dr. Levent TAŞ-Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şevket Ercan KIZILAY-Düzce Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Cihad ÖZSÖZ-Süleyman Demirel Üniversitesi  
Dr. Öğr. Üyesi Hulusi YILMAZ-Nevşehir Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board

(Alfabetik Sırayla / In Alphabetical Order)

Prof. Dr. Abdullah KORKMAZ-İnönü Üniversitesi  
Prof. Dr. İlkey ŞAHİN-Erciyes Üniversitesi  
Prof. Dr. Gürcan Şevket AVCIOĞLU-Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Kasım KARAMAN-Erciyes Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa TALAS-Ömer Halisdemir Üniversitesi  
Prof. Dr. Nevin GÜNGÖR ERGAN-Hacettepe Üniversitesi  
Prof. Dr. Orhan YAZICI-İnönü Üniversitesi  
Prof. Dr. Yaşar ERJEM-Mersin Üniversitesi  
Prof. Dr. Taner TATAR-Yalova Üniversitesi  
Doç. Dr. Beyzade Nadir ÇETİN-Fırat Üniversitesi  
Doç. Dr. Burak TELLİ-Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi  
Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ-İnönü Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet GÜNGÖR-Mersin Üniversitesi

Sosyolojik Düşün bağımsız, uluslararası ve hakemli ve bir e-dergidir.  
Yılda üç kez, Mart, Temmuz ve Kasım aylarında yayımlanır.

Sosyolojik Düşün is an independent, national and peer-reviewed e-journal.  
It is published three times a year in March, July and November.

BU SAYININ HAKEM KURULU / REVIEWERS OF CURRENT ISSUE

(Alfabetik Sırayla / In Alphabetical Order)

Doç. Dr. Muhammet FIRAT- Fırat Üniversitesi

Doç. Dr. Nebiye KONUK KANDEMİR- Dokuz Eylül Üniversitesi

Doç. Dr. Hıdır ÖNÜR-Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Doç. Dr. Mustafa SOLMAZ-İnönü Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Arzu BOZDAĞ TULUM- Malatya Turgut Özal Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba GÜCENMEZ- Adıyaman Üniversitesi

İletişim / Contact

sosyolojikdusun@gmail.com

Teknik Destek / Technical Support

Doç. Dr. Emre Öztürk, [ozemreozturk@gmail.com](mailto:ozemreozturk@gmail.com)

## İÇİNDEKİLER / CONTENTS

<i>İlteriş YILDIM</i> <i>'Merdiven Tekmeleme' Metaforu Bağlamında Türkiye'de Kalkınma</i> <i>Tartışmalarına İlişkin Bir Değerlendirme</i> <i>An Evaluation of Development Debates in Turkey in The Context of the</i> <i>'Kicking Away the Ladder' Metaphor</i>	138-165
<i>M. Çağlar KURTDAŞ</i> <i>Sağlıkta Değişen Paradigma, Karşıtıktan İşbirliğine Modern Tıp – Geleneksel Tıp İlişkisi</i> <i>Changing Paradigm in Health, Modern Medicine- Traditional Medicine</i> <i>Relationship From Opposition to Cooperation</i>	166-188
<i>Ezgi KULOĞLU, Ayşe TEMEL EĞİNLİ</i> <i>Uzaktan Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi</i> <i>The Effects of Remote Working System on Employee Motivation</i>	189-224

Dergide yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına aittir.  
All responsibilities of the articles published belong to the authors.

## 'MERDİVEN TEKMELEME' METAFORU BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE KALKINMA TARTIŞMALARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

İlteriş YILDIRIM\*

Öz

Modern toplumsal dönüşümün başat kurumlarından biri olan ekonomi kurumu, Batı Avrupa toplumlarındaki dönüşümler açısından merkezi bir öneme sahip olmuştur. Bütün dünyayı sarmalamaya başlayan modern ekonomiyle birlikte gelişme ve kalkınma fikri de yaygınlaşmıştır. Özellikle modern gelişmeleri geriden takip eden Batı dışı dünya için hummalı ve panik halde bir kalkınma ödevi ortaya çıkmıştır. Ancak Batı dışı toplumlarda kalkınmanın imkânı sorunu, sosyal bilimler ve sosyolojideki girift tartışmalara neden olmuştur. Özellikle Batılı akademik çevrelerin ortaya koyduğu kuramsal çözümlerinin ne kadar gerçekçi ve iyi niyetli olduğu konusunda giderek artan bir sorgulama kendini göstermektedir. Bu sorgulamaların bir örneği de Ha Joon Chang'ın kalkınmaya yönelik çözümleridir. Chang, Friedrich List'ten ilhamla merdiven tekmeleme metaforlaştırmasını kullanmak suretiyle, Batının kalkınma konusunda Batı dışı toplumları yanlış yönlendirdiğini öne sürmektedir. Bu çalışma, Chang'ın ortaya koyduğu formülasyondan hareketle, kalkınma ödevini sömürgecilik süreçlerinin dışında kendi iradesiyle ortaya koyan belki de tek ülke olan Türkiye'nin, Cumhuriyet'in başlangıç dönemlerinde doğru bir reçete uygulamasına rağmen ilerleyen süreçte Batı'nın önerdiği reçetelere boyun eğdiği yönünde bir değerlendirmeyi ortaya koymaktadır.



**Anahtar Kelimeler:** Kalkınma, Batılı Reçeteler, Merdiven Tekmeleme, Türkiye'de Kalkınma.

## AN EVALUATION OF DEVELOPMENT DEBATES IN TURKEY IN THE CONTEXT OF THE 'KICKING AWAY THE LADDER' METAPHOR

### *Abstract*

*The institution of the economy, one of the dominant institutions of modern social transformation, has been of central importance for the transformations in Western European societies. The idea of development and progress became widespread with the modern economy that began to envelop the whole world. A frantic and panicked development task has emerged, especially for the non-Western world, which lagged behind modern developments. However, the question of the possibility of development in non-Western societies has caused intricate debates in social sciences and sociology. In particular, there is a growing question of how realistic and well-intentioned the theoretical analyses put forward by Western academic circles are. One example of such questioning is Ha Joon Chang's analysis of development. Using the metaphor of 'kicking away the ladder' inspired by Friedrich List, Chang argues that the West has misled non-Western societies regarding development. Based on the formulation put forward by Chang, this study presents an assessment that Turkey, perhaps the only country that put forward the task of development out of its own will outside the colonial processes, succumbed to the prescriptions proposed by the West in the following process, although it applied a correct prescription in the early periods of the Republic.*

**Keywords:** Development, Western Prescriptions, Kicking Away The Ladder, Development in Türkiye.

## 1. GİRİŞ

Modern toplumun ortaya çıkışı, birçok dönüşümün yanında, üretimin ihtiyaca yönelik geleneksel formundan pazara yönelik modern formuna dönüşmesiyle karakterizedir. Çok boyutlu dönüşümler, nüfusun geçmişe kıyasla oldukça büyüdüğü, topluluk temelli yaşamdan ulus temelli toplum yaşamına geçildiği ve

bu sistematikğin bütün dünya ölçeğinde genişlediği bir dünya durumunu ortaya çıkarmıştır. Geline nokta, farklılaşmış statü ve rollere rağmen neredeyse bütün ülkelerin ve toplumların bir parçası olduğu bütünleşmiş bir dünya profili ortaya çıkmıştır. Bu dünya profili, bazı ülkelerin aktör olduğu, gelişmiş olduğu, yönlendirdiği, yönettiği, sömürdüğü, buna karşın daha fazla ülkenin edilgen olduğu, az gelişmeyle karakterize edildiği, yönlendirildiği, yönetildiği, sömürüldüğü bir duruma işaret etmektedir.

Bu sistematik içinde kalkınma olgusu, adeta bir rekabet durumuna dönüşmüştür. Bütün ülkeler kalkınma hedeflerine ulaşmayı öncelikli görevi olarak görmeye başlamışlardır. Elbette ki bu durum, ekonominin maddi yaşam koşullarına adapte olmayı, doğaya egemen olmayı ve hatta başka topluluklarla da etkileşimlerinde kendilerini koruyabilmelerini de içeren düzen anlamıyla da uyum içindedir. Bugün, her ne kadar kalkınma tartışmalarının başlangıçta olduğu gibi ekonomik hedeflere sıkıştırılması eleştiriliyor olsa da, ekonomik gelişmeden soyutlanmış bir toplumsal kalkınmanın da söz konusu olamayacağı da açık ve nettir.

Kalkınma konusunun en önemli bağlamlarından birisi, modernitenin inşa edildiği Batılı toplumların dışındaki ülkelerin ve toplumların nasıl kalkınacağı konusudur. Özellikle Batımerkezci veya Avrupamerkezci akademik çevrelerin Batının egemenlik koşullarını da korumak için, manipülatif tarihi, iktisadi ve sosyolojik çözümler yapıyor olması da söz konusu tartışmaların bir başka boyutunu oluşturmaktadır.

Bu anlamda Chang (2016), Friedrich List'ten (2014) ilhamla, belirtilen manipülatif etkiler bağlamında Batının kendi kalkınma sürecini, kendi dışındaki dünyaya yanlış aksettirdiği yönünde –adeta merdiven tekmeleyerek aşağıdan gelenleri çaresiz bırakıncasına- bir iddiayla ortaya çıkmaktadır. Bugün ekonomik olarak gelişmek isteyen ülkelere, kendi tarihsel gerçekliklerini de temsil

etmeyen reçeteler önermek suretiyle Batı, az gelişmiş ülkelerin bir açmaza, çıkmaza girmelerinde pay sahibi olmaktadır.

Türkiye, Osmanlının son dönemlerinden itibaren bir gelişme ve yenileşme gündemine sahip olmuş bir ülke olarak, kalkınma meselesini de belirli sorunlarla tecrübe eden bir ülke konumundadır. Kurtuluş savaşında emperyalizme boyun eğmemesiyle kendinin de içinde yer aldığı Batı dışı ülkelerden ayrılan Türkiye, Cumhuriyet ile birlikte zorlu şartlara rağmen ve kendi tercih ve iradesiyle bir kalkınma hamlesi başlatmıştır.

Bu çalışma, Cumhuriyet'in erken dönemlerinde uygulanmaya çalışılan milli ekonomi ve kalkınma politikalarına rağmen süreç içinde bahsi geçen yanlış yönlendirmeli dünya konjonktürüyle etkileşim içinde, Türkiye'nin kalkınma rotasından ayrıldığı ve problemlili bir toplumsal süreç inşa ettiği tezi üzerinde durmaktadır.

Çalışmada Türk toplumunun değişim ve modernite temelindeki kalkınma problemini aydınlatmak amacıyla tarihsel ve sosyolojik temeldeki verilerin kuramsal bir çerçevede yorumlanması ve niteliksel bir değerlendirmeye ulaşmak amaçlanmaktadır.

## **2. KALKINMA ÇÖZÜMLEMELERİNDE MERDİVEN TEKMELEME MESELESİ**

Daha önce de ifade edildiği gibi, kalkınma modern dünyanın en temel problem alanlarından biridir. Özellikle modern gelişmelerin gerisinde kalmış toplumlar açısından bakıldığında, kalkınma çok önemli bir ulusal, toplumsal, ülkesel bir hedef olarak belirir. Ereş (2021:3), genel hatlarıyla kalkınma kavramını, herkes için daha iyi bir yaşam, karmaşık ve düzensiz bir dünyada, yaşam için yeterli beslenme, güvenli bir yaşam, sağlıklı bir ev ve çevre, onur ve saygı duyulma gibi



temel ihtiyaçların karşılanması olarak tanımlamakta, ayrıca temel ihtiyaçların karşılanmasının ötesinde kalkınmanın farklı toplumların maddi ve kültürel yaklaşımlarındaki farklılıklara göre de çeşitleneceğini dile getirmektedir.

Erkal (1992:103), büyüme ve gelişme ile modern toplumun temellerini atan Batı bloku toplumlarında, başarılar yanında başarıları sınırlandıran toplumsal faktörlerin de ortaya çıktığını belirtmekte, bu olumsuz faktörler nedeniyle oluşan kaosu toplumsal bütünlüğü sarsmaması için ekonomi politikalarının sosyal ve kültürel politikalarla desteklenmesi gerektiğini dile getirmektedir.

Çağdaş kalkınma yazınına bakıldığında, kalkınmanın sadece ekonomik bir mesele olmadığı yönünde oldukça haklı bir vurguyla karşılaşıldığı bir gerçektir. Ama bir vurgu yapılarak meselenin daha da billurlaştırılması gerekir ki, o da kalkınmanın ekonomisiz de olamayacağı gerçeğidir. İnsanın doğal şartlara ve hem insani hem de insani olmayan çevre şartlarına uyumu anlamına gelen, doğanın zorluklarına üstün gelme anlamını taşıyan ekonomi elbette ki gelişmenin önemli bir bağlamını oluşturmaktadır. Ancak bu niceliksel ekonomik hedeflerin üstünkörü gözetildiği bir bakış açısıyla değil, toplumun topyekûn ve çok boyutlu biçimde sözü edilen nicelikler arkasındaki niteliksel başarıları ortaya koyduğu bir durumu gözetmekle mümkün olan bir süreç olduğu bilinmelidir.

Bütün bu net gerçeklik dışında, herhangi bir toplumun arzu edilen toplumsal düzeni ve iyi yaşamı tesis edebilmesi için, üretim, tüketim, işbölümü, kıymet, endüstri vb. çok bileşenli ekonomik kurumu toplumsal ölçekte layıkıyla işletebilmesi gerekmektedir. Bugün bu gereklilik üzerine dünya çapında bir gelişme/kalkınma çabası ve bu çabanın zorunlu olarak ya da bir şekilde ortaya çıkardığı rekabet söz konusudur. Bu çok boyutlu karmaşık rekabet, gelişmesini/kalkınmasını tamamlamış ama hala yeni hedeflere koşan ülkeler ile henüz başlangıç düzeyindeki hedeflere ulaşmak için biraz da ümitsizce çaba gösteren ülkeleri bir arada ve etkileşim halinde tutmaktadır. Tabii ki bu iki kutbun

arasında farklı derecelerle sıralanan pek çok ülke ve toplum bulunmaktadır. Sözü edilen etkileşim hali, meseleyi oldukça karmaşık hale getiren temel faktördür.

Chang'ın (2016:18) bu etkileşim hakkında temel bir sorgulamaya hararetle giriştiği görülmektedir. Buna göre, ekonomik olarak kalkınmış ülkelerin kalkınmak için doğru politikalar ve kurumlar önermek kisvesiyle, kalkınmaya çalışan ülkelere gerçekte tatbik ettikleri stratejinin dışında bir öneride bulunmalarını, sorgulanması ve üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak takdim etmektedir.

Bu noktada, Chang'ın (2016:21) ve Friedrich List'in (2014:575) Almanca orijinal adı "Das Nationale System der Politischen Oekonomie" olan ve Türkçeye ulusal politik ekonomi sistemi olarak çevrilebilecek eserinde, bir merdiven vasıtasıyla zirveye tırmananların arkadan gelenlere engel olmak amacıyla merdiveni yukarıya çekip arkalarına atmaları şeklinde kaba bir uyanıklık ya da basiret denebilecek bir tavır gösterdikleri yönündeki tespitinden ilhamla, merdiven itme ya da merdiven tekmeleme diye Türkçeleştirilebilecek bir tabir kullandığı görülmektedir.

Neumark, List'in İngiliz sanayisine kindar bir hayranlıkla baktığını, bütün amacının İngiliz sanayisinin tekeline kırmak olduğunu, devlet koruması olmadığı durumda, gelişmekte olan bir sanayinin ilerlemiş sanayisi olan ülkelere engelleneceğini belirtmektedir (Neumark, ty akt Eröz, 2014:312.). Eröz (2014:312,) ayrıca List'in fikirlerinin birçok ülkede Milli İktisat Doktrininin doğuşuna imkân tanıyacak ölçüde benimsendiği ifade etmekte, List'in anladığı biçimde bir koruma sayesinde Alman sanayisinin İngiliz sanayisi karşısında korunduğunu ve bu anlamda korumacılığın Almanya'nın sanayileşmesinde yardımcı bir faktör olarak belirlediğini dile getirmektedir.

Chang (2016:17-18), zengin ülkelerin nasıl zenginleştiği sorusuna verdiği özet niteliğindeki cevapta, kalkınmış ülkelerin bugün geldikleri noktaya, bugün kalkınmakta olan ülkelere önerdikleri politika ve kurumlarla gelmediklerini, aksine bugün çoğu Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) tarafından yasaklanan Bebek Sanayi Koruması, ihracat teşvikleri gibi DTÖ'ye göre yanlış politikaları uygulayarak geldiklerini belirtmekte ayrıca bugün kalkınmakta olan ülkeler için zorunlu olarak kabul edilen merkez bankası, limited şirketler gibi pek çok temel, kurumsal örgütlenmenin 19. yy. sonları ve 20. yy başlarına kadar bugünün kalkınmış ülkelerinde çok düşük oranda mevcut olduğunu dile getirmektedir.

Benzer bir değerlendirme, Avrupa'nın zenginleşirken Asya'nın neden fakir kaldığını sorgulayan Parthasarathi (2019:293) tarafından yapılmakta, yazar sanayileşmenin erken evrelerinde Batı Avrupa'dan Japonya'ya kadar bütün devletlerin ekonomik gelişme yollarına müdahale ettiklerini, bu yolları şekillendirdiklerini ifade etmekte, bu aşamada Smithçi tarzda etkin, ideal ve kendi kendini düzenleyen piyasa fikrinin hiç de rağbet görmediğini belirtmektedir.

Parthasarathi, eylemliliğe verilen önemin, ekonomiyi insan yaratımı haline getirdiğini, buna karşılık yapıları vurgulamanın da ekonomiyi insan eyleminin ötesinde tunç kanunlara bağlı ve kendiliğinden işleyen doğal bir süreç olarak ele almaya neden olacağını belirtmektedir. Parthasarathi, 18. ve 19. yy.'daki ekonomiyi ebedi kanunlara bağlı bir süreç olarak görmek yerine insan eylemleri ve tercihlerinin sonucu ortaya çıkan tarihsel bir süreç olarak ele almayı tercih ettiğini belirtmektedir (Parthasarathi, 2019:296). Burada doğal işleyiş ve tunç kanunlar ötesinde insan eylemi ve yaratımla kastedilen, yukarıdaki satırlardan da anlaşılacağı üzere, devlet müdahalesi ve kontrolünü de içeren sanayileşmenin özgün tarihsel sürecidir. Bu tarih hiç de öyle belirtildiği gibi

serbest piyasacı bir tarih değil, Chang (2016) ve Parthasarathi'nin de (2019) vurguladıkları gibi devlet kontrolünde ve egemenliğinde gelişmiş bir süreçtir.

Chang ve Grabel (2016), kalkınma sorununu daha detaylı inceledikleri çalışmalarında Batının kalkınmaya yönelik reçetelerine gönderme olarak dile getirdikleri –ve bir anlamda gerçeği çarpıtma olarak ele alınabilecek olan- altı söylenceden ve gerçek bir kalkınma sürecini inşa etmek için uygulanması gereken beş politikadan bahsetmektedirler. Bu altı söylence sırasıyla şöyledir: İlk söylence, bugünün zengin ülkelerinin, serbest piyasa ekonomisine kararlı bir bağlılık göstermek suretiyle başarıya ulaştıkları yönündedir. İkinci söylence ise neoliberal yaklaşımın yararlı sonuçlar oluşturacağı şeklindedir. Üçüncü söylence neoliberal küreselleşmenin durdurulamayacağı ve durdurulmaması gerektiği yönündedir. Dördüncü söylence, Neoliberal kapitalist Amerikan modelinin gelişmekte olan bütün ülkelere öykünülmesi için çaba sarf edilmesi gereken bir ideal ekonomi düzeni olduğu yönündedir. Beşinci söylence, Doğu Asya modelinin bölgeye özgü olmasına rağmen Anglo-Amerikan modelinin evrensel bir gelişme modeli olduğu biçimindedir. Son söylence ise, gelişmekte olan ülkelerin uluslararası kuruluşların ve siyasetten bağımsız yurtiçi yetkili makamların oluşturacakları disipline muhtaç oldukları yönündedir.

Bu söylencelerin, rekabet haline gelmiş kalkınma sürecinde, kalkınmış ve hâlihazırda kalkınmayı bekleyen ülkeler arasında haksız rekabete ve çifte standarda neden olacağı açıktır. Bir anlamda kalkınmaya gayret eden ülkelerin ellerinden fırsatların alınması, belki de eşitsizliğin söz konusu olduğu birçok durumda gündeme gelen pozitif ayrımcılıkları kalkınma konusundaki eşitsizliklerde devre dışı bırakılması anlamına gelebilir. Bu durumda gelişmiş ülkelerin elde ettikleri ayrıcalıklı statüyü hakkaniyete aykırı biçimde

sürdüremeleri de söz konusu olabilecektir. Fiilen olan şey, tam da merdiven tekmelemek metaforuna uygun bir hiyerarşik dengesizlik halidir.

Chang ve Grabel (2016:256-257), söylenceler vasıtasıyla eleştirdikleri neoliberal iktisat politikalarına karşı önerdikleri iktisat politikalarının, iktisat teorisinde sağlam dayanaklara sahip olduklarını ifade etmektedirler. 20.yy.'ın son çeyreğinde IMF, Dünya Bankası, DTÖ, serbest ticaret anlaşmaları, ekonomik yardımda bulunan ülkeler vb. faktörler vasıtasıyla kalkınmakta olan ülkelere uygulanan baskıcı politikaların da farkında olduklarını söyleyen yazarlar, kalkınmakta olan ülkelerin içine çekilmeye çalışıldıkları cendereye rağmen bu baskıcı unsurların gücünü mutlak ve değiştirilemezmiş gibi algılamanın ve bu yönde davranmanın hem teslimiyetçi bir kadercilik anlamına geleceğini hem de bu şekilde bir algı ve yaklaşımın son derece yanlış olduğunu iddia etmektedirler. Şayet meseleye böyle yaklaşırsa kalkınmakta olan ülkeler için umut ışığının olmadığını da dile getirmektedirler.

Chang (2016:31-32), ortaya koyduğu çözümlenin, neoliberal söylencelere yürekten inanmış kimselere entelektüel ve ahlaki bakımdan sanki sorunlu bir çözümlenememiş gibi gelebileceği ihtimali üzerinde durmakta, bu konuya da Batımerkezci neoliberal söylemin tarih dışı ve ahlakçı argümanlarının yarattığı karmaşayı çözmeyi umut ettiğini ifade ederek açıklık getirmektedir. Zira Chang'ın adaleti askıya alan bir dünya tasarımından yana değil, bilakis adil bir dengeye kavuşmuş bir dünyadan yana tavır aldığını gösteren bir çözümlenme ortaya koyduğu söylenebilir. Nitekim Chang ve Grabel (2016:255), neoliberal kalkınma söylemlerine karşı daha hızlı, "adil", sürdürülebilir ve istikrarlı bir kalkınma ve ekonomi politikası alternatiflerini sunduklarını düşünmektedirler. Kısacası daha adil bir dünya hayaline değer vermektedirler.

Bütün bu tartışmalar, geride bırakılan zaman diliminde adaletini yitirdiği konusunda pek de şüphe bulunmayan modern dünyanın, özellikle Batı dışı

toplumlar açısından oldukça sorunlu olan halinin artık giderek daha fazla tartışma konusu olacağını göstermektedir. Kalkınma konusunda hummalı ancak sonuç vermeyen çabalara sahip olan bütün bir gelişmekte/kalkınmakta olan ülkeler kategorisinin açmazları, burada ele alınan değerlendirmelerden de anlaşılacağı üzere önemli ölçüde bu ülkelere sunulan reçeteler, dikte edilen politikalar ve tekmelenen merdivenlerle ilgilidir. Bundan sonrasında artık meselenin sözde evrensel ve kurgusal kalkınma doğruları üzerinden Batı dışı toplumların toplumsal ve kültürel durgunlukları temelinde ele alındığı bir çözümlene yerine, tam tersine Batının ikircikli, çifte standartlı, emperyal eğilimlerden tamamen soyutlanmış olduğuna dair emare bulunmayan merdiven tekmeleme aksiyonları üzerinden el alındığı bir çözümlene inşa edilmelidir. Artık zamanın ruhu bu tür bir çözümleneye güç ve saygınlık kazandırmalıdır. Aksi takdirde dünyanın, sorunlu, düzensiz ve gayriadil bir mekân olmayı sürdürebileceğini düşünmek zor değil.

### 3. TÜRKİYE'DE KALKINMA

Türkiye, çok iyi bilindiği üzere, çok uzun bir zamandır nihayete erdirmeye çalıştığı ekonomik kalkınma ve artık süreç içinde gelişme gösterdiği biçimiyle topyekûn kalkınma/gelişme ödevlerine sahip bir ülke konumundadır.

Osmanlının son dönemlerinden bugüne, kalkınmaya ilişkin Türkçe literatürdeki sürecin izlerini takip eden Demircioğlu ve Erbaş (2018:48), kalkınma probleminin Osmanlı son döneminde çöküş içindeki devlet için bir kurtuluş meselesi olarak belirlediğini ve bu süreçle ilintili olarak terakki ve tekâmül kavramlarının yerleştiğini, gelişmenin nasıl mümkün olacağı tartışmaları bağlamında kalkınmanın Batılılaşma problemine dönüştüğünü, Cumhuriyet ile ulus inşası sürecine dönüştüğünü, 1930'larla birlikte Türkiye nasıl gelişir sorusuna dönüştüğünü ve kalkınma olgusunun kavram ve süreç olarak giderek

cılılaşmaya başladığını ifade etmektedirler. Bu anlamda Meşrutiyet'ten bugüne kadar olan süreçte terakki ve tekâmül kavramından başlayan süreç bugün kalkınma kavramına kadar gelmiş ancak temel problem neredeyse aynı kalmıştır. Demircioğlu ve Erbaş, emperyalizmin biçim değiştirmiş formları ve buna bağlı olarak ülkeler arası dengesizlikler devam ettiği müddetçe az gelişmişlikle bağıntılı olarak Türkiye'nin bocalamaya devam edeceğini de ifade etmektedirler (Demircioğlu ve Erbaş, 2018:48).

Toprak (2019:XXXIII), Türkiye'de Milli İktisat fikrinin çözümlenmesini yaparken Kıta Avrupa'sındaki anti liberal konjonktürle de paralel gelişen bu ekonomi yorumunun II. Dünya Savaşı sonuna kadar sürdüğünü, ardından kısa bir liberal deneyimin ardından ithal ikamecilik şeklinde yumuşatılarak 1980'lere kadar geldiğini ifade etmektedir. Toprak (2019:495), bu dönemin Cumhuriyet'in maliye yaklaşımında sağlam para ve denk bütçe gibi temel kaygılarıyla, dışa borçlanmaksızın kendi yağıyla kavrulmak gibi hassasiyetlerle karakterize bir dönem olduğunu belirtmekte, bu durumun iki savaş arası konjonktürle de uyumlu olduğu hatta Türkiye'nin bunun dışında pek seçeneğinin de olmadığını dile getirmektedir.

Her ne kadar Toprak, Cumhuriyet'in ekten dönemindeki söz konusu milli iktisat yaklaşımını, konjonktürel bir zorunluluktan doğmuş zorunlu bir tercih olarak yorumlasa da –ve konjonktürün zorlu olduğu bilgisi elbette ki doğru olsa da– Cumhuriyet'in hem gerçek atılımlarının ve benimsediği fiili politikalarının hem de ortaya koyduğu topyekûn Cumhuriyet zihniyetin aksiyoner bir milli iktisat programı ile de uyum içinde olduğunu da belirtmek gerekir. Heves ve iştihakla ortaya konulduğu konusunda yaygın bir kabul olduğu anlaşılan Milli İktisat yaklaşımını sadece konjonktürel bir zorunluluk tercihiyle açıklamak da yanıltıcı olabilir.

Uras (2017:1), Türkiye'de önce sanayileşmenin öneminin kavranmadığını, sonra kaçan trenin yakalanmaya çalışıldığını, süreç içinde pek çok engelleyici aktörlerin müdahalesiyle karşılaşıldığını, bütün bu zorluklara rağmen tam sanayileşmenin öyle ya da böyle bir seviye kazandığı duruma erişildiğinde de yeni endüstriler bir yana eskilerinin bile elden gittiğini ifade etmekte, 1953'te iktisadi sınırlarını açan Türkiye'nin o tarih itibarıyla üretmemeyi kabullendiğini dile getirmektedir.

Eröz (2016:387), Türkiye'de iktisadi anlamda sanayileşmenin genel aşamalarını dönemlere ayırmanın bir adet haline geldiğini, bu anlamda 1930-39 döneminin sermayesi yanmış yakılmış bir Anadolu gerçeğinden hareketle devletçi bir model olarak öne çıktığını buna karşın 1950-55 döneminin de dış yardıma açık, ticarete liberal ilkelere eğilimli ve genel olarak liberal bir zihniyetin de karşıt bir model olarak belirdiğini ifade etmektedir.

Eröz'ün Türkiye'de girift hale gelmiş kalkınma sorununun genel manzarasına ilişkin bu tespiti, bu çalışmada üzerinde durulan temel mesele olan liberal batı ile kalkınmakta olan ülkeler dengesi açısından önem arz etmektedir. Şimdiden denilebilir ki, Türkiye'de, kalkınma bağlamında Batılı reçetelerin egemen olduğu ya da özgün kalkınma girişimlerinin tasarlanmaya çalışıldığı dönemlerden oluşan bir dalgalanma söz konusu olmuştur.

Buraya kadar ele alınan değerlendirmeler göstermektedir ki, erken Cumhuriyet döneminin kalkınmacı ve sanayileşmeci politikaları ile 1950'li yıllarla başlayan ve dalgalı biçimde Türkiye'de siyaseti ve ekonomiyi belirleyen bir akımın, daha liberal politikaları benimser görünen imajına rağmen Türkiye'de kalkınmanın asıl anlamını ortaya koyacak nitelikli ve milli üretim noktasında zaaf oluşturduğu görülen politikaları arasında bir çelişki bulunmaktadır.



### **3.1. Cumhuriyet'in Erken Dönem Sanayileşme Çabaları ve Merdiven Tekmeleme Meselesi**

Cumhuriyet'in erken dönemlerinde özellikle Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğinde gerçekleşen ve sanayileşmeyi de içine alan çok boyutlu kalkınma hamlesi, Türkiye'nin kalkınma konusunu evrensel ölçekte oldukça önemli bir örnek haline getirmektedir.

Lewis (2004:475-476), Türk devriminin en önemli ayırt edici özelliği olarak; bazı gözlemcilerin Türk devrimini, daha sonrasında Orta Doğu ve Asya ülkelerinde görülen milliyetçi devrimlerin prototipi olarak değerlendirmeleri, emperyalist yönetimlerin egemenliğine girmemiş olsa da iyi niyetli reform çabalarını kendi iradeleriyle ortaya koymuş olmaları ve Türklerin –kalkınma sürecinde- kendi işlerinin nihai sorumluluğunu kendi üzerlerine almaları olarak göstermektedir.

Benzer şekilde Sezer (2005:100), Batılılaşmanın bütün Batı dışı ülkelerde, bütün politik toplumsal kesimlerin, partilerin gerçekleşmesi için hemfikir oldukları bir hedef olduğunu ve Türkiye hariç bütün Batı dışı dünyada Batılılaşmanın yine Batılı aktörler tarafından başlatıldığını dile getirmektedir.

Kaçmazoğlu (2012:364), Atatürk ve Berkes'in Batı'ya rağmen Batılılaşmak anlamındaki görüşlerine gönderme yapmaktadır. Bu tam da List (2014) ve Chang'ın (2016) merdiven tekmelemek metaforuyla anlatmak istedikleri gerçekliğin bir başka ifadesidir. Batıya rağmen Batılılaşmak, çağdaş dünyanın ekonomik ve sosyal gerekliliklerini Batı'nın ortaya koyacağı engellere rağmen, bağımsız bir siyasete dayanarak yapmak demektir.

Çok tartışılmış ve halen daha tartışılıyor olmasına rağmen Cumhuriyet'in modernleşme serüvenine ilişkin olarak şüpheye yer olmayan husus, bütün bu süreci başta Mustafa Kemal Atatürk olmak üzere Cumhuriyet kadrolarının kendi

irade ve tercihleriyle ortaya koymuş olmalarıdır. Bu süreç, emperyalist güçlerin gözetiminde, denetiminde ve tahakkümü altında gelişmiş bir süreç olmayıp, işin doğrusunu kendince algılayıp kendi için uygulayan Cumhuriyet devriminin kontrolü altındadır. İşte bu özellik Türkiye Cumhuriyeti'ni ve onun kalkınma gayretini özgün, eşsiz ve değerli kılmaktadır.

Cumhuriyet'in erken dönemlerinde ortaya çıkan sanayileşme hareketi bilinen bir olgudur. Geç kalınmış treni yakalama konusunda ortaya çıkan inanç ve kararlılık ile Türkiye çağdaş dünyanın üretimdeki temel mantığını özümsemek adına önemli sanayi kuruluşları kurmaya başlamış, böylelikle kalkınma konusunda hızlı bir aksiyon almaya çalışmıştır.

Kuruç (2012:367), bugünden bakıldığında 1930'larda Türkiye'de cereyan eden sanayileşme hamlesinin orta ölçekli bir sanayileşme hareketi olarak görülebileceğini, oysa bunun yanılı olacağını, sözü edilen sanayileşme hamlesinin sonradan önemi daha iyi görülecek olan ve ilk kez ülke ekonomisinde sanayinin ağırlık merkezine oturmasını sağlayacak bir hamle olduğunu ifade etmektedir.

1932 yılı Eylül ayı itibarıyla bugünkü adıyla Ekonomi Bakanlığını yürüten Celal Bayar, sanayileşme konusunda olası özel sermaye etkinliğini de sanayileşme sürecine yabancılaştırmamak için özel sektörün de belirli düzeyde desteklendiği ama arzu edilen sanayi üretimini canlandırma görevinin önemli ölçüde devlet girişimine bırakıldığı bir sanayileşme yaklaşımını temsil etmektedir. Bu yaklaşımın, devlet ve halk bütünlüğü anlamında bütün milli kuvvet kaynakları olarak adlandırıldığı anlaşılmaktadır. Hatta bu noktada Sümerbank'ın kuruluş kanunundan, Sümerbank'ın bir an evvel sanayileşme amacına hizmet etmek için devlet girişiminin yanında sahip olduğu fabrikalardan gerçek özel kişilere ve Türk sermayeli özel kuruluşlara pay verilmesi suretiyle kuvvet bütünlüğünü saylayan

bir model olarak tasarlandığı anlaşılmaktadır (Kuruç, 2012:368). Doster (2020:19), bizzat Atatürk'ün kurduğu Sümerbank'ın aynı zamanda sanayileşme için bir lokomotif ve mektep işlevi gördüğünü, sonradan kurulan birçok tesise öncülük ettiğini ifade etmektedir.

Bu durum, 19. ve 20. yy. boyunca Batılı politik ve kurumsal çevrelerden Batı dışı dünyaya dayatılan ve daha önce görüldüğü gibi Chang'ın da (2016) eleştirdiği ve aynı zamanda devlet temelli bir kalkınma biçimi olarak yeniden önerdiği kalkınma stratejisi açısından, Cumhuriyet'in erken dönemlerindeki sanayileşme girişiminin ne denli rasyonel olduğunu da kanıtlamaktadır.

1930'larda Cumhuriyet'i kuran kadronun, sanayileşme konusunda, sanayileşmiş ülkelere hammadde teminine dayanan bir ekonomiyi reddettiği anlaşılmaktadır. Çünkü Mustafa Kemal Atatürk ve yönetici kadrolar, hammadde temininden öteye gitmeyen toplumların sömürülmekten kurtulamayacağı yönünde, bugünden bakıldığında haklı olduğu açık seçik ortada olan bir yaklaşıma sahiptirler (Kuruç, 2012:371).

Erken dönem Cumhuriyet yönetiminin sanayileşmeden kastı, ufak ve hafif sanayilerden ziyade çağdaş medeniyet açısından önem arz eden demir, kömür gibi ağır sanayiler olup, bu yöndeki hedeflere ulaşmayı ve başarıları arzu ettikleri anlaşılmaktadır. Gazi Mustafa Kemal Atatürk ilkel bir tarım ülkesinden güçlü bir sanayi ülkesine geçiş konusunda fazla beklenilemeyeceğini dile getirmektedir (Kuruç, 2012:373). Buradan da, sonrasında bütün 20. yy. tarihinin ve bugünün koşullarının gösterdiği gibi, Cumhuriyet'in, sözü edilen süreçte fiilen ortaya çıkan tablonun aksine, küresel kurum ve emperyalist projelerin rızasına ve yönlendirmesine göre değil, kendi rasyonel planlamasına göre bir sanayi inşa etmek için çaba gösterdiği anlaşılmaktadır. Denilebilir ki, adeta, Listçi ve Changcı anlamda, Cumhuriyet kalkınma merdiveninin tekmelenmesine aldırış etmeksizin

kendi merdivenini tasarlama ve imal etme ve sağlam temeler üzerinde bir sanayi ve kalkınma sürecini inşa etme yoluna gitmiştir.

Burada bir noktanın altını çizmek gerekirse, Atatürk'ün ekonomi politikasının ne komünist ne de emperyalist ya da kapitalist temellere dayanmadığını belirtmek gerekir. O, ulusal kurtuluş savaşından sonra çağdaşlaşma girişimlerini başlatmış ve bu durumun aynı yazgıyı paylaşan diğer uluslara da örnek olacağını öngörmüştür (Kili, 2006:XVIII-XIX).

Kopar (2013:225), Atatürk'ün iktisat politikasının temelini, Türk lirasının değerinin korunması, denk bütçe, korumacı dış ekonomik ilişkiler, milli kaynakların kullanılmasını öngören planlı kalkınma siyaseti olarak özetlemektedir.

Özetlenen bu iktisadi yaklaşımın, ülke kaynaklarını zamansız liberal söylemlere dayalı olarak heba etmekten koruyup ayakları üstünde durabilen, kendi problemini kendi çözümleyebilen, halkına refah sağlamaya yönelik gerçek bir kalkınma politikasını temsil ettiği söylenebilir. Liberal varsayımlarla bugüne gelen süreçte savrulan Türk ekonomisinin yukarıda sayılan temel alanlarda ortaya koyduğu zaaf lar söylenti değil maalesef bütün yurttaşların reel ekonomide bizzat deneyimlediği genel geçer gerçeklerdir.

Kısacası planlanan kalkınma rotasında devam etmek mümkün olmamış, bilinçli ve özgün bir şekilde tasarlanan kalkınma rotasından sapmalar meydana gelmiştir. Kiper (2009:18), Türkiye'de son çeyrek asırda kendi gücüyle kalkınma politikalarının terk edildiğini bunu yerine dış güdümlü bir ekonomi politikasına bağlı olarak Türkiye'nin kalkınmasında sembol olmuş sanayi tesislerinin ya elden çıkarıldığını ya da tamamen kapatıldığını ifade etmekte ve böylelikle milli sanayiye tabiri caizse "Artık paydos!" denildiğini, buna bağlı olarak bir zamanlar

ilham verilen Çin ve Güney Kore gibi ülkelerin bugün örnek alınan ülkeler mertebesine terfi ettiklerini dile getirmektedir.

Güney Kore'nin Türkiye Cumhuriyeti'nin erken dönem kalkınma hamlelerinden ilham aldığı gerçeğini vurgulamak üzere, "Kalkınma Reçetelerinin Gerçek Yüzü" adıyla Türkçeleştirilen eserinin Türkçe baskısına yazdığı önsözde Chang (2016:9), Atatürk'ü kastederek, küçük bir çocukken, sonrasında akademik bir çözümlenmeye dönüşecek fikirlerinin tohum halinde zihnine yerleşmesine ilham veren yaşam öyküsünün sahibinin (Atatürk) ülkesinde kitabının basılmasından duyduğu memnuniyeti dile getirmektedir.

### **3.2. Çok Partili Sisteme Geçiş ve Değişen İktisadi Kalkınma Yaklaşımı**

Türkiye, çok partili sisteme geçiş, ABD ile kurulan ilişkiler ve İkinci Dünya Savaşı konjonktürünün bileşkesi olarak şekillenen bir süreçte sosyal, kültürel ve elbette ki iktisadi anlamda Cumhuriyet'in erken döneminde kurgulanan kalkınma siyasetinden bir kopuş olarak değerlendirilebilecek yeni bir siyasete yelken açmıştır. Zorlu şartlarda gerçekleştirilmeye çalışılan milli bir iktisat ve sanayileşme hamlesi yerine sistem olarak gelişme gösteren kapitalist dünya ekonomisine pasif ve edilgen bir katılımcı olarak eklenmeye başlamıştır. Bu durum, Cumhuriyet ile birlikte, emperyalist güçlerin manipülatif olarak hazırladıkları merdiven tekmeleme mahiyetindeki sahte kalkınma reçeteleri yerine kendi sahih reçetesini yapılandıran Türkiye'nin rasyonel olarak ortaya koyduğu reçeteden vazgeçmesi anlamına gelmekteydi. Artık Türkiye için söz konusu olan şey, tekmelenen merdivenin egemen olduğu bir dünya siyaseti içinde konumlanma durumuydu.

Konu açısından önem arz eden Türkiye-ABD ilişkilerini Armaoğlu (2019:11), üç dönem olarak kategorize etmekte, bunları Osmanlı İmparatorluğu dönemi, Türkiye Cumhuriyeti'nin 1947'ye kadar olan dönemi ve 1947'den sonraki

dönemi olarak belirlemekte, asıl önemli olan dönemin ise 1947 sonrası dönem olduğunu dile getirmektedir.

Türk-Amerikan ilişkilerinde 1947-1964 evresini tam ittifak dönemi olarak adlandıran Armaoğlu (2019:15), ilişkilerin Türkiye'nin NATO'ya girmesi ile zirve noktasına ulaştığını ifade etmekte ancak bu sürecin iki önemli olumsuz sonuç doğurduğunu dile getirmektedir. Bunlardan ilki, Türk dış politikasının tam anlamıyla ABD'nin dümen suyuna girmesi ve ipotek altına alınması suretiyle bağımsızlığını yitirmesi diğeri ise bazı askeri üs ve tesislerin, Türkiye'nin bağımsızlığına ciddi zarar verecek şekilde, ABD'ye devredilmesi olarak ifade etmektedir.

Bu noktada dikkat çekici, önemli bir husus vardır. Kili (2006:250), Türkiye'nin Amerika ile ilişkilerinde kabaca 1945'ten sonra edilgen bir durum içine girmesini, bu arada izlenen siyasetin Atatürk tarafından kurgulanan dış politikayı ve uluslararası ilişkilerdeki bağımsızlığı zayıflatmasını Sovyetlerin 1945 ve 1946 yıllarında Türkiye'yi tehdit etmesine ve toprak talebinde bulunmasına bağlamaktadır. Kısacası biraz da konjonktürel zorlanma, Sovyet baskısı, Amerika'yla orantısız ilişkilerin gelişmesine neden olmuştur. Buna rağmen Kili, Sovyet tehdidi ortadan kalktığı durumda bile yanlış politikaların izlenmeye devam edilmesinin, bugünkü bağımsızlık imajı zedelemiş Türkiye olgusuna neden olduğunu belirtmektedir.

Akşin, çok partili sisteme geçiş sürecinde ivme kazanan Türkiye-ABD ilişkilerini uyduluk düzeyinde sağlam bağlar olarak tanımlamakta, 5 Nisan 1946'da ABD zırhlısının İstanbul'da coşkuyla karşılanmasını, 1 Eylül 1947'de Türk-Amerikan Askeri Yardım Anlaşması'nın ve 8 Temmuz 1948'de de İktisadi Yardım Anlaşması'nın TBMM'de yasalaşmasını bu sürecin önemli gelişmeleri olarak vurgulamaktadır. İktisadi alanda da önemli değişikliklere neden olan bu süreçte,

ABD’li uzmanların, ağır sanayinin Türkiye’nin harcı olmadığı yönündeki telkinlerine ve hatta Karabük Demir-Çelik Fabrikası için maliyeti yüksek ve işe yaramaz anlamında “Beyaz Fil” yakıştırmaları yapmalarına değinen Akşin, Türkiye’nin bu telkinler ve yakıştırmalar nedeniyle kalkınma planlarını rafa kaldırdığını ifade etmektedir. Türkiye’nin demiryolu ve denizyolu temelli ulaştırma politikası yerine ABD başta olmak üzere dışa bağımlı karayolu tercihinin de bu sürecin bir işareti olarak görülmelidir (Akşin, 2017:309-310).

Bu tespitler merdiven tekmeleme meselesinin katıksız bir örneğini oluşturmaktadır. Eğer kalkınma süreci için sorulacak veya icazet alınacak olursa, Batılı odakların vereceği reaksiyon bellidir: Merdiveni tekmelemek. Bu anlamda Türkiye’nin kalkınma gündemi, konjonktürel zorluklar ve baskıların da etkisiyle ideolojik görünümlü (kapitalist/sosyalist-ABD/SSCB) ama özünde oldukça emperyalist olan güç odaklarının çatışması arasında kalmış ve kendi gündemini, hedeflerini, ülkülerini ve enerjisini yitirmek durumunda kalmıştır. Zor olsa da, daha bilinçli ve gayretkâr çabalar (tıpkı Mustafa Kemal Atatürk’ün başlangıçta kurgulamış ve yapmış olduğu gibi), politik olarak ortaya konulabilmiş olsaydı, durum Türkiye’nin lehine çok daha farklı olabilir, Kiper’in de (2009) belirttiği gibi zamanında ilham verilen ülkelerden bugün ilham almak durumunda kalınmazdı.

Milor (2022:158), İkinci Dünya Savaşı’nın çökerttiği Avrupa ülkelerini kurtarma programı olarak tasarlanan Marshall yardımlarının sonradan Türkiye’yi kapsayacak şekilde genişletilmesinin sebebini, Türkiye’yi savaş sonrasında yükselecek dünya ekonomisinde kendine biçilen (tarımsal) rolü oynamasına hazır hale getirmek şeklinde açıklamaktadır.

Bilindiği gibi, Truman Doktrini Sovyet karşıtı stratejisiyle soğuk savaşın başlangıç noktasını oluştururken, Marshall Planı da savaş yorgunu Avrupa ülkelerinin eski güçlerine dönebilmeleri için ABD’nin yaptığı ekonomik yardımları içerir. Ancak Türkiye’nin Yunanistan’dan bile çok daha düşük düzeyde yardım almasının

Amerikan ve Türk basınında spekülasyonlara neden olması dikkat çekicidir (Altun, 2019: 29-30).

Anlaşılan o ki, Türkiye, iradi ve rasyonel olarak girdiği kalkınma siyasetinden, endüstriyel kapasitesi savaş sonrası için yeniden canlandırılmaya çalışılan Avrupa'nın tarımsal ürün tedarikçisi rolüne dönüş yapmıştır.

Bu dönüş, Türkiye'yi süreç içinde kalkınmış ve refah geliştirmiş bir toplum olma yolundan alıkoymuş, üstüne üstlük ekonomik krizlerin, hayat pahalılığının, enflasyonun, üretim zaafının, işsizliğin, yoksulluğun, düşük sosyokültürel standartların, gecekondulaşmanın, afetler karşısında kırılganlığın, kayıt dışı ekonominin, işportacılığın, bölgeler arası dengesizliğin, siyasal katılım ve demokrasi sorunlarının, fanatizmin, şiddetin, mafyatik süreçlerin, terörün, vb. olumsuz olgu ve süreçlerin zorlu yollarına yönlendirmiştir. Bugün bu sorunlarla mücadele eden Türkiye, dalgalı bir seyirle kısmi olarak sözü edilen sorunların üstesinden gelmeye yönelik zaman zaman başarılı hamleler yapsa da sorunları nihai anlamda etkisizleştirdiği bir toplumsal düzen kurmakta zorlandığını ifade etmek gerekir.

#### **4. CUMHURİYETİN YÜZÜNCÜ YILINDA TÜRKİYE'DE KALKINMA**

Gelinen noktada, sanayileşmenin ve iktisadi hedefleri başarmanın modası geçmiş bir hülya olmadığını belirtmek gerekir. Batı dışı toplumlar için bir açmaz haline gelmiş olan kalkınma meselesinde, manipülatif olmayan ve gerçek kalkınma politikaları uygulandığında sonucun ne olacağını gösteren Güney Kore gibi örnekleri unutmamak gerekir.

Milor, liberal iktisatçıların ve modernleşme kuramcılarının benimsediği müteşebbis sınıfların ve piyasaların kalkınmanın ana motoru olduğu yönündeki



kabulün kendi çalışması tarafından yanlışlandığını belirtmekte, Türkiye üzerinde yaptığı deneysel incelemenin sonucunda, Türkiye’de sanayicilerin güçlendikçe sanayileşmeye destek vermek yerine onu engelleme eğiliminde olduklarının anlaşıldığını dile getirmektedir. Milor, Türkiye özelinde ithal ikameci sanayileşmeye yönelik olarak yaptığı araştırmasına dayanarak, çok daha fazla devlet müdahaleciliğinin ekonomik çöküşe neden olduğu yönündeki neoklasik varsayımın doğru olmadığını öne sürmektedir. Aksine dengeli ve bütünleşmiş bir sanayileşme hedefine ulaşabilmek için, Kore örneğinde olduğu gibi ithal ikameciliğin tüketim malları yerine ağır sanayi mallarına dayandığı farklı bir planlama ve devlet müdahalesinin gerekebileceğini öne sürmektedir. Milor, bu anlamda ödüllü doktora tez çalışmasının da adı olan “Devleti Geri Getirmek” kavramını, sanayileşmenin temel bir gerçekliği olarak vurgulamaktadır (Milor, 2022: 374-375). Chang’ın (2016) merdiven atmak metaforu ile anlattığı Batılı gelişme hikâyesinde devletin rolü örtbas edilmişti. Bu yüzden devlet devletin kalkınmadaki rolünün ne kadar önemli olduğunu gösteren eleştirel bir literatürün doğduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda yapılması gereken devletin rolünü reddetmek değil, devleti kalkınma konusuna yeniden aktör olarak alana getirmektir. Türkiye’de devletin erken kalkınma hikâyesindeki başat rolüne geri dönmesi önem arz etmekte ayrıca dezenforme edilmiş Batı dışı toplumlar için de aynı düzenlemenin gerekliliğini belirtmekte yarar vardır.

Soral (2020:198), Türkiye’nin bugünün ekonomik koşullarında ödenmesi gereken ağır bir bedelle karşı karşıya olduğunu belirtmekte ve Türkiye’nin bu sorun karşısında iki seçeneğinin olduğunu ifade etmektedir. Seçeneklerden biri, söz konusu borcu veya bedeli, IMF programı ile küçülmeyi ve yoksullaşmayı göze alarak ödemektir. Diğer seçenek ise, 1948 Marshall kısıkaç, IMF kısıkaç gibi cenderelerden kurtulup tıpkı 1930’larda başarılı olduğu gibi 5 yıllık kalkınma planları vasıtasıyla üretim yaparak bedeli ödemektir. İkinci yolun asıl çözüm olduğunu öne süren Soral’ın öne sürdüğü çözüm şüphesiz ki, cari açığı kapamak, bebek

sanayi korumasını yapmak, gerekli durumlarda devlet müdahalesini hayata geçirmek şeklindedir. Tabiri caizse merdiven tekmelenmiş ve ortadan kaldırılmışsa, yukarıya yönelmek için ihtiyaç duyulan merdivenin imal edilmesi ve kullanılmasıdır. Doğru reçeteler, doğru politikalar izlemek ve hayata geçirmektir esas olan.

Benzer bir çözümlenmeyle Doster (2020:33), Türkiye'nin halkçı ve devletçi ekonomi anlayışından ve de planlama süreçlerinden uzaklaştıkça sorunlu bir kent ve sorunlu bir ekonomiye dayalı sosyal yapı sorunları ürettiğini, bunun da dışa bağımlılığı artan bir ekonomi ve ülke görüntüsünü ortaya çıkardığını ifade etmekte, yerlilik ve millilik iddialarının önemli hale geldiği bugünün koşullarında Cumhuriyet'in erken dönem kalkınma ve sanayi hareketinden çıkarılması gereken çok ders olduğunu dile getirmektedir. Türkiye'nin yeni bir ekonomi, yeni bir sanayileşme, yeni bir kalkınma, yeni bir eğitim, bilim ve teknoloji hamlesine ihtiyaç duyduğunu belirten Doster (2020:34), bunun için gerekli olan birikim ve deneyimin, Cumhuriyet'in erken dönemlerinde izlenen kalkınma ve sanayileşme siyasetinde mevcut olduğunu ifade etmektedir.

## 5. SONUÇ

Dünya tarihi, insanlığın karmaşık hikayesinin güncel bir aşamasında modern zamanların ortaya çıkışına tanıklık etmiştir. Dalgalı bir seyri olan tarihin çeşitli dönemlerinde farklı coğrafyaların ve o coğrafyalarda yerleşik olan milletlerin medeni gelişim açısından başarıları ve başarısızlıkları söz konusu olmuştur. Bu anlamda Batı, oldukça fırtınalı geçen Ortaçağ sefaletinin akabinde modern toplumsal yaşamın temellerini atarak, kendinin de egemen olduğu bir dünya kurgulamış, çok yönlü çıkarları için kendi dışındaki dünyayı, milletleri sömürmenin imkânını da bulabilmiştir. Böylelikle kategorik olarak oldukça farklılaşan bloklardan oluşan bir dünya durumu gerçekleşmiştir.

Batı, süreç içinde karşıtlık oluşturduğu ve az gelişmiş veya gelişmekte olan gibi adlandırmalarla çağırıldığı ülkelerin dünyasıyla arasındaki iktidar farkını muhafaza etmek için söylem ve politikaları yönetme yoluna gitmiştir. Kendi tecrübesinin gerçekliği olmayan, kurgulanmış önerilerle Batı dışı dünyanın gelişme, kalkınma sürecini merdiven tekmelemek suretiyle manipüle etmiştir. Kendileri devlet müdahaleleri, bebek sanayii korumaları, fikri sınai mülkiyet konusunda bugün konulan ilkeleri de ihlal ederek sanayileşmiş olan ülkeler, sözü edilen yöntemlerin tamamen karşıtını oluşturan liberal kapitalist piyasa ilkelerini Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Para Fonu gibi küresel organizasyonlar aracılığı ile Batı dışı dünyaya dikte etmekte ve onları kalkınma konusunda bir açmazda sürüklemektedir. Bugün kalkınma literatüründe List ve ondan ilhamla Chang gibi yazarlar bu durumu merdiven tekmelemek veya merdiven çekmek metaforuyla anlatmaktadır.

Türkiye bütün bu karmaşık süreç içinde oldukça özgün bir hikâyenin sahibi olarak nitelendirilebilir. Her ne kadar modernitenin beşiği veya erken yayıldığı öncü ülkelerden olmasa da neredeyse bütünüyle sömürülmüş diğer bir dünyanın da dışında kalan tek ülke olmuş, sömürülmekten kendini koruyabilmiştir. Bu sayede çağdaş dünyanın bambaşka kodlarla oluşan sosyoekonomik, kültürel ve siyasi ortamına gecikerek de olsa kendi irade ve tercihi ile adapte olma çabası içine girmiştir.

Cumhuriyet Türkiye'si, bu anlamda oldukça zorlu bir konjonktür ve kıt imkanlar içinde, daha sonradan birçok ülkeye ilham kaynağı olacak bir kalkınma hikayesini emek ve iyi niyetle büyütmeye çalışmış, doğru bir rota belirlemiştir. Çalışmada sıkça gönderme yapılan merdiven tekmeleme metaforu ile ifade edilirse Türkiye erken Cumhuriyet döneminde kendisine bir merdiven imal etmek suretiyle yükseğe çıkmanın (elbette ki kalkınmanın) yolunu Mustafa Kemal Atatürk önderliğinde rasyonel bir şekilde keşfetmiştir.

Ancak ifade edildiği gibi zorlu konjonktür ve Atatürk sonrasında politik kararlılıkta gösterilen zaafılar, Türkiye'yi çizdiği rotadan çıkararak, 1945/1950 döneminden bugüne kadar sürüncemeli bir kalkınma/gelişme müşkülünün içinde bırakmıştır. Daha sonra, Cumhuriyet ile keşfedilen rotayı takip ederek başarıya ulaşan ülkelerin olması da ilginç bir tespit olarak konunun bağlamında yer almaktadır.

Bugün gerek Türkiye gerekse Batı dışında yer alıp da kalkınma konusunu kararlı bir düzeye getirememiş bütün ülkeler için liberal kapitalist piyasa söylemlerinin dışında daha gerçekçi, Cumhuriyet'in erken dönem hikâyesinde uyguladığı reçeteye dönmek, tekmedenmiş merdiveni bulmak, özel girişimin yanında kalkınma hedeflerine ulaşabilmek için devleti geri getirmek büyük önem taşımaktadır.

#### **Çıkar Çatışması Bildirimi:**

Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir kişiyle potansiyel çıkar çatışmasına sahip değildir.

#### **Destek/Finansman Bilgileri:**

Yazar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

#### **Etik Kurul Kararı:**

Bu araştırma için etik kurul kararına ihtiyaç yoktur.

**KAYNAKÇA**

- Akşin, S. (2017). *Kısa 20. Yüzyıl Tarihi*, 5. Basım, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Altun, A. (2019). *Demokrat Parti'nin Son Döneminde Türkiye'nin ABD Politikası 1957-1960*, Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Armaoğlu, F. (2019). *Türk Amerikan İlişkileri*, 2.Baskı, İstanbul: Kronik Kitap.
- Chang, H. (2016). *Kalkınma Reçetelerinin Gerçek Yüzü*, 7. Baskı, Çev. Tuba Akıncılar Onmuş, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Chang, H. ve Grabel, I. (2016). *Kalkınma Yeniden*, 2. Baskı, Çev. Emre Özçelik, Ankara: İmge Kitabevi.
- Demircioğlu, Z. ve Erbaş, H. (2018). "İlkler: Türkiye'de Gelişme Yazınının Kökenleri", *Türkiye'de Gelişme/Kalkınma Yazınından Bir Seçki*, Der. Hayriye Erbaş, Ankara: Palme Yayıncılık, s.27-50.
- Doster, B. (2020). "Cumhuriyet'in İktisattaki Anlamı: Devletçilik, Halkçılık, Planlama", *Cumhuriyet'in Ekonomi Politikası*, 2. Baskı, Der. Şenol Çarık, İstanbul: Tarihçi Kitabevi Yayınları, s.9-34.
- Ereş, F. (2021). *Toplumsal Kalkınma*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Erkal, M.E. (1992). *İktisadi Kalkınmanın Kültür Temelleri*, İlaveli 3. Baskı, İstanbul.
- Eröz, M. *İktisat Sosyolojisine Başlangıç*, 4. Baskı, İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Kaçmazoğlu, H.B. (2012). "Niyazi Berkes'in Çağdaşlaşma – Modernleşme ve Kemalizm Anlayışı Üzerine", *Türkiye'de Modernleşme Batılılaşma Yerine Küreselleşmenin İkamesi*, Ed. E.Eğribel, U.Özcan, İstanbul: Doğu Kitabevi, s. 359-365.
- Kili, S. (2006). *Türk Devrim Tarihi*, 10.Baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Kiper, M. (2009). *Artık Paydos*, İstanbul: Truva Yayınları.
- Kopar, M. (2013). *Atatürk Dönemi İktisadi Kalkınma*, İstanbul: Bilge Kültür Sanat.

- Kuruç, B. (2012). *Mustafa Kemal Döneminde Ekonomi Büyük Devletler ve Türkiye*, 2. Baskı, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Lewis, B. (2004). *Modern Türkiye'nin Doğuşu*, 9. Baskı, Çev. Metin Kıratlı, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- List, F. (2014). *Das Nationale System der Politischen Oekonomie*, Berlin: Heptagon.
- Milor, V. (2022). *Devleti Geri Getirmek*, Çev. Feza Aygen, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Parthasarathi, P. (2019). *Avrupa Zenginleşirken Asya neden Yoksul Kaldı? 2.* Basım, Çev. Öktem Kalaycıoğlu, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Sezer, B. (2005). "Tarihte Doğu Batı Çatışması – Ders Notları", *Semavi Eyice'ye Saygı, Tarihte Doğu-Batı Çatışması*, Haz. Ertan Eğribel ve Ufuk Özcan, İstanbul: Kızılelma Yayınları, s. 45-119.
- Soral, B. (2020). "Küreselleşme, Türkiye ve Çözüm", *Cumhuriyet'in Ekonomi Polisiği*, 2. Baskı, Der. Şenol Çarık, İstanbul: Tarihçi Kitabevi Yayınları, s.183-203.
- Toprak, Z. (2019). *Türkiye'de Milli İktisat 1908-1918*, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Uras, G. (2017). *Sanayileşecektik Büyüyecektik N'oldu Bize?* İstanbul: Doğan Kitap.

### EXTENDED ABSTRACT

The emergence of modern society is characterised, among many other transformations, by transforming production from its traditional, need-oriented form to its contemporary, market-oriented form. Multidimensional transformations have led to a world situation in which the population has grown considerably compared to the past, the transition from community-based life to nation-based social life, and the expansion of this systematisation on a world scale. At this point, an integrated world profile has emerged in which almost all countries and societies are a part, despite their differentiated status and roles. This world profile points to a situation in which some countries are actors, developing, directing, ruling and exploiting, while more countries are passive, characterised by underdevelopment, directed, ruled and exploited.

One of the most significant contexts of the development issue is how countries and societies outside the Western societies where modernity was built will develop. Another dimension of these discussions is that Western-centered or European-centered academic circles manipulate historical, economic and sociological analyzes in order to preserve the conditions of Western hegemony. This study focuses on the thesis that despite the national economic and development policies that were tried to be implemented in the early years of The Turkish Republic, in interaction with the misguided world conjuncture, Turkey deviated from the development course and built a problematic social process.

At this point, Chang (2016:21) uses a phrase that can be translated into Turkish as ladder pushing or ladder kicking, inspired by Friedrich List's (2014:575) observation in his work "Das Nationale System der Politischen Oekonomie" that those who climb to the top using a ladder show an attitude that can be called rude vigilance or prudence by pulling the ladder up and throwing it behind them to prevent those coming from behind.

The industrialisation movement that emerged in The Turkish Republic's early years is a well-known phenomenon. With the belief and determination to catch the late train, Turkey established critical industrial enterprises to assimilate the basic logic of the modern world in production and thus tried to take rapid action in development. It is understood that the early Republican administration's meaning of industrialisation was heavy industries such as iron and coal, which are essential for modern civilisation, rather than small and light, and that they desired to achieve the goals and successes in this direction. Gazi Mustafa Kemal Atatürk stated that the transition from a primitive agricultural country to a solid

industrial country could not be expected too much (Kuruç, 2012:373). As the history of the 20th century and today's conditions shed light, it is understood that the Republic of Turkey, contrary to the picture that emerged in the above-mentioned process, built the industry not according to the past, but according to rational planning, without being influenced by the consent and guidance of global institutions and imperialist projects. It can be said that, in the Listian and Changian sense, The Turkish Republic has endeavoured to design and manufacture its ladder and to build an industrial and development process on solid foundations, even though the development ladder has been kicked.

If the development process is to be asked for or authorised, the reaction of the Western focal points is apparent: 'Kick away the ladder'. In this sense, Turkey's development agenda has been caught between the conflicts of power centres that have an ideological appearance (capitalist/socialist-USA/USSR) but are, in essence, highly imperialist due to conjunctural difficulties and pressures and have had to lose its agenda, goals, ideals and energy. Although challenging, if more conscious and diligent efforts had been made politically (just as Mustafa Kemal Atatürk had initially envisaged and done), the situation could have been much different in Turkey's favour. As Kiper (2009) points out, we would not have to draw inspiration from the countries we once inspired.

Stating that Turkey needs a new economy, new industrialisation, new development, a new education, and a new science and technology move, Doster (2020:34) states that the accumulation and experience required for this is available in the development and industrialisation policy pursued in the early periods of The Turkish Republic.

Turkey can be characterised as the owner of a very unique story in this complex process. Although it is not the cradle of modernity or one of the pioneer countries where it spread early, it has been the only country that has remained outside of another world that has been almost wholly exploited and has been able to protect itself from being exploited. In this way, it has endeavoured to adapt to the modern world's socio-economic, cultural and political environment with completely different codes, albeit belatedly, with its own will and preference.

Today, it is of great importance for both Turkey and all countries outside the West that have not been able to bring development to the desired level, to return to a more realistic prescription applied in the early periods rather than liberal capitalist market discourses. This prescription is to find the kicked-down ladder of the Republic of Turkey, that is, to return to the development plan in which the state, as well as private enterprise, is an important stakeholder.



## SAĞLIKTA DEĞİŞEN PARADİGMA, KARŞITLIKTAN İŞBİRLİĞİNE MODERN TIP – GELENEKSEL TIP İLİŞKİSİ

**M. Çağlar KURTDAŞ\***

**Öz**

*Her toplumda ve her dönemde toplumsal yapıyı oluşturan kurumlardan biri olan sağlık kurumu, geçmişten günümüze tüm toplumlarda sağlık ihtiyacının karşılanması için oluşturulmuş ilişki, usul, davranış biçimlerine karşılık gelir. Tıpkı diğer kurumlarda olduğu gibi sağlık kurumu ve sağlığa ilişkin bakış açısı, ilişki, usul, davranış, norm ve değerler toplumdan topluma ve dönemden döneme değişmektedir. Örneğin geleneksel toplumlarda kültürle iç içe geçmiş olan sağlık anlayışı, bilimsel bir bakış açısından ziyade daha çok tecrübi bilgilere dayanmaktaydı. Modern dönemde ise tecrübi ve dogmatik bilgiler yerini bilimsel bilgiye bırakmış, sağlık konusu tamamen bilimin hâkimiyeti altına girmiştir. Bu durum aynı zamanda modern tıp ile geleneksel tıbbın karşıtlığı daha doğrusu modern tıbbın geleneksel tıbbı dışlaması ve yok saymasına yol açmıştır. Ancak günümüzde uzun bir süredir, geleneksel tıp anlayışına bir dönüş yaşandığı görülmektedir. Geçmişte karşıtlık temeline dayanan modern tıp geleneksel tıp ilişkisinin bir işbirliği içine doğru evrildiği görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlığa bakış açısında ortaya çıkan bu paradigma değişimini toplumsal değişme bağlamında ele almak ve açıklamaktır. Konu ile ilgili yazılmış olan kaynakların derlenmesine dayalı çalışma kuramsal bir nitelik taşımaktadır.*



**Anahtar Kelimeler:** Sağlık, Hastalık, Toplumsal Değişme, Modern Tıp, Geleneksel Tıp.

## CHANGING PARADIGM IN HEALTH, MODERN MEDICINE- TRADITIONAL MEDICINE RELATIONSHIP FROM OPPOSITION TO COOPERATION

### **Abstract**

*The health institution, which is one of the institutions that constitute the social structure in every society and in every period, corresponds to the forms of relationships, procedures and behaviors established to meet the need for health in all societies from past to present. Just like other institutions, the perspective, relationship, procedure, behavior, norms and values regarding the health institution and health vary from society to society and from period to period. For example, in traditional societies, the understanding of health, which was intertwined with culture, was based more on experiential knowledge rather than a scientific perspective. In the modern era, on the other hand, empirical and dogmatic knowledge has been replaced by scientific knowledge and health has been completely dominated by science. This situation has also led to the opposition between modern medicine and traditional medicine, or rather to the exclusion and ignoring of traditional medicine by modern medicine. However, for a long time, there has been a return to traditional medicine. It is seen that the relationship between modern medicine and traditional medicine, which was based on opposition in the past, has evolved into a cooperation. The aim of this study is to discuss and explain this paradigm shift in the perspective on health in the context of social change. The study, based on the compilation of sources written on the subject, has a theoretical nature.*

**Keywords:** Health, Disease, Social Change, Modern Medicine, Traditional Medicine.

### **1. GİRİŞ**

Sosyolojik bakış açısı, sağlık/ hastalık olgusunun sosyal ve kültürel boyutlarına odaklanmaktadır. Her şeyden önce sağlık/ hastalık olgusu toplumsal yapının önemli bir parçasıdır ve kültür tarafından şekillendirilir. Bu nedenle her

toplumun sağlık/ hastalık algısı, bu kavramlara yüklediği anlam, tutum, inanç, değer ve tanımlamalar farklılık gösterir. Bu farklılıklar toplumdan topluma değiştiği gibi aynı toplumda zaman içinde de değişmektedir. Sağlık aynı zamanda sağlık ihtiyacının karşılanması için oluşturulan ilişki biçimleri, usul ve davranış örüntülerinin kalıplaşmış halidir. Yani sağlık geçmişten günümüze toplumsal yapıyı oluşturan kurumlardan biridir ve diğer kurumlarla (ekonomi, siyaset, aile, eğitim, din, hukuk vb.) karşılıklı etkileşim ve ilişki içindedir.

Sağlığın toplumsal yapıyı oluşturan bir kurum olması aynı zamanda toplumsal değişim sürecine maruz kaldığı ve zamanla değiştiği anlamına gelmektedir. Çünkü toplumsal yapı statik değil, dinamik bir bütündür. Yapının herhangi bir unsurunda meydana gelen değişim, diğer unsurları ve yapının kendisini de değiştirir. Örneğin geçmişten günümüze bakıldığında sağlık/hastalık algıları, anlamı, tanımı, tedavi yöntem ve biçimleri vb. değiştiği görülmektedir. Bunu sağlayan temel faktör ise toplumsal yapıda ortaya çıkan değişimlerdir.

Geleneksel toplumlar olarak da adlandırılan tarım toplumlarında ve daha öncesinde avcılık ve toplayıcılık yapan göçebe topluluklarda sağlık, toplumun kültürü ile iç içe geçmiş durumdadır. Sağlık/hastalığa dair algı, tutum ve davranışlar daha çok toplumun değerleri ve inançları tarafından şekillendirilmektedir. Tecrübi bilginin değerli olduğu geleneksel toplumlarda tedavi yolları, yöntem ve teknikleri doğal olarak çoğunlukla tecrübe kaynaklıdır. Geleneksel toplumlardan sanayi toplumlarına ya da modern topluma geçiş toplumsal yapının pek kurumunu etkilediği gibi sağlık kurumunu da etkilemiş, sağlık/hastalığa dair algı, tutum ve davranışta önemli değişimler yaratmıştır. Her şeyden önce modern toplumu karakterize eden en önemli şey akla verilen önemdir. Bu durum modern toplumlarda bilimsel bilginin hâkimiyeti ile sonuçlanmıştır. Dolayısıyla modern toplumlarda sağlık/hastalık olgusu bilimsel bilgi etrafında ele alınmaya başlamıştır. Böylece modern tıp adı verilen yaklaşım

ortaya çıkmıştır. Modern tıba göre sağlık/hastalık tamamen bilimsel bilgiler ışında ele alınması gereken durumlardır. Bilimsel bilginin dışındaki herhangi bir bilgi ve bilgi kaynağı, sağlık ve hastalık durumunu tanımlamada ve tedavi etmede kullanılamaz. Bu durum modern dönemde, özellikle Batı toplumlarında geleneksel tıbbın ve yöntemlerinin sağlık/hastalık alanından dışlanmasına ve görmezden gelinmesine yol açmıştır. Uzun bir süre devam eden bu durum 21. yy'ın ikinci yarısından itibaren değişmeye başlamıştır. Bu dönemde sağlığa ve hastalığa dair modernist bakış açısına yönelik bazı itirazların ve eleştirilerin, sağlığa alanında birtakım değişmelere yol açtığı, geleneksel tıp anlayışının ve yöntemlerinin de kabul gördüğü bir paradigma değişimi yaşandığı görülmektedir.

Günümüzde modern tıbbın egemen olduğu gelişmiş toplumlarda, modern tıp ile geleneksel tıp\* anlayışının ve yöntemlerinin artık bir arada kullanılmaya başlandığı sıklıkla görülmektedir. Örneğin dünyanın pek çok ülkesinde ve Türkiye'de geleneksel ve tamamlayıcı tıp uygulamalarına dair yasa ve yönetmelikler çıkmakta, geleneksel tıp yöntemlerini kullanan merkezler tedavi yapmaktadır. Dolayısıyla geçmişte modern tıp – geleneksel tıp karşıtlığı günümüzde bir işbirliğine dönüşmüş durumdadır. Karşıtlıktan işbirliğine dönüşen bu durumun altında yatan paradigma değişimini ve nedenlerini konu edinen bu çalışmanın amacı, sağlığa bakış açısında ortaya çıkan değişimi toplumsal değişme bağlamında ele almak ve sosyolojik bir bakış açısıyla açıklamaktır. Çalışma, konu ile ilgili yazılmış olan kaynakların derlenmesine ve bu kaynaklardan yola çıkarak bir değerlendirme yapılmasına dayalı kuramsal bir nitelik taşımaktadır.

---

\* Alternatif ya da Tamamlayıcı Tıp olarak da adlandırılmaktadır.

## 2. GELENEKSEL TIP

Kendisine toplumu konu edinen sosyoloji, özellikle ortaya çıktığı ilk dönemde, tarihsel gelişimini dikkate alarak toplumu sınıflandırma çabası içinde olmuştur. A. Comte'un üç hal yasası; K. Marx'ın ilkel, köleci, feodal, kapitalist, sosyalist ve komünist toplum aşamaları; F. Tönnies'in cemaat (gemeinschaft) ve cemiyeti (gesellschaft) ve diğer sınıflandırmaların temelde söylemeye çalıştığı şey toplumların tarihsel süreçte değişip, dönüştüğü ve her toplum tipinin kendisinden öncekinden farklı bir yapıya sahip olduğudur. Toplumların geçirdiği aşamalar farklı isimlerle anılsa da dört toplum aşaması en çok kabul edilen ve kabul gören tipolojiyi oluşturur. Bunlar; avcı/toplayıcı göçebe toplumlar, tarım toplumu, sanayi toplumu ve bilgi toplumu'dur.

Sağlık kurumu açısından ele alındığında ise değişimin en genel anlamda modern öncesi ve modern sonrası toplumlarda belirgin olduğu görülmektedir. Modern öncesi yani avcı/toplayıcı ve tarım toplumunda var olan sağlık/hastalık algısı, yaklaşımı ve tedavi biçimleri ile modern toplumlarda ortaya çıkan sağlık/hastalık algısı, yaklaşımı ve tedavi biçimleri birbirinden kesin çizgilerle ayrılmış durumdadır. Bu bağlamda modern öncesi toplumlardaki sağlık/hastalık anlayışı geleneksel tıp, modern toplumlardaki sağlık/hastalık anlayışı modern tıp olarak tanımlanır.

Sağlık sistemleri, çevresel ve kültürel bir bağlama sahip olup, hepsi sahip oldukları tarihin bir ürünüdür (Capra, 1992: 349). Geleneksel toplumlarda sağlık sistemleri toplumsal yapının bir yansıması olarak ortaya çıkmıştır. Avcı/toplayıcı ve tarım toplumları olan geleneksel toplumların en önemli özelliklerinin başında doğa ile kurdukları ilişkiler gelmektedir. Bu tip toplumlar modern toplumların aksine doğa ile yakın bir ilişki içindedir. Bu nedenle geleneksel tıbbın kaynağı, öncelikli olarak insanın doğa ile kurduğu yakın ilişki ve tecrübelerdir. Geleneksel tıp anlayışında tecrübi bilginin özel ve önemli bir yeri vardır. İnsanoğlunun doğa

ile kurmuş olduğu ilişkiler ve bu ilişkilerden elde ettiği sağlık ve hastalığa dair bilgilerin kuşaktan kuşağa aktarılmasıyla oluşan kolektif bilgi, geleneksel tıp olarak adlandırılır.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre geleneksel tıbbın uzun bir geçmişi vardır. Geleneksel tıp; sağlığın sürdürülmesi, her türlü hastalığın önlenmesi, teşhisi iyileştirilmesi veya tedavisinde kullanılan, farklı kültürlerle has kuram, inanç ve deneyimlere dayanan, açıklanabilir veya açıklanamayan bilgi, beceri ve uygulamaların toplamıdır (WHO, 2000; 1). Geleneksel tıp, Batı tıbbının ana akımı yani modern tıp dışındaki tıp biçimlerini anlatmak için kullanılır (Stanway, 1992: 19). Geleneksel tıp toplumdaki birçok kişinin fikir sahibi olduğu ve paylaştığı, kuşaktan kuşağa aktarılan deneyimler ve pratikler uygulamalar bütünüdür. Geleneksel tıp uygulamalarının hemen hepsi kolektif – tecrübe yoluyla elde edilir (Özsan, 2001: 77). Örneğin doğada bulunan bazı otların ve bitkilerin iyileştirici gücünün keşfedilmesi ve bunlardan ilaç yapımı geleneksel tıbbın önemli bir kaynağıdır.

Geleneksel tıp bilgileri, tecrübe yolu ile öğrenilmiş ve kuşaktan kuşağa aktarılmış diğer bilgi türleri gibi sosyalleşme sürecinde aileden başlayarak öğrenilir. Toplumun gündelik yaşamının, inancının, geleneklerinin ve değerlerinin dolayısıyla kültürünün önemli bir parçası olan tıbbi bilgiler ve tedavilerin merkezi ailedir. Geleneksel toplumlarda sosyal yapının en önemli kurumlarının başında aile gelmektedir. Geleneksel toplumların aile tipi olan geniş aile, toplumsal yaşamda pek çok fonksiyonu üstlendiği gibi sağlık bakım ve hizmetlerinden de sorumludur.

Geleneksel tıbbın tecrübi bilgi dışında diğer önemli kaynağı inanç sistemleridir. Geleneksel toplumlarda dinin toplumsal yapı üzerinde çok büyük bir etkisi vardır. Sosyal hayatı ve sosyo-kültürel yaşamı etkisi altına alan din, hayatı anlama ve anlamlandırma konusunda nerdeyse tek otorite olmuştur. Bu durum

sağlık/hastalık söz konusu olduğunda da değişmemektedir. Örneğin modern döneme kadar ve hatta günümüzde pek çok kültürde hastalığın kaynağı doğaüstü güçlere bağlanmıştır. Kötü güçlerin veya ruhların insanlara musallat olması halinde ortaya çıkan hastalık, büyücü ya da şaman olarak da adlandırılan şifacılar tarafından sihir ve büyü kullanılarak tedavi edilmeye çalışılmıştır. Şaman ya da büyücüler, doğaüstü güçlerle ya da ata ruhlarıyla bağlantı kurarak hastalığı tedavi etmeyi amaçlamışlardır. Dolayısıyla göçebe ya da tarım toplumlarında sağlık sistemi halk kültürünün doğal bir parçası olarak ortaya çıkmıştır (Türkdoğan, 1991: 45) ve sezgisel ve inancaşsal boyutlara sahiptir. Özellikle de salgın hastalıklar çoğu zaman Tanrı'nın bir gazabı olarak görülmüştür. Ceza ya da gazap olarak görülen hastalık ya tek bir kişiye ya da topluluğa verilmiştir (Cirhinlioğlu, 2014: 21-25). Hastalıktan kurtulmak için dua etmek ya da adaklar adamak en sık yapılan pratiklerin başında gelirdi. Özellikle bir hekimden sağlık hizmeti alma şansı bulunmayan halk arasında sağlık – hastalık durumu, fizyolojik bir durum olmanın ötesinde inancaşsal, davranışsal ve ahlaksal ölçütlere ya da doğaüstü güçlere bağlanmaktaydı. Bu yüzden hastalık tedavisinde toplumda önemli bir otoriteye sahip olan din adamlarından pek çok defa medet umulduğu görülmüştür.

Halkın sağlık/hastalık ihtiyacını gideren ve geleneksel tıp uygulamaları yapan kişiler “geleneksel iyileştirici” olarak tanımlanır. Geleneksel iyileştirici kavramı genellikle iki anlamda kullanılır. Birincisi; doğada bulunan maddeleri, özellikle otları, kullanarak ilaç yapan kişidir. İkincisi ise büyüsel ve dinsel unsurları kullanarak tedavi eden kişi anlamına gelir (Kızılçelik, 1996: 76). Geleneksel iyileştiriciler tıp eğitimi almış hekimlerden farklı bir zümredir. Bu zümrede tedavi pratikleri, inanç sistemleri ile ortaklaşmaktadır (Türkdoğan, 1991: 45). Geleneksel iyileştiriciler tıp eğitimi almış hekimlerden farklı olarak kurumsal bir eğitim sürecinden geçmezler. Sahip oldukları bilgi, kuşaktan kuşağa aktarılan

tecrübi bilgidir. Bu yüzden geleneksel iyileştiriciler arasında modern tıpta olduğu gibi kurumsal ve örgütlü bir yapıdan bahsedilmez.

Geleneksel tıbbın inanç boyutu ve pratikleri kültürler arasında farklılıklar gösterse ve zamanla değişse de günümüzde hâlâ varlığını sürdürmektedir. Örneğin koruyuculuğuna inanılan bir nesneyi üzerinde taşımak, eve asmak ya da yemek, mum yakmak, arınma ritüelleri ya da dua gibi dini pratikler (Spector, 2004: 79) hemen hemen her kültürde ortaklaşan ve günümüze kadar varlığını sürdüren pratiklerdir ve geleneksel tıbbın önemli unsurlarıdır.

### 3. MODERN TIP

Geleneksel tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş, toplumsal kurumlarda ve dolayısıyla toplumsal yapıda önemli değişimler yaratmıştır. Bu değişimlerden etkilenen kurumların başında sağlık gelmektedir. Sağlık konusunda ortaya çıkan en önemli değişim, kültürel, tecrübi ve inançsal boyutlara sahip olan geleneksel tıbbın öneminin azalması, modernleşme ile beraber bilimsel ve akılcı temelleri olan modern tıbbın sağlık/hastalık konusunda hâkim anlayış olarak ortaya çıkmasıdır.

“Modernlik”, 17.yy’da Avrupa’da başlayan ve sonraları neredeyse bütün dünyayı etkisi altına alan toplumsal yaşam ve örgütlenme biçimlerine işaret eder (Giddens, 1998: 11). Geleneksel dünyadan, yeni ve modern bir dünyaya zihinsel ve yapısal bir değişimi ifade eden modernleşme, geleneksel dünyanın sahip olduğu özelliklerden farklı, yeni bir toplumsal yapıya işaret eder. Modernliğin başlangıcı olarak genellikle Aydınlanma düşüncesi referans gösterilmektedir.

Aydınlanma insanlığının özgürleşmesi ve gelişmesi idealine sahiptir. Doğayı bilim aracılığıyla kontrol etme ve rasyonel düşünce tarzının gelişmesi ile efsanenin, dinin, boş inançların akıldışılığından kurtulmak anlamında



gelmektedir (Harvey, 2010: 25). 18.yy'da akıl, rasyonel bilgi ve bilime olan teslimiyetle başlayan Aydınlanma düşüncesi, kapitalist sanayileşme sürecinde meydana gelen modernleşme sürecinin asli ve bünyesel bir parçasıdır. Aydınlanma düşüncesi modernlik anlayışının tamamen merkezinde yer alır (Thomas ve Walsh, 2014: 500-501). Aydınlanma düşüncesi her şeyde akli egemen kılarak insanları kaderci yaklaşımdan kurtarmak istemiş ve bilimsel, kültürel, teknik ve endüstriyel devrimlere öncülük etmiştir (Kale, 2002: 30). Aydınlanmanın temelinde düşüncenin laikleşmesi ve rasyonelleşmesi yatmaktaydı. Aydınlanma düşüncesine göre toplumsal yaşamın temelleri yalnızca rasyonel temeller olmalıydı. Artık din toplumsal yaşamın temelinde yer alamazdı. Bu zihniyet değişiminin temelinde, insanlığın önündeki her türlü dogmatik kısıtlamaların ve engellemelerin reddedildiği, aklın ve bilimin yol göstericiliğinde daha iyi bir dünya yaratma ideali vardır.

Modernleşmenin yaratmış olduğu yapısal değişimden sağlık olgusu da nasibini almış, modern tıp ya da biyomedikal sağlık modeli modern toplumların gelişimi ile olgunlaşmıştır. Modern tıp, modern toplumların temel özelliklerinden biri olan aklın ve bilimin, dünyaya ilişkin geleneksel ve dinsel açıklamalara karşı kazandığı zaferin (Giddens, 2008: 301) bir sonucudur. Ancak bu zafer bir anda ve kolayca elde edilmemiş, yavaş yavaş gelişen ve elde edilen bir zafer olmuştur.

Modern tıp, modernleşme ile aniden ortaya çıkan bir anlayış değildir. Modern bilimin ve tıbbın kökleri antikçağa kadar uzanmaktadır. Antikçağda biyoloji ve tıp alanında düzenli araştırmalar yapılmaya başlanmış, sonraki süreçte pek çok hekim yetişmiştir. Ancak modern tıbbın önünün açılması bir entelektüel çalkantı yani Rönesans ile mümkün olmuştur. Eski öğretilerin yani hastalıkları sezgisel ve inançsal boyutta ele alma düşüncesinin bir kenara atılıp yeni hakikatleri keşfetme arzusu biyomedikal araştırmaların önünü açmıştır. Ancak geçmişin hastalıklara bakış açısı olan sezgiler ve inançlar uzun bir süre hâkimiyetini

korumaya devam etmiştir (Porter-Vigarello, 2008: 273-278). Hatta günümüzde modern tıbbın ulaşamadığı ya da etkin olamadığı dünyanın pek çok yerinde hastalıkların tedavisinde geleneksel yöntemler birincil tedavi yöntemi olarak kullanılmaktadır. Modern tıbbın hâkimiyetinin söz konusu olduğu yerlerde bile inançsal, deneyimsel ve sezgisel anlayışların varlığının devam ettiği görülmektedir.

Rönesans'a gelene kadar hastalık daha çok sezgisel ve inançsal boyutta ele alınmıştır ve hastalığın bir ceza ya da Tanrıya olan inancın sınanması gibi bir anlamı olmuştur. Ancak 17.yy'da hastalık, hasta – doktor ilişkisi bağlamında ele alınmaya başlanmış, hastada görülen semptomlar, hastanın anlattıkları ve muayene hastalığı teşhis ve tedavide ön plana çıkmıştır. Kartezyenci anlayışın gelişmesi aynı zamanda hastalık olgusuna, doktor ile hastanın bakışının değişmesine yol açmıştır. Hasta ile doktorun bakış açısı birbirinden ayrılmıştır. Doktor için hasta, bir parçası bozulan bir makine gibidir. Böylece modern dönemde hastalık, giderek hastanın sübjektif tecrübelerinden ayrılarak objektif ölçümlere indirgenmiştir (Çabuklu, 2004: 104-105).

Modern tıbbın gelişmesine, Batı Avrupa'da ortaya çıkan ekonomik, siyasi, sosyo - kültürel ve bilimsel gelişmeler kaynaklık etmiştir. Modern tıbbın sağlık – hastalık olgusuna yaklaşımı, aslında modernizmin olayları ve olguları açıklamada kullandığı rasyonel bakış açısıdır. Bu nedenle Batı'nın rasyonel bakış açısının bir sonucu olan modern tıp, insan bedeni bir makineymiş gibi ele alırken, geleneksel tıp olarak da adlandırılan ve Batı tıbbı dışında kalan sağlık sistemleri, sağlığı ve insan bedenini içinde yaşadığı doğal çevreden ayrı görmemekte ve tedavi süreçleri bu bağlamda şekillenmektedir. Dolayısıyla gerek geleneksel tıp, gerekse modern tıbbın hastalık ve sağlık konusuna bakış açısı kültür tarafından şekillendirilmektedir.

Modern tıp, hastalığı bilimsel bilgiler ve bulgular temelinde teşhis ve tedavi etmeyi amaçlar. Modern tıba göre hastalığın sebebi beden normal işleyişini bozan içten veya dıştan gelen etmenlerdir. Modern tıbbın ya da hekimin görevi bedenin normal işleyişini bozan etmeni bulmak ve onu ortadan kaldırıp bedenin tekrar normal duruma dönmesini sağlamaktır. Modern tıba göre hastalığın olmaması sağlıklı olmak demektir (Fişek, 1983: 1). Böylece modern tıp sağlıklı hastalık arasında bir hat çizer. Hastalığın olmadığı durum normal, hastalık var ise bu anormal bir durumdur. Modern tıbbın temeli normal ve anormal arasındaki ayırımdır. Bu ayırım ya da fark deneye dayalı olarak ölçülebilen, nicel terimlerle ifade edilebilen bir farktır (Bauman, 2001: 157). Modern tıp üç temel ilkeye dayanmaktadır (Giddens, 2008: 304-305). Birincisi, hastalık bedenin işleyişinde ortaya çıkan bir bozulmadır. Bedeni tedavi etmek hastalık nedenini diğer etkenlerden yalıtarak ele almakla mümkün olur. İkincisi, beden ve zihin birbirinden ayrı olarak tedavi edilebilir. Üçüncüsü, hastalık sadece eğitimli tıp uzmanları tarafından tedavi edilebilir. Bu süreçte şifacılar ya da bilimsel olmayan tedavi yöntemlerini kullananlara yer yoktur.

Modern tıbbın sağlık/hastalık alanında tek yetkili otorite ve bilgi kaynağı haline gelmesinde en önemli aşamalardan biri hastanelerin kurulmasıdır. Hastanelerin kurulması tıbbın kurumsallaşmasına neden olmuştur. Kurumsallaşan modern bilimsel tıp değerleri, teorileri, normları ve rollerin ile hiyerarşik bir düzen içinde farklı bir dünya oluşturmuştur. Modern tıbbın kurumsallaşması ile beraber sağlık/hastalık alanındaki belirli yetkileri ve sorumlulukları da üzerine almıştır. Bu bakımdan modern tıbbın sağlık/hastalık konusundaki ana bakış açıları şunlardır (Akşit, 1995: 19):

- 1- Bilime dayalı rasyonellik
- 2- Nicel verilere dayanan objektif ölçümler

- 3- Fizyolojik ve kimyasal veriler
- 4- Beden ve zihni farklı görme eğilimi
- 5- Hastalıkları önceleyen ve bir bütün olarak gören bakış açısı
- 6- Hastayı yaşadığı toplumdan ayrı “hasta birey” olarak görme eğilimi

Modern tıbbın hâkim tıp anlayışı olarak benimsenmesinde ve kabul edilmesinde siyasi gelişmelerin de önemli bir rolü vardır. Ulus devletlerin yükselişi aynı zamanda vatandaşlık kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylece geleneksel toplumlarda çok da önemli olmayan bir konu, yani nüfus ve nüfusun kontrolü ulus devlet için önemli hale gelmiştir. Çünkü devletlerin ilerlemesi, gelişmesi, kalkınması ve zenginleşmesi için beşeri kaynak olan nüfusun denetimi ve kontrolü oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Bu durum geçmişte kamu hizmeti olarak görülmeyen, ailelerin sorumluluğu altında olan sağlığın artık kamu hizmeti olarak kabul edilmesine ve kurumsal ve örgütlü bir sağlık sistemi içinde ele alınmasına neden olmuştur.

#### **4. SAĞLIKTA DEĞİŞEN PARADİGMA, HOLİSTİK TIP ANLAYIŞI**

Batı Avrupa'nın geçirmiş olduğu modernleşme süreci geleneksel toplumların yapısında önemli değişim ve dönüşümler yaratmıştır. Üstelik toplumsal yapıyı oluşturan kurumların hemen hemen hepsinde yaşanan dönüşümler sadece Batı toplumlarını değil, Batı dışı toplumları da etkilemiş, aklın, bilimin ve mantığın hâkim olduğu bir dünya görüşü ilerlemenin ve gelişmenin tek yolu olarak kabul edilmiştir. Bu süreçte sağlık kurumu da önemli bir değişim ve dönüşüm yaşamıştır. Her şeyden önce örgütlü ve kurumsal bir yapı içine yerleştirilen sağlık, geleneksel toplumlardaki tecrübe yoluyla elde edilmiş ve dogmatik bilgileri reddederek, sadece bilimin gösterdiği yolla elde edilen bilgi ve

uygulamaları kabul etmiştir. Bu durum geleneksel tıp ile modern tıp arasında bir karşıtlık yaratmıştır.

Modern tıbbın egemen olduğu dünyanın pek çok yerinde, modern tıp ile geleneksel tıp arasında bir çelişme ve çatışma vardır. Batı tıp anlayışının dışında kalan tedavi biçimlerini içeren geleneksel tıp, alışılmadık, kenar tıp veya daha aşağılayıcı bir ifade ile tıp eğitimi almamış kişilerce uygulandığı için “şarlatan” tıbbi olarak ifade edilir (Stanway, 1992: 13-19). Çünkü modern dünya aklın, bilimin ve mantığın hâkim olduğu bir dünyadır. Akla, mantığa ve bilime dayanmayan hiçbir argüman ve uygulama kabul edilemez. Bu durum tecrübi ve dogmatik bilginin egemen olduğu geleneksel tıbbın, uygulamalarının ve uygulayıcılarının sağlık alanından reddine ve dışlanmasına yol açmıştır.

Aydınlanmanın ve dolayısıyla modernleşmenin en büyük iddiası, akıl ve bilim yoluyla toplumların ilerleyeceği, gelişeceği ve var olan bütün sorunların akıl ve bilim yolu ile çözülebileceğidir. Oysa yaşanan süreç göstermiştir ki modernleşme bu iddiasını gerçekleştirmek şöyle dursun pek çok yeni problem yaratmıştır. Sağlık/hastalık söz konusu olduğunda da modern tıp çok önemli ilerlemeler kaydetmesine rağmen bazı konularda önemli eleştirilere maruz kalmaktadır. Bu nedenle geleneksel tıp ve uygulamalarının son dönemde popüler olduğu görülmektedir.

20. yy'ın sonlarından günümüze geleneksel ya da tamamlayıcı tıp, ilginin arttığı sosyal bir fenomen olmuştur. Bunun temelinde yatan sebepler; sağlığın bireyselleşmesi ve bireylerin kendi sağlığı için daha fazla sorumluluk alması, sağlık ve tedavi alanında holistik bir bakış açısının tercih edilmesi, daha otoriter ve yapay tedavi yöntemleri yerine hoşgörülü ve doğal yöntemlerin tercih edilmesi ve Batı tıbbına karşı artan memnuniyetsizliklerdir (Nicolai, 2014: 45). Özellikle modern toplumlarda geleneksel tıp metotlarının tercih edilmesinde modern tıba yönelik eleştiriler ve hoşnutsuzluklar ön plana çıkmaktadır.

Öncelikle modern tıbbın stres ya da kaygı gibi rahatsızlıklardan kaynaklanan kronik ağrı ve sızıları dindirmede başarısız olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında modern sağlık sisteminin zorlayıcı işleyiş biçimi, modern tıbbın tedavi yöntemleri olan ilaç tedavisi ve bedene yönelik müdahalelerin yarattığı olumsuz etkiler, hekim ve hasta arasında var olan dengesiz güç ilişkisi, bireyin hastalığına ve tedaviye yabancılaşması ve modern tıbbın beden ve zihin ayrımına dayalı tedavi yönteminde inançsal ve düşünsel alanları yok sayması bireyleri geleneksel tıba yönlendirmektedir (Giddens, 2008: 300). Bunların yanında modern tıbbın teknolojiye olan bağımlılığı, bir sektör haline gelmesi ve bedeni tamir edilmesi gereken bir makine gibi görüp, sağlıkta sosyal ve psikolojik süreçleri göz ardı etmesi bireyleri geleneksel tıba yönlendiren diğer etmenlerdir.

Modern tıp geleneksel tıp pratiklerini genellikle dikkate almamaktadır. Oysa modern tıbbın yaklaşık 300 yıllık bir ömrü varken, geleneksel tıp binlerce yıldır varlığını sürdürmektedir (Stanway, 1992: 19). Üstelik modern toplumlarda modern tıp ile geleneksel tıp genellikle bir arada bulunmaktadır. Çoğunlukla birbirlerine rakip olsalar da de bazen de işbirliği içine girerler (Baer, 2010; 373). Bu işbirliğini son dönemde arttığı ve önemli ilerlemelerin kaydedildiği görülmektedir. Mesela modern tıp geleneksel tıbbın bazı pratiklerine karşı olsa da bazı uygulamalarına da olumlu bakmaktadır (Spector, 2004: 86). Sağlık hizmetlerinde genellikle hafife alınan geleneksel tıp uygulamaları artık sağlık sistemi içinde kendisine yer edinmeye başlamıştır. WHO Geleneksel Tıp Stratejisi 2014-2023 raporunda geleneksel tıbbın sağlık sistemine potansiyel katkısının devreye sokulması ve geleneksel tıp ürünleri, uygulayıcıları ve uygulamalarının uygun olduğu durumlarda sağlık sistemine entegre edilip teşvik edilmesi konusunda (Maruyama, 2014: 39) fikir birliğine varılmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne göre dünya genelinde en yoksul ülkelerde yaşayanların %80'i şifalı bitkilerle tedaviden, inanç şifacısına kadar alternatif tıp türlerini kullanmaktadır (Schaefer,2013: 430). Ancak günümüzde özellikle Batı toplumlarında da geleneksel tıbbın olan ihtiyacın çok arttığı görülmektedir (Stanway, 1992: 13). Pek çok Batı ülkesinde geleneksel sağlık hizmetleri sıklıkla modern tıp uygulamalarına tercih edilmektedir. Örneğin Amerika'da her üç yetişkinden birinin geleneksel tıp tekniklerine başvurduğu belirtilmektedir. Akupunktur, masaj, meditasyon, yoga, homeopatik tedaviler, şifalı bitkiler vb. uygulamalar sıklıkla kullanılmaktadır (Schaefer,2013: 430). Britanya'da da durum farklı değildir. Her dört Britanyalıdan birinin bir alternatif tıp hekimine başvurduğu tahmin edilmektedir. Alternatif tedavi yöntemlerini en çok genç ya da orta yaşlı, orta sınıf kadınlar tercih etmektedir (Giddens, 2008: 300). Yapılan araştırmalar göstermemiş ki geleneksel tıp uygulamaları dünya genelinde giderek artan bir şekilde sıklıkla kullanılmaktadır (Harlak, 2016: 183-184).

Sağlık ve hastalığın tanımı, teşhisi ve tedavisi için iki model vardır (Nicolai, 2014: 45):

<b>Modern Tıp</b>	<b>Geleneksel Tıp</b>
Parçalara odaklanır	Sisteme odaklanır
Sağlıklı olmak hasta olmama durumudur	Hastalıklara yol açan biyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerle baş edebilme durumudur
Hastalık bölgesel olarak zarar verir	Hastalık yaşam sürecine zarar verir, bireyi bütün olarak etkiler
Hastalıkla mücadele edilir	Hastanın direncinin artırılması gerekir
Semptomlarla mücadele edilir	Sağlık ve iyilik halinin oluşturulup sürdürülmesi amaçlanır
Standart tedaviler (protokoller) uygulanır	Bireye özgü tedavi uygulanır

20. yy'ın sonlarında bu iki modelin yani modern tıp ile geleneksel tıp anlayışının birleştiği görülmektedir. Holistik tıp olarak da adlandırılabilen bu anlayış, önleyici tıp yaklaşımına sahiptir ve bireyin fiziksel ve sosyal çevresini göz önünde bulundurur. Hastalıktan ziyade sağlıklı olmaya odaklanan bu yaklaşım, bireylerin çevrelerinin ve yaşam stillerinin sağlık/hastalığa olan etkilerine vurgu yapar. Bireysel sorumluluğu özendirilen holistik yaklaşım aynı zamanda tıbbi bakımı sağlık kurumlarında değil de hastanın rahat edebileceği ev gibi ortamlara taşımayı tercih eder (Macionis, 2013: 553). Böylece hem modern tıp yöntemlerini hem de geleneksel yöntemleri birleştirir.

Avrupa'da ve Dünya'nın çeşitli ülkelerinde TAT (tamamlayıcı ve alternatif tıp) uygulamalarına ilişkin yasal düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Örneğin Avrupa'da 39 ülkeden 17'sinde genel bir TAT düzenlemesi vardır. Avrupa Birliği dışında kalan ABD, Kanada, Rusya, Küba, BAE gibi pek çok ülkede TAT uygulamaları yasalarla düzenlenmiştir (Quintero, 2014: 137-147). Türkiye'de de 27 Ekim 2017'de Sağlık Bakanlığınca hazırlanan Geleneksel ve Tamamlayıcı Tıp Uygulamaları Yönetmeliği Resmi Gazete' de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik geleneksel ve tamamlayıcı tıp uygulamalarını tanımlamakta ve kimlerin hangi koşulda bu uygulamaları yapacağını açıklamaktadır (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/10/20141027-3.htm>). Böylece geleneksel tıp ve uygulamalarının, sağlıklı bir yaşam ve hastalıkların tedavisinde modern tıp ile işbirliği içinde hareket edebilmesinin yasal koşulları belirlenmiştir.

Dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi Türkiye'de de geleneksel tıp uygulamalarına ilişkin düzenlemeler dikkati çekmektedir. Örneğin Sağlık Bakanlığı'na bağlı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde "Geleneksel, Tamamlayıcı ve Fonksiyonel Tıp Uygulamaları Dairesi Başkanlığı", geleneksel ve tamamlayıcı tıp eğitimleri yoluyla hekimlere eğitimler vermekte, hastanelerin bünyesinde eğitim merkezleri kurulup burada sağlık hizmeti verilmektedir.



Geleneksel, Tamamlayıcı ve Fonksiyonel Tıp Uygulamaları Dairesi Başkanlığı bünyesinde; akupunktur, fitoterapi, ozon uygulaması, homeopati, kupa uygulaması, sülük uygulaması, mezoterapi, apiterapi, hipnoz uygulaması, proloterapi, osteopati, lavra uygulaması, müzikterapi, refleksoloji alanlarında hekimlere sertifikalı eğitim verilmektedir. Ayrıca ülkenin pek çok tıp fakültesi hastanesi, şehir hastanesi ve eğitim ve araştırma hastanelerinde GETAT uygulama merkezleri sağlık hizmeti sunmaktadır ([https://shgmgetatdb.saglik.gov.tr/?\\_Dil=1](https://shgmgetatdb.saglik.gov.tr/?_Dil=1)). GETAT merkezlerinde sunulan sağlık hizmetleri ise daha çok modern tıbbı destek niteliğinde görülmekte ve tanımlanmaktadır.

## 5. SONUÇ

Sağlık, insanoğlunun dünyada var oluşu ile başlayan bir ihtiyaçtır ve bu ihtiyacı karşılamak için oluşturulmuş ve kalıplaşmış davranış, ilişki, yol, yöntem, kural, değerleri ile toplumsal yapıyı oluşturan kurumlardan biridir. En temel sosyolojik gerçeklik olan toplumsal değişme, tüm kurumları etkilediği gibi sağlık kurumunu da etkilemektedir. Toplumsal yapıda ortaya çıkan değişmeler sağlık/hastalığın anlamı, algısı, hastalıkların tedavisi, tedavi biçimleri vb. değiştirmektedir. Bu konuda ortaya çıkan en bariz örnek geleneksel tarım toplumlarından modern topluma geçiş ile modern tıp anlayışının hâkim anlayış olarak ortaya çıkması ve geleneksel tıp yaklaşımını reddetmesidir. Ancak günümüzde modern tıp ile geleneksel tıp arasında var olan karşıtlığın yerini bir işbirliğine bıraktığı ve sağlık alanında bir paradigma değişimi yaşandığı söylenebilir.

Sağlık alanında yaşanan değişimin en önemli sebebi, modern tıbbın ve yöntemlerinin artık bazı ihtiyaçlara cevap verememesi ve bakış açısını değiştirmek zorunda kalması gerçeğidir. Modernleşme her ne kadar var olan bütün sorunlara akli ve bilim yolu ile çözüm bulacağı ve daha iyi bir toplum ve gelecek inşa edeceğini iddia etse de bu iddia gerçekleşmekten uzak bir ideal

olarak kalmıştır. Modern tıp sağlık/hastalık alanında önemli ilerlemeler kaydetmiş olsa da pek çok hastalığa ve soruna çözüm bulamamış, üstelik bakış açısından ve uygulamalarından kaynaklı yeni problemler yaratmıştır. Bu durum sağlık alanında paradigma değişimini zorunlu kılmaktadır.

Modern tıbbın gelişmesinde Batı Avrupa’da 16.yy’da başlayan ekonomik, siyasi, sosyo – kültürel ve bilimsel gelişmeler etkili olmuştur. Modern tıbbın sağlık – hastalık olgusuna bakış açısı modern dönemin olayları ve olguları açıklamakta kullandığı rasyonel ve bilimsel bakış açısıdır. Ancak modern tıbbın bilimsel ve rasyonel bir bakış açısı ile bedeni bir makine gibi gören ve Batı tıbbı dışında kalan her türlü anlayışı reddeden ve görmezden gelen yaklaşımının günümüzde değiştiği görülmektedir. Özellikle modernizme olan inancın sarsılması ile sağlık konusunda sosyo – kültürel etkenlerin daha fazla dikkate alınmasına yol açmıştır. Örneğin geleneksel tıp uygulamalarına olan ilginin son dönemlerde arttığı görülmektedir. Bu bakımdan modern tıp her ne kadar sağlık konusunda tek otorite konumunda olsa da uzun bir süre görmezden geldiği ve reddettiği geleneksel uygulamaları da kendi bünyesi içinde uygulamaya başlamıştır.

Günümüzde modern tıp bir zamanlar dışladığı hatta aşağıladığı geleneksel tıp yöntemlerinin bazılarını kabul etmekte ve kendi bünyesi içinde uygulanmaktadır. Bu uygulamalar modern tıp tarafında daha çok tamamlayıcı tıp olarak görülmekte ve öyle adlandırılmaktadır. Dünyanın pek çok yerinde Tamamlayıcı Tıp (TAT) uygulamalarına yönelik yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Türkiye’de de Sağlık Bakanlığı’na bağlı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde “Geleneksel, Tamamlayıcı ve Fonksiyonel Tıp Uygulamaları Dairesi Başkanlığı”, geleneksel ve tamamlayıcı tıp eğitimleri yoluyla hekimlere eğitimler vermekte, hastanelerin bünyesinde eğitim merkezleri kurulup burada sağlık hizmeti verilmektedir. Bu sertifikalı eğitim programları ve uygulama merkezleri tamamen sağlık bakanlığı bünyesinde

olduğu için tıbbi eğitim almamış geleneksel iyileştiriciler bu sistemin dışına itilmiştir. Bu bağlamda modern tıp geleneksel tıbbın bazı uygulamalarını bünyesine dâhil ederek geleneksel tıbbi “tamamlayıcı tıp” olarak görme eğilimindedir. Ancak bu durum geleneksel tıbbın ve uygulamalarının modern tıp sistemi dışında varlığını sürdürdüğü gerçeğini değiştirmemektedir. Çünkü dünyanın pek çok bölgesinde modern tıp hizmetine ulaşamayanlar için geleneksel tıp hâlâ sağlık/hastalık uygulamalarında birincil derecede başvuru kaynağıdır.

#### **Çıkar Çatışması Bildirimi:**

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması yoktur.

#### **Destek/Finansman Bilgileri:**

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

#### **Etik Kurul Kararı:**

Bu araştırma için etik kurul kararına ihtiyaç yoktur.

#### **KAYNAKÇA**

Akşit, B. T. (1995). Toplum, Kültür ve Sağlık. *Halk Sağlığı içinde*. Ed: Münevver Bertan ve Çağatay Güler. Ankara: Güneş Kitapevi.

Baer, H., A. (2010). Complementary and Alternative Medicine: Processes of Legitimation, Professionalization and Cooption. *Medical Sociology*. Ed. William C. Cockerman., Wiley-Blackwell.

Bauman, Z. (2001). *Parçalanmış Hayat Postmodern Ahlâk Denemeleri*. İsmail Türkmen(Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Capra, F. (1992). *Batı Düşüncesinde Dönüm Noktası*. M. Armağan (Çev.). İstanbul: İnsan Yayınları.
- Cirhinlioğlu, Z. (2014). *Sağlık Sosyolojisi*. İstanbul: Nobel.
- Çabuklu, Y. (2004). *Toplumsalın Sınırında Beden*. İstanbul: Kanat Kitap.
- Fişek, N. H (1983). *Halk Sağlığına Giriş*. Ankara: Hacettepe Ün. - Dünya Sağlık Örgütü Hizmet Araştırma ve Araştırmacı Yetiştirme Merkezi Yayını.
- Giddens, A. (1998). *Modernliğin Sonuçları*. Ersin Kuşdil (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Harlak, H. (2016). Geleneksel Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp. *Sağlık Sosyolojisinde Güncel Tartışmalar* içinde. Ed. Nurşen Adak. Ankara: Nobel.
- Harvey, D. (2010). *Postmodernliğin Durumu Kültürel Değişimin Kökenleri*. Sungur Savran (Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Kale, N. (2002). "Modernizmden Postmodern Söylemlere Doğru". *Doğu Batı Düşünce Dergisi*. Yıl: 5. Sayı: 19.
- Kızılcılık, S. (1996). "Geleneksel İyileştiriciler Üzerine Bir Araştırma". *Birikim Dergisi*. (83): 76-83.
- Macionis, J. J. (2013). *Sosyoloji*. Vildan Akan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Maruyama, Y. (2014). "WHO Traditional Medicine Strategy: 2014-2023". Geleneksel Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp Uygulamalarına Uluslararası Bakış Konferansı. 7-8 Mart. İstanbul.
- Nicolai, T. (2014). "Avrupa'da TAT (Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp)". Geleneksel Tamamlayıcı ve Alternatif Tıp Uygulamalarına Uluslararası Bakış Konferansı. 7-8 Mart. İstanbul.
- Özsan, G. (2001). "Geleneksel ve Modern Tıp Üzerine". *Toplumbilim*. (13): 77-80.
- Porter, R. ve Vigarello, G. (2008). *Beden, Sağlık ve Hastalıklar*. Saadet Özen (Çev.). *Bedenin Tarihi 1 Rönesans'tan Aydınlanma'ya* içinde

(Hazırlayanlar: Alain Corbin, Jean- Jacques Courtine, Georges Vigarello).  
İstanbul: YKY.

Quintero, R. (2014). "Tamamlayıcı ve Alternatif Tıbbın ve Ozon Terapisinin  
Uluslararası Karşılaştırmalı Yasal Durumu". Geleneksel Tamamlayıcı ve  
Alternatif Tıp Uygulamalarına Uluslararası Bakış Konferansı. 7-8 Mart.  
İstanbul.

Schaefer, R. T. (2013). *Sosyoloji*. Simten Çoşar (Çev. Ed.). Ankara: Palme.

Spector, E. R. (2004). *Cultural Diversity in Health and Illness*. Sixth Edition. New  
Jersey: Pearson Prentice Hall.

Stanway, A. (1992). *Alternatif Tıp El Kitabı*. A. Aker – A. Kurt – A. Okçu (Çev.).  
İstanbul: İnsan Yayınları.

Thomas, H. ve Walsh, D. F. (2014). Modernlik/Postmodernlik. Mehmet Süheyl  
Ünal (Çev.). *Temel Sosyolojik Dikotomiler* içinde. Ed. Chris Jenks.  
Ankara: Atıf Yayınları.

Türkdoğan, O. (1991). *Kültür ve Sağlık – Hastalık Sistemi*. İstanbul: MEB.

WHO (2000). *General Guidelines for Methodologies on Research and Evaluation  
of Traditional Medicine*. World Health Organization, Geneva.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/10/20141027-3.htm>

[https://shgmgetatdb.saglik.gov.tr/?\\_Dil=1](https://shgmgetatdb.saglik.gov.tr/?_Dil=1)

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

The sociological perspective focuses on the social and cultural dimensions of health/illness. First of all, the phenomenon of health/illness is an important part of the social structure and is shaped by culture. For this reason, each society's perception of health/illness, the meaning, attitudes, beliefs, values and definitions attributed to these concepts differ. These differences not only vary from society to society, but also change over time within the same society. Health is also the stereotyped form of relationships, procedures and behavioral patterns created to meet the need for health. In other words, health is one of

the institutions that make up the social structure from past to present and is in mutual interaction and relationship with other institutions (economy, politics, family, education, religion, law, etc.).

The fact that health is an institution that constitutes the social structure also means that it is exposed to the process of social change and changes over time. Because the social structure is not static, but a dynamic whole. A change in any element of the structure changes other elements and the structure itself. For example, when we look from the past to the present, it is seen that perceptions of health/illness, its meaning, definition, treatment methods and forms, etc. have changed. The main factor that enables this is the changes in the social structure.

In agricultural societies, also known as traditional societies, and in nomadic societies that previously practiced hunting and gathering, health is intertwined with the culture of the society. Perceptions, attitudes and behaviors regarding health/illness are mostly shaped by the values and beliefs of the society. In traditional societies where experiential knowledge is valued, treatment methods, methods and techniques are naturally mostly based on experience. The transition from traditional societies to industrial societies or modern society has affected the health institution as it has affected many institutions of the social structure, and has created significant changes in perceptions, attitudes and behaviors regarding health/illness. First of all, the most important thing that characterizes modern society is the importance given to reason. This has resulted in the dominance of scientific knowledge in modern societies. Therefore, in modern societies, the phenomenon of health/disease started to be handled around scientific knowledge. Thus, the approach called modern medicine emerged. According to modern medicine, health/illness are conditions that should be handled entirely in the light of scientific knowledge. Any information and source of information other than scientific knowledge cannot be used to define and treat health and illness. This situation has led to the exclusion and ignoring of traditional medicine and its methods from the field of health/illness in the modern period, especially in Western societies. This situation, which continued for a long time, started to change in the second half of the 21st century. In this period, some objections and criticisms against the modernist perspective on health and disease led to some changes in the field of health, and a paradigm shift occurred in which traditional medical understanding and methods were also accepted.

## **Method**

The opposition between modern medicine and traditional medicine in the past has now turned into a collaboration. The aim of this study, which deals with the

paradigm shift underlying this change from opposition to cooperation and its causes, is to address the change in the perspective on health in the context of social change and to explain it from a sociological perspective. The study has a theoretical character based on the compilation of the sources written on the subject and an evaluation based on these sources.

### **Findings (Results)**

Health is a need that started with the existence of human beings in the world and it is one of the institutions that constitute the social structure with its behaviors, relationships, ways, methods, rules and values that have been created and stereotyped to meet this need. Social change, which is the most basic sociological reality, affects the health institution as it affects all institutions. Changes in the social structure change the meaning and perception of health/illness, treatment of diseases, treatment methods, etc. The most obvious example in this regard is the emergence of modern medicine as the dominant understanding with the transition from traditional agricultural societies to modern society and the rejection of the traditional medical approach. However, today, it can be said that the opposition between modern medicine and traditional medicine has been replaced by cooperation and that there has been a paradigm shift in the field of health.

### **Conclusion and Discussion**

Today, modern medicine accepts and incorporates some of the traditional medical methods that it once excluded and even denigrated. These practices are seen and referred to as complementary medicine by modern medicine. In many parts of the world, legal arrangements are made for Complementary Medicine (CAM) practices. In Turkey, the "Department of Traditional, Complementary and Functional Medicine Practices" within the General Directorate of Health Services under the Ministry of Health provides training to physicians through traditional and complementary medicine trainings, and training centers are established within hospitals and health services are provided here. Since these certified training programs and application centers are entirely within the Ministry of Health, traditional healers without medical training have been pushed out of this system. In this context, modern medicine tends to see traditional medicine as "complementary medicine" by incorporating some practices of traditional medicine. However, this does not change the fact that traditional medicine and its practices continue to exist outside the modern medical system. Because in many parts of the world, traditional medicine is still the primary source of reference in health/illness practices for those who cannot access modern medicine.


## UZAKTAN ÇALIŞMA SİSTEMİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU


### ÜZERİNE ETKİLERİ

*Ezgi KULOĞLU\* Ayşen TEMEL EĞİNLİ\*\**

#### Öz

Uzaktan çalışma kavramı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle son dönemlerde en çok tercih edilen çalışma modeli olarak literatürde yer almaktadır. Uzaktan çalışma sistemi ile ilgili çalışan ve işveren açısından gereklilikleri ve kazanımlarına yönelik olumlu ve olumsuz bakış açıları bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışan açısından uzaktan çalışmanın fiziksel bir yere bağlılığı ortadan kaldırması olumlu olarak değerlendirilirken, işveren açısından çalışan üzerindeki denetimin yitirilmesi vb. konular olumsuz olarak görülebilmektedir. Uzaktan çalışmanın çalışanların hem içsel hem de dışsal motivasyonları üzerinde etkileri bulunduğu çok sayıda araştırma ile desteklenmektedir. Bu çalışmada uzaktan çalışma sisteminin çalışanların motivasyonları üzerinde nasıl etkili olduğu ortaya konulmak istenmiştir. Bu amaçla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda amaçlı örneklem ile belirlenen uzaktan çalışma sistemi ile çalışmakta olan 20 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Sonuçta ise uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından kendine kişisel vakit ayırabilme, ulaşım sorunu yaşamama, esnek çalışma saatlerini kullanma vb. nedenlerle motivasyon gelişimine

\*  Yüksek Lisans Öğrencisi, Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, [ezgi-kuloglu@hotmail.com](mailto:ezgi-kuloglu@hotmail.com), İzmir/Türkiye

\*\*  Prof. Dr., Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, [aysen.temel.eginli@ege.edu.tr](mailto:aysen.temel.eginli@ege.edu.tr), İzmir/Türkiye



olumlu katkılarda bulunduğu, bunun yanı sıra sosyalleşme ihtiyacının ise tam olarak karşılanmaması vb. nedenler ile motivasyonun olumsuz etkilenmesinin söz konusu olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Uzaktan çalışma, motivasyon, çalışan motivasyonu.

## THE EFFECTS OF REMOTE WORKING SYSTEM ON EMPLOYEE MOTIVATION

### *Abstract*

With the development of information and communication technologies, the concept of telecommuting has been included in the literature as the most preferred working model in recent times. There are positive and negative perspectives on the requirements and gains of the telecommuting system from the employee and employer perspectives. However, from the employee's point of view, the fact that telecommuting eliminates the dependence on a physical location is considered positive, while from the employer's point of view, the loss of control over the employee, etc. can be seen as negative. Numerous studies have supported that telecommuting has effects on both intrinsic and extrinsic motivation of employees. In this study, it was aimed to reveal how the telecommuting system affects the motivation of employees. For this purpose, qualitative research method was used. In this direction, semi-structured interviews were conducted with 20 people working with the telecommuting system determined by purposive sampling. As a result, it was determined that telecommuting contributes positively to the development of motivation for employees due to reasons such as being able to allocate personal time for themselves, not having transportation problems, using flexible working hours, etc., as well as the need for socialization is not fully met.

**Keywords:** Remote working, motivation, employee motivation.

### 1. GİRİŞ

Dijital ve modern teknolojilerle beraber uzaktan çalışma sistemi çalışma yaşamında yeni çalışma biçimleri arasında yer almaya başlamıştır (Akar& Meçik,

2021). Bu bağlamda çeşitli çalışma modelleri ortaya çıkmış olup geleneksel çalışma modellerine ek veya alternatif olarak; proje bazlı çalışma, yarı zamanlı çalışma, uzaktan çalışma, tele çalışma veya evden çalışma gibi çalışma sistemlerini ön plana çıkarmıştır (Ersöz & Özmen, 2020: 174). Teknolojinin hızla ilerlemesinin yanı sıra pandeminin etkisi de organizasyonların geleneksel iş modellerini gözden geçirmesine neden olmuştur (Yılmaz & Aktaş, 2018: 53). Pandemi döneminde zorunlu olarak uzaktan çalışma sistemine geçiş yapan birçok şirket günümüzde pek çok nedenden dolayı bu çalışma sistemini devam ettirmektedir (Biber & Karatepe, 2023: 42). Uzaktan çalışma sistemi çalışan ve işveren açısından olumlu ve olumsuz çıktılara sahiptir (Özçelik, 2021:225). Bu noktada uzaktan çalışma sisteminin çalışanlar açısından yarattığı olumlu ve olumsuz etkiler motivasyonları üzerinde belirleyici olabilmektedir (Kenar, 2023: 6). Çalışanların motivasyonu, kişinin kendi yetenek ve becerilerini kullanarak tatmin olmasını ifade eden içsel motivasyon (Mottaz, 1985) ve dış etkenlerden ödül, ceza, terfi gibi durumlar ile motive olmasını ifade eden dışsal motivasyon (Vallereand, vd., 1992) olmak üzere iki farklı açıdan etkilenmekte ve bu da iş verimi ve performansı etkilemektedir (Aslan & Doğan, 2020). Bu çalışmada uzaktan çalışma ve motivasyon kavramları ele alınarak uzaktan çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerinde nasıl bir etkisi olduğu sorusuna yanıt aranmıştır.

### 1.1. Uzaktan Çalışma

1980'li yılların sonlarında ortaya çıkan uzaktan çalışma kavramı, süreç boyunca farklı biçimlerde ve isimlerle sürdürülmüştür (Nilles, 1975). 1990'lı yıllara gelindiğinde uzaktan çalışma, özellikle iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile hız kazanmıştır. Farklı çalışma biçimlerini içerisinde barındıran uzaktan çalışma modeli; tele çalışma, mobil çalışma, evden çalışma ve uzaktan çalışma olmak üzere farklı şekillerde de adlandırılmaktadır (Yangın, vd., 2021; Alkan Meşhur,

2016; Sarıbay, 2023). Her bir terim birbirinin yerine kullanılabilir. Bunun nedeni ise tüm çalışma modellerinin ortak çalışma prensibi olan “esnek çalışma” metoduna uymasındır (Kenar, 2023: 16).

Uzaktan çalışma, organizasyonel mekân ve zamanın dışında çalışmayı ifade etmekte olup çalışma konumunun seyahat edilebilir, aynı zamanda iletişim yeteneklerinin de ikame edilebilir olduğunu göstermektedir (Olson, 1983: 182;; Yangın, 2016). Uzaktan çalışma kavramı, İş Kanunu Maddesine göre; işveren tarafından kurulmuş olan organizasyon kapsamında çalışan, çalışanın yapması gereken işi evinde veya teknolojik araçlarını kullanabileceği herhangi bir yerde çalışabilmesi için sözlü veya yazılı biçime kurulan iş ilişkileri olarak tanımlanmaktadır (6715 / İş Kanunu Md. 14.; ILO, 1996:177/184). Genel tanımıyla ise “işin, tamamı veya bir bölümünü alışılmış çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şekli” olarak açıklanmaktadır (ILO, 2020a).

Uzaktan çalışma, tele çalışma ve evden çalışma olmak üzere iki farklı iş modeli şeklinde ele alınmaktadır. **Tele çalışma**; kökeni Yunanca’ya dayanan uzak anlamına gelen “tele” ve çalışma anlamına gelen “work” kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır (Kandemir, 2011). Bu kavrama bağlı olarak tele çalışan, çalıştığı iş yerine bağımlı işçi statüsünde olup çalışma vaktinin %50’sini tele çalışma modeli olarak gerçekleştirmekte, bununla birlikte iş yerinden uzakta çalışmakta olduğu için bilgisayar ve işvereni ile iletişim sağlayabileceği iletişim cihazlarına ihtiyaç duymaktadır (Alkan Meşhur, 2007: 266). **Evden çalışma** ise uzaktan çalışma kavramı ile sıklıkla karıştırılan bir kavramdır. Her ne kadar bağlamda aynı konuyu ifade etseler de içerik açısından birbirlerinden farklılaşmaktadırlar. İngilizce “Work at home” olarak isimlendirilen bu model, ev eksensli bir çalışmayı içermektedir. Erdut (2005: 35) bu durumu bir sözleşmeye ve yere bağlı kalmadan çalışanın çalışmayı tercih ettiği yerde yapılan çalışma

şeklinde açıklamaktadır. Buna bağlı olarak evde çalışma sistemi bağımsız (freelance work) ve ücretli çalışma sisteminin kesiştiği bir alanı oluşturmakta (Erdut, 2005:35), üretilen mal ve hizmetlerin çalışanların iş yerine gelmeden evde üretilebilmesi olarak tanımlamaktadır (Koyuncu, 2008: 6). El emeği ile üretilen ürünlerin üretimini desteklemek için işlerin evde yapılmasını ifade eden evde çalışma yöntemi (Şakar & Şahin, 2021: 251-252; Kıcır, 2019: 177) üretim maliyetlerini düşürmek için eve iş vermek olarak başlamıştır. Bu durumda eğitim düzeyi düşük çalışanları kapsarken, teknoloji ve çalışma koşullarının değişmesiyle çalışanların çoğunu eğitim düzeyi yüksek beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaya başlamıştır (Kaya & Doğan, 2016).

Uzaktan çalışma unsurları mesafe ve organizasyon olarak ele alınabilir. Mesafe, çalışmayı iş yeri dışında gerçekleştirmeyi esas alan bir iş ilişkisini ifade etmektedir (Yangın, 2016). Organizasyon unsuru ise, 6715 sayılı Yasa ile değişik Kanunu 14 / 4. Fıkrasına göre; “uzaktan çalışma sisteminde organizasyon unsurundan bahsedebilmek için gerçekleştirilmesi gereken işin geleneksel iş yeri dışında fakat işveren tarafından çerçevelendirilmiş iş organizasyonu içerisinde” gerçekleştirilmesi açıklanmaktadır (Kenar, 2023: 18). Bir diğer ifade ile iş yapma eylemi, belirli bir iş yeri haricinde organizasyonun kurallarına bağlı ve belirlenen iş prensipleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir (Koçak & Kavi, 2010). Uzaktan çalışmanın çalışanlar ve işverenler açısından avantaj ve dezavantajları şu şekilde belirtilebilmektedir (Kenar, 2023; Tokol, 2003; Kandemir, 2011; Aydın, 2008; Bayrakçı, 2007; Kılıç, 2020; Alp, 2011; Aksoy, 2012).

**Çalışanlar Perspektifinden Uzaktan Çalışma:** Yolda harcanan zamanda kendileri ve ailelerine vakit ayırabilmeleri, kendilerini rahat hissettikleri kıyafetlerle çalışmaları, istenilen yerde çalışma özgürlüğü, daha verimli çalışma ve fazla iş çıktısı elde etme, mobbinge maruz kalmama, denetim mekanizmasının ortadan kalkması gibi avantajlarından bahsetmekte olup pozitif bir izlenim vardır. Bunun

yanı sıra dezavantaj olarak görülen faktörler ise çalışma saatinin belli olmaması, sosyalleşme eksikliği ile a-sosyal olma durumunun öne plana çıkması, iş ve özel yaşam arasındaki dengenin soyutlaşması ve örgüte karşı aidiyetin azalması vb. ifade edilebilir (Aksoy, 2012; Kılıç, 2020; Kenar, 2023).

**İşveren Perspektifinden Uzaktan Çalışma:** Uzaktan çalışma işveren açısından ele alındığında çalışanın daha verimli çalışması, ısınma, kira, ışıklandırma gibi giderler konusunda tasarruf yapılması, işe geç kalma ve hastalık sonucu işe gelmeme sorunun ortadan kalkması, çalışanların daha sağlıklı bir alanda çalışmaları, iş kazası olasılıklarının minimuma inmesi gibi çeşitli avantajdan söz edilebilmektedir. Bunun yanında dezavantaj olarak ekipmanların uygun koşullarda muhafaza edilmemesi durumları, doğrudan olan denetim mekanizmasının ortadan kalkması, alt yapı desteğinin yetersiz olması gibi çalışmayı etkileyecek ve işvereni masrafa sokacak etkenler açıklanmaktadır (Kenar, 2023: 22-23; Kılıç, 2020).

## 1.2. Çalışan Motivasyonu

Motivasyon kavramı, Latince “motive” kelimesinden gelmektedir. GÜDÜ, güdülenme, isteklendirme anlamına gelen bu kavram bireyi bir amaç doğrultusunda, belirli durumlarda belirli şekillerde davranmaya (Fındıkçı, 2009), yönlendiren ya da uyarıcı/harekete geçiren (Eren, 1991) içsel güç olarak da tanımlanmaktadır (Mutlu, 2017: 134). Motivasyon kavramı, geniş bir perspektife sahip olması açısından açıklanması zor konulardan biri olup, motivasyonun niteliğini açıklamaya yönelik kuramlar geliştirilmiştir. Motivasyon kuramları, kapsam kuramları ve süreç olmak üzere literatürde iki kategoride ele alınmaktadır (Ergül, 2005: 69).

Kapsam kuramları, bireyin güdülenmesine etki eden konuları ve içerikleri incelemektedir (Ergül, 2005:69). Bu kuramlar kapsamında Maslow'un ihtiyaçlar

Hiyerarşisi Kuramı temelinde bir değerlendirme yapılmaktadır (Erel & Yalçın, 2014:85). Bu doğrultuda kuramlar güdülenmeyi yaratan durum, olay veya ihtiyaçlar doğrultusunda bireyin motive olma konusunda esas gereksinimini bulmaya yönelik olarak açıklanmaktadır (Altok, 2009). Süreç kuramları ise, güdülenme sürecini ve aşamalarını incelemekte, motivasyonla ilgili ihtiyaç, değer, algı ve beklenti gibi farklı değişkenler üstünde durmakta ve bunların birlikte nasıl çalıştığını irdelemektedir (Metle, 2001: 314). Süreçler, içsel ve dışsal motivasyon faktörlerini geliştirmekte, çalışanın davranışını ve motivasyonunu etkilemektedir (Küçüközkan, 2015: 106).

Çalışan motivasyonu, çalışanların işlerine ilişkin tutumlarına odaklanmakta (Çakar & Ceylan, 2005) ve çalışanların belirli bir amaç doğrultusunda kendi istedikleri ve arzu ettikleri şekilde davranmaları olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2005: 633). Çalışanlar örgütün amaçlarına yönelik yetenek ve enerjilerini isteyerek harcıyorsa bu bağlamda çalışan motivasyonundan söz etmek mümkündür (Uygur & Göral, 2005. 121). Çalışan motivasyonunun temel amacı, davranış değişikliğini kolaylaştırmaktadır (Shahzadi vd., 2014: 160). Buna istinaden Grant (2008), çalışan motivasyonunun çalışanların üretkenlik, performans ve kararlarını etkilediğini açıklamaktadır. Çalışan motivasyonu çalışanların daha istekli bir şekilde çalışmalarına etki etmesinin yanı sıra şirkete bağlılıklarını da olumlu şekilde etkilemektedir. Çalışma motivasyonu yüksek çalışanların daha az motive çalışanlara oranla işe/örgüte olan bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir (Guay vd., 2000).

Çalışan motivasyonu ile çalışanların örgüt içerisindeki gelişimlerine ve büyümelerine odaklanılmaktadır (Chintallo & Mahadeo, 2013). Çalışan motivasyonu, çalışma performansına yönelik de olumlu bir etkiye sahiptir (Asım, (2013). Çalışan motivasyonunu arttırmaya yönelik olarak süreç içerisinde farklı yaklaşımların uygulandığı görülmektedir. Pink (2009), geçmişten günümüze

çalışan motivasyonu kavramının motivasyon 0.1, motivasyon 2.0 ve motivasyon 3.0 olmak üzere üç ana başlık altında incelenebileceğini vurgulamaktadır. Atlı (2012)' da çalışan motivasyonunun tarihsel süreçteki gelişimini şu şekilde ifade etmektedir.

**Motivasyon 1.0 Yaklaşımı:** Fiziksel ihtiyaçların (yeme, içme, hayatta kalma, üreme vb.) yer aldığı çalışan motivasyonu araçlarını içinde barındıran yaklaşımdır. Günümüzde çalışan motivasyonu yaratmada yetersiz kalmaktadır.

**Motivasyon 2.0 Yaklaşımı:** Çalışan motivasyonunun sağlanması için en çok kullanılan yaklaşımdır. Bu yaklaşımın temeli, yarar sağlayan eylemlerin ödüllendirilmesi, zarar sağlayan eylemlerin cezalandırılmasına dayanmaktadır. Yarar sağlayan eylemler, prim, yan hak, terfi gibi ödüllendirmelere; kötü davranışlar sonucu kuruma zarar veren çalışanlar ise para cezası ya da işten kovulma gibi cezalara tabi tutulmaktadır. 20.yy koşullarında etkili bir yöntem iken 21.yy'da yetersiz kalmaktadır.

**Motivasyon 3.0 Yaklaşımı:** Motivasyon 3.0, çalışanın özerkliğinin kabul edildiği ve tanındığı bir yaklaşımdır. Çalışanlara tanınan özgürlük, kontrolü ellerinde tutmaları iş verimliliği ve bağlılığı açısından da pozitif sonuçları bulunmaktadır. Bu yaklaşımın temelinde çalışanlara istedikleri zaman çalışma, istedikleri işi yapma ve kendilerine uygun şekilde yapabilmelerine izin verilmektedir. Temel amaç ise kişide ödül kazanma düşüncesi yerine tatmin hissini uyandırmaktır.

Çalışan motivasyonu, çalışanın çevresi ve iş arasındaki etkileşimlerinin yansıması olup örgütsel amaçların takip edilmesi ve buna yönelik gösterilen çabanın sürdürülmesi konusunda çalışanın ne kadar istekli olduğunu ifade etmektedir (Li vd., 2014: 2). Buna bağlı olarak motivasyonun iki türe sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar içsel ve dışsal motivasyondur.

**İçsel motivasyon;** bireyin bir amaç uğruna gösterdiği çabanın başarıya ulaştığı durumda kendisini özerk, bağımsız ve ihtiyaçları karşılanmış hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Onaran, 1981). Böylece birey içsel ihtiyaçlarına yönelik davranışlarda bulunmaktadır. İçsel motivasyon aynı zamanda doyum elde ederek başarıya ulaşma durumu olup çalışanın kendi isteği ile çalışmasını ifade etmektedir. (Akbaba, 2006: 344-345). Bilişsel Değerlendirme Teorisine göre içsel motivasyonun oluşmasında sosyal çevre, temel psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi ya da engellenmesi eyleme geçme konusunda ne derece etkili olacağını belirlemektedir (Ryan & Deci: 2000b: 71). İçsel motivasyon, kişinin kendi yeteneklerini gösterme deneyimi olup işte bağımsızlık, işin önemi, işe katılım, sorumluluk, yaratıcılık, çalışanın yeteneklerini ve becerilerini kullanmak fırsatı gibi tatmin duygusu oluşturacak geri bildirimlerden etkilenmektedir (Mottaz, 1985: 366; Dündar, vd., 2007: 107).

**Dışsal motivasyon,** işin kendisi ile ilgili olmayan dışarıdan gelen etkilerle ortaya çıkan motivasyon türüdür (Akbaba, 2006: 345). Bu motivasyon türünde ödül, ceza, fiziksel koşullar, sosyal ve çevresel koşullar gibi faktörler dışsal motivasyon kaynaklarını oluşturmaktadır (Vallereand, vd., 1992: 1006). Diğer yandan Mottaz (1985)'a göre ise dışsal motivasyon, sosyal motivasyon araçları ve örgütsel motivasyon araçları olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Sosyal motivasyon, arkadaşlık, iş yerinde destek görme, yardım etmeye dayalı daha çok kişiler arası ilişkileri içerirken, örgütsel boyut ise performansa bağlı olarak çalışılan örgüt tarafından çalışana sunulan imkanları ifade etmektedir (Dündar, vd., 2007:107).

Bu bağlamda içsel motivasyon, çalışanda tatmin duygusu oluştururken dışsal motivasyon bu tatmin duygusunu pekiştirmekte ve tatminsizlik yaşanmasının önüne geçmeye çalışmaktadır. Bireyler doğuştan içsel motivasyonla davranışlarını sergilemekte olup sosyal ortamlarda bulundukça, sosyal normları öğrenmesiyle beraber içsel motivasyonu ile gerçekleştirdiği davranışlarda



azalma görülebilmektedir (Aslan & Doğan, 2020). Böylece birey dışsal motivasyon kaynaklarıyla desteklenerek belirli davranışlara yönlendirilmektedir. Bu bağlamda motivasyon da bireyin özerkliği temel alındığında dışsal motivasyondan içsel motivasyona doğru bir süreç görülmektedir (Gagne & Deci: 2005). Bu noktada iki motivasyon türü birbiriyle bağlantılı olup içsel motivasyon sürecini gerçekleştirebilmek için gerekli olan bazı dışsal gereksinimlerin de karşılanması gerektiği belirtilmektedir (Moore, 2001; Yıldırım, 2007).

Bu bağlamda dışsal motivasyon faktörleri bazı durumlarda içsel motivasyonu etkilemekte ve gelişimine katkı sağlamaktadır (Baltaş, 2002). Çalışan motivasyonunu sağlamak ve sürdürülebilirliğini gerçekleştirmek için çalışanların motive olması ve verimli bir şekilde çalışmalarını için gerekli ortamın yaratılması önemli olarak görülmektedir. Çalışan motivasyonunun artırılmasında ekonomik faktörler (ücret artışı, prim sistemi, ödüllendirme, karara dahil etme), psiko-sosyal araçlar (bağımsız çalışma ortamı, sosyal katılım, eğitim ve gelişme, değer ve statü, güç ve yetki, sosyal yetki), örgütsel ve yönetsel araçlar (amaç birliği, yetki devri, kararlara katılma, iletişim, iş genişletme/zenginleştirme, fiziksel koşulların iyileştirilmesi, eğitim ve yükselme) olmak üzere belirli faktörlerin etkisi bulunmaktadır (Tunçer, 2013). Kişiler kendisine sunulan bu faktörlere bağlı olarak çalışma güdüsü geliştirebilmektedir. Günümüzde daha çok bireysel ve özgün stratejiler geliştirilerek dışsal motivasyon faktörlerinin karşılanmasıyla çalışanların içsel motivasyon faktörlerinin geliştirilmesi ve harekete geçirilmesi hedeflenmelidir (Erel & Yalçın, 2014: 90).

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, uzaktan çalışma sisteminin çalışan motivasyonunu nasıl etkilediğini belirlemektir. Bu bağlamda araştırmanın temel sorusu “Uzaktan

çalışma sistemi çalışanların motivasyonlarını nasıl etkilemektedir?” şeklinde ifade edilebilir. Bu araştırma sorusuna yanıt alabilmek için aşağıdaki alt sorularla detaylı değerlendirme yapılması amaçlanmıştır.

RQ1: Uzaktan çalışma sisteminin avantaj ve dezavantajları nelerdir?

RQ2: Uzaktan çalışma sistemindeki hangi faktörler çalışan motivasyonu üzerinde etkili olmaktadır?

## 2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın örneklemi, uzaktan çalışma sistemi içerisinde çalışan bireylerdir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, bilginin derinliği ve özgünlüğünü konu olarak insana özgü özelliklerin ve doğasının derinliğine odaklanmaktadır (Baltacı, 2019: 369). Buna bağlı olarak nitel araştırmalar, konunun derinliğine inebilmek için gözlem, görüşme veya doküman inceleme ile nitel veri toplayarak konunun gerçekçi ve bütüncül bir şekilde yorumlanmasını sağlamaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, temel bir çerçeveye sahip bir teknik olsa da katılımcıların özelliklerine, verdikleri cevaba göre, sorular üzerinde değişiklik yapılarak araştırmanın farklı boyutlarını ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2007). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile önceden hazırlanan sorular üstünde konunun detayına inmek amacıyla eksik ya da ek (sonda) sorular sorulabilmektedir (Karataş, 2017). Yarı yapılandırılmış görüşme için hazırlanan sorular Köse (2019), Ağca ve Ertan (2008), Vallerand vd. (1992), Tuna ve Türkmendağ (2020) ve Alp (2011)'in eserlerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Araştırma soruları temel olarak uzaktan çalışma sisteminin olumlu ve olumsuz özellikleri, iletişim süreçleri, sosyalleşme, çalışma ortamı koşulları ve iş-aile yaşamı dengesi gibi konulara yöneliktir. Bu bağlamda araştırmanın örneklemi, amaçlı örneklem ile cinsiyet, yaş, sektör farklılıkları

dikkate alınarak uzaktan çalışma sistemi içerisinde yer alma kriterleri doğrultusunda araştırmacıların bağlantıda olduğu bireyler arasından amaçlı bir şekilde seçilmiştir. Araştırma örnelemi; 9 kadın, 11 erkek olmak üzere 20 kişiden oluşmaktadır. Amaçlı örneklem, derinlemesine bir araştırma yapabilmek için çalışmanın amacına yönelik zengin bilgi kaynağı elde edilebilecek durumların seçilmesini ifade eder (Başkale, 2016: 26). Bu noktada araştırma 19 katılımcı ile “Microsoft Teams” programı üzerinden 1 katılımcı ile yüz yüze görüşme yapılarak gerçekleştirilmiştir. En kısa görüşme 30 dakika, en uzun görüşme ise 1 saat 20 dakika sürmüştür. Katılımcılardan sözlü izin aldıktan sonra görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Elde edilen verilerin analizi tematik analizi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tematik analiz, metinsel verinin kodlar oluşturularak incelenmesi ve sentezlemesini ifade eder (Au, 2007). Bu doğrultuda elde veriler, kod ve temalar doğrultusunda gruplandırılmıştır. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği açısından üçleme yöntemi (iki araştırmacının ayrı ayrı kodlaması, üçüncü bir araştırmacının kodlayarak kodların karşılaştırılarak son kodların oluşturulması) uygulanmıştır. Ayrıca veriler inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık, doğrulanabilirlik temel ölçütleri çerçevesinde değerlendirilmiştir (Guba ve Lincoln; 1982; Creswell, vd., 2003; Ravitch & Carl, 2019).

### **2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Katılımcıların farklı şehirlerde bulunması nedeni ile bir kişi hariç online görüşme gerçekleştirilmesi etkileşimin az olmuş olabileceği düşüncesi ile bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

### **2.4. Araştırma Bulguları**

Katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde 9 kadın, 11 erkek olduğu ve yaş aralığının 25-40 arasında yer aldığı görülmektedir. Çalışanların sektörleri incelendiğinde bilişim alanının yoğunlukta olduğu, bankacılık, lojistik, çağrı

merkezi, ajans olduğu tespit edilmektedir. Katılımcılara ilişkin detaylı bilgiler aşağıda Tablo.3'te yer almaktadır.

**Tablo 3: Katılımcı Demografik Bilgileri**

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Sektör	İl	Görevi
K1	Erkek	29	Yüksek Lisans	Bilişim	İstanbul	SEO Yöneticisi
K2	Erkek	26	Yüksek lisans	Bilişim	Kocaeli	Editör
K3	Kadın	39	Lisans	Bilişim	İstanbul	Editör
K4	Erkek	24	Lisans	Bilişim	İstanbul	Jr. SEO Uzmanı
K5	Kadın	27	Lisans	Bilişim	Sakarya	SEO Uzmanı
K6	Kadın	31	Lisans	Bilişim	İstanbul	Editör
K7	Kadın	26	Lisans	Bilişim	İstanbul	Editör
K8	Erkek	31	Lisans	Bilişim	İstanbul	Editör
K9	Kadın	27	Lisans	Bilişim	İstanbul	SEO Uzmanı
K10	Erkek	25	Yüksek Lisans	Sosyal Medya	İzmir	Sosyal Medya Uzmanı
K11	Kadın	26	Lisans	Bilişim	İstanbul	Jr. SEO uzmanı
K12	Erkek	27	Lisans	Bilişim	İstanbul	SEO Uzmanı
K13	Kadın	29	Lisans	Lojistik	İzmir	Finans Uzmanı
K14	Erkek	37	Yüksek lisans	Bilişim	İstanbul	Üst Düzey Yönetici
K15	Erkek	27	Lisans	Banka	Sakarya	Yazılım Mühendisi
K16	Kadın	26	Lisans	Çağrı Merkezi	İzmir	Müşteri Danışmanı

---

K17	Erkek	26	Lisans	Yazılım	İstanbul	Bilgisayar Mühendisi
K18	Erkek	26	Lisans	Reklam Ajansı	İstanbul	Bilgisayar Mühendisi
K19	Erkek	26	Lisans	Ajans	Sakarya	Bilgisayar Mühendisi
K20	Kadın	27	Ön Lisans	Çağrı Merkezi	İzmir	Takım Lideri

---

### ***Uzaktan çalışma ve esnek çalışma koşulları***

Uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerinde motivasyon yaratan unsurları dikkate alındığında, en önemli unsur olarak “esnek çalışma koşulları” ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda çalışanlar ulaşım problemlerinin ortadan kalkması, erken kalkmanın gerekmemesi ve biraz daha fazla uyumaya olanak tanınması nedeni ile uzaktan çalışmanın motivasyon yarattığını ifade etmektedir. Buna yönelik K1’in cevabı şu şekildedir:

*“Sabahın 6’sında 2 saat trafik çekeceğim. Şirkete gideceğim, akşam olacak 2 saat trafik çekeceğim yine eve geleceğim 9 olacak gün bitti. Bu şekilde beni motive edebilecek bir konu yok. Fakat evden çalışmada akşam oluyor altıda 2 saniyede oturma odasına geçerek mesaimi bitirmiş oluyorum. Benim trafiğin 2 saniye sürüyor. Yani bunlar beni motive ediyor.” (K1)*

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından diğer önemli bir motivasyon yaratma nedeni ise “esnek çalışma saatleri” imkanını sunmasıdır. Çalışma saatlerini kendilerine göre düzenleyebilme esnekliğinin motivasyon sağlayıcı bir faktör olduğu belirtilmektedir. K17 bu durumu şu şekilde yorumlamaktadır.

*“İstediğim zaman istediğim şeyi yapma özgürlüğü sunduğu için normal iş saatleri içerisinde erişilebilir olmak koşuluyla... Ben istersem gece çalışıyorum istersem gündüz çalışıyorum istersem 4 gün hiçbir şey yapmayıp son gün bütün işlerimi bitirsem de kimse bana sen niye yapmadın işte bütün gün bütün hafta boyunca çalışmadın demiyor.”(K17)*

Bununla birlikte katılımcılar uzaktan çalışmanın diğer bir motivasyon unsuru olarak çocuğa/aileye ayırabilecekleri zaman yaratabilmelerini işaret etmektedirler. Bu noktada K7'nin ifadeleri bunu destekler niteliktedir.

*“Bir çocuk sahibi olduğum için uzaktan çalışma bana ekstra avantajlı bir çalışma yöntemi oluyor...Çocuğum hasta olduğu zaman bana ihtiyacı olduğu zaman daha rahat hareket edebiliyorum. Yanımda tutabiliyorum.”(K7)*

Ayrıca uzaktan çalışma sistemi içerisinde uygulanan esnek çalışma saatleri K2 tarafından “... Bu tür imkânlar aslında günlük yaşamda daha fazla nefes alabilmenizi sağlıyor.” şeklinde yorumlanarak, çalışanların bu uygulamalar ile daha özgür bir ortam elde edebildikleri sonucuna varılmaktadır.

Uzaktan çalışmanın çalışanlar açısından motivasyon sağlayan diğer bir özelliği de “bağımsız çalışma olanağı” sunmasıdır. Bir diğer ifade ile sabit bir mekâna bağlı kalmaksızın istediği yerden çalışabilmesi çalışanın hem kendini özgür hissetmesine hem de performansının artmasına olumlu katkılar sunduğu ifade edilmektedir. K14 mekândan bağımsız olmanın motivasyon açısından kendilerine olan katkılarını aşağıdaki cümlelerle açıklamaktadır.

*“Mekândan bağımsız olarak çalışma imkânı var. Bir işim için fiziksel olarak yer değişikliği yapmam gerekiyorsa bilgisayarımı*

*yanıma alıp bu işlemi gerçekleştiriyorum ve gittiğim herhangi bir yerde çalışmam aslında benim hayatımı idame ettirebilme imkânı sağlıyor diyebilirim.” (K14)*

Katılımcılar, uzaktan çalışma sistemi her ne kadar çalışanlara esnek çalışma koşullarını sunuyor olsa da bir iş yerine ve çalışmaya ilişkin kuralların var olduğunu da belirtmektedir. Çalışma saatlerinin esnek olmasının işe ilişkin gerçekleştirilmesi gereken görev ve sorumlulukların zamanında yerine getirilmesini engellememesi koşuluyla iyi bir şekilde işlerlik sağladığı ifade edilmektedir. Bu da çalışanlar için motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Bu durumu K 19 şu şekilde ifade etmektedir.

*“Çalışma saatlerine riayet etmeni istiyorlar. Çok şey değil yani altıdan sonra çalışmanı istemiyorlar ama atıyorum toplantın onda başlıyorsa saat dokuzda bilgisayar başında olmanı istemiyorlar. Onda toplantıya girmem yeterli. Bu da benim için çok iyi motivasyon kaynağı.” (K19)*

### ***İş yerindeki iletişim ve sosyalleşme***

Uzaktan çalışma sistemi içerisinde çalışanların çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine ulaşım ulaşamama durumları incelendiğinde, online iletişim kanallarının (discord, whatsapp, jira, teams vb.) kullanıldığı ve bu kanallar üzerinde tüm çalışan ve yöneticilerin aktif bir iletişim içinde buldukları ve istedikleri zamanda birbirlerine ulaşabildikleri görülmektedir. Uzaktan çalışma sisteminde istediği zaman iletişim kurabilme olanağının bulunması motivasyonu arttıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Buna ilişkin K9 şu ifadeleri kullanmıştır.

*“Çalışmış olduğum şirkette iletişim artık oturmuş bir şey. Ekip arkadaşlarıma herhangi bir ihtiyaç duyduğumda rahatlıkla ulaşabiliyorum. İşe ilk başladığım zamanda çok fazla soru sordum. Bence hala çok fazla soru soruyorum özellikle takım arkadaşlarıma ama şeyi de biliyorum, o benim böyle hissettiğimi biliyor bence ve neden sorduğumu da tahmin edebiliyor. O yüzden bundan çekinmiyorum...” (K9)*

Uzaktan çalışma sistemi içerisinde iletişimin karşılıklı işleyişi açısından geribildirim önemini ortaya koymak için sorulan soruya katılımcıların verdiği yanıtlardan “geribildirim sisteminin var olduğu ve etkin kullanıldığı” anlaşılmaktadır. Bu kapsamda bireysel görüşme ya da örgütsel süreçlere ilişkin görüşmeler ile geribildirim verilmektedir. Buna ilişkin olarak K9’un cevapları bunları desteklemektedir.

*“Aynı zamanda galiba çeyrek toplantılarımız çeyrek retro toplantılarımız var. Şirket içi geribildirimlerin alındığı bir toplantı. Bu kesinlikle şirketin çalışanlarının düşüncelerine önem verdiğini hissettiriyor. Yani benim herhangi bir geribildirimim olmasa bile olduğunda bunun rahatlıkla çözülebileceği hissini alıyorum ve bunun stresini yaşamıyorum. Mesela bu yüzden çok tatlı bir şey çalışırken bu da motivasyonu çok etkiliyor. Yani ben bir sorun yaşarsam bu çözülebilir diyorum buradayken.” (K9)*

Uzaktan çalışma sistemi içinde geribildirim alınabiliyor olması ve bu sistemin işlerliğini gözlemlenmek de çalışanların motivasyonunu arttıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışanlar “geribildirim almanın kendilerini geliştirdiğini” de vurgulamaktadır. K8’in ifadeleri bunu desteklemektedir.



*“İyi geribildirim hoşuma gidiyor aslında. Çalışanın da hani kör noktalarını geliştirmesi açısından. Çünkü hani kendi hatalarını göremiyorsun. Bazen dışarıdan bir göz çok daha iyi oluyor. O açıdan bence sağlıklı bir şey. Hani eleştiriye de açık olmak gerekiyor o anlamda. Ben bunun gerektiğine inanıyorum.” (K8)*

Uzaktan çalışma sistemiyle beraber çalışanlar her ne kadar esnek çalışma koşullarına sahip olsalar da sosyalleşemediklerinden kaynaklı motivasyon düşüklüğünden bahsetmektedir. Bu da uzaktan çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerindeki negatif etkilerinden biri olarak değerlendirilebilir. Buna yönelik K18 ve K11’in görüşleri şu şekildedir:

*“Uzaktan çalışma ciddi anlamda sosyalliği azaltıyor. O yüzden sosyallik konusunda ciddi bir baltalama yaşadığımı hissediyorum. Evden çıkma konusunda sıkıntılara düştüğüm dönemler oluyor. İşten çıkışta dışarıda olsam ya bir kahve içeyim arkadaşlarımla döneyim diyebilirdim ama evden iş sonrası hazırlanıp dışarıya çıkma konusunda kendimi motive edemiyorum ve gün sonu plan genelde ya bana gelin ben de oturalım şeklinde oluyor...” (K11)*

Uzaktan çalışma sistemi içerisinde sosyalleşmeye yönelik olarak sorulmuş “iş arkadaşlarıyla ilişkilerini nasıl yorumlarsın?” sorusuna istinaden çalışanlar “şirket içi sosyalleşme ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadıklarını” ifade etmektedir. Bu anlamda uzaktan çalışmanın sosyalleşmenin önünde bir engel oluşturması da motivasyon açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. K6’nın ifadeleri bunu destekler niteliktedir.

*“Uzaktan çalışma sistemi insanın sosyalleşme ihtiyacını beslemiyor. Her ne kadar görüntülü görüşmeler vesaire yapılıyor olsa da hani o teması tam sağlamıyor”(K6)*

Katılımcılardan alınan yanıtlar doğrultusunda uzaktan çalışma sisteminin “sosyal etkileşim eksikliği” yarattığı anlaşılmaktadır. Uzaktan çalışmanın kişiler arasında aynı sosyal ortamda bulunarak kurulan arkadaşlıklardan farklı olduğu, ancak yine de arkadaşlık kurulabildiği ifade edilmektedir. Uzaktan çalışma ortamlarında kurulan arkadaşlıklara da çalışanlar “sanal arkadaşlık” ismini vermektedir. Bu sanal arkadaşlıkların bazen samimiyet ve gerçeklikten çok uzak bir his yarattığı da vurgulanmaktadır. K5 ‘in ifadeleri bunu destekler niteliktedir.

*“Uzaktan çalışırken burada kurduğum ilişkiler çok sanal. Bir şekilde görüşüyorum ama bu şirketten ayrılmış olsam iletişimim o kadar da sıkı fıkı devam etmeyecek gibi bir hissiyat yaratıyor. Çünkü arada kilometreler var ve bir cihaz var. Temas yok.” ( K5)*

Her ne kadar sosyalleşme noktasında eksiklikler var olsa da iş süreçleri içerisinde “açık iletişim ortamının olması” katılımcılar tarafından olumlu bir şekilde yorumlanmaktadır. Bu durum da çalışanların motivasyonları açısından önemli olarak görülmektedir. K9 bunun hakkında şu şekilde yorum yapmaktadır.

*“Şirket içerisinde açık iletişimin olması benim baskı altında hissetmeden bu noktada kendimi de rahatsız hissettirebilmek için düşüncelerimi aktarabiliyor olmam beni evden çalışmak konusunda motive ediyor kesinlikle.” (K9)*

Çalışanlar uzaktan çalışma sistemi içerisinde şirket içerisinde sosyalleşebilmeleri için işletmenin düzenli aralıklarla şirket etkinliği organize ettiğinden söz etmektedir. Bu organizasyonların da çalışanların birbirine yakınlaşması ve kuruma bağlılığını sağlamaya yönelik olarak çalışan motivasyonunu arttırmak için bir çaba olarak değerlendirildiği görülmektedir. K13’ün ifadeleri şirket etkinliklerinin organize edilmesinden motive olduklarını dile getirmektedir.

*“Bizim şirket yılda 2 defa bütün şirket çalışanlarını topluyor. Etkinlik yapılıyor, toplantılar yapılıyor. Bu sayede aslında herkese yüz yüze tanışmış oluyorsun. Olması gereken bir şey ve motive edici.” (K13).*

### **Çalışma ortamı ve imkânlar**

Araştırmada “çalışma ortamının elverişliliği” sorusuna yönelik olan sorulara katılımcılar, şirket tarafından kendilerine uygun bir çalışma ortamı yaratabilmeleri için ekipman desteği sağlandığını ifade etmektedir. Şirketler ekipman desteğinin yanında çalışma ortamı yaratmak için ihtiyaç duydukları bütçeyi kendilerine sunmakta ve fatura desteği vermektedir. Katılımcılar şirketin çalışmaya uygun bir ortam yaratmada kendilerine sağlanan desteğin motivasyonlarını olumlu bir şekilde etkilendiğini belirtmektedir. K7 bunu şu şekilde açıklamaktadır.

*“...Ekipmanların en kalitelisi ve ihtiyaçları en iyi şekilde giderecek şekilde sağlanıyor. Bu bence uzaktan çalışma için çok önemli bir nokta. Onun dışında mesela ekstra bir bütçe dahi verilebiliyor. İşte mobilya alabilmek, çalışma sandalyesi alabilmek için bu hani hem uzaktan çalışmayı rahatlatıyor hem de motivasyonu arttırıyor diye düşünüyorum” (K7).*

Katılımcıların uzaktan çalışmanın kariyer gelişimine etkisi ile ilgili soruya verdikleri yanıtlardan bu çalışma sistemi içerisinde “kişisel ve kariyer gelişimleri ile ilgili eğitim ve faaliyetlere katılabilme imkânı” bulduklarını bu durumun da çalışma motivasyonunu olumlu şekilde etkilediğini göstermektedir. K5 ifadeleri ile bu durumu açıklamaktadır.

*“Ben sabah burada erken kalkıp kendim için ayrı bir şekilde kendime zaman ayırarak geçebiliyorum. Ne oluyor? Sabah kalkıyorum meditasyon yapıyorum. Sabah kalkıyorum kitap okuyorum gibi bir zaman kendim için zaman ayırabiliyorum yani bundan dolayı açıkçası bu durum beni mutlu ediyor.” (K5)*

### ***İş ve aile yaşamı dengesi***

Katılımcılara yöneltilen “Uzaktan çalışma sistemi içerisinde ev ve iş hayatınız arasındaki dengeyi sağlayabiliyor musunuz?” sorusuna istinaden katılımcılar iş disiplini sağlama konusunda güçlük yaşadıklarını dile getirmektedir. 20 katılımcı arasından 12 katılımcı, evde aile bireyleriyle yaşadığı için dikkat dağıtıcı unsurların olması, zaman yönetiminde zorluk yaşanması gibi iş disiplini sağlamasını engelleyici etkenlere maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Buna yönelik K9 iş ve aile yaşamı arasındaki denge konusunda şu ifadeleri kullanmaktadır.

*“Benim için evden çalışma noktasında en önemli olan şey odanın toplu olması. Yani ev dağınıksa ben o gün ne uyana biliyorum ne odaklanabiliyorum bilgisayar başında o böyle etrafında bir dağ varmış hissi yaratıyor” (K9)*

İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması konusunda katılımcıların “bireysel farkındalık düzeylerinin” de dengenin sağlanmasında önemli olduğu, bu farkındalığa sahip çalışanların süreci yönetebildikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışmaya başlayan çalışanların başlangıçta odaklanmakta zorluk yaşadıkları, bu süreci zaman içerisinde yönetme becerisi kazandıkları da ifade edilmektedir. K1’in ifadeleri bunu destekler niteliktedir.

*“Ben ilk zamanlar gerçekten odaklanamıyordum. Evden çalıştığım için hani sanki böyle bir, ya evdeyim, öyle oturuyorum, gibi hissiyatı veriyordu. Ama onu nasıl çözdüm. Biraz erken kalkıp saçımı yaptım, kremimi sürdüm, kalktım, giyindim oturdum bilgisayarın başına, sanki ben işe gelmiş psikolojisini kendime uyarlamaya çalıştım...” (K1)*

Katılımcılara yöneltilen “Ofis ortamında çalışmaya dönmek ister misiniz?” sorusunda katılımcıların yarısından fazlası “kesin ve net olarak dönmek istemediklerini” belirtmişlerdir. Eğer tam olarak uzaktan çalışma imkânı yoksa bile “hibrit bir çalışma sistemini” istediklerini ifade etmektedirler. K6'nın ifadeleri bu durumu açıklamaktadır.

*“Ben yine uzaktan çalışma ya da hibrit çalışma sunan bir işi tercih ederdim. Arada işte çıkmak farklı insanlar görmek, hani bir giyinmek, evden uzaklaşmak için olabilir ama genel olarak ben uzaktan çalışma sistemini seviyorum.” (K6)*

Uzaktan çalışma sistemi içerisinde iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmadığı durumlarda çalışanların motivasyonun olumsuz etkilendiği görülmektedir. Buna bağlı olarak katılımcılar çocuklarının okulu, evdeki işletin yetişmemesi gibi durumlar içerisinde olumsuz hisler beslediklerine de değinmiştir. İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmadığı durumlarda motivasyon düşüklüğünü K7 şu şekilde ifade etmektedir:

*“...Yani çocuğumun yaşı ve okulu itibarıyla biraz zorlanıyorum. Çünkü çok fazla hastalanıyor. Dolayısıyla çocuklar fazla evde vakit geçirdikçe benim işe odaklanmam ister istemez zorlaşıyor, odağım azalıyor. Bazen kesinlikle bu dengeyi kurmakta zorlandığım doğru.*

*Çok değişken bir şey olduğu için düzen sağlayamadığım noktalarda demotive olabiliyorum tabii.” (K7)*

### **3. TARTIŞMA ve SONUÇ**

Günümüzde özellikle pandemi dönemiyle beraber yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemi hem kamu hem de özel sektör tarafından kullanılmaktadır (Yiğit, 2021; Kara, 2020; Bilginoğlu, 2021). Uzaktan çalışma sisteminin çalışanların motivasyonlarını nasıl etkilediğini tanımlamak amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda uzaktan çalışma sisteminin çalışanların motivasyonu üzerinde genel anlamda olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Motivasyonun hissedilmesinde en önemli faktörün ise esnek çalışma koşulları olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışma; esnek çalışma saatlerinin uygulaması, bağımsız çalışma ortamı, ulaşım sorunun ortadan kalkması gibi noktalarda çalışanların refahını sağlamaktadır. Öztürkoğlu, (2013:121) da uzaktan çalışma modelinin esnek üretime olanak tanınması ihtiyaç duyulduğu anda artan iş talepleri, uzaktan çalışma sisteminin sağladığı esnek çalışma ile sağlanabildiğini ifade etmektedir. Çalışmanın uzaktan yürütülmesi, çalışanın yolda geçirdiği zamanı bu çalışma sistemi içerisinde kendine veya ailesine daha fazla zaman ayırabildiği sonucuna varılmıştır. Çalışanlar açısından ulaşım, giyinme gibi maliyetlerin azalması, zaman tasarrufu yapılması, bağımsız ve esnek çalışma ortamının olması stresin de azalmasına ve aileye karşı vakit ayırabilme olanağı tanımaktadır (Tokol, 2003).

Araştırma içerisinde uzaktan çalışma sistemini benimseyen şirketlerin çalışanlarına alt yapı ve ekipman desteği, ergonomik çalışma ortam oluşturmaları için bütçe ayırma gibi destekte buldukları sonucuna varılmıştır. Bu destekler bağlamında işverenler tarafından sağlanan dışsal motivasyon faktörleri, çalışanların memnuniyetlerini doğrudan etkilediği görülmektedir (Dündar vd., 2007: 108).

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde yaş aralığının 25-40 arasında olduğu, bu anlamda Y kuşağı (1980-1999) ve Z kuşağının (2000-2010) uzaktan çalışma modeli içerisinde aktif bir şekilde yer aldığı görülmektedir. Değişimlere açık ve yeniliğe adapte olma konusunda yüksek potansiyelli olan bu kuşak çalışanları uzaktan çalışma sistemine de kolay bir şekilde adapte olmuştur (Alay, 2021: 87-88). Bu özelliklere bağlı olarak uzaktan çalışma sistemi içerisinde aktif bir şekilde çalışan katılımcıların mevcut düzen içerisinde gelişen değişimlere uyum sağlama konusunda zorlanmamaktadırlar. Farklı kuşaktaki kişilerin içsel ve dışsal motivasyonlarında benzer süreçler gelişerek ihtiyaçlarının karşılanması noktasında benzer bir tatmin duygusu yaşanmaktadır (Heyns & Kerr, 2018: 8).

Uzaktan çalışma sistemi içerisinde çalışanlar her ne kadar rahat ve esnek bir çalışmaya sahip olsalar da sosyalleşmenin minimum düzeyde olmasından dolayı motivasyon kaybı yaşadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada örgütlerde sosyalleşme Gordon (1993)'e göre örgütsel bağlılığın pekişmesine, çalışanların örgüt kimliği ve kültürünü öğrenmede etkin bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Buna bağlı olarak örgütte yaşanabilecek sosyal etkileşim eksikliği beraberinde örgütsel bağlılık ve pekişmede de eksiklikler meydana getirebilmektedir. Aksi takdirde çalışan örgütün birer üyesi olarak hissedemeyebilmektedir. Sosyalleşme çalışma motivasyonu açısından Toarmina (1994: 143) tarafından dört alt boyutta incelenmiş olup bu alt boyutlardan çalışma arkadaşlarının desteği boyutu, çalışma motivasyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Şirket tarafından yapılan organizasyonlar örgütsel sosyalleşmeyi de sağlayacağından çalışanın daha motive bir şekilde çalışmasını desteklemektedir.

Uzaktan çalışma sistemiyle beraber dijital kanallar aktif bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Dijitalleşmenin artmasıyla beraber uzaktan çalışma sisteminde

dijital ürünlerin kullanımı bireyler üzerinde çok yönlü bir etkiye sahiptir (Sarıbay, 2023: 223). Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde şirketlerin sağlamış olduğu ekipman ve alt yapı destekleri iş süreçlerindeki iletişim ihtiyacını da tamamladığı görülmektedir. Bununla beraber iş süreçlerinde örgüt çalışanları birbirlerine ulaşmada zorluk yaşamamakta online kanalları aktif bir şekilde kullanarak birbirlerinden destek sağlayabildikleri görülmektedir. Bununla beraber çevrimiçi iletişim kanalları ve iş süreçlerin yürütüldüğü çevrimiçi araçlar sayesinde açık iletişim ortamının sağlanması şirket içi geribildirim süreçlerini de etkilemektedir. Uzaktan çalışma sistemindeki geribildirim süreçleri bireysel, iş süreçleri ve şirket geribildirimleri olmak üzere farklı kategorilerden oluşmaktadır. Motivasyonel açıdan incelendiğinde geribildirim verilmiş şekli/üslubuna bağlı olarak motivasyon düzeylerinde değişim olduğu ifade edilmektedir. Bu noktada çalışanların geribildirim sistemine karşı bireysel farkındalıkları olduğu da görülmektedir (Bishop vd. 2004). Buna bağlı olarak yapılan araştırma perspektifinde çalışanların bireysel farkındalıkları sayesinde geribildirim sistemi üzerindeki farkındalıklarını mantıklı bir şekilde algılayarak kariyer gelişimleri için kullanılmaktadırlar. Olumsuz bir geribildirim veya iş sürecinde bir aksaklık yaşandığında duyguyu yaşama konusunda uzaktan çalışma sistemi çalışanlara ihtiyaç duyulan alanı yaratarak olumlu bir içsel motivasyona neden olduğu da ifade edilebilir. Rupietta ve Beckmann (2017)'in yapmış olduğu araştırmalarda uzaktan çalışma sisteminin çalışanların içsel motivasyonlarını arttırdığını ortaya koymaktadır. Bulgular doğrultusunda artan motivasyonun çalışanlar üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip oldukları görülmektedir (O'Corroll, 2021: 17). Uzaktan çalışma sistemi her ne kadar aile ve çocuğa zaman ayırmada olumlu bir motivasyon geliştirse de iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması konusunda olumsuz bir etkide de bulunabilmektedir. Çalışanların ifadeleri doğrultusunda değerlendirildiğinde ev içerisinde dikkat dağıtıcı unsurların olması konfor alanı içinde olmak, evde ilgilenilmesi gereken çocuk gibi bir aile üyesinin olması gibi



çeşitli durumlar iş disiplininin sağlanmasında güçlük yaratmaktadır. İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması çalışma motivasyonu açısından da çalışanın desteklenmesi ile daha verimli bir çalışma ortaya çıkacağı anlaşılmaktadır.

Diğer yandan uzaktan çalışma sistemi içerisinde yer çalışanlar çalışma düzeninde değişiklik olması ve ofise gitmek durumunda kalmaları gerektiği koşullar söz konusu olduğunda ofise dönmeyi istemedikleri sonucuna varılmıştır. Çalışanlar uzaktan çalışabilecekleri farklı bir iş arayışı içine girerek bu sistemi devam ettirmek istemektedir. Bunun yanında sosyalleşme ihtiyaçlarından kaynaklı hibrit sistem talebi olmakta olup haftanın 5 günü işe gitmeyi kabul etmemektedirler. Uzaktan çalışma biçimi alışlageldik geleneksel çalışma kalıplarının dışında yeni bir çalışma biçimi oluşturmaktadır. Uzaktan çalışma sistemi içerisinde olan pek çok şirket ve çalışan, içerisinde buldukları çalışma modeline uyum sağlamak amacıyla alışkanlıklarında değişimler olmaktadır (Tuğay & Dokur, 2020: 84). Böylelikle çalışma hayatında yeni normaller oluşmakta ve çalışma sistemi evrimleşmeye başlamaktadır (Arslan, 2018: 158-159). Günümüzde ise bu süreç dijitalleşme ile devam ederek yeni dijital bir çalışma sistemini oluşturmuştur. Bilgi teknolojilerinde yaşanan yükseliş beraberinde post endüstriyel bir sürece eşlik ederek ekonomik, toplumsal ve çalışma yaşamını dönüştürmüştür

Sonuç olarak, uzaktan çalışma sisteminin esnek çalışma saatleri ve koşulları nedeni ile çalışanlar açısından motivasyonu olumlu etkileyen çok sayıda özelliğinin olduğu görülmektedir. Diğer yandan çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini olumsuz yönde etkilediği bu anlamda da çalışan motivasyonu üzerinde olumsuz bir etki yarattığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte uzaktan çalışma sisteminin çalışanların sosyalleşebilmesi açısından her ne kadar iletişim kanallarını aktif bir biçimde kullanıyor olsalar da aynı ortamda yüz yüze iletişim kurulmadığı için çalışan motivasyonunu da olumsuz etkilediği görülmektedir.

Bu çalışmadan hareketle uzaktan çalışma sistemi ve çalışan motivasyonu ile ilgili gelecek çalışmalarda çalışanların bireysel özelliklerinin detaylı olarak incelenmesinin literatüre farklı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **Çıkar Çatışması Bildirimi:**

Yazarlar arasında makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatılması bulunmamaktadır.

#### **Destek/Finansman Bilgileri:**

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamışlardır.

#### **Etik Kurul Kararı:**

Bu araştırma için etik kurul kararına ihtiyaç yoktur.

### **KAYNAKÇA**

- Ağca, V., & Ertan, H. (2008). "Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme." *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22):389-408.
- Akar, İ.& Meçik, O. (2021). "Çalışma Yaşamında Yenilikler: Pandemi ile Dijitalleşme Deneyimi." *Journal of Life Economics*. 8(4): 403-411.
- Akbaba, S. (2006). "Eğitimde Motivasyon." *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13): 343-361.
- Aksoy, B. (2012). "Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri." *Ege Academic Review*, 12(3).

- Alay, B. (2021). X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Araçları Arasındaki Farklılıklar. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
- Alkan Meşhur, H. F. (2007). Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar. Akademik Bilişim, 7(09): 265-272.
- Alkan-Meşhur, H. F. (2016). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1): 1-24.
- Alp, M. (2011). Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma). Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul: Beta Yayınları.
- Altok, T. (2009). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Hizmet ve İmalat İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Aslan, M., & Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11(26): 291-301.
- Au, W. (2007). High-Stakes Testing and Curricular Control: A Qualitative Metasynthesis. Educational Researcher, 36(5): 258-267.
- Arslan, G.T. (2018). Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş, Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (1), 145-162.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2): 368-388.
- Baltaş, A. (2002). Ekip Çalışması ve Liderlik. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9(1): 23-28.
- Biber, Ö., & Karatepe, S. G. (2023). Covid-19 Pandemisi ile Birlikte Uzaktan Çalışma Modelinin Olumlu ve Olumsuz Sonuçlarının Değerlendirilmesi. Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi, 3(1): 41-47.
- Bilginoğlu, E. (2021). Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2(69): 1099-1146. <https://doi.org/10.54752/ct.1155105>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A Proposed Operational Definition. Clinical Psychology: Science and Practice, 11(3): 230- 241.
- Coşkun, R., Altunışık, R., ve Yıldırım, E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Creswell, JW, Clark, VLP, Gutmann, ML ve Hanson, WE (2003). Gelişmiş Karışık. Sosyal ve Davranışsal Araştırmalarda Karma Yöntemlerin El Kitabı, 209 .
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (1): 52-66.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" Of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior. Psychological Inquiry, 11(4): 227-268.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. ve Ryan, R. M. (1991). Motivation and Education: The Eelfdetermination Perspective. Educational Psychologist, 26(3-4): 325-346.

- Dündar, S. Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007), İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2 , 107.
- Erel, G. Ö. ve Yalçın, M., (2014), İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, MediaCat Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (1991), Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Ersöz, B., & Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve Bilişim Teknolojilerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. AJIT-E: Academic Journal of Information Technology, 11(42): 170-179.
- Fındıkçı, İ. (2009), İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları,
- Gagne, M., & Deci, E.L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. Journal of Organizational Behavior, 26, 331–362.
- Grant, A. M. (2008). The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions. Journal of applied psychology, 93(1): 108.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On The Assessment of Situational Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). Motivation and Emotion, 24, 175-213.
- Gordon, J. R. (1993), A Diagnostic Approach to Organizational Behavior, 4th Edition, Boston: Allyn and Bacon.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry. Ectj, 30(4): 233-252.
- Heyns, M. M., & Kerr, M. D. (2018). Generational Differences in Workplace Motivation. SA Journal of Human Resource Management, 16(1): 1-10.
- Kandemir, M. (2011). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma. İstanbul: Legal Yayıncılık.

- Kara, E. (2020). Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5): 269-282.
- Karataş, Z. (2017). Sosyal Bilim Araştırmalarında Paradigma Değişimi: Nitel Yaklaşımın Yükselişi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 68-86.
- Kaya, M., & Doğan, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(58).
- Kenar, M. (2023). Uzaktan Çalışma Sisteminde Liderlik Uygulamaları: Bilişim Sektörü Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Kılıç, G. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı. *Terazi Hukuk Dergisi*, 15(164), 805-819.
- Koçak, O. & Kavi, E. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59, 69-88.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği. 10. Basım, Arıkan Yayınevi, İstanbul.
- Koyuncu, A. G. (2008). Enformel Sektörde Kadın Emegi. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Moore, K. D. (2001). *Classroom Teaching Skills*. Boston: Mc Graw Hill.
- Mottaz, J. C. (1985). The Relative Importance Of Intrinsic and Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mutlu, E. (2017). İletişim Sözlüğü, 1. Baskı, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Nilles, J.M. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*. 23 (10). 1142-1147.
- O'Carroll, A. (2021). An Examination Of The Effect of Remote Working On The Motivation And Wellbeing Of Staff From Third Level Institutions In Ireland, Doctoral dissertation, National College of Ireland, Dublin.

- Olson, M. H. (1983). Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space And Time. *Communications of the ACM*, 26(3), 182–187.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Özçelik, Z. (2021). Covid-19 Nedeniyle Evden Çalışma Sürecinde Performans Değerlemesi: Bir Kamu Kurumu Çağrı Merkezi Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 221-240
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Ravitch, S. M., & Carl, N. M. (2019). *Qualitative Research: Bridging The Conceptual, Theoretical And Methodological*. USA: Sage Publications.
- Rupietta, K. & Beckmann, M., (2017). Working From Home. *Schmalenbach Business Review*, 70(1), 25-55.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). Self-Determination Theory And The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Deveelopment And Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definations And New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Sarıbay, B. (2023). Uzaktan Çalışma Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme. *Sosyoloji Dergisi*, 46, 221-241.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact Of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Şakar, M., & Şahin, D. E. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 249-267.

- Toarmina, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133-145.
- Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi?. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 5(1).
- Tuğay, O., & Dokur, Ö. Ü. Ş. (2020). Koronavirüs (Kovid-19) Salgınının Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Alışkanlıkları Üzerine Etkileri: Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmaları Dergisi*, 8(105), 75-86.
- Tuna, A. A., & Türkmenadağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.
- Uygur, A. & Göral, R. (2005), *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Vallerand, R. J.; Pelletier, L. G.; Blais, M. R.; Briere, N. M.; Senecal, C.; Vallieres, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A Measure of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 1003–1017.
- Vallerand, RJ ve Blssonnette, R. (1992). Davranışın Yordayıcıları Olarak İçsel, Dışsal ve Motivasyonsuz Tarzlar: Prospektif Bir Çalışma. *Kişilik Dergisi*, 60 (3), 599-620.
- Yangın D. D. (2016). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 36, 148-171.
- Yangın, D. D., Baycık, G., Yay, O., Doğan, S. (2021). COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1683-1728.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.



Yılmaz, T., & Aktaş, F. (2018). Yeni Nesil İstihdam ve Geleceği. *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi*47-60.

Yiğit, B. (2021). Pandemi Döneminde Uzaktan ve Evden Çalışma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 313-319.

### EXTENDED ABSTRACT

Digital and technological developments bring with them different working systems. Among these, the remote working system is among the popular working systems of today. Over time, it has been handled under various titles such as teleworking, home working and remote working. Remote working, which emerged as an alternative system to the traditional working system, has come to the fore as project-based or part-time working systems (Ersiz & Özmen, 2020: 174). However, with the rapid development of technology and the pandemic effect, the remote working system has become widespread. Especially the approach of working from home that was mandatory during the pandemic and it continues to be applied after the pandemic thanks to various factors. With the spread of the remote working system, there have been changes in the dynamics within the working system. In this context, positive and negative factors have developed for employers and employees, and these have determining effects on work motivation. Employee motivation consists of two dimensions: intrinsic and extrinsic (Mottaz, 1985). Intrinsic motivation is an indirect motivation, such as self-gratification and self-indulgence. Extrinsic motivation is a direct motivation. Factors such as reward, punishment and promotion provided by the employer affect extrinsic motivation. In this study, the concepts of teleworking and motivation are discussed. It also seeks answers to questions about how it affects employees.

Qualitative research method was used to investigate the effect of telecommuting on employee motivation. Twenty people were interviewed with semi-structured interview technique. The population of the research consists of people working in the remote working system. The research sample is 20 people in total, 9 women and 11 men. People between the ages of 25 and 40 were interviewed. The sectors of the employees are mostly IT sector, lostik, bank etc. fields. In this context, purposive sampling was used. Thus, it was aimed to reach rich data by conducting an in-depth research. Nineteen of the interviews were conducted through the Microsoft Teams program and one was face-to-face. The interviews lasted between 30 minutes and 1 hour and 20

minutes on average and the data were obtained through thematic analysis method. The data obtained were grouped into themes and codes, and the triangulation method was applied to make the research valid and reliable. With this method, two researchers coded the data separately and then a third researcher compared the codes and put forward the final codes. All these data were evaluated within the framework of consistency and verifiability criteria.

The study evaluates to what extent and which factors affect the motivation levels of the employees in the telecommuting system. In this context, 11 questions were asked to the participants with semi-structured qualitative interview technique and employees transparently expressed their level of motivation. When the answers to the questions were analyzed, the most emphasized elements of the participants were evaluated by dividing them into themes and codes. The most emphasized codes were grouped and 4 codes came to the fore; "Remote working and flexible working conditions; communication and socialization at work; working environment and opportunities; work and family life balance".

When we examine the results of the study, it is seen that the remote working system is used by the public and private sectors (Bilginoğlu, 2021). This study aims to describe how teleworking affects employee motivation. The study shows that teleworking has a mostly positive effect on employees. Having flexible working conditions comes to the fore in the development of positive motivation. In this context, it also affects factors such as flexible working hours, an independent working environment, and no transportation problems. Thus, by realizing a flexible production, the person can also obtain more work output by using the time intervals in which he/she is productive (Öztürkoğlu, 2013: 121). Creating an ergonomic working environment for employees is among the other details that affect work motivation. For this, among the points that draw attention in the study are the infrastructure supports provided by the companies. The remote working system is sustainable with the active use of digital channels. Therefore, the increasing progress of digitalization increases the spread of this working system and its impact on individuals (Sarıbay, 2023: 223). The organization provides the infrastructure and internet support needed in this context to its employees. This ensures that business processes are not interrupted and internal communication is continuous. In this context, it is seen that the employee who continues his/her job without being exposed to any difficulties is at a sufficient level in terms of motivation.

In addition to positive results, there are also factors that negatively affect work motivation. The most prominent among these is the issue of sociability and socialization. Employees state that they cannot interact with their colleagues at

a sufficient level in social terms in the remote working system. That causes to loss of motivation.

Socialization is used as a tool in reinforcing organizational commitment and reinforces organizational commitment (Gordon, 1993). Therefore, lack of socialization within the organization may cause deficiencies in organizational commitment. When the communication in the telecommuting system is examined in the study, it is seen that the communication in the business processes within the organization is actively carried out using online communication channels throughout the process. The fact that communication is not interrupted in the context of work is interpreted as a positive motivation. When we look at the feedback systems provided in the organization, it is seen that they are divided into individual, business processes and company feedback. Here, it is seen that the factor affecting motivation is the way feedback is given, that is, the style. At this point, motivation is variable.

Remote working system shows a positive development in terms of motivation with flexible working conditions. However, there may be a negative tendency in motivation due to lack of social interaction, work-family balance and socialization.