

Yönetim & İnovasyon

Sosyokültürel, Sosyoekonomik Gelişmeler

Editör: Doç. Dr. Zekeriya NAS

YAZARLAR:

Doç. Dr. Ayhan ORHAN
Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN
Doç. Dr. Sema YILMAZ GENÇ
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ERİŞ
Dr. Öğr. Üyesi Hale ALAN
Dr. Öğr. Üyesi Salih BATAL
Dr. Murat COŞKUNER
Dr. Samet ZENGİNOĞLU
Dr. Yasemin KÜÇÜKÖZKAN
Öğr. Gör. Ayten AKCAN
Öğr. Gör. Burcu DOĞAN
Öğr. Gör. Erdem HİLAL
Öğr. Gör. Seçil ASLAN COŞKUNER
Arş. Gör. Halime ARSLAN GÜRDAL
Abdullah KAHRAMAN
Mehmet ORHAN



İKSAD
Publishing House

YÖNETİM & İNOVASYON

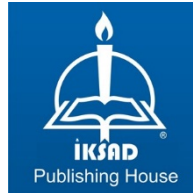
(Sosyo- Ekonomik & Sosyo-Kültürel Gelişmeler)

EDITÖR

Doç. Dr. Zekeriya NAS

YAZARLAR

Doç. Dr. Ayhan ORHAN
Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN
Doç. Dr. Sema YILMAZ GENÇ
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ERİŞ
Dr. Öğr. Üyesi Hale ALAN
Dr. Öğr. Üyesi Salih BATAL
Dr. Murat COŞKUNER
Dr. Samet ZENGİNOĞLU
Dr. Yasemin KÜÇÜKÖZKAN
Öğr. Gör. Ayten AKCAN
Öğr. Gör. Burcu DOĞAN
Öğr. Gör. Erdem HİLAL
Öğr. Gör. Seçil ASLAN COŞKUNER
Arş. Gör. Halime ARSLAN GÜRDAL
Abdullah KAHRAMAN
Mehmet ORHAN



Copyright © 2019 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,
distributed, or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording, or other electronic or
mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution Of Economic
Development And Social
Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

kongreiksad@gmail.com

www.iksad.net

www.iksad.org.tr

www.iksadkongre.org

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2019©

ISBN: 978-605-7695-80-2

Cover Design: Erdal YILDIZ

October / 2019

Ankara / Turkey

Size = 16 x 24 cm

İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN

ÖNSÖZ

Doç. Dr. Zekeriya NAS

1 - 3

BÖLÜM 1

BİRİNCİ YILINDA BAŞKANLIK SİSTEMİNİN TÜRK TOPLUMUNDAKİ ALGI DÜZEYİ

Öğr. Gör. Erdem HİLAL

Öğr. Gör. Burcu DOĞAN

5 - 48

BÖLÜM 2

İKTİDARIN SÖYLEM ÜRETİMİ: İNSANSIZ DİLİN YÜKSELİŞİNDE İKTİDARIN ROLÜ

Dr. Murat COŞKUNER

Öğr. Gör. Seçil ASLAN COŞKUNER

49 - 66

BÖLÜM 3

YEREL YÖNETİMLERDE YÖNETİME KATILIM ARACI OLARAK BİMER VE CİMER UYGULAMALARI: YALOVA BELEDİYESİ ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Salih BATAL

67- 100

BÖLÜM 4

AVRUPA BİRLİĞİ'NİN BİR DIŞ POLİTİKA ENSTRÜMANI OLARAK AVRUPA KOMŞULUK POLİTİKASI

Dr. Samet ZENGİNOĞLU

101 - 118

BÖLÜM 5

GÖÇ TEORİLERİNE KISA BİR BAKIŞ, GERÇEKLER VE EFSANELER

Doç. Dr. Ayhan ORHAN
Doç. Dr. Sema YILMAZ GENÇ

119 - 140

BÖLÜM 6

ESKİ MEZOPOTAMYA İLE ANADOLU'DA MUTİLASYON (SAKATLAMA) KANUNLARININ DEVLET YÖNETİMİNE VE SOSYAL YAŞANTIYA ETKİLERİ

Öğr. Gör. Ayten AKCAN

141 - 171

BÖLÜM 7

ÖRTÜK BİLGİ PAYLAŞIMI, İNOVASYON VE SOSYAL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLER: TURİZM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğr. Üyesi Hale ALAN

173 - 201

BÖLÜM 8

CAM TAVAN ENGELLERİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ SONUÇLARI

Dr. Yasemin KÜÇÜKÖZKAN
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ERİŞ

203 - 244

BÖLÜM 9

GİRİŞİMCİLİK EKOSİSTEMİ VE DİNAMİKLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Hale ALAN

245 - 276

BÖLÜM 10

KANSEİ MÜHENDİSLİĞİ ve BİR UYGULAMA

Arş. Gör. Halime ARSLAN GÜRDAL

277 - 297

BÖLÜM 11

LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE YATAY İŞBİRLİĞİNE YÖNELİK ENGELLER VE TEHDİTLER

Mehmet ORHAN
Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN
Abdullah KAHRAMAN

299 - 328

ÖNSÖZ

İnsan kaynakları bir toplumun istenen başarıya ulaşmada en büyük etkiye sahiptir. İnsan kaynakları bir toplumun hem girdisi ve hem de çıktısı konumundadır. Bilgiyi ortaya koyan ve kullanan da insan kaynaklarıdır. Teknoloji çağını yaşadığımız günümüzde, insanoğlu için bilginin en büyük politik ve ekonomik güç olduğu bilinmektedir. Günümüzde bu güç toplumları derinden etkilemektedir. Bilgiyi üreten ve bunu somut ürünlere dönüştüren toplumların, ülkelerin refah düzeyleri ortadır. Bilgiyi üreten, aktaran, paylaşan ve teknolojiyi insanlığın hizmetine sunan kalifiye, tecrübeli ve performansı yüksek olan bilim insanıdır. Toplumların, ülkelerin sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik, bilimsel alanda istenen seviyeye ulaşmada da katkı sağladıkları bir gerçektir. Bunun için bütün bilim insanının sahip oldukları üstün tecrübelerinden yararlanılabilmesi için de bu sahip oldukları birikimlerini aktarmaları, paylaşmaları, danışmanlık hizmetlerini yerine getirmeleri gerekir. Toplumlar bünyelerindeki en önemli kaynakların başında gelen insan kaynakları sayesinde buldukları yerlere teknolojik sahasındaki tecrübelerini, bilgi ve donanımlarını paylaşarak ilerleme olgusuna gereken desteği verebilmektedirler. Bunun için ilerleyen teknolojinin gerisinde kalmamak, gelişmiş ülkelerle yarışabilmek, ekonomik yönden güçlü ve gelişen dünyada söz sahibi olabilmek, ancak özgür düşünebilen, araştırmacı ruhuna sahip, bilgili, yetenekli, üretken, ürettiğini paylaşan kişilerin varlığı ile mümkündür. Geleceğe ümitle ve güvenle bakmak ancak bu vizyon ve misyonla olabilir.

Bu amaçla bilim insanı tarafından titiz çalışmalar sonucunda hazırlanmış on iki farklı sunumla bu bilimsel kitabımızın İKSAD tarafından insanlığın hizmetine sunulmuş olmasını önemsiyoruz. Amacımız olaylara akademik bir perspektiften bakarak aşağıdaki konuları okuyuculara aktarmaktır.

- ✚ Birinci Yılında Başkanlık Sisteminin Türk Toplumundaki Algı Düzeyi
- ✚ İktidarın Söylem Üretimi: İnsansız Dilin Yükselişinde İktidarın Rolü
- ✚ Yerel Yönetimlerde Yönetime Katılım Aracı Olarak Bimer ve Cimer Uygulamaları: Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü Örneği
- ✚ Avrupa Birliği'nin Bir Dış Politika Enstrümanı Olarak Avrupa Komşuluk Politikası
- ✚ Göç Teorilerine Kısa Bir Bakış, Gerçekler ve Efsaneler
- ✚ Eski Mezopotamya ile Anadolu'da Mutilasyon (Sakatlama) Kanunlarının Devlet Yönetimi ve Sosyal Yaşantıya Yansımaları
- ✚ Örtük Bilgi Paylaşımı, İnovasyon ve Sosyal Sermaye Arasındaki İlişkiler: Turizm Sektörü Üzerine Bir Değerlendirme
- ✚ Cam Tavan Engelleri ve Çalışma Yaşamındaki Sonuçları
- ✚ Girişimcilik Ekosistemi ve Dinamikleri
- ✚ Kansei Mühendisliği ve Bir Uygulama

✚ Lojistik Sektöründe Yatay İşbirliğine Yönelik Engeller ve Tehditler

Bu vesile ile kitabımızın fikir aşamasından gerçekleştirme aşamasına kadar her zaman ve her türlü desteklerini esirgemeyerek katkı sağlayan İKSAD Yayın Grup Başkanı Sayın Sefa Salih Bildirici Bey'e ve İKSAD Düzenleme Kurul Başkanı Sayın Mustafa Latif Emek Bey'e, teşekkür ediyoruz.

Doç. Dr. Zekeriya NAS

Ekim, 2019/Van

BÖLÜM 1:
BİRİNCİ YILINDA BAŞKANLIK SİSTEMİNİN TÜRK
TOPLUMUNDAKİ ALGI DÜZEYİ

Öğr. Gör. Erdem HİLAL¹

Öğr. Gör. Burcu DOĞAN²

¹ Öğr.Gör. Erdem HİLAL: Adıyaman Üniversitesi Gölbaşı Meslek Yüksekokulu
Yönetim Organizasyon Bölümü

² Öğr.Gör. Burcu DOĞAN: Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulu İşletme
Yönetimi

1. GİRİŞ

1982 Anayasası'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte o dönemde başbakanlık yapan Turgut Özal tarafından ilk defa başkanlık sistemi ile ilgili tartışmalar gündeme gelmiştir. Koalisyon hükümetleri ile gelişmiş ülkelerin arasına girmenin mümkün olmadığını belirterek başkanlık sistemine geçilmesi gerektiği üzerine açıklamalarda bulunmuştur.

1980'lerin ikinci yarısında, hükümet sistemi tartışmaları esnasında, Başbakan Özal cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesini tercih ettiğini kamuoyuna beyan etmiştir. Özal'a göre, cumhurbaşkanının fazla yetkilere sahip olması onun halk tarafından seçilmesini gerektirir. Bu durumda cumhurbaşkanı daha güçlü olur (Onar, 2005: 84-85).

1990'lı yıllara geldiğimizde ise Süleyman Demirel de Türkiye' de rejim değişikliği ile ilgili olarak başkanlık sistemine geçilmesi gerektiğini söyleyerek, istikrar için elzem olduğunu belirtmiştir.

1997 yılının Eylül ayında kamuoyuna görüşlerini açıklayan Demirel, istikrarsızlığı gerekçe göstermek suretiyle rejim değişikliği istemiş ve hükümetin halk tarafından beş yıllığına seçilen cumhurbaşkanınca kurulmasını önermiştir. Demirel'e göre, halka karşı sorumlu olan hükümetlerin meclis aritmetiğine bağlı olarak çok sık değişmesi istikrarsızlık yaratmaktadır. Cumhurbaşkanlığı makamındaki dördüncü yılında altı hükümet onayladığını beyan eden Demirel, bu kadar değişikliğin fazla olduğunu söyleyerek Türkiye'de

başkanlık sisteminin kaçınılmaz olduğunu ileri sürmüştür (Oder, 2005: 47).

2000'li yıllar ile birlikte Adalet ve Kalkınma Partisi (Ak Parti) ile birlikte gündeme gelmeye başlayan başkanlık sistemi ile ilgili tartışmalar şiddetlenmiştir. Recep Tayyip Erdoğan ile birlikte başlayan bu süreç de başkanlık istemi ile önerilerinin yapıldığı ve anayasa değişikliği ile resmîyet kazandığı bir dönemdir.

Parlamentar sistem geçmişi olan ülkemizde sistemin yaşadığı kronik sorunlara karşı farklı model arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Son çeyrek asra baktığımızda Türkiye'de birçok devlet adamı ve akademisyen parlamenter sisteme alternatif olarak başkanlık sistemini sunmuşlardır. Hükümet sistemindeki değişiklik ile yaşanan birçok sorunun çözüme kavuşacağı düşünülmektedir. Güçlü bir yürütme ile birlikte hükümet krizlerinin aşılabileceği temeline dayanan başkanlık sisteminin tercih edilme sebebi olarak görülmektedir.

16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandum ile gerçekleştirilen Anayasa değişikliğinin ardından 24 Haziran 2018 tarihinde yapılan Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Genel Seçimleri sonucunda Türkiye'de yeni hükümet sistemi olarak adlandırılan başkanlık sistemine geçilmiştir.

Bu çalışma ile de başkanlık sistemine geçtiğimiz 24 Haziran 2018 tarihinden günümüze kadar (Temmuz 2019) yürürlükte olan Başkanlık sisteminin Türkiye vatandaşları arasında oluşturmuş olduğu

algıyı belirlemek ve bundan sonraki araştırmalara referans olması amaçlanmıştır.

2. YÖNETİM ŐEKİLLERİ

Demokratik yönetim sistemlerini üç başlık altında toplamak mümkündür. Parlamenter yönetim sistemi, yarı başkanlık sistemi ve başkanlık yönetim sistemidir.

2.1. Parlamenter sistem

“Parlamenter sistem, kral ile toplumsal sınıflar arasında yüzyıllarca süren iktidar mücadelesinin ürünü olarak 18. Yüzyılda İngiltere’de doğdu. 1789 Devrimi’nden sonra temsili sisteme geçen Fransa’da ilk parlamento açıldı. Avrupa’da 19. Yüzyılda, mutlak monarşilerden anayasalı meşrutî monarşilere geçildikçe, halkı temsil eden parlamentolar güçlendi. Güçlenen parlamentolar ile gücünü kaybeden hükümdarların aralarında uzlaşarak, devlet yetkilerini paylaşmalarıyla parlamenter sistem doğmuştur” (Karatepe, 2013: 229).

Parlamenter hükümet sisteminin en kısa ve güzel tanımı Leon D. Epstein tarafından yapılmıştır. Epstein’e göre, parlamenter sistem, “yürütme iktidarının yasama iktidarından kaynaklandığı ve ona karşı sorumlu olduğu anayasal demokrasi tipi” dir (Akt: Gözler 2010: 589).

“Parlamenter sistem, halkın seçtiği temsilcilerin oluşturduğu Parlamentonun(meclisin) yasama organı olarak görev yaptığı, yürütme organının meşruiyet kaynağını meclis iradesinden aldığı hükümet sistemidir” (Bal, 2013: 84)

“Parlamenteer sistemde, sayısız siyasi aktör, parti, parti liderleri seçimlerin olmadığı herhangi bir zamanda ciddi değişiklikler yapma ve hatta başbakanı değiştirme imkânına sahiptir. Hükümet istikrarsızlığı olarak görülen bu dalgalanmalar, büyük sistem krizlerinin önlenmesini sağlayan araçlardır” (Hurma, 2016: 42).

“Başkanlık sisteminin aksine yumuşak kuvvetler ayrılığına ve kuvvetlerin işbirliğine dayanan sisteme parlamenteer sistem denilmektedir. Hukuken birbirinden bağımsız olan yasama ve yürütme arasında büyük bir iş birliği ve etkileşim bulunmaktadır” (Avcı, 2015: 31).

“Parlamenteer sistem, yasama, yürütme arasındaki güçler paylaşımıdır. Bu sistemde, halklarıyla vekilleri seçer. Meclis içinden ise yürütme organı yani hükümet oluşturulur. Dolayısıyla hükümet meclise karşı siyasi olarak sorumludur. Süreç incelendiğinde kuvvetler ayrılığı vardır, fakat bu kuvvetler ayrılığı, diğer sistemlerden farklı olarak yumuşak olmakta ve bir denge unsuru sağlanmaya çalışılmıştır” (Karasoy, 2013: 277).

“Parlamenteer sistem siyasi gerilimi yumuşatıcı bir niteliğe sahiptir. Seçimi kazanan yürütme gücünü ele geçirmekte, kaybedenler ise sistemden dışlanmamakta, muhalefet görevini parlamento içinde seçimi kazanan rakiplerini dengelemekte ve denetlemektedir. Bu sebeple siyasi gerginlik ve kutuplaşma hallerini yumuşatıcı niteliktedir” (Kart, 2013: 84).

Parlamenteer Yönetim Sisteminde, geleneksel olarak hükümeti kurma yetkisi, mecliste çoğunluğu sağlayabilmiş partinin liderine veya

ileri gelenine verilmektedir. Hükümeti kurmakla yetkilendirilen kişi, bakanlar kurulu listesini hazırlamakta ve Cumhurbaşkanının onayına sunmaktadır. Bakanlar meclis dışından olabileceği gibi meclis içinden de olabilmektedir. Hükümete seçilen bir bakanın, milletvekilliği görevinden istifa etmesine çoğunlukla gerek yoktur. Cumhurbaşkanının/Taç'ın onayından sonra, bakanlar kurulu listesi meclis tarafından oylanır. Bir başka ifadeyle hükümetin göreve başlaması, meclisin vereceği güvenoyuna bağlıdır. Bu nedenle Parlamenter Yönetim Sisteminde, hükümetin meclisin içinden çıktığı söylenilmektedir. Bu durum parlamenter sistemde, yasama ve yürütme organları arasında sert bir ayrımın olmadığını göstermektedir. Ayrıca Parlamenter Yönetim Sisteminde, meclisin hükümeti feshetme yetkisi de vardır. Buna karşın meclisin güvenini kaybetmiş hükümetin de meclisi feshetme yetkisi vardır. Bu özellik parlamenter sistemin dengeleme ve denetleme mekanizmalarından biridir (Arslan, 2013: 38-39).

Bu genel açıklamadan sonra, parlamenter sistemin başlıca özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Yürütme organının yasama organına karşı sorumlu olması,
- ✓ Yürütme organının yasama organını fesih yetkisine sahip olması,
- ✓ Devlet başkanının sorumsuz olması,
- ✓ Yasama ve yürütme organları arasındaki işbirliği ve,
- ✓ İki başlı yürütme (Kuzu, 2011: 54-65; Turhan, 1989: 43-56; Teziç, 2001: 416; Sartori, 1997: 119; Atar, 2002: 154).

“Parlamenteer sistemin 6zelliklerinden iki başlı idare, bazen de işleyişte sıkıntılara yol amaktadırdır. Devlet başkanı ile başbakan arasında 6nemli politik kararlarda ve uygulamada anlaşmazlıklar g6r6lebilir. 6zellikle bu durum gelişmekte olan 6lkelerde b6y6k krizlere neden olabilir” (D6ner, 2013: 170).

“Parlamenteer sistemde koalisyon h6k6metleri ve s6rekli istikrarsız h6k6metlerinin olma zafiyeti, sistemin 6zelliğinden ziyade seçim d6neminde seçmen eğilimlerinin i ve dış konjonkt6rel sebeplere bağlı olarak değişmesinden kaynaklanmaktadır. Parlamenteer sistemlerin koalisyonlara açık olmalarının yanı sıra tek parti h6k6metleri de çıkarabildikleri bir gerçektir” (Bal, 2013: 85).

2.2. Yarı Başkanlık sistemi

Başkanlık rejimi ile parlamenteer rejimin bazı 6zelliklerini bir araya getiren melez/karma bir rejim olan yarı başkanlık sisteminde y6r6tmenin yapısı, yarı başkanlığın en 6nemli tarafını oluşturmaktadır(Dunbay, 2008: 298).

25 Nisan 1974 Portekiz Kırmızı Karanfilleri Devrimi'nin ardından kabul edilen 1976 Portekiz Anayasası'nı sunarken Profes6r Duverger “yarı-başkanlık rejimi” teriminin kendi buluşu olduğunu belirtmiş ve bu siyasal rejim tipinin iki ayırt edici 6zelliğini şu şekilde 6zetlemiştir: (Ey6boğlu 2014: 121-123)

- ✓ Doğrudan halk tarafından seçilen ve anayasanın çok 6nemli yetkilerle donattığı bir cumhurbaşkanı vardır, bu 6zelliği ile Amerika Birleşik Devletleri'ndeki başkanlık rejimine yaklaşır.

- ✓ Buna karşılık, parlamento karşısında sorumlu bir başbakan ve bakanlar kurulu vardır; bu da parlamenter rejim ile ortak olan noktadır.

“Yarı-başkanlık sistemleri, siyasal partilere güvensizliğin beslediği parlamenter sistem istikrarsızlıklarına bir tepki olarak formüle edilmiştir. Fransa örneğindeki gibi çatışma halinde olan uzlaşamayan partilerin oluşturduğu hükümet sorunları; seçimle göreve gelen ve daha güçlü bir meşruiyete sahip Cumhurbaşkanı ile çözülmeye çalışılmıştır” (Yüzbaşı, 2015: 70).

Yarı başkanlık sisteminde, halk tarafından seçilen bir Cumhurbaşkanı (devlet başkanı) ve meclis tarafından seçilen Başbakan bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, Yarı Başkanlık Yönetim Sisteminde, yürütme organında çift başlılık söz konusudur. Meclis çoğunluğunun hükümetteki temsilcisi, yürütmenin ikinci başı olan Başbakandır. Yürütmede asıl olan ise Devlet Başkanındır. Başbakan, her zaman Devlet Başkanı ile uyumlu bir çalışma yürütmek zorundadır. Çünkü Başbakanın yetkileri, Devlet Başkanına göre daha zayıftır. Bununla birlikte Başbakan Meclise karşı sorumluyken, Devlet Başkanının hiçbir kişi ya da kuruma karşı sorumluluğu yoktur. Ayrıca halk tarafından seçilen Devlet Başkanının göreve başlaması veya görevde kalması için güvenoyuna ihtiyacı yokken, meclisin içinden seçilen Başbakan göreve başlaması veya görevde kalması için çoğu zaman güvenoyuna ihtiyaç duyabilmektedir (Arslan, 2013: 222,262, 264).

Yarı-başkanlık sisteminin temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ İki başlı yürütme,
- ✓ Devlet Başkanının, doğrudan halk tarafından seçilmesi,
- ✓ Başbakanın doğrudan yürütme yetkilerini kullanamaması,
- ✓ Başbakan ve kabinesinin parlamentonun güvenine dayanması ve
- ✓ Yürütmenin her iki kanadının birbirinden bağımsız olmasıdır (Yazıcı, 2002: 91; Erdoğan, 2001: 186; Grote, 1995: 63-96; Kempf, 2003: 301-348;).

“Yarı-başkanlık sisteminde yürütme gücü, başkanlık sisteminden farklı olarak tek elde toplanmamaktadır. Sistemin yürütme gücünü ikiye bölmesi bu anlamda önemli bir avantajdır. Cumhurbaşkanının yürütme kuvveti içindeki gücü, halkın seçtiği parlamento içinden çıkacak olan bakanlar kurulu aracılığı ile dengelenir ve cumhurbaşkanının sahip olduğu demokratik meşruluğa bakanlar kurulu sahip olur” (Abdülhakimoğulları, 2013: 221).

“Sistemin bir diğer olumlu özelliği de halk tarafından seçilen başkanın, sistemin demokratik olma özelliğini artıracığı, doğrudan halk tarafından seçilen bir devlet başkanının sistem içinde meşruluğunun güç kazanacağı, halkın kimi seçtiğini bileceği ve dönem sonunda tekrardan seçmeyerek hesap sorabileceği belirtilmiştir” (Onar, 2005: 80).

“Yarı-başkanlık sisteminde, siyasetin toplam sıfır oyununa dönüşme ihtimalide mevcuttur. Bu sistemlerde, cumhurbaşkanını

destekleyen çoğunluk ile parlamentoya hâkim olan aynı görüşe sahip olduklarında, kazanan yürütme kuvvetinin her iki kanadını aldığı gibi, yasama organının da çoğunluk teşkil etmenin avantajlarını kullanır” (Yüzbaşı, 2015: 132).

“Yarı-başkanlık sisteminin demokratik olduğu fikrîde eleştirilir. Halkoyuyla seçilen bir başkan ya da cumhurbaşkanı, toplumun geniş kesimlerinin tercihlerini yansıtmayabilir, dolayısıyla halk tarafından seçilmek, her zaman, parlamenter rejimde parlamento içinden bir hükümet oluşturulmasından daha demokratik sayılmaz. Halk tarafından seçilen başkan veya cumhurbaşkanı, halkın sadece bir kısmının tercih ettiği bir kişidir” (Onar, 2005: 88).

2.3. Başkanlık Sistemi

Başkanlık sistemi 1787 tarihli ABD Anayasasının kabul ettiği bir hükümet şeklidir. Sistem parlamenter sistemin aksine tarihi bir gelişimin ürünü değildir. Heterojen bir yapının zorlaması ile ortaya çıkan başkanlık sistemi, prensipleri uzun tartışmalar sonucu ortaya konulmuş olan ve bir doktrin şekli verildikten sonra uygulanmış bir sistemdir (Memiş, 2007: 174).

Duverger başkanlık sistemini başkanın özel bir oylama yöntemi ile resmen yurttaşlar tarafından seçildiği; parlamentonun ne bakanları devirebildiği ne de kendisinin dağıtılabildiği; yürütmenin ise yasaları kabul ettirmek ya da istediği ödenekleri elde etmek için gerekli çoğunluğu sağlamak konusunda hiçbir güvencesinin olmadığı model olarak tanımlamaktadır (Duverger, 1974: 87).

Başkanlık sisteminin klasik olarak uygulandığı Amerika Birleşik Devletleri'nde anayasayı 1787 yılında kaleme alan kurucu babaların amacı, kuvvetler arasında bir denge sağlamaktı. Bu anayasayı formüle ederken önlerinde bulunan İngiliz parlamenter sisteminden yararlandılar. Avam Kamarası ve Lordlar Kamarası'nın temsil ettiği yasama kuvveti ile kralın temsil ettiği yürütme kuvvetinin mündemiç olduğu meşrutî monarşiyi örnek alıp bu temeller üzerine bir cumhuriyet kurdular. 1787 Anayasasını yazan kurucu babalar anayasayı formüle ederken yürütmenin ve yasamanın hükmetme gücüne sınırlama getirme güdüleriyle hareket ettiler. Çünkü bu iki kuvvete karşı güvensizlik duyguları içerisindeydiler. İngilizlere karşı verdikleri bağımsızlık mücadelesi sırasında İngiliz parlamentosunun ve kralın acımasız ve sert tavırları, kurucu babalara yeni kurulan devlette bu iki kuvvetin sınırlandırılması gerektiğini öğretmişti. Kurucu babalar bu nedenle kuvvetler arasında dengeyi sağlayabilmek için meşhur denge ve denetim sistemini öngördüler (Teziç, 2013: 368)

Başkanlık sistemi, hem yürütme organının başı hem de devlet başkanı olan başkanın, sabit bir süre için halk tarafından seçildiği ve yasama organının başkanı düşüremediği, başkanın da yasama organını feshedemediği bir sistem olarak tanımlanmaktadır(Onar,2005: 72).

“Başkanlık sistemi, yürütme organının olan başkanın, belirli bir süre için halk tarafından seçildiği ve yasama organının başkanı görevden alamadığı, başkanın da yasama organını feshedemediği bir sistem olarak tanımlanmaktadır” (Tunçkaşık, 2017: 6).

Başka bir ifadeyle, “başkanlık sistemi, devlet yönetiminin halkoyuyla seçilen kişiye verilmesidir. Yasama ve yürütme arasında katı bir ayırım bulunmakta ve birbirinden bağımsız olmaktadırlar. Yürütme organı halk tarafından seçilen tek kişi tarafından meydana gelmekte ve parlamentonun güvenoyuna ihtiyaç duymamaktadır. Yürütme ile görev itibari ile tamamen ayrılan bu iki organ ayrı seçimlerle seçilmektedir” (Yayman, 2016: 298).

Başkanlık Yönetim Sisteminde meclis, milletvekili seçimleriyle göreve gelmektedir. Yürütme organı ise, milletvekili genel seçimlerinden farklı olarak yapılan başkanlık seçimleriyle göreve gelir. Yürütmenin başında Devlet Başkanı bulunur ve sembolik güce sahip olduğu parlamenter sistemlerin aksine, Başkanlık Sisteminde Devlet Başkanı daha güçlüdür. Çünkü bu sistemde Başkanı doğrudan halk seçmektedir (Arslan, 2013: 196-197).

“Bu sistemde başbakan ve cumhurbaşkanı gibi kavram ve makamlar bulunmamaktadır. Bu kavramların yerini başkanlık makamı almakta ve bu başkan direk halk tarafından seçilmektedir. Hem Meclis hem de Başkan direk halk tarafından seçildiği için bu durum ikisinin de birbirine karşı üstünlük kurmalarını engellemektedir” (Beceran & Kalağan, 2007: 166).

Sartori’ye göre (akt. Yaman, 2014: 86) “Başkanlık sisteminin üç tanımlayıcı kriteri bulunmaktadır. Buna göre devlet başkanının belli bir zaman dilimi için doğrudan doğruya veya ona benzer şekilde halk tarafından seçilmesi zorunlu bir kriterdir. İkincisi ise hükümetin ya da yürütme organının parlamentonun oyuyla atanması ya da

düşürölmesinin mümkün olmamasıdır. Üçüncü kriter, başkanın yürütme organına yönlendirilmesidir. Bu üç kriterin birlikte olması şartıyla ancak gerçek bir başkanlık sisteminden bahsedilebilecektir”.

Başkanlık sistemi; “Güçlü ve istikrarlı bir hükümet başkanlık sisteminin en önemli avantajlarından biridir. Başkanlık sisteminin uygulandığı ülkelerde uzun ömürlü hükümetler olur. Bunun en önemli nedeni, başkanın doğrudan halk tarafından seçilmesidir. Yasama organından ayrı bir zamanda ve şekilde yapılan seçimlerle yönetime gelen başkan meşruiyeti güçlü bir şekilde yönetimini yapma imkânına sahip olmaktadır. Doktrinde, istikrar arayışı içerisindeki ülkelerde başkanlık sisteminin uygulanmasının istikrarın yakalamak için yarı başkanlık rejimini tercih ettiği ve başarılı olduğu söylenir” (Efe & Kotan, 2015: 74).

“Bu sistemde, seçmen partiden çok adayın kalitesine bakacaktır. Bu nedenle de milletvekili seçilen kişi bir sonraki seçimde aday olmak için partinin her icraatını onaylayamayacaktır, parti o kaliteli milletvekilini buna rağmen diğer seçimde de seçmen karşısına çıkaracaktır. Oysaki şimdi uygulanan nispi temsil sisteminin bloke liste usulünün de adayları parti merkezi belirlemekte ve listenin ön sıralarında kimler varsa onlar seçilebilmektedir. Bu yüzden de milletvekili parti merkezinin emir ve talimatlarına göre hareket etmektedir. Aday olmak için biraz seçmenle iletişim ve parti merkezine yakınlık yeterli olacaktır. İşte tam bu noktada kaliteyi ön plana çıkardığını için dar bölgede uygulanan başkanlık sistemi hem yürütme hem de yasamaya kişilik getirecektir”(Kuzu,2013: 36).

“Başkanlık sisteminde istikrarlı yönetim ve güçlü iktidar vardır. Hızlı ve etkin bir yönetim anlayışının hâkim olduğu bu sistemde yürütme organını tek kişiden ve onun seçtiği ekipten oluşması kararların hızlı alınması ve olası uluslararası tehdit yaya ulusal güvenliği ilgilendiren konularda hızlı karar alınıp uygulanması, yürütmenin direk olarak başkana ait olması sebebiyle sağlanmış olacaktır” (Yayman, 2016: 299).

Başkanlık sisteminin avantajlarını maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralayabiliriz(Bayram,2016: 28):

- ✓ ***Yürütmede istikrar:*** Başkanlık sistemlerinde hükümetin görev süresi sabittir, iki seçim arasında güven oyu/güvensizlik oyu gibi mekanizmalarla hükümetin düşürülmesi mümkün değildir. Dolayısıyla hükümetler daha uzun süre görevde kalır.
- ✓ ***Yürütmenin başının doğrudan halk tarafından seçilmesi:*** Başkanlık sisteminde yürütmenin başı olan başkan doğrudan seçmenler tarafından seçilir, parlamenter sistemlerde ise parlamento tarafından seçilir. Parlamenter sistemlerde yürütmenin başı olan başbakanın kim olacağı bazen koalisyon pazarlıklarının seyrine, hatta cumhurbaşkanının tercihlerine göre de şekillenebilirken, başkanlık sistemlerinde yürütmeyi belirleyen tek faktör seçmenin tercihleridir.
- ✓ ***Kuvvetler ayrılığının daha güçlü olması:*** Başkanlık sistemlerinde kuvvetler ayrılığı daha güçlüdür. Bunun iki nedeni vardır: Birincisi, parlamenter sistemde hükümet parlamento içinden çıkar, hükümet üyeleri çoğunlukla aynı zamanda

milletvekilidir yani yasama organının da üyesidir. Başkanlık sisteminde ise bir kişinin aynı anda iki ayrı organda görev yapmasını engelleyen katı kurallar mevcuttur. İkinci olarak, başkanlık sistemlerinde yasama ve yürütme organlarının birbirlerinin varlığını onaylama veya sona erdirmeye yetkisi yoktur: Parlamento hükümetin görevini sona erdiremez, hükümet de erken seçim kararı alarak parlamentonun görevini sona erdiremez. Bu iki nedenden dolayı iki organ arasında en azından üyeler ve görev süreleri bakımından “karşılıklı bağımsızlık” olduğu söylenebilir.

Başkanlık sisteminin dezavantajlarını maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralayabiliriz(Bayram,2016: 28):

- ✓ ***Esnekliğin olmaması:*** Bu durum yukarıda avantaj olarak dile getirilen birinci maddenin, yani hükümetin parlamento tarafından iki seçim arasında düşürülememesinin bir sonucudur. Parlamenter sistemlerde hükümet başarısız olduğunda bu hükümetten kurtulmak için illa ki bir sonraki seçimlerin beklenmesi gerekmez. Yeterli sayıda milletvekili hükümetten desteğini çektiğinde güvensizlik oyu mekanizması işletilerek hükümetin görevine son verilebilir. Özellikle koalisyon hükümetlerinde görülebilen bu durum daha nadir olarak çoğunluğu küçük olan tek parti hükümetlerinde de görülebilir. Parlamenter sistemlerde meclis hükümeti düşürebileceği gibi hükümet partisi/ koalisyonu da çeşitli siyasi mülahazalarla erken seçim kararı alarak parlamentonun görevini vaktinden önce sona

erdirebilir. Her iki durum da genellikle siyasi kriz anlarında kullanılacak yöntemlerdir ve krizin aşılmasına yararlar. Başkanlık sistemi ise kriz anlarında devreye alınacak bu gibi mekanizmalardan mahrumdur. Son derece başarısız da olsa hükümet bir sonraki seçime kadar işbaşındadır, değiştirme imkanı yoktur.

- ✓ ***Çoğulcu değil çoğunlukçu olması:*** Başkanlık seçimlerinin tek bir kazananı vardır ve kazanan hükümeti kurar. Başkanlık seçimini kazanan adayın başka partilerle koalisyon kurmaya ihtiyacı yoktur. Sonuç olarak yürütme organı daima tek partinin kontrolü altındadır. Parlamenter sistemlerde ise yürütme organı bazen tek partinin kontrolü altındadır, bazen de birden fazla parti hükümeti paylaşır, yani koalisyon kurar. Koalisyon ise güç paylaşımı demektir ve çoğulcu bir yöntemdir.
- ✓ ***Yasama ve yürütme organları arasında çatışma ihtimali:*** Başkanlık sistemlerinde yürütme ve yasama organları için ayrı ayrı iki seçim yapılır. Bu iki seçimi farklı partilerin kazanması mümkün olduğu için yasama ve yürütme organlarının rakip partiler tarafından kontrol edilmesi ihtimali vardır. ABD’de “bölünmüş yönetim”, Fransa’da “kohabitasyon” olarak adlandırılan bu gibi durumlarda yasama ve yürütme organlarının uyumlu bir şekilde çalışması mümkün olmayabilir. İki organ arasında çatışma ve anlaşmazlıklar, devletin işleyişinde tıkanmalar görülebilir. Köşe yazarları akademik literatürdeki teorik tartışmalarda ileri sürülen bu argümanları kullanabilecekleri gibi, başkanlık sisteminin performansını

inceleyen ampirik literatürden gelen argümanları da kullanabilirler. Hükümet sistemlerinin performansını veya sonuçlarını inceleyen bu literatürde yine birçok tartışma konusu olmakla ve çok sayıda gösterge ve değişken kullanılmakla beraber, üzerinde en fazla durulan değişken demokrasinin kesintiye uğraması veya sona ermesidir.

- ✓ ***Demokrasinin sona ermesi/kesintiye uğraması:*** Başkanlık sisteminde demokrasinin kesintiye uğraması veya sona ermesi temayülü parlamenter sisteme göre daha mı fazladır? Eğer böyleyse bunun nedenleri hükümet sisteminde mi aranmalı başka yerde mi aranmalıdır?

3. ANALİZ

16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandum ile Türkiye Cumhuriyeti yönetim şekli Partili Cumhurbaşkanı (Başkanlık) sistemine geçmiştir. Referandum ile belirlenen sisteme 24 Haziran 2018 tarihinde yapılan genel seçimler ile fiili olarak geçmiş bulunmaktadır. 24 Haziran 2018 tarihinden günümüze kadar (Temmuz 2019) yürürlükte olan Başkanlık sisteminin Türkiye vatandaşları arasında oluşturmuş olduğu algıyı belirlemek ve bundan sonraki araştırmalara referans olması amacıyla saha çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışma yüz yüze ve telefon görüşmesi ile anket şeklinde uygulanmıştır.

Araştırma konusu olan; Başkanlık Sisteminin Türk Toplumunu Bakımından bakış açısını ölçmeye yönelik hazırlanan anket soruları;

katılımcıların demografik özelliklerini ayırt etmek açısından (Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu, Mesleği ve Gelir Durumu) beş kategoride sorular yöneltilmiştir. Başkanlık sistemine bakış açılarını ölçmeye yönelik olarak da; beşli Likert ölçeği ile oluşturulmuş 14 tane çoktan seçmeli sorular ve 2 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Beşli Likert ölçeğinde cevap olarak katılımcılara 1-Çok Olumsuz Etkiledi, 2-Olumsuz Etkiledi, 3-Hiçbir Değişiklik Olmadı, 4-Olumlu Etkiledi ve 5-Çok Olumlu Etkiledi şıkları sunulmuştur. Örneklem büyüklüğü olarak tüm evreni temsil etmesi açısından saha çalışmasında kullanılan anket 450 kişiye yöneltilmiş ancak bunlardan 418 tane katılımcıdan olumlu cevap alınmıştır. Veriler IBM SPSS 25 programına işlenerek gerekli analizler yapılmıştır.

3.1. Demografik Özellikler

Başkanlık sisteminin Türk toplumundaki algı düzeyini ölçmeye yönelik yapılan saha çalışmasında katılımcıların demografik özelliklerini ayırt etmek için yöneltilen “Cinsiyetiniz” sorusuna cevap olarak “1-Erkek”, “2-Kadın” seçenekleri sunulmuştur. Tablo 1’de, katılımcıların cinsiyetine göre dağılımı gösterir veriler bulunmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılım Tablosu

Kategori	Frekans	Yüzdelerik Oran %	Geçerli Yüzdelerik %	Toplam Yüzdelerik %
Erkek	227	54,3	55,4	55,4
Kadın	183	43,8	44,6	100,0
Toplam	410	98,1	100,0	
Eksik Veri	8	1,9		
Genel Toplam	418	100,0		

Tablo 1'e göre; katılımcıların%1,9'u 8 kişi cinsiyet alanını doldurmadığından, katılımcıların cinsiyet analizine dâhil edilmemişlerdir. Katılımcıların %98,1'i 410 kişi cinsiyetiniz nedir sorusuna cevap verdikleri görülmektedir. Cinsiyetine göre analize dâhil edilen katılımcıların %55,4'ü 227 kişinin Erkek, %44,6'sı 183 kişinin Kadın olduğu anlaşılmaktadır.

Saha çalışmasına konu olan Başkanlık sisteminin Türk toplumundaki algısını ölçmeye yönelik yapılan anket çalışmasında katılımcıların yaşlarını öğrenmek için yöneltilen "Yaşınız" sorusuna cevap olarak; "1)16-25 Yaş arası", "2)26-35 Yaş arası", "3)36-45 Yaş arası", "4)46-55 Yaş arası" ve "5) 56 Yaş ve Üzeri" olmak üzere beş seçenek sunulmuştur. Tablo 2'de katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımını içeren veriler bulunmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Dağılım Tablosu

Kategori	Frekans	Yüzdelerik Oran %	Geçerli Yüzdelerik %	Toplam Yüzdelerik %
16-25 Yaş Arası	89	21,3	22,1	22,1
26-35 Yaş Arası	132	31,6	32,8	55,0
36-45 Yaş Arası	81	19,4	20,1	75,1
46-55 Yaş Arası	53	12,7	13,2	88,3
56 Yaş ve üstü	47	11,2	11,7	100,0
Toplam	402	96,2	100,0	
Eksik Veri	16	3,8		
Genel Toplam	418	100,0		

Tablo 2'ye göre; katılımcıların %3,8', 16 kişi "Yaşınız Nedir" sorusunu cevaplamadığından, katılımcıların "Yaş" analizinde kullanılmamıştır. Katılımcıların %96,2'si 402 kişinin "Yaşınız Nedir?" sorusunu cevapladıkları görülmüştür. Katılımcıların içerisinde; %32,8 oranı ile 132 kişinin 26-35 yaş aralığında olduğu, bunu %22,1 oranı ile 89 kişinin ise 16-25 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. 36-45 yaş aralığında olan katılımcılar %20,1 oranı ile 81 kişi iken, 46-55 yaş aralığında olanların %13,2 oranı ile 53 kişi olduğu ve katılımcıların %11,7'si 47 kişinin de 56 ve üzeri bir yaşta olduğu belirlenmiştir.

Başkanlık sisteminin Türkiye vatandaşları üzerindeki algısını ölçmeye yönelik olarak yapılan saha çalışmasında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için "Eğitim Durumunuz Nedir" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların eğitim durumunu anlamak için;

“1-İlkokul Mezunu”, “2-Ortaokul Mezunu”, “3-Lise Mezunu”, “4-Önlisans Mezunu”, “5- Lisans Mezunu” ve “6-Yüksek Lisans/ Doktora Mezunu” seçenekleri sunulmuştur. Tablo 3, katılımcıların eğitim durumuyla ilgili verileri içermektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılım Tablosu

Kategori	Frekans	Yüzelik Oran %	Geçerli Yüzelik %	Toplam Yüzelik %
İlkokul	58	13,9	13,9	13,9
Ortaokul	42	10,0	10,0	23,9
Lise	120	28,7	28,7	52,6
Önlisans	107	25,6	25,6	78,2
Lisans	65	15,6	15,6	93,8
Y.Lisans/Doktora	26	6,2	6,2	100,0
Toplam	418	100,0	100,0	

Tablo 3’e göre, katılımcıların tamamı (%100’ü) “Eğitim Durumunuz Nedir” sorusunu cevaplamış olduğu görülmektedir. Katılımcıların %28,7’si 120 kişi Lise mezunu, %25,6’sı 107 kişi Ön Lisans mezunu, %15,6’sı 65 kişinin Lisans mezunu, %13,9’u 58 kişinin İlkokul mezunu, %10’u 42 kişinin Ortaokul mezunu ve %6,2’si 26 kişinin ise Yüksek Lisans/Doktora mezununu olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye vatandaşlarının Başkanlık sistemine akış açılarını belirlemeye yönelik yapılan anket çalışmasında katılımcıların gelir durumunu öğrenmek için “Gelir Durumunuz Nedir” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların gelir durumu tespit etmek için; “1)0-

1.000 TL arası”, “2)1.000-2.500 TL arası”, “3)2.500-4.000 TL arası” ve “4) 4.001 TL ve üzeri” seçenekleri yöneltmiştir. Tablo 4’de katılımcıların gelir durumuna ait bilgiler verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Gelir Durumu Tablosu

Kategori	Frekans	Yüzdelerik Oran %	Geçerli Yüzdelerik %	Toplam Yüzdelerik %
0-1.000 TL	124	29,7	29,7	29,7
1.001-2.500 TL	114	27,3	27,3	57,1
2.501-4.000 TL	102	24,4	24,5	81,5
4.001-TL ve Üzeri	77	18,4	18,5	100,0
Toplam	417	99,8	100,0	
Eksik Veri	1	,2		
Genel Toplam	418	100,0		

Tablo 4’e göre; katılımcılardan sadece 1 tanesi %0,2’si “Gelir Durumunuz Nedir” sorusuna cevap vermemiş buna mukabil katılımcıların %99,8’i 417 kişi ise soruyu cevaplamıştır. Soruya cevap verenlerin, %29,7’si 124 kişi gelirin 0-1.000 TL arasında olduğunu beyan ederken, %27,3’ü 114 kişi ise gelirin 1.001-2.500 TL arasında olduğunu beyan etmiştir. Gelirin 2.501-4.000 TL arasında olduğunu beyan eden katılımcılar %24,5 oran ile 102 kişi iken, gelirin 4.001 TL ve üzerinde olduğunu belirtenlerin oranı %18,5 ile 77 kişi olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan araştırmanın demografik soruları arasında bulunan “Mesleğiniz Nedir” sorusu; “1-Memur”, “2-İşçi”, “3-Emekli”, “4-Öğrenci”, “5-Esnaf”, “6-Serbest Meslek”, ve “7- Ev Hanımı” olarak

kategorize edilmiştir. Tablo 5’de katılımcıların meslek gruplarına göre dağılım verileri bulunmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Mesleki Dağılım Tablosu

Kategori	Frekans	Yüzdellik Oran %	Geçerli Yüzdellik %	Toplam Yüzdellik %
Memur	70	16,7	16,7	16,7
İşçi	102	24,4	24,4	41,1
Emekli	49	11,7	11,7	52,9
Öğrenci	34	8,1	8,1	61,0
Esnaf	43	10,3	10,3	71,3
Serbest	34	8,1	8,1	79,4
Ev Hanımı	86	20,6	20,6	100,0
Toplam	418	100,0	100,0	

Tablo 5’e göre; katılımcıların %100’ünün “Mesleğiniz Nedir” sorusunu yanıtladıkları görülmektedir. Katılımcıların %24,4’ü 102 kişinin İşçi, %20,6’sı 86 kişinin Ev Hanımı, %16,7’si 70 kişinin Memur, %11,7’si 49 kişinin Emekli, %10,3’ü 43 kişinin Esnaf ve ayrı ayrı %8,1’inin 34 kişi Öğrenci ile Serbest Meslek grubunda olduğu görülmektedir.

Başkanlık sisteminin fiilen Türkiye Cumhuriyeti Devletinde uygulanmaya başlamasıyla beraber, Türkiye vatandaşları arasındaki algı düzeylerini belirlemeye yönelik 14 temel öge üzerinden beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış çoktan seçmeli sorular hazırlanmıştır. Veriler değerlendirilmeye alınırken “Çok Olumsuz Etkiledi” seçeneği için “1”, “Olumsuz Etkiledi” seçeneği için “2”, “ Hiçbir Değişiklik

Olmadı” seçeneği için “3”, “Olumlu Etkiledi” seçeneği için “4” ve “Çok Olumlu Etkiledi” seçeneği için “5” değeri verilmiştir. Yapılan ölçümler neticesinde 14 temel öge üzerinden verilen cevapların ortalaması Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Toplumun Algı Düzeylerinin Almış Olduğu Ortalama Değerler

No	Toplumun temel algı düzey faktörleri	Ortalama
1	Türk vatandaşı olarak, kendimi ifade etmemi	2,7174
2	Türk vatandaşı olarak, kendimi güvende hissetmemi	2,7222
3	Türk vatandaşı olarak, geleceğe bakış açımı	2,5831
4	Türkiye’nin tam bağımsız ve özgür bir ülke olmasını	2,6302
5	Türkiye’nin Dünya’daki itibarını	2,7837
6	Türkiye’nin bulunduğu bölgedeki konumunu	2,8077
7	Türkiye’deki adalet sistemini	2,3206
8	Türkiye’nin ekonomik durumunu	2,2427
9	Türkiye’nin eğitim kalitesi ve düzeyini	2,3445
10	Türk insanının kültürel gelişmesini	2,5096
11	Türkiye’nin savunma gücünü	2,7391
12	Türkiye’nin tarımsal yeterliliğini	2,4442
13	Türkiye’nin sanayi üretiminin gelişmesini	2,5385
14	Türkiye’nin bilimsel gelişmişliğini	2,4760

Tablo 6'ya göre; Başkanlık sisteminin uygulamaya başladığı günden bugüne kadar (yaklaşık bir yıl) Türk vatandaşları arasında algısının almış olduğu en yüksek ortalama değer bakımından 2.8077 ortalama değer ile “ Türkiye'nin bulunduğu bölgedeki konumu” ögesi almıştır. Bu değeri sırasıyla; 2,7837 ortalama değer ile “Türkiye'nin Dünya'daki itibarı” ögesi, 2,7391 ortalama değer ile “Türkiye'nin savunma gücünü” ögesi, 2,7222 ortalama değer ile “Türk vatandaşı olarak kendimi güvende hissetmemi” ögesi ve 2,7174 ortalama değer ile “Türk vatandaşı olarak kendimi ifade etmemi” ögesinin aldığı görülmektedir.

Tablo 6'ya göre; Başkanlık sistemine geçilmesiyle beraber Türk toplumundaki algısının en düşük ortalama değeri 2,2427 ortalama değer ile “Türkiye'nin ekonomik durumu” ögesinin aldığı anlaşılmaktadır. Bu değer ardı sıra; 2,3206 ortalama değer ile “Türkiye'nin adalet sistemi” ögesi, 2,3445 ortalama değer ile “Türkiye'nin eğitim kalitesi ve düzeyi” ögesi, 2,4442 ortalama değer ile “Türkiye'nin tarımsal yeterliliği” ögesi, 2,4760 ortalama değer ile “Türkiye'nin bilimsel gelişmişliği” ögesinin geldiği görülmektedir. Ayrıca Tablo 6'daki veriler ışığında; başkanlık sisteminin Türk toplumu açısından algı düzeyini ölçmeye yönelik olarak yöneltilen temel öğeler içerisinde “Türkiye'nin tam bağımsız ve özgür bir ülke olması” ögesi 2,6302 ortalama değeri, “Türk vatandaşı olarak geleceğe bakış açımı” ögesi 2,5831 ortalama değerini, “Türkiye'nin sanayi üretiminin gelişmesini” ögesi 2,5385 ortalama değerini ve

“Türk insanının kültürel gelişimi” ögesi 2,5096 ortalama değerinde olduğu tespit edilmiştir.

Başkanlık sisteminin Türk toplumu açısından algı düzeyini ölçmek amacıyla yapılan araştırmada katılımcılara “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumlu Yönleri Nelerdir?” ve “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumsuz Yönleri Nelerdir?” açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları Tablo 7 ve Tablo 8’de kategorize edilmiştir.

Tablo 7: Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumlu Yönleri Nelerdir?" Sorusu Cevaplarının Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzelik Oran %	Geçerli Yüzelik %	Toplam Yüzelik %
Adalet Sistemi Değişti	2	0,5	2,7	2,7
Bağımsızlık İçin Önemli	4	1,0	5,3	8,0
Geç Kalınmış Bir Sistem	2	0,5	2,7	10,7
Güçlü Ülke	9	2,2	12,0	22,7
Hızlı Karar Alma	41	9,8	54,7	77,3
Koalisyon Hükümetleri Bitti	5	1,2	6,7	84,0
Sistem Oturmadı	2	0,5	2,7	97,6
Siyasi Tarihte Yeni Boyut	10	2,4	13,3	100,0
Toplam	75	17,9	100,0	
Fikrim Yok	343	82,1		
Genel Toplam	418	100,0		

Tablo 7’de; katılımcılara açık uçlu soru olarak yöneltilen “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumlu Yönleri Nelerdir?” sorusuna katılımcıların %82,1’i 343 kişinin cevap vermediği %17,9’unun 75 kişinin ise cevap verdiği anlaşılmaktadır. Soruya cevap katılımcıların içerisinde Başkanlık sisteminin en olumlu özelliğinin %54,7’lik oran ile 41 kişinin “Hızlı Karar Alma” olduğu görülmektedir. Bu değeri, %13,3’lük oran ile 10 kişinin cevapladığı “Siyasi Tarihte Yeni Boyut” görüşü ve %12,00’lük oran ile 9 kişinin cevapladığı “Güçlü Ülke” cevabı takip etmektedir.

Tablo 8: Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumsuz Yönleri Nelerdir?" Sorusu Cevapları Dağılımı

Değişkenler	Frekans	Yüzelik Oran %	Geçerli Yüzelik %	Toplam Yüzelik %
Bakanlara Ulaşım Zorlaştı	5	1,2	3,8	3,8
Başarısız Başkanın Gören Süresinin Dolması	1	0,2	0,8	4,6
Demokratik Değil	34	8,1	26,2	30,8
Eğitim Kalitesi Düştü	4	1,0	3,1	33,8
Ekonomi Sorunu	33	7,9	25,4	59,2
Başkan Mutlu	2	0,5	1,5	60,8
Halk Mutsuz	2	0,5	1,5	62,3
Tarafsız Olmaması	1	0,2	0,8	63,1
Tek Kişi İdaresi	48	11,5	36,9	100,0
Toplam	130	31,1	100,0	
Fikrim Yok	288	68,9		
Genel Toplam	418	100,0		

Tablo 8’de; katılımcılara açık uçlu soru olarak yöneltilen “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumsuz Yönleri Nelerdir?” sorusuna katılımcıların %68,9’u 288 kişinin cevap vermediği %31,1’i 130 kişinin ise cevap verdiği anlaşılmaktadır. Soruyu cevaplandıran katılımcıların içerisinde Başkanlık sisteminin en olumsuz özelliğinin %36,9 oranı ile 41 kişinin “Tek Kişi İdaresi” olduğu anlaşılmaktadır. Bu değeri, %26,2 oranı ile 34 kişinin cevapladığı “Demokratik Değil” görüşü ve %25,4 oran ile 33 kişinin cevapladığı “Ekonomi Sorunu” cevabı takip etmektedir.

3.2. Başkanlık Sisteminin Türk Toplumuna Göre Algı Düzeyleri Arasındaki Farkların Analizleri

Başkanlık Sisteminin Türk toplumuna göre algı düzeyleri arasında farkların demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını ölçmek için; katılımcıların cinsiyetine göre T-Testi, Katılımcıların Yaş, Eğitim Durumu, Gelir Düzeyi ve Mesleklerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını ölçmek için ANOVA Testi uygulanmıştır.

Tablo 9: Türk Toplumunun Başkanlık Sistemi Algısının Erkek Ve Kadın Bireyler Arasındaki Farklara İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	sd	t	df
Başkanlık Sistemi	Erkek	227	2.50	1.04	0.29 ^{ns}	408
	Kadın	183	2.55	1.07		

Not. ^{ns} = anlamsız

Tablo 9’da Başkanlık Sisteminin Cinsiyete göre algı düzeyi puan ortalamaları incelendiğinde; Kadın bireylerin Başkanlık Sistemi algı düzeyleri puan ortalamaları ($M = 2.55, SD = 1.07$) erkek bireylerin başkanlık Sistemi algı düzeyleri puan ortalamalarından ($M = 2.50, SD = 1.04$) görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, bu puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır, $t_{(408)} = 0.29, p > .05$. Bu sonuçlara göre Erkek bireyler ile Kadın bireylerin Başkanlık Sistemine bakış açılarının birbirlerine yakın oldukları/benzer oldukları ifade edilebilir.

Tablo 10’da Katılımcıların yaş gruplarına göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ait puan ortalamaları ve bu puanlara yönelik ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10: Katılımcıların Yaşlarına Göre, Başkanlık Sistemi Hakkındaki Düşünceleri Açısından ANOVA Sonuçları

Değişken	n	\bar{X}	sd	Source	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	η^2	Post Hoc Karşılaştırması
Yaş										
16--25 arası	89	2,68	1,13							
26--35 arası	13	2,47	0,97	Gruplar arası	8,04	4	2.01	1.78 ^{ns}	.13	-
36-45 arası	2	2,42	1,03							
46—55 arası	53	2,34	1,27	Gruplar içi	446.68	397	1.13			
56 ve üzeri	47	2,76	0,93							

Not. ^{ns} = anlamsız

Tablo 10’da yer alan yaş grupları arasında 56 ve üzeri yaşa sahip bireylerin Başkanlık sisteminin algı düzeylerinin ortalama değeri ($M = 2.76$, $SD = 0.93$) diğer yaş gruplarına göre daha yüksek ortalama değerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. ANOVA sonuçlarına göre ise bireylerin yaş grupları açısından başkanlık sistemine ait düşüncelerinin istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı belirlenmiştir, $F_{(4,397)} = 1.78$, $p > .05$, $\eta^2 = .131$.

Tablo 11’da Katılımcıların gelir durumlarına göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ait puan ortalamaları ve bu puanlara yönelik ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre, Başkanlık Sistemi Hakkındaki Düşünceleri Açısından ANOVA Sonuçları

Değişken	n	\bar{X}	sd	Source	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	η^2	Post Hoc Karşılaştırması
Gelir Durumu										
0-1.000 TL	124	2,43	1,12	Gruplar arası	2.99	3	41.64	0.88 ^{ns}	.447	-
1.001-2.500 TL	114	2,65	1,05							
2.501-4.000 TL	102	2,55	1,00	Gruplar içi	463.53	413	77.05			
4.001 TL ve üzeri	77	2,57	1,03							

Not. ^{ns} = anlamsız

Tablo 11’de, yer alan gelir grupları içerisinde, geliri 1.001-2.500-TL arasında olan bireylerin Başkanlık sisteminin algı düzeylerinin ortalama değeri ($M = 2.65$, $SD = 1.05$) diğer gelir gruplarına göre daha yüksek ortalama değerine sahip olduğu tespit

edilmiştir. ANOVA sonuçlarına göre ise bireylerin gelir durumları açısından başkanlık sistemine ait düşüncelerinin istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı gözlenmiştir, $F_{(3,413)} = 0.88$, $p > .05$, $\eta^2 = 0.447$.

Tablo 12’de, Katılımcıların mesleklerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ait puan ortalamaları ve bu puanlara yönelik ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12: Katılımcıların Mesleklerine Göre, Başkanlık Sistemi Hakkındaki Düşünceleri Açısından ANOVA Sonuçları

Değişken	n	\bar{X}	sd	Source	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	η^2	Post Hoc Karşılaştırması
Mesleği										
Memur	70	2,73	1,09							
İşçi	102	2,34	1,05	Gruplar arası	24,41	6	4,07	3,72*	.001	Tukey HSD a<b
Emekli	49	2,52	1,11							
Öğrenci ^b	34	2,89	,79							
Esnaf	43	2,86	,86							
Serbest ^a	34	1,97	,83	Gruplar içi	443,34	411	1,08			
Ev Hanımı	86	2,51	1,18							

* $p < .05$

Tablo 12’de; Katılımcıların mesleklerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ilişkin ortalama değerlerin istatistiki olarak anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir, $F_{(6,443)} = 3.72$, $p < .05$, $\eta^2 = .001$. Bu farklılığın kaynağını saptamak için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; katılımcı bireylerin

içerisinde mesleğini “Öğrenci” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları ($M = 2.89, SD = 0.79$) ile mesleğini “Serbest” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları ($M = 1.97, SD = 0.83$) arasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde; mesleğini “Öğrenci” olarak belirten bireylerin, mesleğini “Serbest” olarak belirten gruba göre başkanlık sistemine ait algı düzeylerinin ortalama değerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 13’de, Katılımcıların eğitim düzeylerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ait puan ortalamaları ve bu puanlara yönelik ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre, Başkanlık Sistemi Hakkındaki Düşünceleri Açısından ANOVA Sonuçları

Değişken	n	\bar{X}	sd	Source	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	η^2	Post Hoc Karşılaştırması
Eğitim Durumu										
İlkokul	58	2,56	1,06							
Ortaokul ^b	42	2,87	1,12	Gruplar arası	13,00	5	2,60	2,36*	.04	Tukey HSD a<b
Lise	120	2,68	1,07							
Önlisans	107	2,37	1,07							
Lisans	65	2,49	,97	Gruplar içi	454,75	412	1,10			
Y.Lisans/Doktora ^a	26	2,20	,94							

Not. ^{ns} = anlamsız, * $p < .05$

Tablo 13’de; Katılımcıların eğitim düzeylerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ilişkin ortalama değerlerin istatistiki olarak anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir, $F_{(5,412)} = 2.36, p < .05$,

$\eta^2 = .04$. Bu farklılığın kaynağını belirlemek için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; katılımcı bireylerin içerisinde eğitim düzeyi “Ortaokul” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları ($M = 2.87, SD = 1.12$) ile eğitim düzeyi “Yüksek Lisans/ Doktora” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları ($M = 2.20, SD = 0.94$) arasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde; eğitim düzeyi “Ortaokul” olarak belirten bireylerin, eğitim düzeyi “Yüksek Lisans/Doktora” olarak belirten gruba göre başkanlık sistemine ait algı düzeylerinin ortalama değerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

4. SONUÇ

100 yıla yakın bir süredir parlamenter sistemi kabul ederek uygulayan ülkemizde 24 Haziran 2018 tarihi itibariyle başkanlık sistemini kabul ederek uygulamaya başlamıştır. Bu tarihe kadar Türk anayasa koruyucuları tarafından hükümet şekli olarak uygulanan parlamenter sistem 2018 yılı itibariyle yerini başkanlık sistemine bırakmıştır. 1980’li yıllar itibariyle Özal ve Demirel tarafından ifade edilen ancak Erdoğan ile uygulama imkânına kavuşan başkanlık sistemine bir yıl kadar bir süre önce geçiş yapan Türkiye Cumhuriyetinin vatandaşları bu araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Araştırmada Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve Türk toplumunun başkanlık sistemine adapte olmaya çalıştığı süre zarfında Türk vatandaşlarının algısı ölçülmeye çalışılmıştır.

Çalışmada öncelikle Başkanlık Sisteminin Türk Toplumunu Bakımından bakış açısını ölçmeye yönelik hazırlanan anket soruları; katılımcıların demografik özelliklerini ayırt etmek açısından (Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu, Mesleği ve Gelir Durumu) olarak incelenmiştir. Başkanlık sistemine bakış açılarını ölçmeye yönelik olarak da; beşli Likert ölçeği ile oluşturulmuş 14 tane çoktan seçmeli sorular ve 2 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir ve IBM SPSS 25 programına işlenerek gerekli analizler yapılmıştır.

Demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçlarını aşağıda maddeler halinde sıralayabiliriz;

- ✓ Araştırmaya katılan 418 katılımcının, 227 kişinin Erkek, 183 kişinin Kadın,

- ✓ Araştırmaya katılan katılımcıların ağırlıklı olarak 132 kişinin 26-35 yaş aralığında olduğu,
- ✓ Araştırmaya katılan katılımcıların ağırlıklı olarak 120 kişinin lise mezunu olduğu,
- ✓ Araştırmaya katılan katılımcılarından gelir düzeyinde ilk sırayı 124 kişi ile 0-1000 TL arasında gelirleri olduğu,
- ✓ Araştırmaya katılan katılımcılarından 102 kişinin mesleğinin işçi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Başkanlık sisteminin fiilen Türkiye Cumhuriyeti Devletinde uygulanmaya başlamasıyla beraber, Türkiye vatandaşları arasındaki algı düzeylerini belirlemeye yönelik 14 temel ge üzerinden beşli Likert leğine göre hazırlanmış çoktan seçmeli olarak hazırlanan sorulara verilen cevapların analizini de aşağıda maddeler halinde sıralayabiliriz;

- ✓ “ Türkiye’nin bulunduğu bölgedeki konumu” 2.8077 ortalama değer ile en yüksek ortalama değere sahiptir,
- ✓ Daha sonra sırası ile 2,7837 ortalama değer ile “Türkiye’nin Dünya’daki itibarı”,
- ✓ 2,7391 ortalama değer ile “Türkiye’nin savunma gücünü,
- ✓ 2,7222 ortalama değer ile “Türk vatandaşı olarak kendimi güvende hissetmemi”
- ✓ 2,7174 ortalama değer ile “Türk vatandaşı olarak kendimi ifade etmemi” takip etmektedir.
- ✓ Başkanlık sistemine geçilmesiyle beraber Türk toplumundaki algısının en düşük ortalama değeri 2,2427 ortalama değer ile

“Türkiye’nin ekonomik durumu” ögesinin aldığı anlaşılmaktadır.

- ✓ Bu değerın ardı sıra; 2,3206 ortalama değer ile “Türkiye’nin adalet sistemi” ögesi,
- ✓ 2,3445 ortalama değer ile “Türkiye’nin eğitim kalitesi ve düzeyi” ögesi,
- ✓ 2,4442 ortalama değer ile “Türkiye’nin tarımsal yeterliliği” ögesi,
- ✓ 2,4760 ortalama değer ile “Türkiye’nin bilimsel gelişmişliği” ögesinin geldiği görülmektedir.
- ✓ Başkanlık sisteminin Türk toplumu açısından algı düzeyini ölçmeye yönelik olarak yöneltilen temel öğeler içerisinde “Türkiye’nin tam bağımsız ve özgür bir ülke olması” ögesi 2,6302 ortalama değeri,
- ✓ “Türk vatandaşı olarak geleceğe bakış açımı” ögesi 2,5831 ortalama değerini,
- ✓ “Türkiye’nin sanayi üretiminin gelişmesini” ögesi 2,5385 ortalama değerini
- ✓ “Türk insanının kültürel gelişimi” ögesi 2,5096 ortalama değerinde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılara “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumlu Yönleri Nelerdir?” ve “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumsuz Yönleri Nelerdir?” 2 tane de açık uçlu soru yöneltilmiştir. Katılımcılara açık uçlu soru olarak yöneltilen “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumlu Yönleri Nelerdir?”

sorusuna katılımcıların %82,1'i 343 kişinin cevap vermediği %17,9'unun 75 kişinin ise cevap verdiği anlaşılmaktadır. Bu soruya katılımcılardan soruya cevap verenlerin analizini de aşağıda maddeler halinde sıralayabiliriz;

- ✓ Soruya cevap katılımcıların içerisinde Başkanlık sisteminin en olumlu özelliğinin %54,7'lik oran ile 41 kişinin "Hızlı Karar Alma"
- ✓ Bu değeri, %13,3'lük oran ile 10 kişinin cevapladığı "Siyasi Tarihte Yeni Boyut" görüşü
- ✓ ve %12,00'lük oran ile 9 kişinin cevapladığı "Güçlü Ülke" cevabı takip etmektedir.

Katılımcılara açık uçlu soru olarak yöneltilen "Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumsuz Yönleri Nelerdir?" sorusuna katılımcıların %68,9'u 288 kişinin cevap vermediği %31,1'i 130 kişinin ise cevap verdiği anlaşılmaktadır. Bu soruya katılımcılardan soruya cevap verenlerin analizini de aşağıda maddeler halinde sıralayabiliriz;

- ✓ Başkanlık sisteminin en olumsuz özelliğinin %36,9 oranı ile 41 kişinin "Tek Kişi İdaresi" olduğu,
- ✓ Bu değeri, %26,2 oranı ile 34 kişinin cevapladığı "Demokratik Değil" görüşü
- ✓ ve %25,4 oran ile 33 kişinin cevapladığı "Ekonomi Sorunu" cevabı takip etmektedir.

Yapılan analiz sonucunda ulaşılan diğer sonuçları da aşağıda maddeler halinde sıralayabiliriz;

- ✓ Erkek bireyler ile Kadın bireylerin Başkanlık Sistemine bakış açılarının birbirlerine yakın oldukları/benzer oldukları,
- ✓ ANOVA sonuçlarına göre ise bireylerin yaş grupları açısından başkanlık sistemine ait düşüncelerinin istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı,
- ✓ ANOVA sonuçlarına göre ise bireylerin gelir durumları açısından başkanlık sistemine ait düşüncelerinin istatistiki olarak anlamlı farklılaşmadığı,
- ✓ Katılımcıların mesleklerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ilişkin ortalama değerlerin istatistiki olarak anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağını saptamak için gerçekteştirilen Tukey çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; katılımcı bireylerin içerisinde mesleğini “Öğrenci” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları ile mesleğini “Serbest” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları arasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde; mesleğini “Öğrenci” olarak belirten bireylerin, mesleğini “Serbest” olarak belirten gruba göre başkanlık sistemine ait algı düzeylerinin ortalama değerinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir.
- ✓ Katılımcıların eğitim düzeylerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ilişkin ortalama değerlerin istatistiki olarak anlamlı

biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın kaynağını belirlemek için gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; katılımcı bireylerin içerisinde eğitim düzeyi “Ortaokul” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları ile eğitim düzeyi “Yüksek Lisans/ Doktora” olarak belirten grubun başkanlık sistemi algı düşünceleri puan ortalamaları arasından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde; eğitim düzeyi “Ortaokul” olarak belirten bireylerin, eğitim düzeyi “Yüksek Lisans/Doktora” olarak belirten gruba göre başkanlık sistemine ait algı düzeylerinin ortalama değerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmada ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak ve gelecek dönemlerde başkanlık sisteminin algı düzeyini anlamaya yönelik olarak takip edebilecek araştırmalara yönelik olarak bir takım önerilerde bulunmak mümkün olabilir.

- ✓ Bu araştırmada kullanılan demografik değişkenlerden Katılımcıların mesleklerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ilişkin ortalama değerlerde mesleğini “öğrenci” ve “serbest” olarak işaretleyen bireyler arasındaki ortalama değerlerin istatistiki olarak anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu araştırmayı takip eden çalışmalarda meslek sorusuna öğrenci ya da serbest meslek olarak seçen katılımcılar arasındaki ilişkiler başkanlık sisteminin sonraki yıllarında tekrardan inceleyebilir.

- ✓ Katılımcıların eğitim düzeylerine göre başkanlık sisteminin algı düzeyine ilişkin ortalama değerlerin istatistiki olarak anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi olarak “ortaokul” ve “yüksek lisans / doktora” olarak belirten grup arasında farklılık tespit edilmiştir. Bu araştırmayı takip eden çalışmalarda katılımcıların eğitim düzeyleri ile başkanlık sistemi arasındaki ilişkiler başkanlık tekrardan inceleyebilir.
- ✓ Bu araştırmada açık uçlu olarak sorulan “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumlu Yönleri Nelerdir?” ve “Size Göre Başkanlık Sisteminin En Önemli Olumsuz Yönleri Nelerdir?” sorularına ise katılımcıların büyük çoğunluğu cevap vermekten kaçındığı gözlenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda bu soruların açık uçlu olarak sorulması yerine çoktan seçmeli olarak sorulup, katılımcıların cevap vermesinin sağlanabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdülhakimoğulları, E. (2013). *'Yarı Başkanlık Sistemi I. Fransa', Karşılaştırmalı Hükümet Sistemleri'*. Ankara: Ak Parti Yayınları.
- Arslan, R., (2013), *Demokratik Yönetim Sistemleri*, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Avcı, E. (2015). *Kuvvetler Ayrılığı Teorisi ve Tarihçesi*. Ankara: Yason yayınları.
- Bal, F. (2013). MHP, Parlamenter Sistemin Demokratikleştirilmesinden Yanadır. *Yeni Türkiye* (51), 83-90.
- Bayram. S. (2016). Türkiye’de Başkanlık Sistemi Tartışmaları Algılar, Argümanlar ve Tezler http://file.setav.org/Files/Pdf/20160104174154_turkiyede-baskanlik-sistemi-tartismalari-pdf.pdf04.08.2019.
- Beceren, E., & Kalağan, G. (2007). Başkanlık ve Yarı Başkanlık Sistemi; Türkiye' Uygulanabilirliği Tartışmaları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 163-178.
- Döner, A. (2013). Yeni Anayasa Sürecinde Hükümet Sistemi Sorunu. N. T. Arslan içinde, *İstikrar ve Temsil Paradigmaları Çerçevesinde Başkanlık Sistemi ve Türkiye* (s. 166-185). Ankara: Aktüel Yayınları.
- Dunbay, Seda. “23 Temmuz 2008 Tarihli Anayasa Reformu Işığında Fransa’daki Yarı Başkanlık Sistemi”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı:3, 2012, s.293-316.
- Duverger, Maurice (1974). *Seçimle Gelen Krallar* (Çev. N. Kurt). İstanbul: Kelebek Yayınları
- Efe, H., & Kotan, M. L. (2015). Türkiye' de Hükümet Sistemi Tartışmaları Çerçevesinde Başkanlık Sistemi ve Türkiye' de Uygulanabilirliği. *Kafkas Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VI (9), 12-77.

- Eyüboğlu, E. (2014). “Fransa: Parlamenter Bir VI. Cumhuriyet’e Doğru”. (Ed:İhsan Kamalak). *(Yarı) Başkanlık Sistemi ve Türkiye*. İstanbul: Kalkedon Yayıncılık. s.(111-221).
- Gözler, Kemal (2010). “Parlamenter Sistem”. Anayasa Hukukunun Genel Teorisi.1:587-619.
- Hurma, E. (2016). *Karşılaştırmalı Hükümet Sistemleri (Parlamenter Sistem)*. Ankara: TBMM Araştırma Hizmetler Başkanlığı.
- Karasoym, H. A. (2013). İstikrarlı Hükümet Başkanlık Sistemi ve Türkiye. N. T. Arslan içinde, *İstikrar ve Temsil Paradigmaları Çerçevesinde Başkanlık Sistemi ve Türkiye* (s. 275-289). Ankara: Aktüel.
- Karatepe, Ş. (2013). Hükümet Sistemleri ve Türkiye. *Yeni Türkiye Başkanlık Sistemi Özel Sayısı* (51), 223-245.
- Kart, A. (2013). 'Başkan' ya da 'Ben' Devletin Girişimi. *Yeni Türkiye Başkanlık Sistemi Özel sayısı* (51), 76-88.
- Kuzu, B. (2011). *Her Yönü İle Başkanlık Sistemi*. İstanbul: BKY Yayınları.
- Kuzu, B. (2013). Neden Başkanlık Hükümeti. *Yeni Türkiye DERGİSİ*, 25-37.
- Memiş, Hasan Hüseyin, (2007), Diken... Hükümet Sistemleri, Ankara: Akasya Kitap.
- Oder, Bertil Emrah, (2005), “Türkiye’de Başkanlık Ve Yarı-Başkanlık Rejimi Tartışmaları: 1991-2005 Yılları Arasında Basına Yansıyan Öneri Ve Tepkilerden Kesitler”, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Sayı: 77s.31-69.
- Onar, E.(2005). “Türkiye’nin Başkanlık veya Yarı-Başkanlık Sistemine Geçmesi Düşünülmeli midir?” *Başkanlık Sistemi içinde*, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2005, s. 71-103

- Teziç, Erdoğan, (2013), ‘‘Başkanlık Rejimini Anlamak’’, Yeni Türkiye, Sayı: 51s.366-371.
- Tunçkaşık, H. (2017). Başkanlık Sistemi Teori, Pratik ve Tartışmalar. S. Gçimen içinde, *Karşılaştırmalı Hükümet Sistemleri Başkanlık Sistemi ABD, Arjantin, Azerbaycan, Brezilya ve Nijeriya rnekleri* (7.sürüm 2.baskı b., s. 6-8). Ankara: TBMM Basımevi.
- Yaman, S. (2014). Başkanlık Sistemi, Uygulamaları ve Türkiye de Uygulanabilirliği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (1), 83-98
- Yayman, H. (2016). *Türkiye’de Devlet Reformu ve Başkanlık Sistemi*. İstanbul: Doğan Kitap Yayınları.
- Yazıcı, S. (2002). *Başkanlık ve Yarı-Başkanlık Sistemleri, Türkiye İçin Bir Değerlendirme*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yüzbaşı, F. (2015). *Kuvvetler Ayrılığı İlkesi ile Hükümet Sistemleri Arasındaki Kuramsal İlişki*. Ankara: Adalet Yayınları.

BÖLÜM 2:
**İKTİDARIN SÖYLEM ÜRETİMİ: İNSANSIZ DİLİN
YÜKSELİŞİNDE İKTİDARIN ROLÜ**

Dr. Murat COŞKUNER¹

Öğr. Gör. Seçil ASLAN COŞKUNER²

¹ Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Kocaeli/TÜRKİYE, muratcoskuner1@gmail.com

² Sakarya Üniversitesi, Uluslararası Akademik İlişkiler Birimi, Sakarya/TÜRKİYE, s.aslancoskuner@gmail.com

GİRİŞ

İktidarla dili kullanma ve kontrol etme kapasitesi birbirlerine sıkı sıkıya bağlı bir ilişki içinde olmuştur. Avrupa tarihinde Rönesans'a kadar Tanrı'nın sözünün gizli anlamını yorumlayanların kontrolünde bulunan dil bu dönemden itibaren yorumlayıcı niteliğini terk edip üretici konumuna gelerek yeni ve nitelik itibarıyla öncekinden farklı bir iktidarın kullanımına geçmiştir.³ Dil ve söylemin bu üretici kapasitesi; siyasal ve sosyal teoride demokratik meşruiyeti sağlaması ya da tahakküm ilişkilerinin meşrulaştırılması gibi birbirinden oldukça farklı şekillerde isimlendirilmiştir.

Dili, politik işlevi bağlamında ele alan Jurgen Habermas, kilise, aristokrasi ve mutlak monarşiler üzerinden yürüyen aristokratik temsil anlayışına karşı 18. yüzyılda yeni yeni oluşmaya başlayan temsil sisteminin burjuva bir nitelik taşıdığını ileri sürer. Bu temsili önceki temsil sisteminden ayıran en önemli noktanın, karar alma noktasında genişletilmeye imkân tanınması olduğunu savunan yazara göre burjuva kamusalılığı olarak adlandırılabilir bu yeni siyasal ilke katılımcı bir tarzda işler. Din, felsefe, siyaset, sanat ve edebiyatta Antik dönem ve Ortaçağ'da yorum tekeline sahip olan kilise üyeleri ve aristokratik tabakanın yorumlama üstünlüğünde bir dönüşümü işaretleyen bu süreç kapitalizmin 18. yüzyılda gelişmeye başlamasının bir sonucu olarak ifade edilir. Böylece yeni yeni güçlenmeye başlayan sınıfın siyasal ve toplumsal konularda hak iddia etmeye başladığını savunur. Rasyonel müzakereden türeyen kararların yönetime meşruiyet ve bir mantık

³ Michel De Certeau, **Gündelik Hayatın Keşfi I**, çev. Lale Arslan Özcan, Ankara: Dost Kitabevi, 2009a, s. 36-37.

katacağı iddiasını savunan bu sınıflar sonuçta yorumlayıcı dilin yerine üretici bir dili geçirmişlerdir. Burjuva kamusunun zamanla genişleyerek tüm topluma doğru yayıldığını düşünen Habermas günümüz toplumları için kamusal alanda işleyen müzakere sürecini normatif bir şekilde düzenleyerek bir meşruiyet ilkesi haline getirmek gerektiğini düşünür. Çünkü bu yeni siyasal anlayışta zorlama ve tahakküm bulunmamaktadır artık tek güç, ideal konuşma durumunda daha iyi argümanın gücüdür.⁴

Habermas dilin üretici konumunda bulunan yurttaşlar tarafından şekillendirildiğini ifade ederek günümüz toplumlarında dilin nasıl kontrol edildiği problemini görmezden gelmektedir. Oysa dil üzerine yapılan çalışmalar insanın artık dil üzerinde bir etkisinin bulunmadığını, bir diğer deyişle “insanın öldüğünü” haber vermektedirler. Özellikle Alexandre Kojève ve Michel Foucault gibi düşünürler anlamın kaynağı olarak görülen insanın, söylem üreten bir yapı içerisinde gözden kaybolduğunu belirtmişlerdir.⁵ Dil ve yazıyı kullanma olanaklarının genişliğine karşın bu dilin belirli normlar çerçevesinde kurulmuş söylemler tarafından yönlendirildiğini ön plana çıkartmışlardır. Söylemlerin bir takım aygıtların kontrolü altında olduğunu belirten Foucault,⁶ Habermas’ın müzakere, iletişim, anlama,

⁴ Jürgen Habermas, **Moral Consciousness and Communicative Action**, Cambridge: The MIT Press, 1990, s. 198.

⁵ Stanley Rosen, **Hermeneutics as Politics**, New York: Oxford University Press, 1992, s. 247.

⁶ Michel Foucault, **Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977**, ed. Colin Gordon, trans. Colin Gordon vd., New York: Pantheon Books, 1980, s. 131-132.

demokrasi, katılım gördüğü yerde iktidarı, yönlendirilmiş söylemleri ve yönetimselliği görmektedir.

Böyle bir Foucaultcu bağlamdan hareketle vatandaşların dili kullanmakta etkin rol alan özneler olmaktan ziyade kullandıkları dil vasıtasıyla mikro ölçekte iktidarı yeniden üreten bir şebekenin parçalarına dönüştüklerini göstermeye çalışacak olan çalışma, kamusal alanda rasyonel bir müzakere zemini yerine insanların bir takım söylemler tarafından yönetilip yönlendirildiğini göstermeye çalışacaktır.

Çalışma kapsamında ilk bölümde Habermas'ın burjuva kamusunun dil ile olan ilişkisini ve bu kamunun yayılarak genelleştiğini ve nasıl üretici bir konumda tasarlandığı gösterilecektir. İzleyen bölümde ise Foucault'nun teorisi esas alınarak, Habermas'ın normatif teorinin iyimserliğine karşın dilin söylemlerden ibaret olduğunun ve bu nedenle vatandaşların rasyonel müzakeresi diye bir durumun söz konusu olmadığı tartışılacaktır.

1. YURTTAŞLARIN YÖNLENDİRDİĞİ DİLİN RASYONEL NİTELİĞİ

Ortaçağ Avrupası, siyasallık, temsil ve teatrallik arasında özgün bağ kurmuş olan Platoncu bakış açısını benimseyen bir zaman dilimi olmuştur. Bu çağda, dünya bir tiyatro sahnesi olarak görülmekte ve bu tiyatro sahnesinin tek izleyicisinin ve yönetmeninin de Tanrı olduğu düşünülmekteydi. İzleyici ve yönetmen konumunda bulunan Tanrı bu işlevinden dolayı gösteriye müdahil olabilecek ve onu değiştirebilecek yegâne güce sahip olarak görülürdü. Tanrı'nın dünyayı yönetmesi ise

dünya ve Tanrı arasında bir temsil ilişkisini çağrıştırmaktaydı. Bir diğer deyişle, dünya Tanrı'nın bir temsili olarak görülmekteydi. Çünkü temsil kavramı "...olmayan bir şeyin yazılı olarak ortaya konması veya bir soyutlamanın bir objede somut hale getirilmesi, duyguların somutlaşması" anlamlarında kullanılmakta⁷ ve bu dünyanın temsil ettiği Tanrı da kendini farklı bir şekilde temsil ettirebilmekteydi. Bu tiyatro sahnesinin oyuncularını ise tanrısal bir emirle hareket ettiklerini düşünmekte, bu dünyada onun işaretlerini yorumlamaya çalışmakta ve kurduğu düzeni anlamaya gayret etmekteydiler.

Ancak modernleşme Tanrı'nın bu izleyici ve yönetmen rolünde bir çöküşü işaretlemekteydi. Bu tanrısal kudret giderek yerini insanlara bırakmakta, insanların yönettiği bir dünya fikri ön plana çıkmaktaydı. Bir diğer deyişle, bir tiyatro sahnesi olarak dünyanın yeni izleyicileri artık fani insanlardan oluşmaktaydı. Dünyanın ve düzenin işleyişine yönelik müdahale de böylece insanların takdirine ve onayına bırakılmaktaydı. Artık insanlar salt birer oyuncu olmaktan çıkmakta aynı zamanda birer izleyici haline gelmekteydiler. Hem diğerlerinin onayına muhtaç, hem de diğerlerini onaylayan bir konumda olan insan bu bağlamda teatreliliğin eyleyicisi ve üreticisi konumundaydı artık.

Yapıp ortaya koyduğu tüm işlerde Tanrısal amaca hizmet ettiğine yönelik bir anlam dünyasına sahip olan insanın bu anlam dünyasının çöküşü, kendini bir değer olarak yaratma zorunluluğunu da beraberinde getirdi. Düşünceyi, yazıyı, konuşmayı ve genelde ise dili bu eski toplumsal bağların yerine geçirme ve bunları yeni anlam kaynakları

⁷ Birsen Örs, "Siyasal Temsil", **İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No: 35, 2006, s. 1-22.

olarak ortaya koyma Zygmunt Bauman'ın deyimiyle “*Les Philosophes*” gibi özerk gruplarla ortaya çıkıyordu.⁸ Dili ve iletişim biçimlerinin iyi kullanımına dayanan bir siyasallığın türeyişini işaretleyen bu durum eski teokratik ve soylu sınıfın daha önce hiç sahip olmadığı yeni bir durumdu. Artık dil vasıtasıyla bir kamuoyu oluşturulmakta ve bu dili yönlendirenlerin yönettiği kamuoyu yeni bir iktidar oluşturmaktaydı. Eski soylu sınıfın sahip olamadığı bir şekilde kamuoyu önderi konumuna gelen bu sınıf artık siyasi otorite konumunda bulunmaktaydı. Bauman'ın aktardığı üzere, “bu yeni siyaset özünü ve zeminini ‘görüş’ (doxa) denilen yeni bir ‘politik sosyallik’ dünyasında buluyordu: kafelerde, salonlarda, localarda ve derneklerde biçimlenen niteliği tam belirli olmayan bir şeydi bu.”⁹ Bu yeni siyasallığı tanımlamaya çalışan Habermas’a göre ise katılımcıların kafelerde ve salonlarda buluşarak ortaya çıkardıkları şey kamusal alan olmuştur. Egemen erkin iradesinin (*voluntas*) bir sonucu olarak üretilip topluma dayatılan kanun ve nizama karşın bu alanın aktörleri yani burjuvazi kendi müzakerelerinden çıkan sonuçların yasaların oluşturulmasında dikkate alınmasını talep etmiş ve böylece yönetimin rasyonel bir zemine oturmasını istemiştir. Burjuva kamusal alanının rasyonel bir zemin oluşturduğunu kabul eden Habermas bu alanın bir niteliği olan iletişimsel müzakereyi sahiplenmiş ve bunun günümüz toplumlarında

⁸ Zygmunt Bauman, **Yasakoyucular İle Yorumcular**, çev. Kemal Atakay, İstanbul: Metis Yayınları, 2014, s. 35-36.

⁹ Bauman, **a.g.e.**, s. 45-46.

öznelarası hakikat arayışının aracı olarak kullanılabileceğini belirtmiştir.¹⁰

Habermas'ın rasyonel müzakere olarak formüle ettiği süreç, kamuoyunun serbestçe fikirlerini ve savlarını ileri sürüp tartışma açmalarından kaynaklanan bir prosedüre dayanır. İletişimi, toplumsallaşma ve toplumun birlik içerisinde dağılmadan kalmasının garantörlüğünü üstlenen bir araç olarak gören Habermas bu iletişimden türeyen rasyonelliği ise tartışmaya dayanan konuşmanın, birleştirici ve oйдаşma oluşturan gücü' olarak kavramaktadır.¹¹

Habermas, iletişimsel rasyonelliğin uzlaşmaya ulaştırıcı gücünü 18. yüzyılda oluşmaya başlayan burjuva kamusalılığının katılımcılarının sağladığı konsensüsten türetmektedir. Her ne kadar farklı görüşlere sahip olsalar da nihayetinde benzer çıkarlar tarafından yönetilen bu katılımcılar ortak dil ve ortak kaniya sahip olduklarından uzlaşma ve konsensüse varmaktaydılar. Buradan hareketle nihai olarak konsensüse dayalı iletişimsel bir rasyonelliğin günümüz modern toplumları için de geçerli olduğunu iddia eden Habermas'a göre demokrasi de, bu iletişimsel eylem aracılığıyla yeniden üretilebilecektir. Devlet ve ekonomiden ayrı olarak gördüğü sivil toplum alanında bunu temellendiren düşünür için bu alan aynı zamanda gönüllü birlikteliklerin de buluşma alanıdır. Üstelik sivil toplum alanı devlet ve ekonomiden ayrı olmasına karşı pek çok oluşumu içinde barındırır. Dinsel kurumlardan, kültürel oluşumlara, dernek, kulüp ve vakıflardan

¹⁰ Jürgen Habermas, **İletişimsel Eylem Kuramı, I-II**, çev. Mustafa Tüzel, İstanbul: Kabalcı Kitabevi, 2001, s. 295.

¹¹ Habermas, **a.g.e.**, s. 34.

spor kuruluşlarına ve sendikalardan yurttaş inisiyatiflerine kadar geniş bir spektruma sahiptir.¹² Habermas rasyonel müzakerenin işlediği bu yere aynı zamanda “yaşam dünyası” adını verir. Konuşmacı ile dinleyicinin karşı karşıya geldiği bu yer anlaşma için kurucu niteliktedir.¹³ Yaşam dünyası müzakerecilerin anlaşmaya ulaşmak için karşılıklı iddialarını ileri sürdükleri, buradaki iletişim sayesinde kendilerini buldukları ve dolayısıyla da toplumsal bütünleşmeyi güçlendirdikleri, devlet ve ekonomiden bağımsız bir alandır. Burada dilin hiçbir etki altında kalmadan işlediği düşünülür. Toplumsal normların üretildiği yaşam dünyası, böylece bizzat katılımcılardan türeyen bir meşruiyet zemini oluşturarak toplumsal bütünleşmeyi pekiştiren bir zemindir.¹⁴

Habermas’ın sivil toplumu, müzakerenin ve dolayısıyla dilin serbestçe işlediği bir alan olarak devlet ve ekonomiden ayırması göz önünde bulundurulduğunda liberal gelenekle oldukça uyum içerisinde olduğunu ileri sürebiliriz. Dilin, katılımcıların dışındaki her hangi bir iktidar odağı ya da kurum tarafından yönlendirilmediği, aksine katılımcıların bizzat kendileri tarafından oluşturulduğuna yönelik düşüncesi Habermas tarafından beş gereklilikle teminat altına alınmaya çalışılır. Buna göre ilk zorunluluk tartışmanın konusundan etkilenen hiçbir grup ya da kişinin bu iletişim sürecinden dışlanmaması şeklinde

¹² Jürgen Habermas, “Further Reflections on the Public Sphere”, ed. Craig Calhoun, **Habermas and the Public Sphere** içinde, Cambridge: The MIT Press, 1992, s. 453-454.

¹³ Habermas, **İletişimsel Eylem Kuramı, I-II**, s. 558.

¹⁴ Seyla Benhabib, **Critique, Norm, and Utopia: A Study of the Foundations of Critical Theory**, New York: Columbia University Press, 1986, s. 238.

belirir. Dolayısıyla kamusal iletişim genellik ilkesine sahiptir. İkinci olarak iletişimin tarafları söz söyleme ve iletişime katılma noktasında eşit imkâna sahip olmalıdırlar. Onları etkileyen ya da bu sürece katılmaya alıkoyan bir dış güç olmamalıdır. Üçüncü ilke ise rasyonel müzakerenin oluşturulması için tüm katılımcıların kendini diğer katılımcıların yerine koyma gerekliliğidir. İletişimin diğer tarafının ileri sürdüğü geçerlilik ve doğruluk iddiasıyla empati kurmalıdır. Dördüncüsü ise tüm katılımcıların açık bir şekilde düşüncelerini ifade edebilmeleri gerekliliğidir. Dili neredeyse kusursuz bir şekilde kullanmayı gerektiren bu ilke onun sistemini zorlaştıran bir başka koşulu oluşturur. Bir diğer şart ise; dilsel sürece katılanların iktidar güçlerinin askıya alınması talebi şeklinde kendini gösterir. Habermas tüm katılımcılardan sahip oldukları iktidar gücünü iletişim sürecinde arkalarında bırakmayı talep etmektedir. Dilin 18. yüzyıl burjuvazisi tarafından İmparatorluğa karşı sınıf iktidarının güçlendirilmesi ve temellendirilmesi amacıyla kullanılmış olduğuna yönelik saptamalarına karşın günümüz toplumlarında katılımcıların dili kullanarak iktidarlarını güçlendirmek için pozisyon almayacaklarını düşünebilmektedir. Dili siyasal mücadelenin ve çatışmanın alanı olarak görmek yerine Habermas yaşam dünyasında işleyen dilsel sürecin güç ilişkilerinden bağımsız bir şekilde işleyebileceğine yönelik bir iyimserlikten beslenir. Konsensüs, dil ve iktidar arasında Habermas'ın olduğunu varsaydığı boşlukta yeşerir.

2. ÜRETİCİ DİLİN ÇÖKÜŞÜ VE YÖNLENDİRMİŞ SÖYLEMLERİN YÜKSELİŞİ

Habermas, sivil toplumda işleyen iletişime katılan müzakerecilerin toplumsal konumları arasındaki asimetrinin ve orantısız güç ilişkilerinin bertaraf edilebileceğini düşünerek¹⁵ iktidar ve norm arasındaki ilişkide ikinciye önceliktir. Bir diğer deyişle, rasyonel müzakereden türeyen normun, iktidarı ve onun biçimini de belirleyeceğine dair bir öngörüye sahiptir. Onun düşüncesine göre yaşam dünyasındaki dirimsel dilsel faaliyet siyasal anlamda üreticidir. Üretici olduğu kadar aynı zamanda yönlendirme etkisine sahiptir. Michel Foucault, Habermas tarafından ifade edilen yaşam dünyasının bu niteliğine, iktidarın aldığı biçimleri gözden kaçırdığı eleştirisiyle karşı çıkmaktadır. Foucault, toplumsal yapının içinde iktidarın işleyiş biçim ve yordamlarına, iktidarın nasıl çalıştığına odaklanarak bir iktidar mekanizması sunmaya odaklanır. Son eserlerinde en fazla kullandığı *genealoji* kavramı bu bakımdan önemlidir. Bu kavram ile özellikle nesne için, doğruluk sistemleri ile iktidar biçimleri arasında karşılıklı ilişkilere, doğruluğun meydana gelişinin “siyasal rejim”ine odaklanmaktadır.

Foucault için iktidar, merkezi bir konumda değil de ağ niteliğine sahip olduğundan dolayı toplumsal gövdede kök salmıştır. Toplumun kılcal damarlarına sirayet etmiş olan bu iktidar toplumsal müzakere sonucunda üretilmez, aksine bizzat kendisi söylem üreten konumundadır. Sıradan katılımcıların rasyonel müzakerelerinden

¹⁵ Jürgen Habermas, **Between Facts and Norms**, Cambridge: Polity Press, 1996, s. 175.

uzakta tutulamayacak olan şebeke niteliğini almış olan iktidar ilişkileri zorlayıcı makro yapıların baskıcı talimatları altında değil, gündelik hayatın normallığıyle işler. Bu haliyle de, Habermas'ın yaşam dünyası Foucault için iktidarın tüm ihtişamıyla boy verdiği bir alandır. Hakikat, dil içinde ve dil tarafından oluşturulduğu için söylemin dışında gelişen, nesnel bir gönderge olarak düşünülemez.¹⁶ Habermas'ın demokratik potansiyeller atfettiği, kurum, dernek, vakıf, dini ve mesleki oluşumlar gibi kurumlar demokratik bir iletişim süreci içerisine girmeden yönetme erkini devletle paylaşırlar. Bu bakımdan yaşam dünyası, iletişimin alanı olmadığı gibi devlet ve ekonominin çekildiği birer alan da değildirler. İşverenler, işçiler ve mali kuruluşlar bu alanın doğal failleridir.

Habermas'ın yurttaşlarının iktidarsız niteliğine karşın Foucault'nun yurttaşları iktidarla doludur. Klasik iktidar kuramlarının, şiddet kullanma tekeline sahip güç olarak tanımladığı iktidarı, yasa ve yasaklama kavramları çerçevesinde örgütlenmiş *Leviathan* modelinden ayırarak analiz eden düşünür, tahakküm biçimlerini merkeze alarak bir iktidar çözümlemesi geliştirir.¹⁷ Foucault için hiçbir iktidar; bilginin üretimi, tahsisi, dağıtımı ya da alıkonması olmaksızın tatbik edilemez. Bu nedenle bir tarafta bilgi diğer tarafta toplum ya da bir yanda bilim öte yanda devlet yoktur ama bilgi-iktidar formları vardır.¹⁸ İşte

¹⁶Roger Chartier, **Yeniden Geçmiş: Tarih, Yazılı Kültür, Toplum**, çev. Lale Arslan, Ankara: Dost Yayınları, 1998, s. 88.

¹⁷ Michel Foucault, "İki Ders", çev. Ferda Keskin, **Entelektüelin Siyasi İşlevi**, Ayrıntı, İstanbul, 2005a, s. 111.

¹⁸ Alan Sheridan, **Michel Foucault/The Will to Truth**, London: Tavistock Publications, 1980, s. 131.

“yönetimsellik” (*governmentality*) adını verdiği analiz yöntemi nasıl yönetip, nasıl yönetildiğimize öncelik veren ve iktidarın nasıl çalıştığını çözümlene işlevi taşır. Bu çözümlene biçiminde iktidarın, uygulanma yerlerinden en önemlisi devlet olsa da bu alanda devletin yalnız olmadığını belirtir. Devlet iktidarına gönderme yapan pek çok iktidar türü olduğundan söz eden Foucault yine de toplumdaki iktidar ilişkilerinin devletten türediğini iddia etmemektedir. Aksine iktidar ilişkilerinin giderek devletleştğini savunur.¹⁹ Bu kavramla Foucault, bireylerin ve toplumsal grupların yönetilmesini hedefleyen alanlara ve idare biçimlerine dikkat çeker. İktidarın mikro fiziği kavramını, makro yapılar ve devlet hilafına genişletir.

Yasaların oluşturulmasında dilin ve iletişimin öneminin altını çizen Habermas’a karşın “söylem”i öne çıkaran Foucault yönetimin vatandaşlara bir takım norm ve yasaları dayatmadığını, aksine onları yönlendirdiğini belirtir. Yapısalcı bir analizle epistemenin ve söylemin belli yapıların etkisi altında geliştiğini ileri sürer:

“Düşünceler, konular, sınıflandırmalar zihnin bir evreninden ötekine geçerek ortalıkta dolaşmaktadırlar; ancak hepsi de, kendilerini düzenleyen ve onlara farklı bir anlam veren yapıların etkisi altındadırlar [...] çok daha genel bir değerlendirmeye, episteme’nin her bir tarihsel bölgesi, bir önceki çağda hazırlanmış yapıların emrettiği (ancak eskisi gibi örgütlenmiş olmayan) bir yeniden yapılanma alanı olur.”²⁰

¹⁹ Michel Foucault, “Özne ve İktidar”, çev. Osman Akınhay, **Özne ve İktidar** içinde, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2005b, s. 79.

²⁰ Michel de Certeau, **Tarih ve Psikanaliz**, çev. Ayşegül Sönmezay, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 2009, s. 101-102.

Foucault için kurumlar ve pratikleri içeren iktidar teknikleri ile bir takım rasyonalite ve söylemleri içerisinde bulunduran bilgi formlarının karşılıklı olarak kurulması söz konusudur. Böylece toplumun yönlendirilmesinin mümkün olduğunu gösterir.²¹ Bu bağlamda oluşturulmuş olan söylemlerin önemi ortaya çıkmaktadır. Bir takım söylemsel araçlarla şu ya da bu ereğe ulaşılmanın yolları düzenlenir.²² Bu söylemsel oluşumlar, Habermas'ın sözünü ettiği katılımcılarının ürettiği iletişimin aslında imkânsız olduğuna vurgu yaparak bireylerin ve grupların davranışlarına nasıl yön verildiğini gösterir.²³ Sadece kendimiz ve diğerlerinin davranışları üzerinde bir belirleyicilik ve yönlendirme değil aynı zamanda nüfus, üretkenlik ve verimlilik gibi soyut temaların nasıl yeniden üretildiğini de gösteren düşünür, bilimsel ve teknik bilginin vatandaşların arzu, amaç, çıkar ve inançlarını nasıl biçimlendirdiğini ortaya serme niyetindedir. Oluşturulan bu söylemlerin normal ve anormal şeklinde bir sınıflandırmaya giderek seçimler üzerindeki belirleyiciliğinin altını çizer. Bu anlamda Foucault'nun önemle üzerinde durduğu yönetim mantığı olan yönetimsellik; nüfustan, sağlığa ve cinselliğe kadar tüm düşünme ve eyleme biçimlerini kendi mantığınca rasyonelleştirme uğraşı içerisinde çeşitli söylemleri içerir. Bu söylemlerin gerçeklikle olan ilişkisi salt bir temsili içermemektedir. İçinde iktidarın işleyişinin

²¹ Thomas Lemke, "The Birth of Bio-Politics": Michel Foucault's Lecture at the Collège de France on Neo-Liberal Governmentality", **Economy and Society**, 30: 2, 2010, s. 191.

²² Michel Foucault, "Yönetimsellik", çev. Osman Akınhay, Ferda Keskin, **Entelektüelin Siyasi İşlevi** içinde, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2005c, s 276.

²³ Foucault, **Özne ve İktidar**, s. 74-75.

rasyonel hale getirildiği bir yönetim ögesidir. Bu bağlamda düşünüldüğünde yönetimsellik; artık toplumsal aktörler olan vatandaşların, sendikaların, sivil toplum dünyasının bir diğer deyişle, Habermas'ın yaşam dünyasının katılımcıları dediği aktörlerin düzenlenmiş tercihleri aracılığıyla yönetir. Sivil toplum dünyasında dili kullanan aktörlerin önceden belirlenmemiş tercihleri ve nasıl sonuçlanacağını öngörülemediği yasama sürecine karşın Foucault'nun sivil toplum dünyasında yönetim, katılımcılardan türese de nihai olarak varacağı noktanın belli olduğu bir süreci ifade eder. Düşünüre göre sivil toplum dünyasının kullandığı dilin yöneleceği nihai yer önceden belirlenmiştir. Tartışma üzerinden oluşan bir konsensüs olmasa da Foucault da nihai olarak bir uzlaşıdan söz eder ancak bu uzlaşa zaten önceden yönlendirilmiş söylemler vasıtasıyla garantiye alınmış bir uzlaşmadan başka bir şey değildir. Habermas için sivil toplum dünyasındaki dilsel zenginlik Foucault'da yönetim için yaratıcı yönetim tekniklerinin geliştirilmesindeki zenginliğe yerini bırakır.

SONUÇ

Dili kullanma ve yönlendirme kapasitesi ile iktidara sahip olma arasında doğrudan bir ilişki olduğuna yönelik teorik bir perspektiften hareket eden bu çalışma ortaçağdaki iktidar yapılanmasının yorumlayıcı dil anlayışının 16. yüzyılla birlikte dönüşüme başladığını ve 18. yüzyılla birlikte ise burjuva iktidarının kullanımına geçtiğini göstermiştir. Bu sınıf iktidarının dil ile olan ilişkisini, bir kamusal alan yaratma ve kamusal alanda dilin rasyonel müzakere oluşturması noktasında işlevsel kılınmasıyla tanımlayan Jürgen Habermas'ın teorisinin Foucaultcu bir eleştirisi sunulmuştur. Böylece burjuva kamusal alanının bir kamuoyu oluşması amacıyla dilin serbestçe kullanılarak bir müzakere zemini oluşturmadığı aksine bu iktidarın yapısal olarak belirlenmiş bir söylem üretimini devam ettirdiği ileri sürülmüştür. Vatandaşların karşılıklı iletişiminden türeyen bir meşruiyetin mevcut olmadığına ancak bunların, ağ niteliğine bürünmüş olan iktidarın bir parçası kılındığı ve bu nedenle de iktidarın ürettiği söylemlerle uyumlu bir pratik sergiledikleri gösterilmiştir.

Böyle bir perspektifle hazırlanmış olan çalışma, ileride yapılacak çalışmalara dil ve iktidar arasındaki ilişkide tahakküm ve rızanın nasıl üretildiğine odaklanmayı önermektedir.

KAYNAKÇA

- Bauman, Z. (2014). *Yasakoyucular İle Yorumcular*, çev. Kemal Atakay, İstanbul: Metis Yayınları.
- Benhabib, S. (1986). *Critique, Norm, and Utopia: A Study of the Foundations of Critical Theory*, New York: Columbia University Press.
- Chartier, R. (1998). *Yeniden Geçmiş: Tarih, Yazılı Kültür, Toplum*, çev. Lale Arslan, Ankara: Dost Yayınları.
- De Certeau, M. (2009a). *Gündelik Hayatın Keşfi I*, çev. Lale Arslan Özcan, Ankara: Dost Kitabevi.
- De Certeau, M. (2009b). *Tarih ve Psikanaliz*, çev. Ayşegül Sönmezay, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*, ed. Colin Gordon, trans. Colin Gordon vd., New York: Pantheon Books.
- Foucault, M. (2005a). “İki Ders”, çev. Ferda Keskin, *Entelektüelin Siyasi İşlevi*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s. 86-117.
- Foucault, M. (2005b). “Özne ve İktidar”, çev. Osman Akınhay, *Özne ve İktidar içinde*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s. 57-82.
- Foucault, M. (2005c). “Yönetimsellik”, çev. Osman Akınhay, Ferda Keskin, *Entelektüelin Siyasi İşlevi içinde*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, s 264-287.
- Habermas, J. (1990). *Moral Consciousness and Communicative Action*, Cambridge: The MIT Press.

- Habermas, J. (1992). "Further Reflections on the Public Sphere", ed. Craig Calhoun, *Habermas and the Public Sphere* içinde, Cambridge: The MIT Press, s. 421-460.
- Habermas, J. (1996). *Between Facts and Norms*, Cambridge: Polity Press.
- Habermas, J. (2001). *İletişimsel Eylem Kuramı, I-II*, çev. Mustafa Tüzel, İstanbul: Kabalcı Kitabevi.
- Lemke, T. (2010). "The Birth of Bio-Politics': Michel Foucault's Lecture at the Collège de France on Neo-Liberal Governmentality", *Economy and Society*, 30: 2, s. 190-207.
- Örs, B. (2006). "Siyasal Temsil", *İ. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, No: 35, s. 1-22.
- Rosen, S. (1992). *Hermeneutics as Politics*, New York: Oxford University Press.
- Sheridan, A. (1980). *Michel Foucault/The Will to Truth*, London: Tavistock Publications.

BÖLÜM 3:

**YEREL YÖNETİMLERDE YÖNETİME KATILIM ARACI
OLARAK BİMER VE CİMER UYGULAMALARI: YALOVA
BELEDİYESİ ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ**

Dr. Öğr. Üyesi Salih BATAL¹

¹ Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Yalova, Türkiye, salihbatal@gmail.com

GİRİŞ

Belediyeler, mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçları karşılamak amacıyla kurulmuş kamu tüzel kişilikleridir. Bu bağlamda hizmet sunmak için vatandaşa en yakın, coğrafi yerinden yönetim kuruluşları olarak görev yapmaktadırlar. Belediyelerin sunduğu hizmetlerde; siyasi, iktisadi veya idari sebeplerle zaman zaman aksamalar görülmektedir. Bu bakımdan kentte yaşayanlar, hem sorunların en aza indirilmesi hem de yerel politikalara yön verilmesi için çeşitli vasıtalarla yönetime katılma faaliyetinde bulunmaktadır.

Türkiye’de 2000-2005 yılları arasında gerçekleştirilmeye çalışılan yeni kamu yönetimi paradigması çerçevesinde yeni fikirler ortaya atılmıştır. Bu süreçte; şeffaf, hesap verebilir, etkin, vatandaş odaklı, yönetişim temelli bir yaklaşımın oluşturulması hedeflenmiştir.

Türkiye’de kamu yönetimi alanında yaşanan bu değişimin ortaya koyduğu bir takım ilkelere bağlı olarak bazı mevzuat düzenlemelerine gidilmiştir. 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun’un 2003 ve 2011 yılları arasında birçok maddesi revize edilmiştir. 2003 yılında yayımlanan 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu da yine bu kapsamda örnek olarak verilebilecek hukuki düzenlemelerdendir.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte devlet mekanizması da dijital altyapıyı kullanarak hizmet sunumuna ağırlık vermeye başlamıştır. 2006/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile Türkiye’de dijital hizmet sunumuna yönelik ilk örnekler ortaya çıkmıştır. Bu dönemde e-devlet altyapısı devreye girerek, vatandaşların devlet hizmetlerinden kolayca yararlanabileceği web modülleri geliştirilmiştir. Günümüzde de e-

devlet uygulamasının hizmet alanı genişletilmeye devam etmekte ve birçok hizmet, e-devlet hizmetleri kapsamına alınmaya çalışılmaktadır.

Belediyelerin en aktif ve halkla doğrudan iç içe olan birimlerinden olan zabıta teşkilatı, kentsel esenlik ve düzen açısından hukuk kuralları çerçevesinde kendisine verilen görevleri yerine getirmektedir. Diğer belediye hizmetlerinde olduğu gibi zabıta hizmetlerinde de dönem dönem aksamalar meydana gelebilmektedir. Ancak zabıta çalışmalarının, doğrudan hemşehriler tarafından takip edilebilen hizmetler olması sebebiyle zabıta uygulamalarındaki sorunlar daha hızlı ve daha yoğun etkiyle fark edilmektedir.

Çalışma kapsamında Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) uygulamaları üzerinden Yalova Belediyesi zabıta hizmetlerine katılım değerlendirilmektedir. Günümüzde BİMER ve CİMER uygulamaları, Yalova Belediyesi zabıta hizmetlerinde yaşanan aksaklıkların, talep ve isteklerin merkezi yönetim araçlarını kullanarak belediye yönetimlerine iletilmesi için önemli ve etkili birer araç haline gelmiştir. BİMER uygulaması Cumhurbaşkanlığı sistemine geçişle birlikte son bulmuştur ve CİMER uygulamasına dönüşmüştür.

Çalışmanın amacı; belediyelerde yönetime katılımın, bir mekana bağlı olarak değil aynı zamanda BİMER/CİMER gibi dijital altyapıları kullanarak da gerçekleşebileceğini göstermek ve BİMER/CİMER üzerinden Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü çalışmalarına yapılan katılımı değerlendirmektir.

Çalışmanın önemi; daha önce yönetime katılım açısından ele alınmayan CİMER uygulamasının Yalova Belediyesi Zabıta

Müdürlüğü çalışmaları üzerinden ele almaktır. Bu açıdan literatüre katkı sağlayacağı ve bu tür çalışmalara öncülük edeceği ümit edilmektedir. Çalışmada örnek kent olarak Yalova'nın tercih edilmesinin nedeni, Türkiye'nin yüzölçümü açısından en küçük ili olması ve Zabıta hizmetlerinin en yakından bu kentte gözlemlenebileceği ve vatandaş katılımının en fazla bu kentte yaşanabileceği varsayımdır.

Çalışmanın sorusu; “Yalova Belediyesi Zabıta hizmetlerine BİMER/CİMER üzerinden vatandaş katılımı hangi düzeydedir ve belediyenin politika belirleme süreçlerine etkisi nedir?” şeklindedir.

Çalışmada, Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü'nden alınan verilerin değerlendirilmesi, Yalova Belediyesi faaliyet raporları incelemesi ve derinlemesine literatür taraması yapılarak, nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Yerel Yönetimler ve Belediye Yönetimi

Yerel yönetim kavramı, devletle birlikte ortaya çıkmış bir olgudur ve (Ulusoy & Akdemir, 2009, s. 20-21) üniter yapılı devletlerde merkezi yönetimin belirlediği yasal çerçeve içerisinde şekillenir (Şengül, 2010, s. 12-13).

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, yerel yönetimlere 127. madde kapsamında yer vermiştir. Bu madde içeriğinde üç tip yerel yönetim yapılanması söz konusudur. Bunlar; il özel idareleri, köyler ve belediyelerdir. Anayasada yerel yönetimlerin görev ve hizmetleriyle ilgili detaylandırmanın kanunla düzenleneceğini öngörülmüştür. 1982

Anayasası 127. madde içeriğinde yerinden yönetim ilkesine yer verilmektedir. Yerel halkın; yerel yönetimlerin organlarının seçimine katılması, yerel ihtiyaçların görülmesi noktasında yönetime katılması ve yerel yönetimlerin ayrı bir tüzel kişiliğinin bulunması yerinden yönetim ilkesinin genel çerçevesini oluşturmaktadır. Türkiye’de yerinden yönetim ilkesi, Avrupa Birliği tarafından benimsenmiş hizmette halka yakınlık (subsidiarite) ilkesi ile yakından ilişkilidir (Şahin, 2018, s. 34-39).

İl özel idaresi; büyükşehir belediyesi olmayan yerlerde bulunan, mahalli müşterek nitelikteki hizmetleri sunmak amacıyla oluşturulmuş yerel yönetim kuruluşudur. İl özel idaresinin; il genel meclisi, vali ve il encümeni olmak üzere üç organı bulunmaktadır. İl özel idaresinin karar organı il genel meclisidir. İl genel meclisinin tüm üyeleri seçimle işbaşına gelmektedir. İl encümeni, karar ve danışma organı olarak görev yapmaktadır. Vali ise yürütme organıdır. Vali, merkezi yönetim tarafından atanmaktadır.

Köyler; köy halkının mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuştur. Köy encümeni, köy derneği, köy muhtarı olmak üzere üç organı bulunmaktadır. Köyler 442 sayılı Köy Kanunu hükümlerine göre yönetilmektedir. Günümüzde Köy Kanunu hükümlerinin birçoğu etkisini yitirmiştir. 2012 yılında kabul edilen 6360 sayılı Kanun ile Büyükşehir Belediyesi sınırlarında köy yönetime son verilmiştir. Bunların yerini mahalle yönetimleri almıştır.

Son yerel yönetim birimi ise belediyelerdir. Belediyeler; il, ilçe, belde, büyükşehir belediyesi olarak tasnif edilmektedir. Belediyeler, 2005 yılında kabul edilen 5393 sayılı Belediye Kanunu, büyükşehir

belediyeleri ise 2004 yılında kabul edilen 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile idare edilmektedir. 5393 sayılı Kanun (md. 48) içeriğinde belediye teşkilatından bahsedilmektedir. Belediye teşkilatlarında bulunması zorunlu dört temel birim içerisinde; yazı işleri, mali hizmetler, fen işleri ve zabıta teşkilatı yer almaktadır. Bir yörede belediye kurulması için asgari nüfus şartı 5000 olarak belirlenmiştir. İl ve ilçe merkezlerinde belediye kurulması zorunludur. Büyükşehir belediyeleri için nüfus şartı 750.000'dir.

Belediyeler; belediye başkanı, belediye meclisi ve belediye encümeni olmak üzere üç organdan oluşmaktadır. Belediye tüzel kişiliğinin; yürütme erkinin başında belediye başkanı bulunmaktadır. Belediye başkanı, belediyenin seçimle iş başına gelmiş en üst idari amiridir. Belediyenin temsil ve icra organıdır. Belediye başkanının görev ve yetkileri 5393 sayılı Belediye Kanunu (md. 38) içeriğinde belirtilmiştir. Belediyelerin karar organı belediye meclisidir. Belediye meclisinin görev ve yetki sınırları 5393 sayılı Kanun (md. 18) içeriğinde açıklanmaktadır. Belediyelerin hem karar, hem danışma organı statüsünde belediye encümeni bulunmaktadır. Belediye encümeni hem belediye bürokratlarından hem de belediye meclis üyelerinden oluşan bir yapıya sahiptir. Belediye encümeni ve belediye meclisine; belediye başkanı, başkanlık etmektedir.

1.2. BİMER ve CİMER Uygulamaları

BİMER uygulaması 20.01.2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Başbakanlık Genelgesi neticesinde oluşturulmuş dijital halkla ilişkiler platformudur. BİMER vasıtayla vatandaşlar 7 gün 24

saat devlet ile iletişim sağlama imkânı bulmuştur. Bilgi toplumuna dönüşümü sağlamak, e-devlet faaliyetlerine hız kazandırmak maksadıyla, BİMER uygulaması, zaman ve mekândan tasarrufta bulunmayı oldukça kolaylaştırmıştır. Ayrıca “ALO 150” telefon hattıyla da şikayet ve talepler iletilebilmektedir (Turan, Aydilek ve Şen, 2015, s. 219-220).

Vatandaşların yönetime katılıp, yönetimi denetlemek, talep ve isteklerini iletmek, şikâyetlerini sunmak maksadıyla BİMER uygulaması geliştirilmiştir. İdare ve vatandaş arasındaki iletişim ağını güçlendirmek, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce yürütme erkinin en üst siyasi kanadını oluşturan başbakanlığa ulaşabilirliği sağlamak uygulamanın temel gayesidir. Ayrıca merkezileştirilmiş bir şikayet ve talep sisteminin; veri toplamak, vatandaş talep ve isteklerini belirlemek açısından fayda sağlayacağı düşünülmüştür. BİMER uygulamasının iki kanuni dayanağı bulunmaktadır. Bunlar; 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun ve 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'dur (Karkın & Zor, 2017, s. 37-38).

2006/3 sayılı Genelge ile kamu kurum ve kuruluşlarına ait bir takım sorumluluklar belirlenmiştir. Başbakanlık genelgesiyle, kaymakamlık ve valiliklere; BİMER uygulamasının, sürdürülebilir olması maksadıyla ilgili birim oluşturma sorumluluğu yüklenmiştir (Bulduklu & Türkmenoğlu, 2015, s. 53-54).

CİMER uygulaması BİMER uygulamasının getirdiği erişebilirlik anlayışının devamı niteliğindedir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçişle birlikte Başbakanlık kaldırılmıştır. Buna

bağlı olarak; 9 Temmuz 2018 tarihi itibariyle BİMER uygulaması erişim kanallarından CİMER uygulamasına yönlendirme gerçekleşmiştir. BİMER uygulaması CİMER ile bütünleşmiş ve yerini CİMER'e bırakmıştır.

CİMER uygulamasına yapılan başvurular, dilek ve şikâyet içerikliyse gerekçesiyle birlikte otuz gün içerisinde vatandaşlara iletilmektedir. Bilgi edinme hakkı kapsamında yapılan başvurular ise en geç on beş iş günü içerisinde yanıtlanmak zorundadır. Şikâyet durumu mobil ortamdan kesintisiz olarak takip edilebilmektedir (<https://www.cimer.gov.tr/sorular>, erişim tarihi: 27.07.2019).

1.3. Belediye Zabıta Hizmetleri

Belediye zabıtası, 5393 sayılı Belediye Kanunu (md. 48) hükümlerine göre belediyenin kurulması ile birlikte oluşturulacak zorunlu birimlerden olup, belediyelerin kolluk kuvveti olarak görev yapmaktadır. Zabıta teşkilatının görev, yetki ve sorumluluklarını başka birimlerin yerine getirmesi mümkün değildir. Belediye zabıtasının görev ve yetkileri 5393 sayılı Belediye Kanunu (md. 51) tarafından düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; Belediye zabıtası, belde de esenlik, huzur, sağlık ve düzenin sağlanmasından sorumludur. İlgili madde içeriğinde; belediye meclisince, belediye sınırları içerisinde alınan kararlara uygun olarak belediye zabıtasının faaliyetlerini gerçekleştireceğinden bahsedilmiştir. 51. madde içeriğinde zabıta hizmetlerinin aksamadan 7/24 düzeninde devam ettirileceği belirtilmiştir.

Zabıta personeline görevi esnasında mukavemet gösteren kişiler hakkında uygulanacak hükümlerin, kolluk kuvveti personeline mukavemet ile eş tutulacağı ifade edilmiştir. Bu durum zabıta personelinin belediyenin kolluk kuvveti olduğunu gösteren mevzuat dayanağıdır (md. 51/2).

5393 sayılı Kanun (md. 51/3) uyarınca belediye zabıtasının ekipman, araç gereç ve meslek prosedürlerini gösteren yönetmelik, İçişleri Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yayımlanmaktadır. Belediyelere bu yönetmeliğe uygun olarak düzenleme yapma yetkisi tanınmıştır.

11.04.2007 tarihli 26490 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan yönetmelik hükümlerinde, belediye zabıtasının görev, yetki ve sorumluluklarına değinilmiştir. Belediye zabıtası, imar faaliyetleriyle ilgili; kaçak yapı, usulsüz inşaat denetimleri yapmaktadır. Çevre ile ilgili, 2872 sayılı Çevre Kanunu hükümlerine göre çevrenin kirletilmesi gibi konularda işlem yapabilmektedir. Seyyar satıcı, dilenci gibi kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin önlenmesine yönelik 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümlerine göre işlem yapabilmektedir. Ayrıca belediye meclisince belirlenen usuller çerçevesinde, toplu taşıma, servis taşımacılığı, taksi, dolmuş gibi vasıtaların evrak ve uygunluk denetimini yapabilmektedir. Göreviyle ilgili her türlü bilgi ve belgeyi talep edebilmektedir. Bu bilgi ve belgeler ışığında tutanak düzenleyebilmekte, idari yaptırıma karar verebilmektedir. Her türlü belediye malının korunmasıyla belediye zabıtası yükümlüdür. Umuma açık yerlerde izinsiz gerçekleşecek, satış ve teşhir faaliyetlerini engellemekle yetkilidir. Ayrıca belediye zabıtası, beldenin yabancıları

bulunan kimselere yardım etmekle görevlendirilmiştir (Belediye Zabıta Yönetmeliği, 2007, md. 10).

2. BELEDİYELERDE YÖNETİME KATILIM

Katılım, bir topluluğa girmek, iştirak etmek, bir şeye ortak olmak, benimsemek anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2019). Yönetime katılım ise, kurum veya kuruluşların faaliyetlerine doğrudan veya dolaylı olarak etki edilmesini ifade etmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nda, yönetime katılım olgusu birçok maddede bahsedilmiştir. Mahalle ve yönetimi, hemşehri hukuku, ihtisas komisyonları, kent konseyi, belediye hizmetlerine gönüllü katılım bu içeriklere örnek olarak verilebilir.

Belediye Kanunu (md. 9), mahalle ve yönetimi başlığında yönetime katılım olgusuna değinilmiştir. Mahalle muhtarına bu konuda birtakım görevler verilmiştir. Bu görevler içerisinde; mahallenin ihtiyaçlarını, mahalle sakinlerinin gönüllü katılımıyla beraber belirlemek bulunmaktadır.

Belediyelerde hemşehri hukuku (5393 sayılı Kanun md. 13) yönetime katılım unsuru olarak değerlendirilmektedir. Buna göre; ikamet ettiği beldede yaşayan tüm vatandaşlar, buldukları bölgenin hemşehrisidir. Hemşehrilik hukukuna bağlı olarak sınırları içerisinde buldukları belediyeden, yardım alma ve faaliyetleri konusunda bilgilenme hakkı hemşehrilere tanınmıştır. Belediyeler ilgili madde kapsamında hemşehrilik hukukunu güçlendirmek, sosyal ve kültürel ilişkileri geliştirmek gibi amaçlarla gerekli faaliyetleri gerçekleştirebilmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nda bahsedilen bir diğer husus gönüllü katılımdır. Gönüllü katılım; beldede bulunan halkın yönetime fiili desteğini ve belediye hizmetlerinde aktif rol almasını ifade etmektedir. Gönüllü katılım için ilgili madde içeriğinde genel kapsam belirlenmiştir. Sağlık, eğitim, çevre, spor, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleri, dezavantajlı gruplara yönelik hizmetler gönüllü katılım kapsamına alınabilmektedir.

09.10.2005 tarihli ve 25961 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği'ne göre gönüllü çalışma alanları belirlenmiştir. Gönüllülük kapsamında; belediyenin yapacağı yardım faaliyetlerinde görev almak, çevrenin korunması, temizlenmesi ve sürdürülebilirlik sağlanması amacıyla etkinliklerine katılmak, gönüllü eğitim programları düzenlemek, belediyelerin sağlık, kütüphane gibi hizmetlerinde çalışmak gibi maddi kaygılar haricinde girişilen faaliyetler bulunmaktadır.

Ayrıca 11.04.2007 tarihli 26490 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Belediye Zabıta Yönetmeliği (md. 49) hükümlerine göre gönüllü zabıtalık hizmetinden de bahsetmektedir. Belediyeler gönüllü katılım sağlayanlara -gönüllü olduğu alan kapsamında- ekipman yardımı ve gerekli kolaylığın sağlanması maksadıyla eleman ve mekan desteği sunabilmektedir.

Belediyeler için stratejik plan, 5393 sayılı Belediye Kanunu (md. 41) içeriğinde şekillenmektedir. Bu madde içeriğinde de katılıma değinilmiştir. İlgili maddenin 2. fıkrasında stratejik planın üniversiteler, meslek odaları ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının görüşü alınarak

hazırlanacağından bahsedilmektedir. Bu madde kapsamında belediyenin kent paydaşlarının, belediyelerin geleceğini tasarlayan stratejik planda yer alması öngörülmüştür.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nda (md. 76) yer alan kent konseyleri yapılanması yönetime katılım son derece önemlidir. Kent konseyleri; hemşehrilerin yönetime katılmalarını, yönetimde söz sahibi olmalarını, yerel paydaşların kent üzerindeki fikirlerini açıklamalarını sağlayan bir araçtır. Bu amaca yönelik kent konseyleri; belediyelere bağlı olarak kurulan, katılımı önemseyen demokratik oluşumlardır (Yaman & Küçükşen, 2018, s. 69).

Kent konseylerinin paydaşlarına da ilgili madde kapsamında değinilmiştir. Bu paydaşlar arasında; noterler, üniversiteler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları, siyasi partiler, mahalle muhtarları, kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri ve diğer ilgililer bulunmaktadır. Kent konseylerini katılım bakımından değerli kılan en önemli unsur, kent konseylerinde oluşturulan görüşlerin ilk meclis toplantısında yer almasının zorunlu olmasıdır.

3. YALOVA BELEDİYESİ YÖNETİME KATILIM UYGULAMALARI

Yalova 1995 yılında İstanbul ilinden ayrılarak Türkiye'nin günümüzdeki 81 ilinden biri olmuştur. Yalova, 847 kilometrekarelik bir alanı kaplamakta olup, Türkiye'nin en küçük yüzölçümüne sahip (%0,11) ilidir (www.yalova.bel.tr, 26.07.2019). 2018 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Yalova nüfusu 262.234'dür.

Yalova Belediyesi 2018 yılında 184 işçi, 230 memur, 17 sözleşmeli personel, 737 hizmet alım personelinden oluşan 1168 kişilik kadrosuyla hizmet vermiştir. Yalova Belediyesi'nin 2018 bütçesi 190 milyon TL'dir.

Yalova Belediyesi bünyesinde halkın yönetime katılım talepleri çeşitli araçlarla sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu araçlar arasında; kent konseyi, halk günleri, sivil toplum, meslek kuruluşları ve muhtarlarla yapılan toplantılar yer almaktadır.

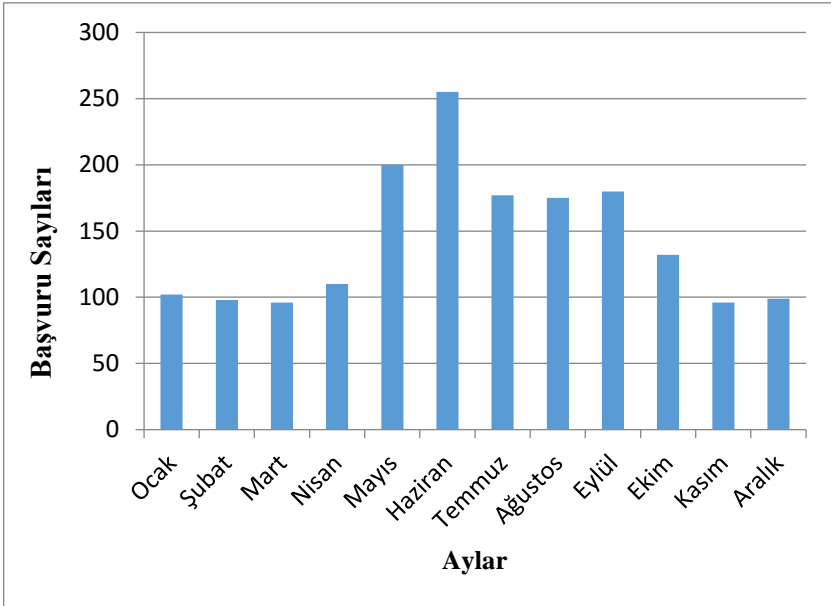
- Kent Konseyi: Yalova özelinde yerel katılım faaliyetleri 1998 yılında yapılan Yalova Kongresi ile önemli düzeye ulaşmıştır. Yerel paydaşlardan, Yalova Valiliği, Yalova Belediyesi, Yalova Ticaret Odası'nın öncülük ettiği kongre ile Yalova'nın kent vizyonu ortaya koyulmuştur. Bu vizyon çerçevesinde Kent Meclisi adıyla yerel katılımı teşvik eden meclis kurulmuştur. 2001 yılı itibariyle kent konseylerinin de temelini oluşturduğu düşünülen Yerel Gündem 21 programına katılım gerçekleşmiştir. Yalova'da Yerel Gündem 21 uygulaması, Yalova Kent Konseyine evrilmiştir (Bulut, 2013, s. 195).

- Halk Günleri: Vatandaşların dilek, istek ve şikâyetlerini doğrudan belediye başkanına aktarabilmeleri için "halk günü" adı altında belediye başkanı ve vatandaşların bir araya geldiği görüşmeler düzenlenmektedir.

Yalova Belediye Başkanı tarafından 2018 yılı içerisinde, ilgili birim amirleri ve mahalle muhtarlarının katılımıyla, Yalova Belediyesi hizmet sınırları içerisinde bulunan her mahallede "halk günü" faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Ayrıca mahalle toplantısı dışında "Halk Günü" toplantıları, Perşembe günleri saat 10.00 ila 12.00 arasında başkanlık

makamında devam etmektedir. Halk günü toplantılarında belediye başkanıyla görüşmek isteyen vatandaşların düzenli olarak kaydı tutulmakta ve uygunluk durumuna göre Perşembe günlerine randevu verilmektedir. İlgili birim amirleri ve personel bu görüşmelerde hazır bulunmakta, vatandaşların taleplerine çözüm üretilmeye çalışılmaktadır (Yalova Belediyesi, 2019, s. 20).

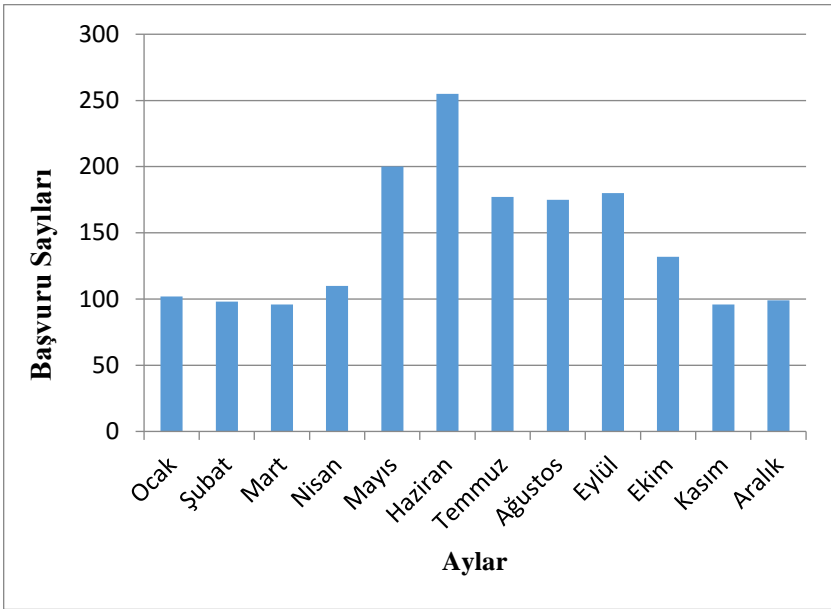
Grafik 1: Halk Günleri Kapsamında 2017 yılında Yapılan Görüşme Sayısı



Kaynak: Yalova Belediyesi, 2017 yılı Faaliyet Raporu, <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2017.pdf> (22.07.2019).

2017 yılı içerisinde halk günleri faaliyetleri kapsamında toplam 1748 vatandaşın talepleri belediye başkanı ve ilgili birim amirleri tarafından dinlenmiş ve çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Bir turizm kenti olan Yalova’da yaz aylarında halk günleri etkinliğine katılım artmaktadır.

Grafik 2: Halk Günleri Kapsamında 2018 Yılında Yapılan Görüşme Sayısı



Kaynak: Yalova Belediyesi, 2018 yılı Faaliyet Raporu, <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2018.pdf> (22.07.2019).

2018 yılı içerisinde gerçekleştirilen halk günü etkinliklerinde toplam 1713 vatandaşın problemi dinlenmiş ve çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır.

Ramazan Ayı sebebiyle 15 Temmuz Demokrasi ve Cumhuriyet Meydanı'nda kurulan Ramazan Şehri'nde Yalova Belediye Başkanı Vefa Salman, her gün 21.30'da vatandaşların belediye hizmetlerinden taleplerini ve hizmetlere yönelik şikâyetlerini dinlemiştir. Belediye binasında oluşturulan “şeffaf oda” yapısında belediye başkanı randevusuz gelen vatandaşları her Salı 08.00-09.00 arasında kabul etmiştir (Yalova Belediyesi, 2019, s. 20).

Ayrıca Yalova Belediyesi ile kentsel paydaşlar arasındaki ilişkilerin güçlenmesi ve işbirliğinin sağlanması amacıyla; Kent Konseyi, sivil toplum kuruluşları, özel sektör temsilcileri ve meslek örgütlerinin katılımıyla 2018 yılı içerisinde toplam 38 toplantı gerçekleştirilmiştir (Yalova Belediyesi, 2019, s. 20).

- Yalova Belediyesi Hizmet Masası Uygulaması ve Açık Kapı Projesi: Hizmet masalarıyla toplanan talep ve şikâyetlerin ilgili birime aktarılıp, vatandaşlara bilgi verilmesi sağlanmaktadır. 2018 yılı içerisinde hizmet masaları aracılığıyla toplam 65961 başvurunun ilgili birimlere aktarıldığı belirlenmiştir.

Tablo 1: 2018 yılı Hizmet Masalarının Faaliyet Kaynaklarını Gösteren Tablo

Başvuru Türü	Bildirim Türü	Adet
Dilekçe	Fax	114
Dilekçe	İnternet	73
Dilekçe	Şikayet Kutusu	4
Dilekçe	Posta	883
Dilekçe	Şahsen	57852
Şikayet	Fax	1
Şikayet	İnternet	1441
Şikayet	Şikayet Kutusu	45
Şikayet	Posta	59
Şikayet	Şahsen	5489

Kaynak: Yalova Belediyesi, 2018 yılı Faaliyet Raporu, <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2018.pdf> (22.07.2019).

2018 yılı içerisinde en çok başvuru şahsen dilekçe üzerinden gerçekleşmiştir. Dilekçelerin internet üzerinden gönderilmesiyle, şahsen gönderilmesi arasında nicel anlamda önemli bir fark bulunmaktadır. İnsanların şikayet başvurularında kendilerini gizlemek yönünde bir eğilimi Tablo 1'den anlaşılabilir. Bu kanaati destekleyen bir diğer başlık şahsen yapılan şikayetlerle, şahsen iletilen dilekçeler arasındaki sayısal farklılıktır.

Açık Kapı uygulaması İçişleri Bakanlığı tarafından geliştirilen, vatandaşların talep, öneri ve şikayetlerine hızlı bir şekilde cevap vermek, vatandaş ve devlet arasındaki iletişimi güçlendirmek

maksadıyla faaliyete geçmiş bir uygulamadır. Proje 2017 yılında geliştirilmiş ve 2018 yılı Haziran ayında tüm illerin valiliklerinde uygulanmaya başlanmıştır. Açık Kapı uygulamasında en fazla 7 gün içinde cevap verilme zorunluluğu bulunmaktadır (www.acikkapi.gov.tr, erişim tarihi: 27.07.2019). Açık Kapı uygulaması kapsamında Yalova Belediyesi 2018 yılı içerisinde 64 adet başvuruya cevap vermiştir (Yalova Belediyesi, 2019, s. 87).

4. BELEDİYELERDE YÖNETİME KATILIM ARACI OLARAK BİMER VE CİMER UYGULAMALARI

2000’li yıllarda kamu yönetimi anlayışında yaşanan değişimler neticesinde BİMER ve CİMER uygulamaları ortaya çıkmış yönetime katılım uygulamalarıdır. Mobil altyapının gelişip yaygınlaşmasına da bağlı olarak artık vatandaşların katılımları mobil araçlar vasıtasıyla olmaktadır. Merkezi yönetim bu katılım taleplerini kayıt altına almakta, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına aktarmaktadır. İlgili kurumlar arasında mahalli idareler de bulunmaktadır. BİMER uygulamasının kapatılmasıyla birlikte günümüzde aktif olan CİMER uygulamasının etkinliği artmıştır. Ancak CİMER uygulaması açık veri özelliği taşımamaktadır. Verilere erişim TBMM soru önergeleriyle sağlanmaktadır.

Meclise sunulan 7/6086 sayılı soru önergesi üzerine Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay 48360949-610-E.17066 sayılı yazı ile önergeyi cevaplamıştır. Buna göre CİMER uygulaması kapsamında 2018 yılı içerisinde 3.429.294 adet başvuru yapılmıştır. Başvurulara 4.189.731 adet cevap yazılmıştır. Bir başvuruyu birden çok

kurum inceleyip cevap yazabildiğinden yanıtlama sayısı, şikâyet sayısından fazladır. Bu sayılar içerisinde 2018 yılında BİMER ve Cumhurbaşkanlığı Halkla İlişkiler Başkanlığı'na iletilen başvurular da bulunmaktadır.

Ayrıca CİMER başvurularının içeriğinin kamu/özel sektör çalışanları, mahalli hizmetler, CİMER başvuru işlemleri, yükseköğretim ve sağlık hizmetleri şeklinde sıralandığı belirtilmiştir.

2018 yılı itibariyle CİMER başvurularını okuyup, ilgili kurumlara ileten personel sayısı 25 olarak ifade edilmektedir. Bu veriler değerlendirildiğinde; günde yaklaşık 9,400 civarında başvuru yapıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. 25 personelden kişi başına düşen başvuru yönlendirme sayısı günlük 375 olarak hesaplanmaktadır. Kişi başına düşen yönlendirme sayısının bu kadar fazla olması durumu, şikâyetlerin doğru yönlendirilmesi açısından risk barındırmaktadır. Ayrıca kurumlardan geri dönüşlerle ilgili verilere ulaşılamadığından doğru yönlendirme oranı paylaşılamamaktadır.

5. YALOVA BELEDİYESİ'NDE YÖNETİME KATILIM ARACI OLARAK BİMER VE CİMER UYGULAMALARI İLE ZABITA MÜDÜRLÜĞÜ İLİŞKİSİ

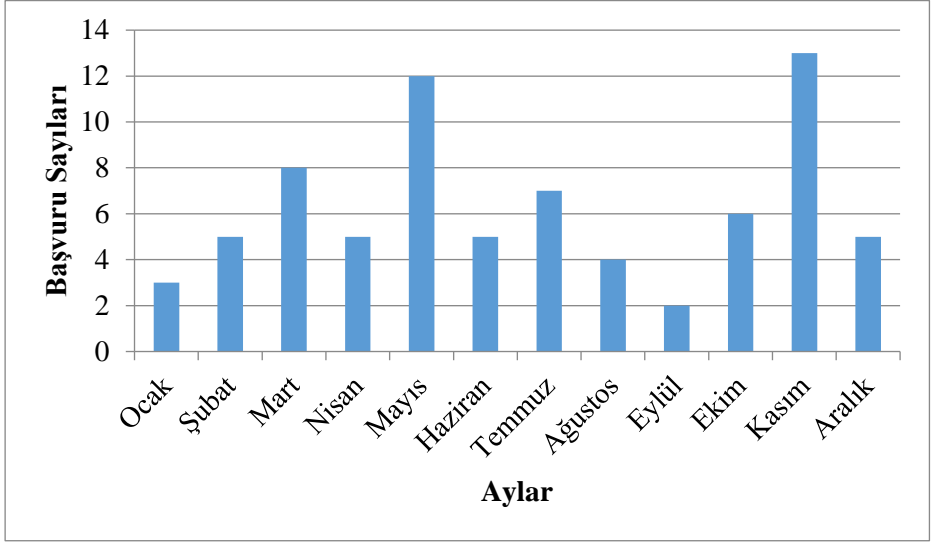
Yalova Belediyesi yönetime katılımı çeşitli vasıtalarla sağlamaya çalışmaktadır. Yalova Belediyesi resmi web sayfası üzerinden bilgi edinme formu ve hizmet masaları aracılığıyla vatandaş şikâyetleri, ilgili müdürlüklere aktarılıp katılım mekanizması güçlendirilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca telefon vasıtasıyla Alo 153 hattı üzerinden şikâyet değerlendirmesi yapılmaktadır.

Zabıta M¼d¼rl¼ğ¼nde g¼revli işçi, memur ve s¼zleřmeli personel sayısı 35'dir. Bunlardan 22 tanesi memur, 12 tanesi işçi, 1 tanesi s¼zleřmeli personel kadrosunda g¼rev almaktadır.

2016 yılı itibariyle faaliyete geçmiş bulunan Whatsapp uygulaması ¼zerinden istek ve şikayetler iletilebilmektedir. 2017 yılında yapılan whatsapp başvuru sayısı 1157 adet olarak gerçekleşmiştir, 2018 yılında bu sayı 1385 adet olarak gerçekleşmiştir.

Yalova Belediyesi Evrak Kayıt şefliği ile bilgi edinme hakkı kapsamında yapılan başvuruları ilgili birimlere belediye veritabanı ¼zerinden y¼nlendirmektedir. Bilgi edinme hakkı kapsamında 2016 yılında 107 adet, 2017 yılında 75 adet, 2018 yılında 105 adet başvuru cevaplandırılmıştır. Bilgi edinmek isteyen vatandaşlar, aktif olarak y¼netime katılım faaliyeti sergilememiş olsa da, bilgi ve belgeye erişim bakımından belediyenin muhattap g¼r¼lmesi, y¼netime katılım olarak değerlendirilebilecek bir husustur. Bilgi edinme başvuru sayıları yıllar itibariyle d¼zenli bir seyirde devam etmiştir.

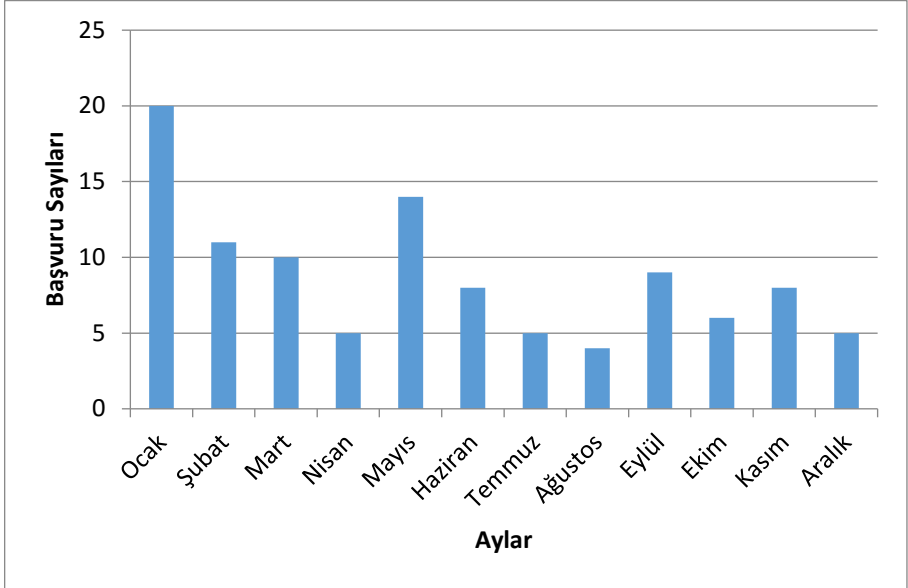
Grafik 3: 2017 Yılında Bilgi Edinme Hakkı Kapsamında Cevaplanan Başvuru Sayıları (Aylık)



Kaynak: Yalova Belediyesi 2017 Faaliyet Raporu, <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2017.pdf> (Erişim: 23.07.2019)

Tablo 4’den anlaşılacağı üzere bilgi edinme hakkı kapsamında yapılan başvuruların sayısı düşüktür. Ayrıca aylar itibariyle düzenli bir artış veya azalıştan bahsetmek mümkün değildir.

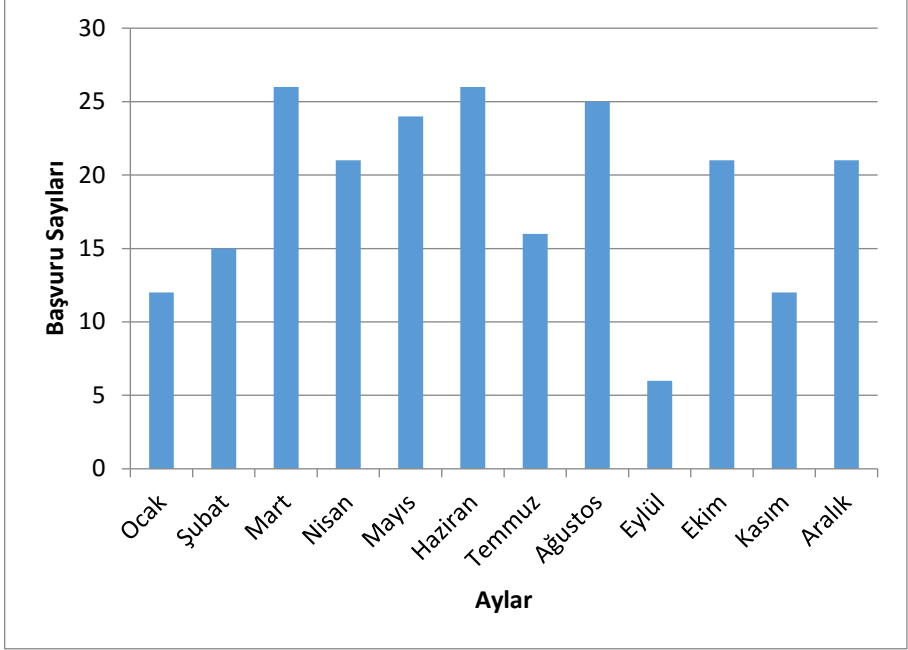
Grafik 4: 2018 Yılında Bilgi Edinme Hakkı Kapsamında Cevaplanan Başvuru Sayıları (Aylık)



Kaynak: Yalova Belediyesi 2018 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2018.pdf> (Erişim: 23.07.2019)

2017 ve 2018 yılları arasında Bilgi Edinme Hakkı Kapsamında yapılan başvuru sayısında 30 adet başvuru artışı gözlemlenmektedir. Aylar itibariyle başvurular değerlendirildiğinde 2017 ve 2018 yılı için düzensiz bir durum gözlenmektedir. 2017 yılında en çok başvuru Kasım ayı içerisinde gerçekleşirken, 2018 yılında Ocak ayında gerçekleşmiştir.

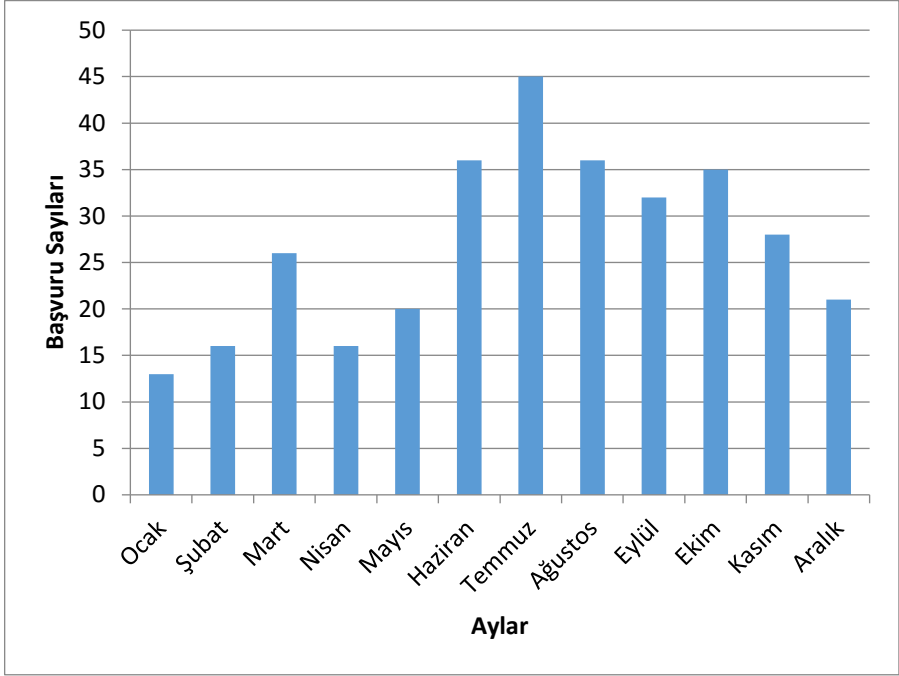
Grafik 5: 2016 Yılında BİMER Kapsamında Cevaplanan Başvuru Sayıları (Aylık)



Kaynak: Yalova Belediyesi 2016 Yılı Faaliyet Raporu.

2016 yılında BİMER uygulaması kapsamında Yalova Belediyesi tarafından toplam 237 başvuru yanıtlanmıştır. BİMER kapsamında yapılan başvurularda; aylar itibariyle başvuru sayılarında düzenli bir değişim görülmemektedir.

Grafik 6: 2017 Yılında BİMER Kapsamında Cevaplanan Başvuru Sayıları (Aylık)

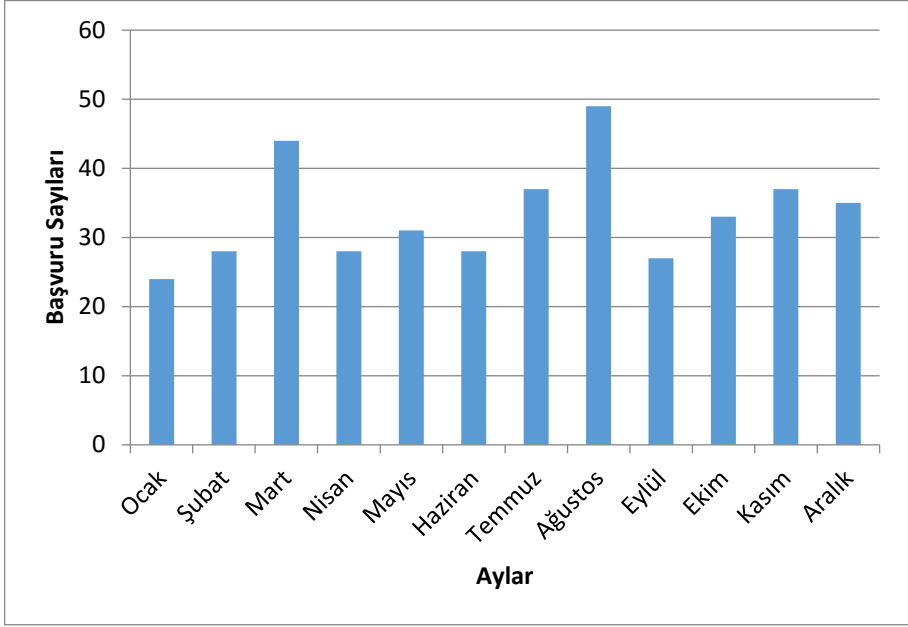


Kaynak: Yalova Belediyesi 2017 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2017.pdf> (Erişim: 23.07.2019)

2017 yılı içerisinde Yalova Belediyesi tarafından BİMER uygulaması üzerinden toplam 335 başvuru cevaplanmıştır. Grafik 6'dan anlaşılacağı üzere; yaz aylarında şehrin nüfusundaki artışa bağlı olarak şikayet sayılarında yükselme olmuştur.

Vatandaşların yaz aylarında Yalova'ya ilgi göstermesi ve Yalova nüfusunun artmasına bağlı olarak BİMER başvuru sayılarının da artış gösterdiğini söylemek mümkündür.

Grafik 7: 2018 Yılında CİMER Kapsamında Cevaplanan Başvuru Sayıları (Aylık)



Kaynak: Yalova Belediyesi 2018 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2018.pdf> (Erişim: 23.07.2019)

2018 yılı içerisinde Yalova Belediyesi, CİMER uygulaması üzerinden toplam 401 adet başvuru cevaplamıştır. Bu başvuruların aylık sayısında; Mart ayı başvuru sayısı indirgeniğinde önceki yıl BİMER başvurularına benzer bir profil gözlenmektedir.

2016 yılında 3689, 2017 yılında 4110 şikâyet Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü'ne çeşitli kanallar vasıtasıyla iletilmiştir. 2018 yılında bu sayı 4075'e gerilemiştir. Söz konusu şikâyetler değerlendirildiğinde özellikle yaz aylarında şikâyetlerin arttığı gözlenmektedir.

2016 yılında 937, 2017 yılında toplam 844 dilekçe (BİMER/CİMER dahil) Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü tarafından değerlendirilip yanıtlanmıştır. 2018 yılıyla ilgili veri paylaşımı yapılmamıştır (Yalova Belediyesi, 2018, s. 100; Yalova Belediyesi, 2019, s. 89; Yalova Belediyesi, 2017, s. 114).

Zabıta müdürlüğü, BİMER/CİMER kanalıyla son iki yıl içerisinde iletilen şikayetleri tarafımızla paylaşmıştır². 29.11.2017 ile 12.12.2017 tarihleri arasında 1 adet CİMER başvurusu Zabıta Müdürlüğü'ne iletilmiştir.

01.01.2018 ile 31.12.2019 tarihleri arasında 69 adet CİMER başvurusu Zabıta Müdürlüğü'ne iletilmiştir.

01.01.2019 ile 09.07.2019 tarihleri arasında 87 adet CİMER başvurusu Zabıta Müdürlüğü'ne iletilmiştir.

Yaklaşık 2 yıl içerisinde toplam 157 CİMER başvurusu değerlendirmeye alınmıştır. Zabıta Müdürlüğü ilgili başvuruları değerlendirip sonuca bağlamış ve vatandaşlara konu hakkında bilgi iletmıştır.

Ayrıca son üç yıllık zaman dilimi içerisinde toplam 157 adet CİMER başvurusu değerlendirilmeye alınmıştır. BİMER kapatılmadan önce ulaşılan verilere göre; 30.11.2017 ile 20.06.2018 tarihleri arasında yaklaşık 6 aylık süreçte 55 adet BİMER başvurusu değerlendirilmiştir. Zabıta Müdürlüğü'ne gelen CİMER ve BİMER başvurularının tamamı Zabıta Müdürlüğü tarafından değerlendirmeye alınmış ve sonuçlandırılmıştır. İlgili müdürlüğe yapılan BİMER ve CİMER

² 18.07.2019 tarihinde yapılan yazılı başvuruya cevaben 47993009-165.99-E9190 sayılı yazıyla iletilen bilgiler kaynak olarak kullanılmıştır.

başvurularına göre başvuruların içeriği genellikle seyyar satıcı, temizlik (çöp, moloz), gürültü, hayvan şikayetleri vb. şeklinde olmaktadır. Şikâyetlerin değerlendirme süresi konusuna bağlı olarak değişmektedir. Anında sonuçlandırılan talepler olduğu gibi genel itibariyle 7 ile 15 gün arasında başvurular sonuçlandırılmaktadır. Gelen başvuruların içeriğine bağlı olarak bazı başvurular ilgili müdürlükle yapılan müşterek çalışma neticesinde sonuçlandırılmaktadır. Örneğin; sokak hayvanları ile ilgili gelen başvurular Veteriner İşleri Müdürlüğü ve Zabıta Müdürlüğü ekiplerinin müşterek çalışmasıyla şekillenmektedir.

SONUÇ

Belediye hizmetlerine etkin katılımın sağlanması, kentin hizmetlerin nitelikli sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Belediyeler, yönetime katılımı kendi geliştirdiği uygulamalarla teşvik edebildiği gibi merkezi yönetim tarafından geliştirilen uygulamalarla da vatandaşların yönetime katılımını sağlayabilmektedir. Bu anlamda BİMER ve CİMER uygulamaları yerel katılım açısından, belediye zabıta hizmetlerini yönlendirme noktasında önemlidir. BİMER ve CİMER uygulamaları ile vatandaşlar belediye zabıta hizmetlerini dışarıdan denetlemek, ilgili konu hakkında bilgi edinmek, ilgili makamlara başvuruda bulunup politika ve uygulama değişiklik taleplerini iletmek gibi amaçlarla yönetime katılım sağlamaktadır.

BİMER ve CİMER uygulamaları ulusal çapta uygulamalar gibi gözükse de mahalli hizmetler açısından sunulan şikayet sayıları ikinci sırada yer almaktadır. Merkezi yönetimin hizmet kapsamının oldukça geniş olması, BİMER ve CİMER kanalıyla iletilen şikayetlerde merkezi yönetimi ön plana çıkartmıştır. Veriler, CİMER uygulamasının yerel yönetimlerin denetimi ve yönetime katılımı açısından önemini ortaya koymaktadır.

BİMER ve CİMER uygulamaları ile ilgili Yalova Belediyesi'nde sağlıklı veritabanı oluşturulamamıştır. Elde edilen veriler nicel veriler olduğundan, başvuru yapan kitlenin demografik özelliklerine, başvuruda buldukları şehirlere yönelik veri elde edilememektedir. Sorunun çözümüne yönelik, merkezi veritabanı oluşturulup, ilgili kurumlara düzenli veri toplama noktasında talimat verilmelidir veya CİMER bu verileri kendisi tasnif edip, paylaşımına açmalıdır. Verilere

erişim talebi, Türkiye Cumhuriyeti Büyük Millet Meclisi'nde soru önergesi yoluyla gerçekleştirilmektedir. Oysa bu verilerin düzenli olarak raporlandırılarak kamuoyu ile paylaşılması gerekmektedir.

CİMER gibi geniş çaplı bir uygulamada merkezde çalışan personel sayısı 25 olarak belirtilmiştir. Bu sayı şikayetlerin etkin yönlendirilmesi için yetersiz olarak görülmektedir. Personel sayısı artırılıp şikayetlerin hatalı yönlendirilmesinin önüne geçilip, etkinlik sağlanmalıdır.

Vatandaşların yaptıkları başvuruların içeriğine yönelik olarak tasnif yöntemi geliştirilmelidir. Türkiye'nin hem yerel hem de ulusal anlamda problemleri bu şikayetler vasıtasıyla ele alınmalıdır. Vatandaşların bu konu hakkında bilinçlendirmeleri sağlanmalıdır. Talep edilen bilgi ve belgeler, uzman personeller tarafından iletilmeli, bilgi edinme hakkındaki mevzuat hükümlerine riayet edilmelidir.

Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü'ne iletilen başvuruların kaydı düzenli tutulmamaktadır. İlgili birim arşivinden elde edilen veriler tasnif edilmemekte, faaliyet raporlarında bu verilere önemi derecesinde yer verilmemektedir. CİMER uygulaması kanalıyla iletilen başvuruların ayrıntı bilgilerinin kurumlarla paylaşılmıyor oluşuna bağlı olarak veri elde etmek zorlaşmaktadır. CİMER yetkilileri ilgili şikayetlerin tasnifini yapmalı, kurumlarla ve kamuoyu ile paylaşmalıdır. CİMER uygulaması veri paylaşımı konusunda kendini revize ederek halka açık veri paylaşımını, erişilebilir kanallar içerisinde düzenli olarak gerçekleştirilmelidir.

Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü'nde görevli belediye personeli sayısı 35'tir. Bu sayı nüfusa oranla oldukça düşük seviyedir.

Norm kadro planlamasına göre personel atama talepleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Yalova Belediyesi CİMER uygulamasına yapılan başvuruların tamamını zamanı içinde yanıtlamaktadır. 15 günden önce yanıtlanan başvurular da bulunmaktadır. Bu durum Yalova Belediyesi'nin CİMER uygulamasına verdiği önemi göstermektedir.

CİMER şikayetleri yaz aylarında yoğunluk göstermektedir. Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü ekipleri yazın farklı vardiya düzenine geçmektedir. Ayrıca sahil bölgesinde görevlendirme sayısı artmaktadır. Ancak personel sayısında yaz aylarında artış yaşanmadığı için yazın nüfus artışı yaşayan Yalova'da şikayet sayılarında da yükseliş gözlenmektedir. Yalova Belediyesi yaz aylarında artan nüfusu göz önünde bulundurup zabıta müdürlüğüne daha fazla personel görevlendirmesi yapmalıdır.

Yalova Belediyesi Zabıta Müdürlüğü'ne yapılan ve son üç yılı kapsayan BİMER ve CİMER başvurularının sayısı düşük seviyededir. Bu durum zabıta hizmetleri açısından önleyici olarak nitelendirilebilecek faaliyetlerin gerçekleştirildiği sonucunu ortaya koyabileceği gibi vatandaşların belediyeye ait başvuru kanalıyla şikayetleri iletmenin daha etkin olduğu düşüncesinde olabileceğini de göstermektedir.

BİMER ve CİMER gibi merkezi yönetim araçlarından ziyade telefon, whatsapp uygulaması, web şikayet modülü uygulamalarına yapılan başvuruların sayısının fazla oluşunda yerel katılımın, yerel boyutta önemli olduğu düşüncesiyle hemşehrilerin hareket ettiği kanaatine varılabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslaner, H., Karaca, Y. (2017). Türkiye Kamu Yönetiminde Yönetişim Algısı: Aydın İli Vergi Dairelerinde Bir Uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (4), 128-151.
- Belediye Zabıta Yönetmeliği. (11.04.2007). Resmi Gazete. (26490). <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.11244&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=zab%C4%B1ta> (ET: 26.07.2019).
- Bulduklu, Y., Türkmenoğlu, A. T. (2015). Bilgi Toplumunda Kamu Kurumlarının Bilgi Edinme Birimleri ve Halkla İlişkiler. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 22 (22), 47-64.
- Bulut, T. (2013). *Şeffaf Katılımcı ve Etkin Kent Yönetimi İçin Kent Konseyleri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. *Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi*. 07 16, 2019 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı: <https://www.cimer.gov.tr/sorular> adresinden alındı
- Çevikbaş, R. (2008). Yerel Yönetimlerde Siyasal Katılım. *Türk İdare Dergisi* (461), 71-95.
- Dalgıç, D. (2007). Kentsel Karar Alma Süreçlerinde Katılım. A. Sabutkay (Der.) içinde, *Yerel Yönetimlerde İşbirliği ve Katılım* (s. 57-74). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Eryılmaz, B. (2013). *Kamu Yönetimi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Karkın, N., Zor, A. (2017). Vatandaş - İdare Etkileşimi Bağlamında Bilgi Edinme Hakkı: BİMER Örneği ve İdarede İnovasyon. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 25-44.
- Şahin, Y. (2018). *Yerel Yönetimler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Şengül, R. (2010). *Yerel Yönetimler*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. (2006). *Mahalli İdareler*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Turan, E., Aydılek, E., Şen, A. T. (2015). "Bimer" Uygulaması ve Türk Kamu Yönetimi Sistemine Etkileri. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 215-225.
- Türk Dil Kurumu. (2019). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KA_TILMAK adresinden erişildi. (ET:06.06.2019)
- Ulusoy, A., Akdemir, T. (2009). *Mahalli İdareler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yalova Belediyesi. (2017). *2016 Faaliyet Raporu*. Yalova: Yalova Belediyesi.
- Yalova Belediyesi. (2018). *2017 Faaliyet Raporu*. Yalova: Yalova Belediyesi. <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2018.pdf> (ET: 11.07.2019).
- Yalova Belediyesi. (2019). *2018 Faaliyet Raporu*. Yalova: Yalova Belediyesi. <http://www.yalova.bel.tr/Content/images/faaliyet-raporu-2017.pdf> (ET: 11.07.2019).
- Yaman, M., Küçükşen, M. (2018). Yerel Demokrasinin Gelişim Sürecinde Kent Konseylerinin Rolü ve İşlevselliği: Bursa ve Yalova Kent Konseyi Örneği. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* (1), 64-85.

5393 sayılı Belediye Kanunu. (03.07.2005). Resmi Gazete. (25874).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> (ET:
11.07.2019).

BÖLÜM 4:
AVRUPA BİRLİĞİ’NİN BİR DIŞ POLİTİKA ENSTRÜMANI
OLARAK AVRUPA KOMŞULUK POLİTİKASI

Dr. Samet ZENGİNOĞLU¹

¹ Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Adıyaman, Türkiye.
sametzinginoglu@gmail.com

GİRİŞ

Soğuk Savaş döneminin sona ermesi, bölgesel ve küresel bir dönüşüm sürecinin başlangıcını teşkil etmiştir. Şüphesiz, Avrupa Birliği (AB) de bu dönüşüm sürecini yaşayan bir aktör olmuştur. Nitekim özellikle 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması'nı yeni dönem şartları bağlamında değerlendirmek mümkündür. Ancak Birliğin dâhili gelişmeleri dışında dış politika ve komşu ülkeler bazında da yeni bir bağlamla karşı karşıya kalmış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin (SSCB) dağılmasından sonraki dönemde Merkezî Doğu Avrupa (MDA) ülkelerinin adaylık ve Avrupa Birliği üyeliklerinin gündeme gelmesi, AB adına dış politika sahasında yeni faktörlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin, bu ülkelerin Avrupalı olup olmadıkları, ekonomik olarak Birliğe entegrasyonlarının ne gibi sonuçlar doğurabileceği gibi tartışmaların yanı sıra AB, Soğuk Savaşın sona ermesinin ardından sınırlarının nerede bittiği konusunda bir çelişki ve ikilemle de karşı karşıya kalmıştır (Smith, 2005: 757).

Bu gelişmelere karşın, AB 2004 yılında on ülkeyi (Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti [Çekya], Slovakya, Slovenya, Letonya, Litvanya, Estonya, Malta ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi) kapsayan beşinci genişleme sürecini yaşamış ve Sovyet sonrası MDA alanındaki güç boşluğunu görece doldurmuştur. Fakat gerek ekonomik, gerek politik ve gerekse de kurumsal açıdan bu genişleme bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu genişleme, etki noktasında

“Big Bang” olarak değerlendirilmiş (Haukkala, 2008: 1616), “hazmetme kapasitesi” tartışmaları ortaya çıkmıştır.

İfade edilen sorun ve tespitlerin yanı sıra, AB artık yeni sınırlarla, yeni komşu ülkelerle karşılaşmıştır. Oluşan yeni tablo ise AB adına birtakım avantaj ve riskleri beraberinde getirmiştir. İşte bu noktada, hem avantajları sürekli ve istikrarlı kılmak, hem de riskleri azaltmak adına 2003/2004 yılında belirgin bir biçimde temelleri atılan Avrupa Komşuluk Politikası hamlesi gerçekleştirilmiştir. Üye olmayan ve üyelik görüşmeleri/müzakereleri yürütülmeyen on altı ülke bağlamında inşa edilen bu hamle, 21. yüzyılda AB’nin yeni bir dış politika enstrümanı olarak devreye girmiştir. Bu on altı ülke ise şunlar olmuşlardır: Cezayir, Mısır, İsrail, Fas, Tunus, Suriye, Lübnan, Ürdün, Libya, Filistin Yönetimi, Beyaz Rusya, Azerbaycan, Gürcistan, Ermenistan, Moldova, Ukrayna.

Bu çalışma, bu genel perspektif çerçevesinde Avrupa Komşuluk Politikası’nı analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde Avrupa Komşuluk Politikası’nın tarihsel arka planı ve nedenleri ele alınmaktadır. İkinci bölümde bu politikanın amaç, araç ve yöntemlerine yer verilmektedir. Sonuç ve değerlendirme bölümünde ise bu politikaya yöneltile eleştirilerle birlikte politikanın genel kapsamı ortaya konulmaktadır.

1. TARİHSEL PERSPEKTİFTE AVRUPA KOMŞULUK POLİTİKASININ OLUŞUMU

Avrupa Birliği'nin komşularına yönelik yaklaşımını tarihsel perspektifte iki farklı stratejiye dayandırmak mümkündür. Bu stratejilerinden birisi, AB üyeliğine yönelik katılım sürecidir. Bu sürecin nihai aşaması ise tam üyeliktir. Diğeri ise AB'nin istikrar sağlamaya yönelik bölgesel ortaklıklarıdır. Örneğin, Avrupa-Akdeniz Ortaklığı bu bağlamda değerlendirilmektedir (Balkır ve Soyaltın, 2018: 91; ayrıca bkz. Lippert, 2008: 2-3). Avrupa-Akdeniz Ortaklığı'nın yanı sıra, Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) ülkeleri ile oluşturulan Avrupa Ekonomik Alanı (AEA) da AB'nin komşuları ile ilişkileri noktasında gerçekleştirdiği adımlar arasındadır. (AB'nin komşuları ile ilişkilerine dair tarihsel perspektif için bkz. Kahraman, 2005).

Bahsedilen Avrupa-Akdeniz Ortaklığı, Kasım 1995'teki Barselona Konferansı'nda AB'nin yeni bir politikası olarak tanımlanmıştır. Ortaklık üç boyuttan oluşmaktadır: (a) siyasi ve güvenlik konularında ortaklık, (b) ekonomik ve mali ortaklık, (c) sosyal ve kültürel alanlarda ortaklık (Arman, 2011: 52). Barselona süreci olarak da ifade edilen bu politika daha sonra, 2008 yılında "Akdeniz İçin Birlik" çerçevesinde revize edilmiştir ve yirmi sekiz AB üyesi ile birlikte, on beş Güneydoğu Avrupa, Güney Akdeniz, Afrika ve Akdeniz ülkesi "Akdeniz İçin Birlik" politikasına dâhil edilmiştir. Bu ülkeler ise şunlardır: Arnavutluk, Bosna-Hersek, Cezayir, Mısır, İsrail, Türkiye, Tunus, Suriye, Ürdün, Moritanya, Lübnan, Filistin Yönetimi, Fas, Monako, Karadağ (Kutlu, 2015: 6-7).

Bu gelişmelerin ve adımların ardından, Avrupa Komşuluk Politikası özelinde, Ağustos 2002’de dönemin Komiseri Chris Patent ve yine o dönemin Ortak Dış ve Güvenlik Politikası (ODGP) Yüksek Temsilcisi Javier Solana “Daha Geniş Avrupa” ile ilgili bir rapor hazırlamışlardır. Aynı yıl dönemin Komisyon başkanı Romano Prodi “Barış, Güvenlik ve İstikrar: Uluslararası Diyalog ve AB’nin Rolü” konulu konferansta “Daha Geniş Avrupa İstikrar İçin Yakınlık Politikası” başlıklı bir konuşma yapmıştır. Prodi, bu konuşmasında, genişlemiş AB’nin dost ülkelerden oluşan bir halkaya ihtiyaç duyacağını vurgulamış ve komşularla “kurumlar dışında her şeyin paylaşılması” görüşünü dile getirmiştir (Sönmez, 2010: 116). Bu noktada, “kurumlar dışında her şeyin paylaşılması” ifadesine dikkat çekmek gerekmektedir. Zira bu ifadenin Avrupa Komşuluk Politikası’nın temel faktörlerinden birisi olduğu görülecektir.

2002 yılındaki bu gelişmelerin ardından, bu kez 2003 yılının Mart ayında Komisyon tarafından “Daha Geniş Avrupa-Komşuluk: Doğu ve Güney Komşularıyla İlişkiler İçin Yeni Bir Çerçeve” hazırlanmıştır. Bu belgede, Avrupa Komşuluk Politikası’nın araçlarının zemini oluşturulmuştur. Genel çerçevede, bir sonraki adım, AB’nin Mayıs 2004’teki, giriş bölümünde de ifade edilen tarihi genişlemesinin ardından gerçekleşmiştir. Aynı ay içerisinde Konsey, Avrupa kıtasında güvenlik ve refahın artırılması için büyük bir adım atıldığını belirtmiş ve “Avrupa Komşuluk Politikası Strateji Belgesi”ni kabul etmiştir (bkz. Erdoğan, 2011: 33). Bu belgede Avrupa Birliği’ne yeni katılan üyelerle birlikte, AB’nin dış sınırlarının değiştiğine atıfta bulunulmuş ve bu durumun hem fırsatlar, hem de

tehditler yaratmakta olduğu belirtilmiştir. Avrupa Komşuluk Politikası'nın uygulanması ile birlikte gündeme gelen bir diğer gelişme ise bu uygulamayla Aralık 2003'te AB Konseyi'nce onaylanan Avrupa Güvenlik Stratejisi'ni (AGS) de hayata geçirmenin mümkün olabilecek olmasıdır (Oktay, 2015: 79). Nitekim diğer bakış açısından Avrupa Komşuluk Politikası'nın şekillenmesinde de Avrupa Güvenlik Strateji belgesi etkili olmuştur (Sasse, 2008: 295). Bu belgede, AB'nin yakın işbirliği içinde olduğu gerek Doğusunda ve gerekse de Akdeniz kıyılarında bir iyi yönetim ülkeleri halkası oluşumundan söz edilmiş, aynı zamanda sınırdaş ülkelerin iyi yönetilmesinin AB'nin lehine olduğu açıkça vurgulanmıştır (Kahraman, 2008: 453).

Avrupa Komşuluk Politikası'nın oluşum nedenlerine bakıldığında ise temelde iki farklı dinamikten söz edilmektedir. Bu iki dinamikten birisi, komşu ülkelerle ekonomik bütünleşme, siyasi diyalog ve işbirliği, hatta bir adım ötesinde AB program ve politikalarına belli ölçüde katılımı öngören, kısaca ortak üyelikten öte üyeliğin gerisinde yeni bir ortaklık gerektiren dış güvenlik boyutudur. Diğeri ise Birliğin bu amaçlarını komşularına ihraç etmesi için genişleme ve katılım sürecinden farklı bir vizyon ve model geliştirilmesidir (Kahraman, 2008: 454). Nitekim bu iki nedenin yansımalarını ilgili politikanın amaçlarında da müşahede etmek olanaklıdır.

2. AVRUPA KOMŞULUK POLİTİKASI: AMAÇ, ARAÇ VE YÖNTEM

Avrupa Komşuluk Politikasının amaçlarına bakıldığında, Avrupalı değerlerden ekonomiye, güvenlikten enerjiye değin çok boyutlu bir kapsamla karşılaşılmaktadır. Balkır ve Soyaltın'a göre (2018: 92-93); "Avrupa Komşuluk Politikası en basit ifadesiyle Birliğin komşularıyla ticaret ve yatırım ilişkilerini güçlendirmeyi, Avrupa'da yeni bölünmelerin yaşanmasının önüne geçmeyi, ortak çıkarlar sayesinde sınır aşan konularda birlikte çalışmayı ve Birliğin sınırları ötesinde istikrar ve refah ortamı sağlamayı amaçlamaktadır."

Öncelikle belirtmelidir ki, Avrupa komşuluk politikası ile Avrupalılaşıma tartışmaları arasında doğrudan bir bağ ve bağlantı söz konusudur (bkz. Pristaş, 2019; Canan ve Soyaltın, 2018; Gawrich vd., 2009). Lakin bu hususun müstakil farklı bir çalışmanın odak noktası olabileceği düşünülmektedir. Nitekim Avrupa Komşuluk Politikası'nın ortak değerler çerçevesinde komşu ülkelerin modernleşme ve gelişim süreçlerine katkı sağlama yönü göz ardı edilmemekle birlikte, bu politikanın esasında "pragmatik bir dış politika aracı" olarak, Birliğin dönem dönem karşı karşıya kaldığı bazı önemli sorunları çözmek ve global stratejilerine yardımcı olmak amaçlarıyla hayata geçirilmiş bir proje olduğu ifade edilmektedir (Samur, 2009: 32). Dolayısıyla bu dış politika aracının sadece "AB değerlerine" değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal alanda AB standart ve hukukuna dayanması hedeflenmiştir. Bu sayede komşuluk ilişkilerinde refah düzeyinin ve güvenliğin artırılması dikkate alınmıştır (Ünal, 2017: 159).

Komşu ülkelerle, Avrupa Komşuluk Politikası açısından refah düzeyi konusunun doğrudan ve dolaylı etkilerinden söz etmek mümkündür. Doğrudan bakıldığında, ekonomik alanda yapılacak reformlar sayesinde komşu bölgelerin refah düzeylerinin yükselmesi söz konusu olacak ve bu bölgelerdeki ülkelerin AB ile ekonomik ve ticari ilişkileri artacaktır. Dolaylı açıdan bakıldığında ise refah düzeyinin artması ile AB ülkelerine doğu ve güneyden yapılan illegal göç hareketleri azalacaktır (Sönmez, 2010: 121).

Bu hususların yanı sıra, Alper de (2011: 1-2), Avrupa Komşuluk Politikası'nın amaçlarını ele alırken iki konuya dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi, bu politika ile komşu ülkeler için tam üyeliğe alternatif olacak bir politika geliştirilmektedir. İkincisi ise siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanması için destek verilerek Birliğe yönelik tehditler önlemektedir. Dolayısıyla şu ana değin ifade edilen faktörler kapsamında, Avrupa Komşuluk Politikası'nın değerler ve ekonomi alanındaki boyutunun yanı sıra güvenlik boyutu da önem arz etmektedir. Öyle ki deyim yerindeyse güvenlik konusu ve bu eksenindeki çıkarlar Komşuluk Politikası'nın kalbi olarak değerlendirilmektedir (Aydın, 2012: 243).

AB'nin komşularıyla ilişkilerinde güvenlik konusu şüphesiz enerji güvenliği ile de ilgili ve ilişkilidir. Enerji güvenliği konusu AB için hayati bir önem arz etmektedir. Zira zengin petrol ve doğalgaz kaynaklarıyla (Rusya, Hazar Havzası, Ortadoğu ve Kuzey Afrika) çevrelenmiş olan AB, dünyanın en büyük enerji ithalatçısı konumundadır (Ballı ve Pehlivan, 2013: 519). Dolayısıyla Komşuluk Politikası'nın öngördüğü istikrar, refah ve güvenlik bu açıdan da

değerlendirilmelidir. Şu ana değin açıklanan hususlarla birlikte maddeler halinde amaçlar ele alınacak olursa, Avrupa Komşuluk Politikası'nın amaçlarından şu şekilde de söz etmek olasıdır (Alper, 2011: 32):

- Ortak değerler ve çıkarlar çerçevesinde siyasi işbirliğini geliştirerek özgürlük ve demokrasinin yayılması,
- Önemli boyutta ekonomik bütünleşme sağlamak ve ekonomik reform süreçlerini desteklemek yoluyla komşu ülkelerde refah düzeyini arttırmak,
- Avrupa Güvenlik Stratejisi'yle de paralel olarak komşu ülkelerde kalkınma, çevre, silahsızlanma ve terörizm konularında ortak çalışmalar yürüterek, istikrar ve güvenliğin artırılması.

Amaçların yanı sıra Kutlu (2015: 29-36) da Avrupa komşuluk politikasının temel ilkeleri olarak şu başlıkları ifade etmektedir:

- Koşulluluk (Daha Fazla Reforma Karşılık Daha Fazla Destek),
- Politik farklılaştırma,
- Ortak sahiplenme,
- Sivil toplum ortaklığı,
- Karşılıklı hesap verebilirlik.

Amaç ve ilkelerin ardından Avrupa Komşuluk Politikası'nın uygulama noktasındaki araçları ise şunlardır:

- Ülke raporları,
- Eylem Planları,
- İlerleme Raporları,
- Finansal Araçlar.

Araçlar açısından Ülke Raporları, ilişkilerin nasıl ve ne yönde yürütüleceğine ve ilerletileceğine dair bir yol haritası ortaya koymaktadır ki bu raporlar ilişkilerin başlangıç aşaması olarak kabul edilebilir. Eylem Planları ile ilgili olarak, söz konusu ülkelerle Ortaklık Antlaşmaları imzalanmakta, daha sonra da bu antlaşma çerçevesinde Eylem Planları hazırlanmaktadır. Eylem Planları'nın temel unsurları; ortak değerlere bağlılık, daha etkili siyasi diyalog, ekonomik ve sosyal kalkınma politikası, ticaret ve iç pazar, enerji ve ulaşımdır (Ballı ve Pehlivan, 2013: 518; ayrıca bkz. Akdemir, 2014: 68). İlerleme Raporları ise aday ülkelere benzer bir biçimde sürecin ne aşamada olduğuna dair ilgili ülkenin genel bir fotoğrafını ortaya koymaktadır.

Bu kapsamda son olarak Finansal Araçlar'dan söz edilecek olur ise, şu hususlara dikkat çekmek mümkündür: Avrupa Komşuluk Politikası'na AB tarafından hatırı sayılır ölçüde özel bir bütçe sağlanmaktadır. 1 Ocak 2007 tarihine kadar farklı mali programlar (TACIS, MEDA vs.) aracılığıyla Komşuluk Politikası finanse edilmiştir. Bu tarihten itibaren tüm programlar devreye sokulan "Avrupa Komşuluk ve Ortaklık Aracı" –European Neighbourhood and Partnership Instrument (ENPI) denilen bir enstrüman bünyesinde toplanmıştır (Özgündüz, 2012: 42). Daha sonra 2014 yılında "Avrupa Komşuluk Aracı"na –European Neighbourhood Instrument (ENI) dönüşen bu enstrüman kapsamında 2014-2020 dönemi için belirlenen bütçe 15,4 milyar avro olmuştur (ec.europa.eu, 2019). Dolayısıyla özellikle finansal destek aracılığıyla, yukarıda zikredilen amaçlara ne şekilde ulaşılacağı sorusunun yanıtlarından bir kısmına ulaşmak mümkün olmaktadır.

3. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Soğuk Savaş sonrası dönemde ve özellikle 21. yüzyılda AB, oluşan yeni bölgesel ve küresel konjonktüre adapte olmak ve gerek dâhili gerekse de harici riskleri azaltmak adına kurumsal, politik ve ekonomik bir takım hamleler gerçekleştirmiştir. Maastricht Antlaşması ile getirilen o dönem itibariyle üç sütunlu yapıdan birisini ifade eden ODGP, Avrupa vatandaşlığı ve Euro'ya geçiş süreçleri ile MDA genişlemesi, Birlik için Anayasa girişimi ve Lizbon Antlaşması ile getirilen yenilikler bu bağlamda da değerlendirilebilmektedir.

Bir dış politika enstrümanı olarak Avrupa Komşuluk Politikası da bu değerlendirme altında ele alınabilecek başlıklardan birisini teşkil etmektedir. Çünkü beşinci genişleme sürecinin ardından sınırdaş olunan yeni coğrafyalar ve AB'nin yakın coğrafyasında yaşanan ve yaşanabilecek olan gelişmeler Birliği böylesi bir adımın atılmasına doğru itmiştir. Temelde Avrupalı değerlerin inşası, ekonomik istikrar ve refah, mülteciler özelinde ve geneldeki güvenlik perspektifi ile enerji güvenliği hususları, işbirliği alanları açısından önem arz eden başlıklar arasında yer almaktadır. AB de bu amaçlar kapsamında ifade edilen araçlar ile süreci inşa etme ve geliştirme hedefini taşımaktadır.

Avrupa Komşuluk Politikası'nda özellikle uygulanan yöntem, AB'nin MDA ülkelerine 1990'lı yılların ortasından başlayarak AB'ye üye olana kadar geçirdikleri üyelik öncesi süreçte uygulanan yöntemle neredeyse aynıdır (Oktay, 2015: 80). Yalnız en belirgin fark, bu sürecin sonunda bir üyeliğin gerçekleşme durumunun söz konusu olmamasıdır. Bu durumu en iyi açıklayan ifadelerden birisi Avrupa Komisyonu eski başkanı Romano Prodi'ye aittir:

“işbirliğinden/ortaklıktan çok, üyelikten az” (Smith, 2005: 763). Dolayısıyla denilebilir ki, Avrupa Birliği, bir taraftan Birliğe yeni üye kabulü sırasında aday ülkeyi Avrupa Birliği standartlarına yaklaştırmak amacıyla şartlar koşmakta, diğer taraftan ise aday olmayan ülkeler için oluşturduğu Avrupa Komşuluk Politikası ile bahsi edilen bölgelerde sahip olduğu normları sözü geçen politika ile yaymayı amaçlamaktadır (Kutlu ve Yeniceleler, 2018: 1606).

AB lehine addedilebilecek bu perspektiflerin yanı sıra Avrupa Komşuluk Politikası’na dair eleştirilerden de bahsetmek gerekmektedir. Buna göre, politikaya yöneltlen eleştiri konularından birisi motivasyon ile ilgilidir. Zira AB’ye tam üyelik perspektifi olmadan Komşuluk Politikası anlaşmaları yapılan ülkelerin gerekli reformları gerçekteştirme hususunda yeterli motivasyona sahip olmayacakları düşünölmektedir (Ballı ve Pehlivan, 2013: 523). Bununla birlikte kurumsal eksikliklere dair eleştirilerin de yanı sıra 2008’deki Kafkasya olayları, Azerbaycan’da ömür boyu Cumhurbaşkanlığına geçilmesi, Ukrayna-Rusya, Belarus-Rusya gaz krizleri ve en önemlisi de Ukrayna ile AB arasında imzalanması düşünölen Ortaklık Anlaşması nedeniyle gelişen ve sonrasında Rusya’nın Kırım’ı ilhakına kadar ilerleyen gelişmeler AB’nin aleyhine addedilmektedir (Abbaslı, 2018: 27).

Bu eleştirilere karşın, böylesi bir özgün dış politika ile AB gerek bölgesel gerekse de küresel ölçekte varlığını ve normlarını devam ettirmek yönünde stratejik bir hamle gerçekteştirmiştir. Her ne kadar Avrupa Komşuluk Politikası’nın kapsadığı on altı ülkenin büyük bir kısmı ekonomik, politik ve sosyolojik ağılardan sorunlu bölgeler

olarak nitelendirilebilirse de ve yine her ne kadar Birlik bu politika aracılığıyla öncelikle kendi çıkarlarını düşünüyor olsa da normatif güç tartışmaları bağlamında böylesi bir enstrümanın ve kullanılan araçların uluslararası politika açısından ortaya çıkardığı ve çıkarması muhtemel etkilerinin de göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbaslı, G. (2018). Avrupa Komşuluk Politikası Bağlamında Azerbaycan–Avrupa Birliği İlişkileri. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği ve Uluslararası Ekonomik İlişkiler Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akdemir, E. (2014). Avrupa Birliği'nin Ukrayna Politikası: Eski Komşu mu, Yeni Aday mı?. Karadeniz Araştırmaları, Sayı. 41, ss. 61.75.
- Alper, P. (2011). Avrupa Komşuluk Politikasının Ülkeler Bazında Değerlendirilmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Avrupa Birliği Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Arman, M. N. (2011). Avrupa Komşuluk Politikasında Sorunlu Alanlar: İnsan Güvenliği ve Komşuluk İlişkisi. Uluslararası İlişkiler, Cilt. 8, Sayı. 31, ss. 45-68.
- Aydın, E. S. (2012). European Neighbourhood Policy: The Case of Egypt, Jordan, Lebanon, Occupied Palestineand, Tunisia. The Journal of International Social Research, Volume. 5, Issue. 22, ss. 233-245.
- Balkır, C. ve Soyaltın, D. (2018). Avrupalılaşıma, Tarih, Kavram, Kuram ve Türkiye Uygulaması. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Ballı, E. ve Pehlivan, G. G. (2013). Avrupa Komşuluk Politikası'nın Ülkeler Üzerindeki Ekonomik Etkileri. International Conference on Eurasian Economies, ss. 518-523.

- Erdoğan, M. M. (2011). Avrupa Birliği'nin Orta Asya Politikaları. Hoca Ahmet Yesevî Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi, Ankara, 2011.
- European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations (2019). https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/neighbourhood/overview_en, (Erişim Tarihi: 03.09.2019)
- Gawrich, A., Melnykovska, I., Schweickert, R. (2009). Neighbourhood Europeanization through ENP: The Case of Ukraine. KFG Working Paper Series, No. 3, Berlin.
- Haukkala, H. (2008). The European Union as a Regional Normative Hegemon: The Case of European Neighbourhood Policy. *Europe-Asia Studies*, Vol. 60, No. 9, ss. 1601-1622.
- Kahraman, S. (2008). Avrupa Birliği'nin Yeni Komşuluk Politikası. *Avrupa Birliği'nin Güncel Sorunları ve Gelişmeler*, (ed.) Belgin, A., Kahraman, S., Baykan, S., Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss. 451-478.
- Kahraman, S. (2005). The European Neighbourhood Policy: The European Union's New Engagement Towards Wider Europe. *Perceptions*, ss. 1-28.
- Kutlu, A. G. ve Yenice, Z. S. (2018). Normatif Bir Güç Olarak Avrupa Birliği. *Social Sciences Studies Journal*, Vol. 4, Issue. 18, ss. 1605-1610.
- Kutlu, E. (2015). Avrupa Komşuluk Politikası Ekseninde Avrupa Birliği'nin Doğu Komşularına Yönelik Politikaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim*

- Dalı, Avrupa Birliği Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Lippert, B. (2008). European Neighbourhood Policy: Many Reservations-Some Progress-Uncertain Prospects. International Policy Analysis, Berlin.
- Oktay, E. G. (2015). Avrupa Komşuluk Politikası ve Azerbaycan: Eleştirel Bir Değerlendirme. Bilig, Sayı. 75, ss. 75-102.
- zgndz, S. (2012). Bir Normatif Gç Uygulaması Olarak Avrupa Komşuluk Politikası: Güney Kafkasya lkeleri rneği. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Priştaş, A. I. (2019). The Role of European Neighborhood Policy in the Europeanization Process Case of Ukraine. https://www.europe-richie.org/files/858ae85e4e28d71ab0aaae12fe0b4a49/PRISTAS_Alina.pdf, (Erişim Tarihi: 02.09.2019)
- Samur, H. (2009). Avrupa Komşuluk Politikası ve Amaçları. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 8, Sayı. 27, ss. 18-35.
- Sasse, G. (2008). The European Neighbourhood Policy: Conditionality Revisited for the EU's Eastern Neighbours. Europe-Asia Studies, Vol. 60, No. 2, ss. 295-316.
- Smith, K. E. (2005). The Outsiders: The European Neighbourhood Policy. International Affairs, Vol. 81, No. 4, ss. 757-773.
- Sönmez, A. S. (2010). Avrupa Birliği'nin Komşu Bölgelere Yönelik Siyasal Açılımı: Avrupa Komşuluk Politikası. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 7, Sayı. 14, ss. 113-122.

Ünal, M. C. (2017). 'Arap Baharı' Sonrası Avrupa Komşuluk Politikasının Geleceği. Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt. 16, No. 2, ss. 141-170.

BÖLÜM 5:
GÖÇ TEORİLERİNE KISA BİR BAKIŞ, GERÇEKLER VE
EFSANELER*

Doç. Dr. Ayhan ORHAN¹

Doç. Dr. Sema YILMAZ GENÇ²

* Bu çalışma 26 – 28 Ekim 2018 tarihleri arasında gerçekleşen “Göç, Mültecilik ve İnsanlık” temalı Kartepe Zirvesi’nde sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

¹ Kocaeli Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, Kocaeli, aorhan@kocaeli.edu.tr

² Kocaeli Üniversitesi, KMYO, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, Kocaeli, semayilmazgenc@kocaeli.edu.tr

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılda, göç ve göç olgusu yaşadığımız dünyanın karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır. Sosyal bilimler göç olgusunu yeni politika arayışları ve modelleri içine alacak şekilde kuramsallaştırmalıdır. Karmaşık bir içerik kazanan göç olgusu, bireysel ve yapısal şeklinde kategorize edilmelidir. Göç teorisini oluşturan temel kuramların özünde insanlığın yer değiştirme istek ve arzusu yatmaktadır. Küreselleşme bu süreci hızlandırmıştır. Güzergâh odaklı analizler göç teorilerinin yeni çalışma alanı olmuştur. Göç kavramı bireylerin toplumsal ve bölgesel odaklı gerekçelerle yer değiştirmesi olarak tanımlanabilir. Bu sebeple ikinci dünya savaşı sonrası farklı teoriler geliştirilmiştir. Neoklasik teori, yeni sistem teorileri, emek piyasaları teorisi ve göç sistemi teorileridir.

Çalışmanın amacı, göç teorileri çerçevesinde ortaya konulan kuram ve modelleri gözden geçirmektir. Bu bağlamda, karşılaştırma yöntemi tercih edilmiştir. Gözden geçirilecek teorilerin, sosyolojik, demografik ve ekonomik katkıları, yeni göç teorilerinin değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Çalışmada ayrıca göç kararlarının verilmesinin nedenleri araştırılacaktır. Ortaya çıkarılacak sonuçlarla ekonomik ve coğrafik arka plan oluşturulurken, politik ve sosyal öngörülerde bulunulacaktır. Sonuçta göç olgusuna ilişkin gerçekler ve efsaneler ortaya konulmaya çalışılacaktır.

TEORİK ÇERÇEVE

Bilimsel teoriler, kavramsal çerçevede ilgilendiği bilgi alanını soyutlaştırarak ya da simgeleştirerek açıklayan sistemler bütünüdür. Teoriler kısmen doğrulanmış ve/veya kesinlik kazanmamış önermeleri içermektedir. İyi kurulmuş teoriler içerdiği alandaki bilgilerin dayandığı genellemelerle mantıksal bir düzeni kapsar. Diğer bir bakış açısıyla olayın ya da olgunun ötesini görmeyi amaçlayan ve bilgi veren yaklaşımlar bütünüdür. Genellemeler, teorilerin temelini oluşturur. Anonim, Evrensel ve mutlak doğrular, teori olarak kabul görmez. Genel kabul gören teoriler dört önemli unsura sahip olmalıdır (Portes,1997).

- Gerçeklikleri sınırlandırması ve açıklaması,
- Açıklanacak bir sürecin veya karakteristiğinin tanımlanması ve açıklanması (bağımlı değişken),
- Bir veya daha fazla açıklayıcı faktör ve etkileri, tamamlayıcı veya etkileşimli süreçlerin belirlenmesi,
- En az bir başka benzer önermeye mantıksal bir bağlantı kurulması,

Basit ifadelerle teoriler, Genelleme, Doğrulanma, Önem ve Basitlik içermelidir. Teorilerin doğruluğu test edildiğinde kapsayıcılığı artmaktadır. Bu açılardan bakıldığında tutarlı bir uluslararası göç kuramı olduğunu söylemek doğru bir yaklaşım olmaz. Ortaya koyulan kuramlar ayrı konuları içermiş ve parça parça çalışılmıştır. Belirli bir disiplini içermemektedirler. Bu bakımdan çağdaş göç süreçleri tek bir disiplin ile ya da tek bir analizle açıklanamaz. Karmaşık bir yapı içeren göç süreci, belirli referans ve varsayımlar altında değerlendirilebilmektedir.

GÖÇ NEDENLERİ VE ULUSLARARASI GÖÇ KURAMLARI

Göç, birey ya da toplulukların sürekli ve ya geçici bir süreliğine bir iskan ünitesinden diğerine yerleşmek üzere yaptıkları coğrafi yer değiştirmedir. Göç, birey ya da toplulukların özgür iradesi ile gerçekleşen ya da güdümlü veya otoriter bir baskı altında gerçekleşen zorunlu bir olaydır. Bir sosyal hareketlilik olan göç; iç göç ve dış göç olmak üzere iki şekilde incelenebilir: İç göç, bir ülkenin milli sınırları içinde, dış göç de ülkelerin milli sınırlarını aşan nüfus hareketleridir (Arslan & Özbay, 2015).

Göç kararını etkileyen faktörler arasında ekonomik faktörler, yönetsel sorunlar ve yetersiz kamu hizmetleri, demografik dengesizlikler, çatışmalar, çevresel faktörler, uluslararası ilişkiler ve network ağı yer almaktadır. Ayrıca küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni kavramlardan da söz etmek gerekir. Bilişim ve haberleşme teknolojilerinin gelişmesi ve küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan küresel ekonomik ve sosyal entegrasyon ve ülkeler arası siyasi ve ekonomik ilişkiler göç kararı alınmasında belirleyici önemli faktörler arasına girmektedir (Erdoğan, S. ve diğerleri (2016).

Parça parça belirlenmiş göç kuramlarının hemen hepsinde göç nedenleri ilişkin temel ve değişken nedenlerden bahsedilmektedir. Temel nedenlerin başında itme ve çekme faktörleri ön plana çıkmaktadır. İtici faktörler, insanların yaşadığı bölgelerde, ırk, dil, din ve siyaset gerekçeleri, istihdam fırsat eksikliği ya da bozukluğu gibi sebepleri içermektedir. Çekme faktörleri, olumlu ve düzenli istihdam olanakları, iyi yaşam koşulları ve kamu düzeni dikkat çekmektedir.

Değişken faktörler ise, gönüllü, gönülsüz ve ekonomik ayrıma tabi tutulmaktadır. Diğer taraftan göç, iç (kırsal-kentsel), dış, (uluslararası) olmak üzere tasniflenebilir.

Bu bağlamda, göç literatürü incelendiğinde göç nedenleri şu şekilde sıralanır (Dubey&Mallah, 2015):

Kalabalık Nüfus: Demografik olarak büyük nüfusa sahip olan ülkelerin eğitimli ve verimli çalışabilecek insanlara ihtiyaçları vardır. Ancak yeterli koşulları sağlayamadıkları için bu insanlar gelişmiş ülkelere göç ederler.

Katı eğitim sistemi: Yükseköğrenim az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin temel sorunlarından birisidir. Eğitim sistemi esnek olmadığı için özellikle kariyer ve meslek eğitimlerine talep yüksektir. Küresel eğitim sistemi esnektir. Ayrıca sistem küresel insan gücü talebine yönelik kurulduğu için insanlar daha iyi eğitim koşullarına sahip olma adına göç etmektedirler.

Eğitimli İşsizlik: Eğitimli insan gücüne daha fazla sahip olma isteği ile yapılan eğitim yatırımları nitelikli nüfus artışına sebep olmaktadır. Ancak Artan eğitimli nüfusa yönelik istihdam kapasitesi arttırılamamaktadır. Süreç genç nüfus üzerinden değerlendirildiğinde fırsat eksikliği ön plana çıkmaktadır. Politika yapıcıları ve uygulayıcıları istihdam sistemine çözüm bulamadıkları sürece nitelikli insan gücünün göç etmesine neden olmaktadır.

Küreselleşme: Küreselleşmenin tetiklediği liberal politikalarla, sermaye, mal, teknoloji ve bilginin mobiletisine yönelik kısıtlamalar ortadan kalkmıştır. Gelişen dünya pazarlarında her ülke seçkin hale gelmeye özen göstermektedir. Nitelikli insan gücü için zorunluluk arz

eden bu durum büyüme ve pazar baskısını ağırlaştırmaktadır. Küresel rekabet parlak zihinlerin göçüne neden olmaktadır.

Tüketici artışı: Küreselleşme sonucu daha fazla homojenleşen mal ve hizmetler, tüketim alışkanlıklarının da hızla değişmesine sebep olmuştur. Bu değişim daha iyi yaşam standardı arayışlarını hızlandırmıştır. Göç olgusunun artmasının önemli sebeplerinden birisi yaşam koşullarının iyileşmesine ilişkindir.

Diğer faktörler: Ekonomik sosyal ve politik faktörlerin çoğu göçlerin temel nedenleridir. Siyasi istikrarsızlık, bürokrasi, yoksulluk, ekonomik kriz, kaos sonrasında artan suçlar, kuşak çatışmaları, yolsuzluk, ekonomik ve siyasi depresyonlar, yetersiz eğitim, yetersiz altyapı ve can güvenliği göçün tetikleyicileridir. Göç edilmesi düşünülen ülkelerdeki zengin fırsatlar, istikrarlı politika uygulamaları ve özgürlük, gelişmiş ekonomi ve yeteneklere açık yeni yaşam koşulları göçün çekici yanlarıdır. Başta kariyer hedefleri olmak üzere tüm yaşamsal motivasyon faktörleri göçü ihtiyaç haline getirmektedir.

Söz konusu nedenleri, ülkeler arası demografik farklılıklar, kapitalizmin dayattığı devrevi ekonomik krizler, bölgeler ve ülkeler arası gelir değişimleri ve küreselleşmeye ayak uydurması için zorlanan ülke ekonomileri olarak özetleyebiliriz. Göç sınıflandırmaları, insan, amaç, etki, son yerleşim ve yasal statü açısından yapılmaktadır. Göçmenlik olgusu söz konusu sınıflandırmalar açısından birkaç kategoriye içerebilmektedir. Göç olgusu, karşılıklı olarak beyin göçü-beyin kazancı olarak nitelendirilebilir. Diğer taraftan yetenek kıtlığı, bilgi ve bilgi akışı ve finansal kaynakların doğru kullanımı açısından göçün etkileri

tartışmaya açıktır. Küresel ekonomi ve küresel siyaset ilişkisinin çok yoğun olarak tartışıldığı günümüz dünyasında, insanların belirli koşullar altında yer değiştirmesi kaçınılmazdır. Göç başlığı altında incelenen bu süreç temel olarak şu şekilde ifade edilebilir (Güllüpnar, 2012);

- Küresel göç hareketleri giderek artan eğilimde,
- Göç hacmi sürekli artıyor,
- Farklı göç türleri dikkat çekiyor (emek, mülteci, yerleşimci vb),
- Cinsiyet açısından göç nitelik değiştiriyor (göç eden kadın sayısındaki artış),
- Siyasal ve sosyal sebeplerin derinleşmesi,

Tüm bu eğilimlerin literatüre katkısı ise, demografik, bölgesel, küresel yeniden yapılanma ve kapitalizmin baskısını arttırması açısından değer kazanmıştır. Bu bağlamda yaygın göç teorileri bilim alanlarına ve temel teorilere göre tablo 1 ve 2’de değerlendirilmiştir (Drbohlav, 2012).

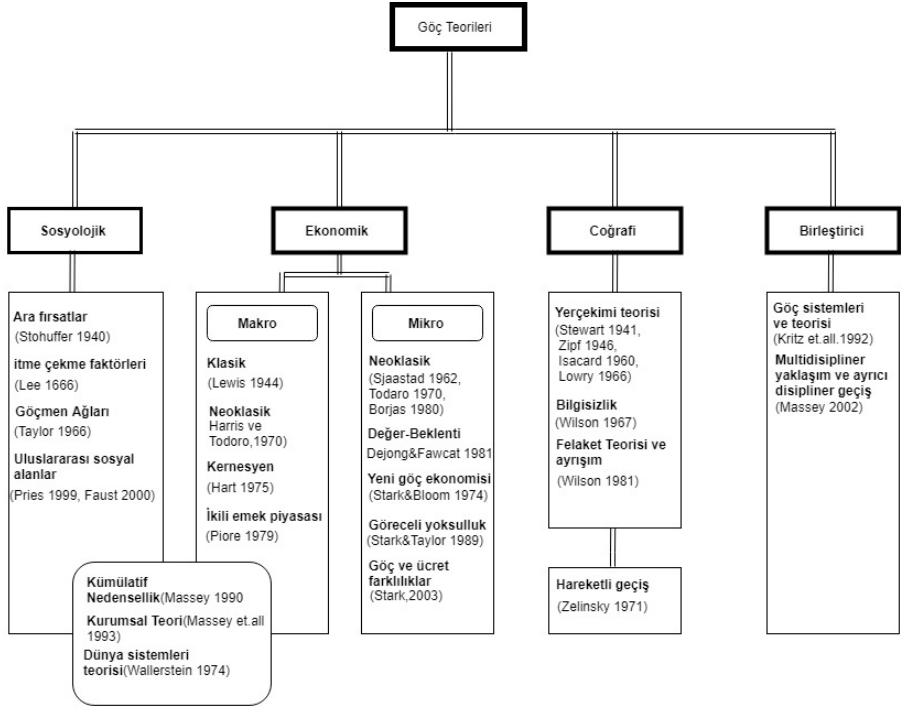
Tablo 1: Disiplinler Arası Göç Teorileri

Bilim dalı	Araştırma soruları	Analiz üniteleri/ seviyeleri	Baskın teoriler	Örnek hipotezler
Antropoloji	Göç kültürel olarak nasıl değişti ve etnik kimliği nasıl etkilendi?	Daha fazla mikro/birey, hane, grup	İlişkisel veya yapısal ve ulus ötesi	Sosyal ağlar kültürel farklılığın korunmasına yardımcı olur.
Demografi	Göç nüfus değişikliğine nasıl etkililer?	Daha fazla makro/nüfus	Rasyonalist(ekonomiden ağır borç alır)	Göç doğum oranını artırır.
Ekonomi	Göç etme eğilimi ve etkileri nedir?	Daha fazla mikro/bireysel	Rasyonalist maliyet fayda ve itme-çekme	Kuruluş göçmenlerinin insan sermayesine bağlıdır.
Tarih	Göçmen deneyimini nasıl anırsınız	Daha fazla mikro/bireysel ve grup	Eschews teorisi ve hipotez tezi	Uygulanamaz.
Hukuk	Yasa göçü nasıl etkililer?	Makro ve mikro/politik ve legal sistem	Kurumsal ve rasyonalist(sosyal bilimlerden borç alır)	Halklar ve göçmenler için teşvik yapıları oluşturur.
Politika Bilimleri	Devletler neden göçü kontrol etmekte zorlanıyor?	Daha fazla makro/politik ve uluslararası sistem.	Kurumsal ve rasyonalist	Devletler sık sık göçmen çıkarları tarafından eleştirilir.
Sosyoloji	Göçmen kuruluşunu açıklayan nedir?	Daha fazla makro/etnik grup ve sosyal sınıf	Yapıda ve işlevsel	Göçmen birleşme sosyal sermaye bağlıdır.

Tabloya göre disiplinler arası göç teorilerinde farklı soruların cevapları aranmaktadır. Tablo 1 de dikkat çekici olan tüm disiplinlerin göç ile ilgili temel soru ve sorunlara cevap aradığına ilişkin tespitlerdir. Baskın teoriler rasyonalist, yapısal, işlevsel ve kurumsal açıdan irdelenmektedir. Tablo 2’de ise göç teorileri temel teoriler açısından değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Tablo 2’de incelendiğinde, göç teorilerinin sosyolojik, ekonomik, coğrafi ve birleştirici olarak temellendirildiği görülmektedir. Sosyolojik açıdan dikkat çekici teori itme-çekme teorisidir. Teori sosyolojik bütünleşmeyi sağlamak için dağınık grupların bir arada toplanmaya çalışmasını öngörmektedir. Bu sebeple insanlar şartları zorlamaktadırlar. Göçmen ağırları teorisi bu bağlamda iletişimin rahatlıkla sağlandığı ve göçü hızlandırmada etkin rol oynayan şartların hızlı bir şekilde gerçekleştiğine vurgu yapmaktadır. Ekonomik açıdan göç, ana akım iktisat modelleri tarafından incelenmektedir. İktisat modelleri daha çok göçü emeğin yer değiştirmesi açısından değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda sosyolojik şartlarla ekonomik şartlar birleştiğinde sosyoekonomik etkinlik göçün önemli bir belirleyicisi haline gelmiştir. İktisaden göç olgusu gelir düzeyi açısından, sosyolojik olarak da yaşam koşulları açısından önemlidir.

Tablo 2. Çeşitli bilim disiplinleri tarafından sunulan seçilmiş göç teorileri



Coğrafi açıdan göç teorileri incelendiğinde çekim teorisi öne çıkmaktadır. Daha iyi koşullarda yaşamak isteyen insanlar, iyi koşullara sahip yeni yerleşkelere doğru hareket etmektedirler. Ancak çoğu zaman gönüllü ya da zorunlu göç insan yaşamını tehlikeye düşürecek şartları içerisinde barındırmaktadır. Bütünleştirici teoriler ise multidisipliner bir yaklaşımla göç olgusunu ele alan teorileri kapsamaktadır. Göç olgusunun sistematik olarak inceleyen teoriler diğer teorilerin tamamlayıcı koşullarını öne sürmektedir. Göç teorileri, sosyolojik ve ekonomik açıdan içselleştirilmiş ve kapsayıcı yaklaşımı içeren kurumsal faktörleri, bağlı olarak da göçün

nedensellik açısından değerlendirilebilmesine olanak sağlamaktadır. Çalışmada göç olgusu daha çok iktisatta ana akım iktisat teorileri ve sosyolojik teoriler açısından efsane ve gerçek olarak tartışılacaktır.

21. yüzyıla girerken küreselleşme olgusu ve ulaştırma-haberleşme ağında yaşanan hızlı dönüşüm, tüm dünyada göç sürecini, yarattığı karmaşa ile birlikte incelenmesine neden olmuştur. Ortaya çıkan yapısal sorunlar bir yana kültürel ve sosyolojik süreç, göç analizlerinde temel değişkenler olmuşlardır. Küreselleşmeyi hızlandıran Neoklasik ekonomi kuram, göç üzerine sistematik bir yaklaşımla giden teorik ve alan çalışmalarını içermektedir. Emek konusuna önem veren ve emeğin ücreti üzerinden ortaya çıkan sorunları tartışan kuram, göçü, emeğin daha iyi koşullar elde etmek için yer değiştirmesi olarak vurgulamıştır. Emek fazlasına sahip ülkeler, düşük ücret ve yüksek nüfusları ile dikkat çekmektedir. Bol sermaye ve kısıtlı emeğe sahip ülkeler ise üretimdeki açığını kapatmak adına yüksek ücret veya göçmen işçi çözümüne yönelmektedir. Aşırı gelir farklılığı bölgeler arası yada ülkeler arası göçü bir nevi zorunlu kılmaktadır. Ortaya çıkan demografik dönüşüm, emek zengini ülkelerin emek piyasasının daralmasına ve ücretlerin yükselmesine sebep olarak maliyet artışına neden olmaktadır. Sermaye zengini ülkelerde tam tersi durum geçerlidir.

İtme-çekme kuramı olarak bilinen göç kuramında, yaşanacak yer ile gidilecek yer karşılaştırması yapılmıştır. Diğer bir ifade ile göçe zorlayan nedenlerle göçü çekici hale getiren nedenler karşılaştırılmıştır. Kuram bir karşılaştırmayı gerektirmektedir. Olumlu ve olumsuz faktörler karşılaştırılarak göçe neden olan sebepler bütün

hale getirilmektedir. Teorinin diğer baskın yanı ise göçün belirleyicilerine ilişkindir. Bireysel ve bireysel olmayan belirleyiciler, olumlu ve olumsuz nedenlerle kuramsal bir yaklaşım çerçevesinde karşılaştırılmaktadır. Bu durumda göçü ilgilendiren belirsizliklerin süreci nasıl etkilediği ön plana çıkmaktadır. Teori, engelleyici faktörler üzerinden hukuki, ekonomik ve sosyal etmenleri içerisinde alarak göçmenlerin karşılaşılabileceği sorunları irdelemektedir.

Merkez çevre teorisi, ekonomik olarak birbirine bağlı kapitalist ve ulus devlet kurum ve kurallarını içermektedir. Göç olgusu bu kuramda, kapitalizmin oluşturduğu bütünlükle ele alınmaktadır. Merkez ülkeler ucuz emek taleplerini çevre ülkelerden karşılamaktadır. Ancak göç kısıtları sürekli ve niteliksiz göçü engellemektedirler. Ülkeler tercihen kendi vatandaşlarının doldurmadığı açık iş pozisyonlarını doldurmak adına kurallı bir göç politikası izlemektedir. Ancak küreselleşme süreci göçü tersine çevirmiştir. Ucuz emek talebi yerine, ilgili ülkeye sermaye arzı yoluyla göçü önleme politikası ön plana çıkmaktadır. Artık göç eden insanlar değil sermaye ve bilgidir. Kuramın olumsuz tarafı ise kapitalizmin dayatmış olduğu vahşî üretim sürecine çocuk ve kadın işgücü arzının dâhil olmasıdır.

Göç sistemleri teorisinde ise, politik-ekonomik etkileşim dikkat çekmektedir. Kuramda ağırlıklı olarak göç öncesi sebeplerin ortadan kaldırılması tartışılmaktadır. Nitelikli göç sağlamak amacıyla özellikle sosyo-kültürel uyumlaştırmanın önemi teoride vurgulanmaktadır. Kuram uzun dönemlere dayalı göçlerin birbirleriyle bağı ve etkileşimi üzerinden göçmen niteliğini belirlemeye yöneliktir.

Göçün ilişkiler ağı kuramı, göçün sebeplerinden ziyade, zaman-mekân ilişkisine yöneliktir. Kısacası her göçü kendi içerisinde değerlendirmektedir. Kuramda göç, göç edenler üzerinden tartışılmaktadır. Başka bir ifadeyle, göçmenlerin kendi zaman dilimleri içerisindeki göçlerinde, göç ettikleri ülkelerdeki sosyal ağlara adaptasyon sürecinin uzunluğu ve ağlar vasıtasıyla göç edilen ülkeye bağı ön plandadır. Göçmen gittiği ülkede öncelikle kendi değerlerine uygun bir biçimde yaşamaktadır. Adaptasyon süreci sonrasında farklı örgütsel ağlara yönelimi artmaktadır. Bu şekilde göç karmaşık bir yapıya bürünmekte ve yerleşikler ile göçmenler arasında çıkar çatışmaları yaşanmaya başlamaktadır. Yasal yada yasal olmayan göçlerin bu tarz sosyal ağlar içerisinde yer alması ve zamanla değişime uğraması göçün sürekliliğini sağlamaktadır. Bu kuram diğer kuramlardan farklı olarak, göçmen üzerinden göçü anlamaya yöneliktir.

GÖÇ TEORİLERİ: EFSANELER ve GERÇEKLER

Efsaneler

- Uluslararası göç teorileri herkes tarafından kolayca çalışılabilir ve değerlendirilebilir.
- Göç teorileri dışsal faktörlerden etkilenebilen ve koşullandırılabilen disiplinler arası bir olgudur. Çoğunlukla analizleri karmaşık hale getirilebilir.
- Uluslararası göç akımları ihtiyaçlar doğrultusunda durdurulabilmesi uygun bir şekilde yönetilebilir.

- Göç realitesi küreselleşme, entegrasyon, uluslararası ucuz seyahat ve bilgi akışı gibi sorunları görmezden gelebilir. Liberal batı doktrinleri az gelişmiş ülkelerde etkin rol oynamaktadır.
- Uluslararası göçler gerçek hikâyelerdir. Kazanan ve kaybedenler vardır.
- Göç sadece işgücü ve yer değiştirme olarak algılanamaz. Göçe uzun dönemli ve geniş perspektiften bakmak gereklidir. Göç zamanla yeni tipolojilerle incelenmelidir.
- Göçte hedef ülke açısından süreç olumlu işler. Ancak beklenen etkiyi göstermeyebilir. Önemli olan etkinin dağılımı ve baskınlığıdır.
- Yasadışı ve düzensiz göç mücadele edilebilir. Ayrıca göçmen ülkeler için sorun olmaz.
- Göç, riskleri beraberinde getirirse de, ucuz emek, esnek işgücü ve kayıt dışı çalışma şartları için talep oluşturmaktadır. Politika yapıcılarını çoğunlukla söz konusu sebeplerden dolayı göçe göz yumurlar.
- Yasadışı göç adaletsizdir. Yasa ve mevzuata uygunluk açısından göç olgusu demokratik sistemleri yıpratır.
- Göç göçmen ülkeler de genç nüfusu arttırabilir. Nüfusu azalan ülkeler için göç bir çözüm olabilir.

Gerçekler

Yukarıdaki tespitlerin birçoğu göç olgusunu efsane haline getirebilecek yaklaşımları içermektedir. Söz konusu efsanelerle mücadele etmek, dünya ülkelerinin tamamının sorunudur. Ülkelerin

göçe bakış açılarının yanı sıra göç teorisyenlerinin göçe bakış açıları önemlidir. Ancak teorisyenler göçün sadece ekonomik ve sosyolojik boyutu ile ilgilenmişlerdir. Aslına bakılırsa teorisyenlere göre göç geniş perspektifte çalışılacak bir mesele değildir. Süreç bu açıdan değerlendirildiğinde, Uluslararası göçü açıklayabilen temel bir teori bulunmamaktadır. Göç teorileri olarak bilinen çalışmaların birçoğu yasaklı konulardır. Bu sebeple tasarlanmış ve sonuçları güvenilir bir göç teorisi yoktur.

Uluslararası göçün, sonuçları açısından karmaşık bir süreç olduğu açıktır. Küreselleşme olgusunun, tüm dünyayı sarması, ülkeler arası bağılılığı ve karmaşık gibi görünen süreçleri değiştirmesi, diğer dünya sorunlarında olduğu gibi göç olgusunun kavramsal çerçevesi ve toplumsal dönüşüme etkisini de tartışmaya açmıştır. Göç, mekânsal değişikliklere yol açması, insan hareketliliği ve toplumsal dönüşüm açısından temel bir teorinin ortaya konulmasında etkin rol oynamaktadır. Ayrıca göç olgusu, zaman-mekan, ekonomik ve sosyal bağımlılık, motivasyon ve toplumsal hiyerarşi açısından farklı akımların ortaya çıkmasına neden olabilecek bir süreci içermektedir. Göç teorilerinde asıl gerçeklik, yapılan araştırmaların farklı disiplinleri içermesiyle ilgilidir. Ekonomi, sosyoloji, coğrafya, tarih, demografi, antropoloji, siyaset bilimi, psikoloji ve hukuk gibi disiplinlerin birlikte yada ayrı ayrı çalışılması göç teorilerinin sonuçlarını baskın hale getirebilecektir. Tüm bu disiplinler teori oluşturulurken planlı bir biçimde kullanılmalı ve değerlendirilmelidir. Disiplinler üstü bir süreci içeren göç olgusu, tatmin edici kuramsal yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olabilecektir.

Göç ve göçmen olgusunun temelinde insan ve insan ihtiyaçlarının çeşitliliği temel neden olarak tartışmaya açıktır. Bireylerin değişkenlik gösteren istekleri ve ihtiyaçları, göç sürecinin en önemli nedenidir. Diğer sebepler ise, zenginleşme, mülk edinme, başarı, özgürlük, kontrol altında olmak, saygınlık, zarar verme, mensubiyet, sağlık, adalet ve bilgi aramadır. Söz konusu sebepler farklı disiplinleri bir araya getiren içerik taşımaktadır. Enformasyon çağında bireylerin en önemli ihtiyacı refah seviyesindeki artış beklentisidir.

Göç teorilerinin birçoğu aykırı düşünceleri içermektedir. Örneğin, ekonomik anlamda göç, ekonomik gelişmelerin kısa ve uzun vadeli etkilerini çelişkili hale getirmektedir. Büyüme sürecini sermaye birikimi ve sanayinin dönüşümü olarak yansıtan görüş, göçü işgücü fazlasını göç edilen ülkelere çeken bir etmen olarak ele almaktadır. Örnekte olduğu gibi aykırı yaklaşımlar, politika süreçleriyle direkt ilişkilidir. Diğer önemli bir çelişki ise göçmen ülkeler bir yandan kayıt dışı istihdamla mücadele ederken diğer taraftan göçmenleri istihdam piyasasına dâhil etmeye devam etmektedirler. Bu tarz aykırı yaklaşımlar, göç teorilerini efsaneden öteye götüremeyen gerçekliklerin tartışılmasına neden olmaktadır.

SONUÇ

Çalışmanın amacı göç kuramları çerçevesinde bir teorinin varlığına ilişkindir. Disiplinler arası göç analizleri temelinde yapılan çalışmalar, göç konusunun ayrı bir bilim dalı olmasının önünde önemli bir engeldir. Modern dönem göç çalışmaları incelendiğinde, disiplinler arası yaklaşımların başarıları ön plana çıkmaktadır. Göç olgusunu çalışan teorisyenler, araştırma perspektifleri, yöntemler ve analizleriyle sadece geniş bir çeşitlilik ortaya koyabilmişlerdir. Bu sebeple, göç nedenleri ve sonuçları üzerine kuramlardan ziyade kavramlar değerlendirilmelidir.

Son dönemlerde özellikle kurumlar, kanunlar, emek talebi ve refah düzeyine ilişkin unsurlar, göç edenlerin karar verme sürecinde içinde buldukları koşulları belirleyen ve kısıtlayabilen etmenlerdir. Bu bağlamda göç sosyal, politik, psikolojik ve en önemlisi ekonomik faktörlerden etkilenen dinamik bir yapı ve süreçtir. Şartlar değiştikçe teorilerde yenilenmektedir. Özellikle küreselleşme olgusu göçün biçimselleşmesine ve yapılanması üzerinde etkili olmuştur. Süreç yenilendikçe hem uyum sorunları hem de emeğin yapısal dönüşümü hızlanmaktadır. Söz konusu faktörler göç kuramlarının parça parça değerlendirilmesine ve teorik temeli sağlam olmayan çalışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kapsayıcılığı olan bir göç kuramı ancak, kendisini sürekli yenileyen dinamik bir göç sürecinin varlığıyla mümkündür. Zaman içerisinde sürekli farklılaşan göç faktörleri, özellikle sosyal bilimle uğraşanların genellemeler üzerinden oluşturmak istediği hareket alanını daraltmaktadır.

Kuramların temel sorunu, göçe ilişkin çalışmaların kaynağının göç mü? Yoksa göçmen mi? Olduğuna ilişkindir. Göçe ilişkin çalışmaların daha çok bilgi verme ve açıklama yapmaya yönelik olmasının yanında göç ve göçmen ayrımının net çizgilerle ayrılması zorunludur.

KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, N. (2006). Bitmeyen Göç, Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. 2. Baskı. İstanbul.
- Arango, J. (2000) "Explaining Migration: A Critical View", International Social Science Journal, 52 (165), 283-296.
- Arslan, H., & Özbay, R. D. (2015). İktisadi ve Siyasi Etkenlerle Osmanlı'da Dış Göç: 16. Yüzyılda Mühimme Defterlerinde. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(30), 397-424.
- Bauer, T. and Zimmermann, K. F. (1999). "Assessment of Possible Migration Pressure and its Labor Market Impact Following EU Enlargement to Central and Eastern Europe", A Study for the Department of Education and Employment, UK. IZA Research Report, No.3, July.
- Borjas, G. J. (2010). Labor Economics, (Fifth Edition), New York: McGraw- Hill International/Irwin.
- Castles, S. (2010). "Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective", Journal of Ethnic and Migration Studies, 36(10): 1565-1586.
- Çağlayan, S. (2006) "Göç Kuramları, Göç ve Göçmen İlişkisi", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Güz, Sayı:17.
- De Haas, H. (2008) "Migration and Development: A Theoretical Perspective", Working Paper presented for International

- Migration Institute, James Martin 21st Century School, University of Oxford, Paper 9, Oxford.
- Dedeoğlu, S. ve B. Oskay, Ç. Özbek, İ. Sirkeci, M.M. Yüceşahin,(2014). “Uluslararası Göç Kuramlarının Değerlendirilmesi”, Göç Dergisi, Cilt:1, Sayı:1,
- Dustmann C. and Glitz, A. (2005). “Immigration, Jobs and Wages: Theory, Evidence and Opinion”, Centre for Research and Analysis of Migration, CEPR, London.
- Erdoğan, S. ve diğerleri (2016). “Yiyecek/İçecek Sektöründe Yabancı İstihdamı: İstanbul Örneği Araştırma Sonuç Raporu”, T.C. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümü.
- Faist, T. (2000) The Volumes and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford: Oxford University Press.
- Fawcett, J.T. (1989) “Networks, Linkages, and Migration Systems”, International Migration Review, 23, 671- 680.
- Goss, J. And Lindquist, B. (1995) “Conceptualizing International Labour Migration: A Structuration Perspective”, International Migration Review, 29 (2), 317-351.
- Grigg, D.B. (1977) “E.G. Ravenstein and the ‘Laws of Migration’”, Journal of Historical Geography, 3(1), 41-42.
- Güllüpnar, F.(2012)” Göç Olgusunun Ekonomi-Politiği ve Uluslararası Göç Kuramları Üzerine bir Değerlendirme” Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:4

- Hagen-Zanker, J. (2008) Why Do People Migrate? A Review of the Theoretical Literature, MPRA Working Paper, No.28197.
- King, R and Skeldon, R. (2010) “Mind The Gap!’ Integrating Approaches to Internal and International Migration”, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1619-1646.
- Kurekova, L. (2011) Theories of Migration: Conceptual Review And Empirical Testing in the Context of the EU East west Flows, Paper prepared for Interdisciplinary Conference on Migration. Economic Change, Social Challenge, April 6-9, 2011, University College London.
- Lee, E. S. (1969) “A Theory of Migration”. J.A. Jackson (der.) Migration içinde. Great Britain: Cambridge University Press, 283-297.
- Lewis, G. J. (1982) *Human Migration A Geographical Perspective*. New York: St. Martin’s Press.
- Long, J. (2005) “Rural-Urban Migration and Socioeconomic Mobility in Victorian Britain”, *The Journal of Economic History*, 65(1), Britain.
- Massey, D. S. (1990) “Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration”, *Population Index*, 56(1), 3-26.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaci, A., Pellegrino, A. and Taylor, J.E. (1993) “Theories of International Migration: A Review and Appraisal”, *Population and Development Review*, 19 (3), 431-466.

- Mincer, J. (1978) "Family Migration Decisions", *Journal of Political Economy*, 86(5), 749-774.
- Piore, M.J. (1979) *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, J. E. and Fletcher P. L. (2001) "Remittances and Development in Mexico: The New Labour Economics of Migration: A Critical Review", *Rural Mexico Research Project 2*.
- Tekeli, İ. (2008) *Göç ve Ötesi*, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Tekeli, İ. ve Erder L. (1978) *Yerleşme Yapısının Uyum Süreci Olarak İç Göçler*, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Todaro, M. P. (1969). "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", *American Economic Review*, 59, 138-148.
- Toksöz, G. (2006) *Uluslararası Emek Göçü*, (1. Baskı), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

BÖLÜM 6:

ESKİ MEZOPOTAMYA İLE ANADOLU'DA MUTİLASYON (SAKATLAMA) KANUNLARININ DEVLET YÖNETİMİNE VE SOSYAL YAŞANTIYA ETKİLERİ

Öğr. Gör. Ayten AKCAN¹

¹ Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Çorum,
ayten.akcan7@gmail.com

1. GİRİŞ

Eski Mezopotamya ve Anadolu Hukuku'nda başta hırsızlık olmak üzere çok farklı nedenlerle suçluların mutilasyon (sakatlama) işlemi ile cezalandırıldıkları görülmektedir. Bu çalışma ile Eski Mezopotamya ve Anadolu Hukuku'na bir ceza aracı olarak yansıyan mutilasyon eylemlerinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Yaygın bir sakatlama şekli olan ampütasyona da (uzvun kesilmesi) sıklıkla başvurulmuştur. El, dil, göz, kulak, göğüs, burun gibi pek çok organın kesilmesiyle birlikte yerde sürüklenme, sopa atma, dövme, saç yolma, yüzü parçalama, başa kızgın yağ ya da zift dökme gibi eylemlerle insanların özellikle dış görüşünde ciddi bozukluklar meydana getirilmiştir.

Bireyi toplum içinde teşhir ederek, işlenen suçun görünür kılınması bu tür kanunların düzenlenmesindeki temel amaç olmalıdır. Genel çerçevede bakıldığında zaman insanlar beden imajındaki kayıp ile birlikte işlev ve duyu kaybı da yaşamışlardır. Ayrıca günümüzde vücut bütünlüğü bozulan bireylerin travma ve yas tepkisi verdikleri; eksik ya da değişim geçirmiş bedenlerine uzun bir süre adapte olamadıkları bilinmektedir. Antik dönem insanların da benzer duygular ile mücadele ettikleri söylenebilir. Ancak bu tür eylemlere maruz kalan kişilerin yaşadıkları olumsuz hisler hakkında günümüze yansıyan herhangi bir yazılı kaynak bulunmamaktadır.

Mutilasyon, genel bir ifadeyle bedensel yaralanma ve uzuvların kesilmesi (ampütasyon) de dâhil olmak üzere doğrudan insan vücuduna verilen “fiziksel” zararı kapsamaktadır (Hallevy, 2013:132,133). Başka bir ifadeyle biyolojik doğal yapının, çeşitli

sebeplerle kırılma, kesilme, yırtılma, parçalanma, şeklini bozma gibi bir uygulama ile tamamen veya uzun bir süreçte dış görünüş özelliklerinin değiştirilmesi eylemidir (Akkayan, 2010:44,45). Sakatlama ve yaralama ile ilgili pek çok terimi içinde barındırması sebebiyle mutilasyon kelimesinin metin içinde kullanılması tercih edilmiştir.

Ampütasyon olarak bilinen uygulama ile herhangi bir uzuv vücuttan tamamen ayrılarak insanın fiziksel görünüşünde kalıcı bir değişiklik yaratılmaktadır. İlk ampütasyon uygulamasının prehistorik dönemlere uzanan bir geçmişinin olduğu bilinmektedir. Neolitik dönemde parmak ampütasyonu işleminin yapıldığına dair işaretlere İspanya ve Fransa'da bulunan mağara duvarlarındaki el izlerinde rastlanır. Bu izler yaklaşık olarak M.Ö. 5000 yılına tarihlendirilmektedir. Ampütasyonların pek çoğu ritüellerle ilgilidir ancak olası diğer nedenler arasında travma, donma, cüzzam ya da Raynaud fenomeni olarak bilinen uzuvlarda oluşan bir kan dolaşım rahatsızlığı gösterilebilir. Dünyanın farklı yerlerinde elleri ve kolları kesilmiş çok sayıda iskelet kalıntısının bulunmuş olması değişik mekânlarda bu işlemin yapılmış olduğuna işaret etmektedir (Sellegren, 1982:13).

Erken dönemlerde pek çok insan, bir hayat kurtarmak için bile olsa ampütasyon uygulaması yapmaktan kaçınmıştır. Çünkü bu işlem, hem bu dünyada hem de diğer âlemden bir insanı vücut bütünlüğünden mahrum bırakmak demektir. Ayrıca pek çok insan, sağlıklı ancak eksik bir uzuv ile yaşamaktansa, hastalıklı fakat tam bir uzuvla ölmeyi tercih etmiştir. Vücudun belli yerlerinin ampütasyonu işlemi

genellikle tıbbi sebeplerle yapılırsa da, bu uygulamayı gerektirecek çok farklı durumlar da meydana gelebilmiştir. Örneğin ellerin amputasyonu bazen savaşta esir olarak alınan kişilerin sayısını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bir ayak ya da bacağın kesilmesi ise ele geçirilen esirin işe yaramasına engel olması sebebiyle daha az tercih edilmiştir. Vücudun alt kısmının amputasyonu daha çok şiddetli cezalarda ya da çok daha vahim tıbbi durumlarda yapılmıştır. Ayak amputasyonu ile ilgili farklı bir örneğe Herodotos'un *Historiai* adlı eserinde rastlanılmaktadır (Herodotos, 2007:XXXVII). Yazarın anlattığına göre *Hegesistratos* adlı Pers askeri yakalanarak ayaklarından zincire vurulmuştur. Ancak asker, ayağının bir bölümünü keserek düşmanın elinden kaçmış ve daha sonra tahta bir protez ile hayatını devam ettirmiştir (Sellegren, 1982:13). Aslında özgürlük gibi önemli bir konuda asker, vücut bütünlüğünden gönüllü olarak feragat etmiştir.

Mutilasyon, antik çağlardan beri meşru bir ceza aracı olarak kabul edilmiştir. En yaygın görülen mutilasyon şekli, suçlunun uzuvlarının amputasyonudur. Vücudun çeşitli yerlerine zarar vererek suçlunun cezalandırılması yöntemine özellikle Eski Yakın Doğu coğrafyasında yaşamış olan toplulukların kanunlarında sıklıkla rastlanılmaktadır.

Genel olarak bakıldığında Mezopotamya kanunlarının yazılış itibarıyla klasik ifade ve formları bakımından birbirleriyle benzer özellikler gösterdiği söylenebilir. Ancak Asya kökenli Sümerliler ve Sami ırkından gelen Akad, Babil ve Asurların yaşayış tarzları ile birlikte örf ve adetlerindeki farklılıklar, onların kanun maddelerine de

yansıymış ve kendilerine has bir nitelik kazandırmıştır. İşlenen suçlara karşı verilen cezaların toplumdan topluma fark ettiği görülmektedir. Örneğin Sümer kanunlarında cezalar daha çok maddi şekilde tazmin edilirken; Sami kökenli toplumların kanunlarında kısas uygulamasına, mutilasyon ve ölüm cezalarına daha çok yer verilmiştir (Dinçol, 2003:4). Hitit kanunları da çevre ve kültür yakınlığı itibariyle Mezopotamya kanunları ile bir takım benzerlikler taşımaktadır. Ancak büyük farklılıklar da bulunmaktadır. Örneğin Hitit yasalarında Sami hukuklarının tipik bir özelliği olan kısasa kısas uygulamasına yer verilmemiş; ölüm cezası birkaç durumla sınırlı kalmış ve Asur yasalarıyla zirveye ulaşan mutilasyon cezaları Hititler'de sadece kölelere verilmiştir (Imparati, 1992:3).

Bu toplumlarda suçlulara verilen mutilasyon cezaları insan bedeninin görünen kısımları (burun, kulak, dudak, göz, el, ayak vs.) ile ilgilidir. Dış görünüşün bozulması bireyin kişiliğinin de ciddi anlamda bozulması anlamına gelmektedir. Çünkü insan vücudunun en asil ve etkileyici kısmında kalıcı bir değişiklik meydana gelmekte; kişinin estetik görünüşü kısmen ya da tamamen değişmektedir (Sperati, 2009:44). Bu durumun mutilasyona uğrayan kişilerde önemli psikolojik sorunlara da yol açmış olabileceği söylenebilir.

Çeşitli toplumlarda benzer şekilde yapılan uygulamalarla bir bakıma vücudun görünen kısımlarını yok ederek ya da yaralayarak, işlenen suçun insan bedeninde görünür kılınması amaçlanmıştır. İnsanlar eksiltilmiş ya da deforme edilmiş bedenlerine baktıkça işledikleri bir suçun aynısını ya da benzerini yinelemekten kaçınmış olmalıdırlar. Yine aynı şekilde bu insanların sosyal hayattaki

görünürlüğünün sağlanması ile toplumdaki diğer insanların da suç işlemeleri önlenmeye çalışılmış olabilir. Böyle bir cezanın kanunlarda yer almasının çok fazla sebebi olduğu muhakkaktır.

Bu coğrafyadaki bazı hastaların, tıbbi sebeplerden dolayı yapılacak olan ampütasyon işlemini reddettiğine dair çeşitli kanıtlar bulunmaktadır. Vücudun herhangi bir yerinin eksik olması nedeniyle kişinin toplumda suçlu olarak algılanacağı düşüncesi bu işlemin reddedilmesinin en önemli nedenidir. Donma ya da herhangi bir tıbbi sebeple uzuvlarından birini kaybeden kişiler, bu kaybın sebebini belirten bir yazı taşımak zorunda kalmışlardır (Friedmann, 1972:112).

Eskiçağda ampütasyonu da içine alan mutilasyon işleminde kullanılan araçlar hakkındaki bilgilerimiz oldukça kısıtlıdır. Ancak bu uygulamaların insanlara büyük bir acı yaşattığı kesindir. Çağımızda ise tıbbın gelişimiyle birlikte mutilasyon işleminin uygulanmasında bir takım değişikliklerin meydana geldiği görülmektedir. Bunun bilinen bir örneği fiziksel kastrasyon (kısırlaştırma) yönteminin yerini alan kimyasal kastrasyon yöntemidir. Bu işlem ile kişinin uzvuna fiziksel bir zarar verilmemekte; erkeklik hormonları azaltılarak etkisiz hale getirilmektedir (Hallevy, 2013:132).

2. SÜMER MUTİLASYON KANUNLARI

Erken dönemlere ait Sümer kanun maddelerinin bedensel hasarları ve ölüm cezalarını kapsayan daha sert hükümler içerdiği bilinmektedir. Fakat çeşitli hukuki düzenlemelerle bu hükümler daha insancıl bir boyuta ulaşmış; ölüm cezaları nadir durumlarda verilmiştir (Tetlow, 2004:9,10).

Esas itibariyle Sümer kanun kodlarında bir ceza aracı olarak mutilasyon oldukça nadir görülmektedir. Sümer yasalarında sakatlama ya da yaralama işlemi yerine suçun para cezasıyla tazmin edilmesi tercih edilmiştir. Eşnunna Yasaları insan bedenine zarar vermeyi tamamen reddetmektedir. Kronolojik olarak mutilasyonun, diğer tazminat yöntemlerinden daha sonra gelişmiş olduğu söylenebilir. Hammurabi ve Eşnunna Kanunlarından önce gelen Ur-Nammu Kanunları gümüş tazminatı ile suçun cezalandırılmasını içermektedir; mutilasyona yer verilmemiştir (Hallevy, 2013:132,133).

Sümer kanunlarında mutilasyonun tek kanıtı, Kral Urugakina'nın yasalarında gayrimenkul hırsızlığı ve bir kadının bir erkeğe saldırgan/hakaret edici konuşmasının cezasında görülmektedir. Gayrimenkul hırsızlığının cezası, hırsızlığı yapan kişinin ağzına tahta bir kazık/çivi çakmak olarak belirlenmiştir. Ayrıca bir kadının bir erkeğe hakaret edici sözler söylemesinin cezası, suçunun yazıldığı bir tuğla ile dişlerinin kırılması olarak belirlenmiştir. Tuğlalar daha sonra herkesin görmesi için şehir kapısına asılmıştır (Tetlow, 2004:9,10).

Ur-Nammu kanununda hem maddi hem de fiziksel hasarla neticelenen suçlara öngörülen yaptırım, büyük oranda para cezası iken; zina için ölüm cezası öngörülmüştür. Kanununun 4. maddesine göre evli bir kadının kendi isteğiyle başka bir adamla birlikte olması durumunda kadın öldürülmekte erkek ise özgür bırakılmaktadır (Tosun&Yalvaç, 2002: 23). Kadının yerinin aslında ne kadar aşağılayıcı ve küçük düşürücü bir yerde olduğunu anlamamız açısından bu örnek çarpıcıdır. Zinanın tek suçlusunun kadın olarak gösterilmesi, sanki hiçbir partneri yokmuş gibi lanse edilmesi, ataerkil

toplum yapısının ne kadar erkeği koruyan, kollayan ve her olumsuz durumda bile haklı çıkararak bir anlayışa sahip olduğunu görmemiz açısından da önemlidir (Finkelstein, 1968-1969:69).

Sümer kanunlarının büyük bir kısmının eksik ya da kayıp olması, mutilasyon ile ilişkili maddeler konusundaki bilgilerimizin eksik olmasına sebebiyet vermektedir.

3. BABİL MUTİLASYON KANUNLARI

Eski Babil Devleti'nin ünlü kralı Hammurabi (M.Ö. 1728-1686) tarafından meydana getirilen 282 maddelik geniş kapsamlı kanun kodeksinin (Tosun & Yalvaç, 2002:3), devlet otoritesini etkin kılarak sosyal hayatın pek çok alanını ilgilendiren son derece ağır cezalar içerdiği görülmektedir. Bu cezalar arasında mutilasyon cezalarının da hatırı sayılır bir yeri bulunmaktadır (Tosun & Yalvaç, 2002:86-217).

Hammurabi Kanununun mutilasyon ile ilgili maddelerinde dikkati çeken ilk özellik işlenen suç ile kesilen uzuv arasındaki sembolik bağlantıdır. Fiziksel Lex talionis'in (suça eşdeğer cezalandırma) bu cezalandırıcı kavramı, Hammurabi Kanunlarında diğer toplumların kanunlarına nazaran daha yaygın bir şekilde uygulanmıştır (Hallevy, 2013:132,133). İnsanlar, çoğu zaman işledikleri suçun bedelini suça alet ettikleri organlarıyla ödeyebilmişlerdir.

Babasına vuran bir evladın cezasında, tıbbi bir ameliyattaki başarısızlıkta, bir kölenin, kölelik belirtisi olan işaretlerinin kaldırılması ve güvene dayalı ilişkilerin ihlalini kapsayan hırsızlık

olaylarında ceza olarak elin bilekten kesilmesi uygun bulunmuştur (Veenhof, & Eidem, 2003:111).

195. *Eğer evlat babasına vurursa bilekten (elini) keseceklerdir.*

218. *Eğer hekim, ağır yaralı adamın bronz neşterle üzerinde çalışıp adamın ölümüne sebep olursa veya adamın göz bölgesini neşterle açıp, adamın gözünü kör ederse, (hekimin) bileklerini keseceklerdir.*

226. *Eğer bir berber, kölenin sahibi olmaksızın (izni, rızası olmadan) köle işareti (olan saçını) anlaşılmasa için (kölelik belirtisini kaybedecek şekilde) tıraş ederse, o berberin bileği kesilecektir.*

253. *Eğer bir adam, bir adamın tarlasının başında dursun diye kiralarsa, tohumluk ve yemliği önceden verirse (ve) ona sığır emanet eder, tarlayı işlemek üzere onunla sözleşme yaparsa ve eğer o adam tohumu veya yemi çalarsa, elinde yakalanırsa bileği kesilecektir.*

Mezopotamya toplumunda dilin mutilasyonu hakaret ile bağlantılıdır. Hammurabi Kanunu'nda dilin kesilmesi, evlatlık edinilen bir oğlun ya da kızın baba ve anneyi reddetmesi üzerine uygun görülen bir cezadır.

192. *Eğer saraya ait bir hizmetlinin veya bir SAL.ZİKRUM'un oğlu, kendisini büyüten babasına ve anasına “sen babam değilsin”, “sen anam değilsin” derse dilini keseceklerdir.*

Amputasyon ile göğüslerin mutilasyonu cezası kanunda bir sütannenin yasadışı hemşirelik yapması nedeniyle verilmiştir.

194. *Eğer bir adam, evladını sütanaya verir, o evlat süt ananın elinde ölürse ve süt ana babasının ve anasının haberi olmadan ikinci bir çocuğu (emzirmek için) alırsa, (birincinin yerine koyarsa), bunu ispat ederlerse, babasının ve anasının haberi olmadan ikinci bir çocuğu bağrına bastığı (emzirdiği) için memelerini keseceklerdir.*

Gözlerin çıkarılması mutilasyonu ise “gözü kalmak”, “gıpta etmek”, “imrenmek” ile ilgili bir suçun cezasıdır. Söz konusu suçun göz aracılığıyla işlenmesi sebebiyle böyle bir ceza uygun görülmüş olmalıdır.

193. *Eğer saraya ait bir hizmetlinin veya bir SAL.ZİKRUM’un oğlu, öz babasının evini öğrenirse, onu büyüten baba ve anadan nefret edip (kendi) babasının evine giderse gözünü oyacaklardır.*

Hammurabi Kanunu’nda işlenen suç ile kesilen uzuv arasında sembolik bağlantının olmadığı kimi kanun maddeleri de bulunmaktadır. Mezopotamya toplumlarında kulak, kölelik ile bağlantılıdır. Özellikle kölelerin kulaklarına delik açma geleneği ışığında kulağın mutilasyonu, köle tarafından işlenen suçlar için yaygın bir cezalandırma şeklidir (Hallevy, 2013:132). Örneğin, kulağın ampütasyonu, özgür sınıftan birinin yanağına vuran ya da efendisini reddeden bir köle için uygulanan yaygın bir cezadır.

205. *Eğer bir beyin kölesi, bey sınıfından birinin yanağına vurursa kulağını keseceklerdir.*

282. *Eğer bir köle efendisine “sen benim sahibim değilsin” derse (efendisi) onun köle olduğunu ispat edecek ve efendisi kulağını kesecektir.*

Kanunda sadece vücudun belli bir organının kesilip alınması suretiyle gerçekleştirilen mutilasyon cezalarına yer verilmemiştir. Sahibinin sığırını izinsiz kiraya veren ya da tohumunu çalan birinin cezası ilk olarak maddi olarak karşılanmaktadır. Ancak zararı karşılayacak gücün bulunmaması durumunda suçu işleyen kişiye sığırlar ile birlikte tarlada sürüklenme cezası verilmiştir. Böylelikle bu maddeye göre yargılanan suçluların vücut bütünlüğüne ya da dış görünüşüne büyük ölçüde zarar verilmiştir. Hatta sürüklenmenin verdiği hasar ile suçlular hayatlarını kaybetmiş olabilirler.

255-256. *Eğer (o kimse) adamın sığırını kiraya verirse veya tohumunu çalıp tarlada (bir şey) yetiştirmişse, o adamın (yaptıklarını) tespit edecekler. Hasat zamanında 18 İKU için 60 GUR sayarak ölçecektir. – Eğer yükümlülüğünü ödeyecek kudrette değilse o tarlada, sığırlar ile beraber onu sürükleyeceklerdir.*

4. ORTA ASUR MUTİLASYON KANUNLARI

Orta Asur Kanunları (MÖ. 1363 – 1057) Eski Mezopotamya'nın suç ve ceza dünyasına farklı bir pencere açmaktadır. Genel itibariyle kanun maddelerinin Asur toplumunun sert ve muhafazakâr bir özellik taşıyan Sami karakterini yansıttığı söylenebilir (Sünbül, 2014:88). Asur kanunlarında mutilasyon cezasını içeren çok sayıda kanun maddesine yer verilmiştir (Tosun & Yalvaç, 2002:218-276). Orta Asur Kanunları ve Saray Kararnameleri, gözleri oymak, kastrasyon (hadım etmek), yüzün yaralanması, sıcak katranın başın üzerine dökülmesi, saçları yolmak, parmakları, elleri, burnu, dudak ya da kulakları kesmek gibi aşırı bedensel mutilasyon uygulamalarını içermektedir (Webb, 2011:106-108). Ancak Hammurabi Kanunu'ndan farklı olarak bu kanunlarda çoğunlukla işlenen suç ile suçu işleyen uzuv arasında sembolik bir bağlantı kurulmamıştır. Ayrıca Hammurabi Kanununda vücudun tek bir yeri cezalandırılırken, Orta Asur Kanunlarında çoğunlukla birden fazla organa zarar verilmiştir (Bilgiç, 1963:114). Söz konusu kanun maddelerinin ve saray kararnamelerinin Hammurabi Kanunlarından daha sert yaptırımlar içerdiği söylenebilir. Çalışma kapsamında mutilasyon ile ilgili maddeler iki farklı alt başlıkta incelenecektir.

4.1. Orta Asur Kanunlarında Mutilasyon

Hammurabi Kanunlarında sadece suç işleyen kölelerin kulakları kesilirken Orta Asur Kanunlarında hem kölelerin hem de hür kadınların kulakları kesilebilmiştir. Hırsızlık ile ilgili kanun maddelerinde işlenen suçun cezası olarak kulakların ve burnun

kesilmesi uygun görülmüştür. Çalınmış bir malı kabul eden kölenin kulak ve burnu kesilirken; çalınan malı köleye veren kadının da kulakları kesilmektedir. Burada önemli bir ayrıntı dikkati çekmektedir. Hür kadının kocası, karısının kulaklarını kesmezse kölenin de kulakları ve burnu kesilmeyecektir. Bu kanun maddesi cezai uygulamalarda hür – köle ayrımının yapılmadığını göstermesi açısından önemlidir. Ayrıca bir bakıma kocaya, karısını cezalandırma yetkisini vermesi açısından da dikkat çekicidir (Sünbül, 2014: 92).

Bir diğer kanun maddesine göre ise hırsızlık yapan kadının kocası, karısından razı ise çalınan malı geri iade edip karısını serbest bırakacaktır. Ancak bunun karşılığında kadın kulaklarını kaybedecektir. Adam karısından razı değilse çalınmış malın sahibi kadını alarak burnunu kesecektir.

(Tablet A) 4. *Eğer bir erkek köle veya kadın köle, (hür) bir adamın karısının elinden herhangi (çalınmış) bir şeyi kabul ederse, erkek ve kadın kölenin kulaklarını ve burnunu keseceklerdir. (Böylece) çalınmış mal ödenmiş olur (ve) adam (bu arada) karısının kulaklarını keser. Fakat karısını serbest bırakırsa, kulaklarını kesmezse, kadın ve erkek kölenin(de) kulak ve burunlarını kesmezler, çalınmış mal ödenmemiş olur.*

(Tablet A) 5. *Eğer bir adamın karısı, ikinci bir adamın (komşusunun) evinden herhangi bir şey çalarsa, (çaldığı) 5 MANA kalaydan daha fazla (kıymetli) ise çalınmış (malın) sahibi şöyle diyerek yemin edecek: “onu evimde hırsızlık yap diye teşvik etmedim”. Eğer kadının kocası razı ise çalınmış malı*

(geri) verecek, onu serbest bırakacak (ve) kulaklarını kesecektir. Eğer kocası, onun bırakılmasına razı değilse (kadını) çalınmış malın sahibi alacak ve o burnunu kesecektir.

Hırsızlıkla bağlantısı olan diğer kanun maddelerinde de yine çeşitli mutilasyon cezalarına başvurulduğu görülür. Örneğin komşusunun topraklarını kendi topraklarına katan bir adam yüz sopa ve bir parmağının kesilmesi ile cezalandırılmıştır (Mendires, 2010:55).

Bir diğer maddede komşusunun koyununu çalan bir adamın cezası yüz sopa ve saçlarının yolunması olarak belirlenmiştir. Sahibinin izni olmadan başkasının atını satan bir at bakıcısının cezası ise yüzünün tamamının parçalanması olarak belirlenmiştir (Kılıç&Erdem, 2015:13).

(Tablet B) 8. *Eğer bir adam, komşusunun büyük (önemli) hududunu ihlal ederse (onun arazisinden bir kısmı kendininkine katarsa) onu suçlayıp, ispat ederlerse, ihlal ettiği tarlanın 1/3 (fazlasını) verecek, bir parmağını kesecekler, yüz sopa atacaklar, bir ay süreyle kralın işini yapacaktır.*

(Tablet F) 1. *[Eğer ...] bir koyun [...] ve eğer [...] komşusunun ağlında [...] o değiştirir ...[... onlar vuracak] koyunu kaçırان kişiye değnekle yüz kere vurulacak. Onun saçlarını yolacaklar; adam bir ay süreyle kralın işini yapacak ve koyun hırsızlığından kendisi sorumlu olacaktır.*

(Tablet F) 2. *Bir at çobanı sahibinin izni olmadan atı satarsa. At çobanı ve satın alan kişi [...] sattığı hayvanı [...] yüzünün? tamamını parçalayacaklar.*

Orta Asur Kanunlarında cinsel ve ilişkisel suçların yanı sıra genital organa zarar vermenin cezasında yine büyük ölçüde mutilasyona başvurulmuştur. Kanunlara göre bir kadın, kavga sırasında bir adamın tek yumurtalığını ezerse parmağı kesilecektir. Ancak kadın, adamın diğer yumurtalığına da zarar verirse bu sefer gözünü ya da göğsünü oyacaklardır.

(Tablet A) 8. *Eğer bir kadın, kavgada bir adamın bir yumurtalığını ezerse, kadının bir parmağını keseceklerdir. Eğer hekim (onu) sardığı (halde) ikinci yumurtalık(da) bundan zarar görürse (ve) yara izi kalırsa veya kavgada ikinci yumurtalık(da) ezilirse (göğüs/göz?) her ikisini de oyacaklar/ezeceklerdir.*

Tacize Orta Asur Kanunlarında taviz verilmediği görülmekle birlikte, evli bir kadına elle tacizde bulunan birinin parmağının kesileceği belirtilmektedir. Aynı kanun maddesine göre evli kadını öpen bir adam dudağını kaybedecektir. Burada diğer kanun maddelerinden farklı olarak işlenen suç ile kesilen organ arasında sembolik bir bağlantı söz konusudur (Bilgiç, 1963:110).

(Tablet A) 9. *Eğer bir adam, bir adamın karısına elini götürüp (sarkıntılık edip), (ona)genç bir çocuk gibi muamele ederse, onu suçlarlar ve ispat ederlerse bir parmağını kesecekler, eğer onu öperse alt dudakını baltanın ucuna (ağızına) çekecekler ve keseceklerdir.*

Zina, kanunlara göre en ağır suçlardan biridir. Eğer bir adam karısının zina yaptığını ispatlarsa, karısı ve sevgilisi öldürülmektedir. Bu durumda kocanın bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Ancak adam karısını ve sevgilisini mahkeme huzuruna çıkarıp suçlarını ispatlarsa her ikisini de kendisi öldürebilmektedir. Fakat adam isterse karısının burnunu kesebilir; sevgilisinin de hadım edilerek yüzünün parçalanmasına sebep olabilmektedir. Aynı maddeye göre adamın karısını serbest bırakması durumunda sevgilisi de serbest kalmaktadır (Çığ, 2009:89).

(Tablet A) 15. *Eğer bir adam, karısıyla bir adamı yakalarsa (zina halinde), (adamı) suçlayıp, ispat ederse, her ikisini de öldürecekler, (kocanın) sorumluluğu yoktur. Eğer yakalanan (adamı) kral huzuruna veya hâkimler önüne getirir, onu suçlar ve ispatlarsa ve (yine) koca karısını öldürecek olursa, adam da ölecektir. Eğer karısının burnunu keserse adam (da) hadımlaştırılacak (hadım olacak), bütün yüzünü parçalayacaklar. Eğer (koca) karısını serbest bırakırsa, adamı (da) serbest bırakacaklardır.*

Orta Asur Kanunlarında taciz ve tecavüz gibi suçların cezalandırılmasında oldukça sert yaptırımlar uygulanmaktadır. Bir kişinin rızası olmadan fiziksel temasta bulunulması hoş karşılanmamıştır. Ancak bir adamın eşcinsel ilişkisinin ispat edilmesi durumunda ceza olarak başkaları tarafından tecavüz edilmesi günümüzde ironik görünmektedir. Tecavüzün yanı sıra eşcinsel ilişkide verilen bir diğer ceza da adamın hadım edilmesidir.

(Tablet A) 20. *Eğer bir adam arkadaşıyla yatarsa, onu suçlarlar ve ispat ederlerse, onunla (başkaları da) yatacaklar ve hadım edeceklerdir.*

Evli insanlar arasındaki ilişkinin devamlılığını sekteye uğratan çeşitli suçların cezalandırılmasında yine mutilasyona başvurulmuştur. Yasalara göre kocasından uzaklaşarak başka bir adama kaçan ve kaçtığı adamın karısıyla aynı evi paylaşan bir kadının cezası bazı durumlarda farklılıklar göstermektedir. Eğer kadını evine alan adam onun bir kocasının olduğunu bilmiyorsa ve kadının evli olduğu ortaya çıkıyorsa, kaçan kadın kocasına geri verilmektedir. Ancak kaçan kadını evine alan adamın karısının kulakları kesilmektedir. Bir bakıma adamın işlediği suçun cezasını karısı çekmektedir. Fakat dolaylı yoldan adam da cezalandırılmış olmakta; kulakları kesilmiş bir kadınla hayatını devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Eğer adam karısının kulaklarının kesilmesini istemezse belli bir miktar para ödemek zorundadır. Ya da adamın karısı elinden alınmaktadır. Fakat eğer kadını evine alan adam onun bir kocası olduğunu biliyor ise evlilik parasının 1/3 ünü ödemelidir. Ancak bildiği halde bilmiyorum

diyerek inkâr ederse haklılığın ispatı için nehre gönderilmekte; su ordali yapılmaktadır. Tüm bu bilgilerden yola çıkarak yasaların “tek eşliliği” koruma altına aldığı söylenebilir (Duymuş&Demirci, 2013:28).

(Tablet A) 24. *Eğer bir adamın karısı, kocasının önünden kendisini çekerse (kocasından uzaklaşırsa), ister aynı şehirde, ister yakın şehirlere birinde olsun, ona ev kuran bir Assurlu'nun evine girerse ve evin sahibesiyle birlikte oturursa, 3-4 defa gecelerse, ev sahibi evinde oturanın bir adamın karısı olduğunu bilmezse, sonra o kadın (kaçan) yakalanırsa, kendini çeken karısını, ev sahibi bey (...) yapacak, (karısını) alacak. Karısının birlikte oturduğu adamın karısının kulaklarını kesecekler. İsterse kendi fiyatı olarak kocası 3 biltu (talent) 30 MANA kalayın parasını verecek. İsterse karısını alacaklar ve eğer evinde karısıyla birlikte bir adamın karısının oturduğunu biliyor idiyse, (evlilik parasının) 1/3 ünü ödeyecektir. Eğer ben bilmiyorum diyerek inkâr ederse ve eğer, evinde adamın karısının yakalandığı bey nehirden dönerse, üçte birini ödeyecek. Karısı kendinden uzaklaşan adam, nehirden dönerse, hürdür, temizdir. Nehrin her şeyini (istediğini) yerine getirmiş olacak. Eğer karısı kendinden uzaklaşan adam, karısının (kulaklarını) kesmez ve karısını alırsa (kabul ederse) hiçbir sorumluluk yoktur.*

Orta Asur Kanunlarına göre evlenmemiş kadınlar ve fahişelerin başları açık olmalıdır. Baş açık olmayan bir fahişeye

elli sopa vurulmakta ve başına zift dökülmektedir. Bununla birlikte başı açık olan bir kadının fahişe olduğunu anlayan fakat onu yakalamayarak mahkemeye götürmeyen bir adamın cezası elli sopa olarak belirlenmiştir. Ayrıca adamın kulakları kesilecek ve delinerek iplik geçirilecektir. Başı açık olması gereken bir diğer kadın grubu da esirelerdir. Başını örten bir esire kulaklarını kaybedecektir. Kanunlara göre başı örtülü esireyi gören ancak yakalamayan ve mahkemeye götürmeyen bir adam elli sopa ile cezalandırılmaktadır. Ayrıca kulakları kesilmekte ve kesilen kulaklarına iplik geçirilerek ensesine bağlanmaktadır (Sever, 1987: 422).

(Tablet A) 40. *İster evli kadınlar, ister dul kadınlar veya Assurlu kadınlar olsun sokağa çıkarlarken başlarını açmamış olacaklardır. Adamın (bey) kızları ya bir şal, ya bir giysi veya gulinu (giysi) le örtülü olmalıdırlar. Başları açık olmayacaktır. (belki evin içinde?) örtünmeyecekler, yalnız olarak sokağa gittiklerinde örtüneceklerdir. Sahibi ile sokağa giden esirtu'lar (cariye?) örtülüdürler. Kocaya varan qadistu'lar, sokakta örtünmelidirler. Kocaya varmamış olanların sokakta başları açıktır, örtünmemelidir. Fahişe örtülü değildir, başı açıktır. Örtülü bir fahişeyi gören olursa, onu tutuklayacak, şahitler çıkaracak, saray mahkemesine onu götürecektir, ziynetlerini almayacaklar, onu yakalayan elbisesini alacaktır. Ona elli sopa vuracaklar, başına zift dökcekler. Eğer bir adam örtülü bir fahişeyi görür, onu serbest bırakır (yakalamaz) ve saray mahkemesine götürmezse o adama elli*

sopa atılacaktır. Onu ihbar eden elbisesini alacak, kulaklarını delecekler, iplik geçirecekler, arkasına bağlayacaklar. Bir ay süreyle kralın haberciliğini yapacaktır. Kadın esireler örtünmeyecekler, örtülü esireyi gören, yakalayacak ve onu saray mahkemesine götürecektir. Kulaklarını kesecekler. Onu yakalayan elbisesini alacaktır. Eğer bir adam, örtülü bir esire görür ve onu serbest bırakır (da) o, yakalanmaz ve saray mahkemesine götürülmezse, onu (adamı) suçlayıp, ispat ettikten sonra, ona elli sopa atacaklar, kulaklarını kesecekler, iplik geçirecekler, ensesine bağlayacaklar. Onu ihbar eden elbisesini alacak, o adam bir ay süreyle kralın haberciliğini yapacaktır.

Orta Asur Kanunlarında borcundan dolayı rehin alınan kişilerin cezası da oldukça ağırdır. Alacaklıların haklarını korumaya yönelik düzenlenen bir kanun maddesinde alacaklının rehin alınan borçlu üzerinde her türlü hakka sahip olduğu görülmektedir. Dövme, saç yolma, kulakları parçalama ve delme gibi eylemlerle borçlu ağır bir şekilde cezalandırılmaktadır.

(Tablet A) 44. *İster bir Assurlu erkek, ister bir Assurlu kadın (belli) fiyatı kadar bir adamın evinde rehin olarak oturursa veya bütün fiyatı (karşılığı) alınmışsa, onu dövecek, saçını yolacak, kulaklarını parçalayıp, delecektir (bu hakların hepsine sahiptir).*

Asur toplumunun ataerkil yapısı, onların toplumsal düzeni sağlamak adına oluşturdukları kanun maddelerine de yansımıştır. Erkek, karısına şiddet uygulama, hatta vücuduna kalıcı hasarlar vererek sakat bırakma hakkına sahiptir (Bahrani, 2018: 77).

(Tablet A) 57-59. *Bir adamın karısının tabletinde (vesikasında) yazılmış olan ister vurma (dayak atma) olsun, ister (cezası) olsun hâkimler önünde yapılmalıdır (uygulanmalıdır).*

- *Bir adamın karısının bütün cezalarda (durumu), ister (göz) oyma, ister (kulak) kesme olsun, gallu'ya (şehir büyüğü) bildirilmiş olacak, (o) gelecek, tabletinde yazıldığı gibi işlem görecektir.*

- *Bir adamın karısının tabletinde yazılan suçların dışında adam, karısını dövecek, saçını yolacak, kulaklarını yaralayacak, bükecek, cezası yoktur.*

4.2. Orta Asur Saray Kararnamelerinde Mutilasyon

Saraydaki düzeni kurmak; huzurun ve işleyişin devamlılığını sağlamak amacıyla oluşturulan kararnamelerin de oldukça ağır yaptırımlar içerdiği görülmektedir (Roth, A.Hoffner, & Michalowski, 1997:53-209). Örneğin saraydaki iş akışını bozan bir saray personeli yaptığı hatanın cezasını burnu ve kulaklarını kaybederek ödemektedir.

2. *Eğer bir görevli saray yöneticisinin iznini almadan kralın evinde saray personeline ölüm haberi verirse, ona karşı suçlamayı ispatlayacaklar, [...] adamın burnunu ve kulaklarını(?) kesecekler.*

Orta Asur saray kararnamelerine göre saraydaki değerli eşyaların kölelere verilmesi yasaktır. Böyle bir olayın fark edilmesi neticesinde eşyaları alan kölenin burnu ve kulakları kesilecektir. Köleden bu eşyaları satın alan zanaatkar da aynı derecede suçludur ve bu suçunun cezası olarak ilgili maddeden anlaşıldığı kadarıyla oğullarını saraya köle olarak verecektir. Söz konusu kanun maddesiyle bir bakıma saraydaki eşyaların güvence altına alınması amaçlanmıştır.

4-5. Bir saray kadını, bir saray kölesine altın, gümüş ya da değerli taşlar veremez; [...] bir zanaatkâr yapamaz... [...; eğer...] ve saray komutanı ona gitmesine izin vermelidir. Saray kadınını serbest bırakmayacaklar; [eğer... her iki] bir saray kölesi veya [bir ...] kölenin burun ve kulaklarını kesecekler. Saray kölesinden altın, gümüş veya değerli taş alan bir zanaatkâr... .. Kızgın yağ dökecekler(?). Zanaatkârı krala ihbar eden kişi; [...] oğulları saraya köle olarak alınacak.

Krala veya aile üyelerinden birine lanet okuyan bir saray kadını hayatının geri kalanını deforme olmuş bir burunla geçirmek zorunda kalacaktır.

17. Eğer bir saray kadını Tukulti Ninurta'nın neslinden gelen birini, kraliyet evi üyelerinden başka birini lanetlerse; saray kadınının burnunu delecekler; değnekle 30(?) kere vuracaklar.

Görevini kötüye kullanarak saray kurallarına uymayan bir saray görevlisi de cezasını bedenindeki önemli bir uzvu kaybederek ödemektedir.

20. Eğer bir saray görevlisi hadım edilmemiş mahkeme görevlisinin saraya girmesine izin verirse ve daha sonra ortaya çıkarsa; bu yetkililerin her birinin bir ayağını keseceklerdir.

Saray kanunlarına göre kulak misafiri olmanın cezası kulaklardan birini kaybetmektir.

21. Kraliyet hadımları ya da mahkeme görevlileri, bir saray kadınının sözlerine ya da kavgasına kulak misafiri olursa, yüz kere vurulacak; kulaklarından birini kesecekler.

Geç Asur dönemine tarihlendirilen bir takım mektuplar aracılığıyla mutilasyon cezaları hakkında bilgi sahibi olunmaktadır. Krala yalan söylenmesi sebebiyle suçlunun dilinin kesilmesi ya da yerinden sökülmesi şeklinde gerçekleştirilen sakatlama işlemlerine sıklıkla yer verilmiştir (Tetlow, 2004:165).

5. HİTİT MUTİLASYON KANUNLARI

Eski Hitit kanunları, kasıtlı cinayet ve zina suçunda, ölen kişinin yakınlarının ve zina yapan kadının kocasının cezayı seçebilmesini uygun görmüştür. Bu cezalar ölüm ya da tazminattır. Bazı para cezaları, mutilasyon ve toplu ölüm cezaları ile birleştirilmiştir. Kral ya da kraliçeye zarar veren bir asker kör (Hoffner, 2009:119,120) ve sağır edilmekte; daha sonra karısı ve çocuklarıyla birlikte infaza

kurban gitmektedir. Efendisini kızdıran bir tapınak kölesi gözlerinin oyulması ile birlikte kulakları ve burnunun kesilmesiyle cezalandırılmış ya da eşi, çocukları, kardeşleri, tüm yakınları, kadın ve erkek köleleriyle birlikte öldürülmüştür. Bir Orta Hitit Kralı, suç işleyen hırsızın kör edilebileceğine dair hüküm vermiştir. Üst sınıf savaş esirleri ise kör edilerek fidye karşılığında geri gönderilmiştir. Diğer savaş esirleri de yine kör edilmiş ve görme yeteneği gerektirmeyen öğütme işinde çalıştırılmıştır. Öğütme işinden kadınların sorumlu olduğu göz önüne alınırsa, buralarda çalıştırılan esirlerin bir şekilde aşağılandığı söylenebilir (Tetlow, 2004:198,199). Her ne kadar cezaların çoğu maddi tazminat ile karşılanırsa da Hitit kanunlarında mutilasyon cezasına da yer verilmiştir (Roth, A.Hoffner, & Michalowski, 1997:214-240). Hitit kanunlarına göre hırsızlık yapan sıradan bir insan bu suçun cezasını maddi olarak tazmin edebilmektedir. Ancak aynı suçu bir köle işlerse kulaklarını ve burnunu kaybetmektedir.

95. Eğer bir köle bir evi soyarsa, tam para ödeyecektir. Hırsızlık için 6 şekel gümüş ödeyecek. Kölenin kulakları ve burnunun şekli bozulacak (kesilecek) ve köle sahibine geri verilecek. Eğer çok fazla şey çalmışsa, onu çok daha fazla zorlayacaklar. Eğer az bir şey çalmışsa onu daha az zorlayacaklar. Eğer köle sahibi “Ben onun için tazminat vereceğim” derse bunu yapacak. Ancak tazminat vermeyi reddederse köleyi kaybedecek.

Ev kundaklamanın cezasında yine hür ve köle insan ayrımı bulunmaktadır. Bir evi ateşe veren kölenin burnu ve kulakları

kesilmektedir. Ancak 98. maddeye göre eğer özgür bir adam aynı suçları işlerse evi yeniden inşa edecek ve hasarı karşılayacak denilmektedir.

99. *Eğer bir köle bir evi ateşe verirse, sahibi onun için tazminat ödeyecektir ve kölenin burnunu ve kulaklarının şeklini bozacaklar (kesecekler) ve sahibine geri verilecek. Fakat kölenin sahibi tazminat ödemeyi reddederse köleyi kaybedecek.*

Hitit kanunlarında bir başkasının tohumu üzerine kendi tohumunu ekmenin cezasında ilginç bir yöntem başvurulmuştur. İki koşum öküzüne bağlanan suçlu, öküzlerin farklı yöne hareket ettirilmesiyle yerde sürüklenmekte ve öldürülmektedir. Burada dikkat çekici olan öküzlerin de cezalıyla birlikte öldürülmesidir.

166. *Eğer birisi, bir başkasının tohumu üzerine kendi tohumunu ekirse, boynu bir sabanın üzerine konulacak. İki koşum öküzünü bağlayacaklar: birinin yüzünü bir yöne, diğerinin yüzünü diğer yöne çevirecekler (suçlunun vücudu farklı yönlerde çekilecek). Hem suçlu hem de öküzlerin infazı gerçekleşecek. İlk ekimi gerçekleştiren kişi ürünü biçecek.*

SONUÇ

Asya kökenli Sümerler, cezaların daha çok maddi şekilde tazmin edilmesinden yana olmuşlardır. Sert ve muhafazakâr karakterleriyle ön plana çıkan Sami kökenli Babil ve Asurlar ise suçluların cezalandırılmasında daha sert yaptırımlar uygulamışlardır. Bu nedenle Babil ve Asur kanunlarında mutilasyon cezalarına daha çok yer verilmiştir. Hammurabi Kanunları ile yoğunluk kazanmaya başlayan mutilasyon cezalarının Orta Asur Kanunları ile birlikte doruk noktasına ulaştığı söylenebilir. Eski Anadolu'da hüküm süren Hititler'in yasalarında ise cezaların genellikle maddi olarak tazmin edildiği ve mutilasyon işlemlerine oldukça nadir başvurulduğu görülmektedir. Mutilasyon kanunları üzerine yapılan incelemeler neticesinde hırsızlık, çalınan malı kabul etme, hakaret, babaya vurma, ebeveynleri reddetme, güvene dayalı ilişkileri suiistimal etme, yasadışı iş yapma, bir kölenin hür bir insanın yanağına vurması, kölenin efendisini reddetmesi, tarım arazisini ihlal etme, erkeğin genital organına zarar verme, evli kadına taciz, zina, eşcinsel ilişki, kadının kocasından uzaklaşması, fahişelerin toplumda başı açık gezmesi, borçtan dolayı rehin alma gibi pek çok sebeple insanların bedenlerine geçici ya da kalıcı hasarlar verildiği görülmektedir. Özellikle hırsızlıkla ilgili kanun maddelerinde mutilasyon cezalarına sıklıkla başvurulmuştur. Yukarıda sayılan pek çok suçun cezasını el, dil, göz, kulak, göğüs, burun, parmak, dudak, ayak ya da cinsel organın kaybıyla ödeyen insanların vücut bütünlüklerine kalıcı şekilde zarar verilmiştir. Bununla birlikte kanun maddelerinde yerde sürüklenme, sopa atma, dövme, saç yolma, yüzü parçalama, başa kızgın

yağ ya da zift dökme gibi geçici hasarları içeren cezalara da yer verilmiştir. Kölelikle ilişkilendirilen kulak kesme cezası diğerlerine nazaran daha ön plandadır. Hammurabi Kanunlarında sadece kölelere verilen bu cezanın Orta Asur Dönemi'nde hem kölelere, hem hür kadınlara hem de sarayın iş akışını bozan görevlilere verildiği görülmektedir. Suçluyu teşhir ederek, işlenen suçun toplumda görünür kılınması bu kanunların oluşturulmasındaki temel hedef olmalıdır. Cezalardan ibret alan insanların yeni bir suç işleme konusunda daha dikkatli davrandığı aşikârdır. Genel olarak bakıldığında suçlular bu cezalarla estetik görüntülerini kaybetmekle birlikte aynı zamanda duyu ve işlev kaybı da yaşamışlardır. Günümüzde bu tür kayıplara maruz kalan kişilerin travma ve yas tepkileri verdikleri bilinmektedir. Ancak antik dönem insanların bu tepkilerini aydınlatacak herhangi bir kaynak bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akkayan, T. (2010). Bedenin Kültürel Gereksinimlerle Sakatlanması ve Söğüt'te Sünnet. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Antropoloji Dergisi(24), s. 37-68.
- Bahrani, Z. (2018). "Mezopotamya'da Toplumsal Cinsiyet ve Temsil" Babil'in Kadınları. Çev. Sercan Çalıcı, Kolektif Kitap, İstanbul.
- Bilgiç, E. (1963). "Eski Mezopotamya Kavimlerinde Kanun Anlayışı ve An'anesi". A.Ü. D.T.C.F. Dergisi, XXI/3-4, Ankara, s. 103-119.
- Çığ, M. İ. (2009). Bereket Kültü ve Mabet Fahişeliği. Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Dinçol, B. (2003). Eski Önasya Toplumlarında Suç Kavramı ve Ceza. İstanbul: Eskiçağ Enstitüsü Yayınları.
- Duymuş, F., Demirci, G. (2013). " Çivi Yazılı Kanun Metinlerinde İlginç Bir Suç Tespit ve Cezalandırma Yöntemi: Suya Atılma". Tarih Araştırmaları Dergisi, C. 32 (54), s. 26-40.
- Finkelstein, J.J. (1968-1969). "The Laws of Ur-Nammu". Journal of Cuneiform Studies, The American Schools of Oriental Research, Cambridge Massachusetts, s. 65-73.
- Friedmann, L. W. (1972, Spring). Amputations and Prostheses in Primitive Cultures. Bulletin of Prosthetics Research, s. 105-138.
- Hallevey, G. (2013). The Right to Be Punished – Modern Doctrinal Sentencing. London: Springer.
- Herodotos. (2007). Tarih (Historiai). (F. Akderin, Çev.) İstanbul: Alfa.
- Hoffner, H. A. (2009). Letters from the Hittite Kingdom. Atlanta: Society of Biblical Literature.

- Imparati, F. (1992). Hitit Yasaları. (E. Özbayoğlu, Çev.) Ankara: İtalyan Kültür Heyeti Arkeoloji Araştırmaları.
- Kılıç, Y.&Erdem, F. (2015). “Eski Mezopotamya Hukuku’nda Mesleki Suçlara Verilen Cezalar”. Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi, C. (2) 7, s. 1-30.
- Mendires, B. (2010). Mezopotamya Kavimlerinde Sosyal ve Ekonomik Hayat (Sumer, Babil ve Asur). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Programı, Ankara, s. 54-55.
- Roth, M. T., A.Hoffner, H., & Michalowski, P. (1997). Law Collections from Mesopotamia and Asia Minor. Atlanta: Scholars Press, 2nd Edition.
- Sellegren, K. R. (1982). An Early History Of Lower Limb Amputations And Protheses. Iowa Orthop J.(2), s. 13–27.
- Sever, H. (1987). Asur Siyasi Tarihinin Ana Devreleri. Ankara, D.T.C.F. Dergisi, Ankara, s. 421-428.
- Sperati, G. (2009). Amputation of the Nose Throughout History. Acta Otorhinolaryngol (29), s. 44-50.
- Sünbül, N. (2014). Eski Mezopotamya Kavimlerinin Hukukunda Kadının Toplumsal Statüsü (Sumer, Akad, Babil ve Asur). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eskiçağ Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tetlow, E. M. (2004). Women, Crime and Punishment in Ancient Law and Society Volume 1: The Ancient Near East. A&C Black.

- Tosun, M., & Yalvaç, K. (2002). Sumer, Babil, Assur Kanunları ve Ammi-Şaduqa Fermanı. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Veenhof, R.& Eidem, J. (2003). Mesopotamia (The Old Assyrian Period). *Orbis Biblicus et Orientalis* 160/5.
- Webb, W. J. (2011). *Corporal Punishment in the Bible - A Redemptive-Movement Hermeneutic for Troubling Texts*. USA: IVP Academic.

BÖLÜM 7:

ÖRTÜK BİLGİ PAYLAŞIMI, İNOVASYON VE SOSYAL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLER: TURİZM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Dr. Öğr. Üyesi Hale ALAN¹

¹ Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, İşletme Enformatiği Bölümü, Antalya, TÜRKİYE. halealan@akdeniz.edu.tr

GİRİŞ

Bilgi paylaşımı, özellikle insan faktörü vurgulandığında araştırmacılar için giderek daha da popüler bir araştırma alanı haline gelmektedir. Önemi göz önüne alındığında, bilgi paylaşımı kavramı, bireyler ve kuruluşlar için potansiyel faydaları nedeniyle bilgi yönetimi araştırma ve uygulamalarında daha fazla dikkat çekmektedir. Bilgi kurumsal performans, inovasyon yetenekleri ve sürdürülebilir rekabet avantajı için hayati öneme sahiptir. Benzer olarak inovasyon da, yeni ürün ve hizmet geliştirme, yeni üretim, tedarik ve dağıtım yöntemlerinin oluşturulması, yönetim süreçlerinde değişiklik yapılması ve rekabet avantajı ve üstün performans elde etmek için süreçlerin sağlanmasında büyük önem taşıyan bir kavramdır (Wang ve Ahmed, 2004). Çalışanlar arasında güven, inovatif bir organizasyon içinde başarılı bir bilgi paylaşımının önemli bir unsurudur. Bireyler ve gruplar arasında bilgi paylaşımı davranışını arttırmak için etkileşimler, bağ ve ilişkileri kapsayan ağ düzeneklerinin kullanılması gerekir. Bilgi paylaşımı ve yaratıcılık ya da inovasyon çalışmalarında yer almanın en etkili yolu ilişki ve etkileşimlerle edinilen sosyal sermayedir. Organizasyonlar arasındaki bilgi paylaşımı davranışı, farklı sınırlar, kültürler ve süreçler nedeniyle bir organizasyon içindeki bilgi paylaşımı davranışından daha karmaşıktır. Ancak organizasyonlar, bilgileri işletmeler arasında paylaşarak bilgi ve inovatif yeteneklerini geliştirebilirler. Bu nedenle bilgi paylaşımı davranışlarının incelenmesinde belirli bir sektör üzerine odaklanması daha iyi sonuçlar ortaya çıkartacaktır. Bu bakımdan turizm sektörüne odaklanarak bilgi paylaşımı ve inovasyon kavramı ilişkisi önemlidir ve

birçok turizm organizasyonunun etkinliğinin anahtarıdır (Hjalager, 2002). Bilgi paylaşımı çalışmaları turizm sektörü dışında hemen hemen tüm sektörler üzerinde araştırılmıştır. Turizm ve otelcilik yazınında, örgütsel performansı artırabilecek bir varlığa dönüştürmek için kişisel bilgilerin paylaşılması ve aktarılması üzerine çok az çalışma vardır ve hemen hemen hepsi genellikle oteller üzerine odaklanmaktadır (Liu, 2002; Yang, 2004, 2007, 2008; Yang ve Standen, 2005; Yang ve Wan, 2004). Turizm sektörü geleneksel olarak hem hizmete hem de ürüne dayalı olmuştur ve çoğu işletme bilgi ekonomisinde yer alan ürünlerin çoğunu almakta yavaştır. Kahle (2002), günümüzde turizmin bilgiye dayalı bir endüstri olduğunu, çünkü bilgi işlemedeki son gelişmelerin ve bilginin üretilmesi, aktarılması ve paylaşılmasının süreçleri ve ilişkileri konusunda büyük etki ve değişimlere neden olduğunu öne sürmektedir. Büyük değişiklikler arasında işlem maliyetlerinin yeniden yapılandırılması, sosyal ağ ilişkilerinin önemini artırması, bilgi aktarımı ve bilgi paylaşımının turizm sektöründeki ilişkilere etkisi yer almaktadır (Kahle, 2002).

Bu çalışma turizm sektöründe çalışanların bilgi paylaşımı davranışları ve inovasyon stratejileri arasındaki ilişkilere odaklanırken sosyal sermaye özelliklerinin önemini vurgulamayı hedeflemektedir. Bu çalışmada turizm sektörü bağlamında bilgi paylaşımı ve inovasyon stratejileri davranışları ve sosyal sermayenin bu ilişkilerde hangi özellikleri düzenleyici rol oynayarak inovasyon stratejileri ve bilgi paylaşımını desteklemektedir araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Bilgi Paylaşımı

Bilgi en önemli kaynaktır ve bir kuruluşun rekabet avantajını sürdürmesi ve iş için stratejik planlar geliştirmesi için çok önemli bir unsurdur (Suppiah ve Sandhu, 2010). Birey, bilgisini diğer insanlarla ve diğer gruplarla paylaşmak zorunda değilse, sınırlı bilgi işletmenin etkinliğini azaltabilir. Bilginin sadece bireylerde, özellikle de görevlerini yerine getirirken bilgiyi yaratan, toplayan, erişen ve uygulayan bilgi çalışanlarında bulunması sonucunda bireylerin bilgilerini kolay bir şekilde örgütsel bilgiye dönüştürmeleri zorlaşmakta ve sonuçta da bireysel ve örgütsel sınırlar arasında bilgi aktarımı engellenmektedir (Grant, 1996; Spender, 1996). Bilgi paylaşımı bilginin bir birey tarafından tutulma ve bilgi sağlayıcılar ve arayanlar arasındaki kanallar veya ağlar aracılığıyla diğer bireyler, gruplar veya kuruluşlar tarafından anlaşılabilir, özümsecek ve kullanılabilir bir forma dönüştürülme sürecidir (Hong, Suh ve Koo, 2011). Bilgi paylaşımı, bir bireyin diğer bireylerle sosyalleşme ve kişilerarası iletişimin dinamik sürecine girme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Nonaka ve Takeuchi, 1995). Bununla birlikte bilgi paylaşımı, çalışanların yeni fikirler geliştirerek örgütsel yenilikler üretmeleri için sosyalleşme ve öğrenme süreçlerini kapsar (Setiarso, Harjanto ve Subayo, 2009).

Bilgi temel olarak açık bilgi ve örtük bilgi olmak üzere iki türe ayrılır (Nonaka, 1991). Açık bilgi kolayca ifade edilir veya yazıya dökülebilir, çoğunlukla kişisel olmayıp, resmidir ve sıklıkla belgeler,

raporlar, beyaz kağıta yazılabilir, kataloglar, sunumlar, patentler, formüller biçimini alır (Nonaka, 1991; Nonaka ve Konno, 1998; Nonaka ve Takeuchi, 1995). Buna karşılık, örtük bilgi bireyin deneyim ve değerlerine dayanır (Nonaka ve Konno, 1998). Bu bilgi türü, yöneticilerin ve profesyonel personelin stratejik planlama performansında önemli bir rol oynayabilir (Blattberg ve Hoch, 1990). Örtük bilgi ilk kez Michael Polanyi tarafından biçimlendirilmesi veya ifade edilmesi zor olan bilgi olarak tanımlanmıştır (Polanyi, 1966). Uygulama sonucu kazanılmış beceriler, en iyi uygulamalar, özel teknik bilgiler (know-how), öngörü ve sezgilerden oluşmaktadır (Polanyi, 1973). Örtük bilgi, rekabet avantajı için daha değerlidir, çünkü taklit etmek daha zordur (Hau, Kim ve Lee, 2016) ve çoğu zaman gizli bir yenilik kaynağıdır (Rosendaal ve Bijlsma-Frankema, 2015). Kapsamlı bir yazın taramasına dayanarak, bilgi paylaşımı davranışını, işle ilgili bilgi ve uzmanlıkları paylaşmayı içeren bireysel davranışlar kümesi olarak tanımlanabilir. Bilgi paylaşım davranışı işletmeler arası veya işletme içinde olabilir.

Örtük bilgi paylaşımı ve kullanımında yüz yüze etkileşim çoğu zaman örtük bilginin aktarılmasında birincil yöntem olduğu vurgulanmıştır (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Spender ve Grant, 1996; Sweeney, 1996). Örtük bilgi aktarımıyla ilişkili risk ve belirsizlik düzeyleri güvene dayanan ilişkilerin artmasıyla azalır (Foos, Schum ve Rothenburg, 2006). Bazı örtük bilgi aktarımları, eğitim etkinlikleri veya konferanslardan kaynaklanan resmi, resmi olmayan, bölümler arası görev güçleri, gayri resmi sosyal ağlar ve çalışan etkileşimlerinden kaynaklanmaktadır (Marquardt, 1996). Hem resmi hem de gayri resmi

örtük bilgi transferinin anahtarı, bireylerin bildiklerini paylaşma ve öğrendiklerini kullanma istekliliği ve kapasitesidir (Foos vd., 2006; O'Dell vd., 1998).

Örtük bilgi aktarımını sınırlayan engeller ortaya çıkabilir (Lucas, 2005). Bunlar arasında meslektaşlarıyla bilgisini paylaşma veya kullanma istekliliği, bir bireyin bilgisinin ne boyutta olduğuna dair sınırlı farkındalığa sahip olması, zihinsel ve fiziksel eyleme bağlı örtük bilgiyi ifade etmede zorluk ve diğerine bağlam-özel bilginin uygulanması zorluğu sayılabilir (Argote, 1999; Fahey ve Prusak, 1998; Nonaka ve Takeuchi, 1995).

Örtük bilginin gerçekten gözlemlenebileceği ve araştırılacağı konusunda tartışmalar sürmektedir. Polanyi (1966) örtük bilgiyi insanın zihninde yerleşik olan, ifade edilemez bir bilgi olarak tanımlamaktadır. Nonaka ve Takeuchi'nin (1995) bilgi yaratma teorisine dayanarak yapılan çalışma, örtük bilgi paylaşımını sadece örtük bilgidan örtük bilgiye dönüşüm (sosyalleşme) değil, aynı zamanda örtükten açık bilgiye (dışsallaştırma) ve açık bilgidan örtük bilgiye (içselleştirme) dönüşüm olarak görüyordu. Bunun nedeni, açık ve net bilginin birbiriyle etkileşimli ve dinamik bir ilişkiye sahip olması ve birinin tartışılmasının kaçınılmaz olarak diğerinin tartışılmasını gerektirmesidir. Ek olarak, Nonaka ve Takeuchi'nin teorisindeki bilgi yaratma sürecinin sarmal hareketini göz önünde bulundurarak, nihai bilginin dışsallaştırılması ve iletilmesi için içselleştirilmesi gerekir.

Örtük bilgi paylaşılması için bir özgürlük ve açıklık iklimini gerektirir (Brink, 2003). İnsanlar açıklık ve özgürlüğü besleyen ve

insanların fikirlerini özgürce açma ve ifade etmelerine izin veren ortamlarda örtük bilgilerini paylaşma konusunda motive olma eğilimindedirler. Katılımcılara göre, sosyal medya, farklı mesleki geçmiş ve seviyedeki hekimlerin birbirleriyle etkileşime girmelerini sağlayan mükemmel bir seviyedir.

2.2. İnovasyon

Yenilikçilik ve yaratıcılık öncelikle firmanın bilgi yönetme, paylaşma ve yaratma yeteneğinin bir işlevidir (Grant, 1996). İnovasyon, ürün, süreç, radikal, artımlı, yönetsel ve teknolojik gibi çeşitli şekillerde sunulur. O'Sullivan ve Dooley (2009), inovasyonu yeni ürün veya hizmet geliştirme, yeni üretim yöntemleri, yeni pazar belirleme, yeni tedarik kaynağı ve yeni örgütsel formlar geliştirme süreci olarak değerlendirmiştir. Drucker (1993), kuruluşların eski bilgileri terk etmeye ve sürekli inovasyon yoluyla organize bir süreç olarak yeni bilgiler yaratmayı öğrenmeye hazırlıklı olmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Performansın artırılmasında ürün ve hizmet inovasyonu, pazar inovasyonu, süreç inovasyonu, teknoloji inovasyonu, açık inovasyon, davranış inovasyonu ve stratejik inovasyon, günümüzde popüler inovasyon stratejileri kavramları arasındadır (Wang ve Ahmed, 2004). Örgütsel düzeyde, inovasyon, zamanla başkalarıyla kurumsal bağlamda işlem yapan insanlar tarafından yeni fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Van de Ven, 1986:604). Benzer şekilde, bireysel inovasyon, problem tanıma, fikir üretme, bunun için destekçi koalisyonu kurma ve fikri gerçekleştirme gibi mikro seviye inovasyon

süreçlerini içeren inovatif davranışlarla tanımlanır (Scott ve Bruce, 1994).

Literatür, teknik yenilik, Ar-Ge, hizmet yaratma yöntemleri, yönetim ve ticari faaliyetler gibi birçok yönü içeren iç işleyişini yeniden yapılandırmanın ve rafine etmenin bir yöntemi olarak süreç inovasyonunun işlevini göstermektedir (Freeman, 1982; Cumming, 1998). Süreç inovasyonu üretim maliyetini düşürmeye, kaliteyi arttırmaya, teslim yöntemine, pazar payını kazanmaya, üstün performans ve rekabet avantajı elde etmeye yardımcı olan tüm işlevsel ve operasyonel faaliyetlerle ilgilidir. Ayrıca, süreç inovasyonu hizmet yaratma sürecini dönüştürmede teknikler, bilgi, süreç, sistem, prosedür ve becerilerde gelişme yaratma üzerine odaklanır (Oke, Burke ve Myers, 2007; Gopalakrishnan ve Damanpour, 1997). Wang ve Ahmed (2004), süreç inovasyonunu, üretim ve yönetim sürecini geliştirmek için yeni bir üretim yöntemi, yönetim anlayışı ve teknolojisi olarak belirtmiştir. Turizm sektörünün büyük bölümünü oluşturan oteller yönetim süreci, çekirdek süreç ve destek sürecinde süreç inovasyon faaliyetlerini gerçekleştirebilmektedir (Drljača, 2006).

Turizm sektörü, hem artımsal hem de radikal inovasyonu içermektedir. Artımsal inovasyonlar, mevcut ürünlerin, süreçlerin, hizmetlerin ve üretim ve dağıtım faaliyetlerinin modifikasyonunu, netleştirilmesini, basitleştirilmesini, pekiştirilmesini ve genişletilmesini içerir. Radikal inovasyon, gelişerek yeni temel iş alanları ya da yeni sektörler ortaya çıkaran ya da sektörün tamamında önemli değişikliklere yol açan ve yeni değerler yaratan yeni ürünler ya da

hizmetler piyasaya sürmek demektir. Genel olarak, her iki inovasyon türü birlikte ortaya çıkar, çünkü radikal yeniliklerin uygulanması, şirketler tarafından birkaç küçük değişiklik yapıldıktan sonra ortaya çıkar, bu da onları radikal yeniliklerin gelişimini artırmak için kullanır.

2.3. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye yazında birçok bilim dalı ile ilişkilendirilebilen disiplinler arası bir kuramdır. Sosyal sermaye, ağlar, normlar ve karşılıklı yarar için koordinasyonu ve işbirliğini kolaylaştıran sosyal güven gibi sosyal organizasyonun özelliklerini ifade eder (Putnam, 1995:67). Çok boyutlu olarak ele alındığında ve aktörlerin sahip olduğu özel bir mal olarak görüldüğü zaman, bireylerin doğrudan sosyal sermayenin boyutlarından elde edebileceği çeşitli kişisel faydaları artmaktadır. Sosyal sermayenin kariyer gelişimini (Belliveau ve diğerleri, 1996; Burt, 1992), tazminat (Belliveau ve diğerleri, 1996; Burt, 1997), bilgi paylaşımı (De Backere ve Rappa, 1994), iş arama ve iş güvenliği (Granovetter, 1995; Lin, 2001) üzerine olumlu katkıları olduğu ortaya çıkmıştır.

Gomezeli'e (2016) göre, sosyal sermaye, farklı ilişkilerdeki taahhütleri sayesinde girişimin erişilebilir kaynakları şeklinde bir inovasyon kaynağıdır. İşletmenin katıldığı yerel ağlardan elde edilen sosyal sermaye, yenilikçi davranışı, bilgi sağlama, tamamlayıcı kaynaklar ve yeni fırsatların belirlenmesi üzerinde olumlu etkilerde bulunabilir (Casanueva, Gallego ve Sancho, 2013). Bununla birlikte, çalışmalar aynı zamanda bu ağlarda bilginin fazlalığı, dar görüşlülük ve durağanlık (Inkpen ve Tsang, 2005) olumsuz etkiler konusunda

uyarmaktadır. Bu nedenle, sosyal sermaye ve inovasyon arasındaki ilişki her zaman olumlu olmayabilir.

Putnam'ın (2000) sınıflandırmasında bağlayan sosyal sermaye, bir aktörün sahip olduğu ve ağ yapılanması içindeki bireyler ve gruplar arasındaki ilişkileri ve bağları inceleyen iç ilişkilere odaklanır (Adler ve Kwon, 2002). Köprü kurma boyutu zayıf bağlar ve yapısal delikler aracılığıyla yeni bilgilerin elde edildiği dağınık ağlara dayanmaktadır (Burt, 1992). Araştırmacılar, özellikle kümelenmelerde rekabet avantajı için her iki sosyal sermaye türünün tamamlayıcı niteliğine dikkat çekmektedir.

Bir sosyal ağ, belirli bir türden bir dizi sosyal ilişki (arkadaşlık, fon transferi, örtüşen üyelik) ile bağlanmış düğümler kümesi (insanlar, kuruluşlar) olarak tanımlanabilir (Gulati, 1998:295). Bu tür sosyal ağlar, bireyler veya firmalar arasındaki ilişkilerden oluşur. Odak nokta, resmi veya gayri resmi bir şekilde bir tür kaynak aktarımını (maddi veya maddi olmayan) içeren ve böylece saf kişisel ilişkileri hariç tutan firmalar arasındaki ilişkilerdir. Sosyal ağ araştırmasının asıl odak noktası, bireylerin sosyal ağ ilişkilerinin oluşturduğu sosyal sermayelerinin davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak üzerine yapılırken, yaklaşım şimdi firmalar arası ağların inovasyondaki rolüne odaklanmaktadır (Ahuja, 2000: 426). Bu tür yenilikler için ağlar önemli bilgi kaynaklarıdır ve bu bilgilere erişimin ağ yapılarına bağlı olduğu düşünülmektedir (Gulati, 1998: 296)

Sosyal sermaye yaklaşımı turizm sektörü için değerli bir varlık olarak kabul edilmektedir, çünkü işletmelerin sosyal ağının sahip

olduğu kaynaklara erişmesine olanak sağlamaktadır (Inkpen ve Tsang, 2005; Westlund, 2006). Nahapiet ve Ghoshal (1998) tarafından önerilen üç sosyal sermaye boyutu (yapısal, ilişkisel ve bilişsel) sosyal sermayenin çok boyutlu bir kavram olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bu yazarlar, diğer aktörlerle sürdürülen ilişkilerin yoğunluğunu ve özelliklerini, bir tür sosyal sermayenin, bir ağın tüm üyeleri tarafından eşit olarak paylaşılan bir varlık olarak algıladıkları ölçülmüştür. Yapısal sosyal sermaye, mülkiyet, kişisel ve ticari ilişkilerin yoğunluk, merkezlik, bağlantı, hiyerarşi ve ağ yapılandırması açısından şekillendirdiği sosyal sistemde oluşan (Ahuja, 2000; Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Uzzi, 1997) genel bağlantı düzenini ifade eder. İlişkisel sosyal sermaye; saygı, arkadaşlık, güven, normlar, yaptırımlar, yükümlülükler ve beklentilerin (Coleman, 1988; Putnam, 1993; Uzzi ve Gillespie, 2002) etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Bilişsel sosyal sermaye, ortak dil ve kelime dağarcığı içeren ortak anlatılar dahil olmak üzere, taraflar arasında paylaşılan temsil, yorum, vizyon ve anlam sistemlerini ifade eder (Inkpen ve Tsang, 2005; Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Tsai ve Ghoshal, 1998; Uzzi, 1997). Bununla birlikte, sosyal ağ teorisi içinde, ağların gücünün ve yoğunluğunun bilgi dağılımındaki rolü ilgi çekici bir tema olmuştur. Burt'a (2000) göre, ağların bilgi yararları, oyuncular seyrek ağlara, yani kendileri bağlı olmayan aktörlerle ilişki ağlarına yerleştirildiğinde optimize edilir. Aksi halde bağlantısı kesilen aktörler, örtüşen bilgiler yerine tamamlayıcı niteliktedir. Öte yandan, Coleman (1988) bilgi ağlarının yoğun ağlarda, yani aktörlerle ilişki içinde bulunanların da birbirleriyle ilişki içinde olduğu ağlarda optimize edildiğini iddia etmiştir

(Galeskiewicz ve Zaheer 1999:244). Bu tür yoğun ağlar, bilgi paylaşımını, ayrıntılı bilgi aktarımı ve ortak problem çözme yi kolaylaştıran işbirliğini, güven ve ortak normları teşvik eder (Uzzi 1997; Ahuja, 2000:432). İlk bakışta bunlar birbiriyle rekabet eden iki yorum olsa da, seyrek ve yoğun ağların farklı türde bilgiler sağladığını iddia ettiği gibi tamamlayıcı olarak da görülebilir: keşif ya da sömürü. Sömürü, belirli bir alanda daha derin bilgi sağlayan ince taneli belirli bilgilerin aktarımını sürdüren yoğun ağlar tarafından desteklendiği iddia edilen mevcut yeterliliklerin ve teknolojilerin iyileştirilmesi ve genişletilmesi ile ilgilidir. Öte yandan keşif, seyrek ağlar tarafından desteklenen farklı alternatifler hakkında genel bilgilerin toplanması ile ilgilidir (Ahuja, 2000; Rowley, Behrens ve Krackhardt, 2000).

Güven, özellikle 1990'lardan itibaren örgüt araştırmalarında önemli yer almaya başlayan bir konu olmuştur. Alandaki bu genişlemenin bir nedeni güven konusundaki çalışmaların örgütler için doğrudan fayda sağlayan bir niteliği olduğunun düşünülmesi olarak görülebilir. Güven hem davranışı açıklama becerisi olan hem de farklı kavramlardan etkilenen bir değişken olarak incelenmiştir. Bu yaygınlığın bir yan etkisi olarak güvenin ne şekilde tanımlandığı ve güvene ilişkin mekanizmalara dönük açıklamalar da çalışmalarda önemli ölçüde değişiklik gösterebilmektedir. Bireysel düzeyde kabiliyet, yardımseverlik ve tutarlılık nitelikleri ile açıklanabilen güvenin örgütsel düzeyde de bu niteliklerin uzantıları ile açıklanması mümkün olmaktadır.

3. TURİZM SEKTÖRÜ ÖRTÜK BİLGİ PAYLAŞIMI, İNOVASYON VE SOSYAL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİLER

3.1. Örtük Bilgi Paylaşımı ve İnovasyon İlişkisi

Hem örtük hem de açık bilgilerin paylaşılması, firmaların yatırım kapasitesinin artırılmasına farklı derecelerde katkıda bulunmaktadır (Sáenz, Aramburu ve Blanco, 2012). Literatürde bilgi paylaşımı davranışlarının bireyleri daha kritik ve yaratıcı olmaları için teşvik ettiğine ve böylece yeni bilgiler yaratıldığına dair kanıtlar bulunmaktadır (Rosendaal, 2009; Aulawi vd., 2009). Aynı zamanda, bilgi paylaşımı davranışlarının bireysel inovasyonun ortaya çıkmasına neden olduğu ve yeni bilginin oluşumunun inovasyon ile bağlantılı (Sáenz vd., 2012) olduğundan böylelikle doğrudan bilgi paylaşımı ve inovasyon arasındaki ilişkiden sıkça söz edilmektedir (Lin, 2007; Hu, Horng ve Sun, 2009). Örtük bilgi, problem çözme becerilerini güçlendirdiği için inovatif organizasyonlar için önemlidir. (Mascitelli, 2000).

Tüm sektörlerdeki sonuçlarına benzer olarak turizm sektöründe inovasyon stratejileri performans artırma, pazar avantajı elde etme, satış büyümesi ve karlılığı arttırmada önemli bir rol oynamaktadır. İşle ilgili önemli bilgilere sahip olan çalışanların bu tür bilgileri önem vermeden ve dikkatsizce kullanması ya da diğerlerinin bu bilgileri almasına izin vermemesi durumunda, zararlı rekabet ve inovasyon yeteneklerinde gerileme artacaktır. Bu durum hem organizasyon içi bilgi paylaşımı hem de örgütler arası bilgi paylaşımı için geçerli olmaktadır. İnovasyonla ilgili önceki araştırmalar, etkili bilgi yönetimi ve

inovasyon arasındaki ilişkiyi desteklemektedir (Darroch ve McNaughton, 2002; Nonaka ve Takeuchi, 1995; Cohen ve Levinthal, 1990).

İnovasyon, hem keşif hem de yararlanma olarak yeniliklerin eş zamanlı arayışı olarak tanımlanan, çok yönlü bir bilgi oluşturma stratejisi gerektirir. İnovasyon stratejileri performans, pazar avantajı, satış büyümesi ve karlılığı arttırmada önemli bir rol oynamaktadır. Yazında çeşitli inovasyon stratejileri biçimlerini göstermektedir, ancak turizm sektöründe en sık süreç inovasyonu ve hizmet inovasyonu uygulamalarının çalışanlar tarafından uygulandığı görülmektedir. Süreç inovasyonu, müşterilere değer katan bir varlık sunarak saygın bir şey üzerinde değişiklik yaratma uygulamaları olarak tekliflerin yaratılması sürecinde önemli farklılıklar yaratmaktadır. Süreç inovasyonu, tekliflerin kalitesini zenginleştirmek ve rakiplere göre etkili teslimat sürecini zenginleştirmek için tüm işleyiş faaliyetlerini yürütür. Belirgin bir şekilde, süreç yeniliği, turizm sektöründeki firmaların ölçek ekonomisine ulaşmasını, maliyeti düşürmesini ve pazar payını arttırmasını sağlar. Hizmet inovasyonu ise, müşterilerin kullandıkları hizmette faydalı değişiklikler yapılması olarak tanımlanmaktadır (O'Sullivan ve Dooley, 2009). Hizmet inovasyonu, müşterilerden gelen yüksek derecede etkileşim ve aktif talep nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bir kuruluşun, müşterinin ihtiyacını karşılamak üzere hizmet özelliklerini yükseltmek için hizmette sürekli yeniliklerin yapılmasını kapsamaktadır. Konuklardan daha fazla etkileşim ve sonrasında daha fazla talep görme amacı ile gerçekleşmektedir (Victorino vd., 2005). Bu nedenle, turizm sektöründeki firmalardan

müşterilerin gereksinimlerini karşılamak için servis özelliklerini yükseltmek amacıyla hizmette sürekli yenilikçilik istenmektedir (O'Sullivan ve Dooley, 2009). Chen (2011), hizmet inovasyonunun, hizmeti verimli bir şekilde ilerletmek için değerli fikirlerin genişletilmesi olarak değerlendirildiğini belirtmiştir. Hizmet inovasyonunda teknolojiye değişiklik ve yeniliğe vurgu yaparak sunulan hizmetlere yenilik yaratma amacı bulunmaktadır. Bu nedenle, turizm sektöründe hizmet inovasyonu gerçekleştirmek faydalı olacaktır, çünkü konuklar otelcilik endüstrisinde uyumlu hizmet fırsatlarını bulabilir (Victorino vd., 2005). Bu nedenle, bu zorluğun üstesinden gelmek için otelciler, konuklarına en üst düzeyde fayda sağlama ve rekabet avantajı elde etme eğilimlerine dayanarak yenilikçi hizmet fırsatları sunmalıdır (Victorino vd., 2005). Örneğin, otelciler çeşitli ve keyifli menüler sunabilirler, wi-fi, oda güzelleştirme, özel oda olanakları, yaratıcı tasarım ve mimariyi kişiselleştirebilirler (Victorino vd., 2005). Bu bağlamda, örtük bilgi paylaşımının turizm sektöründe süreç ve hizmet inovasyonu için önemli bir role sahip olduğu söylenebilir.

3.2. Örtük Bilgi Paylaşımı ve Sosyal Sermaye Arasındaki İlişkiler

Sosyal sermaye ve sosyal ağ odaklı bilgi paylaşımı bireylerin birbirleriyle sosyal olarak bilgi paylaştığında gerçekleşir. Bu tür bir paylaşımın önemli bir özelliği, bilginin ilgilenen bireylere birden fazla dağıtım kanalı üzerinden iletilebilmesidir.

Kogut ve Zander (1992) ve Uzzi (1996), modern dünyanın bilgi toplumu haline geldiğini, sosyal sermayenin bilgi paylaşımı üzerindeki önemini vurgulamıştır. Foss (2007) sosyal sermayenin, şirketlerdeki bilgiyi paylaşma ve artırma ile ilgili sorunları anlamak için bir başlangıç noktası olduğunu vurgulamıştır.

Sosyal sermayenin her bir boyutu (yapısal, ilişkisel, bilişsel) bilgi paylaşımını etkilemektedir. Bilgi paylaşımı, karşılıklı bilgi alış verişi anlamına gelir. Yeni bilgi kaynaklarına erişim, sosyal sermayenin en önemli faydalarından biridir (Burt, 1997; Wu vd., 2016). Sosyal sermayenin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisine ilişkin araştırmaların büyük çoğunluğu, sosyal sermayenin daha geniş bilgi kaynaklarına erişimi kolaylaştırdığını ve bilginin kalitesini, alaka düzeyini ve zamansallığını geliştirdiğini ortaya koymuştur (Adler ve Kwon, 2002). Dolayısıyla, geçmiş araştırmaların çoğunluğu, sosyal sermayenin kuruluşlarda bilgi paylaşımı için itici bir güç olarak önemini vurgulamaktadır (Adler ve Kwon, 2002; Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Bireyler ve gruplar arasındaki bilgi paylaşımı davranışını arttırmak için etkileşimler ve ağ bağlarının (yani ilişkiler) kullanılması gerektiği (Marouf ve Doreian 2010) vurgulanmıştır.

Sosyal sermayenin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalar, bilgi paylaşımının örgütsel aktörlerin yoğun sosyal etkileşimleriyle kolaylaştırıldığını ortaya çıkarmıştır (Inkpen ve Tsang, 2005). Karşılıklı güvenin, başkalarına bilginin açığa çıkmasını artırarak ve başkalarına birisinin kendi bilgisine erişim sağlayarak, değişim ilişkisinde değer yaratan bilgi paylaşımını teşvik ettiği önerilmektedir

(Dyer ve Chu, 2003). Karşılıklı güven, özellikle uluslararası iş ortamındaki yüksek belirsizlik koşulları altında, güçlü bir iletişim ve işbirliği kaynağı olabilir (Jarvenpaa ve Mao, 2008; Mahnke ve ark., 2008). Yen, Tseng ve Wang'a (2015) göre güvenin, doğrudan bilgi paylaşımı ile olumlu yönde ilişkisi olduğu aynı zamanda da kişilerarası ilişkiler ile bilgi paylaşımı arasında aracı bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Aynı çalışmada insanların harekete geçerken uyması veya danışması gereken kural veya yasalar olarak tanımlanan normlar ile bilgi paylaşımı arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Dahası, sosyal normlar, küresel ekonomideki coğrafi olarak dağılmış birimler arasında bilgi alışverişinde bulunma konusunda açıklık, işbirliği ve isteklilik yaratır (Jarvenpaa ve Mao, 2008). Ayrıca, sosyal ağlar ağ üyeleri arasında bilgi paylaşımını ve görev ustalığını kolaylaştırmaktadır (Inkpen ve Tsang, 2005). Turizm sektöründe çalışanlar bağlamında, sosyal ağlar aktörlerin rutin bilgilere ve karmaşık bilgilere erişim kazanmalarına yardımcı olmaktadır.

Shaw ve Williams (2009), turizm kümelenmelerini, kurumlar arası bağlantılar ve gayri resmi bireysel ilişkiler yoluyla etkin bilgi paylaşımında güven ve ortak değerler sağladığını savunarak, bilgi birikiminin aktarılması için bir araç olarak görmüştür. Sørensen (2007), bir turizm bölgesindeki diğer kurumlardaki çalışanlarla olan güçlü bireysel ilişkilerin bilgi aktarımı için yakınlığın kendisinden daha önemli olduğunu savunmuştur. Inkpen ve Tsang (2005) şirket içi ağlar, stratejik ittifaklar veya sanayi bölgeleri gibi farklı sosyal başkent çerçeveleri için bilgi transferini kolaylaştıran bir dizi koşul önermiştir.

Bilgi paylaşımının öncülü olma konusunda sosyal sermayenin her bir boyutunun farklı etkisi olduğu ihmal edilmemelidir, çünkü çalışanlar organizasyondaki bilgilerini paylaşmazlarsa firma kazançlarına ve rekabet avantajına katkıda bulunmazlar. Bu özellikle çalışanlar emekli olduğunda veya bir yarışmacıya taşındığında (Ma vd., 2008) ve onlarla bilgi almaları çok önemlidir. Sektördeki firmalar arasındaki normlar ve kurallar, gayri resmi veya örtük bilgi değişimini arttırır (Chen vd., 2014; Lin, 2007). Bu bağlamda sosyal sermayeyi oluşturan tüm unsurların ayrı ayrı örtük bilgi paylaşımı üzerinde olumlu etkilere neden olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada sosyal sermaye ve sosyal ağ özelliklerinin bilgi paylaşımının hizmet ve süreç inovasyonu ile ilişkisinde rol oynadığı ileri sürülmektedir. Çalışanlar arasındaki sosyal bağ, ilişki veya temaslar inovatif bir organizasyon için başarılı bir bilgi paylaşımının önemli bir unsurudur. Sosyal sermayenin boyutlarını gösteren literatür tarandıktan sonra, bireylerin doğrudan sosyal sermayelerinden kazanabilecekleri kişisel faydaları ve turizm sektöründe çalışanların inovasyon ve örtük bilgi paylaşımı davranışlarını sosyal sermayenin boyutlarının etkileyeceği varsayılmaktadır. Firmalarda yenilik, bireysel çalışanlar tarafından oluşturulan, benimsenen veya değiştirilen yeni fikirlerle başlar. İnovatif davranış yeni fikirler geliştirmek ve uygulamak olarak tanımlansa da, daha önce araştırılmış olan öncüller sosyal sermaye boyutlarını (özellikle bilişsel boyutu) ve bilgi yönetimi perspektifinden değişkenlerle ilgilenmemiştir.

Turizm sektöründeki firmalar arasındaki mekânsal yakınlık, turistik faaliyetlerin artmasını sağlamada elverişlidir, çünkü katılımcı firmalar ilişkiler kurmaya ve yenilikçiliği amaçlayan işbirliğine girmeye teşvik edilir. Aynı zamanda ve tamamlayıcı bir şekilde, yenilikler kolayca çoğaltılsa da, taklit yoluyla bilgi paylaşımı stratejisi, zayıf bağlantılar ve yapısal boşluklar gibi yapısal sosyal sermayeyi oluşturan unsurlar ve yeniliklere yol açabilecek dış aktörlerden gelen yeni fikirlere ve yabancı deneyimlere erişime izin verir. Bu nedenle, turizm sektöründeki firmaların sosyal sermayenin üç boyutunu da dengeleyerek, aynı anda bilginin paylaşılmasını bir strateji geliştirmek

için yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermayeyi kullanabilmeleri, yenilikçilikleriyle daha iyi sonuçlar elde etmelerini ve bu avantajı sayesinde daha yüksek yenilik olasılıkları beklèmelerini sağlamaktadır. Bu amaçla turizm sektöründe en üst düzeyde fayda sağlama ve rekabet avantajı elde etme eğilimlerine dayanarak yenilikçi hizmet fırsatları örtük bilgilere bağlı ortaya çıkmaktadır. Örneğin, otelciler çeşitli ve keyifli menüler sunabilirler, Wi-Fi, oda güzelleştirme, özel oda olanakları, yaratıcı tasarım ve mimariyi kişiselleştirebilirler. Bu bağlamda, örtük bilgi paylaşımı turizm sektöründe süreç ve hizmet inovasyonu için önemli bir role sahiptir.

Sonuç olarak, bilgi paylaşımı ve inovatif davranışlarda sosyal sermayenin her bir boyutunun farklı etkisi olduğu unutulmamalıdır. Çünkü çalışanlar organizasyondaki bilgilerini paylaşmazlarsa firma kazançlarına ve rekabet avantajına katkıda bulunmazlar. Sektördeki firmalar arasındaki normlar ve kurallar, gayri resmi veya örtük bilgi değişimini arttırır. Bu bağlamda sosyal sermayeyi oluşturan tüm unsurların ayrı ayrı örtük bilgi paylaşımı üzerinde olumlu etkilere neden olduğu söylenebilir. Bilgi paylaşımı ve inovasyon kavramı turizm sektörü için önemlidir ve birçok turizm organizasyonunun etkinliğinin anahtarı olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, turizm sektöründeki çoğu organizasyon henüz bilgi paylaşımı çalışmalarını bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmanın gelecek vaat eden bir araştırma gündemini oluşturacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adler, P. S., ve Kwon, S.W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27:17- 40
- Ahuja, G. (2000). Collaboration Networks, Structural Holes, and Innovation: A Longitudinal Study, *Administrative Science Quarterly*, 45, 425-455.
- Argote, L. (1999). *Organizational Learning: Creating, Retaining, and Transferring Knowledge*, Kluwer Academic, Boston, MA.
- Aulawi, H, Sudirman, L, Suryadi, K. ve Govindaraju, R. (2009). Knowledge sharing behavior antecedents and their impact on the individual innovation capability. *Journal of Applied Science Research*, 5(12), 2238-2246.
- Belliveau, M. A., O'Reilly, C. A., ve Wade, J. B. (1996). Social capital at the top: effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of Management Journal*, 39, 1568-1593.
- Blattberg, R. ve Hoch, S. (1990). Database models and managerial intuition: model intuition, *Management Science*, 36, 887-99
- Brink, V.D.P. (2003). Social, Organizational, and Technological Conditions That Enable Knowledge Sharing, in: Informatics. Delft University of Technology, p. 246.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42, 339-365.
- Casanueva, C., Gallego, A., ve Sancho, M. (2013). Network resources and social capital in airline alliance portfolios. *Tourism Management*, 36, 441-453.
- Chen, Y. H., Lin, T.P. ve Yen, D.C. (2014). How to facilitate inter-organizational knowledge sharing: the impact of trust, *Information & Management*, 51 (5), 568-578.

- Chen, C. (2011). Factors affecting high school teachers' knowledge-sharing behaviors. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 39, 993-1008.
- Cohen, W.M. ve Levinthal, D.A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation, *Administrative Science Quarterly-Technology, Organizations*, 35(1), 128-152.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 94, 95-120
- Cumming, B.S. (1998). Innovation overview and future challenges, *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 21-30.
- Darroch, J. ve McNaughton, R. (2002). Examining the link between knowledge management practices and types of innovation, *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 210-222.
- De Backere, K. ve Rappa, M. (1994). Technological Communities and the Diffusion of Knowledge: a Replication and Validation, *R&D Management*, 24 (4), 355-71
- Drljača, M. (2006). Methodology of Business Process Development in a Hotel Industry. In 18th Biennial International Congress Tourism & Hospitality Industry 2006, New Trends in Tourism and Hospitality Management, Faculty of Tourism and Hospitality Management, Opatija, 752-763.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. Oxford: Butterworth Heinemann
- Dyer, J. ve Chu, W. (2003). The role of trustworthiness in reducing transaction costs and improving performance: empirical evidence from the United States, Japan, and Korea, *Organization Science*, 14 (1), 57-68.
- Fahey, L. ve Prusak, L. (1998). The 11 deadliest sins of knowledge management, *California Management Review*, 40(3), 265-76.
- Freeman, C. (1982). *The Economics of Industrial Innovation*, 2nd ed., Frances Printer, London.

- Foos, T., Schum, G. ve Rothenburg, S. (2006). Tacit knowledge transfer and the knowledge disconnect, *Journal of Knowledge Management*, 10(1), 6-18.
- Foss, N.J. (2007). The emerging knowledge governance approach: challenges and characteristics. *Organization*, 14(1), 27-50
- Galaskiewicz, J. ve Zaheer, A. (1999). Networks of Competitive Advantage, *Research in the Sociology of Organizations*, 16, 237-261
- Gomezelj, D. (2016). A systematic review of research on innovation in hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 516-558.
- Gopalakrishnan, S., ve Damanpour, F. (1997). Innovation research in economics, sociology, and technology management. *Omega*, 25, 15-28.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology* 78(6):1360-1380.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122
- Gulati, R. (1998). Alliances and Networks, *Strategic Management Journal*, 19, 293-317.
- Hau, Y. S., Kim, B., ve Lee, H. (2016). What drives employees to share their tacit knowledge in practice? *Knowledge Management Research & Practice*, 14(3), 295-308
- Hjalager, A. (2002). Repairing innovation defectiveness in tourism. *Tourism Management*, 23(5), 465-474.
- Hong, D., Suh, E., ve Koo, C. (2011). Developing Strategies for Overcoming Barriers to Knowledge Sharing Based on Conversational Knowledge Management: A Case Study of a Financial Company. *Expert Systems of Applications*, 38(12), 14417-14427.

- Hu, M.L., Horng J.S. ve Sun, Y.H. (2009). Hospitality teams: Knowledge sharing and service innovation performance. *Tourism Management*, 30(1), 41–50.
- Inkpen, A. C., ve Tsang, E. W. K. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 30(1), 146-165.
- Jarvenpaa, S. L. ve Mao, J.Y. (2008). Operational capabilities development in mediated offshore software services models. *Journal of Information Technology*, 23 (1), 3-17.
- Kahle, E. (2002). Implications of “new economy” traits for the tourism industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 3(3/4), 5-23.
- Kogut, B. ve Zander, U. (1992). Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology, *Organization Science*, (3:3), 383- 397.
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structures and Action*. Cambridge University Press: Cambridge
- Lin, H.F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Liu, C. H. (2002). The study of knowledge sharing willingness of employees of international tourism hotel industry in Taichung (Unpublished master thesis). Chaoyang University of Technology, Taichung, Taiwan.
- Lucas, L. (2005). The impact of trust and reputation on the transfer of best practices, *Journal of Knowledge Management*, 9 (4), 87-101
- Ma, Z, Qi, L. ve Wang, K. (2008). Knowledge sharing in Chinese construction project teams and its affecting factors. *Chinese Management Studies*, 2(2), 97-108.
- Marouf, L. N., ve P. Doreian. (2010). Understanding Information and Knowledge Flows as Network Processes in an Oil Company. *Journal of Information & Knowledge Management*, 9 (2), 105-118.

- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Mascitelli, R. (2000). From experience: Harnessing tacit knowledge to achieve breakthrough innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 17(3), 179-193.
- Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266
- Nonaka, I. (1991). The Knowledge-Creating Company. *Harvard Business Review*, 69, 96-104.
- Nonaka, I., ve Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Nonaka, I., ve Konno, N. (1998). The concept of “Ba”: Building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- O’Dell, C.S., Grayson, C.J. ve Essaides, N. (1998), *If Only We Knew What We Know: The Transfer of Internal Knowledge and Best Practice*, The Free Press, New York, NY.
- O’Sullivan, D. ve Dooley L. (2009). *Applying Innovation*, Sage Publications, Inc.
- Oke, A., Burke, G. ve Myers, A. (2007). Innovation types and performance in growing UK SMEs, *International Journal of Operations and Production Management*, 27 (7), 735-753.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. Peter Smith, Gloucester, MA, University of Chicago Press: Chicago.
- Polanyi, M. (1973). *Personal Knowledge*. London, UK: Routledge & Kegan Paul.
- Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America’s Declining Social Capital, *Journal of Democracy*, 6(1): 65-78.

- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.
- Rosendaal, B. (2009). Knowledge sharing, being different and working as a team. *Knowledge Management Research & Practice*, 7(1), 4-14.
- Rosendaal, B., ve Bijlsma-Frankema, K. (2015). Knowledge sharing within teams: Enabling and constraining factors. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 235-247
- Rowley, T., Behrens, D. ve Krackhardt, D. (2000). Redundant Governance Structures: An Analysis of Structural and Relational Embeddedness in the Steel and Semiconductor Industries, *Strategic Management Journal*, 21, 369-386
- Sáenz, J., Aramburu, N. ve Blanco, C.E. (2012). Knowledge sharing and innovation in Spanish and Colombian high-tech firms. *Journal of Knowledge Management*, 16(6), 919-933.
- Scott, S.G., ve Bruce, R.A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3): 580-607.
- Setiarso, B., Harjanto, N., ve Subayo, H. (2009). *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.
- Shaw, G. and Williams, A. (2009). Knowledge transfer and management in tourism organisations: an emerging research agenda, *Tourism Management*, 30 (3), 325-335.
- Sørensen, F. (2007). The geographies of social networks and innovation in tourism, *Tourism Geographies*, 9 (1), 22-48
- Spender, J.C. ve Grant, R.M. (1996). Knowledge and the firm: overview, *Strategic Management Journal*, 17, special issue, Winter, 5-9.
- Sweeney, G. (1996). Learning efficiency, technological change and economic progress, *International Journal of Technology Management*, 11 (1-2), 5-27.

- Uzzi, B (1996). Interfirm Networks and the Paradox of Embeddedness: Social Structure and Economic Action in the New York Apparel Industry. *Administrative Science Quarterly*, 61:674–98
- Uzzi, B. (1997). Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 42(1), 35-67.
- Uzzi, B., ve Gillespie, J. J. (2002). Knowledge spillover in corporate financing networks: Embeddedness and the firm's debt performance. *Strategic Management Journal*, 23: 595-618.
- Van de Ven, A.H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Victorino, L., Verma, R., Plaschka, F., & Dev, C. (2005). Service innovation and customer choices in the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 15(6), 555-576.
- Yang, J. T. (2007). Knowledge sharing: Investigating appropriate leadership roles and collaborative culture. *Tourism Management*, 28(2), 530-543.
- Yang, J. T. (2008). Individual attitudes and organizational knowledge sharing. *Tourism Management*, 29(2), 345-353.
- Yang, J. T., ve Standen, P. (2005). Accelerating knowledge sharing: Facilitator, mentor roles and collaboration. The Third Asia Pacific CHRIE Conference 2005, Taylor's College, Kuala Lumpur, Malaysia, 66-76.
- Yang, J. T., ve Wan, C. S. (2004). Advancing organizational effectiveness and knowledge management implementation. *Tourism Management*, 25(5), 593-601.
- Yang, J. T. (2004). Qualitative knowledge capturing and organizational learning: Two case studies in Taiwan hotels. *Tourism Management*, 25(4), 421-428.
- Yen, Yu-Fang, Tseng, Jung-Feng ve Wang, Hsing-Kuo (2015). The effect of internal social capital on knowledge sharing, *Knowledge Management Research & Practice*, 13:2, 214-224

- Wang, C.L. ve Ahmed, P.K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis, *European Journal of Innovation Management*, 7 (4), 303-313.
- Westlund, H. (2006). *Social capital in the knowledge economy. Theory and empirics*. Berlin: Springer.
- Wu, Wei-Li, ve Lee, Yi-Chih (2016). How to make a knowledge-sharing group: a group social capital perspective, *Personnel Review*, 45 (3), 523-538

BÖLÜM 8:
CAM TAVAN ENGELLERİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ
SONUÇLARI

Dr. Yasemin KÜÇÜKÖZKAN

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ERİŞ

GİRİŞ

Sanayileşme ile kadının toplumsal konumu değişime uğramış, kadının sanayileşmeden önceki görevi evle sınırlı iken sanayileşme ile kadın ev dışına çıkmaya ve kamusal alanda kendini göstermeye başlamıştır. Özellikle, Yirminci yüzyılda gerçekleşen savaşlarda erkek iş gücünün silâh altına alınması kadın iş gücünü çalışma hayatına yönlendiren en önemli faktörlerden biri olmuştur (Gökkaya, 2014: 373). Kadınların toplumun yarısını oluşturmasına rağmen alt ve orta kademe pozisyonlarda çalıştıkları ve üst kademelere ulaşmakta zorluk çektikleri bilinen bir gerçektir. Bu noktada, “Çalışan Kadın” son yüzyılda önemli bir gündem konusu olmuştur ve kurumların çalışma stratejilerini belirlediği düşünülmektedir ve bunun önemi son otuz yılda daha da artmış bulunmaktadır. Cam tavan sendromu, hiyerarşik bir yapı içerisinde kadınların veya azınlıkların daha üst pozisyonları elde etmelerini engelleyen, maddi olarak var olmayan engeller ve yapay bariyerler olarak tanımlanabilir. Kavram, literatürde genellikle kadın çalışanlar için kullanılmaktadır. Bu sendrom, kadın çalışanların kariyer geliştirme yolculuklarında bir engel olarak karşımıza çıkmakta, kadınların üst yönetim basamaklarına ulaşmalarını engelleyen görünmeyen cam tavanları ifade etmektedir. “Cam Tavan” ifadesi temel olarak bakıldığında iş dünyasında kadınların yaşadığı ücret eşitsizliği ve ayrımcılık gibi kavramları da içermektedir. Fakat genel olarak üzerinde durulan konu kadınların üst kademe yönetim tarafından dışlanmaları ve görünmez kariyer engelleri olmaktadır. (Erçen, 2008:18). İş dünyasında yaşanan bu tip engeller kadınların kariyerlerinde yükselmelerindeki en büyük problem olarak

görülmektedir. Bu noktada, cam tavan sendromu, kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan, görünmez, yapay engellerden biri olarak ifade edilmektedir (Köksal, 2016).

Kadınların iş hayatında yer almaya başlamasıyla tüm dünyada kadın istihdamında hızlı bir artış meydana gelmeye başlamış ve farklı pek çok endüstride çalışma yaşamında yer alan kadınlar için birçok farklı problemler görülmeye başlamıştır. Konu ile ilgili yapılan literatür çalışmasına göre, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar “aile yaşamında karşılaşılan sorunlar” ve “iş yaşamına yönelik sorunlar” olmak üzere başlıca iki grupta ele alındığı gözlenmektedir (Çıkmaz, 2010; Üçyıldız, 2017). İş yaşamında karşılaşılan sorunlar daha çok iş yerinin ve iş yerinde çalışanların yarattıkları problemler iken aile yaşamında karşılaşılan sorunlar aile birliklerinin devam etmemesine kadar gidebilecek ciddi problemlerdir. Bu kapsamdaki sorunlar; temel olarak işlerin varlığı ve işlerden kaynaklı özellikler sebebiyle ortaya çıkan sorunlar olarak kabul edilmekte olup, cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, mobbing, kayıt dışı istihdam ve ücretlendirmede eşitsizlik gibi sorunları kapsamaktadır (Çıkmaz, 2010:35). Bunlar arasından “cinsiyet ayrımcılığı” kadın ve erkek çalışanların benzer özelliklere sahip olmasına rağmen iki taraftan birine ayrıcalıklı davranılmasıdır. İş ilanlarında yalnız erkek adayların başvurmasının istenmesi, erkeklere daha fazla ücret ödenmesi, hamilelik ve çocuk izni gibi nedenler kadın çalışanları çalışma hayatından uzaklaştırılmaktadır (Çıkmaz, 2010: 35). Özellikle belirli iş kollarında çalışma saatlerinin uzunluğu,

fiziksel dayanıklılık ihtiyacı ve benzeri özellikler sebebiyle kadınlar tercih edilmemekte; erkeklere yönelik pozitif istihdam hareketlerine rastlanılmaktadır. Kurum içerisinde yaşanan “cinsel taciz” ise iş dünyasının en büyük sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tacizler, cinsel tatmine yönelik davranışlar olarak düşünülse de son zamanlarda yapılan araştırmalarda cinsel tacizin altında örgüt içerisinde yaşanan güç mücadelesinin yattığı belirtilmektedir. İş yaşamında cinsel taciz sözel olarak (saldırgan veya müstehcen sözler), el hareketleri (alaycı bakışlar, imalar), görsel taciz, fiziksel taciz ve psikolojik taciz gibi farklı yollarla da yapılabilmektedir (Güleç, 2015: 21; Mayuk, 2013: 35). Cinsel tacizden daha farklı olan ancak psikolojik taciz olarak da ifade edilebilen çalışma yaşamında “mobbing” ise kadınlar tarafından yaşanan en önemli iş yaşamı sorunları arasında yer almaktadır. Günümüzde özellikle farklı iş kollarında yetki ve pozisyonun kötüye kullanılarak sistematik olarak baskı, aşağılama, tehdit gibi duygusal saldırılarla kadın çalışanların işten ayrılmaya zorlanması sıklıkla karşılaşılan yıldırma davranışları olarak bilinmektedir (Güleç, 2015:22). Bir diğer sorun da “kayıt dışı istihdam” olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranlarında erkeklerde bu oran % 28,15 iken kadınlarda bu oran %46,05 olarak tespit edilmiştir (Üçyıldız, 2017:12). Kadınların yoğun olarak çalıştıkları tarım, tekstil ve hazır giyim sektörlerinin özellikle evde çalışmayı mümkün kılması dolayısıyla da kayıt dışılığa neden olması kayıt dışı istihdam oranının kadınlarda erkeklere göre yaklaşık 2 katı oranlara ulaşmasına neden olmaktadır (Çakır, 2008:36; Zeybek, 2010:32). Öte yandan, “ücretlendirmede eşitsizlik” konusu kadınların iş yaşamında

karşılaştıkları bir diğer sorundur. Türkiye’de İstatistik Kurumu tarafından yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre; kadınlar tüm eğitim düzeylerinde erkeklerden daha düşük ücretlere çalışmaktadırlar (Üçyıldız, 2017:12). Kadınların daha az nitelik gerektiren işleri daha kolay kabul etmeleri, yine kadınların ev işleri odaklı çalışmaya daha eğilimli olmaları, emek yoğun işlerde yasaların yetersizliği, sendikalaşma oranlarının düşük olması gibi nedenlerle kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret almaktadırlar (Çıkmaz, 2010: 31). Kamu sektöründe kadın-erkek arasındaki ücret farklılığı az olurken özel sektörde bu eşitsizlik kendini daha çok göstermektedir (Güleç, 2015: 19). Son olarak, kadınların aile yaşamında karşılaştıkları sorunlara bakıldığında, bu sorunların daha çok, işlerin varlığı ve işlerden kaynaklı özelliklerin aileye olan etkileri sebebiyle ortaya çıkan sorunlar olarak kabul edildiği görülmektedir. Adı geçen sorunlar arasında, iş-aile çatışması, ev işlerinin varlığı ve çocuk bakım problemleri gibi sorunlar yer almaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 32).

Görüldüğü üzere, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları çok sayıda ve türde sorunlar bulunmakta ve bunlar arasında örgütsel (işyeri ile ilgili) faktörlerden biri olarak cam tavan engelleri yer almaktadır. Günümüzde kadınların karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkan cam tavan engelleri, kadınların yetenek ve başarılarının göz ardı edilerek üst düzey yönetim kademelerinden alıkonmasını, kadınlara görünmez ve kırılmaz engeller yaratılmasını ifade etmektedir. Söz konusu engellerin günümüz iş dünyasında oldukça yaygın olması ve kadınlar için önemli bir sorun olarak karşımıza çıkması nedeniyle, bu çalışmada cam tavan

sendromu kavramı ele alınmakta ve cam tavan engellerinin türleri, nedenleri ve sonuçları ilgili literatür ışığında incelenmektedir.

1. CAM TAVAN KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Çalışmanın bu bölümünde, cam tavan engelleri kavramının tanımlamalarına yer verilmiş, farklı bakış açılarına göre söz konusu kavramın içeriği hakkında bilgiler sunulmuştur. Çalışma yaşamında yer alan kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelememelerine neden olan bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller ele alınarak, ilgili literatürde yer alan araştırma bulguları ışığında, cam tavan engellerinin kadınlar, çalışma yaşamı ve toplumsal açıdan etkileri ele alınmıştır.

1.1. Cam Tavan Kavramının Tanımı

Artan küreselleşme, çalışma ilişkilerinin ve üretim yapılarının değişimi, gelişen teknoloji ile birlikte insan kaynaklarına verilen önem de artmış, kadınlar iş yaşamının hemen hemen her safhasında yer almaya başlamış ve yönetim kademelerine gelmeye başlamıştır. Birçok kurum, kadınların yönetim kademelerine gelebilmeleri üzere insan kaynakları politikalarını yeniden düzenlemeye ve kadınlara yönelik kurumsal destek için önlemler almaya başlamıştır. Ancak yine de, iş hayatında, kadın çalışanların alt kademelerde istihdam edilmesinin tercih edilmesi ve üst düzey yönetim kadrolarından kadınların uzak tutulması söz konusu olmaktadır. Yönetici kadrolarında erkek yöneticilerin egemen olmasını isteyen ve çeşitli kalıp yargılardan ötürü kadınların yükselmesine ve ilerlemesine engel olabilen yönetim tarzı benimsemiş kurumların sayısı da oldukça fazladır. Özellikle, kadınların iş ve aile yaşamı arasında denge

kurmasının zorluğu ve kadının aile yaşantısında daha fazla sorumluluk alması kadınların yönetim kademelerinden uzak kalmalarına neden olan en önemli faktörlerdir (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 113). Diğer yandan iş hayatında sıklıkla karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı da kadınların karşılaştıkları yükselme süreçlerinde yaşanan problemlerden birisidir. İş hayatında kadınların karşılaştığı bu tip ayrımcı yaklaşımlar ise en genel itibarıyla cam tavan sendromu olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Cam tavan” kavramının, kadınların yönetim hiyerarşilerinde ilerlemeye çalıştıklarında karşılaştıklarını karakterize etmek için kullanılan bir metafor olduğu söylenebilmektedir (Powell ve Butterfield, 1994:306). Cam tavan metaforunun çeşitleri arasında labirent, güvenlik duvarı, cam terlik, sahte tavan, çim tavan, bambu tavan, selüloit tavan ve mermer tavan sayılabilmektedir. Bazı metaforlar cinsiyet ayrımcılığı ve kadınlara karşı önyargı oluşturmak için (örneğin, cam uçurum, cam duvar, soğuk işyeri iklimi, boşluk etkisi, yapışkan zemin) kullanılmıştır ve üst yönetim kademelerinde oransal olarak az olmalarından dolayı kadınların kendilerini suçlamaları için de metaforlar (kraliçe arı ve yaygın zorbalık) oluşturulmuştur (Powell ve Butterfield, 1994:314).

Tarihsel olarak bakıldığında, “Cam tavan” 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkan bir kavramdır. Cam tavan kavramı, 1970’lerde ABD’de “kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri” tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır

(Wirth, 2001:1). Bir başka tanımlamaya göre, bu kavram genel olarak “işletme, hükümet, eğitim ve kâr amacı gütmeyen organizasyonlarda üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri” nitelendirmektedir. Ancak cam tavan kavramı, kadınlarla sınırlandırılan bir kavram değildir. Etnik azınlıklar ile erkeklerin, tıpkı kadınlar gibi gelişimleri sırasında engellerle karşılaşma durumları da cam tavan ile açıklanabilir (Lockwood, 2004). “Cam tavan engeller” (glass ceiling barriers) terimi ise ilk kez 1986 yılında Wall Street Journal’ın iş hayatındaki kadınlar ile ilgili hazırladığı raporda, kadınların yönetici pozisyonuna yükselmesinin önyargılar ve firma geleneği tarafından önlendiğini belirten bir kavram olarak kullanılmış ve bugüne kadar pek çok araştırmada adı geçmiştir (Halıcı ve Kasımoğlu, 2002:210; Bebekoğlu ve Wasti, 2002:207; Ryan ve Haslam, 2006:3). Cam tavana ilişkin ilk kitap 1987 yılında Morrison ve diğerleri tarafından kaleme alınmış olan “Cam Tavanı Kırmak: Kadınlar Amerika’nın En Büyük Kurumlarının Zirvesine Ulaşabilecekler mi?” olup, cam tavanı “kadınların kurumlarda belli bir seviyenin üzerine yükselmesini engelleyen (tutan) şeffaf bir bariyer” olarak ifade etmişlerdir. Böylece, yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan" ya da “Cam Tavan Sendromu” adı verilmiştir.

Cam tavan; devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engellerdir. Cam tavan terimi ile anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir

(Aycan, 2004, Aktaran Öricü vd., 2007). Cam Tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır (Şiyve, 2004). Bu durumda, kadının belli bir aşamadan sonra yönetsel pozisyonlara yükselmesini engelleyen faktörlerin tamamı cam tavan olarak görülmektedir.

1.2. Cam Tavan Sendromu ve Cam Tavan Engellerinin Tanımlanması

“Cam Tavan” ifadesi temel olarak bakıldığında iş dünyasında kadınların yaşadığı ücret eşitsizliği ve ayrımcılık gibi kavramları da içermektedir. Fakat genel olarak üzerinde durulan konu kadınların üst kademe yönetim tarafından dışlanmaları ve görünmez kariyer engelleri olmaktadır. (Erçen, 2008:18). Öyle ki, kadınların işyerindeki ilerlemelerine rağmen, başarılı bir yönetici algısı hala büyük ölçüde erkeksi özelliklerle tanımlanmaktadır. Morrison (1992) cam tavanı kadınların kurumlarda üst yönetim kademelerine çıkmasının önündeki şeffaf bir engel olarak tanımlamıştır. Bunu genel olarak kadınlar için bir engel olarak düşünmüşlerdir. Sırf kadın oldukları için yüksek kademelerde işleri yürütemeyecekleri ve bireylerin gelişimini kısıtlayacağı düşüncesi vardır (Morrison, 1992:16). İş dünyasında yaşanan bu tip engeller kadınların kariyerlerinde yükselmelerindeki en büyük problem olarak görülmektedir. Bu noktada, bir kadın yöneticinin önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya

koyamadığı nedenlerden dolayı istediği terfiyi alamama durumu da “cam tavan sendromu” olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetin ve Atan, 2012: 125). Cam tavan sendromu çalışma hayatında kadın çalışanların önüne konulan engeller olup, kadın çalışanların kariyer yapmalarının önündeki bütün zorluklar bu sendrom kapsamında değerlendirilmektedir. Cam tavan algısının temelinde kadınların belirli şartlar sonucunda kendilerini çaresiz hissettikleri ve mücadele etmekten vazgeçtikleri gerçeği yatmaktadır. Kadınlık, annelik, aile kurma gibi farklı rollere sahip kadınların her bir rolü bir çeşit cam tavan sendromuna dönüşmektedir (Karakuş, 2014: 335). Diğer yandan, literatürde ilk yıllarda, kadınların iş hayatında engellenmesi olarak kabul edilen cam tavan sendromunun günümüzde anlamı daha da genişletilmiş ve içerisine engelliler, yaşlılar ve cinsel azınlıklar da dâhil edilmiştir. Cam tavan kadınların toplumsal yaşamın birçok alanında özellikle de ekonomik alanda ilerleyememesine işaret etmektedir. Cam tavan kavramındaki tavan yukarı çıkmanın engellenmesi cam sözcüğü ise görülmeyen yazılı ve resmi bir politikanın parçası olmamasına rağmen varlığını hissettirmesinden dolayı tercih edilmiştir (Gökkaya, 2014: 377). Bu noktada, kariyerlerinin ilk anlarında kadınlar hızlı bir yükselişe geçmelerine rağmen, kariyerlerinin orta dönemine geldiklerinde cam tavan engellerle karşılaşmaktadır. Kadınların kısa bir süredir yönetim kademelerinde yer almaları, iş hayatına aralıklı olarak girmeleri, kadınların çalıştıkları geleneksel olarak belli alanların olması cam tavan engellerin oluşum nedenleri arasında gösterilmektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007).

Cam tavan engeller; işletmelerde, devlette, eğitim örgütlerinde ya da kar amacı olmayan kurumlarda yönetim kademelerine ulaşmayı isteyen ve bunun için uğraşan kadınların karşılıklarına çıkan engellerdir. Cam tavan engeller, bir çalışanın yönetim kademelerine yükselmede yetersizliğine bağlı basit bir engel olarak algılanmamalıdır. Tam tersine tüm kadınların grup halinde, “kadın oldukları için” yönetim kademelerine yükselmesinin önündeki engellerdir (Taşkın ve Çetin, 2012). Başka bir tanımda ise cam tavan engeller, azınlık halindeki grupların ya da kadınların başarısına ve niteliklerine aldırış etmeden örgütlerde yönetim kademelerine yükselmelerini engelleyen, ihmal edilemeyen belirsiz engeller olarak açıklanmaktadır (Cotter vd., 2001). Bu durumda, cam tavanın kadınların başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın üst yönetim tarafından konulan görünmeyen ve aşılamayan engeller olduğu söylenebilmektedir. Görüldüğü gibi, kadınların karşılaştığı hemen fark edilemeyen ve belirlenemeyen “cam tavan engeller”, kadınların yönetim kademelerinde ilerlemelerini engelleyen önemli ve güçlü engellerdir. Özetle, cam tavan kavramı kişilerin tutumları ve örgütlerin ön yargılarından doğan, kadınların yeterliliklerini dikkate almaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıklanamayan ama etkisi hissedilen görülmeyen ve geçilemeyen engellerdir. Bu engeller zamanla kadınların yöneticilik konusunda kendilerini yetersiz hissetmelerine, kadınlarda başaramama korkusuna neden olmaktadır (İnandı ve Tunç, 2012: 205). Öte yandan, cam tavan engelleri, işletmeler arasında rekabet üstünlüğü sağlayacak üstün niteliklere sahip çalışanların üst düzey yönetim kademelerine yükselmemesine ve işletmelerin verimliliğine katkıda bulunabilecek

yeteneklerini kullanılmamasına neden olmaktadır (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150).

Cotter ve diğerkleri (2001) cam tavanın incelenmesinde ve etki alanının anlaşılabilmesinde ele alınabilecek olan 3 temel kriter olduğunu öne sürmüşlerdir. İlk olarak, cam tavan yapay engeller kadın ve azınlıkların ilerlemesini engellediğinde ortaya çıkmaktadır. Kadına yönelik ayrımcılık belirlenirken genelde eğitimi, mesleki deneyimi, o an çalışılan yerdeki görev süresini ve üretkenliği etkileyen ailesel faktörleri incelenmektedir. Cam tavan kavramını incelemek için kullanılan ikinci bir kriter ise zaman içindeki iç geçişlerini incelemek için boyuna verilerin kullanılması zorunluluğudur. Cam tavanın varlığının üçüncü bir kriteri ise yaşam boyunca çoğalan eşitsizliktir; bundan kasıt engellerle kariyerin henüz başlarında karşılaşılması ve sonrasında bunların kariyerin ilerleyen zamanlarında daha da ciddi olması bulunmaktadır (Akpınar, 2013: 490).

Görüldüğü gibi, kadınlara karşı uygulanan birçok eğitim, ücret, sosyal haklar vb. politikalar eşitsizliğe neden olabilmekte ve gerek kadınlar gerekse toplum açısından önemli bir sendroma yol açabilmektedir. Çok sayıda yazar tarafından yapılmış çalışma ve araştırmalar da göstermektedir ki, kadınların iş hayatında olmasına dair bazı önyargılar kırılmamıştır. Birçok görünen veya görünmeyen engellerle kadınlar ve kadın yöneticiler iş hayatından dışlanmakta veya yükselmeleri engellenmektedir. Cam tavan sendromu da bu görünmeyen engeller içerisinde olup, kadınların çalışma süreleri içerisinde kariyerlerinde yükselmeleri engellenebilmektedir.

1.3. Kadınlarda Cam Tavan Engelleri ve Boyutları

Çalışmamızın önceki bölümünde de aktarıldığı üzere, cam tavan engelleri çeşitlidir. Kadınların üst basamaklara gelememelerine ilişkin açıklamaları ikili sınıflamak olanaklıdır. Birincisi, işe alma, işte tutma, özendirme gibi cinsiyet eşitsizliklerini kolaylıkla azaltabilecek örgütsel pratiklerin yaratmış olduğu engellerdir (Oakley, 2000). İnandı, Peker, Özkan ve Atik (2009), eğitim düzeyi, çalışma saati, yaş, medeni durum gibi örgütsel nedenlerin, kadınların kariyer geliştirme sürecinde önemli rol oynadığını belirtmektedirler. Kadınlara karşı uygulanan birçok eğitim, ücret, sosyal haklar vb. politikalar bu eşitsizliğe neden olabilmektedir ve literatür incelendiğinde bu engellerin genel olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Akdemir ve Duman, 2017:518). İlgili literatürde, bu tür engellere yönelik olarak farklı sınıflandırmalar yapıldığı gözlenmektedir. En genel çerçevede, kadın çalışanların iş hayatında sıklıkla karşılaştıkları ve kadınlarda önemli bir mağduriyet unsuru haline gelen cam tavan sendromuna ilişkin engelleri bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç başlık altında sınıflandırmak mümkündür.

Bunlardan birincisi “bireysel faktörlerden” kaynaklanan engellerdir ve bu engeller çoklu rol üstlenme-rol çatışması ve kadınların kişisel tercihleri ve algılamaları olarak kabul edilmektedir (Üçyıldız, 2017). Bireysel engeller, çoklu rol üstlenme ve kendi kişisel tercih ve algıları olarak iki gruba ayrılmaktadır. Çoklu rol üstlenme, kadının çalışma yaşamına girmesine rağmen evde ailesi ile olan

ilişkilerinden ve işlerinden vazgeçememesi durumunda çoklu bir rol karmaşasını yaşamasıyla oluşmaktadır (Akdemir ve Duman, 2017: 347). Hem aile içindeki rollerini hem de iş kadını rollerini aynı anda sürdürmek zorunda olan kadınlar, bir takım çatışma ve ayrımcılıkların içinde kendini bulmaktadır (Adak, 2007; Akpınar Sposito, 2013: 492-493). Bu çatışmalar genellikle zaman ayıramama, farklı rollerin birbiri ile çatışması ve her rolün de farklı görev ve sorumluluk taşımasından dolayı ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışanların hem aile hem de iş hayatında zamanı etkili kullanmak zorunda kalması ve birine ayırması gereken zamanı arttırdığında diğerinden feragat etmesi şeklinde ortaya çıkan çok rol üstlenme çatışmalara neden olmakta, kadınlar işine ayırdıkları zaman ile ailesine ayırmaları gereken zaman konusunda hep bir belirsizlik ve baskı yaşamaktadır (Yang, Chen, Choi ve Zou, 2000; Fu ve Shaffer, 2001:503). Bununla birlikte, iş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak, özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek, kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, inancı veya imkânı olmamak, sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, kariyerde yükselmeyi tercih etmemek ya da kariyer yönelimli olmamak gibi unsurlar da kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme konusunda kendi kendilerine koydukları engeller içerisinde sayılabilmektedir (Örücü vd., 2007: 119-120). Valas (2001) da kadınların kişisel tercih ve algıları engelinde, kadınların kendine inanmaması ve bu yüzden önemli görevleri üstlenmekten kaçınmasıyla ilgili olarak ortaya çıkmakta olduğunu vurgulamıştır. Örneğin, Finn (2017) İngiltere’de Onkoloji kliniğinde akademik kariyerdeki kadınlar üzerinde yaptığı araştırmada,

kadınların akademik hayatın maliyetinin refahından daha fazla olduğunu düşünmeleri, seyahat, zaman, çocuk bakımı, yayın şartları vb. nedenlerden dolayı kişisel olarak istemediklerini ortaya koymuştur. Kadınların kendi kendilerine yarattığı bu bireysel engeller, kadınları iş hayatında istemeyen kişilerin de en çok kullandığı araçlardır. Kadının kendine güvenmeyişi ve başaramayacağını düşünmesi onun iyi bir üst düzey yönetici olamayacağını göstergesi olarak ileri sürülebilmektedir. Türkiye’de Şiyve (2004) tarafından yapılmış olan bir çalışma ise, kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri ifade eden Cam Tavan’ı yaratan iki önemli faktöre işaret etmiştir. Birinci önemli faktör, kadının kendi kendine yarattığı engellerdir. Bunlar, aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, nasıl olsa yükselmem mümkün değil diyerek sonuna kadar gidememe ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliği, iş yaşamında kendi cinsini, öncelikle kadınları rakip olarak görme eğilimi şeklinde tanımlanabilir. İkincisini ise "çevresel faktörler" şeklinde tanımlamak mümkündür. Örneğin, kadının erkek dünyası tarafından bilinçli olarak sınırlandırılması, "nasıl olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek" şeklinde erkekler tarafından geliştirilen inanç, kadınların tabiatı itibarıyla erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler şeklinde önyargıyla tanımlanması kadınların terfilerini engelleyen çevresel faktörler olarak görülmektedir.

Cam tavan engelleri ile ilişkin diğer bir önemli faktör ise “örgütsel faktörlerden” kaynaklanan engellerdir. Bu engelleri; örgüt

kültürü, mentör eksikliği, informal iletişim ağlarına katılamama olarak sıralamak mümkündür. Örgütsel engeller, örgütün sahip olduğu kültür, politikalar, mentör olarak yöneticinin rolü ve iletişimden kaynaklanan nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları ve uzun vadede kadın istihdamına olumsuz etkileri olan faktörlerden ikincisi örgütsel faktörlerden kaynaklanan engellerdir. Bu perspektifte özellikle kurumların sahip olduğu örgüt kültürü önemli bir bariyer olarak bilinirken, iş yerinde var olan mentör eksikliği ve kadınların resmi olmayan ilişkilere girme konusunda dışlanması da önemli davranışsal aktörlerdir. (Üçyıldız, 2017:22).

Diğer yandan, örgüt içerisinde kadın çalışanlar ile erkek çalışanların ihtiyaçları ve beklentileri farklıdır. Bazı araştırmacılara göre cam tavanının nedeni bu farklılıktan kaynaklanmaktadır (Elacqua, Beehr, Hansen ve Webster, 2009: 286; Smith, Crittenden ve Caputi, 2012: 69). Örgütün sahip olduğu ve kendine has olan kültür ve politikaları (Katzh ve Kahn, 1977) kadınların kariyer gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Bazı işletmelerde kadın ve erkekler eşit fırsatlara sahipken bazılarında olmadığı ya da bazı örgütlerde yükselme şartları eşit iken, bazılarında daha fazla çaba gerektiği söylenebilmektedir (Akdemir ve Duman, 2017). Yapılan araştırmalarda, kadınların yükselmelerinin, örgüt kültüründe var olan, cinsiyet eşitliğini esas almış, insan odaklı, güç mesafesi az ve performans değerlendirmesine dayalı uygulamalarla yakından ilişkili olduğu da öne sürülmüştür (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150; Nooryohana Zulkifli, 2015). Erkek egemen örgütlerde kadınların çalışmakta zorlandığı, bir kadının başarılı olabilmesi için erkek gibi davranmak

zorunda bırakılması da kadınların duygusal ve psikolojik anlamda zarar görmesine neden olabilmektedir (Leung ve Moore, 2003). Örgütün sahip olduğu politikalar da cam tavan üzerinde bir etkiye sahiptir. Morrison ve Von Glinov (1990) en üst seviyedeki yöneticilerle yaptıkları mülakatlarda, cam tavanı oluşturan en büyük örgütsel engellerin; desteksizlik unsurlarının olduğu çalışma çevresi, farklılıklara zayıflık olarak bakma, insanları farklılıklardan dolayı dışlama, yönetimin tutumu, örgütsel bilinç ve anlayış gelişmelerindeki yetersizlik olduğu sonucuna varmışlardır. Ferber ve Lowey (1987) 157 ülkede bu konunun nedenlerini inceleyen araştırmasında, kadınların yoğun olarak çalıştığı iş kollarının ülkeden ülkeye farklılaştığını, fakat buna cinsiyetin değil, yönetim tarzı, kültür, din gibi faktörlerin neden olduğunu ifade etmişlerdir.

Örgütlerde mentor eksikliği de bir cam tavan engelidir. Bir mentorun temel rolü, sorumluluğundaki çalışanın verimliliğini arttırma, onu cesaretlendirme ve güçlendirmedir. (Oliver ve Aggleton, 2002: 30). Yapılan araştırmalarda, mentor desteği alan kadın yöneticilerin daha özgüvenli oldukları, farkındalıklarının ve becerilerini kullanma düzeylerinin arttığı görülmüştür. Özellikle, erkek egemen mesleklerde kadın mentorların az olması, üst yönetimde kadın yönetici azlığı ve erkeklerin kritik pozisyonlarda daha fazla yer almalarından kaynaklandığı bulgular arasındadır (Ceylan, 2004).

Konuyla alakalı üçüncü ve son başlık ise toplumsal faktörlerden kaynaklı engellerdir. Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller, mesleki ayırım ve stereotipler (cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış

önyargılar) olmak üzere karşımıza çıkmaktadır (Üçyıldız, 2017:19; Erdirençelebi ve Karakuş, 2018: 99). Öncelikle, toplumda geçerli olan cinsiyet kalıplarının engel oluşturmakta olduğu ve ataerkil yapının kadın ve erkek arasında ayırım yaparak cinsiyet kalıplarını ve rollerini şekillendirmiş olduğu ifade edilmektedir (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018:99). Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal olarak nasıl algılandığına bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal cinsiyet kategorisinin bireylere yüklediği toplumsal açıdan inşa edilmiş davranış şekli, görev, sorumluluk ve kişilik özellikleriyle ilgili “beklentileri” içermektedir (Kara, 2015:37). Kadınlar ve erkekler cinsiyet rollerine uygun olan ve olmayan davranışları toplumsallaşma sürecinde ve kültürün içinde öğrenerek yetişmektedirler (Aslan ve Uluocak, 2001).

Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamakta hatta çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları olabilmektedir. Nitekim toplumsallaşma süreci kadınları, yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük v.b) ziyade uzmanlık gerektiren işlere (doktorluk, öğretmenlik gibi yönlendirmektedir. Böylece cinsiyet rolüne dayalı önyargılar pekişmektedir. Kendisi de bu önyargıların var olduğu bir ortamda büyüyen kadın; önünde örnek alabileceği rol modellerinin olmayışı, ileri bir kariyerin aile yaşamı üzerindeki olası olumsuz etkilerini düşünmesi, biraz da toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile iş hayatının beklentileri arasında yaşadığı rol çatışmaları (anne-eş rolü ile işkadını rolü

arasındaki ikilem) ile iş yaşamına ilişkin isteklerini şekillendirmektedir (Crampton ve Mishra, 1999:89).

Görüldüğü gibi, toplumsal cinsiyet rolleri, bireyin biyolojik yapısından çok toplumsal yaşamda kazanılan özellik ve becerilere dayanmaktadır. Erkeklerle çocuk yaştan itibaren “evin küçük erkeği”, “baba uzaklara gittiğinde annenin emanet edileceği, anneyi ve kız kardeşlerini koruyup kollayacak kişi” sıfatları vurgulanmakta, evi geçindirecek, eve ekmek getirecek, güçlü, cesur gibi özelliklere uygun olarak yetişmelerine özen gösterilmektedir (Saraç, 2013). Buna karşılık kadınların küçük yaşlarda “evin küçük hanımı”, “anne yokken kardeşlerine bakacak, ev işlerinden anlayacak, yemek yapacak, oturmayı kalkmayı bilen kişi” sıfatlarını kanıksamaları sağlanmakta, ev işlerinde becerikli, sessiz, çekingen, duygusal gibi özelliklere uygun yetişmelerine özen gösterilmektedir (Kara, 2015:37). Böylece, kadınlardan şefkat, sosyal duyarlılık gibi özellikler ve özel alana ilişkin beceriler (ev işi, çocuk bakımı vb.); erkeklerden ise bağımsızlık, yarışmacılık gibi özellikler ve kamusal alana ilişkin beceriler beklenmiş olup, toplumsal cinsiyet rolleri kadınları özel alana, erkekleri ise kamusal alana yönlendirmiştir (Kara, 2015:37). Bu durum ise, erkekleri kararlarda etkin güç kılmış olup, duygusal, pasif, ılımlı ve işbirlikçi gibi özelliklerin kadınların üst kademelere ulaşmasında önemli engel teşkil etmesine yol açmıştır. Ayrıca, Korkmaz (2014:8) tarafından da belirtildiği gibi, kadının toplumdaki yerinin öncelikli olarak eş ve anne olarak belirlenmesi kadının cinsiyetinden dolayı bazı durumlarda kendi tercihi ile bazı durumlarda ise toplumsal baskı ile yönetsel pozisyona gelememesine neden

olmuştur. Sonuç olarak, bireysel, örgütsel ve toplumsal pek çok nedenden dolayı cam tavan engelleri ortaya çıkmakta olup, kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri ve katma değer üretmeleri engellenmekte olduğu görülmektedir.

2. CAM TAVAN ENGELLERİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Çalışmamızın önceki bölümlerinde de tartışıldığı gibi, ülkemizde ve dünyada, iş hayatında kadınların niteliksel olarak daha fazla yer almalarına rağmen, üst düzey yönetim kademelerinde yeterli oranda yer alamadıkları gözlenmektedir. Kadın çalışanların üst düzey yönetime yükselmelerini engelleyen nedenlerden en dikkat çeken, görünmemesine rağmen etkisini hissettiren bir güç olarak “Cam Tavan Sendromu” karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram hakkında yapılmış olan tanımlamalar ve cam tavan engellerinin türleri ile cam tavan sendromuna ilişkin açıklamalar buraya kadarki olan bölümde ele alınmıştır. Çalışmamızın bu bölümünde ise, cam tavan sendromuna ve cam tavan engellerine yönelik olarak yapılmış olan görgül çalışmalara ve ortaya koydukları sonuçlara yer verilmektedir.

Cam tavan ile ilgili uluslararası ve ulusal alanda kuramsal ve görgül olmak üzere birçok çalışma yapılmıştır. Birçok araştırmada örgütsel hiyerarşinin üst basamaklarına çıkıldıkça erkekler ile kadınların oranının, erkeklerin lehine büyük bir artış gösterdiği ve kadınların aleyhine olan bu eşitsizliğin, tarihsel ve karmaşık birçok örgütsel ve toplumsal etkenlerle ilişkili olduğu öne sürülmüştür (Blum, Fields ve Goodman, 1994; Oakley, 2000; Fuller, 2010).

Oakley (2000) ile Blum, Fields ve Goodman (1994), geleneksel bürokratik örgütlerin, fiziksel güç ve cinsiyet farklılıkları temelinde yapılanmasının, kadınların aleyhine bir durum yarattığını belirtmektedir. Söz konusu yazarlara göre, örgütsel yapılardan kaynaklı engeller, endüstriyel ve endüstriyel olmayan sektörlere göre farklılaşabilmektedir. Hall (1996) kadınların yönetim kademelerinde az olmalarının nedenlerinden birinin, yönetim etkinliğinin erkeklere göre düzenlenmiş bir alan olduğuna ilişkin toplumsal kabullerin olduğunu belirtmektedir. Bu aynı zamanda kadınların kendileri ve erkekleri nasıl gördükleriyle de ilgili olması bakımından, yapılabilecekler ve yapılamayacaklar konusunda belirleyici olmaktadır. Sonuç olarak bu durum, kadınlar için önemli bir kariyer engeli oluşturmaktadır.

Yapılan görgül çalışmalara bakıldığında, cam tavan engellerinin öncelleri ve sonuçlarını ortaya koymaya yönelik çok sayıda çalışmanın olduğu gözlenmektedir. Örneğin, Brownell (1994), otel genel müdürleri arasında kişisel gelişim ve kariyer gelişiminde cinsiyet farklılıklarını araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda kadın yöneticilerin kariyer gelişimine kararlılık, olumlu, kişisel beceriler, iyi iletişim becerileri kurmak ve sıkı çalışma gibi faktörlerin etki edebileceği ortaya çıkmıştır. Knutson ve Schmidgall (1999), Amerika'da yapmış olduğu çalışmada kadınların otel işletmelerinde daha üst yönetim seviyesine ulaşabilmek için erkeklerden daha fazla çalışmak, iş ortamında ve aile içerisinde meslekleri konusunda destek aramaları, birçok konuda fedakârlıklarda bulunmaları gerektiği gibi konular ön plana çıkmıştır. Li ve Leung (2001), yaptıkları çalışmada

Singapur'daki kadın otel yöneticilerin üst kademelere yükselmesinin önündeki engelleri araştırmışlardır. Kadın yöneticilerin başarılı olmak için aile hayatında bazı fedakârlık göstermeleri gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Yönetim kademelerinde başarılı olmaları için yedi faktör bulunmuştur. Bunlar; kişisel beceriler, liderlik becerisi, kararlılık, sıkı çalışma, iş bilgisi, eğitim ve iş tecrübesinden oluşmaktadır. Bajdo ve Dickson (2001:401) ise, yaptıkları çalışmada iş yerinde cinsiyet ayrımı yapılmasında örgüt kültürü yapısının çok önemli olduğunu vurgulamışlardır. Çalışmalarında, hiyerarşik otoritenin, otokratik liderlik tarzının ve yukarıdan aşağıya doğru iletişimin olduğu “erkek odaklı” örgüt kültürünün benimsenmesinin kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerinde önemli bir engel teşkil ettiği öne sürülmüştür.

Kadınların kariyer yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan birinin erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolü olduğu çalışmamızda daha önce de belirtilmiştir. Kadınların istihdamı ve terfilerinde sadece örgüt kültürünün değil, toplumsal - kültürel değerlerin, sosyal kalıpların ve normların etkileri de önemli bir engel olabilmektedir. Kadınların kariyer yapamamalarının ya da yetki sahibi olamamalarının (Cam Tavan açısından) altında yatan temel sebepler arasında; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılar da önemli etkenler olarak kabul edilmektedir (Özbey, 2004). Örneğin, Appold, Siengthai ve Kasarda (1998) tarafından Japon şirketlerinde yapılan bir araştırmada kadınların ailelerine ilişkin sorumluluklarının önemli olduğu düşüncesiyle kadınların istihdamı ve terfileri ile ilgili olumsuz bir

tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu konuda Nalbant (2002: 50-51) Türk bankacılık sektöründe çalışan kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasında fark olup olmadığını ve varsa bu farklılıkların ne düzeyde ve hangi alanlarda olduğunu incelemiştir. Yaptığı araştırma sonucunda, yöneticilerin çoğunun, kadın ve erkek yönetici arasında liderlik becerileri açısından fark görmediği tespit edilmiştir. Kadın ve erkek yöneticiler arasında liderlik becerileri açısından fark bulan yöneticilerin çoğuna göre; kadın yöneticiler insani beceriler açısından erkek yöneticilere göre daha üstün değerlendirilirken, işe ve genel performansa yönelik beceriler açısından erkek yöneticiler daha yüksek değerlendirilmiştir (Nalbant, 2002). Yine Türkiye’de, Sezen (2008) tarafından yapılmış olan tez çalışmasında, otel işletmelerinde kadın çalışanlar açısından bir cam tavanın var olup olmadığını tespit etmeye ve otel çalışanlarının cam tavan engelleri hakkındaki düşünceleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda; çalışan kadınlar genel olarak; toplumsal önyargılar, ailevi sorumluluklar, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel kalıp yargıları gibi kariyer engelleriyle sık sık karşı karşıya kalabilmektedir. Cam tavan sendromu en fazla kadınların kariyer engeli olarak rastladığı unsurlardan biri olarak görülebilmektedir. Türkiye’de yapılmış olan başka bir çalışmanın da bulguları oldukça önemlidir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2015). Dalkıranoglu ve Çetinel’in (2015) İstanbul’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde gerçekleştirdiği bir araştırmanın bulguları erkek ve kadın yöneticilerin kadın astlarına ayrımcı bir tutum geliştirdiğini ve erkek yöneticilerin kadınları iş performansı açısından yetersiz bulduklarını ortaya koymuştur.

Literatürde, kadınların cam tavan engellerine ilişkin algıları ile işyerindeki tutum ve davranışlarına olan etkilerini ele alan çok sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir. Schaufeli ve Enzmann (1998) ile Friedman'ın da (2000) vurguladıkları gibi, bireylerin işe yönelik beklentileri ile bu beklentilerinin karşılanmaması, bireylerde işe ve örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışların gelişmesine etki edebilmektedir. Zia-ur-Rehman Dost ve Tariq (2012), araştırmasında cam tavan ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmada cam tavan ve cinsiyet ayrımcılığının örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2006:612) tarafından yapılan bir çalışmada da cam tavan sendromu yaşayan, kariyerlerinde yükselmeyi planlarken engellerle karşılaşan ve yoğunlukla yöneticilerden oluşan kadınların; tükenmişlik duygusu yaşamakta olduğu, başarısızlıklar sergilemekte olduğu ve iş yaşamından ayrılmayı seçebildikleri, dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının da olumsuz olarak etkilendiği belirtilmiştir.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda da benzer araştırmalara rastlanılmaktadır. Türkiye'de Erdirençelebi ve Karakuş (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, Karaman ilinde gıda üretim sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir gıda işletmesinde çalışmakta olan kadın çalışanların (beyaz ve mavi yakalı), cam tavan sendromu algısının olup olmadığı ve bu durumun örgütsel bağlılık ile iş tatminlerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Yapılan analizler ile cam tavan algısının örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erdirençelebi ve Karakuş,

2018:95). Örucü ve diğeri (2007) tarafından Balıkesir ilinde görev yapmakta olan kişilerin cam tavan engelleri hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla 103 erkek, 97 kadın olmak üzere toplam 200 çalışana anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen bulgular, kadınların liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması, ailevi sorumluluklarının fazla olması ve “kraliçe arı” sendromunun (Kadınların birbirini çekememeleri) kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselememelerinin temel nedenleri olduğunu ortaya koymuştur. İnandı ve Tunç (2012) tarafından yapılmış olan bir çalışmada, kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin iş doyumu düzeyleriyle ilişkisi ele alınmış ve Türkiye’deki 21 ilin kent merkezlerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 1.070 kadın öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, kadınların kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya koyulmuştur. Yine araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin iş doyumlarının, en fazla, ‘toplumdaki cinsiyete ilişkin kalıp yargıları, ailevi durumlar ve kadınların kendi bakış açıları’ kaynaklı engellerden etkilendiği görülmüştür. Sönmez ve Bayraktar (2017) tarafından cam tavan sendromunun tükenmişlik sendromu ile ilişkisi ele alınmış ve İstanbul’da 5 farklı perakende sektöründe faaliyette bulunan işletmelerde görev yapan 339 kadın yönetici ve idari personel üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, cam tavan ve örgütsel tükenmişlik sendromları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Özyer ve Azizoğlu (2014) tarafından yapılan bir çalışmada ise, kadın yöneticilerin önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel

adalet kavramı ve bu kavramın çalışma yaşamındaki önemine değinilerek cam tavan ve algılanan örgütsel adalet arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, cam tavan engellerine ilişkin algı, çalışanların örgütsel adalet algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kırgızistan’da yapılmış olan bir çalışmada da, hizmet sektöründe çalışan kadınların iş yaşamında çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarının ve kariyer engellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır (Gül ve Beyşenova, 2018). Eğitim, sağlık, bankacılık ve otelcilik hizmet sektöründe istihdam edilen kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya neticesinde algılanan cam tavan engellerinin kadınların örgütsel bağlılık algılarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Gül ve Beyşenova, 2018). Bununla birlikte, Orhan ve Altay (2018, Aktaran Aslan ve Sarı, 2019) tarafından yapılmış olan araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin cam tavan algıları örgütsel bağlılıklarını azaltmaktadır. Çalışma eğitim sektöründe verimliliğin artırılmasında okul yönetimlerinin duyarlı davranmaları gerektiğini işaret etmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin algıladıkları cam tavan uygulamaları sonucunda işyerlerine azalan oranda bağlılık gösterdiklerine işaret etmektedir. Fındık (2016) tarafından yapılan bir tez çalışmasında otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının alt boyutlarından zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli boyutu ile cam tavan sendromu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öztürk ve Bilkay

(2016), Türkiye kamu hastaneleri kurumunda 142 kadın katılımcı üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanlar arasında cam tavan algısının var olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Kadınların ailevi sorumluluklarının yükselmelerinde engel teşkil ettiğini vurgulanmış, demografik değişkenlere göre evli kadınlarda cam tavan algısının yüksek olmadığı ve kadınların üst düzey yöneticilik yapamayacaklarına dair algılarının düşük olduğu sonuçlar arasında yer almıştır. Başka bir çalışmada (Sökmen ve Şahingöz, 2017) ise, Antalya’da konaklama sektöründeki kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun boyutlarından biri olan ve zihinsel durağanlığı etkileyen değişkenlerden kurum ikliminin, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin belirlemesi amaçlanmıştır. 153 kadın çalışanın katıldığı araştırmadan elde edilen bulgulara göre, cam tavan boyutlarından kurum iklimi ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kurum iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ve etki tespit edilmiştir (Sökmen ve Şahingöz, 2017).

3. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Küreselleşme olgusu ekonomik, sosyal ve kültürel değişimi beraberinde getirmiştir. Bu değişim işletmelerin iç müşterisi olan uzman çalışanların önemini daha da artırmıştır. Uzman çalışanların işletmede istihdamının sürdürülme çabası, yeni gelişen sektörlerde kadın çalışana ihtiyaç duyulması gibi sebepler işletmelerin kadın çalışana verdiği önemi de arttırmıştır. Ayrıca, ekonomik yetersizliklerden dolayı aile bütçesine katkıda bulunma zorunluluğu, kadınların eğitim düzeyindeki yükselişle beraber iş hayatında olma istekleri, teknolojik gelişmeler sonrasında evde yapılan iş sürelerinin kısalması gibi nedenlerle birlikte kadınların iş gücüne katılma oranlarında önemli oranda artış görülmüştür (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018).

Bu noktada, son yıllarda, çalışma yaşamında adından çokça söz edilen bir kavram olan cam tavan sendromu, kadınların kurumların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmada karşılaştığı engelleri nitelendirmektedir. Kadınların iş hayatına artan oranda katılmalarına rağmen üst düzey yönetim pozisyonlarında yer alamamalarına yol açan pek çok neden vardır. Yapılan araştırmalara göre kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen “cam tavan” bu nedenlerden birini oluşturmaktadır (Mizrahi ve Aracı, 2010; Ayaç ve Sevüktekin, 2002). Bu engellerin kesin olarak gözle görülür olmaması, kavramın “cam tavan” şeklinde isimlendirilmesine yol açmıştır. Bir kurumda cam tavan sendromunun var olup olmadığına ilişkin olarak araştırmacılar ücret, terfi, yönetsel pozisyonlardaki

kadın oranı ve üst kademe pozisyonlardaki kadın yönetici sayısı gibi farklı kriterler kullanılmaktadır. Literatürde cam tavan kavramının esası, cinsiyet temelli engeller olarak görülmektedir. En genel itibarıyla, cam tavan sendromunun oluşmasına neden olan unsurlar; bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Erkek odaklı örgüt kültürleri kadınlara kariyer yolunda önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadınların örgüt içinde yükselmelerinin, örgüt kültüründeki insana odaklı, performans değerlendirmesine dayanan, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliğini esas alan uygulamalarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Ergeneli ve Akçamete, 2004:89). Toplumsal faktörler literatürde ‘Ayrımcılık’ ve ‘Basmakalıp Yargılar’ olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Ayrımcılık toplumda mesleklerin cinsiyetlere ayrıştırılmasıdır. Mühendislik, yöneticilik, genel müdürlük gibi işler erkek işleri olarak sınıflandırılırken, hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi işler kadınlar için uygun işler olarak kabul edilmektedir (Taşkın ve Çetin, 2012). Basmakalıp yargılar kadınların bağımlı, duygusal ve öznel davrandıkları ve rekabet, hırs, liderlik, risk alma yeteneği gibi özellikler açısından ‘yetersiz’ oldukları şeklindeki algılamalardır (Özyer ve Azizoğlu, 2014).

Diğer yandan, yapılan literatür taramasında, cam tavan sendromu ile bireysel ve örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkileri, başka bir deyişle, cam tavan sendromunun çalışma yaşamındaki kadınların tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen çok sayıda çalışmanın olduğu gözlenmiştir. Bunlar arasında, daha çok örgütsel bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel adalet, işten ayrılma kararı ve iş performansı gibi kavramların algılanan cam tavan sendromu ile

ilişkileri olduğu yerli ve yabancı çalışmalar ile ortaya koyulmuştur. Söz konusu araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, cam tavan sendromunun kadınlarda örgütsel bağlılık ve iş tatminini azalttığı, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik sendromunu da arttırdığı görülmektedir. Cam tavana maruz kalan çalışanın örgütle olan ilişkisinin de zayıflayacağı ve iş performansının da düşeceği söylenebilmektedir. Oysa, örgütünde cam tavanın var olduğunu düşünmeyen çalışanın kendini kurumunun bir parçası olarak görmesi ve kurumundan ayrılmak istemeyeceği düşünülmektedir. Tüm bu nedenlerle, cam tavan engelleri ve sendromu çalışma yaşamında çalışanlar ve kurumlar açısından olumsuz sonuçlar doğuran, çağdaş yönetim anlayışı ile de çok fazla bağdaşmayan durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, günümüzün ekonomik koşullarında örgütler becerikli ve üretici tüm yöneticilere ihtiyaç duymaktadırlar. Mizrahi ve Aracı (2010) tarafından da öne sürüldüğü gibi, kadın ve erkek çalışanlarına eşit fırsatlar sağlayan örgütler en yetenekli çalışanları bünyesine çekerek dünya çapında süregelen yarışta daha avantajlı olacaktır. Bu nedenle örgütler kadın çalışanlarını potansiyel yönetici olarak görmeli ilerlemeleri için gerekli olanakları sağlaması ve kadın çalışanlara da erkek çalışanlara olduğu gibi kariyer geliştirme danışmanlığının sağlanması önemlidir. Bu amaçla, kadın ve erkek yöneticilerin deneyim ve bilgilerini paylaşacakları bir sistem geliştirilmesi ve kadın çalışanların yönetim takımının bir üyesi olarak kabul edilmesi ve katılımlarının cesaretlendirilmesi çok daha pozitif, eşitlikçi ve başarılı çalışma ortamları yaratabilecektir.

KAYNAKLAR

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı*, 6(2), 138-152.
- Akdemir, B., Duman, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli, *Uluslararası Akademik Değer Çalışmaları Dergisi*, 2(15), 517-520.
- Akpınar, C. (2013). Career barriers for women executives and the glass ceiling syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 1-11.
- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career Barriers For Women Executives and The Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison Between French and Turkish Women Executives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 488-497.
- Appold, S. J., Siengthai, S., & Kasarda, J.D. (1998). The Employment of Women Managers and Professionals in an Emerging Economy: Gender Inequality as an Organizational Practice. *Administrative Science Quarterly*, 3(8), 1-25.
- Aslan, C., & Uluocak, Ş. (2001). Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Rollerini. Çanakkale: Çanakkale Kitaplığı Yayınları.
- Aslan, M., Sarı, E. (2019) Kadın akademisyenlerin kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *UBAK Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Kitabı*, 140-153.
- Aytaç, S., & Sevüktekin, M. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği. Ankara: Yorum Yayınları.

- Bajdo, L. M., & Dickson, M. W. (2001). Perceptions of Organizational Culture and Women's Advancement in Organizations: A Cross-Cultural Examination. *Sex Roles*, 45 (5-6), 399-413.
- Bebekoğlu, G., & Wasti, A. (2002). İşyerinde Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları: Profesyonel Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Anket Çalışması, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 23-25 Mayıs, Antalya, 207-209.
- Blum, T. C., Fields, D. L. & Goodman, J. S. (1994). Organization-level determinants of women in management. *The Academy of Management Journal*, 37(2), 241-268.
- Brownell, J. (1994). Women in hospitality management: General managers' perceptions of factors related to career development, *International Journal of Hospitality Management*, 13(2), 101-117.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2006). Organizational Practices Supporting Women's Career Advancement and Their Satisfaction and Well-Being in Turkey. *Women in Management Review*, 21 (8), 1-30.
- Ceylan, C. (2004). Mentörlük İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım: Kariyere Uyarlı Mentörlük. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1), 1-22.
- Cotter, DA, Hermsen, JM, Ovadia, S, Vanneman, R., (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, The University of North Carolina, 80(2), 655-682.

- Crampton, S. M., & Mishra, J. M. (1999). Women in management. *Public Personnel Management*, 28(1), 87-106.
- Çakır, Ö., (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, Temmuz-Aralık, 25-47.
- Çetin, M., & Atan, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin “cam tavan” a ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(35), 123-136.
- Çıkmaz, E. (2010). Türk Kamu Örgütlerinde Kadın Yönetici Olmak: Gaziantep İli Örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1-1.
- Dalkıranoğlu, T., & Çetinel, F. G. (2015). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 277-298.
- Elacqua, C.T., Beehr, A.T., Hansen, P.C., & Webster, J. (2009). Managers’ Belief About the Glass Ceiling: Interpersonal and Organizational Factors. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 285-294.
- Erçen, A. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Erdençelebi, M., & Akkuş, G.(2018). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları

- Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi Journal of Business Research-Turk 10(3), 95-119.
- Ergeneli, A., & Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 22(2), 1-24.
- Ferber, M., & Lowry, H., (1987). Women's Place: National Differences in the Occupational Mosaic. Journal of Marketing, 8(3), 23-30.
- Fındık, E. (2016). İş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Finn, C. F. (2017). Breaking the Glass Ceiling for Women in Academic Clinical Oncology in the UK: A Personal View. Clinical Oncology, 29, 1-2.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. Journal of Clinical Psychology, 56 (5), 595-606.
- Fu, C. K. & Shaffer M. A. (2001). The Tug of Work and Family. Personnel Review, 30(5),502-522.
- Fuller, K. (2010). Talking about gendered headship: how do women and men working in schools conceive and articulate notions of gender? Journal of Educational Administration and History, 42 (4), 363-382.

- Gökkaya, V.B. (2014). Cam tavan, kadın ve ekonomik şiddet. *International Journal of Social Science*, 26(3), 371-383.
- Gül, H., & Beyşenova, A. Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler: Kırgızistan'daki Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1-27.
- Güleç, M. (2015). Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri: Kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Halıcı, A., & Kasımoğlu, U.M. (2002). Türkiye ve Azerbaycan Yüksek Öğretiminde Akademik Personle Yönelik Ayrımcılık Düzeyinin Karşılaştırılması, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 23-25 Mayıs, Antalya, 210-223.
- Hall, V. (1996). *Dancing on the ceiling: A study of women managers in education, the symbolic leadership behaviour of women heads*. London: Paul Chapman Publishing.
- İnandı, Y. & Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 203-222.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-28.
- Kara, B. (2015). Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarını Engelleyen "Cam Tavan Sendromu"na İlişkin Eğitim

Yöneticilerinin Görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.

Karakuş, H. (2014). Kraliçe arı sendromu- pembe taciz. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(2), 320- 336.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, (Çev. Halil Can ve Yavuz Bayar), TODAİE Yayınları, Ankara.

Knutson, B. J., & Schmidgall, R. S. (1999). Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 40(6), 64-75.

Korkmaz, H. (2014). Yönetim kademelerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(5), 1-14.

Köksal Y. (2016). Sağlık çalışanlarının cam tavan sendromuna ilişkin algılarının incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Leung, C., & Moore, S. (2003). Individual and Cultural Gender Roles: A Comparison of AngloAustralians and Chinese in Australia. Current Research In Social Psychology, 8(21), 1-28.

Li, L., & Leung, R.W. (2001) Female Managers in Asian Hotels: Profile and Career Challenges, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13(4), 189-196.

Lockwood, R. (2004). Domestic and International Perspectives, Research Quarterly, 6(2), 1-19.

- Mayuk, A. (2013). Çalışma yaşamında kadın ve konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerde cam tavan sendromunu önlemeye yönelik stratejiler: İstanbul örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Mizrachi, R., & Aracı, H.(2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 149-156.
- Morrison, A. M. (1992). New solutions to the same old glass ceiling. *Women in Management Review*, 7(4), 1-22.
- Morrison, A. M., & Von Glinov M.A., (1990). Women and Minorities in Management. *American Psychologist*, 45, 200-208.
- Morrison, A. M., White, R. P., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largestcorporations?.* U.S.A.: Pearson Education.
- Nalbant, M. (2002). Kamu Çalışanlarının Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarını Algılamaları ve Bir Anket Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Nooryohana Zulkifli, C. (2015). The Construction of Career Women in Cleo: Critical Discourse Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 208, 53-59.
- Oakley, J.G. (2000). Gender Based Barriers to Senior Management Positions: Understanding The Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.

- Oliver, C., & Aggleton, P., (2002). Mentoring for Professional Development in Health Promotion: A Review of ssues Raised By Recent Research. *Health Education*, 102(1), 30-38.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özbey, F. R. (2004). Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları: Dünyada ve Türkiye’de Cinsiyetler Arası Eşitsizlik. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF, I.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Kitabı, Çanakkale.
- Öztürk, Z., & Bilkay, T., A. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 1-22.
- Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş hayatında kadınların önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 1-18.
- Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş hayatında kadınların önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki, *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Powell, G. N., & Butterfield, D.A. (1994). Investigating the Glass Ceiling Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions To Top Management. *The Academy of Management Journal*, 37(1), 68-86.

- Ryan, M., & Haslam, A. (2006) What lies beyond the glass ceiling, *Human Resource Management International Digest*, 14(3), 3-5.
- Saraç, S. (2013). "Toplumsal Cinsiyet.", içinde, *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, Lerzan Gültekin, Gül Güneş Ceylan Ertung, Aslı Şimşek (der.). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları, 27-32.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Sezen, B. (2008). Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Smith, P.; N. Crittenden, & Caputi, P., (2012). *Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development of The Career Pathways Survey*. *Gender in Management*, 27 (2), 68-80.
- Sökmen, A., & Şahingöz, S. A. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-133.
- Sönmez, P. S., & Bayraktar, O. (2017). Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Sendromu ile Olan İlişkinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Sonuçları. *Dış Ticaret Enstitüsü, Tartışma Metinleri*.
- Şiyve, O. Ç. (2004). Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan. *TÜGİAD Elegans Magazin*, 2, 66-75.

- Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19 – 34.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4), 209-232.
- Tükeltürk, Ş. A., & Perçin, N. Ş. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Üçyıldız, U.H. (2017). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Mersin.
- Valas, H. (2001). Learned Helplessness and Psychological Adjustment: Effects of Age, Gender and Academic Achievement. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45 (1), 71-90.

- Wirth, L. (2001) *Breaking Through The Glass Ceiling, Women in Management*. Geneva, International Labour Office.
- Yang, N.; Chen C.C.; Choi J. & Zou Y. (2000). Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *The Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.
- Zeybek, E. (2010). Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.*
- Zia-ur-Rehman Dost, M.K. & Tariq S., (2012). The Organizations Having High Level of Glass Ceiling, Has Lower Productivity Due to Lack of Employee Commitment. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(8), 93-103.

BÖLÜM 9:

GİRİŞİMCİLİK EKOSİSTEMİ VE DİNAMİKLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Hale ALAN¹

¹ Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, İşletme Enformatiği Bölümü, Antalya, TÜRKİYE. halealan@akdeniz.edu.tr

GİRİŞ

Girişimci, ekonomik faaliyetlerin yaratılması veya genişletilmesi yoluyla, yeni ürünler, süreçler veya pazarlar tanımlayarak ve keşfederek değer üretmeyi amaçlayan kişilerdir diğer bir deyişle işletme sahipleridir. Girişimcilik, ekonomik gelişme, istihdam ve verimlilik artışının önemli bir itici gücü olarak görülmektedir. Bu inanç, farklı analiz düzeylerinde girişimciliğin hem belirleyicilerini hem de sonuçlarını ele alan geniş bir yazını vurgulanmaktadır. Girişimciliğin, bireyler tarafından öne sürülen, ancak daha geniş bir ekonomik ve toplumsal bağlama gömülü karmaşık bir kavram olduğu da yaygın bir şekilde algılanmaktadır. Bireylerin eylemlerinin bölgelerde girişimcilik sürecini sürmesine rağmen, daha geniş bölgesel bağlamın bu sürecin kalitesini ve sonuçlarını düzenlediği kabul edilmektedir. Tüm analiz düzeylerini kapsayan genel kabul görmüş bir girişimcilik tanımı olmasa da, girişimci davranış ve eylemlerinin fırsat tanıma, risk alma, kaynak seferberliği, yenilikçilik ve yeni kuruluşların oluşturulması gibi birçok boyuttan oluştuğu konusunda uzlaşma olduğu söylenebilir.

Girişimcilik ekosisteminin temel fikri, inovasyonu, yeni başarılı firmaların oluşumunu ve belirli bir coğrafi bölgede karşılık gelen sürdürülebilir istihdam büyümesini desteklemek için elverişli bir ortam yaratmaktır (Brekke, 2015; Garud, Kumaraswamy ve Karnøe, 2010). Girişimcilik ekosistemi oldukça karmaşık ve çok kademeli bir yapıdır. Bölgesel düzeyde, kararsız karar vericiler, devlet kurumları, üniversiteler ve sanayi dernekleri gibi paydaşları içerir (Isenberg, 2011). Firma düzeyinde, yeni başlangıç faaliyetleri ve mevcut küçük veya büyük şirketler, inovasyona dayalı bölgesel ekonomik kalkınmayı

teşvik eden yapıyı temsil eder. İlgili faaliyetler genellikle bilgi ve kaynaklar paylaşıldıkça örgütsel sınırlara yayılır. Grup ve bireysel düzeyde, bireyler firma düzeyinde herhangi bir sonuç belirleyen mikro faaliyetlerde bulunurlar. Mikro düzey yeni bir girişimin oluşturulmasına öncülük eden ve sonunda girişimci faaliyetlerin araştırılması için önemlidir (Alsos ve Kolvereid, 1998). Girişimcilik ekosistemi ve dinamikleri kavramsal olarak anlaşılması ve öneminin farkına varılması gerekmektedir. Daha önce yapılmış çalışma ve araştırmalara dayanarak, girişimcilik ekosistemi kavramının üç nedene bağlı olarak yavaş geliştiği söylenebilir. İlk olarak, girişimcilik ekosistemi kavramı ve ilgili deneysel araştırma daha çok teoride kalmıştır. Fırsatlar sadece hızlı biriken girişimcilik araştırmalarıyla değil, aynı zamanda genel örgütsel teori ve araştırmalarla desteklenerek devam etmelidir. İkinci neden, hala çeşitli analiz düzeylerindeki faktörlerin ve özellikle de faktör etkileşimlerinin istenen ekonomik kalkınma sonuçlarına neden olduğu konusunda çok az bulgunun bilinmesidir. Üçüncü olarak girişimcilik ekosistemlerinin istenen sonuçlarını neyin oluşturduğu ve bunların nasıl elde edileceği ile ilgili temel kavramsal anlaşmazlık ve çatışmaların halen devam etmesidir. Bir girişimcilik ekosistemindeki çeşitli paydaşların ve aktörlerin amaçları farklıdır, ancak aynı zamanda büyük ölçüde birbiriyle örtüşebilir. Sürdürülebilir girişimcilik sonuçlarına odaklanmak için şu ana kadar yapılmış çalışmalardan daha kapsamlı ve uzun vadeli araştırmalar gerektirmektedir. Bu nedenle, girişimcilik ekosistemleri olgusu, hükümetlere ve devlet politikaları için tavsiyelere odaklanan çeşitli araştırmalarda (Hwang ve Horowitz, 2012; Prahalad, 2005;

Mason ve Brown, 2014) ve daha kapsamlı ve sistemli yürütülen akademik çalışmalarda (Ács, Autio ve Szerb, 2014) gündeme gelmektedir. Bu çalışmanın amacı günümüzde hem akademik hem de toplumsal alanda çok fazla öneme sahip olan girişimcilik ekosistemi kavramını, dinamiklerini ve şimdiye kadar yapılmış girişimcilik ekosistemi modellerini kavramsal ve sistematik olarak kapsamlı olarak açıklamaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Girişimcilik Ekosistemi Kavramı

Girişimcilik bağlamında ‘ekosistem’ terimi ilk olarak, işletmelerin izole edilmiş bir varlık olarak gelişmediğini, tedarikçiler, finansörler ve müşterilerle etkileşime girerek oluşum göstererek geliştiğini ve işletmelerin belirli bir endüstride değil, çeşitli endüstrileri birleştiren bir ekosistemde faaliyet gösterdiğini iddia eden Harvard profesörü Moore (1993) tarafından vurgulanmıştır. Girişimcilik Ekosistemi Mason ve Brown’a (2013:5) göre birbirine bağlı bir dizi girişimci aktörün (hem potansiyel hem de mevcut), girişimci organizasyonların (firmalar, girişim kapitalistleri, ticari acenteler, bankalar) ve kurumların ortak etkileşimleri olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik ekosistemi üniversiteler, kamu kurumları, finansal kuruluşlar gibi paydaşların ve girişimcilik süreçlerini ilgilendiren faaliyetleri (işletme kuruluş oranları, yüksek büyüme gösteren firmaların sayısı, girişimci sayısı, şirketlerdeki satış stratejileri ve girişimcilik seviyeleri), yerel veya küresel düzeydeki girişimcilik ortamındaki performansı artırmak, arabuluculuk etmek ve yönetmek

için resmi ve resmi olmayan bir şekilde ağ ilişkileri oluşturmak gibi görevleri üstlenerek tüm faaliyetleri, süreçleri, kilit oyuncularını ve girişimciliğin gelişimini etkileyebilecek tüm her şeyi kapsamaktadır. Girişimcilik ekosistemi, çok çeşitli kurumsal ve bireysel paydaşlar arasındaki etkileşimin girişimciliği, inovasyonu ve bölgesel ekonomik büyümeye teşvik eden ilişkiler ağı anlamına gelmektedir (Isenberg, 2010, 2011).

Ekosistem metaforu, büyük ölçüde kendi kendini organize eden, kendi kendine yeten ve bir dereceye kadar kendi kendini düzenleyen sistemin varlığını ima eder ve rekabet politikalarının geliştirilmesinde faydalı olabileceği belirtilmektedir (Isenberg, 2016:565). Ne biyolojik ne de girişimci ekosistemler bir dış aktör tarafından yaratılamaz, tasarlanamaz veya inşa edilemez. Bu, “girişimcilik ekosistemi” terimini kavramasını zorlaştırırken, girişimcilik destek programlarının karmaşık ve oldukça dinamik ortamlarda çalıştığını vurgulamaktadır. Bu nedenle, onu desteklemek için müdahaleler tasarlamadan önce ekosistemi analiz etmek ve anlamak için yeterli zaman ayırmak önemlidir.

Bir ekosistemde, işletmelerin bir sonraki inovasyon seviyesine geçinceye kadar yeni ürünler geliştirmelerinde, hem rekabet ettikleri hem de işbirliği yaptıkları inovasyon ekosistemleri de önemlidir (Moore, 1993). Bu kavramı daha da geliştirmek amacıyla Bloom ve Dees (2008) belirli çevresel koşullar altında çalışmak zorunda olan altı paydaş grubu (kaynak sağlayıcılar, rakipler, tamamlayıcı organizasyonlar ve müttefikler, yararlanıcılar ve müşteriler, rakipler ve sorun yaratanlar ve etkilenen/etkili seyirciler) tanımlamıştır. Bu

kavrama dayanarak, farklı girişimcilik ekosistemi tanımları geliştirilmiştir (Mason ve Brown, 2014; Rampersad, 2016). Acs, Autio ve Szerb (2014) girişimcilik ekosistemini yeni girişimler yaratılması ve yönetilmesi için bireylerin girişimci tutumları, yetenekleri ve istekleri arasında dinamik ve kurumsal etkileşimler olarak tanımlamıştır. Stam (2014, 2015), girişimcilik ekosistemini girişimci eylemi mümkün kılacak şekilde yönetilen, birbirine bağlı bir dizi oyuncu olarak tanımlamıştır. Feld (2012) ve Stam'ın (2014) tanımlarına ek olarak, Mason ve Brown (2012), girişimci bir ekosistemin merkezinde önemli yönetim işlevlerine ve Ar-Ge'ye sahip olan yüksek büyüme gösteren işletmelerin ekosistemdeki önemini ortaya koymuştur (Bosma ve Stam 2012). Girişimcilik ekosistemi, bir girişimcinin kullanabileceği sosyal ve ekonomik kaynakları, ağı liderliği, kültürü, sermaye piyasaları ve açık fikirli müşterileri aracılığıyla sunmaktadır. Bununla birlikte, girişimcilik ekosistemi, şirketlerin kaynak alışverişinde bulunabilecekleri bir işbirliği duygusu geliştirmek için kamu kurumları ve özel sektör işletmeleri arasındaki etkileşimi düzenlemektedir. Bu nedenle, ekosistem devlet, özel şirketler, aileler, eğitim kuruluşları ve diğer sosyal grupların bir birleşimidir.

Girişimcilik ekosistemi yaklaşımı, girişimcilik ruhunun üç yönünü vurguladığı için stratejik hamleler geliştirmede farklı bir bakış açısı sunmaktadır (Mason ve Brown, 2014). Bu üç yön şunlardır; (1) bir şirketin hızlı bir şekilde büyümesine yardımcı olan girişimcilik faaliyeti, (2) girişimciliği destekleyen yerel iş çevreleri ve (3) tüm paydaşlar arasındaki evrimsel etkileşimdir.

Girişimci bir ekosistemin oluşması üzerinde hangi unsurların etkili olduğuna dair tartışmalar, işletme kuruluşlarıyla ilgili diğer karşılaştırmalar nedeniyle henüz tam olarak belirginlik kazanmamıştır.

Wiklund ve arkadaşları (2008:5) girişimci firmalarının büyümesinin tetiklenmesinin karmaşık bir süreç olduğunu ve ekonomideki birçok aktörün büyümesi ve gelişmesi için ciddi bir destek gerektirdiğini belirtmişlerdir. Bu nedenle karmaşıklık son zamanlarda ekosistem oluşum süreçlerinde üzerinde durulan bir kavramdır. Karmaşıklık araştırmaları sosyal ve ekonomik sistemler de dâhil olmak üzere çeşitli alanlarda uygulama alanları bulmaya çalışmaktadır (Peltoniemi ve Vuori, 2009). Isenberg (2011) profesyonel ve özel sektör de dâhil olmak üzere kamu liderlerinin (devlet organlarını temsil eden) ekosistem oluşturmak için uyumlu bir şekilde ve birkaç ilgili ilke üzerinde çalışmaları gerektiğini önermiştir. Ekosistemin altı boyutu, yani politika, pazarlar, insan sermayesi, destek, kültür ve finansı tanımlarken en somut ve anlaşılır özellikler üzerinde durmuştur (Isenberg, 2011).

Özetlersek, girişimcilik ekosistemi kültürü, ekosistemin katılımcıları arasında paylaşılan değerler, normlar ve bilgi kümesidir (Doney, Cannon ve Mullen, 1998). Kültür, bir sistemdeki bireyler arasındaki tekrarlanan etkileşimlerden ortaya çıksa da, ekosistem katılımcılarının eylemlerini etkileyen toplumsal normlardan oluşur (Isenberg, 2011). Girişimcilik ekosistemleri özellikle tasarlanmış ve oluşturulmuş yapılar değildir. Bu nedenle etkileyen, etkilenen ve kolayca oluşan, bazen de gerileyerek kendiliğinden kaybolma özelliğine sahip oluşumlardır. Kendi kendilerini örgütleyip, kendi

kendilerini sürdürdükleri için ekosistemleri kurmak veya yaratmak problemlidir. Bunlara rağmen, girişimcilik ekosistemleri ile ilgili neredeyse tüm yazında ekosistemlerin oluşturulduğu iddia edilmektedir. Bu iddia bir sorunsal göstermektedir. Bu sorunsal bunu iddia edenlerin ekosistem ile belirli bir kurum veya kuruluşu (mentor ağı gibi) birleştirmesi ve böylece ekosistemi oluşturmak için dış kontrolün gerekli olduğunun ima edilmesidir.

Bir ekosistemin oluşumu insanların çiftlikleri ya da bahçeleri kurmaları gibi bir kurucunun ekosistemi kontrol ettiği ya da yönettiği anlamına gelmez. İnsanlar çiftlikleri ve bahçeleri yaratabilir, kontrol edebilir ve sahiplenebilirler ve ekosistemlerin unsurlarına sahip olabilir ve kontrol edebilirler, ancak ekosistemlerin kendilerine sahip olamaz ve kontrol edemezler. Kontrol, doğal olarak ekosistem kavramına aykırıdır. Ekosistemler genellikle geniş coğrafyaları kapsayan ulusal terimlerle bağdaştırılır. Ancak, ekosistemlerin ulusal sınırlara bağlı olduğunu iddia etmek için belirli bir gerekçe yoktur. Aslında, ülkelerdeki girişimciliğin farklılaşmasının ülkeler arasındakinden daha büyük olabileceği görülmüştür. Bununla birlikte, girişimcilik için ulusal ekosistemlere ve analiz birimi olarak milli ölçütlerin kullanımına sıkça rastlanmakla birlikte, bazı raporlar da analiz birimi olarak uluslar üstü bölgeler kullanılmaktadır.

2.2. Girişimcilik Ekosisteminin Dinamikleri

Ekosistem yazınında ekosistemin faydalarını yönetme ve artırma pratiği ekosistem yönetimi olarak adlandırılır. Ekosistem hizmetleri, paydaşlar arasında sayısız yerleştirilmiş etkileşimler yoluyla

yaratıldığından, sistem performansındaki boşlukları, belirli bir iyi tanımlanmış piyasaya ve yukarıdan aşağıya bir şekilde giderilebilecek yapısal arızalara geri izlemek kolay değildir. Girişimcilik ekosisteminin güçlendirilmesi kamu özel ortaklıkları, bankalar, üniversiteler, vakıflar, hükümetler ve yardım kuruluşları tarafından yapılabilir. Girişimcilik ekosistemi, çok çeşitli kurumsal ve bireysel paydaşlar arasındaki etkileşimin girişimciliği, inovasyonu ve bölgesel ekonomik büyümeyi teşvik etmeye sağlayan ilişkiler ağı anlamına gelmektedir (Isenberg, 2010, 2011). Girişimciler, ihtiyaç duydukları insani, finansal ve profesyonel kaynaklara kolayca eriştiklerinde, aynı zamanda norm ve politikaların girişimcileri destekleyen ve koruyan kurumsal bir ortam sunduğu zaman yüksek başarı kazanmaktadır. Girişimcilik, birden fazla paydaşın işbirliği ve paylaşım yapabildikleri ekosistemlerde gelişir (Van de Ven, 1993). Paydaşlar; devlet kurumları, üniversiteler, iş dünyası kuruluşları, özel sektör kuruluşları, yatırımcılar, bankalar, girişimciler, sosyal liderler, araştırma merkezleri, işçi temsilcileri, avukatlar, kooperatifler, özel vakıflar ve uluslararası yardım kuruluşlarını kapsar. Çok paydaşlı işbirliği, ortak faaliyetler yürütmek ve faaliyetlerin çeşitli paydaşlar arasında koordinasyonunu sağlamak için resmi ve gayri resmi bilgi alışverişini gerektirir.

Her ülke/bölgenin girişimcilik seviyeleri farklıdır. Bazı ülke/bölgelerde girişimcilik faaliyetleri yoğunken bazı ülke/bölgelerde girişimcilik faaliyetleri yeterli düzeyde değildir. Girişimcilik seviyelerinin bölgeden bölgeye değişmesini sağlayan unsur bölgedeki girişimcilik ekosisteminin olgunluk düzeyidir. Olgun bir ekosistem bünyesinde sosyal, politik, ekonomik, coğrafi ve kültürel birçok

destekleyici unsuru barındırır. Ekosistem bileşenlerine örnek olarak bölgede iyi bir üniversitenin varlığı, yaşam kalitesinin yüksek olması, sosyal kodların girişimciliğe değer vermesi gibi faktörler sayılabilir. Eğer bir bölgede girişimciliği besleyen unsurlar yer alıyorsa o bölge girişimcilerin iş kurması ve yerleşmesi için uygun bir lokasyondur. Fakat unutmamak gerekir ki bazı bölgeler ekosistemin tüm bileşenlerine sahip olmasa da öne çıkan bazı özellikleriyle girişimcilerin tercih ettiği bölgeler haline gelebilmektedir.

Girişimcilik ekosistemi birçok çalışmada üç unsurdan oluşan bir ürün olarak tanımlanmaktadır. Bunlar;

1. İş çevresi ve yatırım iklimi; iş faaliyetlerini yöneten politikaların, yasal, kurumsal ve düzenleyici koşullardan oluşur. Hükümet politikalarını uygulamak için kurulan idare ve uygulama mekanizmasını ve aynı zamanda kilit aktörlerin çalışma şeklini etkileyen kurumsal düzenlemeleri kapsar. İş çevresi işletmelerin kaydı ve lisans prosedürlerini, vergi politikalarını ve yönetimini basitleştirerek, finansmana daha kolay erişimi sağlayarak, iş kanunlarını ve yönetimini iyileştirerek, düzenleyici unsurların genel kalitesinin iyileştirerek, ticari mahkemelere ve alternatif uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına erişimi hızlandırarak, kamu-özel işbirliğini geliştirerek ve son olarak pazar bilgilerine erişimi kolaylaştırarak işlevsellik kazanır.

2. Etkileşim halindeki paydaşlar; girişimcilik ekosisteminde girişimciliği desteklemede bir süreç oluşumu yönünde katkı sağlar. Birçok ekosistemde paydaşlara ve ekosistem içindeki rollerine odaklanma nedeni budur. Hangi paydaşların girişimcilik faaliyetini

sınırlandırdığını veya geliştirdiğini ve etkisiz ve ilgisiz olan paydaşların olup olmadığını bilmek önemlidir. İşletme kurucuları veya yatırımcılar gibi bireyler başlıca oyuncu olabilir. Belirli amaçlara ulaşmak veya belirli amaçlara hizmet etmek için kurulan ve yönetilen insanların sosyal birimini ifade eden kuruluşlar (şirketler, üniversiteler, bankalar) ve sosyolojik anlamda - insanları yönlendiren uzun zamandır devam eden ve istikrarlı davranış kalıpları olan kurumlar (değerler, aile, din) ise diğer paydaşları temsil etmektedir.

3. Girişimcilik kültürü ve tutumu; bir toplumun kültürünün girişimcilik ekosistemi üzerinde büyük etkisi olduğunu belirtmektedir. Kültür özellikleri bireylerin girişimciliğe yönelik tutumlarını ve dolayısıyla girişimci olma olasılıklarını etkilemektedir.

Ács, Szerb ve Lloyd (2018) tarafından hazırlanan 2018 yılı küresel girişimcilik endeksi on dört boyuttan oluşan girişimcilik ekosistemi oluşum süreçleri uzun ve karmaşık bir süreçtir. Bölgesel ve ülkesel farklılıklar göz önüne alındığında çok sayıda birbirinden farklı girişimcilik tanımı olduğu fakat tanımda eksikliklerin olması ile birlikte, girişimcilik kavramının çok sayıda boyutu kapsadığına dair genel bir uzlaşma da bulunmaktadır. Küresel girişimcilik endeksi oluşturulurken bu durum dikkate alınarak, girişimcilik girişimci tutumları, girişimci yetenekleri ve girişimci istekleri arasındaki dinamik, kurumsal olarak yerleşik etkileşimler olarak tanımlanmıştır.

Ács, Szerb ve Lloyd'e (2018) göre girişimcilik ekosistemi oluşumunda üç ana başlık ve toplamda on dört boyut şunlardır;

Girişimci Tutumlar Boyutu: Fırsat Algısı, Startup Becerileri, Risk Kabulü, Ağ Kurma, Kültürel Destek,

Girişimcilik Yetenekleri Boyutu: Fırsat Başlangıcı, Teknoloji Emilimi, İnsan Sermayesi, Rekabet,

Girişimci İstekleri Boyutu: Ürün Yeniliği, Süreç Yeniliği, Hızlı Büyüme, Uluslararasılaşma ve Risk Sermayesidir.

Stam (2014) girişimcilik ekosisteminin dört temel koşulu olduğunu vurgulamıştır. Bunlardan kültür ve normlar, girişimcilik ekosisteminin dört temel koşulundan ilkinin oluşturmaktadır (Stam, 2014). Normlar, resmi kurum ve kültürün bir özelliği olarak görülen girişimcilik ekosistemi yaklaşımlarının bağlam koşullarından daha belirgindir (Szerb, Ács ve Autio, 2013). Girişimci faaliyetlerini ödüllendiren normlar ve güven, aktörlere ek kaynaklar sağlamakta ve işbirliğini artırmaktadır (Acs, Autio ve Szerb, 2014). Normlar ve kültür topluluğa hitap etmekte (DiMaggio ve Powell, 1991) ve girişimci topluluklar da dâhil olmak üzere toplumdaki güven ve güvenlik algısı ile ilgilidir. Topluluk üyeleri, bölgesel ve şehir güvenliği arasında güven birleşimi sağlamasıyla normlar ve kültür canlı bir girişimcilik ekosisteminin önemli bir alanını oluşturur (Beinhocker, 2007). Girişimcilik ekosisteminin ikinci boyutu fiziksel altyapı ve olanaklara odaklanmaktadır. Altyapı ve kolaylıklar (yeşil alanlar, tiyatrolar, müzeler, sinemalar, kafeler ve sanat galerileri) gibi fiziksel koşullar, ulaşım bağlantıları girişimcilik ekosisteminin paydaşları arasında etkileşime teşvik etmektedir. Altyapı ve fırsatlar bağlantılar oluşturmayı kolaylaştırmaktadır. İnsanlar arasındaki bağlantıyı kolaylaştıran fiziksel altyapının işgücü hareketliliğini mümkün kıldığı, bilgi ve bilgi alışverişini geliştirdiği için girişimciliğe elverişli olduğunu vurgulamaktadır (Audretsch, Belitski ve Desai, 2015). Bunu

yaparken, bir bölgedeki yatırımın getirisini daha da arttırmaktadır. Kültürel olanakların yanı sıra, ulaşım ve altyapı, yeni ağların kurulmasını, iş iletişimini kolaylaştırmayı, şehirlerde yüksek kaliteli işgücünü ve yeni yüksek teknoloji endüstrilerini beslemeyi kolaylaştırmaktadır (Belitski ve Desai, 2015). İyi çalışma koşulları, kesinlikle yerel ekosistemin canlılığını ve yerel topluluktaki kapasite kalitesini etkilemekte, bu da girişimcilerin yeni fikirleri ve teknolojileriyle ilgili ortak bir coğrafi topluluk geliştirmelerini sağlamaktadır (Feldman, 2014). Diğer boyut olan resmi kurumlar özel sektöre teşvik vermek, bürokratik ve düzenleyici çerçeveyi yeniden düzenlemek amacıyla olup etkin bir girişimcilik ekosisteminin merkezinde yer almaktadır (Isenberg, 2010; Audretsch ve Lehmann, 2016). Girişimciler bürokrasinin yerel düzeydeki düzenlemeleri nedeniyle sınırlandırılırsa bu yeni girişimlerde bulunmalarını engellemektedir. Verimli idari hizmetler, yönetim desteği ve güven, kaynak tahsisinde önceliklendirme ve iş ve finans sağlamada devlet desteği (Estrin, Mickiewicz ve Stephan, 2013), işe başlama ve bireylerin kaynak tahsisine ilişkin algılarını değiştirme konusunda elverişli ekosistemi yaratır. Bilgi ve mobil teknolojileri boyutu, firmanın hayatta kalma ve başarılı olma yeteneğinin merkezinde bilgiyi yönetme kabiliyetini ortaya koyan hızlı teknolojik değişim ile birlikte ele alınmaktadır (Cohen ve Schmidt 2013). İnternet üzerinden mevcut olan rekabetin ana sahibini değiştirebilecek anahtar teknolojiler bulut bilişim, sosyal medya, nesnelerin interneti, mobil bilişim ve büyük veri analitiğidir. İnternet üzerinden iletilen ve bağlanan bu teknolojiler, yeni teknolojilerin daha iyi anlaşılmasını, işlenmesini, benimsenmesini ve

uygulanmasını sağlar. Bilgiye erişim ve internetin sağladığı bilgi, bilgi akışını ve yeni yenilikçi ürün ve hizmetlerin tasarlanmasını, geliştirilmesini, üretimini ve ürünlere erişimi hızlandırır.

2.3. Girişimcilik Ekosistemi Modelleri

Girişimcilik ekosisteminin ülkeler ve bölgeler için önemi son yıllarda anlaşılmasıyla birlikte bunun sağlanması amacıyla birçok farklı araştırmacı tarafından farklı unsurlara odaklanan ekosistem modelleri ortaya atılmıştır. Girişimcilik ekosistemi mevcut modelleri arasında açık bir fark olduğunu belirtmekte fayda vardır. Girişimcilikle ilgili ilk çalışmalarda girişimcinin özelliklerine vurgu yapılmıştır. Üniversite odaklı girişimcilik ekosistemleri girişimciliğin temel itici gücü olarak tek bir vakanın rolüne odaklanmaktadır. Girişimci kişilik modelinde ise girişimcilerin kendi yarattıkları fırsatın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bazı girişimcilik ekosistemi modelleri ekosistem paydaşlarının rollerinin açık olmadığı oldukça soyut niteliktedir. Bu nedenle paydaşlar sorumluluklarını çözmek için uzun zaman harcarlar. Modellerin çoğunda kilit roldeki paydaşların rolü ve beklenen faaliyetleri ve bu rollerin nasıl birbirleriyle etkileşimde bulunduğu kapsamlı bir şekilde tanımlanmamıştır. Bunu dikkate alarak, bunlarla ilgilenen bir model geliştirmeye ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda, (Isenberg, 2011) sürdürülebilir bir girişimci ekosisteminin olamayacağını savunmaktadır. Yerel durum ve belirgin bağlam göz önüne alınmadan girişimcilik ekosistemi tasarlanamaz. Her ülkenin kendi koşullarını değerlendirmesi ve kültürel gerçekleriyle ilgili tipolojileri tasarlaması gerekmektedir. Koltai (2012), ülkelerin

bilinçli bir şekilde ekosistemler inşa etmeleri gerektiğini iddia ettiği bu yaklaşımı kabul eder. Girişimcilik ekosistemi modelleri şunlardır;

2.3.1.Girişimci Kişilik Modeli (1988) (The Entrepreneurial Personality Model)

Valdez'e (1988) göre startup potansiyel girişimciler arasındaki ilişkilerin, yakın çevrelerinin ve mevcut piyasa koşullarının birleşimidir. Potansiyel bir girişimci, eğitim kabiliyetine sahip, risk almaya ve alternatif seçeneklerle başa çıkmaya istekli, fırsatlardan ve mevcut finansal kaynaklardan yararlanan bir kişiliktir. Girişimcilik ortamı, girişimcilik kararını etkileyen birçok koşul ve faktörü içermektedir.

2.3.2. Girişimcilik Süreci Modeli (1994) (Entrepreneurial Process Model)

Girişimci ekosistemine ilişkin bir başka ilginç bakış açısı Gnyawali ve Fogel (1994) tarafından sunulmuştur. Teorik çerçevesi, çevresel faktörleri beş boyutta sınıflandırır ve bunları, başlangıç sürecinin beş temel unsuru ile ilişkilendirir. Girişimciliğin başlangıcı şu şekilde tanımlanmıştır. İlk olarak girişimcilik fırsatının verilmesi, daha sonra bu fırsatı değerlendiren ve faaliyete başlayan girişimcinin girişimcilik becerilerini kullanarak işini yürütmesi ve yönetmesi gelmektedir. Bu şartlar altında bulunduktan sonra, kişinin işi başlatması daha muhtemel hale gelir. Başlangıç süreci; (1) devlet politikaları ve prosedürleri, (2) sosyoekonomik koşullar, (3) girişimcilik ve iş

becerileri, (4) mali yardım ve (5) mali olmayan yardım gibi çevresel faktörlerle desteklenmelidir.

2.3.3. Isenberg Girişimcilik Ekosistemi Modeli (2010, 2011)

Isenberg (2011) Babson College Girişimcilik Ekosistem Projesi ile birlikte, girişimcilik ekosistemlerinin altı ana alandan oluştuğu şeklinde kavramlaştırılabileceğini savunmaktadır. Ona göre elverişli bir kültür, politikalar, uygun finansın varlığı, kaliteli insan sermayesi, ürün ve hizmetler için pazarlar ve bir dizi kurumsal altyapı desteği en önemli altı alandır. Bu nedenle, Isenberg'e göre, her girişimci ekosistemi benzersiz olmasına ve sayısız belirgin unsurdan oluşmasına rağmen bir ekosistem sosyo-kültürel alanı kapsayan genel faktörlerden ve ekonomik güçlerden oluşmaktadır. Isenberg'in (2011) odaklandığı girişimcilik ekosistemlerinin ana alanlarından biri, seri girişimcilerin varlığı gibi insan sermayesidir.

2.3.4. Üniversite Odaklı Girişimcilik Ekosistemi Modeli (2010) (University-based Entrepreneurial Ecosystems)

Üniversite tabanlı bir girişimcilik ekosisteminin kalbi bir üniversite veya üniversitelerin teknoloji transfer ofisleridir. Greene, Rice ve Fetters (2010:2), üniversite temelli bir girişimcilik ekosistemi, öğretim, araştırma ve sosyal yardım ile ilgili çeşitli girişimler yoluyla girişimcilik gelişimini destekleyen çok boyutlu işletmeler olarak tanımlanmaktadır. Üniversitelerin girişimci düşünmeyi teşvik etmenin yanı sıra ilgili iç ve dış paydaşlarla ağ kurmayı desteklemek için üniversitelerin kendisinin ötesine geçen çeşitli faaliyet ve girişimlerde

bulunmaları beklenmektedir. Fetters, Greene ve Rice (2010), teorik ve pratik yönleri dikkate alan, üniversiteye dayalı girişimcilik ekosistemlerinin kapsamlı bir resmini sunan “Üniversite Tabanlı Girişimcilik Ekosistemleri-Global Uygulamaları” nı geliştirmiştir. Üniversite temelli altı girişimci ekosistemi ve tarihçeleri tartışılıyor; örneğin, Babson College, Singapore University ve Texas University. Bu analize göre, bölgelerinde girişimcilik ruhunu yaymayı ve geliştirmeyi başaran üniversiteler tamamen işlevsel üniversite temelli girişimci ekosistemleri oluşturdular.

2.3.5.Koltai'nin Girişimcilik Ekosistemi Modeli (2014) (Koltai's Entrepreneurship Ecosystem Model)

Bu model, ABD Dışişleri Bakanlığı Küresel Girişimcilik Programını hazırlayan ve yöneten Steven Koltai tarafından geliştirilmiştir. Koltai, 6+6 girişimcilik modelini Ghana'da geliştirdi. Model altı boyut ve altı tür oyuncudan oluşmaktadır. Altı boyut şunlardır: (Tanımlama, Eğitim, Bağlan ve Sürdür, Fonlama, Etkinleştir, Kutlama) ve ekosistem faaliyetinde yer alan altı aktör ise; STK'lar, Vakıflar, Akademi, Yatırımcılar, Devlet, Şirketlerdir.

2.3.6.Sekiz Boyutlu Girişimcilik Ekosistemi Modeli (2013) (The Eight Pillars of Entrepreneurial Ecosystem Model, Foster vd.)

Model, girişimciliğin gelişmesinde temel unsur olarak sekiz faktörü tanımlamaktadır. Bunlar; erişilebilir pazar, fonlar ve finansal kaynaklar, devlet ve düzenleyici unsurlar, katalizör olarak büyük

üniversiteler, insan sermayesi kaynağı, destek sistemleri ve akıl hocaları, eğitim ve öğretim, kültürel destektir. Çalışmaların çoğunun girişimcilikle ilgili daha bağımsız bir şekilde ele alınan ekosistem modellerine odaklandığı, bu nedenle girişimciliği teşvik etmek için daha bütünleyici ve işbirliğine dayalı bir yol geliştirmenin yollarını araştırmak için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Ayrıca, bazı ekosistemler tartışılan, kilit oyuncuların rollerinin açıkça tanımlanmadığı açıklayıcı niteliktedir. Bu çalışmaların rolleri ve sorumlulukları ve rollerinin birbirleriyle nasıl etkileşime geçtiği konulu birkaç çalışma. Girişimciliğin gelişimini etkileyebilecek çeşitli paydaşların işbirliğine yönelik çabalara olan ihtiyacı vurgulayan bütüncül bir ekosistemin geliştirilmesine odaklanılması gerekmektedir. Ek olarak, yerel bağlam kilit sürücülerin tanımlanmasını ve birbirleriyle etkileşimlerini etkileyebilir.

2.3.7. Stam'ın Girişimcilik Ekosistemi Modeli (2015)

Stam (2015) tarafından bu model daha önceki modellerin sahip olduğu sorunların ortaya koyarak daha gelişmiş yeni bir model sunmaktadır. Bu model çerçeve koşulları, sistematik koşullar, çıktılar ve sonuçlar olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Modelin en önemli farkı bu boyutlar arasındaki içsel ve dışsal nedensel ilişkilere odaklanmasıdır.

2.3.8. Büyüme Odaklı Girişimcilik Ekosistemi Modeli

Girişim politikaları şu anda baskın bir şekilde yüksek büyüme potansiyeline sahip işletmelerin kurulmasına teşvik etmeye

odaklanmaktadır. Bunun nedeni yüksek büyüme hızına sahip girişimlerin verimlilik artışını artırdığı, yeni istihdam yarattığı, yenilikçiliği artırdığı ve işletmeyi uluslararası düzeye ulaştırmaya teşvik ettiği düşüncesidir (Brown, Mason ve Mawson, 2014). Yüksek büyüme hızlı şirketler sadece doğrudan iş yaratmamakta, aynı bölgedeki diğer firmaların büyümesi ve endüstriyel kümelenme oluşumu için rekabeti artırıcı, yenilikçiliği teşvik edici, kaynakların etkin dağıtımını gibi önemli etkileri olduğuna dair deliller bulunmaktadır (Du, Gong ve Temouri, 2013). Yüksek büyüme potansiyelli firmalar ortalamanın üstünde bir verimlilik ve inovasyon seviyesine ve güçlü ihracat yönelimine sahiptir (Parsley ve Halabisky, 2008). Son zamanlarda yapılan araştırmalar, bu firmaların insan sermayesine çok yatırım yaptıklarını ve uzun süredir işsiz olan bireyler ve göçmenler gibi işgücü piyasasında dezavantajlı kişilere istihdam sağladıklarını göstermektedir (Coad vd., 2014; Mason vd., 2012).

Bir ülkenin bu tür işletmelerin büyümesine destek olması işletmelerin kalkınmasındaki en önemli unsur olduğu söylenebilir. Odaklanılan bu politikaların birçok değişen boyutu vardır. Öncelikle, birçok startup (başlangıç) programı şimdi destek çabalarını yüksek hızlı büyüme seviyesindeki startaplara yoğunlaştırmaktadır. Bu startaplardan hepsinin ekonomik değeri eşit olmadığına ve bazı yeni firmaların aynı bölgedeki diğer firmaların yerini aldığına dair artan yoğun ilgiyi göstermektedir. Fakat Shane (2009) startaplardan kötü birer kamu politikası olduğunu savunmuş ve tanımlamıştır. Ayrıca, startaplardan ekonomiye katkısının sınırlı olduğunu ve bazı durumlarda potansiyel olarak zarar verebileceği de iddia edilmektedir (Nightingale ve Coad,

2014:136). Yüksek büyüme hızlı firmaların sadece yeni işletmeler olmadığına dair kanıtlara rağmen (Acs ve Muller, 2008; Mason ve Brown, 2010; 2013), birçok OECD ülkesindeki politikalar startupları desteklemeye devam etmektedir. Yüksek büyüme potansiyeline sahip girişimlerin destek araçlarının güçlü bir özelliği olarak inovasyon desteğine odaklanmalarıdır (Mason ve Brown, 2013). Risk finansmanı girişimlerinin arzını artırmak da bu politika çerçevelerinin kilit özelliğidir (Mason, 2009; Lerner, 2009; 2010).

Gelişmiş ülkelerdeki hükümetlerin sınai ve işletme politikalarını üstlenme biçiminde bir evrim olmuştur (Warwick, 2013). Geçtiğimiz yirmi yıl boyunca, hem politika uygulamalarının miktarında hem de hedeflenen fon düzeyinde artış olmuştur. Bu değişiklikler, geleneksel işletme politikalarından büyümeye yönelik kurumsal politikalara doğru bir kayma olarak özetlenebilir ve odağında nasıl işlediğini ve diğer politikalarla nasıl bağlantı kurduğu konusunda önemli değişiklikler yapmıştır. Büyüme odaklı girişimcilik ekosistemleri son yıllarda yoğun ilgi görse de küresel alanda uygulamadan kalkan geleneksel politikalar ile uygulanan politikalar bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Geleneksel ve Büyüme Odaklı Girişimcilik Politikaları Arasındaki Farklılıklar

Geleneksel Girişimcilik Politikaları	Büyüme Odaklı Girişimcilik Politikaları
Odaklanılan ana birim; bireyler, girişimciler, firmaların coğrafi kümeleri gibi belirli oyuncular üzerindedir.	Ana odak birimi belirli girişimci ağları veya geçici kümeler gibi girişimci tipleri üzerinedir.
Politika hedefleri daha fazla girişimci ve daha fazla yeni girişim oluşturmaktır.	Politika hedefi, hem en büyük ekonomik potansiyele sahip hem de başarı potansiyeli fazla olan girişimcilere odaklanmaktadır.
Politika aktörleri, girişimcilik ekosistemlerinin bölümlerini hedef alan belirgin amaçlı fakat sistematik olmayan müdahalelerde bulunur.	Politika, sistemin daha iyi çalışmasını sağlamak için ekosistemlerdeki bileşenleri sistemli olarak birleştirmeyi hedefler.
Ana yardım türleri; hibeler, vergi teşvikleri, sübvansiyonlar vb. gibi işlemsel destek türleridir.	Ana yardım türleri; ağ oluşturma, girişimcilik aktörleri arasında bağlantılar kurma, önceliklerin kurumsal uyumlaştırılması, akran temelli etkileşimlerin teşvik edilmesi gibi ilişki destek biçimleridir.
Politika yapıcılar tarafından ana itici güç, özellikle girişim sermayesi ve melek yatırımcı fonu şeklinde, başlangıçlara yönelik girişimci finansman kaynakları oluşturmak ve teşvik etmektedir.	Farklı işletmelerin borç finansmanı, eşler arası, kitle fonlaması vb. gibi farklı finansman gereksinimlerine sahip olduğu kabul edilir. İşletmeler büyüdükçe ve sınırlarını aştıkça farklı şirketlere ve farklı fon kaynaklarına erişmeye ihtiyaç duyar.
Yeni firma tabanlı fikri mülkiyet ve inovasyonun yaratılması hayati öneme sahiptir. Ar-Ge ve fikri mülkiyet haklarının korunmasına büyük ölçüde odaklanmıştır. Yüksek teknoloji sektörlerinde teknoloji ve yeniliğe güçlü destek ve teşvik sağlanır.	Yenilik sistemleri geliştirmeye ve müşteriler, son kullanıcılar, tedarikçiler, üniversiteler vb. ile bağlantıları güçlendirmeye odaklanılır. Korunmasız ve açık inovasyon kaynaklarının bilinirliği artırılır. İnovasyon, hem yeni hem geleneksel olmak üzere birçok sektörde ve sektörler arasında geçişkendir.
Politika oluşturma düzeyi çoğunlukla yukarıdan aşağıdır. Politika uygulaması çoğunlukla ulusal düzeyde yapılır, ancak bazı girişimler üzerine düşülür.	Sistemik politikaların büyük kısmı bölgesel veya yerel düzeyde yürürlüğe girmiştir. Çok ölçekli politika çerçeveleri ortaya çıkarıyor.

Kaynak: Mason ve Brown (2014).

Yüksek potansiyele sahip firmalara kolay para sağlamanın bir hata olduğunu savunan araştırmacılara göre (Isenberg, 2010:8-9), yeni girişimlerin ilk başlarında girişimciler çeşitli beceriler geliştirmektedir. Bu becerilerin başında, kaynak kıtlığı, sıkıntılarla mücadele etmek ve düşmanca ortamlarda bile çoğu zaman girişimci kaynaşmayı teşvik etmektir. Bu tür etkileşimli ve deneyime dayalı öğrenmenin özellikle başlangıç aşamasını başarıyla müzakere ettiklerinde büyüme odaklı girişimcilik için daha değerli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, geleneksel olarak hibe ve sübvansiyonlar yoluyla sağlanan para temelli destek biçimleri başlangıçta değere sahipken, şirketler kurulurken etkinliğini kaybetmekte, ağ oluşturma, akran temelli destek ve müşteri etkileşimi daha fazla önem kazandığı belirtilmektedir (Brown ve diğerleri, 2014).

SONUÇ ve TARTIŞMA

Ne biyolojik anlamda oluşan ekosistemler ne de girişimcilik ekosistemleri herhangi bir dış aktörün etkisiyle yaratılamaz, tasarlanamaz veya inşa edilemez. Bu nedenle, ekosistemlerin gelişimini desteklemek için çalışmaların tasarlanıp planlanmadan önce ekosistem oluşumu için çevreyi ve dinamikleri analiz edip anlamak ve yeterli zaman ayırmak önemlidir. Yapılan çalışmaların girişimcilik ekosistemine ilişkin mevcut yazınla bütünleştirmeye daha fazla özen gösterilmektedir. Girişimcilik ekosistemi araştırmaları hala dar kapsamlı ve anlaşılır değildir. Son yıllardaki çalışmalarda sistematik yazın taraması kullanılarak girişimcilik ekosistemi alanında var olan farklı modeller kategorize ederek boşlukları doldurmaya çalışan araştırmalara dayandığı görülmektedir (Zahra ve Nambisan, 2011; Kshetri, 2014; Mason ve Brown, 2014; Stam, 2015).

Üniversiteler girişimcilik ekosistemlerinde önemli rol oynamaktadır. Fakat başarılı ve araştırma odaklı üniversiteler her ekosistemde bulunmayabilir. Fakat bu özelliklere sahip bir üniversitenin olmamasına rağmen Kopenhag'da ilaç sektörüne ait bir ekosistemin ortaya çıktığı belirtilmektedir (Ebdrup, 2013). Bunun yanı sıra, üniversite bünyesinde kurulmuş şirketlerin (spin-off) sayısının ve yüksek büyüme potansiyeline sahip girişimlerin az olduğu görülmüştür (Harrison ve Leitch, 2010). Üniversitelerin etkisinin öneminden sık sık bahsedilse de üniversite teknoloji transfer ofislerinin uygulamaları bazen gelişme ve araştırmanın ticarileştirilmesinin önündeki engeller olarak görüldüğü vurgulanmaktadır (Feld, 2012:39). Üniversitelerin girişim başlangıçlarına (startuplara) sağladığı en önemli katkı, yeni

fikirler getiren ve topluluğun entelektüel kapasitesini artıran öğrencilere imkân sağlamasıdır.

Girişimcilik ekosistemleri tartışmalarının çoğu farklı zamanlarda ve farklı unsurların etkisi ve sonuçlarına bağlı olarak yapılmıştır. Bu nedenle ekosistemlerin nasıl kuruldukları veya ivme kazandıkları ve de bazı işletmelerin girişimcilik ekosistemlerinden neden uzak durdukları belli değildir. Fakat girişimcilik ekosistemlerinin ortaya çıkması için çeşitli ön koşulların gerekli olduğu açıktır. Daha önceki araştırmalarda girişimcilik ekosistemlerinin, yetenekli çalışanları bölgeye çeken bir ya da daha fazla teknoloji açısından zengin kuruluşun varlığını içeren yerlerde oluştuğu öne sürülmüştür.

Girişimcilik ekosistemi bakış açısı özünde ekonomik faaliyet kümelerinin nasıl oluştuğuna dair bütünsel bir anlayış sunan metafor bir araç olarak özellikle içsel özelliklerinden ve faaliyetlerinden ziyade firmanın dış çevresini vurgulayan yeni bir büyüme perspektifi sunmaktadır. Bu perspektif analiz birimini işletme düzeyinden ekosistemin bütününe kaydırmaktadır. Ekosistemlerin dinamik yapısını belirli bir zamana bağlı statik bir yaklaşımdan ziyade evrimsel olarak vurgulamak önemlidir. Bu nedenle firmaların faaliyet gösterdiği daha geniş ekolojik çevreyi görmek gereklidir.

Girişimcilik ekosistemlerini savunan görüşten çıkan sonuç, yüksek büyüme potansiyeline sahip işletmelerin artması için bu girişimcilerin ihtiyaçlarını destekleyen ekosistemin geliştirilmesini önemsemesidir. Ekosistemlerin ortaya çıkması için bazı temel ekonomik ve sosyal faktörlerin bulunması gerekir, ancak bunlar kendi başlarına yetersizdir. Girişimci ekosistemler, genellikle birlikte çalışan

belirli koşullara cevap olarak ortaya çıkmakta ve evrilmektedir. Diğer taraftan, ekosistemin büyümesini yetenekli kişilerin varlığı, bilgi, ağlar, rol modellerinin ve tavsiyelerin varlığı, mentorluk ve girişimcilik faaliyetlerini destekleyen kaynaklar gibi unsurlar harekete geçirmektedir. Aslında, girişimcilik faaliyeti ne kadar fazlaysa, girişimcilik faaliyeti o kadar daha fazla teşvik edilir. Böylelikle politika müdahalesi için daha büyük fırsatlar sağlanmış olur. Hem girişimci toplulukları hem de ekosistemi etkileyen büyük ölçekli işletmelerin teşvik edilmesi, önlerinin açılması ve gelişimlerinin mümkün kılınması konularında çalışmalar önerilmektedir.

Bu makale çeşitli ortak özelliklerin paylaşılmasına rağmen her ekosistemin farklı olduğunu vurgulamaktadır. Bazı ekosistem özellikleri başka bir bölgede daha az etkili olabilir veya hiç çalışmayabilir. Girişimci ekosistemlerini yaratma veya daha gerçekçi bir şekilde geliştirme çabaları, bir bölgenin mevcut girişimci potansiyeliyle yakından ilgilidir.

KAYNAKÇA

Ács, Z. ve Muller, P. (2008). Employment effects of business dynamics: Mice, Gazelles and Elephants Small Business Economics, 30:85-100

- Ács, Z. J., Autio, E., ve Szerb, L. (2014). National Systems of Entrepreneurship: Measurement Issues and Policy Implications. *Research Policy* 43(3), 476-449.
- Ács, Z. J., Szerb, Z., ve Lloyd, A. (2018). Global Entrepreneurship Index. Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI).
- Alsos, G. A. ve Kolvereid, L. (1998). The Business Gestation Process of Novice, Serial, and Paralel Business Founders, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 22 (4), 101-114
- Audretsch, D. B., Belitski, M., ve Desai, S. (2015). Entrepreneurship and economic development in cities. *The Annals of Regional Science*, 1-28.
- Beinhocker, E. (2007). *The Origin of Wealth: The Radical Remaking of Economics and What it Means for Business and Society*. London: Random House Business Books.
- Belitski, M., ve Desai, S. (2015). Creativity, entrepreneurship and economic development: city-level evidence on creativity spillover of entrepreneurship. *The Journal of Technology Transfer*, 1-23.
- Bloom, P. N. ve Dees, G. (2008). Cultivate your ecosystem, *Stanford Social Innovation Review*, 6 (1), 47-53.
- Bosma, N.S., ve Stam, E. (2012). Local Policies for High-Employment Growth Enterprises. Report prepared for the OECD/DBA International Workshop on “High-growth firms: local policies and local determinants”

- Brekke, T. (2015). Entrepreneurship and path dependency in regional development, *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 27 (3-4), 202-218.
- Brown, R. Mason, C. ve Mawson, S. (2014). Increasing the Vital 6%: Designing Effective Public Policy To Support High Growth Firms, National Endowment for Science Technology & Arts (NESTA), London.
- Coad, A. Daunfeldt, S-O. Hozl, W. Johansson, D. ve Nightingale, P. (2014). High-growth firms: introduction to the special issue, *Industrial and Corporate Change*, 23, 91-112.
- DiMaggio, P.J., ve Powell, W.W. (1991). Introduction. In W.W. Powell and P.J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 1-38). Chicago: University of Chicago Press.
- Doney, P. M., Cannon, J. P. ve Mullen, M. R. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust, *Academy of Management Review*, 23 (3), 601-620.
- Du, J., Gong, Y. ve Temouri, Y. (2013). High Growth Firms and Productivity: Evidence from the UK, NESTA
- Ebdrup, T (2013) Understanding business ecosystems, FORA
- Estrin, S., Korosteleva, J., ve Mickiewicz, T. (2013). Which institutions encourage entrepreneurial growth aspirations? *Journal of Business Venturing*, 28(4), 564–580
- Feld, B. (2012). *Startup Communities: Building an Entrepreneurial Ecosystem in Your City*. New York: Wiley

- Fetters, M.L., Greene, P.G. ve Rice, M.P. (2010). The Development of University-Based Entrepreneurship Ecosystems: Global Practices, Fetters, M.L., Greene, P.G., Rice, M.P. and Butler, J.S. (Eds.), Chapter 2: Babson College, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.
- Foster, G. ve Shimizu, C. (2013). Entrepreneurial Ecosystems Around the Globe and Company Growth Dynamics, Report Summary for the Annual Meeting of the New Champions 2013, World Economic Forum
- Garud, R., Kumaraswamy, A. ve Karnøe, P. (2010). Path dependence or path creation?, *Journal of Management Studies*, 47 (4), 760-774.
- Greene, P., Rice, M. ve Fetters, M. (2010). University-based entrepreneurship ecosystems: framing the discussion, in Micheal Fetters Patricia Greenem Mark Rice and John Sibley Butler (eds.) *The Development of University-Based Entrepreneurship Ecosystems: Global Practices*. Edward Elgar, UK.
- Gnyawali, D. ve Fogel, D. (1994). Environments for entrepreneurship development: key dimensions and research implications. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 18, 4: 43-62.
- Hwang, V.W. ve Horowitz, G. (2012). *The Rainforest: The Secret to Building the Next Silicon Valley*, Regenwald, Los Altos Hills, CA.
- Isenberg, D. J. (2010). How to start an Entrepreneurial Revolution, *Harvard Business Review*, 88 (6): 40-51.

- Isenberg, D. J. (2011). The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Economic Policy: Principles for Cultivating Entrepreneurship, the Babson Entrepreneurship Ecosystem Project, Babson College, Massachusetts.
- Isenberg, D.J. (2016). Applying the Ecosystem Metaphor to Entrepreneurship: Uses and Abuses, *The Antitrust Bulletin*, 61(4), 564-573
- Koltai, S. (2012). Entrepreneurship and economic development, Erişim: <http://inec.usip.org/blog/2012/mar/26/entrepreneurship-and-economic-development-0>
- Kshetri, N. (2014). Developing successful entrepreneurial ecosystems: lessons from a comparison of an Asian tiger and a Baltic tiger, *Baltic Journal of Management*, 9(3), 330-356.
- Lerner, J. (2009). *Boulevard of Broken Dreams: Why Public Efforts to Boost Entrepreneurship and Venture Capital Have Failed--and What to Do About It*. Princeton University Press, Princeton: NJ.
- Mason, C. ve Brown, R. (2010). *High Growth Firms in Scotland*, Scottish Enterprise, Glasgow.
- Mason, C., ve Brown, R. (2012). *Entrepreneurial Ecosystems and Growth Oriented Entrepreneurship*. Paper prepared for the workshop organised by the OECD LEED Programme and the Dutch Ministry of Economic Affairs, November 2013.
- Mason, C.ve Brown, R. (2013). *Entrepreneurial ecosystems and growth oriented entrepreneurship*. Background paper prepared for the workshop organised by the OECD LEED Programme and the Dutch Ministry of Economic Affairs on Entrepreneurial

Ecosystems and Growth Oriented Entrepreneurship, The Hague, Netherlands

- Mason, C., ve Brown, R. (2014). Entrepreneurial ecosystems and growth oriented entrepreneurship. Final Report to OECD, Paris.
- Moore, J. F. (1993). Predators and prey: a new ecology of competition, *Harvard Business Review*, 71 (3), 75-83.
- Nightingale, P. ve Coad, A. (2014). Muppets and gazelles: political and methodological biases in entrepreneurship research, *Industrial and Corporate Change*, 23, 113-143.
- Parsley, C. ve Halabisky, D. (2008). Profile of growth firms: A summary of industry Canada research. Industry Canada, Ottawa.
- Peltoniemi, M. ve Vuori, E. (2009). Business ecosystem as the new approach to complex adaptive business environments, *International Workshop on Open Component Ecosystems*
- Prahalad, C. K. (2005). *The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty through Profits*, Wharton School Publishing, Saddle River, NJ.
- Rampersad, G.C. (2016). Entrepreneurial ecosystems: a governance perspective, *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 7 (3), 1122-1134.
- Shane, S. (2009). Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy, *Small Business Economics*, 33, 141-149.
- Stam, E. (2014). The Dutch entrepreneurial ecosystem. Erişim: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2473475

- Stam, E. (2015). Entrepreneurial ecosystems and regional policy: A sympathetic critique, *European Planning Studies*, 23, 1759-1769.
- Szerb, L., Acs, Z., Autio, E., vd. (2013). REDI: The Regional Entrepreneurship and Development Index – Measuring regional entrepreneurship. Final Report. European Commission, Directorate-General for Regional and Urban policy. REGIO DG 02 - Communication
- Valdez, J. (1988). The entrepreneurial ecosystem: Toward a theory of new firm formation. Working Paper. Web: <http://www.sbaer.uca.edu/research/sbida/1988/PDF/11.pdf>
- Van de Ven, A. H. (1993). The development of an infrastructure for entrepreneurship, *Journal of Business Venturing*, 8 (3):211-230.
- Warwick, K. (2013). Beyond Industrial Policy: emerging issues and new trends, *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No 2. OECD Publishing
- Wiklund, J., Davidsson, P. ve Delmar, F. (2008). *Entrepreneurship and Growth of Firm*, Edward Elgar Publishing
- Zahra, S. ve Nambisan, S. (2011). Entrepreneurship in global innovation networks. *AMS Review*, 1(1), 4-17.

BÖLÜM 10:

KANSEİ MÜHENDİSLİĞİ ve BİR UYGULAMA¹

Arş. Gör. Halime ARSLAN GÜRDAL²

¹ *Bu Çalışma Halime Arslan Gürdal Tarafından Yazılan “ Kansei Mühendisliği ve Akıllı Cep Telefonu Dış Görünüm Tasarımı Örneği” isimli yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

² Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Eskişehir/Türkiye, halime.arslangurdal@ogu.edu.tr

GİRİŞ

Ürün çeşitliliğinin sürekli artması ve pazarda yer alan firmaların büyük rekabet içinde olması nedeniyle müşterilerin beklentilerini karşılamak yüksek öneme sahiptir. Dolayısıyla üretici firmalar rekabetin yoğun olarak yaşandığı bu pazarlarda, ürünlerini satabilmek için müşterilerin ihtiyaçlarına ve duygularına cevap veren en uygun ürünü üretmek zorunda kalmışlardır. Bu yüzden özellikle kullanıcı odaklı üretim, firmalara rekabet ortamında önemli avantajlar sağlamaktadır (Tseng and Piller, 2003: 17-120). Çünkü kullanıcı odaklı üretim aynı zamanda yüksek müşteri memnuniyeti sağlamaktadır.

Kullanıcı odaklı üretimin en etkili şekilde kullanıldığı alanlardan biri de akıllı cep telefonlarıdır. Hayatımızın vazgeçilmez teknoloji ürünlerinden biri olan cep telefonları hemen hemen her tasarım özelliği bakımından birbirinden farklıdır. Müşteriler binlerce ürün arasından şekli, rengi, ağırlığı, boyutu gibi özellikleri açısından kendilerine en uygun hissettikleri ürünü seçerler.

Kullanıcının ürün tercihinde karşılaştığı ilk şey ürünün görüntüsü olduğundan ürünün görsel olarak kullanıcıya hitap etmesi büyük önem arz etmektedir. Ürün görüntüsü ile kullanıcı beklentileri arasındaki ilişki belirlenirse, kullanıcının istediği ürünleri üretmek mümkün olacaktır (Zurnacı, 2011:2).

Müşteri hislerini ve düşüncelerini ürün tasarım sürecine dâhil etmek için Prof. Mitsuo Nagamachi tarafından Kansei Mühendisliği geliştirilmiştir. Kansei Mühendisliği (KM) kullanıcıların bir ürüne karşı gösterdiği tepkilerden ve hislerini ifade eden sözcüklerden (kansei sözcükleri) hareketle, ürüne duydukları hisleri ölçmek ve bu hisleri

tasarım sürecine dâhil etmek için kullanılmakta, ürün tasarımında estetik ve algılanan kalite boyutuna odaklanmaktadır (Nagamachi, 1995:3-11).

Japonya’da 1970’lerde Nagamachi tarafından geliştirilen Kansei mühendisliği, ilk olarak 1986 yılında Mazdanın bir spor arabası modelinin tasarımında başarıyla kullanılmıştır. Önceleri Japonya’da kullanılan Kansei Mühendisliği, 1990’lı yıllardan sonra Amerika ve Avrupa’da adını hızla duyurmuştur (Grimsaeth, 2005).

Kansei Mühendisliği tüketici hislerini, ürün tasarım parametrelerine dönüştürebilmeyi sağlayan sistematik bir araştırma yöntem bilimidir (Schütte and Eklund, 2003:1-24). Kullanıcı tercihlerinin belirlenerek ürün tasarımına yansıtılması KM’nin temelini oluşturur. Kullanıcı tercihlerinin ölçülebilmesi amacıyla en çok kullanılan yöntem Anlamsal Farklılıklar Ölçeği - AFÖ (Semantic Differential Scale) yöntemidir (Jindo and Hirasago, 1997:105-114).

KM, tasarlanması planlanan ürünün kullanıcılarda uyandırdığı hisleri ifade eden kansei kelimelerinin belirlenmesi ve tasarlanacak ürünün özelliklerinin taranması süreci ile başlar. Daha sonra kullanıcılarda hangi ürün özelliklerinin, hangi hisleri uyandırdığını belirlemek için analiz aşamasına geçilir ve sürecin sonunda doğrulama çalışmaları yapılır.

Kansei mühendisliği, tanınırlığı ve kullanılabilirliği yakın geçmişe dayanan yeni bir metodoloji olmasından dolayı Kansei mühendisliği konusunda yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Çalışmanın amacı akıllı cep telefonlarının tasarlanmasında Kansei mühendisliği metodolojisini kullanan bir süreç geliştirmektir. Bu amaç

doğrultusunda çalışmada ilk olarak müşteri odaklı ürün tasarımı ve Kansei mühendisliğinin temel kavramları, tarihsel gelişimi konuları anlatılmıştır.

Daha sonra Kansei mühendisliği metodolojisinin bir cep telefonunun dış görünüşünün tasarlamasında kullanılmasına ilişkin kapsamlı bir Kansei mühendisliği süreci geliştirilmiş ve geliştirilen süreç ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde, yapılan çalışma kısaca özetlenerek çalışmadan elde edilen bulgular neticesinde Kansei mühendisliği teorisi ile uygulama adımları tartışılmış ve bu konuda çalışacak araştırmacılar ile kullanıcı odaklı tasarım yapanlar için önerilerde bulunulmuştur.

1. Kullanıcı Odaklı Ürün Tasarımı

II. dünya savaşı sonrasında Avrupa ekonomisi gittikçe büyümeye başlamış ve 1970'lerin başında Avrupa bünyesindeki pazarlarda yeni rakipler yer bulmuştur. Özellikle Japon üreticilerin yarattığı ürün çeşitliliği ve kalite ürünlerin artması müşterileri etkilemiş beklenti düzeylerinin yükselmesine neden olmuştur. Böylece üretici merkezli tasarım yerine kullanıcı/müşteri odaklı tasarım fikri değer kazanmıştır.

Kullanıcı odaklı tasarım, bir ürünün tasarım aşamasında kullanıcıların istek, beklenti ve hislerinin sürece dâhil edilmesi olarak tanımlanabilir. Daha sonra kullanıcılardan tasarımı yapılmış ürünlerle ilgili geri bildirim alınarak kullanıcıların tasarıma aktif olarak katılımı sağlanmış olur.

Kullanıcı istek ve beklentilerini ölçmek ve bu istek ve gereksinimleri ürün tasarım sürecine dahil etmek için bugüne dek

literatürde çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Bu yöntemlerin en çok kullanılanları konjoint analizi, kalite fonksiyon göçerimi ve Kansei mühendisliğidir.

2. Kansei Mühendisliği

Japonya'da kullanılan "Kansei" kavramının kökeni Alman filozof Baumgarten'e dayanmaktadır. Kansei kelimesi, duygulanım, his, duygu, algı ve izlenim gibi birçok anlamı barındırmaktadır.

Japonca bir kelime olan Kansei, "Kan" ve "Sei" kelimelerinin birleşiminden oluşmuştur ve Türkçede tam olarak karşılığı bulunmamaktadır. "Kan" duygu ve his gibi kelimelere karşılık gelirken, "Sei" kalp, zihin, hareketli gibi kelimelerin birleşimidir (Lee, 2003).

2.1. Kansei mühendisliği tarihsel gelişimi

Kansei mühendisliği 1970'li yıllarda Japonya'da Nagamachi tarafından geliştirilmiştir (Nagamachi, 1999: 273-278). Fakat tanınması 1986 yılında Mazda Miata MX5 adlı spor arabanın tasarımında başarıyla kullanılması sonucunda olmuştur. Daha sonraları birçok tasarımcı ve bilim adamının ilgisini çekmiş ve çalıştığı bir alan haline gelmiştir. Diğer taraftan Kansei mühendisliği, 1990'lı yıllarda Amerika ve Avrupa'ya yayılarak hızla gelişmiştir (Grimsaeth, 2005).

1990'lar KM'nin hızla gelişmesini sürdürdüğü bir dönem olmuştur. Japon Eğitim Bakanı Kansei teknolojisini öncelikli alanlardan biri kabul etmiş ve 1993'ten itibaren "Kansei Bilgi Prosesi" adı altında yapılan araştırmalara destek vermeye başlamıştır (Guetschow, 2000).

Kansei mühendisliği hakkındaki ilk makale 1995 yılında Prof. Dr. Mitsuo Nagamachi tarafından yayımlanmış ve büyük ilgi görmüştür. 1996 yılına kadar KM ile ilgili üç sempozyum düzenlenmiştir. Prof. Dr. Mitsuo Nagamachi tarafından 1998 yılında kurulan Japon KM derneği ile KM teknolojisi bugünkü düzeyine ulaşmıştır (Fığlalı vd. 2002: 87).

3. Kansei Mühendisliği Kullanılarak Akıllı Cep Telefonu Dış Görünüşünün Tasarlanması

Bu çalışmada akıllı cep telefonu tasarımında, kullanıcıların duyu ve hislerinin kansei mühendisliği ile tasarım sürecine dahil edilmesi ve kullanıcıların ürün görsellerine verdikleri tercih puanlarına göre yeni bir cep telefonu tasarlanması amaçlanmıştır.

3.1. Tasarımı Yapılacak Ürünün Belirlenmesi

Teknolojik gelişmeler ve yeniliklerle birlikte, günlük hayatın gereksinimleri cep telefonlarını lüks olmaktan çıkarmış gereksinim haline getirmiştir. Cep telefonları artık sadece arama yapmak için kullanılmamakta, kullanıcılar her türlü işlemlerini cep telefonlarıyla yapmaktadır. Nitekim günümüzde cep telefonu kullanım yaşı ilkokul çağına kadar inmiştir. Cep telefonlarına karşı artan bu ilginin nedeni ile üreticiler pazardaki payını artırmak ve daha fazla kullanıcıya hitap etmek istemektedir. Bu sebeple üreticiler kullanıcıların tercih edeceği ve tatmin olacağı ürünler üretmeyi istemektedir. Kullanıcıların tercih edeceği ürünler üretmek için de şüphesiz onların tercihlerini öğrenmek büyük önem taşır. Bunu yapabilmenin yollarından birisi de kansei mühendisliğidir.

Belirtilen tüm bu gerekçelerden dolayı çalışma kapsamında kansei mühendisliği ile tasarımı yapılacak ürün akıllı cep telefonları olarak belirlenmiştir.

3.2. Kansei Kelimelerinin Toplanması Ve Gruplanması

Daha önceki bölümlerde değinildiği gibi Kansei Japoncada his, duygu anlamına gelmektedir. Kansei kelimelerini ise, tasarlanacak ürünü tarif etmede kullanılacak her türlü sıfat olarak tanımlayabiliriz.

Çalışmada ele alınan cep telefonları için kansei kelimeleri çeşitli kataloglardan, telefonlarla ilgili dergi ve kitaplardan, internetten ve literatürde yer alan çalışmalardan toplanmıştır. Çok sayıda kansei kelimesiyle çalışmak anketi cevaplama süresini uzatacağından ve dolayısıyla verilerin kalitesini düşüreceğinden bu kelimeler gruplanmıştır. Cep telefonu tasarımında etkili olabilecek kelimelerin belirlenmesi aşamasında, toplanan tüm kelime çiftlerinin yer aldığı pilot bir çalışma yaparak kelimelerin Faktör ya da Kümeleme Analizi ile gruplanması mümkündür. Ancak tasarımların çok sayıda kelime çiftine göre değerlendirilmesi zor ve zaman alıcı olacağından gruplama aşamasında Yakınlık Diyagramı kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında elde edilen 91 kelime yakınlık diyagramı tekniği kullanılarak ilk başta dış görünüşle ilgili olmayan kelimeler elenmiştir. Kalan 67 kelime gruplandırılmış ve 10 kelime çifti elde edilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında bahsedilen kansei kelimeleri bu 10 kelime çifti olacaktır. Yakınlık diyagramı tekniği kullanılarak elde edilen 10 kelime çifti ve bu gruplarda yer alan kelimeler Tablo.1' de verilmiştir.

Tablo.1. Çalışmada Kullanılan Kansei Kelimeleri

Kansei Kelimeleri	Kansei Kelimeleri
Kaba - Zarif	Abartılı – abartısız
Modern - Geleneksel	Sade – Gösterişli
Yaygın Kullanılan - Nadir Kullanılan	Çekici – İtici
Küçük - Büyük	Kadınsı – Erkeksi
Sıradan - Sıradışı	Parlak - Mat

3.3. Tasarım Niteliklerinin Ve Kategorilerinin Belirlenmesi

Cep telefonları içinde birçok özellik barındırmaktadır. Bunları iki grupta toplamak mümkündür. İç donanımla ilgili özellikler ve dış donanımla ilgili özellikler. Kullanıcılar anketteki ürün görsellerine göre kansei kelimelerini değerlendirecektir. Ürün görselinde sadece dış donanımla ilgili nitelikler gösterilebileceğinden dolayı çalışmada sadece dış donanım özellikleri ele alınmıştır. Bu niteliklerin neler olabileceği konusunda literatürden, dergilerden ve internetten yararlanılarak 6 farklı tasarım niteliği belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen tasarım nitelikleri Tablo.2’de verilmiştir.

Tablo.2. Çalışmada Kullanılan Tasarım Nitelikleri

Sıra No	Nitelikler
1	Ekran boyutu
2	Ağırlık
3	Ekran tipi
4	Renk
5	Kasa profili
6	Tuş kilidi yeri

Belirlenen tasarım nitelikleri ardından bu niteliklerin alt kategorilerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu alt kategorilerde daha önce niteliklerin belirlendiği şekilde belirlenmiştir. Tablo.3’de çalışmada ele alınan tasarım nitelikleri ve kategorileri yer almaktadır.

Tablo. 3. Tasarım Nitelikleri Ve Kategorileri

Nitelikler	Kategoriler			
Ekran Boyutu	1)3”-4” arası	2)4,1”-4,5” arası	3) 4,6”-5” arası	4)5,1”-6” arası
Ağırlık	1) 110-125 gr	2) 126-140 gr	3) 141-155 gr	4) 156-170 gr
Ekran Tipi	1) Dokunmatik	2) Klavyeli	3)Dokunmatik+klavye	4) Kızaklı
Renk	1) Siyah	2) Beyaz	3) Gri	4) Renkli
Kasa Profili	1) Keskin Hatlı	2)Yuvarlak hatlı		
Tuş kilidi yeri	1) Yukarıda	2) Yanda		

Tüm nitelik ve düzeyler düşünülduğünde toplam tasarım seçeneği (kombinasyon sayısı) düzey sayılarının çarpımı kadardır. Yani $4*4*4*4*2*2=1024$ adettir. Ancak bu sayıda seçeneğin tasarlanması ya ve kullanıcıların tüm seçenekleri mümkün olmayacaktır. Bu nedenle deney sayısını azaltmak için Minitab 14 programı ile Taguchi ortogonal dizin kullanılmıştır.

3.4. Kansei Kelimeleriyle Ürün Görsellerinin Yer Aldığı Anketin Uygulanması

Tasarlanan cep telefonlarının kullanıcılarda uyandırdığı hisleri ölçmek için bir anket geliştirilmiştir. Anket uygulamanın en etkili yolu yüz yüze görüşmedir. Ancak örneklem büyüklüğünün fazla olması maliyet ve süre açısından yüz yüze görüşmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle anket internet sitesinde hazırlanmıştır.

Tasarlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ankete katılan kişilere çalışmanın amacı açıklanmıştır. İkinci kısımda ise kullanıcıların kişisel bilgilerini içeren sorular yer almaktadır. Bu bilgilerin eksiksiz girilmesinin ardından, her bir örnek cep telefonunu tüm Kansei kelimelerine göre değerlendirecekleri anketin üçüncü kısmını oluşturan ekran açılmaktadır. Çalışmada, hislerin ölçülmesinde 5'li anlamsal farklılıklar ölçeği kullanılmıştır. Buna göre kullanıcılar, her bir cep telefonunu 5'li anlamsal farklılıklar ölçeğini kullanarak değerlendirmişlerdir.

3.4.1. Örneklem yönteminin ve örneklem hacminin belirlenmesi

Çalışmada evreni Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Ancak tamsayım yaparak tüm öğrencilere ulaşmak mümkün olmayacağından örneklem yöntemine başvurulmuştur. Evreni oluşturan birimler heterojen (farklı bölümlere mensup olmalarından dolayı) olduğundan çalışmada tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu amaç için evren, öğrenci bölümleri göz önüne alınarak tabakalara ayrılmıştır.

3.4.2. Verilerin elde edilmesi

Geliştirilen web tabanlı anket, öğrencilere hem derslere katılarak hem de öğrenci bilgi sistemlerine gönderilen linkler sayesinde cevaplandırılmıştır. Anket uygulamasına katılan öğrenciler, her bir cep telefonu örneğini her bir Kansei kelimesi için 5'li anlamsal farklılıklar ölçeğini kullanarak değerlendirmişlerdir. Anketin uygulanması süreci toplam üç hafta sürmüştür. Verilerin elde edilmesi aşaması başladıktan sonra, veri tabanı her saat kontrol edilmiştir. Gerçekleştirilen kontrol işlemi ile hep aynı cevabın işaretlenmesi eğiliminde olan ve eksik cevaplar içeren anketler elenmiştir. Sonuç olarak her bir bölüm için belirlenen öğrenci sayısı kadar (bazı bölümlerde daha fazla) anket cevaplandırılmıştır.

3.5. Analizlerin Yapılması

3.5.1. Kategorik regresyon analizi

Regresyon analizleri bağımlı değişken ile bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkiyi inceleyen bir tekniktir. Kategorik regresyon analizi ise verilerin kategorik olduğu doğrusal olmayan bir tekniktir. Kategorik regresyon analizinde değişkenlerin tamsayı olmadığı durumda, verilerin sıralanması ve gruplanması için çeşitli ayırma işlemleri gerekir veya doğrusal dönüşümle veriler tamsayıya dönüştürülür.

Kategorik Regresyon Analizi; bir değişkenle o değişken ile ilişkili kategorik parametreler arasındaki ilişkiyi inceler. Bu çalışmada tasarlanacak cep telefonu için belirlenen nitelikler alt kategorilere ayrıldığı için kategorik regresyon analizi yapılmasına karar verilmiştir. Bu amaçla elde edilen veriler SPSS 18 programında CATREG(optimal scalling) ile analiz edilmiştir.

Çalışma kapsamında kullanıcıların ele alınan 10 kansei kelimesine verdikleri puanların ortalaması alınarak “Genel Tercih” puanı hesaplanmıştır. Bu “Genel Tercih” puanı ile tasarım kategorileri arasındaki ilişki de Kategorik regresyon analizi ile incelenmiştir.

“Genel Tercih” puanı için tasarım kategorilerinin önem sırası şu şekilde bulunmuştur:

1. Renk
2. Tuş kilidi yeri
3. Ekran tipi
4. Ağırlık
5. Kasa profili
6. Ekran boyutu

“Genel Tercih” puanı için yapılan kategorik regresyon analiziyle bulunan ölçme tabloları aşağıda verilmiştir.(Tablo.4.- Tablo.9)

Tablo.4. Ekran Boyutu Niteliği İçin Ölçme Sıklıkları

Ekran boyutu		
Kategori	Sıklık Tekrarı	Ölçme Sonucu
3-4 arası	1556	-1,163
4,1-4,5 arası	1556	1,587
4,6-5 arası	1556	-,350
5,1-6 arası	1556	-,074

Tablo.5. Ağırlık Niteliği İçin Ölçme Sıklıkları

Ağırlık		
Kategori	Sıklık Tekrarı	Ölçme Sonucu
110-125	1556	,801
126-140	1556	-,701
141-155	1556	-1,246
156-170	1556	1,146

Tablo.6. Ekran Tipi Niteliği İçin Ölçme Sıklıkları

Ekran tipi		
Kategori	Sıklık Tekrarı	Ölçme Sonucu
Dokunmatik	1556	-,203
Klavyeli	1556	,976
Dkmtk+klav	1556	-1,550
Kızaklı	1556	,777

Tablo.7. Renk Niteliği İçin Ölçme Sıklıkları

Renk		
Kategori	Sıklık Tekrarı	Ölçme Sonucu
Siyah	1556	-,995
Beyaz	1556	-,602
Gri	1556	1,627
Renkli	1556	-,029

Tablo.8. Kasa Profili Niteliği İçin Ölçme Sıklıkları

Kasa Profili		
Kategori	Sıklık Tekrarı	Ölçme Sonucu
Keskin hatlı	3112	-1,000
Yuvarlak hatlı	3112	1,000

Tablo.9. Tuş Kilidi Yeri Niteliği İçin Ölçme Sıklıkları

Tuş kilidi yeri		
Kategori	Sıklık Tekrarı	Ölçme Sonucu
Yukarıda	3112	-1,000
Yanda	3112	1,000

Analiz sonucunda belirlenen tasarım kategorilerine göre “Genel Tercih” puanı için tasarlanan cep telefonu Şekil.1.de verilmiştir.



Şekil.1. Genel Tercih kelime çifti için tasarlanan ürün

SONUÇ VE ÖNERİLER

Farklı eğitim, kültür, yas, cinsiyet, gelir gruplarından gelen; coğrafi konumları farklı olan müşterilerin istek ve beklentilerini en üst düzeyde karşılayan ürünleri kısa surede pazara sunabilmek firmalar için önemli bir rekabet üstünlüğü sağlar. Rekabetçi ortam, başarılı olmak isteyen firmaların ürünlerini kullanıcı odaklı tasarımlarını gerekli kılmaktadır (Demirtaş, 2007: 65).

Satın alınacak ürünün teknik özelliklerinin yanı sıra ürünün zihinde oluşturduğu imaj, ürüne duyulan hisler ve ürünün şekilsel bazı özellikleri de etkili olmaktadır. Nagamachi tarafından Hiroşima Üniversitesi'nde geliştirilen ürün tasarım metodolojisi olan Kansei mühendisliği; Kullanıcıların hislerinin ölçülmesi, değerlendirilmesi ve bu hisleri tatmin eden en iyi ürün tasarım kombinasyonunun belirlenmesinde kullanılmaktadır.

Çalışmanın amacı, akıllı cep telefonu tasarımında, kullanıcıların duygu ve hislerinin kansei mühendisliği ile tasarım sürecine dahil edilmesi ve kullanıcıların görsel algılarına göre verdikleri tercih puanlarına göre yeni bir cep telefonu tasarlanmasıdır. Bu amaçla çalışma kapsamında kullanılacak kapsamlı bir Kansei mühendisliği süreci geliştirilmiştir.

Kullanıcı hislerinin analizi aşamasında tercihlerde etkili Kansei kelimeleri çeşitli katalog, dergi ve internetten, literatürden toplamış, elde edilen kelimeler yakınlık diyagramı ile sınıflandırılarak 10 kelime çifti oluşturulmuştur. Daha sonra kullanıcıların görsel algılarını ölçmede etkili olabilecek tasarım nitelikleri ve kategorileri belirlenmiştir. Belirlenen bu nitelik ve kategorilerin Taguchi ortogonal

dizini ile 16 farklı kombinasyonu elde edilmiştir. Bu 16 adet kombinasyonun tasarımı için uzman bir grafikerden yardım alınarak 3 boyutlu çizimleri yapılmıştır. Kansei mühendisliği uygulamalarında karşılaşılabilecek zorluklardan birisi, kullanıcı hislerini ölçmek için kullanılan anketlerin cevaplama süresinin uzun olmasıdır. Çünkü kullanıcılar her bir ürün örneğini kansei kelimelerini kullanarak değerlendirirler. Dolayısıyla, ürün örneklerinin ve/veya Kansei kelimeleri sayısının fazla olması anketin cevaplama süresini arttırmaktadır. Anket cevaplama süresinin bu denli fazla olması, hem cevaplayıcıların dikkatlerinin dağılmasına ve dolayısıyla anket güvenilirliğinin düşmesine hem de uygulama sürecinde ciddi zaman kaybına yol açar. Bu nedenle kansei kelimeleri çalışma başında yakınlık diyagramı ile gruplandırılmıştır. Aynı şekilde ürün örnekleri sayısını indirmek için de Taguchi ortogonal dizini kullanılmıştır.

Ürün örnekleri ve kansei kelimelerinin yer aldığı 5'li Anlamsal Farklılıklar ölçeğinin, Dumlupınar üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde okuyan öğrenciler tarafından değerlendirilmesi istenmiştir. Bu öğrencilerin sayısı 9046 olduğundan her birine ulaşmak mümkün değildir. Ayrıca bu işlem çok fazla zaman alırken maliyeti de artıracaktır. Bu nedenlerden dolayı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Fakülte içinde 7 bölümün öğrencisi vardır. Bölümler kendi arasında heterojen, bölümler içi seçilen birimler homojen olmasından dolayı tabakalı örnekleme yöntemiyle anket uygulanacak öğrenciler bölüm bazında belirlenmiştir. Belirlenen öğrencilerin web ortamında hazırlanan anketi cevaplamaları sağlanmıştır.

Öğrenciler tarafından değerlendirilen anket sonuçlarına göre kansei kelimeleri ile tasarım kategorileri arasındaki ilişki Kategorik regresyon analiziyle belirlenmiştir.

Yapılan Kategorik regresyon analizi ile kullanıcıların tüm kansei kelimelerine verdikleri puanların ortalaması alınarak “Genel Tercih” puanı hesaplanmıştır. Bu “Genel Tercih” puanı ile tasarım kategorileri arasındaki ilişki de Kategorik regresyon analizi ile incelenmiştir. Daha sonra “Genel Tercih” puanı için kullanıcılara göre en iyi tasarım kombinasyonu belirlenmiştir. Belirlenen bu tasarım kombinasyonuna göre “Genel Tercih” için yeni bir cep telefonu çizimi yapılmıştır.

Kullanıcı odaklı tasarımların önem kazandığı günümüzde, üreticilerin her ürünü bu açıdan değerlendirerek tasarlaması ve üretmesi onlara dünya pazarında büyük artı sağlayacaktır. Aksi takdirde ağır rekabet koşulları altında başarıyı yakalamak çok zor olacaktır. Önerilen bu yeni yaklaşım diğer ürün çeşitleri üzerinde de uygulanabildiğinden kullanıcı odaklı tasarımlar için çözüm yolu sunmaktadır.

Bu çalışmanın dışında ürünlerin malzemesi, teknik yapısı gibi özellikleri de ele alınarak Kansei mühendisliği yaklaşımı ile kullanıcı odaklı tasarımı yapılabilir. Ayrıca anket kapsamında ele alınan ürün görselleri yerine gerçek ürün modelleri de kullanılabilir.

Kansei mühendisliği metodolojisine ilişkin sürecin ve terminolojinin kapsamlı olarak ele alındığı bu çalışma, akademik ve endüstriyel alanda bu konu üzerinde çalışan karar vericilere, tasarım uzmanlarına ve araştırmacılara katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Fığlalı, N.; Fığlalı, A. ve Uzundurugan, E. (2002). Kansei mühendisliği ve uygulamaları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 85-96.
- Grimsaeth, K. (2005). *Kansei Engineering- linking emotions and product features*. unpublished undergraduate thesis. Norwegian University of Science and Technology,.
- Guetschow, J. (2000). Kansei ergonomics: an interview with the Founder. Dr.Mitsuo Nagamachi."Ergoweb Home Page <http://www.ergoweb.com/resources/reference/industergo/iejan95.cfm>
- Jindo, T. and Hirasago, K. (1997). Application studies to car interior of Kansei engineering. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 19, 105–114.
- Lee, S. (2003). An analysis of brain waves generated by various behaviors and creation/ imagination. *Society for information technology and teacher education international conference (SITE)*, Albuquerque: New Mexico, USA
- Nagamachi M. (1995). Kansei Engineering: a new ergonomic consumer-oriented technology for product development. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 15(1), 3-11.
- Nagamachi, M. (1999). Kansei Engineering: the implication and applications to product development. *IEEE SMC'99 Conference Proceedings*, 6, 273-278.
- Nagamachi, M. (2002). Kansei Engineering as a powerful consumer-oriented technology for product development. *Applied Ergonomics*, 33, 289–294.

- Nagamachi, M. (1997). Kansei engineering and Comfort. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 19,79-80.
- Tseng, M. M. and Piller, F. T. (2003). The customer centric enterprise: Advances in mass customization and personalization. *Springer Verlag*, 17-120
- Zurnacı, E. (2011). Kansei Mühendisliği Tabanlı Ürün Tasarım Sistematiği Geliştirilmesi. Yüksek lisans tezi. *Karabük Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*.

BÖLÜM 11:
**LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE YATAY İŞBİRLİĞİNE YÖNELİK
ENGELLER VE TEHDİTLER¹**

Mehmet ORHAN²

Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN³

Abdullah KAHRAMAN⁴

¹ Bu çalışmanın özet kısmı 4. Uluslararası El Ruha Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulmuştur.

² Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, mehmetorhan01@gmail.com

³ Gaziantep Üniversitesi, aytekin@gantep.edu.tr <https://orcid.org/0000-0001-5464-0677>

⁴ Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
abdullah.kahraman59@gmail.com

GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte dünya global bir köy haline gelmektedir. Globalleşmenin de etkisiyle özellikle lojistik sektöründe faaliyet gösteren şirketler, birtakım zorluklar altında (küresel mal akışındaki artış, trafik sıkışıklığı sorununun giderek hızla artıyor olması ve dağıtım ve lojistik ile ilgili verimsizlikler, karmaşıklaşan ve küreselleşen tedarik zincirleri, giderek artan rekabet ortamının ve küresel gelişmelerin oluşturmuş olduğu baskılar, müşteriler tarafından beklenen yüksek ürün ve dağıtım hizmetleri standartları, vb. faaliyet göstermektedirler (Wallenburg ve Schäffler, 2014: 41-58). Diğer taraftan lojistik sektöründe faaliyet gösteren firmaların genellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler olması nedeniyle; hızlı değişen günümüz koşullarında müşteri taleplerini karşılamakta zorlanmakta, düşük verimlilikle faaliyet göstermekte ve artan maliyetler nedeni ile rekabet etmekte zorlanmaktadır. Bu ve benzeri nedenlerle başa çıkabilmek ve daha verimli çalışabilmek, karlılıklarını yükselterek hayatta kalabilmek ve hızla değişen müşteri taleplerini karşılayabilmek amacıyla lojistik sektöründeki firmalar; yatay işbirliği yapmaktadır (Verdonck vd., 2013). Çünkü yatay işbirliği, lojistik firmalarının karşı karşıya kaldığı problemlerle başa çıkabilmek için ideal çözümlerden birisidir (Pomponi vd., 2015: 83-97; Wallenburg ve Raue, 2011: 385-400). Zira yatay işbirliği tanımlarında bu manaya vurgu yapılmaktadır. Örneğin Cruijssen yatay işbirliğini, tedarik zincirinin aynı seviyesinde faaliyet gösteren işletmeler arasındaki kazan-kazan durumlarının belirlenmesi ve lojistik faaliyetlerin işbirliği ile yapılması ile ilgili bir kavram (Cruijssen, 2006: 21), Bahinipati vd.

(2009), ortakların becerilerini, yeteneklerini ve insan kaynaklarını paylaşarak uzmanlıklarını genişlettikleri anlaşmalar olarak tanımlamaktadır.

Literatürde lojistik sektöründe yatay işbirliğinin verimliliğe katkı sağladığına dair pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak bu işbirliklerin başarılı bir şekilde uygulanmasında birçok engel ve tehditlerin de bulunduğu varsayılmaktadır. Hatta birçok yatay işbirlikleri iyi niyetle başlamasına rağmen başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir. Zineldin ve Bredenl w (2003); tüm stratejik işbirliklerin %70 kadarının bir veya başka nedenle başarısız olduğunu ileri sürmektedir. Örneğin Cruijssen vd., (2010), hakkaniyet konusundaki güvensizliğin, birçok yatay lojistik işbirliği girişimlerini marjinalize olmasına veya üzülmesine sebep olduğuna dikkati çekmektedir. Bu yüzden işletmeler; işbirliğinin başarısız olmasına neden olabilecek engel, problem ve tehditleri önceden belirleyerek, bunlarla başa çıkabilmek için gerekli önlemleri alması gerekmektedir. İşbirliğine yönelik engel ve tehditlerin önceden bilinmesi ve gerekli tedbirlerin alınması neticesinde, işbirliğinin başarı ve sürdürebilir olma olasılığı artacaktır. Literatürde yapılan çalışmalarda genellikle yatay işbirliğinin (teorik) avantajlarına odaklanılmakta ve başarılı vaka çalışmaları analiz edilmektedir. Lojistik sektördeki yatay işbirliğinin sorunlarına ve endişelerine daha az önem verilmektedir.

Bu  alışma lojistik sektörde yatay işbirliğine yönelik engel ve tehditleri açıklamak amacıyla ulusal ve uluslararası online veri tabanları taranarak yapılmıştır. Bu kapsamda literatür taraması 2019 Eylül ayına kadar yapılmış olan çalışmalar ile sınırlıdır. Literatür taraması

yapılırken yatay işbirliğine ilişkin engeller, tehditler ve bu kelimelerin eş anlamlıları veya çeşitli kombinasyonları (zorluklar, problemler, olumsuzluklar, kısıtlayıcılar, engelleyiciler, kısıtlama, pürüz, müşkül, mahzur) anahtar kelime olarak kullanılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda lojistik sektöründe yatay işbirliğine yönelik engel ve tehditler ile ilgili çalışmalar tasnif ve analiz edilerek bütünsel bir bakış açısı sağlamaya çalışılmıştır.

1. LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE YATAY İŞBİRLİĞİNE YÖNELİK ENGEL VE TEHDİTLER

Genel olarak, lojistik işbirliği için şirketlerin karşı karşıya kaldığı engeller insan veya teknoloji ile ilgilidir. Bu sınıflandırma, işbirlikçi yaklaşımı kısıtlayan tüm faktörleri kapsamamakla birlikte, önemli nedenlerin çoğu bu kategoriye girmektedir.

Lojistik sektöründe yatay işbirliğinin olumlu yanlarına, sunduğu imkan ve fırsatlara yönelik olarak literatürde pek çok çalışma ve analiz bulunmaktadır, ancak bu ilişkinin başarılı bir şekilde uygulanmasında birçok engel ve tehdidin de bulunduğu varsayılmaktadır. Örneğin Cruijssen ve arkadaşları (2007a), lojistik sektöründe yatay işbirliğine yönelik engel ve tehditleri şu şekilde açıklamıştır:

- Lojistik sektöründe temel olmayan faaliyetler için birlikte çalışmanın mümkün olduğu güvenilir işletme(ler) bulmak zordur.
- Tüm katılımcıların memnun olduğu şekilde böyle bir işbirliğini koordine edebilecek güvenilir bir ortak(lar) bulmak zordur.
- Yatay işbirliği sonucunda oluşacak fayda veya işletme tasarruflarını, önceden belirlemek zordur.

- Ortaklar arasında paylaşılan iş yükünün işbirliği öncesi adil bir şekilde tahsis etmek zordur.
- Başarılı bir işbirliği için faydaları tüm ortaklara adil bir şekilde tahsis edilmesi şarttır.
- Bir lojistik işletmesi güvenilir işletmelerle işbirliği yaptığında, kendisini ayırt etmesi daha da zorlaşabilir.
- Zamanla, ortaklıktaki küçük işletmeler müşterilerini kaybedebilir veya piyasadan tamamen çekilebilir.
- Adil bir şekilde algılanamazsa, daha büyük işletmeler her zaman en çok yarar sağlayacaktır.
- Gerekli ve vazgeçilmez olan bilgi ve iletişim teknolojisi yatırımları, işbirliği büyük ölçüde engellenmektedir.

Lojistik sektöründe yatay işbirliğine yönelik engeller ve tehditler literatürde; (1) Ortakların seçimi (2) kazançların belirlenmesi ve paylaşımı, (3) işbirliği ve güven, (4) bilgi paylaşımı ve iletişim teknolojileri, (5) rekabet sorunu, (6) yasal konular, (7) kurum kültürü, (8) organizasyon yapısı (9) giriş / çıkış kuralları olarak dokuz başlık altında toplandığı görülmüştür. Bu başlıklara ilişkin yapılan literatür çalışması sonucunda tespit edilen çalışmalar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Lojistik Sektöründe Yatay İşbirliği için Engeller ve Tehditler

Ortakların Seçimi	
Çıkarlar Arasındaki Fark, Fırsatçı Davranış	Stern ve Heskett (1969); Bowersox (2002); Lambert vd. (1996); Hennart (1993); Bleek ve Ernst (1995); Mentzer vd.(2003); Simatupang ve Sridharan (2002); Zineldin ve Bredenlow (2003); Chalos ve O'Connor, (2004); Cruijssen vd. (2007a); Palmer vd., (2013); Xu, (2013) Barratt (2004); Gibson vd. (2002); Sabath ve Fontanella (2002); Zhang vd. (2008); Muir (2010); Das ve Teng, 1998).
İşbirliği Yapılacak Ortak Bulmakta Zorluk	Williamson (1985); Das ve Teng (1998). North (1990); Bowersox (2002); Chalos ve O' Connor,(2004); Hennart (1993); Bleeke ve Ernst (1995); Sabath ve Fontanella (2002); Barratt (2004); Cruijssen vd. (2007a); Palmer vd., (2013); Xu, (2013); Simatupang ve Sridharan (2002); Gibson vd. (2002); Zineldin ve Bredenlow (2003); Zhang vd. (2008); Muir (2010).
İşbirliğini Liderlik Edecek Güvenilen Taraf/Kişi Bulmakta Zorluk	Stern ve Haskett (1969); Bowersox (2002); Bleek ve Ernst (1995); Mentzer vd. (2003); Bartlett ve Ghoshal (2000); Simatupang ve Sridharan (2002); Gibson vd. (2002); Cruijssen vd. (2007a); Palmer vd., (2013); Xu, (2013); Zineldin ve Bredenlow (2003); Muir (2010).
İşletim Prosedürlerinde Farklılıklar	Bowersox (2002); Elmuti ve Kathawala (2001); Simatupang ve Sridharan (2002); Bartlett ve Ghoshal (2000); Barratt (2004); Cruijssen vd. (2007a); Palmer vd., (2013); Zineldin ve Bredenlow (2003); Xu, (2013); Mentzer vd. (2003). Zhang vd. (2008); Muir (2010).
Kazançların Belirlenmesi ve Paylaşımı	
(Parasal) Faydaların Belirlenmesi	Razzaque ve Sheng (1998); Lambert vd. (1996); Simatupang ve Sridharan (2002); Gibson vd. (2002); Zineldin ve Bredenlow (2003); Bartlett ve Ghoshal (2000); Cruijssen vd., (2005); Cruijssen vd. (2007a); Cruijssen vd., (2010); Palmer vd., (2013); Xu, (2013); Meyer (2011); Bleek ve Ernst (1995).
Faydaların Adil Tahsisinin Kurulması	Lambert vd. (1996); Lambert vd. (2004); Barratt (2004); Bartlett ve Ghoshal (2000); Razzaque ve Sheng (1998); Mentzer vd. (2003); Bartlett ve Ghoshal (2000); Gibson vd. (2002); Zineldin ve Bredenlów (2003); Cruijssen vd., (2005); Cruijssen vd. (2007a); Cruijssen vd., (2010); Palmer vd.; (2013); Xu, (2013).
İşbirliği ve Güven	
Pozitif Etkileşim	Stern ve Heskett (1969); Lambert vd. (1996); Lambert vd. (2004); Barratt (2004); Wood (2010); Palmer vd., (2013); Stern ve Heskett (1969); Barratt (2004); Contractor ve Lorange (1988); Bleeke ve Ernst (1995); Zineldin ve Bredenlow (2003); Hakkinen vd. (2004); Mentzer vd. (2003); Bartlett ve Ghoshal (2000); Gibson vd. (2002); Cruijssen vd. (2007a); Palmer vd., (2013); Xu, (2013); Riegelsberger vd. (2005); Graham, L., (2011); Schulz ve Blecken (2010).

Rekabet Baskısı	Stern ve Haskett (1966); Lambert vd. (1996); Lambert vd. (2004); Barratt (2004); Wood (2010); Mentzer vd. (2003); Bartlett ve Ghoshal (2000); Gibson vd. (2002); Crujssen vd. (2007a); Palmer vd., (2013); Xu, (2013); Stern ve Haskett (1966); Barratt (2004); Asawasakulsorn, A., (2009); European Commission, (2001); Rindfleisch, 2000.
Bilgi Paylaşımı ve İletişim Teknolojileri	
Yüksek Bilgi İletişim Teknoloji Maliyetleri	McLaren vd. (2002); Stefansson (2002); Gunasekaran ve Ngai (2003); Contractor ve Lorange (1988); Mentzer vd. (2003); Bartlett ve Ghoshal (2000); Gibson vd. (2002); Zineldin ve Bredenl�w (2003). Crujssen vd. (2007a); Verstrepen vd. (2009); Palmer vd., (2013); Xu, (2013); Wood (2010); Lambert vd. (2004); Simatupang ve Sridharan (2002); Tomkins, C. (2001).
Yüksek İlave Koordinasyon ve Kontrol Maliyetleri	Contractor ve Lorange (1988); Mentzer vd. (2000); McLaren et al (2002); Zineldin ve Bredenlow (2003); Mentzer vd. (2003); McLaren vd (2002); Verstrepen vd. (2009); Xu, (2013); Wood (2010); Lambert vd. (2004); Gunasekaran ve Ngai (2004); Palmer vd., (2013); Simatupang ve Sridharan (2002).
Kontrol Kaybı	Razzaque ve Sheng (1998); Lambert vd. (1996); Elmuti ve Kathawala (2001); Mentzer vd. (2003); Bartlett ve Ghoshal (2000); Gibson vd. (2002); Palmer vd., (2013); Zineldin ve Bredenlow (2003); Simatupang ve Sridharan (2002); Gunasekaran ve Ngai (2004).
Rekabet Sorunu	
Pazarlık Gücü	Palmer vd. (2013); Graham (2011); Brveenburger ve Nalebuff (1998); Bleeke ve Ernst (1995); Meyer (2011); Crujssen vd. (2007b); Bahrami (2002); Barratt (2004); Wood (2010); Mentzer vd. (2003); European Commission, (2001); Bartlett ve Ghoshal (2000); Gibson vd. (2002); Graham, L., (2011); Xu, (2013); Bengtsson ve Kock (2000).
Yasal Konular	
Yasal/Düzenleyici Engeller	Bowersox vd. (2002); Avrupa Komisyonu, (2001); Palmer vd. (2013); Graham (2011); Brandenburger ve Nalebuff (1998); Bleeke ve Ernst (1995); Meyer (2011); Crujssen vd. (2007b); Bahrami (2002); Xu, (2013).
Kurum Kültürü	
Farklı İşletme Kültürleri	Koppers vd., (2008); Palmer vd. (2013); Graham (2011); Brandenburger ve Nalebuff (1998); Bleeke ve Ernst (1995); Crujssen vd. (2007b); Bahrami (2002); Xu, (2013).
Organizasyon Yapısı	
Örgütsel Sorunlar	Bowersox vd. (2002); Ramesh vd. (2010); Sandberg (2007); Koppers vd., (2008); Palmer vd. (2013); Graham (2011); Crujssen vd. (2007b); Xu, (2013); Audy vd. (2012).
Giriş / �ıkış Kuralları	
Bilginin Açığa �ıkması	Crujssen vd. (2007b); Bahrami (2002); Gibson vd. (2002); Xu, (2013); Lambert vd. (2004).

1.1. Ortakların Seçimi

Lojistik yatay işbirliğine giden başlıca engellerden birisi, doğru ortakların bulunmasının zorluğudur (Palmer vd.,2013). Çünkü işbirliği yapılacak ortak bulamama, ortak çıkarları arasındaki fark, ortakların fırsatçı davranışları ve ortakların prosedürlerindeki farklılıklar yatay işbirliğinin oluşmasına engel olmaktadır (Aytekin;2018:46).

Potansiyel bir ortağın stratejik ve örgütsel yeteneklerini analiz etmek; ortak seçimini güç bir görev haline getirmektedir (Bartlett ve Ghoshal; 2000). Aynı şekilde Hennart (1993) ile Bleek ve Ernst (1995)'de potansiyel ticaret ortakları bulmak için katlanılan arama maliyetlerinin ve ortakların yatkınlıklarını ve güvenilirliğini değerlendirmenin lojistik yatay işbirliği için çok büyük bir engel olabileceğini ileri sürmektedirler. Ayrıca, Chalos ve O' Connor, (2004)'ın yapmış olduğu çalışmadan elde edilen ampirik kanıtlar, ortaklara olan güvensizliğin işbirliğinin yönetim karmaşıklığının önemli bir kaynağı olduğunu doğrulamaktadır.

Ortakların seçiminde; karşılıklı uyumluluğun olduğu alanların belirlenmesi gerekir (Ring ve Van de Ven 1994). Bu süreç hem iş ekonomi ve stratejik uyum ile ilgili hem de şirketin kültürel yönlerinin (güven ve kültürel uyum ile ilgili) dikkate alınması gerekir. İşbirliklerinde ortaklar arasında belli bir uyum ya da birbirlerini anlama olduğu zaman başarı şansı olur.

İşbirliğinde genellikle aynı büyüklükte ortakların seçimi önerilir. Çünkü tek taraflı egemenliğin tehlikesini sınırlandırmak, bağımlılık ya da faydaların dengesiz paylaşılması önlemek için aynı büyüklükte ve pazar gücüne sahip ortakların seçilmesi tavsiye edilmektedir. Ancak bu

gerekli kontrol ve dengeleme mekanizmalarının hayata geçirildiği sürece olmazsa olmaz şartıdır. Gerçekten de tahsis kuralları öyle bir şekilde kurulabilir ki; her ortak sinerji potansiyelinin maksimum kullanımından faydalanabilir (Verstrepen vd., 2009:240). Lojistik işbirliklerinde, coğrafi yakınlık veya akış dengesi, gönderi tamamlayıcılığı ve koordinasyonu, sinerji kaynakları olarak ele alınmaktadır. Lojistik yerlerin yakınlığı, ortak teslimat ve ortak yenileme durumlarında işbirliği olasılığının kaynağı olarak değerlendirilmekte ve akış dengelemesi, geri yüklenme işbirliğini mümkün kılmaktadır.

1.2. Kazançların Belirlenmesi ve Paylaşımı

Yatay işbirliğinin oluşmasında veya başarısızlığındaki diğer bir engel; kazançların belirlenmesi ve paylaşımındaki belirsizlik ve adaletsizliktir. Bartlett ve Ghoshal (2000) çoğu işbirliğinde; kapsamının dar olması nedeni ile işbirliğinin evrim sürecinde tahakkuk olabilecek risklerin veya ödüllerin paylaşımının tam olarak anlaşılmasını önlediğini ileri sürmektedirler (Crujssen vd., 2007b). İşbirliğinin teşviki ve uzun ömürlü olmasını için işbirliğinin tüm ortaklara fayda sağlayabilmesi ve işbirliğinin adil ve makul olması gerekir. Diğer taraftan Gibson vd. (2002) beklenen ve beklenmeyen maliyetlerin de adaletli paylaşılmasının önemine vurgu yapmışlardır.

Crujssen vd., (2010) tasarruf ve tahsislerdeki hakkaniyet konusundaki güvensizliğin birçok lojistik yatay işbirliği girişimlerinin marjinalize olmasına veya çözülmesine sebep olduğuna dikkati çekmektedir. Crujssen vd., (2005); tahsis kurallarının kolay ve şeffaf

olmasını ve bu kuralların başlangıçta ortaklara hitap etmesinin gerektiğini önermektedirler. Ancak uzun vadede, bazı ortaklar için hayal kırıklığına neden olabilir. Bunun yerine, adil bir kazanç paylaşımı mekanizması sağlamak için her bir ortağın toplam kazanca olan marjinal katkısının doğru bir şekilde ölçülmesi gerekir.

Elde edilen yararlar ve risklerin dengesiz dağıtımı ortaklar arasında çatışmalara ve motivasyon düşüklüğüne sebep olur. Bu yüzden ortaklar arasında tahsis kuralların; kolay ve şeffaf olması, kuralların işbirliği başlangıcında yazılı olarak ve adil bir kazanç paylaşımını sağlayacak şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Aksi durumunda katılımcılar kazanç paylaşımında hayal kırıklığına uğrayabilirler.

1.3. İşbirliği ve Güven

Cannatelli vd., (2012)'ne göre güven, etkili yatay işbirliği için önemli bir unsurdur. Güven ortaklar arasındaki olası çatışmaları engeller ve fırsatçılığı önler. Li vd., (2008) işbirliğinde en çok tercih edilen ortakların genellikle en güvenilir ortaklar olduğunu ileri sürmektedirler. Palmer vd. (2013)'nin yaptıkları araştırmada, lojistik şirketlerine ve işbirliğini destekleyen diğer kurumlara göre bir işbirliğinin başarısında en önemli koşulunun güven olduğunu tespit etmişlerdir.

Bireysel ve müşterek hedefleri uyumlaştırma ile ilişkili en önemli iki kavram bağlılık ve güvendir. Güven işbirliği için hayati bir kolaylaştırıcıdır. Esas olarak bir ortağa güvenme, diğer hedefleri (güvenmeme) riskli olarak değerlendirildiği için güven, işbirliğinin faydalı ve etkin olması için gereklidir. Bağlılık, güven ile yakından

ilişkilidir ve bir işbirliği içindeki işletmeler arasındaki bağı ifade eder (Cruijssen vd., 2007b). Yatay işbirliği içinde rekabet, fırsatçılık tehdidini artırır ve güven düzeyini düşürür. Çünkü işbirliğinde bir ortak pazardaki konumunu iyileştirmek için işbirliği içinde toplanan bilgileri kullanabilir. Bu nedenle güven; yatay işbirliği için tek başına yeterli olmamaktadır. Bu yüzden güven yerine, bir dizi işbirliği kuralları oluşturmak daha doğru olur (Rindfleish, 2000). Dolayısıyla işbirliği; yalnızca güven ve bağlılığa dayalı olmamalı, kural ve sözleşmelerle desteklenmelidir.

1.4. Bilgi Paylaşımı ve İletişim Teknolojileri

Örgütler arası bilgi sisteminin oluşturulmasına yönelik yüksek yatırım, engelleyici bir faktör olabilir. Bununla birlikte Verstrepen vd. (2009), bilgi sistemi yatırımlarının ağırlıklı olarak orta yoğunluktaki yatay işbirliklerinde bir sorun olduğunu ileri sürmektedir. Gunasekaran ve Ngai (2004)'ne göre lojistik alanda faaliyet gösteren şirketlerin büyük çoğunluğunu küçük ve orta ölçeklidir. Bu işletmelerde bilgi sistemleri uygulanmasının gerisinde kalma eğilimindedirler. İşbirliklerinde yoğun veri (sipariş) alışverişi gerektiğinde, işbirliğinin bu biçimlerini engelleyebilir. Bilgi iletişim teknolojileri esas olarak orta yoğunluktaki yatay işbirliği anlaşmaları için bir konudur. Düşük yoğunluklu girişimler genellikle belirli bilgi iletişim teknoloji yatırımlarını gerektirmez ve yüksek yoğunluklu girişimlerin gerekli bilgi iletişim teknoloji yatırımlarını geri ödemek için yeterli gelir elde etmek olasıdır.

İyi kurgulanmış bir bilgi sistemi sayesinde, bilgi paylaşımı katılımcı üyelere önemli faydalar sağlamaktadır. Simatupang ve Sridharan (2002); bilgi paylaşımının stratejik düzeyde, taktiksel düzeyde ve davranış-kontrol açısından avantajlı olduğunu ileri sürmektedirler. Stratejik düzeyde; iş hedeflerinin bilgi paylaşımı, bireysel yöneticilerin karşılıklı rekabet avantajı ve sistem çapında tedarik zincirini işbirliğinin bir başlangıç noktası olarak görmesini sağlamaktadır. Taktiksel düzeyde bilgi paylaşımı; zincir üyelerinin talep belirsizliğinin azaltmasına ve farklı planlama ufku seviyelerinde ve farklı organizasyonlarda karar verme karmaşıklığı ile başa çıkmaya yardımcı olur. Son olarak davranış-kontrol açısından; fırsat paylaşımı, fırsatçı davranışın ilişkisel savunmasızlığı ile baş ederken de yararlı olduğu görülmektedir.

Lambert vd. (2004)'ne göre etkili iletişimin, hem gündelik hem de rutin olmayan bir temelde, başarılı ortaklıkların önemli bir bileşeni olduğuna inanılmaktadır. Entegre e-posta sistemleri, düzenli olarak planlanan toplantılar ve telefon görüşmeleri, iyi ve kötü haberleri paylaşma konusundaki istekliliğin yanı sıra elektronik veri değişimi gibi iletişim sistemleri de ortaklığın başarısına katkıda bulunmaktadır.

1.5. Rekabet Sorunu

Dyer ve Singh (1998)'in belirttiği gibi lojistik yatay işbirliği, ya rekabetçi ya da rekabetçi olmayan işbirliği şeklinde olabilir. Rekabetçi olmayan yatay işbirliği, farklı sektörlerde (örneğin, tanker taşıma, ekspres hizmetleri, taşıma hizmetleri) hizmet veren işletmeler arasında oluşur. Ortaklar aynı endüstrilere hizmet veriyorsa, bunlar doğrudan

rakiplerdir ve işbirliği, rekabetçi yatay işbirliği olarak adlandırılabilir (Aytekin;2018:64).

Rekabetçi yatay işbirliklerinde Hingley vd. (2011) rakipler, oluşturulan spesifik sınırlarda faaliyette bulunurlar. Maliyet avantajı veya diğer avantajlar ne kadar olursa olsun rekabet, yatay işbirliğini engellemektedir. Bu işbirliğinde ortaklar rekabet ettiklerinde işbirliği söz konusu değildir. Rekabet ana faaliyetler için değişmeden kalırken, işbirliği özellikle ana olmayan faaliyetler için gerçekleşirse yararlıdır.

Yatay işbirliği, tedarik zincirinin aynı seviyesinde uygulandığı için pazarda benzer şekilde faaliyet gösteren tedarik zinciri üyeleri veya rakipler, işbirliğine dayalı bir ilişkiye girerler. Palmer vd. (2013) işletmelerin, rakiplerle işbirliğinden kaçınma eğiliminde olduklarını ve özellikle rakipler arasında çok sayıda yatay işbirliği uygulamasının başarısız olduğu literatürde belirtilmiştir. Fakat rakip lojistik şirketler arasındaki işbirliği; ortakların güçlü ve zayıf yönlerinin tamamlayıcısı (iki hizmet birbirlerinin kalitesini artırır, örneğin bir çok amaçlı grup her ikisine demiryolu/su yolu üzerinden ucuz ama yavaş ve karayolu üzerinden hızlı ama pahalı servisi sunar) veya bütünleştirici (belirli bir servisi daha büyük yapmak, örneğin pan-Avrupa ağı oluşturmak için yol taşıyıcıları arasında bir ortaklık) olduğunda başarılı olur (Verstrepen vd., 2009:240).

1.6. Yasal Konular

İşletmeler bazen rekabet yasası nedeni ile izin verilen sınırlar ölçüsünde yatay işbirliği yapabilirler. Çünkü rekabet yasası, rekabeti kısıtladığından dolayı tekel oluşturabilecek yatay işbirliğine izin

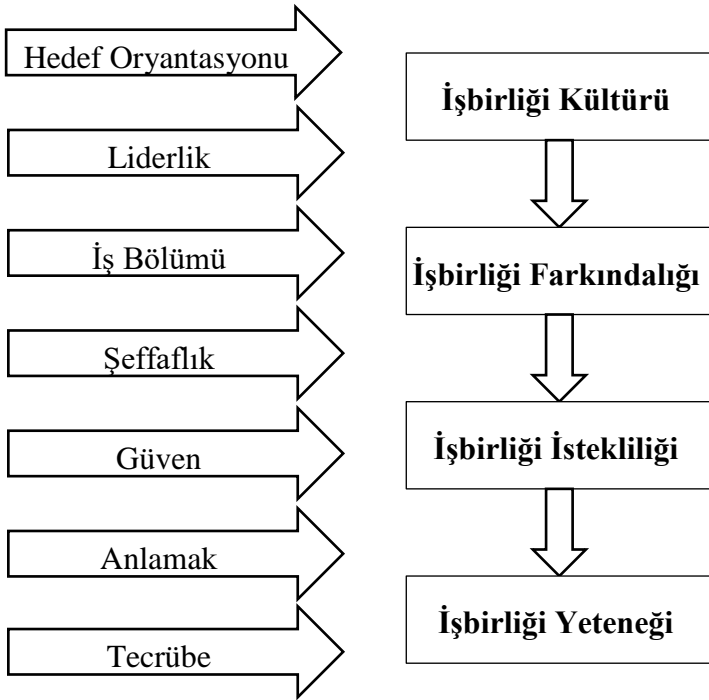
vermemektedir. Özellikle AB rekabet kuralları rekabeti kısıtlayıcı teşebbüsler arasındaki herhangi bir anlaşmayı yasaklamaktadır. Bu yasak sadece en açık ve açıkça kısıtlayıcı anlaşmaları değil, rakipler arasında fiyatları ayarlamak, müşterileri/pazarları paylaşmak ya da üretimi sınırlamak için yapılan anlaşmaları da kapsamaktadır. Yatay işbirliğine dahil olan tarafların birlikteliği, pazar payının %10'u ve üzerini oluşturuyorsa rekabet kısıtlanmış olabilir (Crujssen vd., (2007b).

Diğer taraftan karbon emisyonu ve trafik sıkışıklığı gibi lojistik faaliyetlerin neden olduğu çevresel etkiyi azaltmak için hem ulusal hem de uluslararası kuruluşlar tarafından yatay işbirlikleri teşvik edilmektedir. Örneğin Avrupa Komisyonu, rekabet dışı iş uygulamalarına yol açabilecek herhangi bir işbirliğini cesaretlendirmek için engelleri kaldırmıştır.

1.7. Kurum Kültürü

Farklı işletme kültürleri ve bunların uyumluluğuna dair literatür oldukça geniştir. Yatay işbirliği bağlamında en çok ilgilenilen kavram; işbirliğindeki işletmelerin birbiriyle etkileşim biçimini etkileyen, işbirlikçi kültürdür. İşbirliğinin başarısı, ortakların işbirlikçi kültürlerine de bağlıdır. Koppers vd., (2008) işbirlikçi kültürü; bir firmanın ve çalışanlarının müşteri odaklı çözümler sunmak için diğer firmalarla işbirliği içinde çalışacakları özel yetenek, isteklilik ve farkındalık kümesi olarak tanımlamaktadır. İşbirlikçi kültür; Şekil 1.1'de gösterildiği gibi yedi faktörden etkilenmektedir. Bu çerçeve sadece kurumsal kültürün nasıl etkilendiğini analiz eder. İşbirliği

kültürünün ayrıntılı profili ve farklı işbirliği kültürlerinin etkileşimi, işbirlikçi uygulamalara rehberlik etmek için iyi bir araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.



Şekil 1.1: İşbirlikçi Kültürü Etkileyen Faktörler (Koppers vd., 2008)

İşbirliğinde karşılıklı uyumluluğun olduğu alanların belirlenmesinde, ortakların kültürel yönlerin (kültürel uyum ile ilgili) dikkate alınması gerekir (Ring ve Van de Ven;1994). Kültürel uyum, özellikle yoğun ve uzun vadeli işbirliği ilişkilerinin ön plana gelen bir yönü olarak kabul edilir. Ortak şirketlerin tüm bölümleri arasında belli bir “kimya uyuşması” ya da “birbirlerini anlama” var olduğu zaman, işbirliğinin gerçek bir başarı şansı vardır. Yani başarılı işbirliği

ilişkilerinin sadece iş ekonomisi gerçeklikleri ile ilişkili olmadığı, aynı zamanda duygusal ya da psikolojik bileşenler ile ilişkili olduğu anlamına gelmektedir.

1.8. Organizasyon Yapısı

Yatay işbirliği, çoklu yönetişimli işbirlikçilerin altında olan kurumlar arası ilişkiler ile sonuçlanır. Uygun organizasyon yapısı, bu ilişkinin etkin bir şekilde yönetilmesini sağlar. Ramesh vd. (2010) tedarik zinciri işbirliğinde istenen sonuçlara ulaşmak için üst yönetim taahhüdünün önemini vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Sandberg (2007) işbirliği yoğunluğu ile işbirliğinden doğan olumlu etkiler arasında açık bir ilişki olduğunu ve üst yönetimin katılımının işbirliği yoğunluğunu büyük ölçüde artırabileceğini, dolayısıyla işbirlikçi ilişkinin sonucunu geliştirebileceğini tespit etmiştir. Bunun bir nedeni, üst yönetimin katılımının, lojistik departmanının işbirliğini yürütme ve daha yoğun bir düzeye getirme yetkisi vermesi olabilir. Dolayısıyla, üst yönetimin organizasyon yapısına dahil edilmesi, başarılı yatay işbirliğine yönelik etkili bir yaklaşım olabilir.

İşbirliğinde; organizasyon yapısı, süreçlerin tanımı ve tasarımı, başarılı bir işbirliğinin temelini oluşturmaktadır. Wojda vd. (2002), tarafından yapılan bir araştırmada, bir işbirliği organizasyon yapısının geliştirilmesi için;

- İşlerin yürütülmesi veya önceliklendirilmesinde tarafsızlık,
- Verilen verilere ilişkin gizlilik,
- Kurallar ve düzenlemeler ve süreçlerin ortak tanımı,
- Arayüzlerin tanımı ve uygulanması,

- İlgili kişi ya da yerel temas noktasının müsaitliği ve
- Adil maliyet-fayda dağılımların planlanması gerektiğini tespit etmişlerdir.

1.9. Giriş / Çıkış Kuralları

Xu (2013)'e göre hem merkezi hem de merkezi olmayan lojistik yatay işbirliklerinde, giriş ve çıkış kurallarının, güven ilişkisini ve işbirliği ilişkisinin etkinliğini desteklemek için iyi tanımlanmış olması gerekir. Bir yandan işbirliklerinde, bilginin açığa çıkması gerekliliği, işbirlikçilerini rakiplerine karşı savunmasız bırakmaktadır. Ve bazı katılımcıların çıkışı, diğerlerinin lojistik faaliyetlerinin merkezileştirilmiş uyumunu kesinlikle rahatsız edecektir. Bu nedenle, işbirliğinin iyi gelişimini garanti altına almak için iyi tanımlanmış bir giriş-çıkış kuralı kullanılmalıdır. Xu (2013)'e göre lojistik yatay işbirliklerinde ortaklar; ortak çalışma sistemindeki mevcut taahhüt yükümlölüklerini yerine getirdikten sonra serbestçe çıkabilmelidir.

Lojistik sektöründe işbirliğinin önündeki bazı önemli engeller ve üstesinden gelmek için stratejiler Tablo 2'de özet olarak verilmiştir.

Tablo 2. Lojistik Sektöründe Yatay İşbirliği için Engeller ve Çözüm Stratejileri

Engeller	Referanslar	Çözüm Stratejileri
Güven eksikliği ve ortak hedefler.	Peeta vd. (2011)	Ortakların gizlilik politikalarını, hizmet düzeyi anlaşmalarını, cezaları tanımladığı açık sözleşme anlaşmalarının kullanılması. Başarısızlık durumunda, ödeme koşulları, koordinasyon yapısı, beklenmeyen olayların yönetimi ve sözleşme süresi.
İşbirliği gelirleri için adil bir tahsisat mekanizmasının olmaması.	Audy vd. (2012); Peeta vd. (2011); Nadarajah vd. (2013)	Ortaklara gelir paylaşımı için farklı seçenekler sunmak ve onlara her seçeneğin maliyet avantajlarını göstermek, müzakere aşamasında, gelir paylaşımı için hangi mekanizmanın kullanılacağını seçmelerini sağlayacaktır.
Veri ve varlık paylaşımını sağlamak ve işi başarmak için önemli bir koordinasyon gerekliliği.	Jenks vd. (2013)	Merkezi bir yapı işbirliği programında, merkezi koordinatör ortakların işbirliğindeki eşgüdümünden sorumludur ve ortaklar, işbirliği planının çalışmasına izin vermek için merkezi talimatları izlemeye kararlıdır.
Mevcut doğru veri eksikliği.	Eckartz, S.M. vd. (2014); Greening, P. Vd. (2015)	İşbirliği için birleştirilmiş ve doğru verilerin toplanması için veri yapısı gereksinimlerinin tanımlanması. Veri toplamanın gizliliği, işbirliğindeki ortaklar ile merkezi mütevellî makamı arasındaki sözleşmeler yoluyla belirlenecektir.
Özellikle küçük operatörler için insan kaynakları eksikliği.	Jenks vd. (2013)	Merkezi bir işletmeye, kapasite, maliyet ve sosyal ve çevresel faydalarda verimlilik arayışında olan ve merkezi kararları takip etmek için belirli sözleşmelerde anlaşmış olan bir grup ortak için optimizasyon ve rota planlama açısından karar verme yetkisi vererek. Bu şekilde filo operatörleri için insan kaynaklarının kullanımını artırmaya gerek kalmamaktadır.
Yasal engeller, veri paylaşma kabiliyetine müdahale eden yasaların varlığı: rekabet hukuku.	Jenks (2013); Greening, P.vd. (2015); Audy vd. (2012).	Avrupa Birliği, farklı menfaat sahiplerinin tutulması ve analiz edilmesini sağladığı, hacimler, teslimat adresleri, maliyetler, ürün özellikleri, vb. Gibi ticari tarihin aktarılmasını önleyen tarafsız bir mütevellî heyeti kullanılmasını önermektedir.
Küçük operatörlerin bilgi ve iletişim teknolojilerine (BİT) erişimleri için satın alma gücü sınırlıdır.	Peeta vd. (2011)	BİT araçlarının maliyetini paylaşmalarını ve ölçek ekonomilerinden faydalanmalarını sağlayan küçük operatörler arasında ittifaklar oluşturmalıdır.

<p>Özel şirketler, faaliyetleriyle ilgili verilerin rakipler tarafından iş avantajı elde etmek için kullanılabileceğinden endişe duyuyorlar.</p>	<p>Eckartz vd. (2014)</p>	<p>Gizlilik kısıtlamalarını aşmak için olası müdahaleler gizlilik kısıtlamalarının üstesinden gelmek için hassas bilgilerin filtrelenmesi ve havalandırmaların gizlenmesi, hassas bilgilerin filtrelenmesi ve verilerin toplanması yoluyla anonimleştirilmez, böylece yalnızca veri özelliklerini ve değerlerini yayımlar. Rotaları ve programları optimize etmek ve her bir ortağın kendi verilerine ve gün içerisinde merkezi ve optimize edilmiş programa erişebilmeleri için verilerin gizli bir ortamda saklanması ve paylaşıldığı yerlerde gizli ve tarafsız olan güvenilir bir figür kullanılması günlük işlemler.</p>
--	-------------------------------	---

SONUÇ

Lojistik yatay işbirliği son zamanlarda yaygınlaşmakta olan bir kavramdır. Çünkü kaynak yetersizlikleri, müşterilerin farklı talepleri, çevresel kaygılar ve daha çok kar elde etme isteği işletmeleri yatay işbirliği kurmaya zorlamaktadır. Zira yatay işbirliği; birim maliyetlerinin azaltılmasına (örneğin ölçek ekonomisinin avantajı), yatırım maliyetlerin azaltılmasına (örneğin yeni taşıt alımı veya yeni depo ihtiyaçları) ve müşteri memnuniyetine etki eden performans kriterlerinin (teslimat hızı ve güvenilirliği, kalite, esneklik, vb.) artmasına önemli katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan lojistik yatay işbirliğinin bir avantajı da küresel ısınmaya neden olan sera gazlarının azaltılmasına katkı sağlamasıdır. Yapılan akademik çalışmalara göre yatay işbirliğinin hem zihniyet, hem de kültür ve davranış değişiklikleri içermesi nedeniyle oldukça zor bir süreç olduğu ileri sürülmektedir.

Yatay işbirliği potansiyelini sadece bir maliyet fayda analizi gerçekleştirerek veya ele alınan engelleri tartarak değerlendirmek oldukça zordur. İşbirliği sürecinde, tahmin, kurulma ve performans değerlendirmesinden uzun vadeli bir ilişkinin gelişmesine kadar sistematik bir çerçeveye ihtiyaç vardır. Her ne kadar akademisyenler yatay işbirliğinin avantajları üzerinde genel olarak anlaşsalar da, yatay işbirliği girişimleriyle ilgili sorunlara çok az dikkat çekmişlerdir. Yatay işbirliğinin önemli avantajlarına rağmen, lojistik sektöründe henüz hak ettiği ölçüde kullanılmamaktadır. Bunun nedeni lojistik yatay işbirliğinin önündeki engellerdir.

Bu çalışmada; lojistik sektöründe yatay işbirliğinin başarılı bir şekilde uygulanmasının önündeki engel ve tehditleri analiz edilmiş ve

belirlenen engellerin üstesinden gelmek için çözümler önerilmiştir. Bu amaçla yapılan literatür taraması sonucunda; ortakların seçimi, kazançların belirlenmesi ve paylaşımı, işbirliği ve güven, bilgi paylaşımı ve iletişim teknolojileri, rekabet sorunu, yasal konular, kurum kültürü, organizasyon yapısı ve giriş/çıkış kurallarının yatay işbirliğine yönelik engel ve tehditler oluşturduğu tespit edilmiştir. İşbirliğine yönelik bu engel ve tehditlerin önceden bilinmesi ve gerekli tedbirlerin alınması neticesinde, işbirliğinin başarı ve sürdürülebilir olma olasılığı artacaktır. Lojistik yatay işbirliğinin, önündeki engellerin tanımlanması zorunlu olmakla birlikte, istenen faydaları elde etmek için olası lojistik servis sağlayıcılar tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. Sonuç olarak, gerçek işbirliği, aynı tedarik zincirindeki ortaklar arasındaki engellerin ortadan kaldırılmasını içerir. Bu engelleri azaltmanın anahtarı, güven düzeyine ve ticaret ortakları arasında gerçek zamanlı bilgilerin etkin akışına bağlıdır.

Ayrıca, bir işletmeyi bir ortaklığa girmeye ikna etmenin ilk adımı, yatay bir işbirliğine dayalı girişimi uygulamak ve sürdürmek için işbirliği için gerekli olan çerçevenin oluşturulmasıdır.

KAYNAKÇA

- Asawasakulsorn, A. (2009). Transportation Collaboration: Partner Selection Criteria and Interorganizational System Design Issues for Supporting Trust. *International Journal of Business and Information* 4.
- Audy, J.F., D'Amours, S., Lehoux, N., Rönnqvist, M. (2012). Coordination in Collaborative Logistics, in: *International Workshop on Supply Chain Models for Shared Resource Management*, Brussels.
- Bahinipati, B. K., Kanda, A., Deshmukh, S. (2009). Horizontal Collaboration in Semiconductor Manufacturing Industry Supply Chain: An Evaluation of Collaboration Intensity Index. *Computers & Industrial Engineering*, 57(3), pp. 880-895.
- Bahrami, K. (2002). Improving Supply Chain Productivity Through Horizontal Cooperation: The Case of Consumer Goods Manufacturers. *Cost Management in Supply Chains*. Physica: Heidelberg, New York, pp. 213–233.
- Bengtsson, M., Kock, S. (2000). "Coopetition" in Business Networks—to Cooperate and Compete Simultaneously. *Industrial marketing management* 29, pp. 411–426.
- Bartlett, C. ve Ghoshal, S. (2000). Managing across Boundaries: the Collaborative Challenge, In Bartlett, C, S. Ghoshal, and J. Birkinshaw (eds.), *Text, Cases and Readings in Cross-Border Management*, pp. 403-502. McGraw-Hill.

- Bleeke, J. ve Ernst, D. (1995). Is Your Strategic Alliance Really A Sale?.
Harvard Business Review 73 (1), pp. 97–105.
- Bowersox, D., Closs, D., Stank, T. (2002). How To Master Cross-Enterprise Collaboration. Supply Chain Management 7, pp. 18–29.
- Brandenburger, A., Nalebuff, B. (1998). Co-opetition. Doubleday, New York.
- Chalos, P., O'Connor, N. (2004). Determinants of the use of various control mechanisms in US–Chinese joint ventures. Accounting, Organizations and Society, 29, pp. 591–608.
- Contractor, F. J., ve Lorange, P. (1988). The Growth of Alliances in the Knowledge-Based Economy. International Business Review, Volume 11, Issue 4, August 2002, pp. 485-502.
- Crujssen, F., Borm, P., Fleuren, H., ve Hamers H. (2005). Insinking: a Methodology to Exploit Synergy in Transport. CentER Discussion Paper 2005-121, Tilburg University, Tilburg.
- Crujssen, F., Dullaert, W., ve Cools, M., (2007a). Horizontal cooperation in logistics: Opportunities and impediments'. Transportation Research, 43, pp. 129–142.
- Crujssen, F., Dullaert, W., ve Fleuren, H., (2007b). Horizontal Cooperation in Transport and Logistics: A Literature Review. Transportation Journal, 46(3), pp.22-39.
- Crujssen, F., Borm, P., Fleuren, H., Hamers, H., (2010). Supplier-Initiated Outsourcing: A Methodology to Exploit Synergy in

- transportation. *European Journal of Operational Research* 207, 763–774.
- Das, T., Teng, B., 1998. Between Trust and Control: Developing Confidence in Partner Cooperation in Alliances. *The Academy of Management Review* 23 (3), 491–512.
- Dyer, J. H., ve Singh, H. (1998). The Relational View: Cooperative Strategy and Sources of Interorganizational Competitive Advantage. *The Academy of Management Review* 23 (4), 660-679.
- Silja, M., Eckartz, S.M., Hofman, W.J., Van Veenstra, A. F. (2014). A Decision Model for Data Sharing. *International Conference on Electronic Government, Electronic Government* pp 253-264.
- European Commission, (2001). Guidelines on The Applicability of Article 81 of The Ec Treaty To Horizontal Cooperation Agreements. *Official Journal, C* 3, 1.
- Gibson, B., Rutner, S., Keller, S., (2002). Shipper-Carrier Partnership Issues, Ranking and Satisfaction. *International Journal Of Physical Distribution & Logistics Management*, 32 (8), pp. 669–681.
- Graham, L., (2011). Transport Collaboration in Europe. Technical Report. ProLogis Corporate.
- Greening, P., Piecyk, M., Palmer, A., McKinnon, A. (2015). An Assessment of the Potential for Demand-Side Fuel Savings in the Heavy Goods Vehicle (HGV) Sector. Available online: <https://www.theccc.org.uk/wp-content/uploads/2015/11/CfSRF->

An-Assessment-of-the-Potential-Fordemand-Side-Fuel-Savings-in-the-HGV-sector.pdf (accessed on 19 September 2019).

- Gunasekaran, A. ve Ngai, E. (2004). Information systems in supply chain integration and management, *European Journal of Operational Research*, Vol. 159, No. 2, pp.269–295.
- Hennart, J.-F., (1993). Explaining the swollen middle: why most transactions are a mix of market and hierarchy. *Organization Science*, 4, pp. 529–547.
- Hingley, M., Lindgreen, A., Grant, D. B., Kane, C. (2011). Using Fourth-Party Logistics Management to Improve Horizontal Collaboration among Grocery Retailers. *Supply Chain Management*, 16(5):316-327.
- Jenks, C., Jencks, C., Navarrete, J., Baker, T., Delaney, E., Hagood, M. (2013). *Freight Data Sharing Guidebook*. Washington. 2013. Available online: <https://www.nap.edu/read/22569/chapter/1> (accessed on 09 September 2019).
- Koppers, L., Zelewski, S., Klumpp, M. (2008). Social production factors in supply chain cooperation, in: *Proceedings of the 15th International Working Seminar on Production Economics*. Igls, Innsbruck, pp. 363–374.
- Lambert, D., Emmelhainz, M., Gardner, J. (1996). Developing and implementing supply chain partnerships. *International Journal of Logistics Management*, The 7, 1–18.

- Lambert, D., Knemeyer, A., Gardner, J. (2004). Supply chain partnerships: model validation and implementation. *Journal of business Logistics* 25, 21–42.
- Mentzer, J. T., Myers, M. B., Cheung, M.S. (2003). Global market segmentation for logistics services. *Industrial Marketing Management*, Volume 33, Issue 1, pp. 15-20.
- Meyer, D. (2011). Collaborative competition + sustainability = the 21st century supply chain solution.
- Muir, M. (2010). European supply chain horizontal collaboration-A brief analysis of eye for transport's recent survey. Technical report eye for transport.
- Nadarajah, S. ve Bookbinder, J.H. (2013). Less-Than-Truckload carrier collaboration problem: Modeling framework and solution approach. *J. Heuristics*, 19, pp. 917–942.
- Palmer, A., Slikker, M., De Kok, T., Ballot, E., Pan, S., Herrero, D., Gonzalez, E., Saenz, M.J., Lu, M. (2013). Development of collaborative business models. Technical Report. CO³ european project commission.
- Peeta, S. Ve Zhang, P. (2011). A generalized modeling framework to analyze interdependencies among infrastructure systems. *Transportation Research Part B: Methodological* Volume 45, Issue 3, pp. 553-579.
- Pomponi F, Fratocchi L, Tafuri SR (2015). Trust development and horizontal collaboration in logistics: a theory based evolutionary framework. *Supply Chain Management* 20(1): pp. 83–97.

- Ramesh, A., Banwet, D., Shankar, R., (2010). Modeling the barriers of supply chain collaboration. *Journal of Modelling in Management* 5, 176–193.
- Razzaque, M. ve Sheng, C.C.(1998). Outsourcing of Logistics Functions: A Literature Survey. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management* · pp. 89-97.
- Riegelsberger, J., Sasse, M., McCarthy, J., (2005). The mechanics of trust: A framework for research and design. *International Journal of Human-Computer Studies* 62, pp. 381–422.
- Rindfleish, A. (2000), Organizational Trust and Interfirm Cooperation: An Examination of Horizontal Versus Vertical Alliances. *Marketing Letters*, 11(1): pp. 81-95.
- Ring, P.S. ve Van de Ven, A.H. (1994). Developmental Processes of Cooperative Inter-Organizational Relationships. *The Academy of Management Review*, 19 (1), pp. 90-118.
- Sabath, R. ve Fontanella, J., (2002). The Unfulfilled Promise Of Supply Chain Collaboration. *Supply Chain Management Review*, V. 6, No. 4 (July/Aug. 2002), pp. 24-29.
- Sandberg, E., 2007. Logistics Collaboration in Supply Chains: Practice vs. Theory. *International Journal of Logistics Management*, 18, pp. 274–293.
- Schulz, S.F. ve Blecken, A. (2010), "Horizontal Cooperation In Disaster Relief Logistics: Benefits and Impediments", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 40 Issue 8 /9, pp. 636 – 656.

- Simatupang, T., Sridharan, R. (2002). The collaborative supply chain. *International Journal of Logistics Management*, the 13, pp. 15–30.
- Stern, L. W. ve Haskett, J.L. (1966). “Conflict Management in Interorganizational Relations: A Conceptual Framework” in Louis W.Stern (Ed.), *Distribution Channels: Behavioral Dimensions*, Boston: Houghton Mifflin Company.pp 288-305.
- Tomkins, C. (2001). Interdependences, trust and information in relationships, alliances and networks. *Accounting, Organizations and Society*, 26 (2), pp. 161-191.
- Verdonck, L. Caris, A.N., Ramaekers, K., Janssens, G.K. (2013). Collaborative Logistics from the Perspective of Road Transportation Companies. *Transport Reviews*, Vol. 33,2013 – Issue 6.
- Wallenburg CM, Raue, JS (2011) Conflict and its governance in horizontal cooperations of logistics service providers. *Int. Journal Physical Distribution* 41(4):385–400.
- Wallenburg CM, Schäffler, T (2014) The Interplay of Relational Governance and Formal Control in Horizontal Alliances: A Social Contract Perspective. *Journal of Supply Chain Management* 50(2):41–58.
- Williamson, O. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets and Relational Contracting*. New York Free Press.

- Wojda, F., Waldner, B., Mayrhofer, W. (2002). Cluster als regionale Antwort auf die Globalisierung und Arbeitsplatzmotor der österreichischen Wirtschaft, Research Report (Vienna).
- Wood, L. C. (2010). Effective Horizontal Coordination: Bridging The Barriers to Effective Supply Chain Management, Doctor of Philosophy, The University of Auckland, 2010, pp. 101-104.
- Xu, X. (2013). Collaboration Mechanism in the Horizontal Logistics Collaboration. Business administration. Ecole Nationale Supérieure des Mines de Paris, 2013.
- Zhang, C., Yu, H., Liu, Z. (2008). Logistics Collaboration Supported by Electronic Logistics Market Places, in: Advanced Management of Information for Globalized Enterprises, IEEE. pp. 1-5.
- Zineldin, M. ve Bredenlow, T. (2003). Strategic Alliance: Synergies and Challenges - A Case of Strategic Outsourcing Relationship: SOUR. International Journal of Physical Distribution and Logistics Management, 33 (5), pp. 449-464.

DOÇ. DR. ZEKERİYA NAS

Yönetim & İnovasyon

Sosyokültürel, Sosyoekonomik Gelişmeler



IKSAD
Publishing House



978-605-7695-80-2