

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERDE YENİ PERSPEKTİFLER

Editörler:

Dr. Fetullah BATTAL

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

Editörler:

Dr. Fetullah BATTAL

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

Yazarlar:

Doç. Dr. M. Fatih Bilal ALODALI

Dr. Öğr. Üyesi Kurtuluş MERDAN

Dr. Öğr. Üyesi Ömür AYDIN

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan SAYAR

Dr. Fetullah BATTAL

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

Gürdal ÇETİNKAYA

Tunay ŞENDAL

Ulaş Birkan ÇAKILCI



İKSAD
Publishing House

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERDE YENİ PERSPEKTİFLER

Editörler:

Dr. Fetullah BATTAL

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

Yazarlar:

Doç. Dr. M. Fatih Bilal ALODALI

Dr. Öğr. Üyesi Kurtuluş MERDAN

Dr. Öğr. Üyesi Ömür AYDIN

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan SAYAR

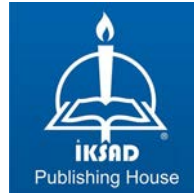
Dr. Fetullah BATTAL

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

Gürdal ÇETİNKAYA

Tunay ŞENDAL

Ulaş Birkan ÇAKILCI



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

www.iksad.net

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

Iksad Publications – 2019©

ISBN: 978-625-7954-07-5

Cover Design: ibrahim Kaya

December / 2019

Ankara / Turkey

Size: 16x24 cm

İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN ÖNSÖZ

Dr. Fetullah BATTAL
Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

1 - 2

BÖLÜM 1: DEMOKRASİ VE BÜROKRASİ

Doç. Dr. M. Fatih Bilal ALODALI

3 - 56

BÖLÜM 2: KAMU TERCİHİ TEORİSİ VE TÜRKİYE ÜZERİNE OLAN ETKİLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Kurtuluş MERDAN

57 - 68

BÖLÜM 3: DIŞA AÇIKLIK VE DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan SAYAR

69 - 88

BÖLÜM 4: MİLLİYETÇİLİK İLKESİNİN ANAYASAL SERÜVENİ

Ulaş Birkan ÇAKILCI
Dr. Öğr. Üyesi Ömür AYDIN

89 - 132

BÖLÜM 5: ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLKOKUL ÖĞRETMENLERİ ÖRNEĞİ

Dr. Fetullah BATTAL

133 - 157

BÖLÜM 6:**ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ OLMAYA YÖNELİK
TUTUMLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

159 - 186

BÖLÜM 7**JOHNSON MEKTUBU VE TÜRK DIŞ POLİTİKASINA
ETKİLERİ**

Gürdal ÇETİNKAYA

Tunay ŞENDAL

187 - 212

ÖNSÖZ

Günümüz örgütsel mekanizmalarında hem bireysel hem toplumsal düzeyde faaliyette bulunan organizasyonlar çeşitli çevresel etmenlerin etkisi altındadır. Özellikle son yıllarda teknolojik gelişmelere bağlı olarak sosyo-kültürel yapılar özel sektörde ve kamuda hızlı bir değişimi de beraberinde getirmektedir. Bu açıdan “Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Yeni Perspektifler” kavramı sosyal yapı içerisinde özel ve kamu sektörü çerçevesinde değerlendirilmektedir. Sonuç olarak sosyal ve beşeri bilimler açısından değişimin ve bakış açılarının hızlı bir şekilde farklılıklar arz edebildiği, aktörler ve alanlara farklı perspektiflerden yaklaşılan araştırmalara yer verilmiştir.

Bu kitapta farklı üniversitelerdeki yazarların katkıları ile sosyal ve beşeri bilimlere yeni bakış açıları getirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında 7 bölümden oluşan bu kitabın birinci bölümünde; M. Fatih Bilal Alodalı'nın “*Demokrasi ve Bürokrasi*” başlıklı araştırması yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde; Kurtuluş Merdan'ın “*Kamu Tercih Teorisi ve Türkiye Üzerine Olan Etkileri*” başlıklı araştırması yer almaktadır. Araştırmanın üçüncü bölümünde; Ramazan Sayar'ın “*Dışa Açıklık ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Arasındaki İlişki; Türkiye Örneği*” başlıklı araştırması yer almaktadır. Araştırmanın dördüncü bölümünde; Ulaş Birkan Çakılcı ve Ömür Aydın'ın “*Milliyetçilik İlkesinin Anayasal Serüveni*” başlıklı araştırmaları yer almaktadır. Araştırmanın beşinci bölümünde; Fetullah Battal'ın “*Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Örneği*” başlıklı araştırması yer almıştır. Araştırmanın altıncı bölümünde; İbrahim Durmuş'un “*Çalışanların*

Yenilikçi Olmaya Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” başlıklı araştırması yer almaktadır. Araştırmanın yedinci bölümünde; Gürdal Çetinkaya ve Tunay Şendal’ın “*Johnson Mektubu ve Türk Dış Politikasına Etkileri*” başlıklı araştırmaları yer almaktadır.

Sosyal ve Beşeri Bilimler alanında farklı perspektifler üzerine odaklanan bu araştırmanın her bölümünün sorumluluğu yazarlarına aittir. Bu tarz araştırmaların daha fazla geliştirilmesi ve literatüre yeni bakış açıları kazandırabilmesi açısından bu kitabın bilim insanlarına ve potansiyel araştırmacılara yön vermesi ümit edilmektedir.

Dr. Fetullah BATTAL

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ

BÖLÜM 1:

DEMOKRASİ VE BÜROKRASİ

Doç. Dr. M. Fatih Bilal ALODALI¹

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri
Bölümü, mfbal_70@hotmail.com

GİRİŞ

Günümüzde gelişmekte olan ya da gelişmiş ülkelerde, gerek demokratik, gerekse totaliter olsun, dünyanın her yerinde kamu yönetimi sistemlerinde bir bürokratikleşme gözlenmekte ve hemen her tarafta bürokratik egemenlikten şikâyet edilmektedir². Bürokratikleşme, günümüzde rasyonel örgüt tipinin, kamu sektörü içindeki ve dışındaki bütün sosyal kurumlarda (ordu, kilise, siyasi partiler, dernekler ekonomik işletmeler vb.), idari sistemlerde egemen hale gelmiştir³.

Genelde kamuoyunun gözünde devlet mekanizmasının ağır çalıştığı, verimsiz olduğu düşünülmekte ve bu işlerin yapılmasından sorumlu olan memurların da tutum ve davranışlarından yakınılmaktadır. Bu yakınmalar sırasında sık sık kullanılan bir kavram olan bürokrasi, bütün bu olumsuzlukların baş nedeni olarak gösterilmektedir⁴.

Bürokrasi otoritenin büyük ölçüde seçilmemiş (atanmış) memurların elinde bulundurduğu yönetim biçimidir⁵. Günlük yaşantımızı etkileyen ve seçilmişler tarafından belirlenen kamu

² Nermin Abadan, **Bürokrasi**, A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1959, s.1

³ Bilal Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, Alfa Yayınları, İstanbul, 2002, s.57

⁴ Turgay Ergun, "Postmodernizm ve Kamu Yönetimi", Burhan Aykaç ve Diğerleri, **Türkiye'de Kamu Yönetimi**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2003, s.613

⁵ Bilal Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası, İstanbul, 2002, s.196

politikalarının uygulanması, bürokratlar ve seçilmemiş (atanmış) memurlar tarafından yapılmaktadır.

Bu eleştirilerin yanı sıra dünyada bürokrasi üzerine yapılan bütün eleştirilere rağmen bürokrasinin alternatifi henüz bulunamamıştır. Ayrıca demokratik hükümetlerin gelişmiş bir bürokrasi olmadan varlık gösteremeyecekleri düşünülmektedir. Gerçekten de bürokrasi, çağdaş devletin rolüyle yakından ilişkili olan toplumun en önemli kurumlarından biri olarak görülmektedir. Devlete gerek duyulduğu ve devlet üstlendiği rollerinden soyutlanmadığı sürece bürokrasiye gerek duyulmaktadır⁶. Bu önemli argümanların yanında demokratik ülkelerde bürokratik yapının güçlenmesi ve büyümesi, bürokrasinin demokrasi uğruna katlanılması gereken bir kurum olduğu düşüncesinden, bürokrasinin demokrasiyi istila edip, yuttuğu yönündeki düşüncelere doğru bir kaymanın yaşanmakta olduğu gözlenmektedir⁷.

BÜROKRASİ KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE TANIMI

Bürokrasi kavramı, ilk defa 1745 yılında Fransa’da devrin ticaret bakanı, fizyokrat iktisatçılardan Vincent de Gournay tarafından kullanılmıştır⁸. Fransızca “bureaucratie”, Almanca da

⁶ Ergun, **a.g.m.**, s.613-614

⁷ Muhittin Tataroğlu, “Bürokrasi Ve Demokrasi İlişkisinde Temsili Bürokrasi Kavramı”, **Yeni Türkiye**, 1997, s.563

⁸ Abadan, **a.g.e.**, s.7

önce “bureaukratie” sonraları “bürokratie”, İtalyanca da “burocrazia” ve İngilizce de “bureaucracy” olan⁹ bürokrasi sözcüğü esas itibarıyla “Bureau-büro ve cratie- krasis” olarak iki sözcükten oluşmaktadır. Büro sözcüğünün aslı Lâtincede de “burrus”, İtalyanca da “burro” ve İspanyolca de “bujo” anlamına gelmektedir¹⁰. Fransızca da “la bure” tabiri koyu renkli bir nevi kumaş manasına gelmektedir¹¹.

Başlangıçta kamu yönetimi görevlerini yapan memurların masalarını ifade etmekte kullanılan bu terim, daha sonraları bu masaların buldukları daireler anlamına gelmiştir. Bu nitelirmede vurgulanmak istenen, memurların toplum üzerinde giderek artan etkisi ve egemenliğidir. Memurların bu egemenliği, onların hizmet yürüttükleri bir araçla (yazı masası) veya mekânla (büro) nitelendirilmiştir¹². Terimin ikinci kısmı olan “cratie” kavramı ise, Eski Yunandan gelme, “iktidar, hâkimiyet¹³”, “egemenlik, yönetim¹⁴” manasına gelmektedir.

Bürokrasi üzerine yapılan tanımlarda üzerinde görüş birliğine varılmış, ortak bir tanım bulunmamaktadır. Kimi zaman yalnızca kamu yönetimi anlamında, kimi zaman devlet teşkilatı veya memurlar topluluğu anlamında kimi zaman örgütlenme

⁹ Bilal Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.6

¹⁰ Abadan, **a.g.e.**, s.8

¹¹ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s.194

¹² Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.6

¹³ Abadan, **a.g.e.**, s.8

¹⁴ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s.194

biçimi anlamında ya da zaman ve kaynak savurganlığı yaratan bir kırtasiyecilik anlamında bürokrasi sözcüğü kullanılmaktadır.

En genel ve geniş anlamıyla bürokrasi, devlet işlerini yürüten dairelerin hâkimiyetini ve iktidarını ifade etmektedir¹⁵. Bir örgütün programlarını gerçekleştirmek için kullandığı insan gücü, binalar, yöntemler ve otorite sistemini belirtmek için de “bürokrasi” sözcüğü kullanılır¹⁶. Bürokrasi, işlerin yüksek makamlar tarafından teferruatı ile tesbit edilen kaide ve nizamlara göre yürütülmesidir¹⁷.

Bürokrasi sözcüğünün nesnel-tanımlayıcı ve duygusal-kötüleyici olmak üzere iki genel kullanılışı vardır. Tanımlayıcı ve nesnel bir terim olarak kullanıldığında bürokrasi sözcüğü belli bir örgütlenme ve yönetim şeklini belirtir. Duygusal ve kötüleyici bir terim olarak kullanıldığında bürokrasi sözcüğü kırtasiyeciliği, sorumluluk üstlenmekten kaçınmayı, işlerin yavaş yürütülmesini¹⁸, etkisizliği, anlamsızlığı ve zaman harcayan formaliteleri akla getirmektedir¹⁹.

¹⁵ Davut Dursun, **Siyaset Bilimi**, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2006, s.315

¹⁶ Turgay Ergun ve Aykut Polat, **Kamu Yönetimine Giriş**, TODAİE, Ankara, 1978, s. 38

¹⁷ Ludwig Von Mises, **Bürokrasi**, Çev: Feridun Ergin, Liberte, Ankara, 2000, s.42

¹⁸ Ergun ve Polat, **a.g.e.** , s.38-39

¹⁹ Andrew Heywood, **Siyaset**, Çev: Bahattin Seçilmişoğlu, Editör: Buğra Kalkan, Liberte, Ankara, 2006,, s. 505

Abadan, bürokrasi kavramını genel olarak “devlet idaresi anlamında, halk dilinde kullanılan olumsuz mana ile idare ve teşkilatlanma” olarak üç anlam üzerinden tanımlamıştır. Devlet idaresi anlamında bürokrasi; idari hiyerarşiye tabi olan memurlar tabakasının bütünü ile memurların hâkimiyetini ifade etmektedir. Kamu Yönetimi faaliyetlerine hâkim olan kuruluşlara, kamu yönetimini yürüten personelin bütününe bürokrasi denir²⁰.

İkinci ve çok kullanılan, ancak olumsuz bir anlam taşıyan tanımda ise bürokrasiyi; idareyi bir takım değişmez kural ve formüllerle uygulayıp yerine getiren, alışılmış işlere karşı sebep ve neden aramayan, bir nitelik taşımayan, sadece eleştirici bir görüşü ifade etmektedir. Bürokrasiyle ilişkide bulunanların tanımlamalarında bürokrasi; ağırlık, uyumsuzluk, sorun çıkarma, kırtasiyecilik, memur ve yurttaşların eziklik duyguları, yeni durumlara hızla yanıt verememe ve tabii ruhsuzluk kanaatlerinden oluşmaktadır²¹.

Üçüncü olarak idare ve teşkilatlanma anlamında bürokrasi; dağınık ve toplumsal fiil ve hareketleri rasyonel ve objektif esaslara uygun olarak düzenleme yeridir. Yani ilmi- bilimsel anlamda bürokrasi bunu ifade eder²². İdare ve teşkilatlanma (örgüt) anlamında bürokrasi kavramını ilk defa inceleyen Alman

²⁰ Abadan, **a.g.e.**, s.9-10

²¹ Tataroğlu, **a.g.e.**, s.564

²² Abadan, **a.g.e.**, s. 11

sosyal bilimci Max Weber'dir. Weber'e göre geniş gruplar halinde birlikte çalışan insanlar, belirli bir büyüklüğü aşkıktan sonra geçerli kurallara uygun olarak teşkilatlandırılıp (teşkilatlanıp) idare edilmektedir²³.

Bürokrasi, kamu veya özel kesimde belli büyüklüğe ulaşmış kurumların rasyonel örgütlenme ve yönetim biçimidir²⁴. Weber, "Ekonomi ve Cemiyet(Toplum)" adlı eserinde geniş gruplar halinde birlikte çalışan insanlar zaruri olarak rasyonel prensiplere uygun bir şekilde teşkilatlandırılıp idare edilmektedir. Bu prensipler ortak bir otoriteye bağlı olan bütün büyük ve geniş gruplar için aynıdır²⁵. Bürokrasi sadece devlet yönetiminde değil belli büyüklüğe ulaşan bütün örgütlerde ve kurumlarda ortaya çıkabilir²⁶. Bu anlamda bürokrasi sadece devlette değil, yüz yüze temasın kaybolduğu sendika, kilise, endüstri kurumları, siyasi partiler²⁷, Birleşmiş Milletler ve NATO gibi uluslararası kuruluşlar gibi büyük teşkilatların hemen hemen hepsi, bürokrasilere has karmaşık bir bünyeye sahip olabilirler. Büyüklüğün doğal bir sonucu olarak yüz yüze temas yitirmekte, bürokratik ilişkiler kişisel olmayan (anonim) bir nitelik kazanmaktadır²⁸.

²³ a.g.e., s.11

²⁴ Davut Dursun, "Bürokrasi Teorisi ve Yönetim", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansı**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1992, s. 134

²⁵ Abadan, a.g.e. , s.53-54

²⁶ Dursun, a.g.e. , s. 315-316

²⁷ Abadan, a.g.e. , s.13; Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s.196

²⁸ Ergun ve Polat, a.g.e. , s.38-40

Bütün bu tanımlamaların yanı sıra genel olarak bürokrasi, siyasal süreçte oynadığı rol ve bir aktör olarak bazı işlevler yüklenmesi nedeniyle, kamu yönetimi örgütü olarak ve siyasal sistemin temel işlevlerinden otoriteye ilişkin kural uygulama işlevini yerine getiren bir yapı ve eylemler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır²⁹.

BÜROKRASİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

Bürokrasiyi ideal (saf) bir tip olarak ele alan, idare ve teşkilatlanma (örgüt) anlamında bürokrasi kavramını ilk defa inceleyen Max Weber(1864-1920) olmasına rağmen modern anlamdaki gibi olmasa da, Weber'den önce de bürokratik örgütlenmelerin var olduğu bilinmektedir³⁰. Max Weber'in görüşüne göre bürokrasi, toplumsal örgütlenmenin özel bir biçimidir ve eğer belli özel durumlara kimi genel kurallar uygulanırsa, kamu yönetiminin eylem ve işlemlerinin nasıl olması gerektiğinin önceden görülmesi olanağını artırıcı bir niteliği vardır³¹.

Weber'e göre bürokrasi yeni bir örgütlenme biçimi değildir. Büyük çağdaş kapitalist işletmeler gibi kadim medeniyetler ve

²⁹ Dursun, **a.g.e.** , s. 316

³⁰ Weber öncesi bürokrasinin tarihsel gelişimi için bk. Abadan, **a.g.e.**, s. 15-45; Turgay Ergun ve Aykut Polat, **Kamu Yönetimine Giriş**, TODAİE, Ankara, 1978, s. 40-48

³¹ James Q. Wilson, **Bürokrasi: Kamu Kuruluşları Neyi, Niçin Yaparlar**, Çev: Selçuk Yalçındağ ve Diğerleri, TODAİE, Ankara, 1996, s.IX

toplumlar da bürokratik yapıya sahip olmuşlardır³². İkel toplumlarda, Eski Mısır, Çin, Eski Yunan'da, ortaçağdan günümüze kadar hiyerarşik yapısını olduğu gibi devam ettirmiş büyük ve rasyonel bir teşkilat yapısına sahip olan Katolik Kilisesi'nde ve Roma İmparatorluğu'nda da bürokratik sistemler olduğu bilinmektedir³³.

Bürokrasinin tarihçesine bakıldığında kuruluşu ve gelişimi bakımından hemen her ülkede, hâkimiyet kudretinin dünyevi veya ruhani taşıyıcısı olan devlet, otorite sahibi yapılara bağlı kalmıştır. İkel toplumlarda bugünkü anlamda bir örgüt yapısı ve bürolar olmasa da³⁴, bazı toplumsal örgütlenme biçimlerine rastlanmaktadır. Ancak bu örgütlenme biçimleri yöneten-yönetilen ayrılığına dayalı yönetsel biçimler değildirler. İkel toplumlarda bireyler toplumun koyduğu yasalardan çok başkalarının buyrukları ile geleneklere uyarak hareket etmektedirler³⁵.

İkel toplumlarda insanlar yasalar yerine, sözlü emirler ve geleneklerle yönetiliyordu. Yöneten ve yönetilenler arasındaki ilişkiler doğrudan doğruya olduğu için, arada aracılar da bulunmuyordu. Ancak toplumlar arasında savaş yapma ve vergi alma zorunluluğu ortaya çıktıktan sonra, hükümdarlar aracılar

³² Max Weber, **Bürokrasi ve Otorite**, Çev: H. Bahadır Akın, Adres Yayınları, Ankara, 2006, s.6

³³ Ergun ve Polat, **a.g.e.** , s. 40-45

³⁴ Nuri Tortop ve Diğerleri, **Yönetim Bilimi**, Yargı Yayınevi, Ankara,1999, s.205

³⁵ Ergun ve Polat, **a.g.e.** ,s. 40

kullanma ve bu araçlarla emirlerini diğer kişilere ulaştırma imkânına kavuşmuşlardı³⁶.

Orta çağın sonlarında, henüz bürokrasi olarak isimlendirilmemekle beraber bir yönetim sistemi gelişmeye başlamıştır. Krallık otoritesinin güçlenmesi ve daimi gelir kaynaklarının bulunması, matbaanın bulunması ve diğer teknik ilerlemelerin bu gelişmede önemli rolü olmuştur³⁷.

Yeniçağda bürokrasinin gelişmesinde önemli rol oynayan etmenlerden biri de soylu sınıftır. Krallar bir yandan merkezci otoritelerini gittikçe güçlendirmeye çaba gösterirlerken, öte yandan aristokratlar da siyasal iktidarı ele geçirme çabasında bulunmalarından dolayı krallar aristokratlara karşı atama(tayin), işten el çektirme(azil) ve iş görme alanlarını kendilerinin saptadığı memurlar sınıfını en güvenilir set (tampon) olarak görmüşlerdir. Yönetmel görevleri yürütebilmek amacıyla giderek artan sayıda memurlar kralın etrafında görev almışlardır³⁸.

Onsekizinci yüzyılda, Amerikan ve Fransız devrimlerinin gerçekleşmesinden sonra devlet anlayışı önemli sayılacak derecede değişmiştir. Genel olarak krallar değiştirilmişler ya da gerçek yetkili olmayan kimseler durumuna getirilmişlerdir. Devleti yönetmek için gerekli erk (güç), yani bütün toplumu ilgilendiren otoriter kararlar verme, tüm toplumun katıldığı

³⁶ Tortop ve Diğerleri, **a.g.e.**, s.205

³⁷ **a.g.e.**, s.205

³⁸ Abadan, **a.g.e.**, s. 35-36 ve Ergun ve Polat, **a.g.e.**, s. 47

seçimler sonucu seçilen üyelerden oluşan parlamentolara geçmiştir³⁹.

WEBER'İN İDEAL TİP BÜROKRASİ MODELİ

Modern kamu yönetimi literatürü, siyaset sosyolojisi ve işletme bilimi çağdaş bürokrasileri incelemek için hareket noktası olarak Weber'in "bürokrasi" modelini seçmektedir. Bürokrasi kavramını bir örgütlenme ve yönetim biçimi olarak ele alan Weber'in⁴⁰, bürokrasiyi doğrudan tanımlamak yerine, onun unsurlarını ve özelliklerini belirtmekle yetindiği anlaşılmaktadır.

Weber, bürokratik örgütün yapı ve işlemlerini analiz ederken ortaya koyduğu bürokrasi modelini "ideal tip" olarak kavramlaştırmıştır⁴¹. Weber'e göre "ideal bürokrasi" tespit edilmiş objektif kuralları, devletin kanunları doğrultusunda ayrıcalık gözetmeden uygulayan, resmi uzmanlık gruplarının kademeli olarak teşkilatlanması sonucu ortaya çıkan bir sosyal kurumdur⁴². Burada kullanılan "ideal" kavramı, "arzulanan", "olması istenilen", şu ya da bu şekilde "iyi" veya "üstün" anlamına gelmez. Dolayısıyla ideal tip, gerçek tipin üstün hali

³⁹ Ergun ve Polat, **a.g.e.**, s. 47-48

⁴⁰ Dursun, **a.g.e.**, s. 316; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.44

⁴¹ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s.198; Turgay Ergun, **Kamu Yönetimi**, TODAİE, Ankara, 2004, s.39

⁴² Yusuf Erbay, "Bürokrasi, Bürokratizm ve Ülkemizde Bürokrat- Siyasetçi İlişkileri", **Yeni Türkiye**, 1997, s.405

değil, yalnızca gerçekte tam örneği bulunmayan “saf” anlamında kullanılmıştır⁴³.

Weber’in ideal tip bürokratik modelinde örgütsel işlevlerin yerine getirilmesinde her şey kurallara bağlanmıştır⁴⁴. Gerçek halde hiçbir “ideal tip” saf kalmamıştır⁴⁵. İdeal tip bürokrasi ise, realitede saf ve eksiksiz yönüyle gözlemlenebilen bir biçim değil, daha çok zihni bir tanımlama ve nitelendirme; kavramsal bir çerçeve ve kalıptır. Mevcut örgütler bu ideal tipe yaklaştıkları ölçüde bürokratik olma hüviyetini kazanmaktadırlar⁴⁶.

BÜROKRASİNİN ÖZELLİKLERİ

Weber, bürokrasiyi doğrudan tanımlamak yerine, onun unsurlarını ve özelliklerini belirtmekle yetinmiştir. Bu bakımdan Weber’in yazılarında bürokrasinin tanımına rastlanılmamaktadır. Weber’in ideal bürokrasi kavramı, yapısal ve işlemsel özelliklerden meydana gelmektedir⁴⁷. Weber’e göre bürokrasinin özellikleri:

- Önceden Tespit Edilen Yasalarla ya da Yönetmeliklerle Düzenlenmiş Yetki Alanı: Genellikle kurallar, yani yasalar ya da yönetsel

⁴³ Abadan, **a.g.e.** , s.54; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 44

⁴⁴ Ergun, **a.g.e.** ,s.39

⁴⁵ Abadan, **a.g.e.** , s.54

⁴⁶ Abadan, **a.g.e.** , s.54; Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 198; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 45

⁴⁷ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 198; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 45; Abadan, **a.g.e.** , s.55

yönetmeliklerce düzenlenmiş belirli bir resmi yetki alanları ilkesi geçerlidir⁴⁸. Bürokratik yapılarda amaçların gerçekleştirilmesi için gerekli düzenli çalışmalar, resmi görevler olarak belirli bir biçimde dağıtılmıştır. Bu görevlerin yerine getirilmesi, görevlerin düzenli ve sürekli yürütülmesi için gerekli emirleri verme yetkisi ve yetkilerin kullanılması, sistematik hükümlerle sağlanmıştır⁴⁹.

- Görev Hiyerarşisi ve Otoritenin Kademelenmesi: Bürokratik yapılarda, küçük görevlilerin yüksek görevlilerce denetlenmesini sağlayan, iyice belirlenmiş bir ast-üst ilişkisi vardır⁵⁰. Her hangi bir bürokraside görev ve yetkiler, bütün teşkilat boyunca düzgün ve gayri şahsi bir hiyerarşi veya makamlar sistemi ile dağılmış durumdadır⁵¹.
- Yönetimin Yazılı Belgelere Dayandırılması: Kurallara uygun olarak gerçekleştirilen etkinlikler ve uygulamalar yazılı belgelere geçirilerek saklanırlar⁵². Çağdaş bürokrasinin yönetimi, ilk ya da müsvedde biçimlerinde saklanan yazılı belgelere (dosyalara) dayanır. Bu nedenle, geniş bir yazıcılar (kâtipler) kadrosu istihdam edilir⁵³.
- Yetki ve Görevlerde Uzmanlaşma: Her resmi görevin yerine getirilebilmesi için, her şeyden önce uzmanlık bilgilerine sahip, özel bir eğitim görmüş memurlara ihtiyaç vardır⁵⁴.

⁴⁸ Max Weber, **Sosyoloji Yazıları**, Çev: Taha Parlak, İletişim Yayınları, İstanbul, 1998, s. 290

⁴⁹ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 198; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 45

⁵⁰ Weber, **Sosyoloji Yazıları**, s. 291

⁵¹ Abadan, **a.g.e.** , s.56

⁵² Ergun, **a.g.e.** , s. 40

⁵³ Weber, **Sosyoloji Yazıları**, s. 292

⁵⁴ Abadan, **a.g.e.** , s.57

- **Şekil ve Resmîyete Bağlılık (Gayrişahsîlik):** Weber'e göre, yöneticinin tamamen rasyonel kararlar alabilmesi için emrindekilerle duygusallığa dayalı ilişkilerden özellikle kaçınması gerekir⁵⁵. Bürokrasi; resmi işten sevgi, nefret, bütünüyle irrasyonel ve duygusal, yani denetimden kaçan öğelerin ortadan kaldırılmasında ne kadar kusursuz bir şekilde başarılıysa, o kadar mükemmel şekilde gelişmektedir⁵⁶. Gerçek devlet memuru, her şeyden önce yansız bir tutumla yönetmelidir. Bu kural "siyasî" devlet memurları için de geçerlidir. Devlet memuru görevini hınçsız ve yansız olarak yerine getirmelidir⁵⁷.
- **Kariyer Yapısı:** Birçok bürodan ve yetkili bürokratik memurlardan meydana gelen bürokraside memuriyet bir "meslek"tir. İşe alınmalar, belirli niteliklere bağlı olarak özel sınavla sağlanır⁵⁸.
- **Kurallara Bağlılık ve Biçimsellik:** Bürokrasinin önemli bir özelliği de, bürolarda yapılan işlerin belli kurallara göre yapılması zorunluluğudur. Bu kurallar bireysel her olaya kişisel görüşler katılmaksızın uygulanırlar⁵⁹. Buna göre, bürokraside keyfîlik yoktur, kişîsellik yoktur, geçerli olan kurallardır⁶⁰.
- **Kamu ve Özel Hayatın Ayrışması:** Kamu hizmetinin çağdaş örgütlenişi, kural olarak, resmi daireyi görevlinin özel konutundan ayırdığı gibi, bürokrasi

⁵⁵ M. Şerif Şimşek, **Yönetim Ve Organizasyon**, Günay Ofset, Konya, 2001, s.52

⁵⁶ Anthony Giddens, **Max Weber Düşüncesinde Siyaset ve Sosyoloji**, Çev: Ahmet Çiğdem, Vadi Yayınları, Ankara, 1999, s. 59

⁵⁷ Max Weber, **Meslek Olarak Siyaset**, Çev: Afşar Timuçin, Mehmet Sert, Chiviyazıları Yayınevi, İstanbul,2006, s.57

⁵⁸ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 47

⁵⁹ Namık Kemal Öztürk, **Bürokrasinin Gücü ve Siyaset**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2003, s. 9

⁶⁰ Ergun, **a.g.e.** , s. 40

de, genel olarak resmi faaliyet ile özel yaşam alanını birbirinden ayırtmıştır⁶¹. Örgütsel görevlerin yürütülmesinde kullanılan örgüt malları ile memurun kendi kişisel amaçları için kullandığı kendi malları arasında kesin bir ayırım vardır. Aynı şekilde resmi iş ve özel iş, örgütsel gelir ve kişisel gelir kesin olarak birbirinden ayrılır⁶².

BÜROKRATİK ÖRGÜTLENMENİN TEKNİK ÜSTÜNLÜKLERİ VE OLUMSUZ SONUÇLARI

Weber bürokratik örgütlenmenin gelişmesini bürokratik örgütlenmenin tüm öteki örgütlenme biçimlerine olan teknik üstünlüğüne bağlamaktadır. Weber'e göre, nasıl makinayla yapılan üretim, mekanik olmayan tüm öteki üretim biçimlerinden üstünse, aynı şekilde bürokratik mekanizma da tüm öteki örgütlenme biçimlerinden üstündür⁶³.

Ancak Weber hiç bir zaman bürokratik örgütlerin otomatik makinalar kadar verimli çalıştığını ileri sürmemiştir. Ona göre bürokratik örgütler kendilerine alternatif olarak gösterilebilecek yönetsel sitemlere oranla daha verimlidirler. Başka örgütler de resmi görevlerin yürütülmesini kişisellik dışına çıkardıkları oranda verimliliklerini artırabilirler⁶⁴.

⁶¹ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 48

⁶² Ergun ve Polat, **a.g.e.** , s. 56

⁶³ Bayram Coşkun ve Tuncer Asunakutlu, "Max Weber ve Bürokrasi Teorisi", **Türk İdare Dergisi**, Yıl:73, Sayı: 432, Eylül 2001, s.183

⁶⁴ Ergun ve Polat, **a.g.e.** , s. 57-58

Bürokrasiler tek, fakat hayati bir rol icra ederler. Bürokrasilerin öncelikli işleri yasama organı tarafından çıkarılan yasaları ve siyasi icranın karar verdiği siyasaları uygulamaya koymak ve yürütmektir. Gerçekten de yönetimin(temsil, siyasa üretme ve çıkarları dile getirme gibi) diğer fonksiyonları değişik kurumlar tarafından yerine getirildiği halde, siyasanın yürütülmesi devlet memurlarının sorumluluğu altındadır⁶⁵.

Bazı düşünürler bürokrasiyi, baskıcı bir araç, kırtasiyecilik ve verimsizlik olarak nitelendirirken Weber bürokrasiyi, “verimli bir örgüt” olarak nitelendirmiştir. Weber, rasyonel bürokratik esaslara göre örgütlenen yapılar, diğerlerine göre önemli üstünlüklere sahip olduğunu belirtmiş⁶⁶ ve ona göre nasıl makineyle yapılan üretim, mekanik olmayan tüm öteki üretim biçimlerinden üstünse aynı şekilde bürokratik mekanizma da tüm öteki örgütlenme biçimlerinden üstündür⁶⁷.

Weber’in ana hatları ile tasvir ettiği monokratik, yazılı evrak yolu ile işleyen modern bürokrasi tipinin üstünlüklerini; dakiklik, devamlılık, disiplin, güvenlik, önceden hesaplanabilirlik, rasyonel iş görme tekniğinin evrensel olması, hizmetin kesafeti (yoğunluğu), hizmetin şümulü (kapsayıcılığı)⁶⁸, doğruluk, hız, kesinlik, dosya bilgisi, gizlilik,

⁶⁵ Heywood, **a.g.e.** , s. 513

⁶⁶ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.58

⁶⁷ Coşkun ve Asunakutlu, **a.g.m.**, s.183

⁶⁸ Abadan, **a.g.e.** , s. 60-61

birlik, tam bağımlılık, sürtüşmenin, maddi ve beşeri maliyetlerin azaltılması şeklinde sıralayabiliriz⁶⁹.

Weber, yukarıdaki üzerinde durulan durumlardan anlaşılacağı gibi genel olarak bürokrasinin olumlu yönlerine daha çok vurgu yapmıştır. Bununla beraber Weber, bürokrasinin potansiyel olarak bazı olumsuz sonuçlarına da işaret etmeyi ihmal etmemiştir. Weber'e göre, Bu olumsuz sonuçlarından bazıları şunlardır⁷⁰:

- Modern bürokrasinin en bariz olumsuz özelliklerinden biri, teferruatlı usullere ve kurallara olan bağılılığıdır. Her hangi bir idari kararın gecikmesi objektif esaslara göre düzenlenmiş usullerden ve sorumluluğu üstlenme endişesinden çok resmi görevlerin fazla parçalanmış olmasından kaynaklanmaktadır⁷¹. Genellikle yöneticiler, sorumluluktan kaçmak istediklerinde, önlerine gelen somut bir sorunun çözümünü yazılı bir kuralın ruhuna değil, lafzına dayandırmak isterler⁷². Kurallar genellikle yasaların ayrıntılı düzenleme yapmasından doğmakta ve kamu görevlileri bir hizmeti yerine getirmek istemediklerinde

⁶⁹ Weber, **Sosyoloji Yazıları**, s. 308; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.58

⁷⁰ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.59-62

⁷¹ Abadan, **a.g.e.** , s. 64

⁷² Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 209

“mevzuat böyle emrediyor” diyerek işleri engelleyebilmektedirler⁷³.

- Gerek kamu hizmetinde bulunanlar, gerek özel sektör alanında çalışanlar, vazifeleri dolayısıyla edindikleri bilgileri saklamak zorundadırlar. Mesleki bilgi ve tecrübelerin halktan veya ilgili menfaat gruplarından saklanması her bürokrasinin iktidar mücadelesinde başvurduğu en esaslı taktiktir⁷⁴. Resmi sır kavramı bürokraside önemlidir ve bu olgu bürokrasinin özgül buluşudur. Bürokrasilerden başka hiç bir şey, bunun kadar fanatik bir biçimde korumaya çalışılmaz⁷⁵. Toplumun devlet işleri ve kamu hizmetleriyle ilgili bilgisi, yöneticilerin kendi insiyatiflerine bağlı olarak yapmış oldukları açıklamalarla sınırlıdır⁷⁶.

- Bürokrasi, ortadan kaldırılması güç olan yapılardandır; önemli bir güç kaynağıdır ve değişime karşı direnme eğilimindedir⁷⁷. Bürokratik çevrelerin alışlagelen çalışma metotlarına karşı duydukları bağlılık, büyük teşkilatlarda zaman

⁷³ Şükrü Karatepe, **Siyaset ve Bürokrasi Gündemi**, Rey Yayıncılık, Kayseri, 1996, s. 71

⁷⁴ Abadan, **a.g.e.** , s. 66

⁷⁵ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.59

⁷⁶ Karatepe, **a.g.e.** , s. 70

⁷⁷ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.60

zaman girişilmek istenen idari düzenleme ve yeniden yapılanmaları fazlasıyla gleřtirmektedir⁷⁸.

- Bürokrasi, tamamen rasyonel düzenlemelere göre işleyen bir mekanizma değildir. Bürokraside zaman zaman keyfi ve taraflı olarak konulmuş kurallar bulunmaktadır. Astlara karşı üstlerin davranışları ve işlemleri, yasalara uygun olmamakta, kimi zaman gayri insani ve keyfi nitelik de gsterebilmektedir⁷⁹.

- Bürokrasilerde n planda gelen yazılı haberleşme, dışarıdakiler için bazen anlaşılması güç bir üslup ve dilin gelişmesine sebep olmaktadır⁸⁰.

- Bürokrasilerde, zaman ve gayretten azami derecede tasarruf suretiyle mümkün olduğu kadar fazla iş çıkarmak için uygulanabilecek bir usul yoktur. Bir iş üzerinde harcanan vakit ve emek ile o işin kalitesi arasında mukayese imknı veren bir ölçü bazen bulunamamaktadır⁸¹.

BÜROKRASI VE SİYASET ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bütün ülkelerde kamu hizmetleri ve devlet yönetimi, memurların görev yaptıkları bürokrasi ile siyasi organlar tarafından yrtlmektedir. Bu ilişkide siyasi organların fonksiyonu, kamu politikalarını oluşturmak, makro düzeyde

⁷⁸ Abadan, **a.g.e.** , s. 67

⁷⁹ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 209

⁸⁰ Abadan, **a.g.e.** , s. 65

⁸¹ Mises, **a.g.e.** , s.47

yapılacak olanları belirlemek, öncelikleri saptamak kısacası yapılacak olanları belirlemektir. Bürokrasinin görevi ise, belirlenen politikalara ve alınan kararlara uymak ve uygulamaktır⁸².

Bürokratlarla siyasetçiler arasındaki ilişkilerin ne olması gerektiği konusunda, üç farklı yaklaşım ortaya çıkarmaktadır. Birinci yaklaşım bürokrasinin kontrol edilip, sınırlandırılması gerektiği hakkındadır. Bu yaklaşıma göre bürokrasi ve bürokratların, temsili demokrasilerde seçimle işbaşına gelmiş politikacılar tarafından sıkı kontrol edilmesi gerektiği belirtmektedir. Bu yaklaşımı savunanlar, siyasetçilerin mutlaka bürokrasi ve bürokratlar üzerinde denetim kurması gerektiğini aksi takdirde bürokrasi, demokrasi ya da siyasi otorite karşısında bir tehdit unsuru haline gelebileceğini belirtmektedirler⁸³.

Demokrasi ve bürokrasiyi uzlaştırmaya çalışan, siyaset ve yönetin arasında bir zıtlasmadan çok, hiyerarşinin olduğunu varsayan ikinci yaklaşımda ise siyasetçilerin ve bürokratların, işbirliği içinde çalışmalarının mümkün olduğu ve siyaset-yönetim ayrımının yanlış olduğunu belirtmektedir. Siyaset-yönetim arasındaki ayrımı reddeden bu yaklaşıma göre;

⁸² Bilal Eryılmaz, “Cumhuriyet’in Kuruluşundan Günümüze Bürokrasi-İktidar İlişkileri”, **Türkiye’de Yönetim Geleneği**, Editörler: Davut Dursun, Hamza Al, İlke Yayınları, İstanbul, 1998, s.153 ve Bilal Eryılmaz, “Bürokrasi ve İktidar”, **Yeni Türkiye**, 1997, s.1356

⁸³ Örsan Ö. Akbulut, **Siyaset ve Yönetim İlişkisi**, TODAİE, Ankara, 2005, s. 2; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.94-95

bürokrasinin idari rolü olduğu kadar, siyasi rolünün de bulunduğunu; bürokratların genel olarak yönetim ve siyasa yapım sürecinin dâhili bir unsuru olduğunu belirtir⁸⁴. Bu görüşü savunanlar, siyasetçilerle bürokratlar arasındaki ilişkinin hiyerarşik değil eşit düzeyde, tamamlayıcı ve iç işe geçmiş nitelikler gösterdiğini, her iki grup insanın işbirliği halinde çalışmaları gerektiğini, bürokratların da etkin siyasal roller üstlenmelerinin bir mahzurunun bulunmadığını iddia ederler⁸⁵.

Son yaklaşımda ise modern yönetim sistemlerinde, üst düzey bürokratların siyasetçiler karşısında özerklikleri olduğunu ileri sürmekte⁸⁶ ve üst düzey bürokratlara idari sistemde siyasetçiler karşısında bazı özerk yetkilerin verilmesinden yanadır. Bürokratik otoritenin sınırlılığını ve sorumluluğunu kabul ederek, iktidardaki siyasetçilerin yetkilerini partizanca veya başka biçimlerde kötüye kullanmalarına karşı bir önlem olarak ve ayrıca idaredeki verimliliği ve etkinliği sağlamak için üst düzey bürokratları yetkilendirmek istemektedirler⁸⁷.

BÜROKRASİNİN GÜÇ KAYNAKLARI

Max Weber bürokrasiyi, bir kez tam kurulduktan sonra artık ortadan kaldırılması en zor olan sosyal yapılardan biri olarak

⁸⁴ Akbulut, a.g.e. , s.2; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 95-96

⁸⁵ Dursun, a.g.e. , s. 323

⁸⁶ Akbulut, a.g.e. , s.2

⁸⁷ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 96

görmektedir. O'na göre bürokrasi, “toplumsal eylemi”, rasyonel düzenlik kazanmış “toplumsal eyleme” dönüştürmenin başlıca aracıdır⁸⁸.

Kamu yönetimi örgütü olarak tanımlanan bürokrasinin siyasal sistem karşısındaki konumunun zaman içinde belli değişiklikler göstermesi ve ortaya çıkan yeni şartlara ve ihtiyaçlara göre farklı etkileşim formları kazanması söz konusudur. Bürokrasinin siyasal sistem karşısında giderek bağımsızlaşması ve hatta belli dönemlerde siyaseti etkileyen bir yapıya dönüşmesi de mümkündür⁸⁹.

Kamu görevlilerinin siyasi tarafsızlık içinde, bilgi ve yeteneklerini siyasi iktidarın emrine sunmaları gerekir. Ancak günümüzde bürokrasinin sahip olduğu uzmanlık, profesyonellik, bilgi, istikrarlı statü, kurumsal dayanışma, meslek ve kurum ideolojisi gibi faktörler sebebiyle, zaman zaman siyasi temsilcileri etkileyen, sabote eden, onların iradesi dışına çıkan ve onlarla otorite mücadelesi içine giren kurumsal bir iktidar gücü kazandığı da dikkati çekmektedir⁹⁰.

Bürokrasi ve güç-iktidar arasında yakın bir ilişki olduğundan hareketle, bürokratik örgütlerin demokratik değerlerle ne ölçüde uyumlu olduğu ve bu bağlamda siyasal iktidarla ve temsili kurumlarla ilişkileri yoğun biçimde tartışılmaktadır. Max

⁸⁸ Coşkun ve Asunakutlu, **a.g.m.**, s.184

⁸⁹ Dursun, **a.g.e.** , s. 320

⁹⁰ Eryılmaz, **a.g.m.** , s.153-154

Weber'e göre bürokrasi, onu kontrol edenlerin elinde güçlü bir iktidar aracıdır⁹¹.

Tam gelişmiş bir bürokrasinin, olağan koşullarda gücünün hep çok yüksek olduğunu belirten Weber, “Siyasal efendiler” (seçilmiş siyasiler), “uzmanların” ve yönetim işleri içinde yer alan eğitilmiş “memurların” karşısında kendilerini bir “diletant” ya da amatör konumunda bulmalarının nedenini uzmanlaşmaya bağlamıştır⁹². Bürokrasinin hizmet ettiği “efendi” (seçilmiş siyasiler), “yasa önerme hakkı”, referandum ve memurlara işten el çektirme yetkisi gibi silahlarla donanmış bir “halk” da olsa; güvensizlik oyu verme hak ya da fiili yetkisine sahip ve daha aristokratik ya da daha demokratik bir temelde seçilmiş bir “parlamento” da olsa, bu sözlerimiz geçerlidir. Bu efendi, hukuki ya da fiili olarak kendi kendini seçen aristokratik bir kurul da olsa, halkoyuyla seçilmiş bir başkan ya da babadan oğula geçen bir saltanatın “mutlak” hükümdarı veya “meşruti” bir kral da olsa, yine geçerlidir⁹³.

Devletin yapı ve işlev bakımından büyümesi; karar ve uygulama süreçlerinin karmaşıklığı ve işlemlerinin uzmanlık ve deneyim

⁹¹ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.96-97

⁹² Coşkun ve Asunakutlu, **a.g.m.**, s.185

⁹³ Weber, **Sosyoloji Yazıları**, s.314-315

gerektirmesi gibi nedenlerle bürokrasinin siyasi kurumlar karşısında önemli bir güç kazandığı gözlemlenmektedir⁹⁴.

Sadık ve destekleyici kamu görevlileri şeklindeki anayasal imajlarına rağmen bürokratlar, büyük ölçüde, topluca devletin dördüncü kolunu oluşturan güçlü ve etkili figürler olarak görülmektedir. Weber, Burnham ve Trotsky gibi farklı teorisyenler, bürokratik güç ve siyasetçilerin ona boyun eğme derecesi fenomenine dikkat çekmişlerdir⁹⁵.

Bu görüşlerin yanında bürokrasinin önemli bir güç merkezi olmasını sağlayan çeşitli kaynaklar bulunmaktadır. Bu kaynaklar; bilgi ve uzmanlık gücü, hızlı karar alabilme iktidarı, daimi ve istikrarlı bir statünün bulunması, kurum ideolojisi, profesyonellik yani bürokrat ve teknokratlardan oluşan yeni bir yönetici sınıfının varlığı, planlama ve bütçeleme, özerk olarak örgütlenme ve danışma kurullarıdır⁹⁶.

SİYASİ KURUMLARIN GÜÇ KAYNAKLARI

Bürokrasinin tarihsel süreçte genelde siyasal iktidar karşısında bağımlı konumda bulunduğu, siyasal sistemin kararlarını ve

⁹⁴ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 97

⁹⁵ Heywood, **a.g.e.** , s. 522

⁹⁶ Weber, **Sosyoloji Yazıları**, s.315; Heywood, **a.g.e.** , s. 522; B.Guy Peters, “Bureaucrats and Political Appointees in European Democracies: Who’s Who and Does it Makes any Difference”, **Modern Systems of Government** ,Ed., Ali Farazmand, Sage Publications, London, 1995, s.225-242’den aktaran; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 97-105

kurallarını uygulama aygıtı olduğu, siyasal bir tutum ve tavrının olmayacağı, siyasal sistemin her türlü düzenlemelerinden etkilendiği, kendisinin siyasal iktidar gibi hareket edemeyeceği ve karar alıp kural koyamayacağı, neticede siyasal sistemin uygulama aracı olduğu bilinmektedir⁹⁷.

Bürokrasiyi kontrol etme ihtiyacının duyulması, çok sayıdaki endişenin bir sonucudur. Bu duyulan endişelerden belki de en önemlisi, kontrol edilmeyen bürokratik gücün, temsili ve sorumlu hükümetin yok olmasını ifade etmesidir. Bu anlamda siyasi demokrasinin anlamlı olabilmesi için, atanmış görevlilerin, sırası geldiğinde toplumun geneline hesap verecek olan siyasetçilere bir şekilde hesap vermesi gerekir⁹⁸.

Siyasi liderler ve siyasi kurumların da, bürokrasi ile olan ilişkilerinde ve bürokrasiyi kontrol etmede önemli olanaklara ve güç kaynaklarına sahiptirler. Bu faktörler⁹⁹:

- Bu güç kaynaklarının başında, siyasi kurumların meşruiyeti gelir. Siyasi kurumlar, formel ve anayasal olarak, kamu politikalarını belirleme ve yapılması gerekenleri yaptırma konusunda meşru otoriteyi temsil ederler.
- Siyasi kurumların ikinci güç kaynağı, kamu bürokrasileri için gerekli olan paranın bütçe süreci içinde dağıtılması

⁹⁷ Dursun, **a.g.e.** , s. 323

⁹⁸ Heywood, **a.g.e.** , s. 525

⁹⁹ Peters, **a.g.m.** , s. 228-229'dan aktaran; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.105-108

yetkisine sahip olmalarıdır. Bütçe yapma ve vergi koyma yetkisi, siyasi kurumların yetkisindedir.

- Siyasi kurumların üçüncü güç kaynağı, onların temsili niteliğidir. Siyasi kurumlar, genel, bölgesel veya yerel ya da kurumsal düzeyde belirli bir seçmen tabanına dayanırlar.

- Siyasi liderler, bürokrasinin gücünü frenlemek istediklerinde, mevcut bürokratik yapının dışında, o konu ile ilgili kendilerine bağlı uzman personel kadrolarını ve bilgi kaynaklarını geliştirebilirler. Siyasi liderlerin ve siyasi kurumların, bürokrasi ile olan ilişkilerinde ve bürokrasiyi kontrol etmede kullandıkları bu güç kaynağına “karşı-bürokrasilerin oluşturulması” olarak ifade edilmektedir¹⁰⁰.

- Siyasi aktörlerin bürokrasiyi denetim altında tutmak ve yönlendirmek için kullandıkları diğer bir güç kaynağı da siyasi partidir. İktidarda olan parti ya da partiler, özellikle mülki yönetim ve üst düzey bürokratlar üzerinde partizanca bir denetim kurarlar ve birçok göreve yapılan politik atamalarla bürokrasiyi siyasallaştırırlar.

BÜROKRASİ DEMOKRASİ İLİŞKİLERİ

Yukarıda üzerinde durulandan sonra birbiriyle ilgisizmiş gibi görünse de bürokrasi ile demokrasi arasında hassas bir ilişki

¹⁰⁰ Heywood, a.g.e. , s. 525

vardır¹⁰¹. Demokratik sistemlerde yasal olarak seçmenlerin elinde olan güç siyasi yöneticilere, özel sektörde hissedarların elinde olan güç şirket yöneticilerine, sendikalarda sendika üyesi işçilerde bulunan güç sendika liderlerine aktarılmış durumdadır. Bu gelişmeler günümüzde yaşanan bürokratikleşme eğiliminin demokratik kurumların işlevlerini olumsuz yönde etkilediğinin bir göstergesi olarak algılanabilir¹⁰².

Çağdaş toplumlarda giderek artan bürokratikleşmeyi demokrasinin gerçekleşmesini önleyici bir etmen olarak nitelendiren Michels, çağdaş bürokratik örgütlerin içyapılarını ve sorunlarını incelemiş ve tüm çağdaş geniş ölçekli örgütlerin yapılarının gereği olarak oligarşik olduğunu ileri sürmüştür. Michels'e göre, örgütlerdeki bu oligarşi liderlerin ve yönetilenlerin ideallerine ve isteklerine karşı bile olsa varlığını sürdürecektir. Başka bir deyişle önderler ve yönetilenler karşı çıksalar bile bu oligarşinin kaçınılmaz olacağı görülmektedir¹⁰³.

Michels'in daha fazla demokratik ilkelere göre örgütlendiğini kabul ettiği Alman Sosyalist Partisinde yaptığı incelemeler sonucunda ileri sürdüğü "oligarşinin tunç kanunu", demokratik ilkelere göre örgütlenmesi gereken ya da örgütlendiği kabul edilen siyasal partilerde demokrasinin sadece resmi kurallarda

¹⁰¹ Öztürk, a.g.e. ,s.5

¹⁰² Bilal Eryılmaz, **Bürokrasi**, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 1993, s.55

¹⁰³ Ergun, a.g.e. , s. 59-61

yer aldığını, sahte bir görünüm olduğunu ileri sürmüştür¹⁰⁴. Yine Michels'e göre, her parti örgütü demokratik bir temele dayanan oligarşik kudreti (gücü) temsil eder. Michels gözlemlerinden genellemelere giderek bütün geniş ölçekli örgütlerin bürokratik bir yapı geliştirdiğini ve bu yapının örgüt içi demokrasi olasılığını da ortadan kaldırdığını söylemiştir¹⁰⁵.

Çeşitli faktörler nedeniyle modern devletin, ekonomiden sosyal güvenliğe kadar her alanda hızlı bir şekilde büyümesi ve bürokrasinin profesyonelleşmesi, akademik çevrelerden vatandaşlara ve siyasetçilere kadar toplumun değişik kesimlerinden bürokrasiye karşı bir muhalefet ve hoşnutsuzluk ortaya çıkarmasına zemin hazırlamıştır. Bürokrasinin yapı ve fonksiyonları itibarıyla büyümesinin, demokrasi açısından bir tehlike olduğuna işaret edilmiştir¹⁰⁶.

Demokrasi teorisine göre, bürokrasi siyasal iktidar tarafından belirlenen toplumun mukadderatıyla ilgili temel siyasaları objektif şekilde uygulayan, siyasal otoriteye bağımlı ve siyaset katından gelen emirleri yerine getiren bir yapıdır¹⁰⁷. Bürokrasinin ana fonksiyonu yasaları ve siyasaları uygulamak veya yürürlüğe koymaktır. Bu suretle, yönetim işini çekip çevirmekle görevlidir. Bürokrasinin kimi zaman "idare" olarak

¹⁰⁴ Nicos P. Mouzelis, **Örgüt ve Bürokrasi**, Çev: H.Bahadır Akın, Çizgi Kitabevi, Konya, 2003, s.28

¹⁰⁵ Ergun, **a.g.e.** , s. 59-61

¹⁰⁶ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.92

¹⁰⁷ Dursun, **a.g.e.** , s. 323

anılmasının, buna karşılık siyasi icranın “hükümet” diye adlandırılmasının sebebi budur¹⁰⁸.

Bürokrasinin sadece siyasaları uygulayan basit bir aracı olarak kalmayıp aynı zamanda siyasaları yorumlayarak ve güncel olaylara uygulanır hale getirerek siyasaları anlamlı hale getirir. Yönetmelik, tüzük, yönerge, genelge ve benzeri düzenlemeler parlamentolarca yapılan yasaların uygulanmasını kolaylaştıran bürokratik katkılardır¹⁰⁹.

BÜROKRASİ LİBERAL DEMOKRASİ İLİŞKİSİ VE LİBERALİZMİN BÜROKRASIYE BAKIŞI

Liberal siyasal kuramda, siyaset ve bürokrasi ilişkisi iki ayrı yaklaşım temelinde incelenmektedir. Bunlardan ilki, siyaset ve bürokrasi ilişkisi, kamu yönetiminin işletmecilik/ piyasa ilkelerine göre yapılandırılması olarak tanımlayan ve bu ayırmadan dolayı aralarında bir zıtlaşmanın var olacağını savunan Anglo-Amerikan yaklaşımı ve siyaset ile bürokrasinin ayrı olduğunu ve bürokrasinin etki alanının genişletildiğinde demokratik siyasal sistem açısından bir tehlike oluşturabilme olasılığına rağmen bu ayrımı savunan Kıta Avrupası yaklaşımıdır¹¹⁰.

¹⁰⁸ Heywood, **a.g.e.**, s. 513

¹⁰⁹ Dursun, **a.g.e.** , s. 324

¹¹⁰ Akbulut, **a.g.e.** , s. 6

Liberal demokrasilerde egemen olan görüş, kamu politikaları konusunda karar verme yetkisi siyasetçilerin ya da siyasi kurumların işi olduğu; bunları uygulama ve kamu hizmetlerini yürütme görevinin ise, bürokrasinin işi olduğu biçimindedir¹¹¹.

Saf anlamda bir bürokratik yönetim kesinlikle liberalizmle uyuşmamaktadır. Bu bakımdan liberalizmin bürokrasiye yaklaşımı bir araç olma fonksiyonundan ibarettir. Çünkü liberal demokraside bürokrasi sadece halkın isteklerinin siyasetçilerce karşılanmasında yardımcı olan bir mekanizma olarak kabul edilir. Bürokrasinin bu fonksiyonunun dışına çıkarak siyaset yapması liberalizmle bağdaşmaz ve meşruiyeti yoktur¹¹².

Liberal düşüncenin bürokrasi konusundaki görüşleri, esas itibariyle İngiliz yazarı J. Stuart Mill'in yaklaşımları etrafında şekillenmiştir. Mill bürokrasiyi, yönetim işinin profesyonel yöneticilerin elinde olması şeklinde tanımlamıştır. Mill, "Principles of Political Economy" (Politik İktisadın İlkeleri), "On Liberty" (Özgürlük Üzerine) ve "Considerations on Representative Government" (Temsili Yönetim Üzerine Düşünceler) adlı eserlerinde, bürokrasiye özgürlükler açısından yaklaşmış, büyüyen bir devletin ve bürokrasinin özgürlükler yönünden tehlikeleri üzerinde durmuş ve toplumda mevcut bütün örgütlü gücün, yönetim, tecrübe ve maharetlerinin egemen

¹¹¹ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.14

¹¹² Öztürk, **a.g.e.** ,s.50

bir bürokraside toplanmasına karşı çıkmış ve devletin yetkilerinin artması, özgürlüğün zararına olacağını belirtmiştir¹¹³.

Mill'e göre idari sistemle anayasal demokrasi arasındaki ilişkiler kadar, yönetim biçimlerinin sınıflandırılması için hangi kriterin uygun olduğunu saptamak da önemli bir analitik konudur. Mill, demokrasi ile bürokrasiyi karşılaştırırken, dikkatleri daha çok karar alma mekanizmasına ve gerçek otoriteye ya da güce çevirmiş, egemen organların seçimindeki formel süreçler üzerinde durmamıştır¹¹⁴.

Liberal düşüncenin bürokrasi konusundaki etkili diğer önemli bir isim de Avusturya asıllı iktisatçı Ludwig von Mises'tir¹¹⁵. Özel girişimi savunan ve bürokrasiyi eleştiren Mises'e göre bürokrasi, “neticesi piyasa fiyatıyla ölçülebilecek nitelik taşımayan idari hizmetleri görmek üzere başvurulmuş usuldür”, “hizmetlerin ‘iktisadi hesaba’ göre kıymetlendirilemediği bir idare sistemidir”, “işlerin yüksek makamlar tarafından ayrıntılarıyla saptanan kaide ve nizamlara göre yürütülmesidir”, “özel girişimin yerine hükümet kontrolünün geçmesidir”¹¹⁶ şeklinde nitelendirilmektedir.

¹¹³ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 31-32

¹¹⁴ **A.g.e.** , s. 32

¹¹⁵ Liberal Düşüncenin Bürokrasi Hakkında “Ludwig von Mises’in görüşleri” bakınız; Mises, **a.g.e.** ,s. 38-44; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 33-34

¹¹⁶ Mises, **a.g.e.** ,s. 42

Mises bürokrasiye, devlete ilişkin bir olgu olarak bakmakta; ona, kamu hizmetlerini görmek üzere başvurulmuş bir usul, idare sistemi, kırtasiyecilik ve özel girişimin yerine devlet teşebbüsünün ikame edilmesi gibi anlamlar vermektedir. Mises, belirli hizmetlerde ve alanlarda bürokrasiyi, demokrasi için zorunlu görmektedir. Ancak onun karşı çıktığı şey, devletin faaliyet alanının genişlemesi, devletin kutsallaştırılması, ekonomik hayatta özel işletmelerin alanına girmesi ve müdahale etmesidir¹¹⁷. Mises'e göre devlet idaresi, bürokrasiyi zorunlu kılan alanlardan biridir. Halkın üzerinde kötü etki yapan ve şikâyet konusu olan bürokrasinin kendisi değil, uygulandığı faaliyet sahalarıdır¹¹⁸.

Liberal iktisatçı Milton Friedman da devlet ya da bürokrasi ile birey arasındaki ilişkileri özgürlükler açısından analiz ederken, “ülkem benim için neler yapabilir” ve “ben ülkem için neler yapabilirim” sorularına verilecek cevapları yorumlayarak bu konuyu açmaya çalışmaktadır. Friedman için devlet yalnızca, ortak zorunlu kamusal hizmetleri yürütmek, özgürlüğü kullanmak ve korumak için bir araçtır. Fakat aynı zamanda gücün siyasal ellerde yoğunlaşmasıyla özgürlüğe bir tehdit de oluşturabilir¹¹⁹.

¹¹⁷ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 33

¹¹⁸ Mises, **a.g.e.** ,s. 40-41

¹¹⁹ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.35-36

Görüldüğü gibi liberal devlet teorisinde bürokrasiye, bütünüyle araçsal ve itaatkâr bir görev verilmiştir. Bunun sebebi, kısmen ekonomik, kısmen de siyasaldır¹²⁰. Ekonomik yönden bürokrasi, kapitalizmin zıddı olarak görülür ve kapitalizmle çok fazla uyum içinde değildir. Bu nedenden dolayı da liberal devlet teorisi açısından bürokrasinin kapitalizme ve kapitalizmin gereklerine engel olduğu için demokrasiye de engel olduğu ileri sürülmektedir. Kapitalizmde arz ve talep koşulları kendiliğinden serbestçe oluşmalıdır. Ancak bürokratik egemenliğin olduğu ortamlarda arz ve talep şartları kendiliğinden oluşmaz, bundan dolayı neyin ne kadar üretileceğine ve fiyatlara yapılan çeşitli müdahaleler kapitalizme uymayan hususlar olarak görülmektedir¹²¹.

Liberal bakış açısına göre bürokrasi, kapitalizme engel olduğu kadar, demokrasi için de tehlikelidir. Çünkü siyasal olarak bürokrasi, memurlar tarafından yönetimdir ve seçilmiş temsilcileri vasıtasıyla halkın yönetimi demek olan demokrasinin karşısında yer alır. Liberalizmde hükümet, bireylerin özgür iradeleriyle seçimlerde oylarını kullanmalarından oluşur. Seçilen yöneticiler politika belirlemede ve uygulamada özgürdürler. Politikalar belirlenirken siyasi partinin programı, seçmenlerin istekleri ve

¹²⁰ A.g.e. , s.35

¹²¹ Öztürk, a.g.e. ,s.49-55

bir bütün olarak farklı çıkar gruplarının rekabet halindeki çıkarlarının dengelenmesi belirleyici bir rol oynar¹²².

Bu bakış açısına göre aynı zamanda bürokrasi, siyasi iktidarla veya siyasetçilerle rekabet etmenin bir aracı değildir. Bürokrasi temel hizmet aracıdır ve kendinden meşruluğu yoktur. Siyasal rekabetin yolu, serbest ve yarışmacı seçimlere girmek ve halktan yönetim yetkisini almaktan geçer. Bunun dışındaki her türlü direniş ve rekabet demokrasiyle bağdaşmaz. Liberalizm açısından diğer önemli bir nokta ise hukuk devletinin gereklerine uygun işleyen bir bürokrasidir. Hukuk düzeni keyfi düzen demek değildir. Bürokratlar kendilerine verilen düzenleme alanları dışına çıkıp keyfi düzenlemelere gidemezler¹²³.

BÜROKRASİNİN DEMOKRASİ AÇISINDAN TAŞIDIĞI OLUMSUZLUKLAR

Bürokrasinin, sahip olduğu güç kaynakları sebebiyle, potansiyel ve fiili olarak demokrasiye karşı bazı tehlikelerinden söz edilebilmektedir. Bu tehlikeler ve dayandığı görüşler şöyle sıralanabilmektedir¹²⁴:

¹²² Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.35

¹²³ Öztürk, **a.g.e.**, s. 56

¹²⁴ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 214-215; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.108-110

- Bürokrasi, toplumda çok büyük güç eşitsizlikleri ya da dengesizlikleri meydana getirebilmektedir. Çünkü bürokrasi, onu elinde tutan ve kontrol eden çok az sayıdaki kişiye, genel olarak topluma ve özel olarak devlete, başkalarına oranla çok fazla etki yapma olanağına sahip bir mekanizmaya dönüştürülebilir.
- Bürokrasi, siyasi gücü artırmak ya da baskıcı bir devlet yönetimi oluşturmak isteyen siyasi ve bürokratik elitin aleti olabilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde siyasi ve bürokratik elit, bürokrasi vasıtasıyla rakip ya da karşıt potansiyel otorite merkezlerini ellerinde tutmaya veya bunların gelişmesini denetim altına almaya çalıştıkları görülmektedir.
- Bürokrasi, siyasi bakımdan tarafsız bir kurum olması gerekirken, idari gücü ve yeteneği sebebiyle bundan sapabilmektedir. Bürokraside, zaman içinde grup çıkarı ve kimliği gelişebilmekte ve bu örgütsel bir amaç haline gelebilmektedir.
- Bürokrasilerin bir toplumda yaygın bir nitelik göstermesi, birçok bakımlardan demokrasiyi zayıflatır. Vakıf, dernek ve sendika gibi kendi kendini yöneten küçük gönüllü kuruluşların varlığı, demokrasi için hayati önem taşımaktadır. Ancak demokrasinin “aracı kurumları” olarak nitelendirilen bu örgütler, özellikle gelişmiş ülkelerde, günümüzde çok daha bürokratik hale gelmişlerdir.

BÜROKRASİNİN DEMOKRASİYE KATKILARI

Bürokrasi, demokratik hürriyetleri tehlikeye düşürmek gibi bazı olumsuzlukları taşımakla beraber, demokratik toplumda olumlu ve gerekli bir takım fonksiyonları da yürüttüğü kabul edilmektedir¹²⁵.

Bürokrasi, demokratik değerlere sahip çıkmada ve bu değerlerin uygulanmasının sağlanmasında önemli bir işlev görebilir. Demokratik bir toplumda bürokrasi, siyasi bozulmayı ya da yolsuzluğu azaltır; eşitlik, tarafsızlık ve yasallık gibi bazı demokratik değerlerin ve uygulamaların bekçiliğini yapmaya yardımcı olabilir. Kamu kurumları işlerini yürütürken, önemli bir demokratik ilke olan kanun önünde eşitlik ilkesine göre hareket etmek zorundadırlar. Bu nedenle bir grup ya da kişi aleyhine veya lehine ayırım yapamazlar. Özellikle bürokrasinin kişiler üstü niteliği, demokrasinin geliştirdiği eşitlik anlayışını tamamlar. Demokrasi, eşitliği öne çıkardığı ölçüde, kişisel olmayan soyut ve biçimsel kuralları teşvik eder¹²⁶.

Demokrasi, kanun üstünlüğüne dayanan bir yönetim biçimidir¹²⁷. Kanun üstünlüğü, hiç bir otoritenin ve makam sahibinin, yasa gerektirmedikçe veya yetki vermedikçe bireysel

¹²⁵ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 110-112; Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 216-217

¹²⁶ Cemil Oktay, **Siyaset Yazıları**, Der Yayınları, İstanbul, 1998, s. 173'den aktaran; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 111

¹²⁷ Mises, **a.g.e.**, s.38

işlere müdahale etmemesine amirdir. Aksi takdirde, makam sahiplerinin keyfi hareket eden sorumsuz birer diktatör ya da kaprisli birer yargıç haline gelmeleri önlenemez olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

Bürokrasilerde uygulanan rasyonel personel politikası, teknik niteliklere dayanacağı için, işe girme ve yükselmelerdeki adaletsizlikleri azaltır. İşe alınmada temel ölçüt kişinin eğitimi ve işe uygunluğudur¹²⁸. Ancak bürokratikleşme, meslek ve iş fırsatları bakımından bütünüyle eşitlik sağlamasa da, statü imtiyazlarının doğrudan etkilerini asgari düzeye indirerek, istihdamda demokratikleşmeye olumlu katkı sağlamaktadır.

Bürokratik örgütler olmadan, modern toplumlarda demokratik hedeflere ulaşmak mümkün olamayacağı da sık sık dile getirilmektedir. Kişilerin hayat standartlarının yükselmesi, demokratik performansın gelişmesini etkilemektedir¹²⁹. Her ne kadar teoride, düşük yaşama standardı demokrasiye mani değilse de, uygulamada onun gelişmesini olumsuz yönde etkilediği de bir gerçektir. Toplumun büyük bir kısmı, asgari ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için geçim yolları arıyorsa, böyle durumda siyasi hürriyetlerin geliştirilmesi ve hatta korunması için gerekli ilgiyi göstermedikleri görülebilir.

¹²⁸ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 216

¹²⁹ Eryılmaz, **Bürokrasi**, s. 62

BÜROKRASİ VE DEMOKRASİNİN GEREKLERİ

Memurlar tarafından yönetim anlamında bürokrasi ile halk tarafından yönetim olan demokrasi arasında, dayandığı değerler ve ilkeler bakımından önemli farklılıklar bulunduğu görülmektedir¹³⁰. Bu bakımdan demokrasinin gerekleri ile bürokrasinin gerekleri birbirinden farklılık arz edebilmektedir¹³¹. Demokrasinin gerekleri; eşitliğe, katılıma, hürriyete, çoğulculuğa, açıklığa, halkın tercihlerine ve seçime dayalı meşruluk ilkeleri olduğu halde bürokrasi gerekleri ise; hiyerarşiye, görevde sürekliliğe, emir-komutaya, uzmanlığa dayalı katılıma, gizliliğe, gayrişahsîliğe ve görevde sürekliliğe dayalı bir örgütlenme olarak dikkat çekmektedir¹³².

Bürokrasinin beşeri unsuru memurlardır, demokrasinin ise halktır. Bürokrasi, küçük görevlilerin yüksek görevlilerce denetlenmesini sağlayan ast-üst ilişkisi biçiminde¹³³ yetki ve görevlerin kademeli olarak düzenlenmesini gerektirir. Dolayısıyla hiyerarşik yapılanma, farklı yetki ve görev düzeylerini ortaya çıkardığı için, aslında eşitsiz bir yapı meydana getirir. Hiyerarşi demek, eşitsiz bir yapı demektir¹³⁴. Bürokraside memurlar arasında eşitlikten söz edilemez. Bir emir

¹³⁰ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.112

¹³¹ Öztürk, **a.g.e.**, s. 46

¹³² Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 217; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.112, Öztürk, **a.g.e.**, s. 46

¹³³ Weber, **Sosyoloji Yazıları**, s. 291

¹³⁴ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 218; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.112

komuta zinciri doğrultusunda çalışır. Oysa demokrasi halka dayalı olduğu için kanun önünde ve oy vermede ya da siyasi haklardan yararlanmada bütün vatandaşların eşit hakları vardır ve aralarında bir ayırım söz konusu değildir¹³⁵.

Bürokrasi istikrarlı ve devamlı bir yapıya sahiptir. Bürolarda çalışan memurlar atama ile görevlerine gelmekte ve bu görevlerinde uzun süre kalabilmektedirler¹³⁶. Oysa demokraside siyasi kurumların üye ve yöneticileri, seçime dayalı olarak sürekli değişikliğe uğrarlar. Siyasi yöneticilerin görev sürelerini belirleyen temel mekanizma seçimdir. Dolayısıyla demokraside, seçime bağlı geçici bir görev statüsü olduğu halde, bürokraside ise, kıdeme dayalı, göreceli olarak sürekli ve güvenli bir memuriyet statüsü söz konusudur¹³⁷. Bu bakımdan siyasetçiler seçimle iş başına gelirler ve bürokratlara göre seçime bağlı oldukları için görev süreleri de kısalmaktadır. Demokraside siyasetçilerin görevleri geçici bir nitelik taşıdığı için bürokraside olduğu gibi bütün çalışma yaşamı boyunca görevde kalma imkânına da sahip değildirler.

Bürokrasi işlem ve eylemlerini genelde tekdüze şeklinde yerine getirir. Çünkü tekdüzelik bürokrasiyi ayrıntılarla uğraşmaktan kurtarır ve işlemleri kolaylaştırır. Bürokrasideki bu standart

¹³⁵ Öztürk, **a.g.e.** ,s. 46-47; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.112

¹³⁶ Öztürk, **a.g.e.** ,s. 47

¹³⁷ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.113; Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 218-219

hizmet sunma yöntemi esasında vatandaşlara eşit muamele yapılmasının kaçınılmaz bir sonucu olarak da görülebilir¹³⁸. Aynı eşitlik anlayışı demokrasilerde de vardır, ancak demokrasiler eşitlik içinde çeşitliliği de ön plana çıkarmaktadırlar. Demokrasilerde farklı görüş ve öneriler karar alma ve yürütme sürecinde sürekli olarak göz önünde bulundurulması gereken bir argüman olarak bulunmaktadır. Siyasi partiler, baskı grupları, medya vb. aktörler demokrasilerde sürekli olarak birbiri ile mücadele ederek halkın görüşlerini yansıtmak için çalışırlar¹³⁹. Bürokrasi için halkın görüşü çok fazla önemli değildir, onlar yasalarla kendilerine yapılması belirlenmiş olan işleri yapan organizmalar olarak görülmektedirler.

Bürokratik yönetim sistemi, büyük ölçüde memurların bilgi ve uzmanlığına dayanır. Bürokraside karar sürecine etki edebilmek için, yalnızca otorite sahibi olmak yetmemekte, ilgili konularda bilgili, deneyimli ve uzman olmak gerekmektedir¹⁴⁰. Resmi görevin yerine getirilebilmesi için, uzmanlık bilgilerine sahip, özel bir eğitim görmüş memurlara ihtiyaç vardır¹⁴¹. Dolayısıyla bürokraside, hem statüye dayalı otorite, hem de uzmanlığa ve deneyime dayalı otorite önemli bir rol oynamaktadır.

¹³⁸ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 219; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.113

¹³⁹ Öztürk, **a.g.e.** ,s. 47

¹⁴⁰ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.113

¹⁴¹ Abadan, **a.g.e.** , s.57

Demokraside halkın yönetime katılımı, seçimler, gösteriler, mitingler vb. mekanizmalarla serbest olarak gerçekleşir. Katılımın etkin olabilmesi, her şeyden önce toplumsal grupların örgütlenmesine, toplumsal grupların bilinçlenmesine ve taleplerini siyasi iktidara iletebilme gayretlerine bağlı olduğu görülmektedir¹⁴².

Bürokrasi, bilgi toplayan ve bunu işleyen bir sisteme sahiptir. Gerek kamu hizmetinde bulunanlar, gerek özel sektör alanında çalışanlar, vazifeleri dolayısıyla edindikleri bilgileri ve belgeleri genelde halk ile paylaşmak istemeyip saklarlar¹⁴³. Bürokrasiler, bilgileri tekellerinde tutmak ve gizlemek eğilimindedirler. Bütün bürokrasiler, bilgilerini ve niyetlerini gizli tutarak, meslekten yetişmiş olanların üstünlüğünü artırmaya çalışmaktadırlar¹⁴⁴. Resmi sır veya devlet sırrı kavramları çoğu zaman bürokratların halka bilgi vermemek için arkasına gizlendikleri paravan işlevini görmektedir. Bürokratik memurlar otorite kazandıkça halka karşı kendilerini daha az sorumlu hissederler. Bürokraside görev yapanların sorumlulukları üstlerine karşıdır. Oysa açıklık ve halka karşı sorumluluk demokrasinin özünü oluşturur. Buna karşılık vatandaşlar, bürokratik işlemler açık olduğu zaman

¹⁴² Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.113-114

¹⁴³ Abadan, **a.g.e.** , s. 66

¹⁴⁴ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.59

yöneticileri denetleyebilirler ve kendileri hakkında yapılan işlemlerin gerekçelerini öğrenebilirler¹⁴⁵.

Demokraside kişilerin, devletin kurumları, faaliyetleri, politikaları, yasaları, kuralları ve işlemleri hakkında bilgilendirilmesi ve kamu politikası üreten organların toplantılarına dinleyici olarak katılma hakları bulunmaktadır. Çünkü demokraside yönetim gücü, vatandaşa ait bir hak olarak kabul edilmektedir¹⁴⁶.

Weber'e göre, yöneticinin tamamen rasyonel kararlar alabilmesi için emrindekilerle duygusallığa dayalı ilişkilerden özellikle kaçınması gerektiğini, işlerini görürken ve örgüte ilişkin kararlar alırken, emrindekilerden nefret etmek ya da onlarla aşırı samimi ilişkilere girişmekten kaçınmak zorundadır¹⁴⁷. Çünkü bürokraside işler, önceden düzenlenmiş gayrişahsî kurallara göre yürütülür. Memur, karşılaştığı bir sorunu çözmek için, önce yazılı kurallara başvurur; eğer yazılı kurallarda bu konu ile ilgili açık bir düzenleme yoksa önceki uygulamaları dikkate alır. Demokrasi, halkın tercihlerine, taleplerine ve tepkilerine duyarlı olmak zorundadır¹⁴⁸. Siyasi iktidarlar ve partiler, güçlerini halktan alırlar. Demokrasilerde halka rağmen ya da halka

¹⁴⁵ Öztürk, **a.g.e.** ,s. 47-48

¹⁴⁶ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 219

¹⁴⁷ Şimşek, **a.g.e.** , s.52

¹⁴⁸ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 220

duyarsız iktidar olunması pek mümkün bir olasılık olarak görülmemektedir¹⁴⁹.

Bürokraside ve demokraside meşruluk kavramı önemli bir yere sahiptir. Weberci anlamda bürokrasi, işbölümü, liyakat ve dolayısıyla uzmanlığa dayanır. Bürokratlar, teknik niteliklerini ve uzmanlık gücünü kullanarak aldıkları kararları ve yaptıkları işlemleri meşrulaştırmaya çalışırlar. Demokrasideki meşruluk, seçimle işbaşına gelen siyasi yöneticilerin ya da organların, toplum üzerinde bağlayıcı kararlar alma ve bunları uygulama hakkının, halk tarafından makul ve yerinde olduğunun kabul edilmesi olgusu olduğu gerçeği vardır¹⁵⁰.

Bürokrasi ile demokrasi arasındaki yukarıda sayılan bu ayrımlar, soyut düzeyde ve bürokrasinin, memurlar tarafından yönetim anlamına göre yapılmıştır; genellikle hâkim olan unsurlar dikkate alınmış ve kesinlik taşımamaktadır. Bunlar, teorik düzeydeki tartışmalarda dikkat edilebilecek ve anlaşılmayı kolaylaştırabilecek, büyük ölçüde basitleştirilmiş kavramsal analiz niteliğindedir. Weberci anlamda bürokrasi, iyi denetlenmek ve bazı düzenlemeler yapılmak şartıyla, demokrasi için gerekli ve yararlıdır¹⁵¹.

¹⁴⁹ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 114

¹⁵⁰ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 220; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 114-115

¹⁵¹ Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, s. 220

BÜROKRASİNİN DENETİMİ

Kamu yönetiminin yapı ve işlev bakımından büyümesi ve siyasaların belirlenmesinde giderek daha fazla etkili olmasıyla birlikte, kamu bürokrasisinin sorumluluğu ve denetimi önemli bir siyasi sorun haline gelmiştir¹⁵². Demokrasilerde merkezi hükümetler ve yerel yönetimlerin karar organları seçimle iş başına gelmekte ve seçimle değişmektedir. Seçimle iş başına gelen yöneticiler ülkenin yönetilmesi konusunda görüş ve politikalarını gerçekleştirmek için yeni düzenlemeler yaparlar ve yeni programlar yürürlüğe koyarlar¹⁵³. Yönetenler, halktan aldıkları temsil yetkisine bağlı olarak programlarını icra ederler. Siyasi yöneticilerin, seçimle iş başına gelmeleri ve halka karşı sorumluluk taşımaları, en önemli demokratik ilkedir¹⁵⁴.

Kamu bürokrasisinin sorumluluğu, siyasi kurumlara, yasalara ve halka karşıdır. Bürokrasinin, halka ya da hizmet yürüttüğü çevreye karşı idari bir sorumluluğu vardır. Açık sistem olarak bürokrasi, çevresine karşı duyarlı olmak durumundadır. Bürokrasi, kamu politikalarını yürütürken, siyasi kurumlara karşı duyarlı davranmak ve özellikle bağlı olduğu hiyerarşik siyasi aktörlere karşı sorumluluk taşıdığıının bilincinde olarak hareket etmek zorundadır¹⁵⁵.

¹⁵² Eryılmaz, **Bürokrasi**, s. 65

¹⁵³ Karatepe, **a.g.e.**, s. 73

¹⁵⁴ Eryılmaz, **Bürokrasi**, s. 65

¹⁵⁵ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s. 168

Bürokratların otorite isteği ile siyasi yöneticilerin egemenlik haklarını uzlaştırarak, kamu hizmetlerini daha etkin ve verimli hale getirebilmesi siyasi sistem içinde, bürokrasiyi daha iyi denetleyecek mekanizmalar geliştirmeye ve dâhili reformlarla bürokrasinin karakterini değiştirmeye bağlıdır¹⁵⁶.

Kamu bürokrasilerinin denetlenmesinde; siyasi denetim, idari denetim, ombudsman denetimi, yargı denetimi, baskı grupları ve sivil toplum kuruluşlarının yaptığı denetim gibi çeşitli yöntemler kullanılmaktadır¹⁵⁷. Kamu bürokrasileri üzerinde uygulanan en önemli denetim yollarından biri, siyasi organlarca yapılanı denetimdir. Demokratik sistemlerde siyasi kurum ve kişiler, halkı temsil ederler. Kamu bürokrasisinin kullandığı yetkiler, demokratik rejimlerde anayasaya bağlı olarak temsili siyasi organlarca verilmiş yetkilerdir. Gerçek yetkinin sahibi yasama organı ve hükümet olduğu için, söz konusu yetkinin nasıl kullanıldığını denetlemek, yetkiyi yeniden düzenlemek ya da geriye almak hakkı da bu organlara aittir¹⁵⁸.

Yasama denetimi, bürokrasinin ve bürokratların siyasi açıdan hesap verebilir olmalarını temine yardımcı olabilmektedir¹⁵⁹. Her ülkede yasama organı, bütçe müzakereleri, araştırma, soruşturma, genel görüşme ve soru celselerinde; yasa

¹⁵⁶ Eryılmaz, **Bürokrasi**, s. 66

¹⁵⁷ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.173-215

¹⁵⁸ Eryılmaz, **Bürokrasi**, s. 68-69; Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.173

¹⁵⁹ Heywood, **a.g.e.**, s. 526

önerilerinin görüşülmesi esnasında ve seçmen hizmeti yürütürken, bürokrasiyi de denetler¹⁶⁰. Yürütme organı, hiyerarşik otorite olarak kamu bürokrasisinin tepesinde yer aldığı için, onun denetlenmesinde en elverişli bir konumdadır. Yürütme organının personel üzerindeki hiyerarşik gücü, bürokrasinin denetiminde kullanılan önemli araçlardan biridir¹⁶¹.

Bürokrasinin denetlenmesi ve kişilerin idare karşısında korunmasını amaçlayan yöntemlerden biri de ombudsman (kamu denetçisi) kurumudur. Ombudsman, genellikle kamu yönetimine karşı halkın şikâyetlerini inceler; yönetimin aksayan, işlemeyen ve kusurlu yanlarını ortaya çıkarır, bürokratlarla ilgili taraf arasında arabuluculuk yapar; vardığı sonuçları parlamentoya ve kamuoyunun bilgisine sunar¹⁶². Ombudsman veya kamu denetçiliği sistemini uygulayan ülkelerde ombudsman kurumu, bürokrasinin kanuna uygun faaliyet yürütmesinin sağlanmasına ve yönetilenlerin hak ve menfaatlerinin korunmasına yönelik önemli hizmetler yürütmektedir¹⁶³.

Bürokrasi üzerinde bir başka kurumsal denetim aracı yargıdır. Bürokrasinin yargı tarafından incelenmesi, özellikle, devletin yürütme organlarının yetkilerini ve fonksiyonlarını tarif eden

¹⁶⁰ Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.174

¹⁶¹ Eryılmaz, **Bürokrasi**, s. 83

¹⁶² Eryılmaz, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, s.194-195

¹⁶³ Karatepe, **a.g.e.** , s. 81-82

idare hukukunun, kamu hukukunun ayrı bir kolu olarak tesis edildiği sistemlerde mevcuttur¹⁶⁴. Yargı denetiminin temel amacı, yönetilenleri idare karşısında korumaktır¹⁶⁵. Bürokrasilerin denetlenmesine yardımcı olan ancak bürokrasi üzerinde resmi olmayan denetim araçları ise sivil toplum kuruluşları ve baskı gruplarıdır¹⁶⁶.

SONUÇ

“Demokrasi ile bürokrasinin bir arada mı? Yoksa iki karşıt kutupta mı?” değerlendirilmesi gerektiğine yönelik birçok eleştirel görüş mevcuttur. Ancak yukarıdaki çalışmada öncelikle geniş ve kapsamlı bir “bürokrasi” analizi yapılmaya çalışılmıştır. Sonra bürokrasinin, “siyaset” ile “demokrasi”, daha sonra da “liberal demokrasi” veya “liberalizm” ile karşılaştırmalı bir şekilde var olup olamayacağı tartışma konusu yapılmaya çalışılmıştır.

Demokrasi ile birlikte anılan birçok değer örneğin adalet, katılım ve bireycilik ile bürokrasinin temel değerleri olan hiyerarşi, uzmanlaşma ve gayri şahsilik ile uyumsuzluk içindedirler. Demokrasi ve bürokrasinin gerekleri birbirinden farklılıklar arz etmekte ama bürokratik bir yapılanma olmadan da demokrasiyi gerçekleştirmek de mümkün gözükmemektedir.

¹⁶⁴ Heywood, **a.g.e.**, s. 527

¹⁶⁵ Eryılmaz, **Bürokrasi**, s. 96

¹⁶⁶ Heywood, **a.g.e.**, s. 528

Bürokratların otorite isteği ile siyasi yöneticilerin egemenlik haklarını uzlaştırarak, kamu hizmetlerini daha etkin ve verimli hale getirebilmek için siyasi sistem içinde, bürokrasiyi daha iyi denetleyecek mekanizmalar geliştirmek ve dâhili reformlarla bürokrasinin karakterini değiştirmek günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bürokrasinin neden olduğu olumsuzluklarının ve bürokrasinin-demokrasinin arasındaki var olan gerginliklerin azaltılması için; etkin siyasi denetimin sağlanması, yumuşak bir hiyerarşik yapının oluşması, esnek bir örgütlenme yapısının oluşturulması, şeffaf bir yönetim yapısının kurulması, yetki devrinin sağlanması yoluyla orta ve alt düzeydeki personelin yetkilendirilmesi ve sorumluluklarının geliştirilmesi, yöneticilerin takdir yetkilerinin genişletilmesi, vatandaş odaklı yönetim anlayışının oluşturulması, kuralcılığa kaymayı engelleyen ve hedeflere yönelik olarak işleyen bir yönetim kültürünün oluşturulması gerekmektedir.

Siyasal yönetim şekli, ideolojiler ile bir yönetim organizasyon modeli olan ve olumsuz anlamı haricinde “modern” devlet mekanizmasının işleyişinde önemli bir yere sahip olan bürokrasinin, ana nüvesini devletin oluşturduğu bir organizasyonda günümüz anlamında bulunmaması düşünülemez bir gerçek olarak ortada durmaktadır. Bu nedenle bürokrasinin demokrasi açısından önemli olan sorunu,

demokrasi içerisinde bu devlet idare etme organizasyonunun nasıl uzlaştırılabileceği sorunu olarak görölmektedir.

KAYNAKLAR

ABADAN, Nermin, **Bürokrasi**, A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1959

AKBULUT, Örsan Ö., **Siyaset ve Yönetim İlişkisi**, TODAİE, Ankara, 2005

COŞKUN, Bayram ve Tuncer Asunakutlu, “Max Weber ve Bürokrasi Teorisi”, **Türk İdare Dergisi**, Yıl:73, Sayı: 432, Eylül 2001

DURSUN, Davut, “Bürokrasi Teorisi ve Yönetim”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansı**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1992

DURSUN, Davut, **Siyaset Bilimi**, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2006

ERBAY, Yusuf, “Bürokrasi, Bürokratizm ve Ülkemizde Bürokrat- Siyasetçi İlişkileri”, **Yeni Türkiye**, 1997

ERGUN, Turgay ve Aykut Polat, **Kamu Yönetimine Giriş**, TODAİE, Ankara, 1978

ERGUN Turgay, “Postmodernizm ve Kamu Yönetimi”, Burhan Aykaç ve Diğerleri, **Türkiye’de Kamu Yönetimi**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2003

ERGUN, Turgay, **Kamu Yönetimi**, TODAİE, Ankara, 2004

ERYILMAZ, Bilal, **Bürokrasi**, Anadolu Matbaacılık, İzmir,
1993

ERYILMAZ, Bilal, “Bürokrasi ve İktidar”, **Yeni Türkiye**, 1997

ERYILMAZ, Bilal, “Cumhuriyet’in Kuruluşundan Günümüze
Bürokrasi- İktidar İlişkileri”, **Türkiye’de Yönetim
Geleneği**, Editörler: Davut Dursun ve Hamza Al, İlke
Yayınları, İstanbul, 1998

ERYILMAZ, Bilal, **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik
Devletten Etkin Yönetime**, Alfa Yayınları, İstanbul,
2002

ERYILMAZ, Bilal, **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası,
İstanbul, 2002

ERYILMAZ, Bilal, **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası,
İstanbul, 2006

GİDDENS, Anthony, **Max Weber Düşüncesinde Siyaset ve
Sosyoloji**, Çev: Ahmet Çiğdem, Vadi Yayınları, Ankara,
1999

HEYWOOD, Andrew, **Siyaset**, Çev: Bahattin Seçilmişoğlu,
Editör: Buğra Kalkan, Liberte, Ankara, 2006

- KARATEPE, Şükrü, **Siyaset ve Bürokrasi Gündemi**, Rey
Yayıncılık, Kayseri, 1996
- MİSES, Ludwig Von, **Bürokrasi**, Çev: Feridun Ergin, Liberte,
Ankara, 2000
- MOUZELİS, Nicos P., **Örgüt ve Bürokrasi**, Çev: H.Bahadır
Akın, Çizgi Kitabevi, Konya, 2003
- OKTAY, Cemil, **Siyaset Yazıları**, Der Yayınları, İstanbul,1998
- ÖZTÜRK, Namık Kemal, **Bürokrasinin Gücü ve Siyaset**,
Siyasal Kitabevi, Ankara, 2003
- ŞİMŞEK, M. Şerif, **Yönetim Ve Organizasyon**, Günay Ofset,
Konya, 2001
- TATAROĞLU, Muhittin, “Bürokrasi Ve Demokrasi İlişkisinde
Temsili Bürokrasi Kavramı”, **Yeni Türkiye**, 1997
- TORTOP, Nuri ve Diğerleri, **Yönetim Bilimi**, Yargı Yayınevi,
Ankara,1999
- WEBER, Max, **Sosyoloji Yazıları**, Çev: Taha Parlak, İletişim
Yayıncılık, İstanbul, 1998
- WEBER, Max, **Bürokrasi ve Otorite**, Çev: H. Bahadır Akın,
Adres Yayınları, Ankara, 2006

WEBER, Max, **Meslek Olarak Siyaset**, Çev: Afşar Timuçin,
Mehmet Sert, Chiviyazıları Yayınevi, İstanbul,2006

WILSON, James Q., **Bürokrasi: Kamu Kuruluşları Neyi,
Niçin Yaparlar**, Çev: Selçuk Yalçındağ ve Diğerleri,
TODAİE, Ankara, 1996

BÖLÜM 2:
KAMU TERCİHİ TEORİSİ VE TÜRKİYE ÜZERİNE OLAN
ETKİLERİ

Dr. Öğr. Üyesi Kurtuluş MERDAN¹

¹Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,
kurtulus_m@hotmail.com

GİRİŞ

1929 yılında yaşanan dünya ekonomik buhranıyla birlikte devletin ekonomiye müdahalede bulunmasını esas alan Keynes'in "Genel Teori" adlı çalışması başta ABD olmak üzere tüm batı ülkelerinde kabul görmüştür. Bu teorinin geçerliği İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan bütçe açıkları, aşırı enflasyon ve kamunun genişlemesi gibi nedenlerden dolayı sekteye uğramıştır. Kamu ekonomisinin başarısızlığı, hükümetlerin liberal politikalar yerine müdahaleci-devletçi politikalara başvurması Avrupa hükümetlerini yeni arayışlar içerisine itmiş, bu durum kamu tercihi teorisini gündeme getirmiştir. Siyaset ile ekonomi bilimlerinin birbiriyle ilişki halinde olması, politika bilimi ile ekonomi bilimini kaynaştıran birtakım analizlerin yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu durum J. M. Buchanan'ın önderliğinde Kamu Tercihi Teorisi'ni ortaya çıkarmıştır (Kuşat ve Dolmacı, 2011: 131). Kamu Tercihi Teorisi siyasal süreçte alınan kararları iktisat biliminin kullandığı araç ve metotlara dayalı olarak analiz eden ve bunları kamu sektörüne uygulayan bir iktisat dalı olarak tanımlanmaktadır (Buchanan, 1979:184). Bu teoride politik süreç, seçmenlerin ya da politikacıların davranışlarını gözlemlenen veya gözlemlenemeyen sonuçların bileşimi şeklinde ilişkilendirmektedir (Aktan, 1990: 38; Kuşat ve Dolmacı, 2011: 131). Kamu tercihi yaklaşımını kapsamlı olarak ortaya koyan kişi ise William Niskanen olmuştur. Niskanen "Bürokrasi ve Temsili Hükümet, 1971" aslı eserinde bürokratların üretim maliyetine ilişkin bilgi tekeline sahip oldukları, bilgi tekeline bütçeleri yasamadan geçirmek için kullandıkları, olması gerekenden daha verimsiz bir yönetime yol açtıkları için bazı temel problemleri

teorik bir çerçevede ortaya koymuştur (Moe, 1997: 456-459; Niskanen, 2007).

Kamu tercihi teorisinin temelini bireycilik ve rasyonalite oluşturmaktadır. Bireyler kamusal eylemde bulunurken rasyonel bir davranış göstermekte, kendi çıkarları peşinde koşmaktadır. Bu teori sınıf, yer, bölge, cemiyet ve toplum ayrımı gözetmeden bilimsel niteliğe uygun şekilde araştırmalara konu olmaktadır. Bu teoriye göre başkalarının faydası için çalışmayan bireyler yaptıkları tercihlere göre var olabilirler. Bireylerin davranışlarının temelinde güç, para, şöhret ve makam gibi şahsi çıkarlar yatmaktadır. Tüm bu bağlam içerisinde bireyler rasyonel bir şekilde karı maksimize etmektedirler (Lane, 1990: 70-76; Kurun, 2018: 88).

Kamu tercihi teorisinin kamu yönetimine katkısı demokrasi ekseninde politikacıların, seçmenlerin, bürokratların, çıkar gruplarının ve yasama üyelerinin çıkarları arasında bir dengenin oluşması şeklindedir. Bu denge, kamu tercihi teorisyenleri tarafından demokrasinin politik ekonomisi olarak adlandırılmaktadır. Bu açıklama bağlamında kamu kesimi içerisinde seçmen olarak yer alan birey kendine en fazla hizmeti sunacak partiye oy vermekte, politikacı olarak yer alan birey de kendisine seçimi kazandıracak ve en fazla oy alabilmeyi sağlayacak ekonomik programı ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu perspektifte; seçmenler kamusal mallardan fayda düzeylerini, politikacılarda karlarını artırmayı amaçlamaktadır. Bu süreçte çıkar grupları da alınan kararların kendi özel çıkarlarına uygun alınması yönünde baskıda bulunmaktadır (Güvel, 1998:177; Kuşat ve Dolmacı, 2011: 132).

Benzer şekilde politikacıların seçim kazanmak için yapmış oldukları gösterişli harcamaların finansmanı ile çıkar gruplarının kendi lehlerine olan bir düzenlemeyi yasama organından geçirmesi arasında bir uyum söz konusudur. Bu koşullar altında halkın düşüncelerine aykırı bir görüş ortaya çıkarmakta, bu durum politikacıları iktisadi dengeyi korumaya yöneltmektedir. Bu noktada siyasiler muhalefetin eleştirilerine maruz kalmadan, seçmenlerini koruyucu bir politika gütmektedir (Kurun, 2018: 87).

1- KAMU TERCİHİ TEORİSİNİN KAMU YÖNETİMİNE ETKİSİ VE BİRTAKIM ÖNERİLER

Kamu tercihi teorisi, piyasa koşullarına bakılmaksızın temeli bireysel fayda maksimizasyonuna dayanmaktadır. Kamuda yer alan karar alıcılar ile baskı grupları da aynı davranış içerisinde yer almakta, kendi faydaları peşinde koşmaktadırlar. Bu teoriye göre hükümetlerin farklı çıkar gruplarını uyumlaştırma çabalarından dolayı kamu yönetiminin amaçları da değişken ve farklı görülmektedir. Bu noktada denetimde ve ölçmede büyük zorlukların yaşanması temsil sorununu daha da kötüleştirmektedir (Sarkar vd., 1998).

Kamu tercihi teorisi, siyasal karar mekanizmasının süreç içerisinde kamu yararını gözetmekte ve kamu yararını ön planda tutan düşünceleri sorgulamaktadır. Siyasal karar alma süreci içerisinde kamu sektöründeki işlem maliyetinin de rant arama olgusundan kaynaklandığı ifade edilmektedir. Kamu sektöründe rant yaratma olgusu, baskı ve çıkar gruplarının rant sağlama faaliyetleri içerisinde

olmaları nedeniyle kamu sektörü açısından bir etkinsizlik yaratabilmektedir (Aktan, 1993).

Kamu tercihi teorisyenleri liberal demokrasilerdeki bürokrasiyi azaltmaya yönelik birtakım önerilerde bulunmuşlardır. Kamu yönetimine yönelik ortaya konulan bu önerilerde bürokratik engellerin aşılması ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda bürokratik kurumlar arasındaki rekabeti artırmak, politikacıların çıkarlarını düşünen bürokratları göreve getirmek, bürokratlara verilen emrin anlaşılır ve net olmasına dikkat etmek, bürokratları ödül yoluyla verimli olmaya teşvik etmek, devletin asli görevleri dışındaki bürokratik kurumları özelleştirmek, vergi konulmasına anayasal sınırlamalar getirmek, yerel yönetimler arasında rekabet oluşturmak, devlet kurumlarını yerelleştirmek, imtiyazları kaldırmak birtakım öneriler olarak sıralanabilir (Kurun, 2018: 91).

2. KAMU TERCİHİ TEORİSİNE GÖRE TÜRKİYE

Günümüzde Türkiye'nin en önemli sorunlarından bir tanesi de merkeziyetçi bir yapıya sahip olmasıdır. Cumhuriyet'ten günümüze kadar geçen süre içerisinde devletin hem ekonomik hem de siyasal hayatta etkin bir rol üstlendiği bilinmektedir. Bürokrasinin devlet yönetiminde etkinliği göz önüne alındığında “Türkiye Cumhuriyeti’ni bürokratlar mı yoksa siyasiler mi yönetiyor” tartışma konusu haline gelmiştir. Bürokratik yapının kamu yararına çalıştığı yönünde bir algılamının oluşması Türkiye’de bürokrasinin sürekli güçlenmesini sağlamıştır. Bu durum Türkiye’de yaşanan kamu yönetimi reformunda da göz önünde tutulmuştur. Bürokratik yapının ağır ve köhnemiş yapıya

sahip olması, yapılan işlerin masraflı ve verimsiz oluşu Türk kamu yönetiminde yeni arayışları da gündeme getirmiştir. Bu kapsamda yeni kamu yönetimi çerçevesinde bütünden parçaya yönelik bir anlayışla hareket edilmiştir.

Kamu İktisadi Teşekkülleri ya da İktisadi Devlet Teşekkülleri her yılın sonunda görev zararı açıklamakta, bu rakam gerçekte binlerce liraya ulaşmıştır. Bu durum Türkiye'yi özelleştirme sürecine itmiştir. Türkiye iktisadi yapısını geliştirmek amacıyla serbest piyasa koşullarına göre kendi durumunu gözden geçirme gereği duymuştur. Devletin siyasi ve sosyal hayata aktif müdahalede bulunması toplumu tembelleşmeye itmiştir. Bu durum vatandaşları bir sorun karşısında her şeyi devletten bekleyen bir psikoloji içerisine sokmuştur. Kamu tercihi teorisinde ortaya konulan devletin ekonomik hayata müdahale etmemesinin nedenleri bütün olumsuzluklarıyla Türkiye'de görülmüştür.

Türkiye'de yerel yönetimlerde yaşanan sorunların temelinde kişisel tercihlerin dikkate alınmaması yatmaktadır. Merkezi yönetimler tarafından planlama yapılırken bölgenin koşulları dikkate alınmadan kağıt üzerinden işlemler yapılmaktadır. Yerleşme konusunda gerek kendi menfaatlerini kaybetmekten gerekse devlete zarar verilmesinden korkan bürokrasi kesimi yerleşmeye yönelik düzenlemelere şiddetle karşı çıkmaktadırlar. Türkiye'de devletin gücü bürokrasinin gücü olarak algılandığı için bürokrat kesim kendi menfaatları doğrultusunda reform süreçlerine etkide bulunmaktadır. Bürokratlar kendi çıkarlarına ters fakat toplum yararına olan bir yasanın çıkarılması aşamasında

yoğun bir lobi faaliyeti yürüterek kendi çıkarlarına uygun karar alınmasına çalışmaktadırlar (Akagündüz,2010: 33).

Petrol ürünlerini en pahalı tüketen ülkeler arasında ilk sıralarda Türkiye yer almaktadır. Bu durumun nedenleri arasında vergi oranlarının yüksek olması gösterilebilir. Öte yandan devletin yönetsel ve ideolojik aygıtlarında görülen yetersizlik bütçe açıklarına neden olmaktadır. Bu kapsamda devlet vergi oranlarını artırarak bütçe açıklarını kapatma yoluna gitmektedir.

Türkiye’de her secim sonucunda hep aynı tablo ile karşılaşılmakta, bu durum eleştirilere açık hale bırakılmaktadır. Seçim öncesi yapılan anketlerle seçim sonrası yapılan anketlerin sonuçları arasında şaşırtıcı farklar ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de seçmen profili belirlenirken genellikle ideolojik saptamalardan yola çıkılmaktadır. Bu durum kamu tercihi teorisi açısından ele alındığında siyasi partilerin iktidar olduktan sonra toplum yararı ile birlikte kendi çıkarlarını dikkate almaktadırlar. Seçim öncesinde gıda ve kömür yardımı adı altında yapılan sosyal yardımlar sonucunda kişisel menfaatlerini düşünen seçmenler, menfaatleri doğrultusunda destek aldıkları siyasi partilere oy vermektedirler.

Genel yaklaşım, Türkiye’de sivil toplum olgusunun zayıf olduğudur. Bu durum daha çok devletçi zihniyetten kaynaklanmaktadır. Ekonomik ve siyasi gücü olan bireyler siyasi ve sosyal konularda yönetim süreçlerine etkide bulunabilmektedirler. Geçmişten günümüze kadar geçen süreç içerisinde sivil toplum olgusu Türkiye’de hak ettiği ilgiyi

alamamıştır. Bireylerin sivil toplum kuruluşları işbirliğinde yönetime katılmaları, bürokratların menfaatlerine zarar vereceği düşüncesini doğurmuştur. Bu kapsamda bürokratlar, sivil toplumun halk tarafından oluşturulmasına engel olmuşlardır. Bu durum bireylerin temel hak ve özgürlüklerini engellemiştir. Bireylerin tercihlerini bilmeyen bir idari yapı Türkiye’de olduğu gibi sürekli sıkıntı ve problemlerle karşı karşıya kalmıştır (Akagündüz, 2010: 33-34).

SONUÇ

Kamu tercihi teorisinin temelinde bireysel çıkarlar ön planda tutulmaktadır. Bu doğrultuda başta ABD olmak üzere dünyada bir çok ülkede yararlanılan bir teori olmuştur. Kamu tercihi teorisi ortaya koyduğu çözüm yolları ile siyasal ve ekonomik süreçte yaşanabilecek olumsuzlukların giderilmesinde bir alternatif olabilir. Bu kapsamda kamu tercihi teorisi Türkiye’de yaşanan yolsuzlukların giderilmesi, devlet kaynaklarının verimli kullanılması, baskı gruplarının olumsuz faaliyetlerinin giderilmesi, seçmen tercihinin kavranılması, bürokratik yapının hantallığı gibi konularda birçok çözüm yolu ortaya koymaktadır.

Kamu tercihi teorisi Türkiye gibi daha çok gelişmekte olan ülkelerde haksız eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştiriler ise daha çok bireysel çıkarları zedelenen kişiler tarafından yapılmaktadır. Türkiye’de kamu tercihi teorisi tam olarak bilinmediğinden ve anlaşılmadığından bazı sorunlar yaşanmaktadır. Türkiye’nin kamu tercihi teorisinden elde edebileceği fayda, çalışan sayısının ve bu teoriyi benimseyenlerin artmasıyla birlikte ilerleyen zamanda daha da artacaktır. Bu teori,

literatüre sunduğu çözüm yolları ve geniş bir bilgi ağı ile başta Türkiye olmak üzere tüm dünya ülkelerinin yönetim süreçlerinde önemli görevler üstlenecektir.

KAYNAKÇA

- Akagündüz, E. (2010). “Kamu Tercihi Teorisi ve Türkiye Üzerine Olan Etkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2): 29-35
- Aktan, C. (1990). “Çağdaş İktisadi Düşünceler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1-1.
- Aktan, C. (1993). “Politikada Rant Kollama”, *Amme İdaresi Dergisi*, 119-136
- Buchanan, J. M. (1979). *What Should Economist Do?* Indianapolis: Liberty Pres.
- Güvel, E. A. (1998). *Politik İktisat ve Akıl*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Sarkar, J. vd., (1998). “Does Ownership Always Matter? Evidence from the Indian Banking Industry”, *Journal of Comparative Economics*, 26, pp 263.
- Kurun, İ. (2018). “Reform Ve Çıkar: Kamu Tercihi Teorisi Perspektifinden Kamu Yönetimi Temel Kanunu Projesi”, *Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2): 85-98
- Kuşat, N., ve Dolmacı, N. (2011), “Kamu Teorisi Çerçevesinde Seçim Ekonomisi Kavramının Değerlendirilmesi” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1): 129-146.

- Moe, T. M. (1997). *The Positive Theory of Public Bureaucracy*. D. C. Mueller (Der.) *Perspectives on Public Choice: A Handbook: İçinde 455-481*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Niskanen, W. A. (2007). *Bureaucracy and Representative Government*. New Brunswick, NJ: Aldine Transaction.

BÖLÜM 3:

DIŞA AÇIKLIK VE DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ*

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan SAYAR¹

* Bu çalışma (19.05.2017-22.05.2017) tarihleri arasında Bosna Hersek'te düzenlenen, Icpess (International Congress on Politic, Economic And Social Studies) adlı konferansta aynı başlıklı özet bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Bayburt Üniversitesi, İİBF, Uluslararası İşletmecilik ve Ticaret Bölümü, Bayburt, Türkiye. ramazansayar@bayburt.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşmeyle birlikte dışa açıklık ve sermayedeki serbestleşme hareketleri yaygınlaşmıştır. Bunun sonucunda doğrudan yabancı yatırımlar (DYY), gelişmekte olan ülkelerin işgücü maliyetleri, hammadde kaynakları ve hedef pazarlara ulaşım açısından taşıdığı avantajlar nedeniyle bu ülkelere yönelmeye başlamıştır. Gelişmekte olan ülkeler açısından dikkate aldığımızda, yapılacak olan yatırımlar için gerekli olan sermaye sorununun reel gelirlerin yetersizliği ve tasarruf oranlarının düşük olmasından ötürü bu eksikliklerin DYY'lar tarafından karşılanması neticesinde, DDY'lar bu ülkeler için önemli bir hale gelmiştir. Gelişmekte olan ülkeler kategorisinde olan Türkiye'de de, söz konusu alanlarda yetersiz olmasından dolayı DYY'lar ile bu yetersizlik kısmen de olsa telafi edilmeye çalışılmaktadır. Böylece teknolojinin gelişmesi, istihdamın sağlanması ve ekonomik büyüme için yatırımların artırılması hedeflenmektedir. Bu önemi nedeniyle DYY'ların belirleyenleri hakkında literatürde yoğun tartışmalar bulunmakta ve birtakım belirleyenler ile bunların DYY'lar üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. Bunlardan biri de dışa açıklığın DYY'lar ile olan ilişkisidir. Bu çalışmada da ikisi arasındaki ilişkinin varlığı Türkiye açısından araştırılmıştır. İlk bölüm olarak Türkiye'nin dışa açıklık ve DYY açısından durumu ele alınmış, ikinci bölümde literatürde özellikle dışa açıklık ve DYY arasındaki ilişkiyi konu alan ampirik çalışma yapan makaleler tablo şeklinde özetlenmiş, sonraki bölümlerde ise çalışmanın yöntem ve bulgularından bahsedildikten sonra sonuç kısmına geçilmiştir.

1. Türkiye’de Dışa açıklık ve DYY

24 Ocak 1980 kararlarından sonra Türkiye’de finansal serbestleşmenin önü açılmış, ekonomik küreselleşme tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de etkilerini hissettirmeye başlamıştır. Ekonomik küreselleşmenin temel dayanaklarından biri olan finansal serbestlik beraberinde sermayenin serbest dolaşımını getirmiştir. Sermayenin serbest dolaşımı iki şekilde olmaktadır. Bunlardan ilki kısa dönemli sermaye hareketleri, ikincisi ise DYY olarak adlandırılan uzun dönemli sabit yatırımlar şeklindeki sermaye hareketleridir. DYY, OECD’nin tanımında, doğrudan yatırımcının kendi ülkesi dışında başka bir ülkeye orada yerleşik bulunan bir kuruluştaki kalıcı olarak bağlantı oluşturarak gerçekleştirdiği bir uluslararası yatırım çeşididir (Onat ve Serhateri, 2015). Bu bağlamda özellikle gelişmekte olan ülkelerin tercih ettiği DYY’lar istihdam olanakları sağlaması, teknoloji transferine imkân vermesi ve ödemeler dengesi açıklarının kapanmasına yardımcı olması nedeniyle önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan yatırım yapan ülkenin pazar yelpazesinden yatırım yapılan ülkenin faydalanarak ihracat miktarını arttırmasına neden olmaktadır. DYY’lar büyük oranda uluslararası şirketler vasıtasıyla yapılan bir yatırım çeşididir. Bu yatırımlar mevcut şirketleri satın alma veya ortak olma şeklinde olduğu gibi sıfırdan bir yatırım olarak da yapılabilmektedir. DYY’lar yatırım yapılan ülkeye sağladığı faydaların yanında yatırım yapan uluslararası şirketlere de hedef pazarlara yakınlığı, ucuz işgücü, hammaddeye ulaşım kolaylığı ve vergi indirimleri vb. gibi teşviklerin varlığı gibi faydalar sağlamaktadır. Görüldüğü üzere her iki tarafın

ıkarlarına uygun bir ekonomik ilişki ortaya çıkmaktadır. Bu noktadan sonra ise beklenen soru DYY'ları arttırmak için ya da DYY'ları belirleyen etkenler nelerdir olacaktır.

Literatürde DYY'ın belirleyenleri hakkında yoğun tartiŐmalar bulunmakta ve birtakım belirleyenler ile bunların DYY'lar üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. Bunlardan biri de dışa açıklığın DYY'lar ile olan ilişkisidir. Dışa açıklığın hesaplanması konusunda farklı yöntemler olmakla birlikte ũlkelerin ticari dışa açıklığının literatürde genel olarak (ihracat + ithalat / GSYİH) Şeklinde hesaplandığı görülmektedir. Sadece ihracatın veya ithalatın GSYİH'ya oranı Şeklinde de hesaplanabilmektedir (Saık, 2009). Küreselleşmeyle birlikte yukarıda bahsedildiği Şekilde sermayedeki serbestleşme hareketlerinin yaygınlaŐmasının yanında dışa açıklık da artma eğiliminde olmuştur. Dışa açıklık bir ũlkenin dünya ticareti ile bütünleŐmesinin fakat aynı zamanda da dışarıdan gelebilecek ekonomik risklere de açıklığının bir göstergesi olması açısından önem arz etmektedir.

DYY'nin ũlke ekonomisi açısından önemi maddeler halinde kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir(Aydemir vd., 2012);

- Ev sahibi ũlkede sabit sermaye stokunda artıŐa neden olması,
- Teknoloji ve işletme tecrübesi transferini sağlaması,
- İŐtihdamı arttırıcı ve rekabeti geliŐtirici rol oynaması,
- Cari açığı azaltması

- İç piyasayı canlandırıcı bir etki oluşturmaması,
- Teknik elemanların ve yöneticilerin yetişmesini sağlayarak kalifiye eleman açığını azaltması yönleriyle ekonominin gelişmesini sağlamaktadır.

Türkiye, 2015 yılı itibarıyla 16,5 milyar dolarlık yatırım girişine sahne olmuştur (UNCTAD, 2016) . Bu yatırım miktarı yabancı yatırımların ülkelere girişi açısından Türkiye'yi Dünya sıralamasında 20'inci sıraya yükselmesini sağlamıştır. 2015 yılında Türkiye dünyadaki DYY'ların %1'ni çekmiştir. Dünyada en çok DYY çeken ülke ABD olmuştur. Diğer taraftan Türkiye için 24 Ocak 1980 kararlarından sonra ekonomik olarak dışa açılma ve küresel ekonomi ile entegrasyon çabaları hız kazanmıştır. Bunun sonucunda 1980'lerde %15 olan dışa açıklık oranı 2018'e gelindiğinde %50'lere yaklaşmıştır.

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan dışa açıklığın sonucunda DYY'lar, gelişmekte olan ülkelerin işgücü maliyetleri ve hammadde kaynakları ile hedef pazarlara ulaşım açısından taşıdığı avantajlar nedeniyle bu ülkelere yönelmeye başlamıştır. Takip eden literatür bölümünde ülkeler için avantajlarının bulunduğu iddia edilen DYY'lar ve dışa açıklığın gerçekten bu avantajları ülkelere yansıtıp yansıtmadığı incelenecektir.

1. Literatür

Literatürde DYY'ların belirleyeni hakkında yoğun tartışmalar bulunmakta ve birtakım belirleyenler ile bunların DYY'lar üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. Bunlardan biri de dışa açıklığın DYY'lar ile olan ilişkisidir. Dışa açıklığın avantaj ve dezavantajları literatürde ayrı bir tartışma konusu olmakla birlikte bu çalışmada DYY ve Dışa açıklık arasındaki ilişkisini incelenecektir. Bu konuda yapılan çalışmalarda panel, zaman serileri ve nedensellik gibi çeşitli yöntemler kullanılmıştır. DYY'ların belirleyeni arasında çok farklı belirleyenler bulunmasına rağmen literatür taramasında sadece dışa açıklık belirleyeni dikkate alınmıştır. Dışa açıklık sürdürülebilir büyüme için önemli bir unsur olan dış ticaretin bir göstergesidir. Dışa açıklığın bu kadar yüksek olması küresel yatırımcılar için bilinirlik ve güvenilirlik açısından önemli olması nedeniyle DYY'ların ülkeye girişi için teşvik edici olacaktır. Dolayısıyla dışa açıklık oranının DYY'lar üzerindeki etkisinin teorik olarak pozitif olması beklenmektedir (Kar ve Tatlısöz, 2008). Bu konuda literatürde bulunan çalışmalar aşağıdaki tablo 1'de kısaca gösterilmiştir.

Tablo 1. Literatür özeti

Çalışma	Ülke	Dönem	Sonuç
Abdullah vd., 2006	Çin ve ASEAN ülkeleri	1990-2004	Endonezya + Malezya + Singapur-
Asiedu, E. (2002)	Sahra Altı Afrika ve Gelişmekte olan ülkeler	1988-1997	Sahra Altı Afrika için Dışa açıklık Anlamsız
Başçı Nur ve Dilber (2017)	18 Gelişmekte olan ülke	1996-2014	Ticari açıklık (+)
Dar vd. (2016)	Pakistan	1980-2013	Ticari açıklık (+)
Dima, S. (2016)	Romanya	1990-2015	Ticari açıklık (+)
Erdal ve Tatoğlu (2002)	Türkiye	1980-1998	Ticari açıklık (+)
ERDOĞAN, A. (2015).	Türkiye	1980-2009	DYY->DA
Kandiero, T., & Chitiga, M. (2006)	Afrika	1980-2001	Ticari açıklık (+)

Karagöz, K. (2007)	Türkiye	1970-2005	Ticari açıklık (+)
Tarı ve Bıdırdı (2009)	Türkiye	1990-2006	Ticari açıklık (+)
Topallı, N. (2016).	BRICS ülkeleri ve Türkiye	1982-2013	DYY->DA DA->DYY
Uslu, H. (2018)	Türkiye	1980-2017	DYY->DA
Utkulu, U., & Kahyaoglu, H. (2005)	Türkiye	1994-2004	Finansal açıklık (-)
Zeren ve Ergun, (2010)	AB ülkeleri	1995-2007	Ticari açıklık (+)Gelişmekte olan ülkeler için dışa açıklık(+)

Takip eden bölümde çalışmanın kullandığı veriler ve izlediği yöntem hakkında bilgi verilecektir.

2. Ampirik Yöntem ve Veri

Bu çalışmamızda Türkiye'ye yapılan DYY'lar ile Türkiye ekonomisinin dışa açıklığı arasındaki ilişki incelenmektedir. Dışa açıklık Türkiye'nin ithalat ve ihracat toplamının GSYİH'ya oranı

olarak hesaplanarak analize dâhil edilmiştir. Veriler TÜİK'ten alınmış ve hesaplamalar yazar tarafından yapılmıştır.

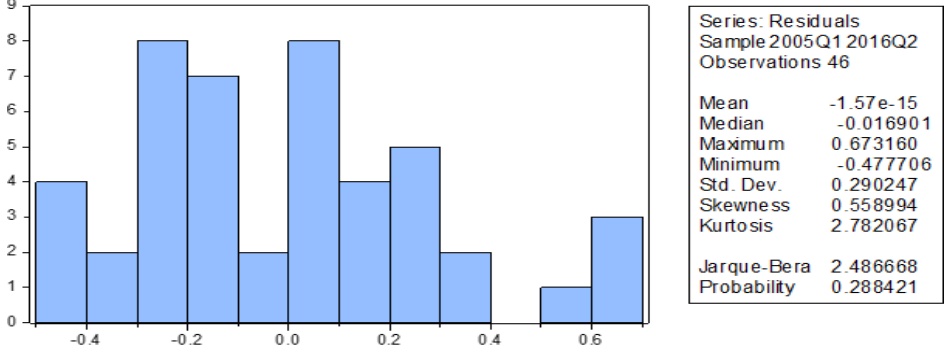
Çalışmada Türkiye'nin 2005-2016 yılları arası çeyreklik verileri analiz edilmiştir. Verilere logaritmik dönüşüm uygulanmıştır. Verilerin durağan olup olmadıklarına bakmak için Augmented Dickey-Fuller (ADF) testi uygulanmıştır. İki değişkenin aralarındaki regresyon ilişkisinin anlamlı olması için değişkenlerde durağanlık bulunması veya aynı dereceden bütünlük bulunmaları gereklidir. Durağanlık bulunmayan iki zaman serisi ile kurulan bir regresyonda ilişkisi sahtedir (Yılmaz vd, 2011).

Analizde söz konusu iki değişkenin arasındaki ilişkinin tespiti için Johansen eşbütünlük testi kullanılmıştır. Dışa açıklık ve DYY arasında eşbütünlük tespit edilirse vektör hata düzeltme modeli (VEC) kullanılarak, uzun dönemli ilişkinin bulunup bulunmadığı ve varsa bu ilişkinin hangi yönde olduğu belirlenecektir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular bir sonraki bölümde gösterilmiştir.

3. Ampirik Bulgular

ADF Birim Kök testi sonucunda verilerin 1. Farklarında durağan oldukları belirlenmiştir. Bundan sonra hata terimlerinin normal dağılımının bulunup bulunmadığına Jarque-Berra Testi ile tablo 2'de bakılmıştır.

Tablo 2. Jarque-Berra Testi



Jarque-Berra Testi ile Normal dağılımın test edilmiştir ve çıkan sonuçta tablo 2’de görüldüğü gibi hata terimlerinin dağılımı normaldir ve parametrelerimiz istatistiksel olarak anlamlı değerlendirilebilir.

Hata terimleri arasında birbirleriyle ilişkilerinin olmasına otokorelasyon problemi denmektedir. Bu problem yanlış bir modelin seçilmesi, açıklayıcı değişkenlerden bir veya birkaçının modele dâhil edilmemiş olması ve açıklayıcı değişkenlerde hataların bulunması gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır. Otokorelasyon probleminin tespiti için Breush- Godfrey LM testi sonuçları tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. LM testi

F-statistic	3.544233	Prob. F(1,43)	0.0665
Obs *R-squared	3.502791	Prob. Chi-Square(1)	0.0613

Regresyon modelimizdeki hata terimlerinin arasında otokorelasyon olup olmadığını Breusch-Godfrey LM Testi ile bakıldı ve hata terimleri arasında otokorelasyon olmadığını tespit edildi.

Değişen varyansın bulunması durumunda hata terimlerinin varyansının sabit olmadığını ve bağımsız değişkendeki değişimlerden etkilendiği anlamına gelmektedir. En küçük kareler tahmincilerinin doğrusal en iyi sapmasız tahmin ediciler olabilmesi için hata terimlerinin varyansının sabit olması gerekir(tablo 4).

Tablo 4. White test

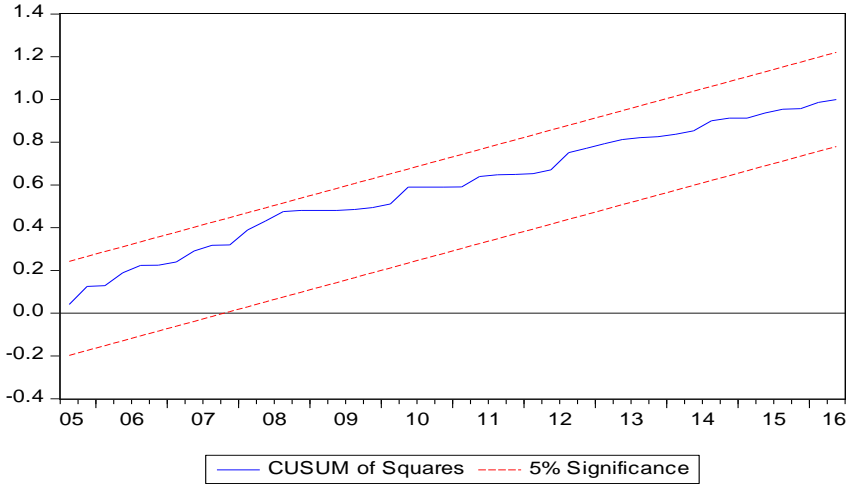
F-statistic	2.400964	Prob. F(2,43)	0.1027
Obs *R-squared	4.620917	Prob. Chi-Square(2)	0.0992
Scaled explained SS	3.767140	Prob. Chi-Square(2)	0.1520

Modelimizde değişen varyans olup olmadığına White test ile bakılmış ve hata terimlerinin varyansının sabit olduğu tespit edilmiştir.

Modelin doğrusal olup olmadığı Brown, Durbin ve Evans, (1975)'in çalışmalarında ortaya atılan csum ve csum of squares testleri ile değerlendirilmektedir. Şekil 1'de gösterilen csum of square testi

cusum testinin hata terimlerinin % 95 güven aralığında olup olmadığını gösterdiği gibi toplamsal hata terimlerinin kareleri için aynı durumu değerlendirmektedir. %95 güven aralığı içinde olan hata terimleri modelin değişkenlerinin katsayıları için istikrarlı olduğunu ifade etmektedir.

Şekil 1. Cusum of square testi



Şekil 1’de görüldüğü üzere yapısal kırılma olup olmadığına bakmak için Cusum of squares testi yapılmış ve grafikte de görüleceği üzere yapısal kırılma olmadığı görülmektedir. Değişkenlerin arasında uzun döneme dayanan bir ilişkinin varlığının tespiti tablo 4’te Johansen eşbütünleşme testi ile gösterilmektedir.

Tablo 4. Johansen eşbütünleşme testi

Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)				
Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.424826	24.33566	19.38704	0.0088
At most 1	0.133523	6.306072	12.51798	0.4224

Max-eigenvalue test indicates 1 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)				
Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.424826	30.64173	25.87211	0.0118
At most 1	0.133523	6.306072	12.51798	0.4224

Değişkenlerin arasında uzun vadeli bir ilişkinin bulunup bulunmadığını araştırmak için johansen eşbütünleşme testi yapılmıştır ve test sonucunda Dışa açıklık oranı ve DYY'lar arasında uzun dönemde bir ilişki tablo 4'te görülmektedir.

Değişkenlerin arasında uzun vadeli bir ilişki olduğu bulunsa da kullanılan değişkenlerinin farklarının alınmasından dolayı değer kayıpları oluşmakta ve bu nedenle sonuçlarımız olumsuz etkilenmektedir. Bu olumsuz etkiden kurtulmak için hata düzeltme modelleri oluşturulmaktadır(Tablo 5). Böylece uzun dönemli ilişkiden sapmayı tespit etmemiz sağlanmaktadır.

Tablo 5. VEC tahmini

Error Correction:	D(LFDI)
CointEq1	-0.536665 (0.19775) [-2.71379]
D(LFDI(-1))	-0.262748 (0.16283) [-1.61365]
D(LOPENESSX(-1))	7.821321 (9.18246) [0.85177]
C	0.000485 (0.04511) [0.01075]

VEC modelinin tahminine göre hata terimi işareti negatif çıkar ve istatistiksel manada anlamlı bulunması halinde değişkenlerin aralarında uzun dönemde bir ilişkiden bahsedilebilir(Çetinkaya ve Emrah, 2014). Tablo 5'te görüldüğü üzere, yukarıda bahsedilen durum gerçekleşmiştir. (-0.5366) katsayısı ile kısa vadede görülen aksaklıkların uzun vadede %54 oranında düzeltildiği gösterilmektedir.

Kısa dönemde DYY ve dışa açıklık arasındaki nedensellik ilişkisine bakmak için VEC Granger Nedensellik/Wald Test tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. VEC Granger Nedensellik / Block Exogeneity Wald Testi

Dependent variable: D(LFDI)

Excluded	Chi-sq	df	Prob.
D(LOPENES...	0.725508	1	0.3943
All	0.725508	1	0.3943

Tablo 6'dan da görüleceği üzere kısa dönemde dışa açıklık, $prob > 0.05$ bulunduğu için dışa açıklık kısa dönemde DYY'leri etkilememektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye'ye yapılan Doğrudan Yabancı Yatırımlar ile Türkiye ekonomisinin dışa açıklığı arasındaki ilişki incelenmektedir. Dışa açıklık Türkiye'nin ithalat ile ihracat toplamının GSYİH'ya oranı analize dâhil edilmiştir. Analizde Johansen eşbütünleşme testi, Granger nedensellik testi ve Vektör hata düzeltme modeli kullanılarak Türkiye'ye ait 2005-2016 yılları arası çeyreklik verileri analiz edilmiştir.

Vektör hata düzeltme modeliyle tahminlenen analiz sonucuyla DYY ile dışa açıklık arasında uzun vadeli bir ilişkinin varlığı bulunmuş ve ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. VEC Granger nedensellik testi ile yapılan analizde ise kısa dönemde dışa açıklık ve DYY arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır.

KAYNAKÇA

- Asiedu, E. (2002). On the determinants of foreign direct investment to developing countries: is Africa different?. *World development*, 30(1), 107-119.
- Aydemir, C., Arslan, İ., & Funda, U. N. C. U. (2012). Doğrudan Yabancı Yatırımların Dünya'daki ve Türkiye'deki Gelişimi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 69-104.
- Başçı Nur, H. ve Dilber, İ. (2017) Gelişmekte Olan Ülkelerde Doğrudan Yabancı Yatırımları Belirleyen Temel Unsurlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte-si Dergisi*, 32(2), 15-45.
- Brown, R. L., Durbin, J., & Evans, J. M. (1975). Techniques for testing the constancy of regression relationships over time. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 37(2), 149-163.
- Çetinkaya, A. T., & Emrah, T. Ü. R. K. (2014). Tasarruf ve yatırımların ekonomik büyümeye etkisi Türkiye örneği (1975-2012). *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 24(2), 45-60.
- Dar, A., Muhammad, T., & Mehmood, B. (2016). Is there a relationship between foreign direct investment, human capital, trade openness and economic growth of Pakistani economy?. *Sci. Int.(Lahore)*, 28(1), 715-719.

- Dima, S. (2016). Globalisation, Trade Openness and Foreign Direct Investment in Romania. *Studia Universitatis „Vasile Goldis” Arad–Economics Series*, 26(4), 41-53.
- ERDOĞAN, A. (2015). Gayri safi yurtiçi hasıla ve ticari dışa açıklık oranı ile doğrudan yabancı sermaye yatırımları arasındaki ilişkinin Türkiye için Ekonometrik analizi: ARDL sınır testi yaklaşımı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(14), 15-38.
- Hassan, S., Bakar, A., & Abdullah, H. (2014). Analysis of FDI Inflows into China from ASEAN-5 Countries: A Panel Cointegration Approach. *Journal of Economic Cooperation & Development*, 35(3).
- Kandiero, T., & Chitiga, M. (2006). Trade openness and Foreign Direct Investment in Africa: economics. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 9(3), 355-370.
- Kar, M , , E , Tatlısöz, F . (2008). Türkiye'de Doğrudan Yabancı Sermaye Hareketlerini Belirleyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 2008 (1) , 436-458 .
- Karagöz, K. (2007). Türkiye’de Doğrudan Yabancı Yatırım Girişlerini Belirleyen Faktörler: 1970-2005. *Journal of Yasar University*, 2(8), 927-948.

- Onat, A. , Serhateri, A. (2015). Bölgesel Yatırım Promosyonu Örneği: Tr82 Yatırım Platformu. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(14), 287-299.
- SAÇIK, S. Y. (2009). Büyümenin Bir Kaynağı Olarak Ticari Dışa Açıklık. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18), 273-294.
- Tarı, R. ve Bıdırdı, H. (2009). Türkiye'de doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının temel belirleyicileri: 1990-2006 dönemine ilişkin ekonometrik analiz. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24, 253- 268.
- Topallı, N. (2016). Doğrudan Sermaye Yatırımları, Ticari Dışa Açıklık ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye ve BRICS Ülkeleri Örneği. Doğuş Üniversitesi, 17(1), 83-95.
- UNCTAD, G. (2016). World Investment Report–Investor Nationality: Policy Challenges. Geneva: UNCTAD.
- Uslu, H. (2018). Türkiye’de Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Yapısal Kırılmalı Bir Analiz. The Journal of Academic Social Sciences, 69(6), 507-529
- Utkulu, U., & Kahyaoğlu, H. (2005). Ticari ve Finansal Dışa Açıklık Türkiye de Büyüme Ne Yönde Etkiledi? (No. 2005/13). Discussion Paper, Turkish Economic Association.

- Yılmaz, Ö., Vedat, K. A. Y. A., & Akinci, M. (2011). Türkiye'de Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Ekonomik Büyümeye Etkisi (1980-2008). Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 13-30.
- Zeren, F. ve Ergun, S. (2010). AB'ye doğrudan yabancı yatırım girişlerini belirleyen faktörler: Dinamik panel veri analizi. İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,4(1), 67-83.

BÖLÜM 4:

MİLLİYETÇİLİK İLKESİNİN ANAYASAL SERÜVENİ*

Ulaş Birkan ÇAKILCI¹
Dr. Öğr. Üyesi Ömür AYDIN²

* Bu çalışma, Ulaş Birkan Çakılıcı'nın, Dr. Öğr. Üyesi Ömür Aydın danışmanlığında tamamladığı, "Türk Anayasa Düzeninde Milliyetçilik Kavramının Kullanılması" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Programı. ulasbirkan@gmail.com

² İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. omur.aydin@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Milliyetçilik, siyasal ve toplumsal bir akım olarak 18. yüzyıl sonlarında ortaya çıkmıştır. Etkileri ise 19. yüzyılda yoğunlaşmış ve halen günümüzde, siyasal ve sosyal hayata önemli ölçüde nüfuz etmektedir. Milliyetçilik, değişken, dönüşebilir ve uygulanabilir olma yönüyle birçok ideolojiden ayrıksı bir konumdadır. Bayraklar, marşlar, gelenekler, törenler, anıtlar gibi araçlar vasıtasıyla okullar, müzeler, meydanlar gibi mekânsal yerlerde her gün yeniden üretilebilir. Milliyetçilik bu yüzden sürekli günceldir ve etkileri her toplumda farklı zamanlarda farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma ilkin milliyetçilik kavramına dair temel yaklaşımlara yer verecek, ardından Türk Anayasal düzeninde bu kavramın seyrini takip edecektir. “Milliyetçilik” ilkesi, Türkiye’de ilk kez, 1924 Anayasası’nda 1937’de yapılan değişikliklerle, Anayasal bir hüviyet kazanmıştır. Bu değişiklikler aynı zamanda Cumhuriyet Halk Partisi’nin dayandığı ilkelerin devletleştirildiği bir neticeye de işaret eder. 1961 Anayasası’nı hazırlayanlar, aşırı akımları çağrıştırabileceği gerekçesiyle, daha hukuki buldukları ve devlete ait bir niteliği vurguladığını düşündükleri “milli devlet” terimini tercih etmişlerdir. 1982 Anayasası’nda ise bu kez terim, “Atatürk milliyetçiliği” olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma, kavramın değişen bu seyrini ve terimler üzerine gerçekleşen tartışmaları irdelleyecektir. Bu çerçevede, Anayasa hazırlık komisyonu ve Meclis tutanaklarından yararlanılacaktır. Ayrıca 1961 ve 1982 Anayasası dönemlerinde, Anayasa Mahkemesi’nin (AYM) bu terimlere yüklediği anlamlar,

ortaya koyduğu ölçütler incelenecektir.

MİLLET VE MİLLİYETÇİLİK KAVRAMLARI

Milliyetçilik fikrinin ortaya çıkışı ile ilgili net bir zaman aralığı vermek zordur. Ancak yaygın fikre göre milliyetçilik ve milli egemenlik kavramlarının siyasal alanda, 1700'lerin sonu itibarıyla Amerikan ve özellikle Fransız devrimleriyle vücut bulduğu ve meşruiyet kazandığı kabul edilmektedir. Anthony D. Smith, milliyetçiliğin doğuşunu 18. yüzyıl Avrupa'sına dayandırmaktadır.³ Milliyetçilik hakkında kapsamlı, sistematik ve kuramsal akademik çalışmaların yapıldığı dönem ise daha çok 20. yüzyıldır.

Milliyetçiliği, belirli bir sınıflandırma çerçevesinde ele almak, türlere ayırmak pek mümkün olamamıştır. Birçok yazar farklı ölçütler çerçevesinde sınıflandırmalar yapmış ve bu nedenle de değişik kuramlar ortaya çıkmıştır. Milliyetçilik fikrinin en önemli özelliği, genel geçer, tek ve net bir tanıma ya da sınıflandırmaya sokulamamasıdır. Zira milliyetçilik, tek bir kişi tarafından sistemleştirilmiş bir fikir değildir ve bu yönüyle diğer ideolojilerden farklı bir konumda durmaktadır. Her araştırmacı, yeni bir eleştiri getirerek kendi tanım ve sınıflandırmasını yapabilmektedir.

Milliyet, birbirlerine birtakım bağlar ile bağlanmış insanlardan oluşan bir topluluktur. Bu bağlar, ırksal, dilsel veya dinsel bağlar gibi maddi

³Anthony D. Smith, **Milli Kimlik**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s. 10.

niteliğe sahipse bu anlayışa objektif millet anlayışı denir⁴. Sübjektif millet anlayışına göre ise bu bağlar daha çok manevi nitelikte olup⁵, ortak kültür, birlikte yaşama arzusu, ortak irade gibi ölçütlerle izah edilir. Milliyetçilik fikrinin ilk filizlendiği yer Alman romantik düşüncesi olmuştur. Alman olma bilincinde önemli rol oynayan fikirler, milliyetçilik düşüncesinin gelişimine katkıda bulunmuştur. Alman düşünürleri, Herder, Fichte, Arendt, millet kavramını daha çok dil, kültür, gelenek, soy, etnik köken, ırk ve benzeri unsurları içinde barındıran objektif ölçütler ışığında ele almışlardır⁶. Kana, etnik temellere dayalı olan maddi anlayış, Alman modeli olarak adlandırılırken, bütüncüllüğü ve devletçi bir anlayışla kader birliğine vurgu yapan manevi anlayışın ise Fransız modeli olarak adlandırıldığını belirtmek gerekir.

Fransız tarihçi Ernest Renan, milliyetçiliği, sübjektif ölçütler (öznellik) üzerinden açıklamıştır. Irk, dil, din gibi nesnel kavramlar yerine, ortak tarih, birlikte yaşama istek ve arzusu ve kahramanlıkları koymuş ve milletin manevi bir varlık olduğunu belirtmiştir. Renan'a göre, bu manevi varlığı ve ruhu, zengin bir hatıra mirası, bu mirası devam ettirme iradesi ve birlikte yaşama rızası teşkil ettirir. Bu çerçevede, millet, birlikte katlanılan ve katlanmaya hazır bulunan fedakârlıklar

⁴ Kemal Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, Ekin Basım Yayım, Bursa, 2015, s.56; Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 78.

⁵ Gözler, s. 57

⁶ Yener Orkunoğlu, **Marksizm, Milliyetçilik ve Demokratik Ulus**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2018, s.29.

duygusunun yarattığı büyük bir karşılıklı bağlılıktır⁷. Renan'ın çerçevesini çizdiği milliyetçilik anlayışı ülkemizde, Atatürk milliyetçiliği olarak kabul görmüştür.

A.D. Smith, milletlerin oluşumunun yüzyıllar içerisinde gerçekleştiğini ileri sürer. Milletin kimliği de etnik temellerinde yatmaktadır. Geçmiş etnik toplumlar ve ilişkiler dikkate alınmadığı sürece milliyetçilikler anlaşılabilir. Bir etniyi oluşturan öğeler ve tanımlayıcı işaretleri ise şunlardır: kolektif isim, ortak soy miti, ortak tarih, özel ortak kültür, belli bir teritorya ile özdeşleşme ve dayanışma duygusu. Dolayısıyla Smith için bir etni, ortak soy miti, tarih ve kültürleri ile birlikte bir teritorya ile özdeşleşen ve dayanışma duygusuna sahip olan insan nüfusudur⁸.

1945 sonrası dönemde, milliyetçilik fikir ve akımları, akademik dünyada sıklıkla ele alınmaya başlanmıştır. Bu dönem, milliyetçilik akımlarının yarattığı etkilerin en üst düzeyde hissedildiği bir ortama tekabül eder. Bu dönemde milliyetçilik, egemen yapıların çöküşüyle birlikte ortaya çıkan sorunları bertaraf etmeye yarayan bir ideoloji olarak işlev görür. Milliyetçilik akımlarını dönemlere bölerek inceleyen Edward H. Carr'a göre, birinci dönem Ortaçağ'ın imparatorluk ve kilise birlikteliğinin dağılışı ve ulusal devlet düzeninin kurulmasından, Fransız İhtilali ve Napolyon savaşlarına kadar geçen süredir. Bu

⁷ Ernest Renan, **Nutuklar ve Konferanslar**, (çev. Ziya Ishan), Sakarya Basımevi, Ankara, 1946, s. 120-121.

⁸ Anthony D. Smith, **Ulusların Etnik Kökeni**, Dost Kitabevi Yayınları, Ankara, 2002, s. 47-58.

dönemde ulus, hükümdarın şahsında somutlaşmıştır. İkinci dönem Napolyon savaşlarından 1. Dünya Savaşı başlangıcına kadar geçen dönemdir. Dönemin ayırt edici özelliği, milliyetçilik ve enternasyonalizm dengesi ve ulusun hükümdarın şahsından ayrılmış bir varlık olarak değerlendirilmesidir. Son olarak üçüncü dönem ise 1914-1939 yılları arasındadır. Bu dönemin özelliği ise ulus sayısının artışı, ekonomik ve siyasi gücün birleşmesidir. Dördüncü dönemin sınıflandırılmasında ise net ve keskin bir ayırım konmamakla beraber, 2. Dünya Savaşı sonrası yıkım süreci yazar için önemli olmuştur⁹. Carr'ın yapmış olduğu tipoloji, aynı zamanda milliyetçiliğin tırmanış seyrini de özetlemektedir.

Carleton J. Hayes ise milliyetçiliği dönemsel olarak değil niteliklerine göre sınıflandırmıştır. Hayes milliyetçiliği, insancıl, geleneksel, liberal, ekonomik, jakoben ve kaynaştırıcı olmak üzere beş gruba ayırmıştır. İnsancıl milliyetçilik bilimseldir ve siyasetin etkisinden arındırılarak bilimsel denetim altında ilerlemeyi kastetmektedir. Geleneksel milliyetçilik bilimsel olana zıttır. Millet geleneksel ve organikdir. Ekonomik milliyetçilik, emperyalizme karşıtlığı ifade etmektedir. Liberal milliyetçilik, ulusların kendi kaderini tayin hakkını benimseyen, ulus devletlerin egemenliğine dayanan sistemdir. Jakoben milliyetçilik, vatan fikrini iktidara zorla ve devrimle benimsetmek demektir. Kaynaştırıcı ya da birleştirici milliyetçilik ise etnik farklılıklardan oluşmuş siyasal toplumu bir arada tutmaya

⁹ Edward Hallett Carr, **Milliyetçilik ve Sonrası**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1990, s. 7.

çalışmaktadır¹⁰.

Millet kavramını ve milliyetçilik akımlarını, modern toplumun ürettiği mitler olarak açıklayan görüşler de bulunmaktadır. Örneğin Hobsbawm, milliyetçiliği ve milletleri, bir toplum mühendisliğinin ürünü olarak görmektedir. Alışkanlıklar, görenekler, törensel ya da sembolik olan birçok şey Hobsbawm için icat edilmiş geleneklerdir. Milliyetçilik, milletleri yaratmıştır; kimi zaman var olan kültürü değiştirerek kimi zaman da yeniden yaratarak. Bu anlamda Hobsbawm için milliyetçilik, sanayi toplumunun bir ürünüdür ve modern toplumla ilişkilidir¹¹.

Milliyetçiliğin tanımsal ve sınıflandırma anlamında bir kalıba sığmaması meselesi, milliyetçiliğin tek bir kişinin düşüncel aktivitesinin ürünü olmaması ve milliyetçiliğin ilerlemeci, değişken ve dönüştürülebilir olmasıyla izah edilebilir.

OSMANLI TANZİMAT VE MEŞRUTİYET DÖNEMLERİNDE MİLLİYETÇİLİK

Osmanlı topraklarında milliyetçiliğin 19. yüzyıl itibariyle etki yarattığı söylenebilir. Osmanlı topraklarının Balkanlar ve Arap bölgelerinde milliyetçilik fikri güçlenip hızlıca yayılmış ve ilk olarak 1804 yılında Sırp lar arasında, devamında da Yunan, Bulgar, Makedon ve Ermeniler arasında isyanlar patlak vermişti. François Georgeon'a göre

¹⁰ Carleton J. Hayes, **Milliyetçilik: Bir Din**, İz Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 23-25.

¹¹ Eric J. Hobsbawm, **Milletler ve Milliyetçilik**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2010, s. 30.

milliyetçiliğin, Osmanlı'da ilk olarak gayrimüslim toplumlar arasında ortaya çıkmasının başlıca sebebi, bu toplumlarda ulusal bilinçlerini koruyan etnik bir çekirdeğin ve Avrupalı düşüncelerden etkilenen ve önderliği üstlenen ulusal burjuvazilerinin olmasıydı. Oysa Türkler'de bir burjuvazi ve sermaye birikimi gelişmemişti. İlâveten Osmanlı'da, Türkler dışındaki milletler, Devletten ayrı hareket edip özerklik ve bağımsızlık taleplerinde bulunabiliyorlardı, ancak zaten devleti Türk olan bir millette bu anlayış pek de mümkün olmuyordu ve haliyle milliyetçilik en son Türkler arasında yayılmıştı. Bu sebeple merkezi devletten ayrılmak yerine onu ulus-devlet yapısına dönüştürmeye çalışan reformist milliyetçilik ortaya çıkmıştı ki Kemalist inkılapçılık bu şekildeki bir dönüşümün ürünü olarak algılanmalıydı¹².

Kemal Karpat da aynı şekilde Osmanlı'ya kapitalizmin 19. yüzyılda girdiğini ve yeni orta sınıfın da ilk kez bu şekilde gayrimüslimler arasında oluştuğunu ve bu sebeple milliyetçiliğin de ilk kez gayrimüslimler arasında yayıldığı kanaatindedir¹³. Tanıl Bora'ya göre ise Türk milliyetçiliği, diğer geç milliyetçiliklerden bir noktada ayrılmıştır. Çoğunlukla bağımsızlık hareketleriyle ortaya çıkan fikirler, Osmanlı içerisinde İmparatorluğu kaybetme ve koruma gayesiyle ortaya çıkmıştır. Bora'ya göre, Türk milliyetçiliği, kuvvetli bir tehdit algısı ve beka kaygısıyla şekillenmiştir¹⁴. Bu sebeple Osmanlı

¹² François Georgeon, **Osmanlı-Türk Modernleşmesi 1900-1930**, Yapıkredi Yayınları, İstanbul, 2006, s. 2.

¹³ Kemal H. Karpat, **Ortadoğu'da Millet, Milliyet, Milliyetçilik**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2011, s. 27.

¹⁴ Tanıl Bora, **Cereyanlar: Türkiye'de Siyasi İdeolojiler**, İstanbul, İletişim Yayınları, 3. Baskı, 2017, s. 195-196.

vatandaşlığı kavramı çerçevesinde, 9 maddelik “Tabiiyet-i Osmaniye Kanunnamesi” çıkarılmıştır. Bu metne göre, ebeveyni veya babası Osmanlı tabiiyetinde olan kişi, Osmanlı tebaası sayılmıştır. 1869 tarihli Osmanlı Tabiiyet Kanunu, Tanzimat ve Islahat Fermanlarının amacı doğrultusunda hayata geçirilmeye çalışılan ve din ve mezhep farkı gözetmeksizin, herkesi Osmanlı şemsiyesi altında toplamayı amaçlayan Osmanlıcılık politikasının bir ürünü olarak kabul edilmektedir. Kanun, dinî referanslar yerine seküler ölçütleri göz önünde tutan bir özelliğe sahipti¹⁵.

Osmanlı aydınları içinde milliyetçilik fikirlerinin yayılması ise Tanzimat yönetiminin tutumlarını ve kurumlarını doğru bulmayan, liberal ve milliyetçi fikirleri İslam geleneğiyle bağdaştırmaya çalışan ve meşrutî bir yönetim arzulayan Tasvir-i Efkâr, Hürriyet gibi gazete ve dergiler çevresinde toplanan yeni bir hareketin bünyesinde ortaya çıkmıştı. İlk kez Mustafa Fazıl’ın tabiriyle Genç (yeni) Osmanlılar adıyla anılan hareketin önemli isimleri Ali Suavi, Ziya Paşa, Namık Kemal ve Şinasi’ydi. Bu kişiler, batılılaşmanın yanı sıra milliyetçi kaygılar da taşıyorlardı¹⁶. 1890’lar itibarıyla, Devletin kurmuş olduğu modern okullarda okuyan ve pozitivist ve milliyetçi fikirlerle dolu olan Jön Türk hareketi, milliyetçi düşüncelerin Müslüman toplum arasında yayılmasında önemli bir yere sahipti. Mülkiye, Harbiye gibi okullarda

¹⁵ İbrahim Serbestoğlu, “Zorunlu Bir Modernleşme Örneği Olarak Osmanlı Tabiiyet Kanunu”, **Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi**, Sayı 29, Bahar 2011, s. 209.

¹⁶ William L. Cleveland, **Modern Ortadoğu Tarihi**, Agora Kitaplığı, İstanbul, 2008, s. 72.

eğitim gören yeni kuşaklar, liberal anayasacılık düşüncelerinin ve Yeni Osmanlıların Osmanlı yurtseverliğinin etkisinde kalıyorlardı¹⁷.

Osmanlı son döneminde ise milliyetçilik konusunda, Yusuf Akçura, Ziya Gökalp gibi belli başlı fikir insanları ne çıkmaktadır. Yusuf Akçura'nın 1904 yılında yayımladığı, " Tarz-ı Siyaset" makalesinde Osmanlıcılık, İslamcılık ve Trklk kıyaslanarak ele alınmıştır. Akçura, Devletin içinde olduğu buhrandan hangi yöntemle çıkabileceğini tartıştığı bu eserde, Trklk akımını ilk kez sistematik olarak ortaya koymuřtur¹⁸. Akçura'nın bu makalesi, Türk milliyetçiliğini politik bir seçenek olarak ortaya koyan ilk manifesto olarak kabul edilmektedir¹⁹. Jn Türk döneminde ilk Türkçü hareket de yine Yusuf Akçura önderliğinde 1908 yılında kurulan "Türk Derneği" ismiyle ortaya çıkmıştır. Daha ziyade, Rusya'dan gen Türkler sıklıkla burada yazılarını yayımlamışlardır.

Ziya Gökalp ise "Türkleşmek, İslamlaşmak ve Muasırulaşmak" adlı eserinde, Devletin ve milletin kurtuluşunu bu üç fikrin uzlaşmasında aramıştır. Gökalp'e göre, bu noktada asıl olan muasırulaşma adına Batı medeniyetinin fennini, tekniğini almaktır. Türklük ve İslam ise zaten i ie geçmiş haldedir. Gökalp'e göre, hem dilde hem eğitimde hedef, Türklük, İslamcılık ve çağdaşlık olmalıdır ve nihai olan ağdaş bir İslam Türklüğü yaratmaktır. Dilde, felsefede, ahlakta, siyasette,

¹⁷ Eric Jan Zürcher, **Modernleşen Türkiye'nin Tarihi**, İletişim Yayınları, 4. Basım, 2017, s. 111.

¹⁸ Yusuf Akçura, ** Tarz-ı Siyaset**, İstanbul, Ötüken Yayınları, 2016, s. 75.

¹⁹ Tanıl Bora, **a.g.e.** s.203.

edebiyatta, şiirde, sanatta, ekonomide Türkçü esaslar bu şiarla güçlendirilmelidir²⁰. Gökalp'in 1923'te yayımladığı "Türkçülüğün Esasları"²¹ adlı eseri ise milliyetçiliğin temel bir referansını oluşturmuş ve Cumhuriyet döneminde milliyetçilik anlayışına esin kaynağı olmuştur.

1911 yılında kurulan ve kurucuları arasında Yusuf Akçura'nın da bulunduğu Türk Derneği'nde, kendilerine İstanbul için yeterince yer bulamayan Rusya'dan gelen göçmen Türkler aktif olmuşlardır. Dönemin, en etkili milliyetçi örgütlerinden biri de Türk Ocağı'dır. Dernek, 1912 yılında kurulmuştur ve Türk Derneği'nin ardılıdır. Amaçları, Türk gençlerine Türklük duygusunu aşlamak ve bunun için okullar açmak, yayım yapmaktır. Türk Yurdu Dergisi de daha sonra Türk Ocağı'nın yayın organı haline gelmiştir. Türk Ocakları, Ziya Gökalp'in telaffuz ettiği, milliyet esasına dayalı yeni bir hayatın kurulması için çaba gösteren bir kurumdur. Bu yönüyle, öncü aydın yetiştirme ve milliyetçiliği halkçılaştırma idealini birleştirmeye çalışmıştır²².

Osmanlı son döneminde bu tür fikir akımlarının ortaya çıkmasında en önemli unsur, Devleti koruma ve devam ettirme güdüsü olmuştur. Bu anlamda ilkin Osmanlıcılık akımı ile Tanzimat dönemi bürokratları, gayrimüslimler arasındaki ayrılıkçı fikirlerin önünü kesmeye

²⁰ Ziya Gökalp, **Türkleşmek, İslamlaşmak, Muasırlaşmak**, Ötüken Neşriyat, İstanbul, 2014. s.22.

²¹ Ziya Gökalp, **Türkçülüğün Esasları**, Ötüken Neşriyat, 2014.

²² Tanıl Bora, **a.g.e.**, s.207.

çalışmıştır. Genç Osmanlılar hareketiyle bu fikir akımı, yerini hem batılı fikirleri, liberalizmi benimseyen hem de Osmanlı kültürünü ve İslam'ı önemseyen akımlara bırakmıştır. Bu kişiler, milliyetçi kaygılarla hareket eden ve modernleşme ve Anayasal düzen yanlısı kişilerdir. Bu anlayışı daha sonra Jön Türkler takip etmiştir. İlk kez Türklük ve İslamcılık anlayışları sentezlenmeye çalışılmıştır. Bu dönemde asıl unsur olarak görülen Türklük ve İslam arasında sentez yapma çabası daha fazla öne çıkmıştır. Cumhuriyet sonrası süreçte ise Devlet eliyle bir milliyetçilik inşa edilmiş ve bu anlayışa muhalif, farklı türde milliyetçilik akımları ortaya çıkmıştır.

1921 VE 1924 ANAYASALARI DÖNEMİNDE MİLLİYETÇİLİK

Millî mücadele döneminde, istiklal savaşının da katkısıyla milliyetçilik akımı hem siyasal hem de sosyolojik yönden daha da güçlenmiştir. Fakat meseleye Anayasal ve hukuki düzlemde bakıldığında, milliyetçilik ilkesine güçlü vurguların, daha çok 1924 Anayasası döneminde olduğunu söyleyebiliriz. Teşkilat-ı Esasiye Kanunu olarak 20 Ocak 1921 tarihinde ilk Meclis tarafından kabul edilen ve oldukça kısa bir metinden ibaret olan 1921 Anayasası'nın bu anlamda en dikkate değer hükmü, Anayasa'nın 1. maddesinde yer alır. Anayasa'da ilk kez milli egemenlik ilkesine şu ifadelerle yer verilmiştir: "Hâkimiyet bilâ kaydü şart milletindir. İdare usulü halkın mukadderatını bizzat ve bilfiil idare etmesi esasına müstenittir."

1921 Anayasası'nın ilk maddesinde yer alan milli egemenlik ilkesinin, 1923'te Cumhuriyetin ilanı ile pratik sonucunu ürettiğini söyleyebiliriz.

Aynı tarihte, “Türkiye Devletinin dini, Dini İslam’dır, Resmi lisanı Türkçedir” ifadeleri de Anayasa’da yer bulmuştur. 1921 Anayasası, milliyetçilik ilkesine doğrudan atıf yapan bunu Devlet’in nitelikleri arasında sayan bir hükme sahip olmamıştır. Bu noktada, “Türkiye Devleti” vurgusunun yapılmış olması dikkate değerdir. 1921 Anayasası’nın bir diğer önemli özelliği ise vilayetlerin muhtariyetinden bahsetmiş olmasıdır. Bu duruma, 1921 Anayasasının ortaya çıkış aşamasında, ülke genelinde var olan savaş ve olağanüstü süreçler de etki etmiştir. Yeni Devletin kuruluş aşamasında yerel güçler oldukça etkili olmuş ve örgütlenerak kurtuluş mücadelesinin aslî organı haline gelmişlerdir. Bu şekilde yerel güçlerin iradesi, vilayetlere muhtariyet tanınmak suretiyle korunmak istenmiştir. Olağanüstü koşulların da etkisiyle, 1921 Anayasası’nın bu hükümlerinin pratik hayatta pek de karşılığı olmamıştır.

1921 Anayasası, yeni kurulmuş olan devlet kadrolarının, içinde bulunulan buhranlı dönemi atlatabilmek adına yürürlüğe koyduğu, madde sayısının azlığı nedeniyle de sistemli ve detaylı düzenleneler getirememiş ve bu ihtiyaç nedeniyle 1924 Anayasası hazırlanmıştır. 1924 Anayasası’nın ilk haline baktığımızda, Cumhuriyet’in nitelikleri arasında milliyetçilik ilkesine yer verilmemiştir. 2. maddede “Türkiye Devleti’nin dini, dinî İslam’dır, Resmi dili Türkçedir; makkarı Ankara şehridir” hükmü yer almıştır. Milliyetçilik ilkesinin Anayasal bir konuma yükselmesi, 1937 Anayasa değişiklikleriyle mümkün olabilmiştir. Ancak bu döneme kadar, Devlet’in kamusal politikalarında milliyetçilik düşüncesinin çok önemli bir yer tuttuğu ve

bunun bir doktrine dönüştürülerek halka benimsetilmeye çalışıldığı söylenebilir. Cumhuriyet döneminde, ilk yıllarda toprakları koruma ve güvenlik gibi meseleler ön plandayken, 1930'lerden sonra rejimin, siyasal karakteri ve ideolojisi inşa edilmeye çalışılmıştır.

1924 Anayasası'nın 2. maddesine milliyetçilik ilkesinin dâhil edilmesinde Cumhuriyet Halk Partisi'nin (CHP) öncü rolü yadsınamaz. Esasen milliyetçilik bir ilke olarak Anayasa'dan önce, Cumhuriyet Halk Fırkası'nın (CHF) kurumsal kimliğine entegre edilmiştir. 1927 yılında Parti'nin ikinci kurultayında “cumhuriyetçilik, halkçılık, milliyetçilik ve laiklik” ilkelerinin CHP'nin dört temel ilkesi olarak benimsendiğini görüyoruz. Milliyetçilik ilkesinin Anayasa'ya dâhil edilmesine ilişkin girişim ise Malatya mebusu İsmet İnönü ve 153 arkadaşının, Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nun bazı maddelerinin değiştirilmesine dair kanun teklifi ile gerçekleşmiştir²³. Tekliflerinin görüşülmesine 5 Şubat 1937 Cuma günü, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) 33. birleşiminde başlanmıştır. Teklif gerekçesinde, Anayasa'nın 2. maddesinin, yalnızca Devlet şeklini beyan ettiği, Devletin şekli ile beraber siyaset ve idare tarzında takip edilecek ana vasıfların da gösterilmesinin bir ihtiyaç olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Bu düşünce ile 2. maddeye “milliyetçilik”, “halkçılık”, “devletçilik”, “laik” ve “inkılapçılık” vasıflarının ilave edilmesi

²³Teşkilâtı Esasiye Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun, T.C. Resmi Gazete, 13 Şubat 1937, Sayı 3533.

önerilmiştir²⁴. Teklifin, TBMM görüşme tutanaklarına bakıldığında üyelerin, ne tür bir milliyetçilik yaklaşımı içinde oldukları ve hangi saiklerle bu değişikliği Anayasa'ya ekledikleri analiz edilebilir.

Değişiklik teklifinin bütününe dair görüşmelerde ilk söz alan kişi Dâhiliye vekili Şükrü Kaya olmuştur. Şükrü Kaya, tarihinin başlangıcını Türklere dayandırmış ve Devletin kuruluş döneminde önemli badireler atlatıldığını söyleyerek bu badirelerin tekrar etmemesi için Atatürk'ün belli bazı önlemler aldığını söylemiştir. Kaya, Atatürk ilkeleri olarak bilinen bu prensipleri Türk tarihinin devamı için alınan birer tedbir olarak nitelemektedir. Kaya'ya göre bu ilkelerin Anayasa'da da yer alması gerekir. Bu sayede, Türk tarihinin devamı daha sağlam korunabilecek ve Atatürk'e karşı vefa borcu ödenebilecektir²⁵. Kaya'ya göre, Türk için yegâne doğru yol ve tarikat, müsbet ilimlere dayanan milliyetçiliktir. Bu yolu tutmak, Türk'ün maddi ve manevi hayatı için en büyük kuvvettir²⁶. Şemsettin Günaltay da Şükrü Kaya ile benzer düşünceleri paylaşmıştır. Günaltay'a göre, bu ilkeler zaten Türk tarihi içerisinde vardır. Günaltay bu ilkeleri, Türklüğün varlık sebebiyle ilişkilendirmektedir. Günaltay bunu şu şekilde ifade eder:

²⁴ TBMM Tutanakları, "Malatya Mebusu İsmet İnönü Ve 153 Arkadaşının, Teşkilatı Esasiye Kanununun 2, 44, 47, 48, 49, 50, 61, 74 ve 75. maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun Teklifi Ve Teşkilatı Esasiye Encümeni Mazbatası.

²⁵ TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, Devre: 5, İçtima 2, C.16, 33. İnikad, s. 59-60.

²⁶ TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, s. 61.

“Türk yaşamıştır; milliyetçi olduğu müddetçe; Türk yaşamıştır; Devletçi olduğu müddetçe; Türk yaşamıştır. Ancak kendi varlığının esaslarını kendi ruhundan çıkardığı müddetçe... İşte Türk ölüm döşeginde iken, varlık ruhunu, kendisine nefhedenler, Türk’ün tarihine gömülerek onun varlığını esas seciyelerini bulmuş ve bu gün burada teklif edilmiştir.”²⁷

Benzer şekilde vekil Muhittin Baha Pars da bu ilkeleri, doğrudan Türklük ile ilişkilendirip bu maddelerle Türk’ün ve istikbalinin sigorta edilmiş olduğunu belirtmektedir²⁸. Vekil Hakkı Kılıçoğlu da Cumhuriyet’in korunması ve muhafazası üzerinden konuya yaklaşmış ve bu altı ilkenin Cumhuriyet’in temeli olduğunu belirtmiştir. Kılıçoğlu aynı zamanda daha önceden CHF tüzüğüne giren bu ilkelerin Anayasallaşmasından duyduğu memnuniyeti parti-devlet özdeşliği kurarak şu şekilde ifade etmektedir:

“Bu kanunda Cumhuriyetimiz, Partimizin altı büyük temel taşı üzerine oturtulmuştur. Artık hiç bir zelzele onu sarsamaz, ne dahili, ne harici...”²⁹

CHP Genel Sekreterliği hem de Başbakanlık yapmış olan Recep Peker de bu ilkelerin zaten yaşamın içerisinde var olduğunu ve gücünü yaşamdan aldığını belirterek bunları, birlik ve beraberliği pekiştiren bir tedbir olarak görmüştür. Peker’e göre bu sayede, Devletin tüm organları, yaptıkları her işte bu prensipleri esas alarak yapacaktır. Peker’e göre temyiz mahkemesinin en büyük hâkiminden en küçük memurlara kadar hüküm veren, tedbir alan, emir veren ve tanzim eden

²⁷ TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, s. 64-65.

²⁸ TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, s. 68-69.

²⁹ TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, s. 62.

herkes, günlük işini yaparken ve kararını verirken kendini bu esasların çerçevesi içinde hissetmek mecburiyeti altına girecektir³⁰.

Bu görüşmelerin neticesinde, Meclis'teki 399 üyenin 333'ü oylamaya katılmış ve katılanların tamamının oyu ile teklif kabul edilmiştir³¹. Böylece 1927 yılında ilk kez CHF programında yer alan milliyetçilik ilkesi 1937 yılındaki değişiklik ile 1924 Anayasası'na girmiştir. Görüşme tutanaklarına bakıldığında milliyetçilik umdesine bakış açısına dair kayda değer bir fikir ayrılığı yaşanmadığı görülebilir. Milliyetçilik bir ilke olarak, Türk tarihinin kökleri, mevcut sosyal hayatın dokusu ve Devletin devamlılığı ile ilişkilendirilmiş; adeta zaten Devlet ve toplumun genetik kodlarında mündemiç olan bir unsurun, Anayasa'ya işlenmesi basit bir zabıta olarak addedilmiştir.

1924 Anayasası'nın ilk halinden bu yana yer alan ve vatandaşlığı tanımlayan 88. madde düzenlemesi de konunun hukuki boyutunu ortaya koymak açısından önemlidir. Bu maddede;

“Türkiye ahalisine din ve ırk farkı olmaksızın vatandaşlık itibariyle (Türk) ıtlak olunur. Türkiye'de veya hariçte bir Türk babanın sulbünden doğan veyahut Türkiye'de mütemekkin bir ecnebi babanın sulbünden Türkiye'de doğup da memleket dâhilinde ikamet ve senni rüşte vusulünde resmen Türklüğü ihtiyar eden veyahut Vatandaşlık Kanunu mucibince Türklüğe kabul olunan herkes Türk'tür. Türklük sıfatı kanunen muayyen olan ahvalde izale edilir.”

³⁰ TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, s. 65.

³¹ TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, s. 81.

hükmüne yer verilmiştir. Bu tanım, vatandaşlık üzerinden yapılan bir anlayışı betimlemesi itibarıyla önemlidir. Dönemin genel mevzuatına bakıldığında, farklı hükümlerle karşılaşılabilir. Bu açıdan Resmi Gazete’de 31 Mart 1926 tarihinde yayımlanan 788 sayılı Memurin Kanunu önemli bir örnektir. Kanun’un, Memur ve Müstahdem Olabilmek Şartları’nı ortaya koyan 4. maddesinde “Türk olmak” bir şart olarak yer almaktadır. Benzer bir örnek, 1928 tarih ve 1219 sayılı Kanun’da da görülmektedir. İlgili kanuna göre, ülkede tıp doktoru olarak görev yapabilmek için İstanbul Darülfünun Tıp Akademisi mezunu olmak ve Türk olmak şartı konmuştur. Son olarak 1931 tarihli Matbuat Kanununa da ilgili hükümler yansımış ve yalnızca Türklerin gazete ve dergi sahibi olabileceği belirtilmiştir³².

1924 Anayasası, savaş dönemi koşullarının sona erdiği ve toplumun arzulanan istikamette inşa sürecine alındığı bir dönem olma özelliği taşımaktadır. Bu özelliği ile de başta Anayasa olmak üzere birçok mevzuatta ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Dönemin dikkate değer en önemli özelliği, Parti ile Devlet arasında kurulan organik bir bağ ve bunun verdiği rahatlık ve hız ile bu tür düzenlemelerin yapılabilmiş olmasıdır. 1924 Anayasası döneminde, özellikle 1930’lu yıllardan sonra ulusal kimlik inşasında, Devlet eliyle uygulanan politikalar önemlidir. Bu çabada laiklik ve millilik ilkeleri merkezi bir konuma oturtulmuştur. Türk Dil Kurumu ve Türk Tarih Kurumu’nun kurulması, Türk Tarih Tezi, Güneş-Dil Teorisi gibi çalışmalar ile

³² Ezgi Güzel Polat, “Osmanlıdan Günümüze Vatandaşlık Anlayışı”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 2011/3, s. 146.

Anadolu'nun kadim uygarlıklarıyla ilişkilendirilen yeni bir ulus kimliği inşasına yönelinmiştir. Hatta devlet eliyle ulus kimliği inşasına vurgu yapması açısından CHF'nin 1927 Kurultay'ından hemen sonra yayınlanan bildiriadaki ifadeler dikkate değerdir. Bu bildiriye bu maksat şu şekilde ifade edilmiştir:

“Maarifin milli laik ve mektep esasına dayanması prensibimizdir. Terbiyede hedefimiz; milli cemiyetin medeni ve içtimai kıymetini yükseltecek ve iktisadi kudretini arttıracak vatandaşlar yetiştirmektir³³.”

Bu suretle bu ilkelerin eğitim politikalarına da yansıtılacağı vurgulanmış oluyordu.

Dönemin eğitim politikalarına bakıldığında, bu çabanın izlerini görmek mümkündür. Cumhuriyet'in arzuladığı vatandaş formunun yaratılabilmesi için eğitim müfredatında bu yönde düzenlemeler yapılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde “Malumat-ı Medeniye ve Ahlakiye ve İktisadiye” dersi ile başlanan vatandaşlık eğitimi yıllar içerisinde isimleri, “Malumat-ı Vataniye”, “Yurt Bilgisi”, “Yurttaşlık Bilgileri” ve “Vatandaşlık Bilgileri” dersleri şeklinde değişse de devam ettirilmiştir³⁴. Bu noktada milliyetçi eğitim anlayışıyla, devletin istediği yurttaş görüntüsü inşa edilmeye çalışılmış ve bunun yanında devlete bağlı belli bir kimliği, milliyetçiliği yayan halkevleri ve köy enstitüleri gibi kurumlar da oluşturulmuştur. Bu kurumlar ile Anadolu'da yeni bir

³³CHP İkinci Kurultay Bildirisi, 1927. Erişim: <https://ataturktoday.com/CHP/1927IkinciKurultayBildirisi.htm>

³⁴ Füsün Üstel, “Türkiye Cumhuriyeti'nde Resmi Yurttaş Profilinin Evrimi”, **Milliyetçilik**, Ed. Tanıl Bora, 4. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009, s. 275.

kolektif kimlik oluşturma ve bu sayede ulusal politikayı yayma amaçlanmıřtır³⁵. 1932 yılında Halkevleri, 1940 yılında da Köy Enstitüleri faaliyete geçmiştir. Enstitüler ve halkevleri sayesinde milliyetçiliğın geç ulaştığı köylerde ve genç nüfus üzerinde de devletine bağılı vatandaş yetiştirilebiliyor ve memleketin en ücra köşelerine kadar ulaşılıp devletin varlığı hissettirilebiliyordu. Bu kurumlar, hem buldukları bölgeyle ilgili iktidara bilgi veriyor hem de eğitim hizmeti görüyordu ve böylece iktidar, kırsala da nüfuz edebiliyordu.

1930'lu yıllar itibarıyla CHF'nin milliyetçilik anlayışını toplumda, devletçi bir bakış açasıyla inşa etmeye çalışması bütün toplumsal kesimlerce aynı oranda kabul görmemiştir. Bu dönemde kimi milliyetçi akımlar, bu politikaları eleştirmişler ve dolayısıyla resmi milliyetçilikle ters düşmüşlerdir³⁶. Türkçülük akımının faal olduğu Türk Ocakları 1931 yılında tamamen kapatılmıştır. Nihal Atsız gibi resmi milliyetçilik politikalarına aykırı söylemleri olan³⁷ ve Turancılığa dek uzanan Türkçülük akımları yasaklanmıştır. Bu dönemde ortaya çıkan bir diğer fikirsel hareket ise Anadoluçuluk olmuştur. Osmanlıcılık, İşlamlıcılık ve Turancılık anlayışlarına bir tepki olarak ortaya çıkan bu anlayışın öncüleri, Hilmi Ziya Ülken ve Nurettin Topçu gibi fikir adamlarıdır. Anadoluçular da tek parti dönemi milliyetçiliğini, laiklik ve pozitivist dayanakları açasından eleştirmişlerdir. Anadoluçular ve Türkçülerin birleştiği ve birlik söylemi oluşturabildiği en önemli nokta ise

³⁵ François Georgeon, **a.g.e.**, s. 20.

³⁶ Murat Kılıç, **Allah, Vatan, Soy, Milli Mukaddesat**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2016, s. 25.

³⁷ Nihal Atsız, "Türkçülük", **Orkun**, Sayı 1, 1950, s. 3.

komünizm karşıtlığı olmuştur³⁸. Bu bağlamda gelişen bir diğer önemli akım ise muhafazakâr milliyetçilik olmuştur. Şemsettin Günaltay ve Nurettin Topçu önderliğinde ilk adımları atılan bu akım, Türk-İslam sentezini ele almıştır ve dini görmezden gelen milliyetçi anlayışlara tepki göstermişlerdir. 1940'lı yıllardan sonra laiklik anlayışındaki ılımlı seyir, muhafazakâr milliyetçiliğin gelişimini ve politizasyonunu kolaylaştırmıştır³⁹.

1961 ANAYASASI DÖNEMİ VE MİLLİ DEVLET İLKESİ

1961 Anayasası, Cumhuriyet'in niteliklerinin düzenlediği 2. maddede, 1924 Anayasası'ndan farklı bir formülasyon tercih etmiştir. Bu maddede, milliyetçilik ilkesine doğrudan yer verilmemiştir. Bu tercih, Anayasa hazırlık çalışmalarında görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Özellikle dünyada 1930'lu yıllardan sonra ortaya çıkan aşırı siyasal akımların yıkıcı etkileri, 1961 Anayasası'nın bu tercihinde etkili olmuştur.

1961 Anayasası, Cumhuriyet'in niteliklerini düzenleyen 2. maddede, milliyetçilik terimi yerine "Milli Devlet" terimini tercih etmiştir. Anayasa'nın Başlangıç Kısmında, "milli ruh, kader ve kültürde birliktelik ve bölünmez bütünlük" kavramları vurgulanarak milli devlet anlayışının çerçevesi çizilmek ve farklı yorumlar yapılmasının önu

³⁸ Kılıç, a.g.e., s. 70-71.

³⁹ Murat Kılıç, "Erken Cumhuriyet Dönemi Türk Milliyetçiliğinin Tipolojisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 16, Aralık 2007, s. 127-129.

baştan kesilmek istenmiştir⁴⁰. 1961 Anayasası hazırlık çalışmalarında, Anayasa'nın 2. maddesinde, Devlet'in nitelikleri arasında, milliyetçilik ilkesinin yazılıp yazılmaması hususunda tartışmalar yaşanmıştır. 2. maddeye ilişkin hazırlanan taslak metin, şu şekilde oluşmuştur: "Türkiye Cumhuriyeti, demokratik ve laiktir; insan hak ve hürriyetlerine, çalışma ve sosyal adalet ilkelerine dayanır"⁴¹.

Taslak metinde, milliyetçilik ilkesine yer verilmemiş olması bazı üyelerin itirazına konu olmuştur. Bu konuda üyelerin temelde iki gruba ayrıldığı görülmektedir. İlk gruptaki üyeler, 1937'de olduğu gibi milliyetçilik ilkesinin Anayasa'da Cumhuriyet'in nitelikleri arasında yer alması gerektiğini vurgulamışlardır. Örneğin, Fakih Özfakih, milliyetçiliğin taslakta yer almayışını eleştirerek, bu durumun, devrimlerin koruyucusu Atatürk'ün sesinin Anayasa'da kısılmış hissi uyandırdığını belirtmiştir⁴². Cevdet Geboloğlu ise milliyetçiliğin, istiklal savaşı, milli kurtuluş, misakı milli prensiplerinin ve kuvayı milliye ruhunun sonucu olarak meydana geldiğini ve milliyetçilik umdesinin Anayasa'ya girdiğini vurgulamıştır. Geboloğlu, laiklik umdesinin senelerce halk psikolojisinde haksız olarak yanlış tefsirlere maruz kaldığını ve laiklik umdesinin yanında milliyetçiliğin yer almasının laiklik ilkesine de kuvvet vereceğini düşünmektedir⁴³.

Rauf Gökçen ise Anayasa tasarısının tümü üzerindeki görüşmelerde,

⁴⁰ Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 78.

⁴¹ Temsilciler Meclisi Anayasa Komisyonu, 09.03.1961, Karar: 27, s. 59.

⁴² T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 36. Birleşim, 03.04.1961, s. 456.

⁴³ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 36. Birleşim, 03.04.1961, s.457.

Anayasa Komisyonunu en sert eleştirilen isimlerden biri olmuş ve milliyetçilik ilkesini, inkılapların en büyüğü olarak değerlendirip, Komisyon’a şu sözlerle eleştiri getirmiştir:

*“milliyetçilikten vazgeçmemize imkân yoktur. Aksi hal; beynelmilelciliktir veya bir nevi beynelmilelcilik olan ümmetçiliktir... Milletimizi, bir mefkûre olarak etrafından toplayıp sağlam bir birlik haline getirecek olan, bizi aşırı sağcı ve solcu organlardan tenzih edecek milliyetçiliğimizden vazgeçmek, gafletten başka bir mana taşıyamaz”.*⁴⁴

Gökçen’e göre, milliyetçiliğin Anayasa’da yer almaması hali, diğer maddelerin yorumlanmasında eksiklik yaratacak ve meydana gelen boşluk, tüm Anayasa üzerine de etki edecektir⁴⁵. Gökçen’e göre, Anayasa’nın 2. maddesine milliyetçilik ilkesini ilave etmek memleket içerisine sokulmak istenecek yabancı ideolojileri önleyici bir mukabil cereyana en kuvvetli bir dayanak ve milli birlik ve bütünlüğü sağlayıcı unsur olacaktır. Bu ilkeyi kaldırmak suretiyle, bilhassa ümmetçiliğe cesaret verilmiş olacağını belirten Gökçen, bu ilkenin muhafazası halinde Devlet için ayrı bir potansiyel kuvvet teşkil edeceğini belirtmektedir⁴⁶. Madde hakkında görüş bildiren bir diğer üye, Cevdet Aydın ise milliyetçilik ve devrimciliğin, 1924 Anayasası’nın getirmiş olduğu ilke ve umdeler olmadığını, 1,5 asra yaklaşan çok uzun bir tarihi ve siyasi oluşun, bir sürecin neticesi olduğunu ve bu iki ilkenin, Türk

⁴⁴ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 36. Birleşim, 03.04.1961, s. 459.

⁴⁵ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 36. Birleşim, 03.04.1961, s. 459-460.

⁴⁶ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 40. Birleşim, 03.04.1961, s.697.

siyasi yapısının hüviyet ve karakterini oluşturduğunu belirtmektedir⁴⁷.

İkinci grupta yer alan üyeler ise, milliyetçilik ilkesine doğrudan vurgu yapmayı gerekli görmediklerini; bu ilkeyi, Anayasa'nın çeşitli maddelerine zaten serpiştirdiklerini ve bu sayede, Anayasa'nın bütününe yaydıklarını belirterek eleştirilerin önüne geçmeye çalışmışlardır. Bu ekseninde yer alan ve Komisyon adına söz alan Muammer Aksoy, Anayasa'da milliyetçilik tabiri kullanılmasa dahi, Türk Devleti'nin ve Anayasa'nın, milliyetçi olduğunun başka kelimelerle, başka sözlerle yeteri kadar ifade edildiğini belirtmektedir. Aksoy'a göre, 3. maddede bölünmez bütünlük ilkesine, 4. maddede, milli egemenlik ilkesine, 7. maddede yargı yetkisinin Türk milleti adına kullanılacağı ifadesine yer verilmesi bunun bir göstergesidir. Aksoy, milliyetçilik ilkesine bunların dışında 2. maddede ayrıyeten yer verilmesini talep eden ve bunu Atatürk'ün koyduğu prensiplere sadık kalma ile izah eden ve milliyetçilik Anayasa'dan çıktığında, Türkiye tasavvur edilemez diyen üyelere cevap verme ihtiyacı hissetmiştir. Aksoy'a göre milliyetçilik prensibi, Anayasa'ya Atatürk tarafından konmamıştır. 1924 Anayasasında böyle bir hüküm yoktur. Aynı madde 1928'de değiştirilmiş, yine de milliyetçilik umdesi konulmamıştır. 1937'de Halk Partisi programı Anayasaya geçerken, o programın bir hükmü olarak milliyetçilik tabiri de geçmiştir. Eğer iddia edildiği gibi Anayasa'da milliyetçilik mefhumunun yer almaması halinde Türk Devletinin temeli kalmazsa, bu mantığa göre, Türk Devletinin ve Anayasasının, 1937 yılına kadar temeli yok demektir. Aksoy, bu

⁴⁷ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 40. Birleşim, 07.04.1961, s. 672.

nedenle milliyetçilik tabirinin Anayasa’da yer almasını Atatürk’e bağlanmasına karşı çıkmıştır⁴⁸.

Aksoy, hazırladıkları Anayasa’nın herhangi bir doktrin ya da parti programı benimsemediğini; 20. asrın ulaştığı medeniyet seviyesine uygun, her parti programının tatbik edilmesine imkân veren bir Anayasa hazırladıklarını, bu sayede devletçiliğin de liberalizmin de tatbik edilebileceğini fakat komünistliğin asla tatbik edilemeyeceğini belirtmiştir⁴⁹. Aksoy’un, Anayasa’ya milliyetçilik ilkesine neden yer verilmediğini izah ederken komünizme vurgu yapması dikkat çekicidir. Zira Komisyon’un komünizmi savunmadıklarını açıklamak zorunda kalması, o dönemki soğuk savaş koşullarında kendilerine bu yönde gelen eleştirileri bertaraf etme niyetiyle izah edilebilir.

Anayasa komisyonu sözcüsü Tarık Zafer Tunaya da bazı prensiplere Anayasa tasarısında yer vermediklerini, yer alan bazılarını da tarifi cihetine gitmediklerini, bazılarını da milli ve siyasi hayatta vazgeçilmez bir unsur olarak gördüklerini ve bunu tabii saydıkları için tasarıda göstermediklerini belirtmiş ve bütün bu ilkeleri, Anayasa’nın geneline yaydıklarını ifade etmiştir⁵⁰. Altan Öymen de bu yaklaşıma destek vererek, milliyetçilik kelimesinin Anayasa’ya girmesine bir ihtiyaç olmadığını, komünizmle, ümmetçilikle ve saire ile mücadele yolunun milliyetçilik teriminin Anayasa’ya girmesiyle değil; İktisaden kalkınma

⁴⁸ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 37. Birleşim, 04.04.1961, s. 515-516.

⁴⁹ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 36. Birleşim, s. 493-494.

⁵⁰ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 37. Birleşim, 04.04.1961, s. 502.

ile çalışarak, kalkınarak, memleketin seviyesini yükselterek olacağını belirtmiştir⁵¹.

2. madde üzerinde gerçekleşen tüm bu tartışmalardan sonra Mehmet Hazer'in teklifi ve Komisyon'un da talebi ile konu, 25 adet takrirle beraber Komisyon'a geri çekilmiştir. Komisyon'da yeniden görüşüldükten sonra maddenin son hali şu şekli almıştır: "Türkiye Cumhuriyeti, insan haklarına dayanan, milli, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir⁵²".

Maddenin Komisyon'dan gelen bu son hali de birçok eleştiri almış ve bu eleştirilerin birçoğu maddeye daha önce söylendiği gibi yine milliyetçilik ilkesinin eklenmemesinden kaynaklı olmuştur. Ahmet Karamüftüoğlu, Kasım Gülek, Hamza Eroğlu gibi isimler madde metnine, milliyetçilik yerine milli devlet yazılmasını yanlış bulmuş ve bu iki kavramın aynı şeyi karşılamadığını ifade etmiştir⁵³. Komisyon sözcüsü Muammer Aksoy bu eleştirilere şöyle yanıt vermiştir:

"Hakikatleri olduğu gibi konuşalım. Bugün milliyetçilik kelimesi bambaşka bir manaya gelmektedir. Kendi kendini idare, serfdetermineyşın usulünü tutturana ve bazı memleketlerde bulunan azınlık dil bakımından, mezhep bakımından ayrı devlet kurmak isteyen topluluklar bütün dünyada bu (Milliyetçilik) den istifade etmekte ve bu yolda manalandırmaktadır... Milliyetçilik diyorsunuz, Türkçülük demiyorsunuz. Her hangi bir topluluk kendisini millet telakki ederek milliyetçiliğin icabı müstakil olmayı da kendisine hedef yaparsa milliyetçilik icabıdır. Milli dersek

⁵¹ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 40. Birleşim, 03.04.1961, s. 699.

⁵² T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.4, 26.04.1961, 54. Birleşim, s. 288.

⁵³ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.4, 26.04.1961, 54. Birleşim, s.288-290.

Türk olan ve şu kadar birliği içinde bulunan enternasyonalci devlet olmıyan bir memlekette hepsi birden Atatürk'ün davet ettiği manada milliyetçilik manasında milli devlettir. Ne cemaat, ne azınlık, ne ırk meselesi arıyan, bu hedefin verildiği milli devlet tabiri ilimde milliyetçi diye bir tabir yoktur. Milliyetçilik, milletlerin benimsediği bir şeydir. Devletin vasfı milliyetçi olmaz, milli olur.”⁵⁴

Komasyon başkanı Enver Ziya Karal da milliyetçiliği 2. madde metnine neden koymadıklarını benzeri sebeplerle açıklamıştır. Karal'a göre, milliyetçilik ilkesinin Anayasa'ya konması, istikbalde bazı sorunlara yol açabilir. Milliyetçiliğin manasını farklı yönlere çekenler Türk milletinin vahdetinin zedelenmesine neden olabilir⁵⁵. Anayasa komisyonu üyelerinden Tarık Zafer Tunaya da Komisyon'a çekilen madde hakkında son kez görüşlerini şu şekilde paylaşmıştır:

“Milli ve milliyetçilik terimleri arasında bir tercih yapmak suretiyle milli terimini aldık. Çünkü milli terimi daha iyi anlaşılıyordu. Tarihi, gerçeği daha iyi ifade ediyordu. Milliyetçilik terimi ise türlü sapık tefsirlere sebebiyet vereceğini düşünerek bu terimi almadık⁵⁶”

Aksoy, Karal ve Tunaya'nın da görüşleri esasında ortak bir noktadadır. Bu üyeler, milliyetçilik teriminin farklı ideolojileri çağırıştırabileceği endişesine kapılmış ve milli devlet teriminin daha doğru olacağını düşünmüşlerdir. Tüm bu görüşlerden sonra Komisyon, maddeyi yeniden geri çekmek istemeyerek, milli devlet ilkesinde ısrar etmiş ve bu haliyle oylanana madde, kabul edilmiştir. Komisyon'a göre,

⁵⁴ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.4, 26.04.1961, 54. Birleşim, s. 291.

⁵⁵ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.4, 26.04.1961, 54. Birleşim, s. 294.

⁵⁶ T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.4, 26.04.1961, 54. Birleşim, s. 304.

milliyetçilik milletlere; millilik ise devletlere mahsus bir durumdur. Bu anlamda milliliğin daha bütünleştirici ve birleştirici bir anlayış olarak milliyetçilik yerine alternatif bir yol olarak yerleştirilmeye çalışıldığı söylenebilir. Komisyon, milliyetçiliğin geniş bir anlamı olduğunu nasyonal sosyalist, faşist ve komünist rejimlerde olduğu gibi şovenist ve saldırgan milliyetçilik yorumuna kayma riskini göz önünde tutmuştur.

Bu bakış açısının, 1961 Anayasası döneminde, AYM içtihadına da yansıdığını söyleyebiliriz. Mahkeme'nin 1975 yılında verdiği bir kararında, bu durum tartışılmıştır⁵⁷. Dava, 1750 sayılı Üniversiteler Kanununun 3/b maddesinde yer alan “milliyetçi” ibaresinin iptali istemiyle ilgilidir. İptali istenen madde şu şekilde düzenlenmiştir:

“Öğrencilerini, bilim anlayışı kuvvetli, millî tarih şuuruna sahip, vatanına, örf ve adetlerine bağlı, milliyetçi ve sağlam düşünceli aydınlar ve yükseköğrenime dayanan mesleklerde türlü bilim ve uzmanlık kolları için iyi hazırlanmış bilgi ve tecrübe sahibi, sağlam karakterli vatandaşlar olarak yetiştirmek.”

Davacı Cumhuriyet Halk Partisi dava açma gerekçesinde, milliyetçiliğin çok geniş bir ifade olduğunu ve herhangi bir nitelemeye tabi tutulmadığında, nasyonal sosyalizm ve faşizm gibi totaliter rejimlerin benimsediği milliyetçilik anlayışı ile Anayasa'nın belirttiği anlayışın çatışabileceği ihtimali üzerinde durmuş ve bu kavramın

⁵⁷Anayasa Mahkemesi Kararı, E. Sayısı: 1973/38, K. Sayısı: 1975/23, Resmi Gazete tarih/sayı:03.12.1975/15431.

Anayasa'nın dışına taşabilme tehlikesi sebebiyle iptalini istemiştir⁵⁸. AYM, ilgili ifadeyi 5 üyesinin karşıoyuna rağmen oyçokluğu ile Anayasa'ya aykırı bulmamış ve CHP'nin görüşlerine katılmamıştır. AYM, milliyetçiliğe ilişkin aşırı yorumların anayasa tarafından engellendiği kanaatindedir. AYM'ye göre:

“İrkçılık, Turancılık veya bir din veya mezhep doğrultusunda bütünleşmeyi amaçlayan inanışlar gibi kavramlar, ‘Türk Milliyetçiliği’ anlamının dışındadır ve Anayasanın Başlangıç bölümünde yer alan temel ilkelere, 2. maddesinde yazılı Cumhuriyet esaslarına tamamen aykırı, sosyal ve hukuksal yönden geçerli hiç bir değer kazanamamış kavramlardır. 1750 sayılı Yasanın 3/b. maddesinde sözü edilen milliyetçilik, böyle yorumlara elverişli değildir. Maddede yer alan ‘milliyetçi’ sözcüğünün amacı, üniversite gençliğinin, Anayasanın başlangıç bölümünde özü belirtilen Türk milliyetçiliği doğrultusunda yetiştirilmeleridir. İptal istemi bu nedenle yerinde değildir, reddedilmelidir⁵⁹.”

Karşı oy kullanan üyeler de CHP'nin sunduğu gerekçelerle aynı yönde düşünerek tek başına milliyetçilik kavramının farklı yönlere çekilebileceği endişesini ifade etmişlerdir. Örneğin bu üyelere Muhittin Gürün'e göre, niteliği açıkça belli edilmeden soyut bir biçimde ve tek başına kullanılan (milliyetçi) deyim, nasyonal sosyalist ve faşist ideoloji sahibi biri tarafından suiistimal edilebilir. Bu bakımdan, tanımlanmadan soyut biçimde maddeye sokulmuş olan ve birbirine zıt yönlerde yorumlanmaya elverişli bulunan söz konusu

⁵⁸ Anayasa Mahkemesi Kararı, E. Sayısı: 1973/38, K. Sayısı: 1975/23, Resmi Gazete tarih/sayı:03.12.1975/15431, s.42.

⁵⁹ Anayasa Mahkemesi Kararı, E. Sayısı: 1973/38, K. Sayısı: 1975/23, Resmi Gazete tarih/sayı:03.12.1975/15431, s.50.

deyimi Anayasadaki (milliyetçi) deyimi ile eş manada saymak mümkün değildir ⁶⁰.

AYM'nin 27.11.1980 tarihli bir başka kararında da yukarıdaki yaklaşıma benzer bir üslup sergilenmiştir. AYM, Anayasa'nın, ırkçılık, Turancılık ya da bir din veya mezhep doğrultusunda bütünleşmeyi amaçlayan inanışları reddettiği ve Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkesi Türk sayan, birleştirici ve bütünleştirici bir milliyetçilik anlayışına sahip olduğu vurgulanmıştır⁶¹.

Görüldüğü gibi gerek Anayasa hazırlık çalışmalarında gerekse AYM kararlarında milliyetçilik ilkesine dönük temel kaygı, bu ilkenin yorumunun suiistimal edilebileceği yönündedir. Bunda II. Dünya Savaşı öncesi yaşanan tecrübeler ve sonrasında ortaya çıkan soğuk savaş dönemi ve aşırı akımlardan duyulan kaygılar etkili olmuştur. Bu nedenle de gerek kurucu iktidar gerekse AYM, Anayasa'nın tercih ettiği "Milli Devlet" anlayışının bu tür yorumlara set çektiği ve bir nevi bunlara karşı sigorta işlevi gördüğü kanaatindedir.

1982 ANAYASASI VE ATATÜRK MİLLİYETÇİLİĞİ

1982 Anayasası döneminde geldiğimizde, milliyetçilik ilkesi üzerindeki kavram tartışmasının devam ettiğini görüyoruz. 12 Eylül askeri darbesinden önce yaşanan toplumsal kutuplaşma ve siyasal

⁶⁰T.C. Resmi Gazete (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. Sayısı: 1973/38, K. Sayısı: 1975/23, Resmi Gazete tarih/sayı: 03.12.1975/15431, s. 58.

⁶¹T.C. Resmi Gazete (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. sayısı: 1979/31, K. Sayısı: 1980/59, K. günü: 27.11.1980, s.45.

istikrarsızlığın yarattığı kaygıların, Anayasa hükümlerine yansıdığı görülmektedir. 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'ndan farklı olarak 2. maddede, Cumhuriyet'in niteliklerini arasında "Millî Devlet" kavramını koymamıştır. Bunun yerine "Atatürk Milliyetçiliği" ifadesini tercih etmiştir. Bu tercih, 1924 Anayasası'ndaki düzenlemeden de farklıdır. Zira artık milliyetçilik, tek başına değil Anayasa'nın Başlangıç kısmı da dâhil ilgili her maddede, "Atatürk" vurgusuyla kullanılmaktadır.

Anayasa Hazırlık Komisyonu Danışma Meclisi tutanaklarına bakıldığında, bu tabir üzerinde de tartışmalar yapıldığını görüyoruz. Hazırlanan Anayasa taslağında, Atatürk milliyetçiliği ifadesine yer verilmesi üzerine başta Nurettin Âyanoğlu olmak üzere bir kısım üyeler, bu tabirin yerine "Atatürk'ün de benimsediği Türk milliyetçiliği" ibaresinin konmasını teklif etmişlerdi. Âyanoğlu'na göre, 1961 Anayasası'nı hazırlayan Komisyon, izahı ve tarifi yapılmaksızın çıplak bir surette kullanılacak milliyetçilik sıfatının yanlış anlamalara ve tefsirlere yol açmasından duydukları endişeler nedeniyle ve devlet niteliği ilgili hukukî bir terim olarak "Millî Devlet" tabirinin daha uygun olacağını düşündükleri için bu tercihi yapmışlardı⁶². Âyanoğlu, Türk milliyetçiliğinin unsurlarını anlatarak, Atatürk'ün milliyetçilik anlayışının Türk milliyetçiliği olduğunu dolayısıyla bunların ayrı anlamlara gelmediğini belirtmişti⁶³.

⁶²Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.10, 154 üncü Birleşim, 21.10.1982, s.538.

⁶³Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.10, 154 üncü Birleşim, 21.10.1982, s.538-540.

Bu teklifte imzası olan üyeler, Atatürk'ün milliyetçilik anlayışının Ziya Gökalp'ten esinlendiğini, ancak bunu kabul eden Atatürk'ün dahi, milliyetçilik tabirini, “Ziya Gökalp Milliyetçiliği” olarak kullanmadığını; Türk milliyetçiliği olarak kullandığını⁶⁴; Atatürk'ün de hiçbir zaman kendisini, Türk kelimesinin yerine ikame etmeyi düşünmediğini ve Atatürk'ün dahi “Atatürk milliyetçiliği” diye bir tabiri kullanmadığını belirterek düzenlemeyi eleştirmişlerdir⁶⁵. Bu guruba göre, Türk milliyetçiliğinden ayrı bir Atatürk milliyetçiliği yoktur ve Türk milliyetçiliği tabiri üzerinde, gerıcılık ve ırkçılığı çağrıştırdığı şeklinde Marksist sol bir propaganda yürütölmektedir. Atatürk milliyetçiliği tabiri de bu propagandanın bir eseridir⁶⁶.

Anayasa Komisyonu Başkanı Orhan Aldıkaçtı ise bu yönde gelen değışiklik tekliflerine cevaben, Anayasa Komisyonu için Atatürk milliyetçiliği ile Türk milliyetçiliği arasında bir fark olmadığını; Atatürk'ün Osmanlı İmparatorluğunun dağılma devresinde ortaya çıkan fikirler arasında Osmanlıcılık, Ümmetçilik, İslamcılık, Türkçölük arasında Türkçölük kavramını formüle ettiğini ve bunun anlamını Türk Milletine duyurduğunu belirterek önergeye katılmadığını beyan etmiştir⁶⁷. Atatürk Milliyetçiliğini, sınıf hegemonyasını, komünizmi, faşizmi ve her tür demokratik cumhuriyet dışı idareyi reddeden bir düşünce olarak gördüğünü belirten Aldıkaçtı, Atatürk Milliyetçiliğinde esas niteliğın, gerçekçılık, yapıcılık ve yaratıcılık olduğunu

⁶⁴ Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.10, 154 üncü Birleşim, 21.10.1982, s.543.

⁶⁵ Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.10, 154. Birleşim, 21.10.1982, s.543.

⁶⁶ Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.10, 154. Birleşim, 21.10.1982, s.544.

⁶⁷ Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.10, 154. Birleşim, 21.10.1982, s.539-540.

belirtmektedir⁶⁸. Aldıkaçtı, ayrılıkçı ve uç düşüncelerden kaçınabilmek adına Atatürk milliyetçiliği tabirine yer verdiklerini, Osmanlı İmparatorluğunu kurtarmak için ortaya çıkan fikir akımları arasında Turancılık gibi aşırı fikirlerin olduğunu, Türk milliyetçiliği kavramını aşırı sağda bir milliyetçilik anlayışına yeniden yol açar endişesiyle tercih etmediklerini beyan etmiştir⁶⁹.

Söz konusu 2. madde üzerinde en çok tartışılan maddelerden biri olmuş, hakkında birçok önerge verilmiş ve birçok görüşün ardından tekrar görüşülmesi için Komisyon'a iade edilmiştir. Buna karşın Komisyon, önergeleri inceleyerek reddetmiştir. Tüm bu görüş ve düşüncelerin ardından madde oylanarak kabul edilmiştir.

1982 Anayasası, görüldüğü gibi milliyetçilik vurgusu bakımından 1961 Anayasası'na oranla daha güçlü bir irade ortaya koymuştur. Anayasa'nın gerek Başlangıç ve gerekse 2. maddesinde yer alan Atatürk milliyetçiliği ibaresi, ilgili diğer maddelerde yapılan güçlü vurgularla muhafazaya alınmak istenmiştir. Üstelik önceki Anayasalardan farklı olarak bu ilke değiştirilemez ve değiştirilmesi teklif edilemez hükümler kapsamına alınmıştır. Önceki Anayasa dönemlerindeki gibi milliyetçilik ya da milli devlet yerine Atatürk milliyetçiliği teriminin kullanılmasının elbette ki bir amacı vardır ve esasen bu amaç tutanaklarda görüldüğü üzere diğer dönemlerden pek de farklı olmamıştır. Atatürk milliyetçiliği dışındaki terimlerin, başta faşizm, nasyonal sosyalizm ve komünizm olmak üzere yabancı ve

⁶⁸ Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.7, 120. Birleşim 04.08.1982, s.40.

⁶⁹ Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.7, 128. Birleşim,17.08.1982, s. 674.

ayrılıkçı ideoloji olarak görülen fikirleri çağrıştırmaları endişesi ve toplumun bu fikirlere kaymasını engellemek niyeti açıkça beyan edilmektedir. Ancak gerekçeler benzer olmasına rağmen 1982 Anayasası'nın 1961 Anayasası'na nazaran milliyetçilik ilkesine daha güçlü bir vurgu yaptığı açıktır. Daha Anayasa'nın Başlangıç Kısmında, hiçbir düşünce ve mülhazanın (2001 değişikliği ile faaliyetin) Türk millî menfaatlerinin, Türk varlığının, Devleti ve ülkesiyle bölünmezliği esasının, Türklüğün tarihî ve manevî değerlerinin, Atatürk milliyetçiliği, ilke ve inkılâpları ve medeniyetçiliğinin karşısında korunma göremeyeceği belirtilmektedir. Bu hükümler, 1982 Anayasası'nın dayandığı devletçi, milliyetçi, dayanışmacı felsefenin⁷⁰ bir neticesi olarak görülebilir.

Atatürk milliyetçiliği anlayışı, Türk Anayasal düzeninde, sübjektif (öznel) milliyetçilik çerçevesinde ele alınmıştır. Bu yönüyle milliyetçilik yaklaşımlarından Ernest Renan'ın yaklaşımına daha uygun bir konumdadır. 1961 Anayasası döneminde olduğu gibi, 1982 Anayasası döneminde de AYM'nin bu konuya yaklaşımı benzer bir çizgidedir. Atatürk milliyetçiliği tabiri incelenirken Atatürk'ün millet tanımı esas alınmıştır. Atatürk, milleti şu ifadelerle tanımlar: “Zengin bir hatıra mirasına sahip bulunan; beraber yaşamak hususunda müşterek arzu ve muvafakatte samimi olan ve sahip olunan mirasın muhafazasına beraber devam hususunda iradeleri müşterek olan insanların

⁷⁰ Bülent Tanör, Necmi Yüzbaşıoğlu, 1982 Anayasası'na Göre Türk Anayasa Hukuku, Yapı Kredi Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 2002, s.49.

birleşmesinden meydana gelen cemiyete millet namı verilir⁷¹”.

Bu tanım, Renan'ın sübjektif millet yaklaşımına uygun düşmektedir. AYM'nin Atatürk Milliyetçiliği kavramına yaklaşımı buna uygun düşen bir çerçevede ortaya çıkmıştır. 18.02.1985 tarihinde verdiği bir kararda⁷² AYM, Atatürk milliyetçiliğini, Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkesi Türk sayan, dil, ırk ve din gibi düşüncelerle yapılacak her türlü ayırımı reddeden, birleştirici ve bütünleştirici bir anlayış olarak açıklamıştır.

07.03.1989 tarihli bir başka kararında ise⁷³, milliyetçilik ilkesinin lâiklikle tamamlandığını ve Türkiye Cumhuriyetini kuran Türkiye halkına Türk ulusu diyerek başka ayrımlara yer vermeyen Atatürk milliyetçiliğinde dinsel bir ögenin esas alınmadığını; birleştiriciliğin dinsel bağda değil, Atatürk milliyetçiliğinde, ulus bağında, ulusal değerlerde olduğunu vurgulamıştır. AYM'nin Atatürk milliyetçiliğine ilişkin değerlendirmeleri özellikle siyasi parti kapatma davalarında daha geniş yorumlarla ele alınmıştır. Örneğin, 10.07.1992 tarihli Sosyalist Parti kapatma kararında neredeyse bu konudaki yaklaşımını özetlemiştir. AYM'ye göre milliyetçilik, Türkiye Cumhuriyeti'nin ve Türk Devrimi'nin temel ve önde gelen ilkelerinden biridir ve bu ilke,

⁷¹ Afet İnan, Medeni Bilgiler ve Mustafa Kemal Atatürk'ün El Yazılan, Türk Tarih Kurumu, Ankara, 1969, s. 23-24.

⁷² T.C. Resmi Gazete, (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. Sayısı: 1984/9, K. Sayısı: 1985/4, K. Günü: 18.02.1985, R.G. Tarih-Sayı: 26.06.1985-18793, s.23.

⁷³ T.C. Resmi Gazete, (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. Sayısı: 1989/1, K. Sayısı: 1989/12, K. Günü: 07.03.1989, s.29.

ayırıcı ve ırkçı bir kavram değil, Türkiye Cumhuriyeti'ni kuran Türk halkının, kökeni ne olursa olsun, birlikte yaşama istencini içeren bir olgudur. Mahkeme'ye göre ayrımcılığı dışlayıp “ulus” yapısı içinde kaynaşmayı öngören bu kavram; etnik kökenlerle kimliklerin ayrımcılığa varan resmî bir tanıtım belirtisi olarak söylenmesini de engellemektedir⁷⁴.

AYM, bu yaklaşımını sonraki içtihatlarında da sürdürmüştür. AYM, Atatürk milliyetçiliği teriminin ihtiva ettiği kıstasları istikrarlı bir içtihatla ortaya koymuştur. AYM, Atatürk milliyetçiliğini soya bağlı olarak değil; ayrımcılıkları reddeden, birleştirici bir kültür milliyetçiliği olarak değerlendirmektedir. Bu yönüyle öğretilerde de hukuki çerçevenin vurgulanması açısından gerek 1961 gerekse 1982 Anayasası'nın kurguladığı milliyetçilik anlayışı, Anayasal milliyetçilik olarak tanımlanmıştır⁷⁵.

SONUÇ

Toplumdan topluma göre farklılık gösterebilen, değişken bir akım olarak milliyetçilik, sosyal ve siyasal alanı etkileme yeteneği bakımından birçok siyasal akıma göre daha marifetlidir. Bu yönüyle milliyetçilik, kurumlar ve bir takım araçlar vasıtasıyla her gün yeniden

⁷⁴ T.C. Resmi Gazete, (Anayasa Mahkemesi- Siyasi Parti Kapatma Kararı), E. Sayısı: 1991/2, K. Sayısı: 1992/1, K. Günü: 10.07.1992, s. 82 vd.

⁷⁵ Hasan Tunç, Faruk Bilir, “Cumhuriyet Dönemi Anayasalarımızda Milliyetçilik Anlayışı ve Atatürk Milliyetçiliği” **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** c. 2(2), 1998; Bülent Tanör ve Necmi Yüzbaşıoğlu, **a.g.e.**, s. 80-81.

üretilmektedir. Bu anlamda yaşama en çok dokunan anlayış biçimidir ve en büyük ifadesini de sembollerde bulur. Bu sayede milliyetçilik sadece geçmişe değil, hem geçmişe hem geleceğe ait kalmayı başarır ve güncel olarak birey ile devlet arasındaki aidiyeti istikrarlı hale getirir. Milliyetçilik bu dinamik yönüne ilaveten aynı zamanda da muhafazakârdır. Bu sebeple de kimi zaman milliyetçilik, geleneklerin, kültürün ve devletin koruma içgüdüsünün bir ürünüdür. Bu yönüyle Osmanlı Devleti'nin son döneminde ve yeni Cumhuriyet'in kurulmasında devlet bekasıyla yakın bir ilişki içinde doğmuştur. 1930'lu yıllar itibarıyla bakıldığında ise milliyetçilik, yeni bir ulus inşa etmenin bir aracı olarak ideolojik bir işlev görmüştür. Bu nedenle önce CHF'nin kurumsal kimliğine entegre edilmiş, ardından Devlet'e ait bir nitelik olarak anayasallaştırılmıştır.

1937 Anayasa değişiklikleri yapılırken bu ilkenin çağrışımları üzerinde çok fazla bir görüş ayrılığı yaşanmadığını söyleyebiliriz. Ancak 1930'lu yıllar itibarıyla devletleştirilen ve resmileştirilen bir ideoloji olarak milliyetçilik, yeni bir ulus kimliği inşasında kullanılmıştır. Bu noktada milliyetçilik ilkesinin özellikle ümmetçilik çağrışımı yapmamasına büyük özen gösterilmiştir. Bu nedenle de tek parti iktidarında, milliyetçilik ilkesinin laiklik ilkesi ile birlikte ele alınmasına özen gösterilmiştir. Ancak tek parti iktidarının, kimi zaman kurgusal temele dayanan kimlik inşa sürecinde, resmi milliyetçilik söylemi, toplumda her zaman kabul görmemiştir. Bu nedenle 1940'lı yıllar itibarıyla, Turancılıktan, Anadoluçuluğa, Türk-İslam Sentezi idealinden, muhafazakâr milliyetçiliğe uzanan farklı milliyetçilik

yorumları ortaya çıkmıştır. Diğer yandan soğuk savaş döneminin aşırı siyasal akımları da dünya genelinde milliyetçiliğe farklı görünümler eklemiştir. Bütün bu gelişmeler, daha sonraki Anayasal süreçlerde etkisini hissettirmiştir.

1961 Anayasası hazırlayıcıları, bu terimi yalnız başına, tarifsiz ve izahsız kullanmanın aşırı siyasal akımları çağrıştırabileceği endişesiyle ve Devletin kurumsal hüviyetini nitelemeye daha uygun düştüğü gerekçesiyle “milli devlet” tabirini kullanmayı tercih etmişlerdir. 1982 Anayasası hazırlayıcıları ise, aşırı akım ve çağrışımların önüne set koymak maksadıyla milliyetçilik teriminin başına “Atatürk” ifadesini koymuşlardır. Atatürk’ün anladığı milliyetçilik anlayışının, subjektif millet tarifine binaen inşa edildiğini vurgulayarak, ırkçı çağrışımların önüne geçmek istemişlerdir. Tüm bunların yanı sıra Anayasa’daki vatandaşlık tanımını sayesinde ve bölünmez bütünlük vurgusu ile de terimin hukuki boyutunun korunmasına çalışılmıştır. Özellikle 1990’lı yıllar itibarıyla ayrılıkçı siyasal partilerin kapatılmasına ilişkin davalarda AYM, bu terimi detaylandırmak ihtiyacı hissetmiş ve kararlarında yer yer sosyolojik analizler de yaparak milliyetçiliğin, Anayasal görünümünü muhafazaya almıştır.

KAYNAKÇA

Akçura, Y. (2016). *Üç Tarz-ı Siyaset*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Atsız, N. (1950). Türkçülük. *Orkun*, 1.

Bora, T. (2017). *Cereyanlar: Türkiye’de Siyasi İdeolojiler*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Carr, E.H. (1990). *Milliyetçilik ve Sonrası*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Cleveland, W.L. (2008). *Modern Ortadoğu Tarihi*. İstanbul: Agora Kitaplığı.

Cumhuriyet Halk Partisi İkinci Kurultay Bildirisi, 1927. Erişim adresi.
<https://ataturktoday.com/CHP/1927IkinciKurultayBildirisi.htm>

Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.7, 120. Birleşim 04.08.1982.
Erişim adresi. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/DM_/d02/c007/dm__02007120.pdf.

Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.7, 128. Birleşim, 17.08.1982.
Erişim adresi. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/DM_/d02/c007/dm__02007128.pdf.

Danışma Meclisi Tutanak Dergisi, c.10, 154. Birleşim, 21.10.1982.
Erişim adresi. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/DM_/d02/c010/dm__02010154.pdf.

Georgeon, F. (2006). *Osmanlı-Türk Modernleşmesi 1900-1930*.

İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Gökalp, Z. (2014). *Türkçülüğün Esasları*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Gökalp, Z. (2014). *Türkleşmek, İslamlaşmak, Muasırlaşmak*, İstanbul: Ötüken Yayınları.

Gözler, K. (2015). *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın.

Hayes, C.H. (2010). *Milliyetçilik: Bir Din*. İstanbul: İz Yayıncılık.

Hobsbawm E.J. (2010). *Milletler ve Milliyetçilik*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

İnan, A. (1969). *Medeni Bilgiler ve Mustafa Kemal Atatürk'ün El Yazıları*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.

Karpat, K.H. (2011). *Ortadoğu'da Millet, Milliyet, Milliyetçilik*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Kılıç, M. (2016). *Allah, Vatan, Soy, Milli Mukaddesat*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Kılıç, M. (2007). Erken Cumhuriyet Dönemi Türk Milliyetçiliğinin Tipolojisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 113-140.

Orkunoğlu, Y. (2018). *Marksizm, Milliyetçilik ve Demokratik Ulus*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Özbudun, E. (2011). *Türk Anayasa Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.

Polat, E.G. (2011). Osmanlıdan Günümüze Vatandaşlık Anlayışı, *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 126-157.

Renan, E. (1946). *Nutuklar ve Konferanslar*, (Çev. Ziya İshan), Ankara: Sakarya Basımevi.

Serbestoğlu, İ. (2011). Zorunlu Bir Modernleşme Örneği Olarak Osmanlı Tabiiyet Kanunu. *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 29, 193-214.

Smith, A.D. (2002). *Ulusların Etnik Kökeni*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

Smith, A.D. (2014). *Milli Kimlik*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Tanör, B., Yüzbaşıoğlu, N. (2002). *1982 Anayasası'na Göre Türk Anayasa Hukuku*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

TBMM Tutanakları, Malatya Mebusu İsmet İnönü ve 153 Arkadaşının, Teşkilatı Esasiye Kanununun 2, 44, 47, 48, 49, 50, 61, 74 ve 75. maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun Teklifi ve Teşkilatı Esasiye Encümeni Mazbatası. Erişim adresi. <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c016/tbmm05016033ss0089.pdf>

TBMM Zabıt Ceridesi, 05.02.1937, Devre: 5, İçtima 2, C.16, 33. İnikad. Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK>

/TBMM/d05/c016/tbmm05016033.pdf.

- T.C. Resmi Gazete (Teşkilâtı Esasiye Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun), 13 Şubat 1937, Sayı 3533.
- T.C. Resmi Gazete (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. Sayısı: 1973/38, K. Sayısı: 1975/23, tarih/sayı: 03.12.1975/15431. Erişim adresi. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15431.pdf>.
- T.C. Resmi Gazete (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. sayısı: 1979/31, K. Sayısı: 1980/59, K. günü: 27.11.1980, s.45. Erişim adresi. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17214.pdf>.
- T.C. Resmi Gazete, (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. Sayısı: 1984/9, K. Sayısı: 1985/4, K. Günü: 18.02.1985, R.G. Tarih-Sayı: 26.06.1985-1879. Erişim adresi. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18793.pdf>.
- T.C. Resmi Gazete, (Anayasa Mahkemesi Kararı), E. Sayısı: 1989/1, K. Sayısı: 1989/12, K. Günü: 07.03.1989. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20216.pdf>.
- T.C. Resmi Gazete, (Anayasa Mahkemesi- Siyasi Parti Kapatma Kararı), E. Sayısı: 1991/2, K. Sayısı: 1992/1, K. Günü: 10.07.1992. Erişim adresi. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21386.pdf>.
- T.C. Temsilciler Meclisi Anayasa Komisyonu, 09.03.1961, Karar: 27. Erişim adresi. <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/>

TM__/d00/c002/tm__00002034.pdf.

T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 36. Birleşim, 03.04.1961, s. 456. Erişim adresi. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TM__/d00/c002/tm__00002036.pdf.

T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 37. Birleşim, 04.04.1961, s. 515-516. Erişim adresi. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TM__/d00/c002/tm__00002037.pdf.

T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.2, 40. Birleşim, 03.04.1961, s.697. Erişim adresi. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TM__/d00/c002/tm__00002040.pdf.

T.C. Temsilciler Meclisi Tutanak Dergisi, C.4, 26.04.1961, 54. Birleşim, s. 288, Erişim adresi. https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TM__/d00/c004/tm__00004054.pdf.

Tunç, H., Bilir, F. (1998). Cumhuriyet Dönemi Anayasalarımızda Milliyetçilik Anlayışı ve Atatürk Milliyetçiliği, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2). Erişim adresi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/789922>.

Üstel, F. (2009). Türkiye Cumhuriyeti'nde Resmi Yurttaş Profilinein Evrimi, T. Bora (Ed.) *Milliyetçilik içinde* (275-283 ss). İstanbul: İletişim Yayınları.

Zürcher, E. J. (2017). *Modernleşen Türkiye'nin Tarihi*, İstanbul: İletişim Yayınları.

BÖLÜM 5:

**ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ARASINDAKİ İLİŞKİ: İLKOKUL ÖĞRETMENLERİ
ÖRNEĞİ**

Dr. Fetullah BATTAL¹

¹ Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bayburt, Türkiye,
fbattal@bayburt.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde sıkça tartışılan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramları birçok bilim insanı tarafından çalışılmıştır. Ancak örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramlarının tam olarak tanımlanamadığı da bir gerçektir. Bu çalışma Bayburt il merkezinde çalışan (272) ilkokul öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Sonuç olarak da örgütsel adalet ile örgütsel bağlılığın aralarında güçlü ve pozitif ilişki tespit edilirken demografik olarak kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca örgütsel adaletin örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık ile ilişkisi daha güçlü olarak tespit edilirken normatif bağlılıkla olan ilişkisinin oldukça zayıf olduğu gözlemlenmiştir.

2. Teorik Çerçeve

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı, insanların haklarının eşit ve tarafsız bir şekilde dağıtılması anlamına gelmektedir. (Wasti vd. 2006). Yalnız adaletin eşitlik ile ilgili olan kısmında daha sonrasında birçok filozof ve bilim insanı farklı teorilerde geliştirmiştir. Örneğin bir davranışın sonucunda adalet gerçek bir turnusol olabilir ancak herkesin bir çabası ve gayreti vardır. Bu anlamda liyakat kavramını dikkate alarak adaleti sağlamak en doğrusu olacaktır. Mikro ve makro adaletin bir mihenk taşı olarak görülmesinin sebebi, ölçek ne olursa olsun, tüm sosyal sistemlerin devamlılığının ve refahının, üyelerinin beklentilerini sağlama kabiliyeti ile ilgili olmasıdır. Çalışanlar, iş seçimi, performans değerlendirmesi gibi çok çeşitli karar ve faaliyetlerden etkilenir. Yetkilendirme,

ödüllendirme, ceza, ücretlendirme, ödev, terfi, çalışma ortamında terfi ile ilgili düzenlemeler, eğitim programları gibi kararlarda işlem sırası, çalışanlar ve diğlereri için yeterli olmayan verilen ödülleri almak için yarışrlar. Bu yönüyle düşünöldüğünde örgütün hedeflerine ulaşması için adalet itici bir güçtür. (Vernon ve Witt, 1992). Ayrıca yöneticilerin karar verme davranışlarında bilgi düzeyleri ve yetkinlikleri de çalışanlar açısından oldukça önemlidir (Bostan ve Durmuş, 2017).

Adalet varlığının örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca örgütsel adaletin örgüte ait olma duygusu ve iş tatmini ile ilgili olduğunu da göstermektedir. Birde örgütsel bağlılığın açıklanmasına da katkıda bulunur ve işin örgütle sosyal ve psikolojik açıdan ne ölçüde bütünleştiğini vurgulayan örgütsel kimlik algısını olumlu yönde etkiler. Örneğin örgütsel adaletin bulunduğu yerde denetim otoritesine olan güvenini gösterir ve bırakma olasılığını azaltır. (Moorman, 1991). Bu kısımda ayrıca örgütsel adaletin, dağıtım adaleti, usul adaleti ve karşılıklı etkileşimsel adalet olmak üzere üç örgütsel boyutu olduğu bilinmelidir.(Niehoff ve Moorman 1993; Green-berg 1996; Colquitt ve diğlerleri 2001).Bu boyutlar sırasıyla özetlenmiştir:

2.1.1. Örgütsel Adalet Boyutları

1-Dağıtım Adaleti: Dağıtım adaletinin, sonuçlardan (ödülleri ve maliyetler) eylem ve performansa eşit bir pay vermesi beklenir. Maliyetler ve ödülleri çalışanların performansına göre dağıtılmaktadır. Ayrıca kuruluşun hedeflerine katkıda bulunan çalışanlar ödüllendirilir veya başarısız olduklarında cezalandırılır (Colquitt ve Chertkoff,). Organizasyonda adil kararlar vermek için doğru bilgiyi almak esastır.

Eğer işverenler veya liderler, çalışanların performansına ilişkin olarak çalışanlar ve çalışanların performansları hakkında doğru bilgiler elde etmek için çaba sarf ederlerse, çalışanların ödülleri adil dağılımına ilişkin algıları artacaktır. Aksi halde, liderlerinin ne yaptıkları ve performansları hakkında bilgi sahibi olmadığını düşünürlerse, dağıtımda adaletli olma inancı sarsılır (Niehoff ve Moorman,1993).

2-Usül Adaleti: Usul adaleti, sonucun kendisi ile ilgili değil, sonuçların nasıl dağıtıldığı ile ilgilidir. Aynı zamanda karar verme sürecinde katılımcıların rollerini belirleme ilkelerini oluşturur (Cropanzano ve ark. 2007) Prosedürlerin varlığı veya yokluğu, adalet algısını etkileyen temel bir olgudur. Prosedürlerin, çalışanların karar alma sürecinde sesini artıracak veya kararlardaki önyargı ve hataları azaltacak şekilde tasarlanması bu prosedürün örneğini oluşturabilir (Niehoff ve Moorman 1993).Daft (1991) 'e göre usul adaletsizliği oldukça uygulamalı kurallar gerektirir. Çalışanlar kurallar hakkında bilgilendirilmeli ve hükümetler herkese uygulanmalı ve tutarlı olmalıdır.

3- Etkileşimsel Adalet: Etkileşimsel adalet, yöneticiler ve işçiler arasındaki ilişkinin adil algılanması ile ilgilidir. Bu, sonuçların dağılımından etkilenenlerle kaynak arasındaki etkileşimle ilgilidir (Özdevecioğlu 2003). Etkileşimsel adalet, prosedürler uygulandığında yaşanan biçimsel olmayan tedavinin algılarına odaklanır (Qiu ve ark. 2009) Bies ve Moagand Cropanzano ve Greenberg'e göre (Burton vd. 2008'de bahsedilmiştir), etkileşimsel adalet, bazı sosyal değişimler gerçekleştiğinde adalet algısı ile ilgilidir. Örneğin işveren, işçilere onurlu ve saygılı bir şekilde muamele edilirse ve onları etkileyen

açıklamalarla ilgili öngörülerde bulunursa, etkileşimli adalet algılanan düzeyi daha yüksek olabilir.

2.2.Örgütsel Bağlılık

Organizasyonlar, görevlerin, rollerin, kaynakların ve fırsatların paylaşıldığı ortamlardır. Şirketteki yüksek adalet duygusu, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini etkiler; Örgütsel bağlılıktan olumlu yönde etkilenen çalışanlar böylece işlerini daha iyi yapacaklardır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların sosyal sermayeleri yüksek olacak ve böylece sunulan hizmetlerin kalitesinde süreklilik sağlanacaktır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Örgütsel bağlılık, çalışanların hissettiği psikolojik sorumluluktur. Bağlılık, bireyin çıkarına, sadakatine ve örgütsel değerlerine güçlü bir inançtır (Riketta, 2002). Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili birçok tanım olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık, işçilerin kendi kuruluşlarının amaçlarına ve amaçlarına yönelik taraflı ve etkili bir taahhüt olarak açıklanmaktadır. Bir kişi, kuruluşun hedeflerine ve değerlerine inanabilir ve kuruluşun kendisinden beklediği davranışlara uyum gösterir (Hallberg, 2006). Örgütsel bağlılık, işverenlerin kuruluş içindeki süreçleri benimsemesi ve kabul etmesidir. İletişim, güven, saygı, organizasyona katılım, paylaşım, işin sürekliliği, politikaya uyum ve stratejilerin benimsenmesi, birlikte çalışma isteği, organizasyonel süreçlere katılım ve organizasyonel yapının benimsenmesi gibi bireysel davranışlar, bireylerin ortak bağlılığını ortaya koymaktadır.

Başka bir deyişle, bağlılık organizasyon çalışanının uyumuna bağlı olarak tanımlarken (Spence, 2002); Schwepker, (2001)'e göre örgütsel bağlılık, "bir kuruluştan bir kişiden beklenen resmi ve normatif beklentilerdir. İş adamlarının çalışma tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, 1970'lerden bu yana yoğun bir şekilde çalışılmış bir konu olmasına rağmen, araştırmacılar tarafından bu konuda net bir uzlaşmaya varılamamıştır. Bu nedenle, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardan araştırmacılar konuyu uzmanlık alanları açısından ele almalıdırlar. Bu nedenle örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanım ortaya çıkmaktadır (Riketta, 2002). Öte yandan, örgütsel bağlılık, kuruluşların varlıklarını korumadaki temel amaçlarından biridir. Örgütsel bağlılığı olan bireyler, daha fazla uyum, daha üretken ve daha yüksek sorumluluk ve sadakat ile çalışan bireylere sahip olurlar. Bu durum organizasyonlarda maliyetin düşmesine neden olmaktadır (Hooff, 2004). Örgütsel bağlılık tarihine baktığımızda, 1950'lerden günümüze kadar birçok araştırmacı örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını incelemiştir.

Bu çalışmalar da günümüzde önem kazanmıştır. Bunun nedenlerinden bazılarını listeleyebiliriz (Avolio, 2004).

1. Taahhüt ve istenen çalışma davranışı arasındaki ilişki,
2. İşten ayrılma nedeni olarak taahhüdün iş tatmininden daha etkili olması,
3. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, sahip olduklarından daha iyi performans göstermelidir. Düşük örgütsel bağlılık

4. Örgütsel bağlılık, örgütsel etkinliğin yararlı bir göstergesidir,
5. Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlığın ifadesi olarak ifade edilir. Fedakârlık ve dürüstlük gibi davranışlar (Feather, 2004).

2.2.1.Örgütsel Bağlılığın Boyutları

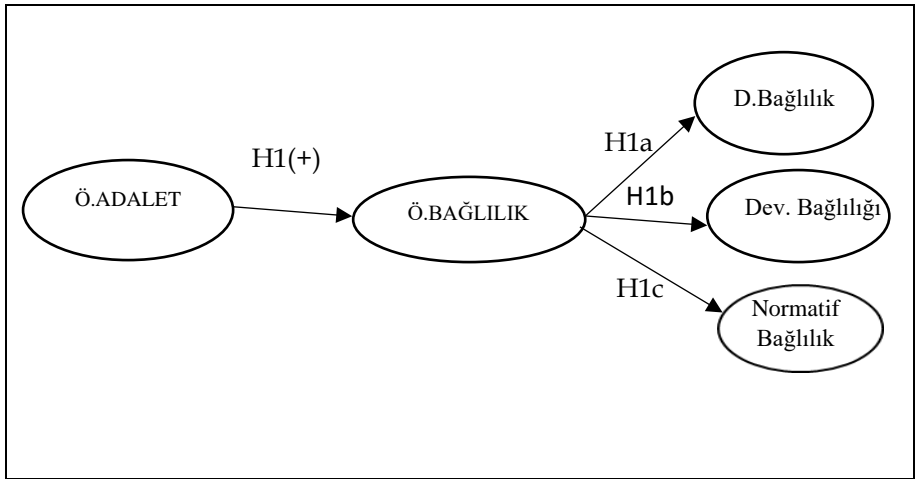
Allen ve Meyer (1996) örgütsel bağlılığı üç grupta tanımlamıştır. Bunlar duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer 1996).

- 1- **Duygusal bağlılık:** Duygusal bağlanma, kuruluş içindeki bireyin duygusal bağını vurgular. Öte yandan, çalışanların duygusal bağlanmada kalma nedenleri duygusal bağlanma ve örgütsel amaçlarıyla tanımlanmaktadır. Birey, organizasyonu benimsemeli ve organizasyon hayatında önemli bir yer tutmalıdır (Peterson, 2004).
- 2- **Süreklilik Taahhüdü:** Kuruluştan ayrılmanın sonucu olarak ortaya çıkabilecek durumları gözlemlemek anlamına gelir. Örgütte çalışan kişi kurum içi yatırımları sürdürürse, kuruluştan ayrılma maliyeti çok yüksektir, çalışan kişi o kuruluşa bağlıdır. Daha dürüst olmak gerekirse, finansal açıdan daha fazla ödül alabilmek daha fazla kurumsal bağlılık anlamına gelmektedir (Currivan, 2000).
- 3- **Normatif Taahhüt:** Çalışan bireylerin organizasyonda kalma yükümlülüklerini yansıtır. Bireylerin bağlı olması kişisel çıkarlar için değildir, ancak yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanırlar (Finegan, 2000)

2.3.Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel adalet üzerinde yapılan çalışmalar, bu kavramın birçok değişkeni etkilediğini göstermektedir. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven, performans, okul iklimi, kuruluşla özdeşleşme ve diğer pek çok değişken üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koyar. Moorman (1991), Olkkonen ve Lipponen (2005), Annamalai ve ark. (2010). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar örgütsel bağlılığın örgütsel adaletten etkilendiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmanın sonuçlarına göre, üniversitedeki akademik ve idari çalışanlarının da örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık, örgütsel performans açısından da oldukça önemlidir. Diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Özdemir ve Yaylı (2014) örgütsel bağlılık ve performans boyutu ile Ahmad vd. (2014) örgütsel bağlılık ile çalışan memnuniyeti arasında da benzer bir ilişki bulmuştur. Ya da Porter ve diğ. (1974)'e göre örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet, bir kişinin tanımlanmasında ve kuramsallaşmaya katılmasında oldukça önemli bir güçtür. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet bu anlamda, kuruluşun amaçlarının ve değerlerinin kuvvetli inancı ve kabulü, kuruluş için çok çalışmaya ve kuruluşun üyesi olarak kalmaya istekli olan bazı temel hususlardan oluşur. Bu kapsamda dikkat edilmesi gereken diğer hususta, örgütsel bağlılığın eğitim kurumları için de önemli bir kavram olduğunu göstermektedir. Terzi ve Kurt (2005) tarafından belirtildiği gibi, öğretmenler iş tanımı konusunda yapmaları gerekenden daha fazlasını yapmak zorundadır, böylece öğretmenler onları eğitebilir ve dönüştürebilir ki bu sadece mümkün olan en üst düzeyde yetişen

öğretmenlerle mümkün olabilir. Celep (2000), öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, okulun amaçlarının ve değerlerinin düşmesine ve kabulüne, bu hedeflere ulaşma çabalarına ve kuruluştaki kalma istekliliğine bağlı olduğunu iddia eder. Son olarak yine ilgili çalışmalar, örgütsel adalet ve bağlılığın önemini vurgulamaktadır ve yüksek düzeyde bağlılığa sahip olanların aynı zamanda yüksek düzeyde iş doyumunu, örgütsel güven, örgütsel adalete ve örgütsel performansa sahip olduklarını ve organizasyonlarında mutlu olduklarını belirtmektedir (Straiter , 2005; Steyrer vd.. 2008; Hulpia vd.. 2010) Aşağıda bu açıklamalar ışığında çalışmanın temel modeli ve hipotezleri verilmiştir:



Şekil.1 Temel model

H1: Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H1a: Örgütsel Adalet ve Duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H1b: Örgütsel Adalet ve Devam bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H1c: Örgütsel Adalet ve Normatif bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

3.Yöntem ve Teorik Modelin Test Edilmesi

Hipotezleri test etmek için gerekli çeviri düzeltmeleri yapıldıktan sonra Bayburt ilinde çalışan ilkököl öğretmenlerinden oluşan ana kütleyi temsilen, 300 kişiye ilgili anketler mail yolu ile ve yüz yüze ulaştırılmıştır. Verilere göre anketlerin yaklaşık %90 oranında geri döndüğü gözlemlenmiştir. Bu anketlerin de tam ve düzgün olarak doldurulan 272 adedi geri alınmıştır. Çalışmanın uygulama kısmı için önce güvenilirlik analizi yapılmış daha sonra faktör analizlerinden doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin uygulanmamasının nedeni ise ölçeklerin Türkçe eşdeğerliliklerinin olmasıdır. Bununla birlikte Amos paket programı yardımıyla da örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Aşağıda Tablo 1’de çalışmada kullanılan ölçekler gösterilmiştir:

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ölçeğin Adı	Ölçek soruları	Referans
Örgütsel Adalet Ölçeği	18 soru (3 Boyut)	Moorman, R. H. (1991).
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18 soru (3 Boyut)	Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993)

Araştırmamızda temel veri toplama aracı olarak, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri kanıtlanmış Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden yararlanılmıştır.

3.1 Bulgular

Çalışmaya katılanlara ilişkin demografik bilgilere bakıldığında:

Katılımcıların % 44,48'i bayan (121), % 55,52'sinin erkek (151) olduğu görülmüştür. Katılımcıların %57,9'unun orta yaş ve üzerinde olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre hem cinsiyet hem de yaş oranları yakın ve neredeyse eşit ağırlıklı olarak dağılmıştır. Yöneticilik açısından bakıldığında katılımcıların %78'inin yöneticilik deneyimi olmadığı görülmüştür. Eğitim seviyesi incelendiğinde ise katılımcıların % 86,7'sinin lisans düzeyinde yâda lisansüstü düzeyde oldukları ortaya çıkmıştır. Son olarak mesleki deneyimlerine göre bakıldığında katılımcıların %53,3'ünün 5-10 yıl arasında çalışma yıllarına sahip oldukları görülmüştür. Buradan hareketle yukarıda görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarının orta yaş ve üzerinde olduğu dolayısıyla da buna paralel olarak mesleki deneyimlerinde bu doğrultuda da olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka ifade ile katılımcılar demografik verileri doğru bir şekilde girmiştir.

3.2. Teorik Modelin Test Edilmesi

Araştırmanın verilerinin analiz edilmesi için ölçeklere sırasıyla Amos programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra elde edilen analiz sonuçlarıyla birlikte Smart PLS programından elde edilen birleşik güvenilirlik katsayıları ve AVE (ortalama açıklanan

varyans) değerlerine ilişkin sonuçlar da Cronbach Alfa değerleri ile birlikte aşağıdaki Tablo.2’de gösterilmiştir:

Tablo 2. Ölçüm Modeline Ait Değerler

Kavram	Gösterge	Standardize faktör yükü	t değeri	Birleşik güvenilirlik	Ortalama Açıklanan Varyans	Cronbach alfa
					0.854	0,823
Örgütsel Adalet	Dağıtım adaleti_ORT	0.71	14.11	0.812	0.75	0.799
	Usül adaleti_ORT	0.72	14.23	0.801	0.71	0.741
	Etkileşimsel adalet_ORT					
					0.879	0.844
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık_ORT	0.79	15.26	0.717	0.85	0.797
	Devam Bağlılık_ORT	0.73	11.29	0.733	0.80	0.812
	Normatif Bağlılık_ORT	0.69	9.64	0.718	0.67	0.711

Yukarıda tabloda gösterilen verilere bakıldığında sırasıyla Cronbach Alfa değerleri örgütsel adalet ölçeğinin (0.823) ve örgütsel bağlılık ölçeği için (0.844) olduğu görülmüştür. Bu yönüyle bakıldığında ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu söylenebilir (Nunnally, 1978; Durmuş, 2019). Ayrıca değişkenler arasında çoklu doğrusallık probleminin olup olmadığına da bakılmıştır. Bunun için de öncelikle faktör yüklerinin (0.50) ’den yüksek olması gerekmektedir

(Bagozzi ve Yi, 1988). Birleşik güvenilirlikler içinde (0.60)'ın üzerinde olması şartı aranırken ortalama açıklanan varyans değerinin (0.50)'nin üzerinde olmasına dikkat edilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Modele bakıldığında tüm faktörlerin şartları sağladığı görülmektedir. Ek olarak ayrışma geçerliliğinin testi içinde Fornell and Larcker'ın yöntemi izlenmiştir (Fornell and Larcker, 1981). Bu yaklaşımı ortaya koyabilmek amacıyla her değişkenin AVE değerlerinin karekökü alınmış ve diğer kavram ile korelasyon ilişkisi incelenmiştir. Buna göre bu ilişkide ayrışma geçerliliğinin oluşabilmesi için örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığa ait değerlerin korelasyon değerinden daha yüksek olması gerekmektedir. Bu noktada iki değişken arasındaki ilişkiye bakıldığı için iki temel ölçeğin ilki olan örgütsel adalet ölçeği için 3 boyutlu (0.854) ve örgütsel bağlılık ölçeği için 3 boyutlu (0.879) olarak yukarıda gösterilen ortalama açıklanan varyans değerlerinin aritmetik ortalaması alınarak elde edilen değerler arasındaki ayrışma geçerliliği karşılaştırılmıştır. Ayrıca ayrışma geçerliliğine ilişkin değerler Tablo 3'te gösterilmiştir:

Tablo 3. Ayrışma Geçerliliği Göstergeleri

	1	2
<i>Örgütsel Adalet</i>	0.85	
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	0.788	0.87

Tablodan görüldüğü gibi iki kavram arasında çok güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra modelin yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmesine geçilmiştir. Buna göre modele ilişkin uyum indeks değerleri kabul edilebilir değerleri ile birlikte aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 4. Araştırma Modeline Ait Uyum İndeksleri

Kısaltma	Anlamı	Model değeri	Kabul Değeri
χ^2	Ki kare	456,35	-
Sd	Serbestlik derecesi	184	-
χ^2 /sd	Ki kare/ serbestlik derecesi	2.480	$\leq 2a$, $\leq 5b$ (a: çok iyi uyum, b: iyi uyum)
p	Önem düzeyi	0.032	$0,05 \leq$
RMSEA	<i>Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü</i>	0.044	$0,05 <$ (tolerans 0,08)
CFI	Artmalı Uyum İyiliği İndeksi	0.97	$0,90 \leq$
NNFI	Normlaştırılmamış Uyum İyiliği İndeksi	0.95	$0,90 \leq$
AGFI	Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	0.98	$0,90 \leq$

Yukarıdaki tablodan elde edilen sonuçlara göre modelin çok iyi uyuma yaklaştığı dolayısıyla da kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Aynı zamanda modele ilişkin regresyon değerleri de Tablo 5’de verilmiştir:

Tablo 5: Regresyon Katsayıları

Yol	Hipotez	Yol Katsayısı	T Değeri	Sonuç
Ö.ADALET → Ö.BAĞLILIK	H1	0.75	14.32	Kabul edildi
Ö.ADALET → DUYGUSAL BAĞLILIK	H1a	0.59	8.67	Kabul edildi
Ö.ADALET → DEVAM BAĞLILIĞI	H1b	0.44	7.34	Kabul edildi
Ö.ADALET → NORMATİF BAĞLILIK	H1c	0.41	7.01	Kabul edildi

Yukarıdaki tabloya örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca alt hipotezlerde yine Amos programı yardımıyla incelenmiş ve (H1a,H1b.H1c) hipotezlerinin de anlamlı olarak birbiriyle ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde literatüre göre benzer sonuçlara ulaşılabildiğini söylemek de mümkündür (Uğurlu ve Üstüner,2011; Selvitopu ve Şahin,2013; Bağcı, 2013).

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenler ilköğretim okullarında örgütsel adalet hakkında olumlu algılara sahiptir ve bunlar okul müdürlerinin öğretmenlere adil davrandığı şeklinde yorumlanabilir. Örgütlenme adaleti hem öğretmenler hem de öğrenciler için çok önemli

bir kavramdır. Titrek 'in (2009) belirttiği gibi örgütsel adalet, barışçıl ve uyumlu bir iş yeri yaratmada en etkili kavramdır. Çalışanlar, beklentilerinin veya ihtiyaçların karşılanmadığı durumlarda adil ya da önyargılı davranmadıklarını düşünüyor. Çalışanların işyerinde kendilerini yabancı hissetmelerine ve liderlerine güvenmemeleri gibi sorunlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

Liderler adil davranmalı ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için ellerinden gelenin en iyisini yapmalıdır. Baldwin (2006), örgütsel hukukun çalışanların prosedürler, etkileşim ve sonuçlar konusundaki adalet algıları ile ilgili olduğunu vurguladı ve bu da çalışanların tutumlarını ve davranışlarını olumsuz ya da olumlu yönde etkilediğini vurguladı. Sonuç olarak, çalışanların performansını ve kuruluşların başarısını etkiler. Greenberg (1990), örgütsel adaletin çalışanların örgütsel olarak adil muamele gördükleri bağlamla ilgili algılarını nasıl etkilediğini ve bu algıların örgütsel bağlılığı ve örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini açıkladı. Adalet algıları aynı zamanda kurumların başarısı, etkinliği ve iyiliği için de önemlidir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda ilköğretim öğretmenlerinin yanısıra ortaokul ve lise düzeyinde karşılaştırmalar yapılması tavsiye edilebilir. Ayrıca çalışmanın kültürel, pratik ve idari sonuçları bu uygulamada yeterince ele alınamamıştır. Araştırma gelecekte bu tip verileri de ortaya koyabilir. Son olarak çalışmada öğretmenlere anket tekniğini kullanarak anlık algıları sorulmuştur. Oysaki daha derin ve kapsayıcı sonuçlara ulaşabilmek amacıyla test tekrar yöntemi kullanılarak tekrardan aynı sorular sorulabilir. Geleceğin teminatı olan

öğretmenlerin ilkokul düzeyinde öğrencilere adaleti, doğruluğu ve dürüstlüğü anlatabilmeleri için öncelikle yukarıda incelenen adalet algısının başta öğretmenler ve yöneticileri tarafından hissettirilmesi gerekmektedir. Daha sonra bu adalet duygusuna sahip olan bireylerin çalışmanın sonuçlarından hareketle daha güçlü bir şekilde işlerine bağlanabilecekleri görülmüştür. Yani kültürel dil ile söylemek gerekirse ‘Mahkeme kadıya mülk değildir’ buradan hareketle toplumdaki tüm bireylerin adalete inanması ve bu yönde davranış göstermeleri asli görevleri arasındadır. Böylece adalete olan inanç bireylerin işlerine karşı daha pozitif yönde bağlılıklarının oluşmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Annamalai, T., Abdullah, A. G. K., & Alazidiyeen, N. J. (2010). The mediating effects of perceived organizational support on the relationships between organizational justice, trust and performance appraisal in Malaysian secondary schools. *European Journal of Social Sciences*, 13(4), 623-632.
- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.

- Baldwin, S. (2006). *Organisational justice*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Bostan, S. & Durmuş, İ. (2017). An Attempt to Develop A Scale on the Decision Process: The Manager Decision Time Scale. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20 (2), 125-141.
- Burton, J. P., Sablinski, C. J., & Sekiguchi, T. (2008). Linking justice, performance, and citizenship via leader-member exchange. *Journal of business and psychology*, 23(1-2), 51-61.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.
- Colquitt, J. A., & Chertkoff, J. M. (2002). Explaining injustice: The interactive effect of explanation and outcome on fairness perceptions and task motivation. *Journal of Management*, 28(5), 591-610.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.

- Curri van, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review*, 9(4), 495-524.
- Durmuş, İ. (2019). Çalışanların Bencillik Davranışlarının Motivasyonları Üzerindeki Etkisinde Performanslarının Aracı Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 853-866.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 81-94
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: Essays and experiments*. Sage Publications, Incorporated.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European psychologist*, 11(2), 119-127.

<https://www.youtube.com/watch?v=yRXkGdpss6o>

Hulpia, H., Devos, G., & Van Keer, H. (2009). The influence of distributed leadership on teachers' organizational commitment: A multilevel approach. *The Journal of Educational Research, 103*(1), 40-52.

Joy, V. L., & Witt, L. A. (1992). Delay of gratification as a moderator of the procedural justice distributive justice relationship. *Group & Organization Management, 17*(3), 297-308.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology, 76*(6), 845.

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal, 36*(3), 527-556.

Olkkonen, M. E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational behavior and human decision processes, 100*(2), 202-215.

Özdemir, H., & Yaylı, A. (2014). Çalışanın Örgütsel Bağlılığını, Performansı ve İşte Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Recreation and Tourism Research, 1*(1), 48-58.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, (21).
- Peterson, D. K. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business & Society*, 43(3), 296-319.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Qiu, T., Qualls, W., Bohlmann, J., & Rupp, D. E. (2009). The effect of interactional fairness on the performance of cross - functional product development teams: A multilevel mediated model. *Journal of Product Innovation Management*, 26(2), 173-187.
- Riketta, M., & Landerer, A. (2002). Organizational commitment, accountability, and work behavior: A correlational study. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 30(7), 653-660.
- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.

- Selvitopu, A., & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Somerville, J. (1992). Temel Britannica Ansiklopedisi-Adalet-[Encyclopaedia of Basic Britannica].
- Spence Laschinger, H. K., Finegan, J., & Shamian, J. (2002). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. In *Advances in Health Care Management* (pp. 59-85). Emerald Group Publishing Limited.
- Steyrer, J., Schiffinger, M., & Lang, R. (2008). Organizational commitment—A missing link between leadership behavior and organizational performance?. *Scandinavian Journal of management*, 24(4), 364-374.
- Straiter, K. L. (2005). The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- Terzi, A. R., & Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-113.
- Uğurlu, C. T., & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet

davranışlarının etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41(41).434-448.

Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.

Wasti, S. A., Tan, H. H., & Erdil, S. E. (2011). Antecedents of trust across foci: A comparative study of Turkey and China. *Management and Organization Review*, 7 (2), 279-302.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). The relationship between organizational justice and commitment: A case study in accommodation establishments. *Journal of Business Research-Turk*, 1(1), 3-16.

BÖLÜM 6:
ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ OLMAYA YÖNELİK
TUTUMLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Öğr. Gör. İbrahim DURMUŞ¹

¹ Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Gümüşhane, Türkiye, ibrahimdurmus@gumushane.edu.tr

GİRİŞ

Günümüz değişim dünyasında çalışanlar organizasyonlarında yeniliğe yönelik çeşitli davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışanların bu davranışları örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırabilir veya azaltabilir. Zira alışanlar içerisinde yeniliğe karşı direnç gösterebilecek bireylerin olabileceği gibi yenilik ile daha farklı bakış açıları geliştirip örgütsel amaçları yerine getirebilmek için kendilerini daha bağlı hissedebilecek çalışanlarda olabilir. Bu açıdan araştırmada günümüz iş ortamlarında çalışanların hızlı değişime bağlı olarak işyerlerindeki ortamlara daha etkin bir şekilde adapte olabilmektedirler. Bu sebepten ötürü araştırmada çalışanların etkinlikleri ile yeniliğe yönelik tutumlarının organizasyonel bağlılıkları üzerinde olumlu etkilerinin olabileceği düşünülmektedir. Bu durum araştırmanın yapısal eşitlik modellemesi ile ifade edilmiştir. Araştırmada ayrıca nicel veriler işığında elektronik anket yöntemi uygulanmıştır.

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler çalışanların ve yöneticilerin yeniliğe yönelik tutumlarını şekillendirebilir. Ayrıca alışan ve yönetici diyalogları da hem çalışanların hem de yöneticilerin örgütsel bağlılıklarına çeşitli etkileri olabilir. Bu açıdan çalışanların yenilik ve bağlılıklarını örgütsel bütünlük içerisinde değerlendirebilmek daha rasyonel sonuçların oluşmasına sebep olabilir. Organizasyonlarda alışanların örgütün hem iç hem de dış çevresi ile olan iletişim ağı yenilik ve bağlılık davranışlarını etkileyebilir. Ayrıca organizasyonlardaki teknolojik değişim de

çalışanların yeniliğe bakış açılarını ve örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir.

Organizasyonlara en fazla katkıyı sağlayan yeniliği kolaylaştıran, yenilikçi fikirleri destekleyen yönetim düzeyleridir. Yeni iş fikri organizasyonda başarılı olması için becerikli kişilere sağlam bir bilgi tabanı ile verilmesi gerekmektedir (Amo, 2010: 146-147). Bu açıdan bir işletmenin teknolojisinin ihtiyaç duyduğu beceri seviyeleri arttıkça farklı iş organizasyonlarının yeniliklerinin kullanımları da artmaktadır. Bu durum beceri seviyesinin güçlü sonuçlar oluşturacağını ortaya koymaktadır (Osterman, 1994: 182).

Yeniliği etkileyen örgütsel sorunlar, stratejik planlama sürecini iyileştirmek için nasıl kullanılması gerektiği hususunda temel nitelik sağlar. Örgütlerde yenilik birçok şirketin stratejik planlamalarında önemli bir zayıflığın giderilmesine yardımcı olmaktadır (McGinnis ve Ackelsberg, 2007: 65-66). Bu açıdan Hamel ve Mol (2008: 831) çalışmalarında organizasyon içerisindeki yenilik sürecinin dört aşamadan oluştuğunu vurgulamışlardır. Bunlar “*motivasyon, buluş, uygulama ve yeniden sıralama ve etiketleme*” şeklinde ele alınmıştır. Kısaca motivasyon, çalışanların örgüt içerisinde yeniliklerini geliştirmeyi kolaylaştıran veya zorlaştıran faktörleri ortaya koymaktadır. Buluş, yenilik ile ilgili ilk denemelerdir. Uygulama, yeniliğin değerini ortaya koyan teknik süreçtir. Yeniden sıralama ve etiketleme ise organizasyon içerisinde ve dışındaki bireylerin meşruiyetlerini geliştirmek için yönetimde yeniliği anlamalarını ve onaylamalarını sağlayan sosyal bir süreç olduğunu vurgulamışlardır.

Örgütsel bağlılık değişkeni tutuma özgü bir araştırmadır ve bu sebeple öznedir (Buck ve Watson, 2002: 188). Organizasyonlar, duygusal bağlılık oluşturmak ve sürdürmek için çaba sarf etmenin yanında çalışanlar arasında yenilikçi davranışlar ile istenilen sonuçları sağlamak için süreklilik ve normatif bağlılığı kontrol etmek zorundadırlar (Jafri, 2010: 66). Bu açıdan örgütsel bağlılığı yeniden kavramsallaştırmanın merkezinde hem çalışanlara özgü bağlılık hem de organizasyonlar için önemli sonuçlar oluşturan teorik ve deneysel araştırmalar olmalıdır (Hunt ve Morgan, 1994: 1570). Çalışanların yeniliğe karşı bakış açıları ve örgütsel bağlılıkları hem teorik hem de deneysel araştırmalar dikkate alınarak etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Günümüz çalışma ortamlarında teknolojik değişimlere bağlı olarak çalışanların kurumlarına yönelik yenilik davranışları ve örgütsel bağlılıkları çeşitlilik arz edebilmektedir.

1. KONU İLE İLGİLİ LİTERATÜR

1.1. Yenilikçilik

Yenilikçilik; değişen ortamlar ile mücadele edebilmek için örgütlerin yeni ürün, hizmet ve süreç oluşturması gerekmektedir (Tushman ve Nadler, 1986: 74). Bu açıdan çalışanların işyerlerinde yeniliğe yönelik tutumları olduğu düşünülmektedir (Amusan ve Ajibola, 2017: 10). Yeniliğin ölçülmesi, sınırlı yöntemler ile hesaba katılması gereken zor ve karmaşık bir iştir (Sahay ve Gupta, 2011: 461). Organizasyonlarda yenilikçilik ile ilgili çözümler, bilgi yönetimi, genel kalite yönetimi, en iyi uygulamaların gerçekleştirilmesi, iş süreçlerinde yenilikler ve örgütlerin yapısal yenilikleri ile ilgilidir (Ciemleja ve Lace, 2008:

35). Yenilikçi tutumlar çok çeşitli meslek grupları için organizasyonlarda yenilikçi davranışlara dönüşme konusunun merkezinde yer almaktadır (Ettlie ve O’Keefe, 1982: 178). O halde çalışanların yenilikçi davranışları organizasyonların geleceğe yönelik planlarını ve amaçlarını zamanında yerine getirebilmeleri için aracı görevi gördüğü savunulabilir.

Çalışanların yenilikçi olmaya yönelik tutumlarına ilişkin daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Heunks (1998: 270) araştırması sonucunda örgütün büyüklüğü ile yenilik arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Zhuang ve diğerleri (1999: 67) kuruluşlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında yenilik için rekabet zorunluluğu konusunda artan bir farkındalığın olduğunu ve kuruluşların çalışanlarını değişen rekabet ortamlarının gerektirdiği yenilik projelerine dahil etmeye istekli olduklarını ortaya koymuşlardır. Zwick (2002: 551) çalışması sonucunda çalışanların yatırım maliyetlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kaldıklarında yeniliklere karşı yüksek iç direnç gösterebileceklerini vurgulamıştır. Bu durumun özellikle çalışanların işlerini kaybetmekten korktukları ve yeni edindikleri insan sermayesini başka bir işte kullanamayacaklarını umdukları durumda oluştuğunu ifade etmiştir. Hotho ve Champion (2011: 47) araştırmaları sonucunda yönetimlerin daha fazla işin yapılması için kontrolün gerekliliğini savunurken, çalışanların ticari işlerin oluşturduğu memnuniyeti özlediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmalarında yaratıcı veya yenilikçi bilgi çalışmalarını sürdürmenin bir eylem olduğunu bunları sürdürmek için

sadece bir sürecin değil bir mücadelenin gerekli olduğunu ve sonucunda başarı garantisinin olmadığını vurgulamışlardır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Ostergaard ve diğerleri (2011: 508) firma çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarının sonucunda daha fazla eğitime sahip olan çalışanların eğitim türlerindeki çeşitliliği yüksek olan firmaların yenilikçilik olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca çalışmalarında eğitim çeşitliliğinin yanında toplumsal cinsiyet çeşitliliklerinin (firma üretimleri açısından) yenilikçilik için olumlu etkiler oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Cucculelli ve Ermini (2013: 273) araştırmalarının sonucunda yeniliğin firma büyümesinde risk tutumlarına etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Burcharth ve diğerleri (2014: 158) çalışmaları sonucunda çalışanların yenilikçi uygulamalarının bilgiye karşı tutumları ile ilgili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Onlar çalışanların bilgi edinme ve bilgi paylaşımlarına yönelik olumsuz tutum seviyelerinin yenilik uygulamalarının kullanım alanlarını olumsuz olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarında ayrıca yönetimin bu olumsuz tutumlarının etkisini azaltmak için eğitim programları kullanabileceklerini ifade etmişlerdir.

1.2. Örgütsel Bağlılığı

Örgütsel bağlılık tanımlanırken, organizasyonlarda çalışanların örgütlerindeki iş davranış şekillerini anlamlandırabilmelerinde önemli bir role sahip olduğu vurgulanmıştır (Nowday vd., 1978: 1). Bu açıdan her çalışanın örgütsel vizyonunun özelliklerine ilişkin bireysel

algısının çalışanın örgütsel bağlılığını etkilemesi mümkündür (Dvir vd., 2004: 131). Örgütsel bağlılıkta yöneticilerin yönettikleri organizasyonlarda etkinliği artırmak için güçlük çektiği kilit meseleler hakkında bağımsız yansımaların bir sonucunu yansıtılmaları kendi kendine hizmet olur ve tamamen doğru olmaz (Nowday, 1998: 388). Örgütsel bağlılığın iş hayatı üzerinde önemli bir rolü vardır ve bu rolü iş performansı ile olumlu yönde ilişkilidir (Demir, 2011: 207). Daha evvel gerçekleştirilen birçok araştırmada çalışanların örgütsel bağlılığı, çalışanın ve organizasyonun verimliliğinin artmasında çok önemli bir rol oynamıştır (Lamba ve Choudhary, 2013: 411). Bu açıdan örgütsel bağlılık, çalışanın işten ayrılma ihtimalini düşüren yüksek performanslı bir işgücüne ulaşmasına imkân veren sezgisel bir çekiciliğe sahiptir (Angle ve Lawson, 1994: 1540).

Başka bir açıdan çalışanların örgütsel bağlılıklarında kişisel, ekonomik ve sosyo-kültürel kaygılarının da etkisi olabilir. Zira günümüz çalışma ortamlarında çalışma potansiyeline sahip olan birçok kişi kendilerini hizmet etmek istedikleri organizasyonlar içerisinde yer bulamamakta veya çalıştıkları iş yerine uyum sağlayamamaktadırlar. Bu sebepler çerçevesinde çalışanlar işlerine yönelik isteyerek ya da istemeden bağımlı bir tutum sergileyebilmektedirler.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Steers (1977: 53) araştırmasının sonucunda çalışanların kişisel özelliklerinin, işlerinin özelliklerinin ve iş deneyimlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli etkileri olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Allen (1992: 364) araştırmasının sonucunda çalışanların örgütte algıladıkları desteğin, çalışma arkadaşları ile ilgili iletişim değişkenleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Meyer ve Smith (2000: 329) ise araştırmaları sonucunda çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli derece aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Wong ve diğerleri (2001: 335) araştırmalarının sonucunda çalışanların örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetleri ve iş tatmini üzerinde doğrudan etkileri olurken iş tatmininin işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılıkları üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Peterson (2004: 313) araştırmasının sonucunda işletmelerin sosyal sorumluluğuna güçlü inançları olan çalışanların örgütsel bağımlılığının işverenlerin vatandaşlık davranışlarından büyük ölçüde etkilendiklerini, işletmelerin sosyal sorumluluklarına inanamayan çalışanların ise örgütsel bağlılıklarının işverenin vatandaşlık davranışlarından daha etkilendiğini ortaya koymuştur. Cohen (2007: 352) ise araştırmasının sonucunda örgütsel bağlılığın artırılmasının ve sürdürülmesinin sadece işten ayrılma niyetini hafifletmeyeceğini aynı zamanda çalışanların iş davranışlarını olumlu yönde etkileyebileceğini ifade etmiştir. Araştırmasında ayrıca sosyalleşme taktiklerinin üst düzeyde bağlılık oluşturmak ve sürdürmek için dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır.

Konu ile ilgili diğer araştırmalarda; Mosadeghrad ve diğerleri (2008: 220) araştırmalarının sonucunda duygusallık, süreklilik ve normal bağlılık değişkenlerinin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu

ve yüksek etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Boddy ve diğerleri (2010: 12) araştırmaları sonucunda çalışanların örgütsel bağlılığında çalışanların iyi bir iş yaptıkları için haklarını aldıklarını, yaptıkları işte takdir edildiklerini ve çalışanların çabalarının uygun şekilde dllendirilmediğini hissettiklerini ortaya koymuşlardır. Daud (2010: 79) araştırmasının sonucunda çalışanlar arasında iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığı geliştirmek çabalarında bazı sonuçlar ortaya koymuştur. Bu sonuçları büyüme ve gelişme çerçevesinde dört örgütsel bağlılık türünün önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlılık türlerini ise duygusallık, düzen, devamlılık (alternatifler) ve erteleme (maliyet) olduğunu belirtmiştir. Jafri (2010: 66) araştırmasının sonucunda yeniliğin duygusal bağlılık ile pozitif ilişkisi olduğunu ve duygusal bağlılığın yenilik davranışını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmasında yenilikçi davranışın sürekli bağlılık ile negatif ilişkili olduğunu ve süreklilik bağlılığının yenilikçi davranışı olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir. Dhar (2015: 427) ise araştırması sonucunda çalışanların örgütsel bağlılığının eğitimle ilgili çeşitli yönlerde ve müşteri hizmet kalitesi arasında aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmasında çalışanların kuruluşlarına yönelik bağlılık seviyelerinin eğitim programlarının gelişiminde yönetim tarafından atılan olumlu bir adımı algılamalarının sundukları hizmet kalitesini etkilediğini ifade etmiştir.

2. ARAşTIRMA YÖNTEMİ

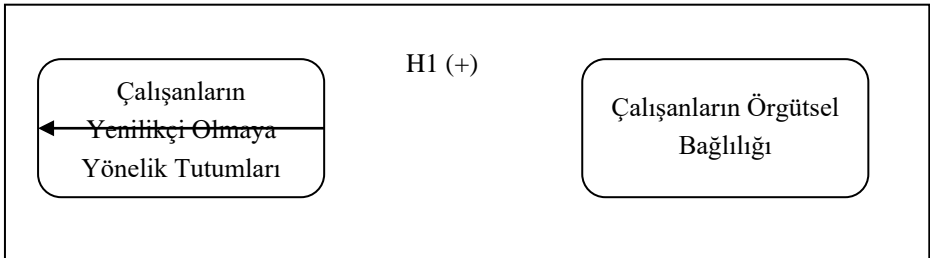
Araştırma gerçekleştirilirken daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar incelenmiş; çalışanların yenilikçi olmaya yönelik tutumları ile örgütsel

bağlılıklarını ölçebilmek için elektronik anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma 2019 yılı içerisinde Gümüşhane ve Bayburt illerinde farklı meslek kollarında çalışan bireylere uygulanmıştır. Araştırmada elektronik anket yönteminin seçilmesinde çalışanlara kolaylıkla ulaşabilmek ve daha sağlıklı veriler elde edebilmek amaçlanmıştır. Araştırmada farklı alanlarda faaliyette bulunan ortalama 400 çalışana erişim sağlanmış ancak bunlardan 163 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Araştırma ölçekleri 163 kişiden elde edilen veriler çerçevesinde uygulanmıştır. Elde edilen veriler ışığında araştırmada AMOS ve SPSS paket programlarından yararlanılmış ve bu programlar ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ayrıca bu paket programları yardımı ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve ilgili sonuçlar aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli ile oluşturulan hipotez şekil 1’de ortaya koyulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma ile oluşturulan hipotez aşağıda ifade edilmiştir.

***H1:** Çalışanların yenilikçi olmaya yönelik tutumları örgütsel bağlılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.*

2.2. Araştırmanın Ölçeği

Araştırma ölçeği oluşturulurken Ettlíe ve O'Keefe (1982) ve Cho ve Johanson (2008) araştırmalarında kullandıkları ölçeklerden faydalanılmıştır. Araştırma ölçeği tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma Ölçekleri	Maddeler	Yararlanılan Kaynak
Çalışanların Yenilikçi Olmaya Yönelik Tutumları (CYT)	5	Ettlíe ve O'Keefe, 1982: 176
Çalışanların Örgütsel Bağlılığı (COB)	2	Cho ve Johanson, 2008: 323

Araştırmada çalışanların yenilikçi olmaya yönelik tutumlarını ölçen 5 adet soru yer almaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığını ölçek 3 ölçek sorusundan 1 tanesi gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda araştırma modelinde normal dağılım göstermediği için araştırma ölçeğinden çıkartılmıştır. Çıkartılan ölçek sorusu tablo 4'te ifade edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz organizasyon yapılarında yeniliklere veya değişimlere bağlı olarak çalışanlar yenilikçi davranışlar ortaya koyabilmek için çeşitli tutumlar sergileyebilmektedirler. Ayrıca çalışanlar bu yenilikçi tutumların yanında faaliyette buldukları örgütlere belirli bağlılıkları olabilmektedir. Bu açıdan araştırma ile çalışanların yenilikçi olmaya

yönelik tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde ne gibi etkilerinin olduğu ölçülmesi amaçlanmaktadır.

2.4. Analiz ve Bulgular

Araştırmanın analizleri gerçekleştirilirken SPSS ve AMOS paket programlarından faydalanılmıştır. Araştırmada ilk önce SPSS ile çalışanların demografik bilgileri analiz edilmiştir. Araştırmada AMOS paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve 1 madde araştırma ölçeğinden çıkartılmıştır. Araştırmada ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği ortaya koyulduktan sonra araştırma modeli uygulanmış ve ilgili sonuçlar ortaya koyulmuştur. Araştırma ile ilgili analiz ve bulgular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiş ve ilgili sonuçlar yorumlanmıştır.

2.4.1. Demografik Veriler

Uygulamanın demografik verileri aşağıda tablo 2’de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 2: Araştırmanın Demografik Verileri

Cinsiyet	F	%	Yaş	F	%
Kadın	81	49,7	20 veya altı	9	5,5
Erkek	82	50,3	21-26 yaş	37	22,7
Toplam	163	100,0	27-32 yaş	60	36,8
Eğitim	F	%	33-38 yaş	33	20,2
Durumu					
Ortaokul veya	36	22,1	39-44 yaş	12	7,4
Lise					
Önlisans	19	11,7	45 ve üzeri yaş	12	7,4

Lisans	45	27,6	Toplam	163	100,0
Lisansüstü	63	38,6	Meslek	F	%
Toplam	163	100,0	Üniversite	35	21,5
Aylık Gelir	F	%	Personeli		
2200 TL veya altı	35	21,5	Sağlık Personeli	19	11,7
2201 - 3500 TL	33	20,2	Öğretmen	24	14,7
3501 – 4800 TL	33	20,2	Firma Çalışanı	33	20,2
4801 – 6100 TL	31	19,0	Sözleşmeli Personel	9	5,5
6101 ve üzeri	31	19,0	SGK Personeli	13	8,0
Toplam	163	100,0	İş-Kur Personeli	9	5,5
Çalışılan Kurum	F	%	SYDV Personeli	3	1,8
Özel Sektör	68	41,7	Emniyet Personeli	5	3,1
Kamu	95	58,3	Banka Personeli	6	3,7
Toplam	163	100,0	Diğer	7	4,3
			Toplam	163	100,0

Tablo2’de elde edilen sonuçlar incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların erkek (82 kişi - % 50,3) ve kadın (81 kişi - % 49,7) oranlarının birbirine çok yakın oldukları gözlemlenmektedir.

Çalışanlar yaşları açısından değerlendirildiğinde 27-32 yaş aralığında (60 kişi - % 36,8) olanların sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitimleri açısından incelendiğinde birçok çalışanın lisansüstü (63 kişi - % 38,6) eğitime sahip oldukları gözlemlenmiştir. Çalışanlar mesleki açıdan değerlendirildiğinde birçok çalışanın üniversite personeli (35 kişi - % 21,5) ve firma çalışanı (33 kişi - % 20,2) olduğu görülmüştür. Araştırmada çalışanların birçoğunun kamuda (95 kişi - % 58,3) faaliyette oldukları ve aylık gelirlerinin 2200 TL ve altı (35 kişi - % 21,5), 2201 – 3500 TL (33 kişi - % 20,2), 3501 – 4800 TL (33 kişi - % 20,2), 4801 – 6100 TL (31 kişi - % 19) ve 6101 TL ve üzeri (31 kişi - % 19) gelire sahip oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın faktör ve güvenilirlikleri ortaya koyulurken çalışanların yeniliklere yönelik tutumları ölçeğinde 5 ölçek sorusu ve çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik 2 soru değerlendirmeye alınmıştır. Bu maddelere SPSS paket programı yardımı ile güvenilirlik ve geçerlilik testleri uygulanmış ve ayrıca 2 ölçeğin ayrı ayrı açıklanan varyansa toplam katkıları ortaya koyulmuştur. Araştırma sonuçlarında çalışanların yeniliklere yönelik tutum ölçeği ve çalışanların örgütsel bağlılığı ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucu tablo 3'te ifade edilmiştir.

Tablo 3: Faktör Güvenilirlikleri ve Geçerlilikler

Faktörler	Maddeler	Cronbach's Alpha	KMO	Ayrı Ayrı Açıklanan Varyans Değerleri
Çalışanların Yeniliklere Yönelik Tutumları	5	,843	,779	61,757
Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları	2	,768	,500	81,747

Tablo3'te elde edilen sonuçlar araştırmanın çalışanların yeniliklere yönelik tutumları ölçeği güvenilir (,843) ve geçerli (,779) sonuçlar ortaya koymuştur. Çalışanların örgütsel bağlılığı ölçeği ise güvenilir (,768) sonuçlar ortaya koymuştur. Çalışanların örgütsel bağlılığı ölçeğinden bir madde araştırma modelinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına tam uyum sağlayabilmesi için uygulamadan çıkartılmıştır. Bu durum çalışanların örgütsel bağlılığı ölçeğinin geçerlilik değişkeninin literatürde kabul edilen değerler aralığının aşağısında kalmasına yol açmıştır. Araştırmada her iki ölçeğin ayrı ayrı açıklanan varyansa toplam katkıları dikkate alındığında yüksek değerlere sahip oldukları gözlemlenmektedir. Sonuçlar genel itibari ile değerlendirildiğinde araştırmanın uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır (Karabey ve Battal, 2018: 2256-2257). Araştırmada ölçeklerin faktör yükleri ve açıklanan varyansa toplam katkıları ise tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4: Araştırmanın Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma Faktörleri	Alpha (Yüzde)	Açıklanan Varyans	Faktör Yükleri	
			CYT	COB
CYT1	İşyerimde yeni fikirlere ve sorunlara yeni yaklaşımlar denerim.	,843		,711
CYT2	İşimde özgünlük gösteririm.	(% 84,3)	42,061	,689
CYT3	İşyerimde başkalarının çok zorlanmasına neden olan bir problem üzerinde çalışırım.			,757
CYT4	İşyerimde riskli görevleri geri çevirmem.			,814
CYT5	İşyerimde yeterince farklı deneyimler elde ederim.			,802
COB1	Kariyerimin geri kalanını bu iş yerinde geçirmekten çok mutlu olurum.	,768		,892
COB3	İşyerimin benim için çok büyük anlamı var.	(% 76,8)	68,919	,840

(Modelden çıkartılan; COB2 › İşyerimin sorunlarını kendime aitmiş gibi hissederim. Faktör yükü = ,569)

Cronbach's Alpha = ,823 Kaiser-Meyer-Olkin = ,789 Bartlett's Test = 476,056

Tablo 4’te elde edilen sonuçlar dikkate alındığında çalışanların yeniliğe yönelik tutumları ölçeğine en fazla katkıyı CYT4 maddesi sağlamıştır. Bu madde ile çalışanlar işyerlerinde riskli görevleri geri çevirmediklerini ifade etmişlerdir. Çalışanların örgütsel bağlılığı ölçeğinde ise en fazla katkı COB1 maddesi ile sağlanmıştır. Bu maddede ise çalışanlar kariyerlerinin geri kalan kısmını aynı işyerinde geçirmekten mutluluk duyacaklarını vurgulamıştır. Araştırmada gerçekleştirilen analizler sonucu elde edilen veriler dikkate alındığında araştırma modelinin tamamının güvenilir (,823) ve geçerli (,789) sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmektedir.

2.4.3. Araştırma Modelinin Yapısal Eşitliğe Uygunluğunun Sonuçları ve Yorumlanması

Araştırma modeline ilişkin gerçekleştirilen analizler sonucu elde edilen sonuçlar literatür indeksleri kapsamında tablo 5’te ortaya koyulmuştur.

Tablo 5: Araştırmanın Literatür İndeksleri ve Araştırma Sonuçları

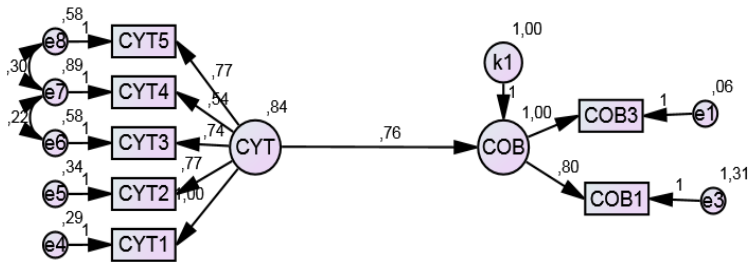
Literatür İndeksleri	Değer Aralıkları	Araştırma Modeli Sonucu
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,245
RMSEA	$<,05-,08 \leq$,039
RMR	$<,1$,037
CFI	$>,90$,994
TLI	$>,90$,989
IFI	$>,90$,994
GFI	$>,90$,977

Araştırma modeli elde edilen sonuçlar dikkate alındığında çalışmanın genel itibari ile literatür indekslerini karşıladığını ve araştırmanın uygulanabilir olduğunu ortaya koymaktadır (Battal ve Duyen, 2018: 240). Araştırmaya ilişkin regresyon ölçüm sonuçları ise tablo 6’da ifade edilmiştir.

Tablo 6: Araştırma Modelinin Regression Ölçüm Modeli Sonuçları

Modeldeki İlişkilendirmeler	Estimate	S.E.	p	Hipotez	Açıklama
CYT → COB	,760	,106	***	H1	Kabul

Tablo 6’da elde edilen sonuçlar dikkate alındığında çalışanların yeniliğe yönelik tutumlarının örgütsel bağlılıklarını güçlü bir şekilde pozitif (.760) ve anlamlı ($p = ,000$) olarak etkilemektedir. Elde edilen bu sonuç araştırmada ortaya koyulan h1 hipotezinin kabul edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırma yapısal eşitlik modellemesi sonucu elde edilen sonuç şekil 1’de belirtilmiştir.



Şekil 2: Araştırma Modeli Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Şekil 2’de ulaşılan sonuç dikkate alındığında çalışanların yeniliğe yönelik tutumları, çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu durum çalışanların organizasyonlarında yeniliğe yönelik olumlu yaklaşımlarının organizasyona (işyerine) olan bağlılıklarını daha da artırabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma uygulamasında modele ilişkin sonuçları literatür indeksleri kapsamında uyumlu hale getirebilmek için CYT3-CYT4 ve CYT4-CYT5 maddeleri arasında modifikasyon gerçekleştirilmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Yenilikçilik ve örgütsel bağlılık organizasyonlar için büyük öneme sahiptir. Günümüz teknoloji dünyasında çalışanlar organizasyonlarında birçok yeniliğe adapte olabilmekte ve yeniliklere karşı çeşitli davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışanların organizasyonlara bağlılıklarını etkileyebilecek birçok faktör olabilir. Bu faktörler içerisinde çalışanların örgütlerindeki yeniliğe yönelik tutumları örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Bu açıdan araştırmada çalışanların yeniliklere karşı sergiledikleri tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Çalışanların yenilikçi tutumları ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde; Steers (1977) araştırmasında çalışanların kişisel özelliklerinin, işlerinin özelliklerinin ve iş deneyimlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ettlíe ve O’Keefe (1982) araştırmalarında çok çeşitli meslek grupları için yenilikçi tutumların

organizasyonlarda yenilikçi davranışlara dönüşmenin merkezinde yer aldığını ifade etmişlerdir. Zhuang ve diğerleri (1999) ise organizasyonların çalışanlarını değişen rekabet ortamlarının gerektirdiği yenilik projelerine dahil etmeye istekli olduklarını ifade etmişlerdir. Mosadeghrad ve diğerleri (2008) araştırmalarında duygusallık, süreklilik ve normal bağlılık değişkenlerinin çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu ve önemli etkilerinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Jafri (2010) araştırmasında yeniliğin duygusal bağlılık ile pozitif ilişkisi olduğunu ve duygusal bağlılığın yenilik davranışını olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Cucculelli ve Ermini (2013) ise araştırmalarının sonucunda yeniliğin firma büyümesinde risk tutumlarına etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında çalışanların işlerine yönelik yenilik tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif, güçlü ve anlamlı bir etkisinin olmasında; çalışanların kişisel özelliklerinden, uygulamanın farklı meslek gruplarında gerçekleştirilmiş olmasından, organizasyonlarının taleplerinden, çalışanların duygusallıkları, süreklilikleri veya normal bağlılıklarından ya da çalışanların risk tutumlarından kaynaklanabiliyor olabilir. Daha evvel gerçekleştirilen araştırmalar çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Günümüz çalışma ortamlarında çalışanlar işlerine yönelik çeşitli yenilikçi davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışanların bu yenilikçi davranışları onların örgütsel bağlılıklarını şekillendirebilmektedir. Organizasyonlarda örgütsel bağlılık çalışanlar ile yönetim açısından pozitif çıktılar elde edilmesini sağlayabilir. Bu açıdan araştırmada

Çalışanların yenilikçi olmaya yönelik tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların işyerlerinde yenilikçi olmaya yönelik tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Bu sonuç çalışanların yenilikçiliğe yönelik tutumlarının aslında organizasyona daha fazla bağlı davranış sergilediklerini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak çalışanların gündelik hayatlarındaki yaşam Őekilleri, sosyo-ekonomik yapıları ve işyerlerinde karşılaştıkları farklı ortamlar, örgüt kültürü ve çalışanların kişisel özellikleri işlerine yönelik yenilikçi tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerine olumlu yansımalarında etkili olmuş olabilir. Elde edilen sonuçlar ile literatüre yeni ve farklı bir bakış açısı kazandırılabilir. Gelecek araştırmalarda çalışanların yenilikçi tutumlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin ya da örgütsel (evresel) baskıların ne derece etkili olduğu araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, Myria Watkins (1992). Communication and Organizational Commitment: Perceived Organizational Support as a Mediating Factor. *Communication Quarterly*, 40 (4), pp.357-367.
- Amo, B.W. (2010). Corporate Entrepreneurship and Intrapreneurship Related to Innovation Behaviour Among Employees, *International Journal Entrepreneurial Venturing*, Vol. 2, No. 2, 144-158.
- Amusan, L. ve Ajibola, K.S. (2017). Employees' Attitudes Towards Innovation in Workplace. *African Journal of Public Affairs*, Vol. 9, No. 7, pp.1-12.
- Angle, H.L. ve Larson, M.B. (1994). Organizational Commitment and Employees Performance Ratings: Both Type of Commitment and Type of Performance Count. *Psychological Reports*, Vol. 75, pp.1539-1551.
- Battal, F. ve Duyen, C.T.L. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Üzerine Bir Çalışma: Türkiye ve Vietnam Örneği. *The Journal of Social Sciences Institute*, No. 42, pp.225-244.
- Buck, J.M. ve Watson, J.L. (2002). Retaining Staff Employees: The Relationship Between Human Resources Management Strategies and Organizational Commitment. *Innovative Higher Education*, Vol. 26, No. 3, pp.175-193.

- Burcharth, A.L.D.A., Knudsen, M.P. ve Sondergaard, H.A. (2014). Neither Invented nor Shared Here: The Impact and Management of Attitudes for the Adoption of Open Innovation Practices. *Technovation*, Vol. 34, pp.149-161.
- Boddy, C.R., Ladyhewsky, R.K. ve Galvin, P. (2010). The Influence of Corporate Psychopaths on Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment to Employees. *Journal of Business Ethics*, Vol. 97, pp.1-19.
- Cho, S. ve Johanson, M.M. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: A Moderating Effect of Work Status in Restaurant Employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 32, No. 3, pp.307-326.
- Ciemleja, G. ve Lace, N. (2008). The Factors Determining Innovation-Based Attitude of Latvian SMEs Towards Sustainability. *Enterprise Management*, pp.31-39.
- Cohen, A. (2007). Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 17, pp.336-354.
- Cucculelli, M. ve Ermini, B. (2013). Risk Attitude, Product Innovation, and Firm Growth. Evidence from Italian Manufacturing Firms. *Economics Letters*, Vol. 118, pp.275-279.

- Demir, M. (2011). Effects of Organizational Justice, Trust and Commitment on Employees' Deviant Behavior. *Anatolia*, Vol. 22, No. 2, pp.204-221.
- Dhar, R.L. (2015). Service Quality and the Training of Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Tourism Management*, Vol. 46, pp.419-430.
- Dvir, T., Kass, N. ve Shamir, B. (2004). The Emotional Bond: Vision and Organizational Commitment Among High-Tech Employees. *Journal of Organizational Change*, Vol. 17, No. 2, pp.126-143.
- Ettlie, J.E. ve O'Keefe, R.D. (1982). Innovative Attitudes, Values, and Intentions in Organizations. *Journal of Management Studies*, Vol. 19, No. 2, pp.163-182.
- Daud, N. (2010). Investigating the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongs Employees in Malaysian Firms. *Interntional Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 10, pp.75-82.
- Ettlie, J.E. ve O'Keefe R.D. (1982). Innovative Attitudes, Values, and Intentions in Organizations. *Journal of Management Studies*, Vol. 19, No. 2, pp.163-182.
- Hamel, J.B.G. ve Mol, M.J. (2008), "Management Innovation", *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 4, pp.825-845.
- Heunks, F.J. (1998). Innovation, Creativity and Success. *Small Business Economics*, Vol. 10, No. 3, pp.263-272.

- Hotho, S. ve Champion, K. (2011). Small Businesses in the New Creative Industries: Innovation as a People Management Challenge. *Management Decision*, Vol. 49, No. 1, pp.29-54.
- Hunt, S.D. ve Morgan, R.M. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct? *Academy of Management Journal*, 37 (6), pp.1568-1587.
- Jafri, M.H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior: A Study in Retail Sector. *Journal of Management Research*, Vol. 10, No. 1, pp.62-68.
- Karabey, C.N. ve Battal, F. (2018). Profesyonel Etik Standartlar, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol. 22, No. 4, pp.2249-2263.
- Lamba, S. ve Choudhary, N. (2013). Ompact of HRM Practices on Organizational Commitment of Employees. *International Journal of Advancements in Research & Technology*, Vol. 2, No. 4, pp.407-423.
- McGinnis, M.A. ve Ackelsberg, M.R. (2007), "Effective Innovation Management: Missing Link in Strategic Planning?", *The Journal of Business Strategy*, Vol. 4, No. 1, pp.59-66.
- Meyer, J.P. ve Smith, C.A. (2000). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 17, No. 4, pp.319-331.

- Mosadeghrad, A.M., Ferlie, E. ve Rosenberg, D. (2008). A Study of the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research*, Vol. 21, pp.211-227.
- Nowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1978). The Measurement of Organizational Commitment. *Department of Management*, pp.1-53.
- Nowday, R.T. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 8, No. 4, pp.387-401.
- Ostergaard, C., Timmermans, B. ve Kristinsson, K. (2011). Does a Different view Create Something new? The Effect of Employee Diversity on Innovation. *Research Policy*, Vol. 40, pp.500-509.
- Osterman, P. (1994), ‘‘How Common is Workplace Transformation and Who Adopts it?’’, *Sage Publications*, Vol. 47, No. 2, pp.173-188.
- Peterson, D.K. (2004). The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment. *Business & Society*, Vol. 43, No. 3, pp.296-319.
- Sahay, Y.P. ve Gupta, M. (2011). Role of Organization Structure in Innovation in the Bulk-Drug Industry. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 46, No. 3, pp.450-464.

- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No. 1, pp.46-56.
- Tushman, M. ve Nadler, D. (1986). Organizing for Innovation. *California Management Review*, Vol. 28, No. 3, pp.74-92.
- Wong, C-S, Hui, C., Wong, Y-T ve Law, K-S (2001). The Significant Role of Chinese Employees' Organizational Commitment: Implications for Managing Employees in Chinese Societies. *Journal of World Business*, Vol. 36, No. 3, pp.326-340.
- Zhuang, L., Williamson, D. ve Carter, M. (1999). Innovate or Liquidate –are all Organisations Convinced? A two-Phased Study into the Innovation. *Management Decision*, Vol. 37, No. 1, pp.57-71.
- Zwick, T. (2002). Employee Resistance Against Innovations. *International Journal of Manpower*, Vol. 23, No. 6, pp.542-552.

BÖLÜM 7
JOHNSON MEKTUBU VE TÜRK DIŞ POLİTİKASINA
ETKİLERİ

Gürdal ÇETİNKAYA¹

Tunay ŐENDAL²

¹ Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi ABD, gurdal_45@hotmail.com

² Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi ABD, tunaysendal@gmail.com

GİRİŞ

Cumhurbaşkanı Makarios, 30 Kasım 1963'te İngiltere, Türkiye ve Yunanistan'a Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'nın 13. maddesinde değişiklik yapılması gerektiğini bildirdi. Bu anayasa değişikliği teklifini Kıbrıslı Türkler derhal ve Türkiye ise 6 Aralık 1963'te reddetti. Çünkü bu anayasa değişikliği teklifinin kabulü halinde Kıbrıslı Türkler basit bir azınlık statüsüne düşecekti.³Bu arada İngiltere ve Yunanistan ise, anayasa değişikliği teklifine herhangi bir tepki göstermedi.⁴Türkiye'nin bu kararlı tutumu Makarios ve Kıbrıs Rumlarını kuvvet ve zorbalık yoluna sevk etti ve Rumlar Lefkoşe'de 24 Aralık 1963 günü Türklere saldırarak 24 Türk'ü şehit ettiler ve aynı zamanda 40 Türkü de yaraladılar. Bu hadise, Türkleri yok etme planının bir başlangıcı idi. Tarihe "Kanlı Noel" olarak geçen bu saldırının ardından 25 Aralık günü T.C. Cumhurbaşkanı Cemal Gürsel, ABD Başkanı Lyndon Johnson'a bir mektup göndererek bu katliamın durdurulmasını istemiştir. Johnson'un bu mektuba vermiş olduğu cevap ise geçişirici bir tarzda kaleme alınmıştır. Johnson'un mektupta kullanmış olduğu dil aslında Amerika Birleşik Devletleri'nin de olaya farklı bir tarzda baktığını gözler

³ Mehmet Belen, **Jeopolitik ve Jeostratejik Açından Kıbrıs Sorunu (1960-1983)**, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2010, s.31.

⁴ Belen, **a.g.t.**, s.31.

önüne sermiştir. Çünkü bu olayda iki cemaatin de birbirini öldürmekte olduğundan söz edilmiştir.⁵

Katliamı durdurabilmek amacı ile Türk jetleri 25 Aralık günü Lefkoşe üzerinde uçmaya başladı. 650 kişilik Türk askeri birliği de karargahından çıkarak Lefkoşe'nin Türk kesimini koruma altına aldı.⁶İngiliz Sömürgeler Bakanı Duncan Sandys, başkanlığında Lefkoşa'da 30 Aralık 1963 tarihinde toplanan ve Kıbrıs Türk ve Rum Temsilcileri ile Türk ve Yunan Büyükelçileri ve Kıbrıs'taki İngiliz, Türk ve Yunan birlikleri komutanlarının katıldıkları komisyon, Lefkoşa'da karşılıklı ateşkesin uygulanacağı "Yeşil Hattı" belirlediler. Bu hat Lefkoşa'nın Türk ve Rum kesimlerini birbirinden ayıran bir hattı ve yeşil bir kalemle çizildiği için de adına "Yeşil Hat" denildi. Uygulamada, "Yeşil Hat" Kıbrıs'ta iki ayrı yönetimin fiilen kurulmasının başlangıcı oldu.⁷Cumhurbaşkanı Makarios'un Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'nda yapmak istediği 13 madde ile sınırlanan değişiklikler;⁸

1. Cumhurbaşkanı ve Yardımcısı'nın veto hakkının kaldırılması,
2. Cumhurbaşkanı hariçte iken ona Cumhurbaşkanı Yardımcısının vekalet edebilmesi,

⁵ Fatma Gül Kesiktaş, **Kıbrıs Sorunu'nun Türk-Amerikan İlişkilerine Yansıması: Johnson Mektubu (1960-1965)**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2005, ss. 85-86.

⁶ Fahir Armaoğlu, **20. Yüzyıl Siyasi Tarihi**, Alkım Yayınevi, 18.Baskı, İstanbul, 2012, s.938.

⁷Belen, a.g.t., s.36.

⁸Belen, a.g.t., s.32.

3. Temsilciler Meclisi Başkan ve Yardımcısı, toplumlar tarafından ayrı ayrı değil, Temsilciler Meclisi tarafından bütün milletvekillerinin katılması ile seçilebilmesi,
4. Temsilciler Meclisi Başkanı'na Temsilciler Meclisi Başkan Yardımcısı'nın vekalet edebilmesi,
5. Bazı kanunların yapılması için Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'nda öngörülen ayrı çoğunluğun istenmesinin kaldırılması,
6. Belediyelerin birleştirilmesi,
7. Adalet mekanizmasının tek elde birleştirilmesi,
8. Polis ve Jandarma teşkilatının birleştirilmesi,
9. Ordunun miktarının Kıbrıs Cumhuriyeti Anayasası'na bağlı olarak değil, özel bir kanuna göre tayin edilmesi,
10. Memurların nüfus oranlarına göre toplumlar arasından alınması,
11. Kamu Hizmetleri Komisyonu'nun 10(7 Rum ve 3 Türk)'dan 5(4 Rum ve 1 Türk)'e indirilmesi,
12. Kamu Hizmetleri Komisyonu kararlarının basit çoğunlukla alınması,
13. Rum Cemaat Meclisi'nin lağvedilmesinden meydana gelmekteydi.

Kıbrıs'ta Rumların Türklere saldırılarının devam etmesi üzerine, Türkiye 15 Şubat günü Kıbrıs'a müdahalede bulunmayı düşünmüştür. Bu durum buhranı daha da şiddetlendireceği için,

Güvenlik Konseyi meseleye el koymuş ve 4 Mart 1964'te 8 maddelik bir karar almıştır. Alınan kararda, gerek ilgili devletlerden, gerek ise Türk ve Rum toplumlarından, barışı ve huzur ve sükunu bozacak hareketlerden kaçınmaları istenirken, bu barış ve sükunun sağlanması adına bir barış gücü kuruluyor ve ayrıca Kıbrıs meselesine barışçı bir çözüm bulunması amacı ile genel sekreterin bir arabulucu tayin etmesi isteniyordu. Bu kararın ardından Finlandiyalı diplomat Tuomioja aracı olarak tayin edilmişti.⁹Amerika Birleşik Devletleri'nden beklediği desteği alamayan Türkiye, 13 Mart 1964 tarihinde Kıbrıs Cumhurbaşkanı Başpiskopos Makarios'a bir mesaj göndererek, Türklere yönelik saldırıların durmaması halinde, Türk halkının haklarının, can ve mal güvenliğinin Türkiye tarafından korunacağını bildirdi. Bu tavır ile Türkiye'nin bir askeri müdahaleye hazırlandığı havası verilerek, Amerika Birleşik Devletleri'nin bu müdahale yapılmadan önce Rumlara baskı yapması hedeflenmekteydi.¹⁰

Başbakan İsmet İnönü'nün isteği üzerine Türkiye Büyük Millet Meclisi, 16 Mart günü hükümete gerekli gördüğü takdirde Adaya askeri müdahalede bulunma yetkisi verdi. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin verdiği yetkiye dayanarak, hükümet 3 kez adaya müdahale teşebbüsünde bulundu. Fakat bunların tümü çeşitli nedenlerle sonuçsuz kaldı. Türkiye'nin askeri müdahalede bulunacakmış gibi davranması Amerika Birleşik Devletleri'ni

⁹Armaoğlu, a.g.e., s.940.

¹⁰ Baskın Oran, **Türk Dış Politikası**, İletişim Yay., C.I , 17.Baskı, İstanbul, 2012, s.685.

kızdırmıştı.¹¹ Haziran başında, Adaya askeri müdahale yapılması için gerekli hazırlıkların tamamlandığı bir zamanda, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson'dan Türkiye Cumhuriyeti Devleti Başbakanı İsmet İnönü'ye yollanan bir mektup, Türkiye'nin müdahale fikrinden uzun süre vazgeçmesine neden olacakken uzun süre Türk dış politikasını da meşgul edecek bir gelişmeye yol açtı.¹²

1. JOHNSON MEKTUBU VE ETKİLERİ

Mayıs ayında Makarios'un Kıbrıs'ta mecburi askerlik sistemini ihdas etmesi, Rumları askere almaya başlaması ve dışarıdan ağır silahlar satın alması, mevcut durumu yeniden gerginleştirdi. Makarios bir yandan da Sovyet Rusya ve Sovyet bloğu ile yakın münasebetler içine girmişti. Bu yeni gelişme Türkiye'nin Kıbrıs'a müdahalesi kararını kesinleştirdi.¹³ Dönemin Türkiye Hükümeti'nin Çalışma Bakanı olan Bülent Ecevit, olayların gelişmesini Hükümet için Kıbrıs'ın ne kadar önemli olduğunu şu sözleriyle dile getirecekti. *'Aziz Kıbrıs Türkleri'nin karşılaştığı ağır baskı ve saldırganlıkları derin üzüntü ve nefretle izlemekteyiz. Hükümet ve millet olarak düşünce ve duygularımız sizlerledir. Türk Hükümeti ve Türk Milletinin Kıbrıs'taki Türk haklarını koruma yolundaki kesin kararları ve gayretleri, Kıbrıs Türkünün cesaretiyle hür yaşama azmi ile ve o uğurda her mücadeleyi göze almış olmaları ile birleşerek haklı*

¹¹ Sina Akşin, Kısa **20. Yüzyıl Tarihi**, Türkiye İş Bankası Yay., 5. Basım, İstanbul, 2017, s.419.

¹² Oran, **a.g.e.**, s. 685.

¹³ Armaoğlu, **a.g.e.**, s. 941.

müşterek davamız önüne çıkacak bütün güçlükleri yenmeye, bütün engelleri aşmaya yetecektir.”¹⁴

Başbakan İsmet İnönü ise; *“Her mihneti çekmeye, her fedakarlığı yapmaya kararlı olan insanlar, haklarında muzaffer olabilirler. Vatandaşlarımın bu ihtimallere hazır olmalarını vazife biliyorum. Kıbrıs davası uzun sürecektir. Kıbrıs davası ne kadar uzun sürse de göze almışızdır. Haklıyız, muvaffak olacağız.”* demiştir.¹⁵

Dışişleri Bakanı F.C. Erkin 5 Haziran 1964’te verdiği demeçte *“Eğer Rumlar hareketlerine devam ederlerse, günün birinde Kıbrıs’a girmemiz mukadderdir. Zannediyorlar ki, Anayasayı ihlale devam ederler, kaçırdıkları Türkleri gizli yerlere götürüp öldürürler, bunu biz lakaydi ile karşılayacağız. Böyle zannederlerse fevkalade yanlırlar”* demiştir.¹⁶ Kıbrıs’a, müdahale tarihi olarak 6 Haziran düşünülüyordu. Başbakan İsmet İnönü, Hükümetten Dışişleri Bakanı Erkin’in karşı çıkmasına rağmen 4 Haziran da durumdan Amerika Birleşik Devletleri’ni haberdar etme kararı aldı. NATO’nun güney kanadında müttefikler arası bir çatışmaya Amerika Birleşik Devletleri’nin izin vermeyeceğini, Yunanistan ve Kıbrıs üzerinde baskı yapacağını umuyordu.¹⁷ Fakat 5 Haziranda *“Johnson Mektubu”* hadisesi patlak verdi. Amerika Birleşik

¹⁴Fatime Nas, **Uluslararası Alanda Kıbrıs Sorunu (1960-1965)**, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2013, s. 56.

¹⁵ Nas, **a.g.t.**, s. 56.

¹⁶ Mehmet Gönübolv.d. , **Olaylarla Türk Dış Politikası, (1919-1995)**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1996, s. 382.

¹⁷ Nas, **a.g.t.**, s. 56.

Devletleri birkaç gün önce, bu çıkarmayı önlemek için diplomatik teşebbüste bulunmuştu. Fakat Türkiye'yi kararından caydıramayınca, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson Başbakan İsmet İnönü'ye 5 Haziran günü, ifadesi ağır içerikli ve tehditkar cümlelerle dolu bir mektup gönderdi.¹⁸ İçeriği uzun süre sır olarak saklanan Johnson Mektubu ancak 1,5 yıl sonra, 13 Ocak 1966'da Hürriyet gazetesine sızdırılarak yayınlanacaktır.¹⁹

Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson mektubunda şu noktaları belirtiyordu:²⁰

- 1) Türkiye, garanti anlaşmasını tam işletmeden adaya müdahale kararı almıştır. Türkiye henüz müdahale hakkını kullanamaz.
- 2) Türkiye tarafından Kıbrıs'a yapılacak askeri bir müdahale, kendisini Sovyetler Birliği ile bir çatışma durumuna sokabilir. Türkiye, NATO'lu müttefiklerine danışmadan, onların "rıza ve muvafakatini" almadan böyle bir harekete giriştiğine göre, acaba NATO'nun Türkiye'yi savunma yükümlülüğü var mıdır? Türkiye bu noktayı herhalde düşünmedi.
- 3) Türkiye ile Amerika Birleşik Devletleri arasında mevcut 12 Temmuz 1947 tarihli yardım anlaşmasının 4. Maddesine göre, Türkiye Amerika Birleşik Devletleri'nin

¹⁸Armaoğlu, a.g.e., s. 941.

¹⁹Oran, a.g.e., s. 686.

²⁰Armaoğlu, a.g.e.,ss. 941-942.

vermiş olduğu silahları Kıbrıs'a müdahalede kullanamaz. Çünkü bu silahlar Türkiye'ye savunma amacı ile verilmiştir.

4) Ayrıntılı görüşmeler için Türkiye Başbakanı Washington'a giderse, Başbakan Johnson bundan memnun olacaktır.

Bu istekler, Amerika Birleşik Devletleri'nin Türkiye'nin Kıbrıs'a müdahalesini istemediğini açık bir şekilde göstermekteydi. Amerika Birleşik Devletleri böyle bir hareketi engellemek için, ileri sürebileceği nedenleri fazlasıyla ortaya koymuş hatta sadık müttefiki Türkiye'yi müdahale dolayısıyla gerçekleşebilecek olası bir Sovyet saldırısı karşısında koruyamayabileceğini de ima etmişti.²¹ Böylece 1947 tarihli yardım antlaşması ve NATO koruyuculuğu bir anlamda Türkiye'nin hareket alanını da daraltan bir engele dönüştü.²²

ABD başkanı Johnson'un Türkiye'nin garantör devlet olarak Kıbrıs'a müdahale edemeyeceğini bildiren ünlü mektubu İsmet Paşa'ya üçüncü koalisyon döneminde yollanmıştır.²³ Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson'un mektubu Türkiye-Amerika Birleşik Devletleri ilişkilerinde bir dönüm noktası oldu. Amerika Başkanı Johnson'un mektubundan sonra Türk kamuoyunda Amerika Birleşik Devletleri'ne duyulan güven

²¹ Oran, *a.g.e.*, s. 687.

²² Harun Bodur, *Kronolojik 20. Yüzyıl Siyasi Tarihi*, Yeditepe Yayınevi, İstanbul, 2013, s. 647.

²³ Sina Akşin, *Türkiye Tarihi 4 Çağdaş Türkiye 1908-1980*, Cem Yayınevi, İstanbul, 2008, s. 245.

sarsılırken ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'ne karşı olumsuz bir kamuoyu oluşmaya başladı. Bundan sonraki yıllarda bu durum giderek daha da kuvvetlendi.²⁴

Mektubun gönderilmesinin üzerinden bir hafta geçmesine rağmen cevap alamayan Başkan Johnson, Dışişleri Bakanlığı Müsteşarı George Ball'u ortaya çıkan soğuk durumu gidermesi için 11 Haziranda Ankara'ya yolladı. Bu sırada, Başbakan İnönü bir yandan içeriğinin kamuoyunca öğrenilmesi halinde Türkiye-Amerika Birleşik Devletleri ilişkilerini kopma noktasına getirebilecek Johnson Mektubunu gündemden uzak tutmaya çalışırken, bir yandan da Dışişleri Bakanlığı uzmanlarıyla bir cevap hazırlıyordu.²⁵

Başbakan İnönü, Johnson'un mektubuna 13 Haziranda cevap verdi. Bu cevap oldukça yumuşak bir ifade taşıyordu. Cevapta, 12 Temmuz 1947 tarihli yardım anlaşmasının yorumuna hiç değinilmemiştir.²⁶

Buna karşılık şu hususlar belirtiliyordu:²⁷

- 1) Mektubun "gerek yazılış tarzı, gerek muhtevası" Amerika Birleşik Devletleri'nin Türkiye gibi bir müttefiki için "hayal kırıcı" olmuştur.
- 2) Bu son teşebbüs ile birlikte, 1963 sonundan beri Kıbrıs'a askeri müdahale ihtiyacı dördüncüdür. Ve

²⁴ Belen, **a.g.t.**, s. 45.

²⁵ Oran, **a.g.e.**, s. 687.

²⁶ Armaoğlu, **a.g.e.**, s. 943.

²⁷ Armaoğlu, **a.g.e.**, ss. 943-944.

Türkiye bu işin başından beri Amerika Birleşik Devletleri ile danışma halinde bulunmuştur.

3) Kıbrıs Rum Hükümeti açıkça silahlanmaya başlamış, anayasa dışı faaliyetlere girişmiş, Türklere karşı ‘’zulumünü’’ arttırmış ve bütün bunlar Yunanistan tarafından, kendisinin imzaladığı milletlerarası anlaşmalara aykırı olduğu halde desteklenmiş fakat Türkiye’nin bütün uyarılarına rağmen Amerika Birleşik Devletleri bir şey yapmamıştır.

4) Birbirlerine karşı anlaşmalardan doğan zorunluluklarını, yükümlülüklerini istediği zaman reddeden devletlerarasında bir ittifaktan söz edilebilir mi?

5) NATO müttefiklerinden herhangi birine yapılacak saldırı, saldırgan tarafından tabiatıyla daima haklı gösterilmeye çalışılacaktır. NATO’nun bünyesi saldırganın iddialarına kapılacak kadar zayıf ise, hakikaten tedaviye muhtaç demektir.

6) Türkiye’nin anlayışına göre, NATO saldırıya uğrayan bir üyeye derhal yardımı mecburi kılmaktadır. Üyelerin takdirine bırakılan husus, yardımın mahiyeti ve genişliğidir.

Başbakan İnönü’nün Johnson’a yolladığı mektuba baktığımızda, Türkiye’nin Kıbrıs’a gerçekleştirmeyi düşündüğü müdahale fikrinin uluslararası hukuka dayanan iyi niyetli bir girişim olduğu fakat bu konuda yaptırım gücüne sahip örgüt ve

devletlerin adalet içinde ilgisiz ve taraflı bir tutum sergiledikleri yine bu örgüt ve devletlerin antlaşmalara ve durumlara göre farklı yaklaşımlarda bulduklarını ve bunların yanlış olduğu belirtilmiştir.²⁸

2. İSMET İNÖNÜ'NÜN ABD ZİYARETİ

Tarihimize damgasını vurmuş olan bu mektup olayı ittifak düzeyine gelmiş ilişkileri, neredeyse bitirme noktasına getirmiştir. Ama bu noktada devlet temsilcilerinin birbirlerine göstermiş oldukları iyi niyetlerle olumsuzluklar en aza indirgenmeye çalışılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson; bu soğuk ve olumsuz ortamı dağıtabilmenin bir yolu olarak hem Başbakan İnönü'yü hem de Yunanistan Başbakanı Papandreu'yu aynı zamanda Washington'a davet etmiştir. Johnson'un bunu yapmaktaki amacı belki de bu soruna çözüm getirilebileceğini düşünmüş olmasından kaynaklanmıştır.²⁹

Başbakan İsmet İnönü, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson'un mektubundaki daveti kabul ederek, 21 Haziran 1964'te Washington'a gitmeye karar verdi. Lakin Washington'a gitmeden önce Türkiye Büyük Millet Meclisi'nden Kıbrıs politikası konusunda güvenoyu istedi. Türk halkının çoğunluğu bu gezinin faydasız olacağı kanısındaydı ve sonuç alınmayacak

²⁸ Çağdaş Güven, **Bölgesel Çatışmalar İçinde Kıbrıs ve Johnson Mektubu'nun Türk Dış Politikasındaki Yeri**, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s. 60.

²⁹Kesiktaş, **a.g.t.**, s. 92.

bir görüşmede Türkiye'nin saygınlığının daha fazla yıpratılmaması gerektiğini düşünmekteydi.³⁰

Türk Hükümetinin, Kıbrıs meselesinde takip ettiği politikanın tasvip olunup olunmadığını anlamak için istediği güvenoyu oylaması 19 Haziran 1964'te saat 15.00'te toplanan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde yapıldı ve 6 oy farkla hükümet güvenoyu aldı. Oylamaya 396 milletvekili katılmış, bunlardan 200'ü hükümete güvenoyu vermiş, 194'ü hükümete güvenoyu vermemiş, 2'si ise çekimser kalmıştır.³¹

Başbakan İnönü, 21 Haziranda Washington'a gitti. Johnson, herhalde münasebetsiz mektubunun Türk Hükümeti üzerinde yaptığı kötü tesiri silmek için olacak, Başbakan İnönü'nün bu seyahati için kendi özel uçağını tahsis etti.³²

22 Haziran 1964 günü Beyaz Saray'da yapılan görüşmeye Amerika Birleşik Devletleri tarafından Başkan Johnson, Dışişleri Bakanı Yardımcısı ve aynı zamanda Dışişleri Bakanı Müsteşarı olan George Ball, Ankara Büyükelçisi Raymond Hare ve tercüman Semih Üstün katıldı. Türkiye heyeti ise Başbakan İsmet İnönü, Dışişleri Bakanı Feridun Cemal Erkin ve Washington Büyükelçisi Turgut Menemencioğlu'ndan oluşmaktaydı.³³Ziyaretin devam ettiği sırada, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson'un davetine olumlu cevap veren Yunanistan Başbakanı Yeorgios (Yorgo) Papandreu da

³⁰ Belen, a.g.t., s. 46.

³¹ Belen, a.g.t., s. 46.

³² Armaoğlu, a.g.e., s. 944.

³³ Nas, a.g.t., s. 61.

Washington'a geldi. İki lideri aynı anda ağırlayan Johnson'un, Türkiye ve Yunanistan arasında arabuluculuk rolü üstlendiği izlenimi uyandı. Fakat, Johnson iki liderle ayrı ayrı görüştü ve üçlü bir toplantı yapmamaya özen gösterdi.³⁴

Bu görüşmelerin genel anlamda sıcak geçtiğini fakat sonuçsuz kaldığını söyleyebiliriz. Görüşmeler sonunda yayınlanan ortak bildiride "*... Görüşmeler, mevcut anlaşmaların halihazır bağlayıcı mahiyeti noktasından hareket ederek bugünkü güçlüklerin müzakere ve mutabakat yoluyla giderilmesini sağlayabilecek yolları kapamıştır...*" denilerek bu konunun Londra-Zürih Antlaşmaları çerçevesinde çözümlenmesi gerektiği kararına varılmıştır. Ayrıca Amerika Birleşik Devletleri Kıbrıs'ta bağımsızlığın yeniden kurulması yönünde gereken tedbirleri alacağı yönünde garanti vermiştir.³⁵

Bu noktayı kabul ettirmek, Türkiye açısından büyük önem taşıyordu. Çünkü Makarios ve Başbakan Papandreu, Kıbrıs olaylarında başından beri 1959 Antlaşmaları'nın geçerliliğinin kalmadığını ileri sürüyorlardı. 13 ve 19 Şubat 1959'da yapılan Zürih ve Londra antlaşmalarıyla Kıbrıs'ın bağımsız olması, fakat Türkiye, Yunanistan ve İngiltere'nin adada özel haklarının bulunması kararlaştırıldı.³⁶Ortak bildiride ayrıca Kıbrıs'ta güvenliğin yeniden kurulması ve kesin bir çözüm bulunması için, Amerika Birleşik Devletleri tarafından faal çalışmalara

³⁴ Oran, **a.g.e.**, s. 689.

³⁵ Kesiktaş, **a.g.t.**, s. 93.

³⁶ Sina Akşin, **Kısa Türkiye Tarihi**, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 2017, s. 253.

geçileceği belirtiliyordu. Bu da Türkiye'nin elde ettiği ikinci başarıydı.³⁷

Washington'da Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Johnson ile görüşükten sonra 25 Haziran'da New York'ta bir basın toplantısı yaparak görüşmeler hakkındaki düşüncelerini ifade eden İsmet İnönü, görüşmelerden memnun ayrıldığını belirterek, Amerika Birleşik Devletleri'nin Kıbrıs buhranını çözmek üzere er geç belirli bir tutumu benimsemek zorunda kalacağını bildirmiştir. Ada da küçük çaplı da olsa çarpışmaların vuku bulunduğunu bundan dolayı da Türkiye'nin Kıbrıs'a müdahale hakkının devam ettiğini ifade eden İsmet İnönü, görüşmelerde Türkiye ve Yunanistan'ın bir araya gelme konusu üzerinde durulduğunu, mümkün olan en kısa zamanda da bir araya gelinmesinin faydalı olacağına inandığını söylemiştir. Kıbrıs meselesinin Türkleri başka yere nakletmeyle çözülemeyeceğini belirten Başbakan, adanın bir kısmının da Yunanistan'a verilmesi şartı ile Enosis'in kabul edilebileceğini de sözlerine eklemiştir. İsmet İnönü, Amerika Birleşik Devletleri'nde gördüğü anlayış ile umutlarının arttığını da ifade etmiştir.³⁸

İnönü'nün, Washington'dan ayrıldıktan sonraki durak yeri Londra olmuştur. Londra'da İngiltere Başbakanı Sir Alec Douglas Home ve İngiliz Dışişleri Bakanı Butler ile Kıbrıs meselesini görüşmüşlerdir. Daha sonra Kıbrıs meselesini

³⁷ Nas, a.g.t., s. 63.

³⁸Fulya Yurdağün, **1955-1965 Yıllarında Türkiye Basımında Kıbrıs Sorunu**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, 2008, ss. 146-147.

görüşmek üzere Fransa'ya geçen İnönü, Fransa Cumhurbaşkanı De Gaulle ile yaptığı görüşme sonucunda Kıbrıs için devamlı bir hal çaresi bulunması hususunda mutabık kalındığı açıklamasında bulunmuştur. Sonuç itibarıyla yapılan diplomatik temaslar Kıbrıs'taki düzeni sağlamak adına bir çözüm getirmemiştir.³⁹ Böylece Başbakan İsmet İnönü'nün bu gezisinde Türkiye, Kıbrıs'a yapacağı müdahaleye Amerika Birleşik Devletleri yanında, Fransa ile garantör devletlerden İngiltere'nin de karşı olduğunu ve bu devletlerin Kıbrıs sorununun çözümü için kendisinden farklı düşünceler taşıdıklarını gördü. Bu da, soruna yeni yaklaşımlar getirdi.⁴⁰

3. JOHNSON MEKTUBU'NUN TÜRK DIŞ POLİTİKASINA ETKİLERİ

Johnson Mektubu'nun hem Türk dış politikası hem de Türkiye-Amerika Birleşik Devletleri ilişkileri açısından şu etkileri olmuştur:⁴¹

- 1) Mektupta Sovyet saldırısı karşısında Türkiye'nin savunulmayabileceğinin ima edilmesi, NATO'nun Türkiye'nin güvenliğini ne kadar sağladığı sorusunun kamuoyunda yoğun biçimde tartışılması sonucunu doğurdu. Türkiye'nin NATO üyeliğinden ayrılmasını savunan görüşler, daha önceki dönemlerde hiç olmadığı kadar destek bulmaya başladı.

³⁹Yurdagün, **a.g.t.**, s. 147.

⁴⁰ Rıfat Uçarol, **Siyasi Tarih (1789-2014)**, Der Yayınları, İstanbul, 2015, s. 1063.

⁴¹ Oran, **a.g.e.**, ss. 689-690.

2) Mektup Türk dış politikasının çok yönlülüğe geçişi sürecinde çok önemli bir kilometre taşı oldu. Türkiye bu mektuptan sonra, başta SSCB ve Üçüncü Dünya ülkeleri ile olmak üzere, uzun yıllardır en alt düzeyde tuttuğu ekonomik ve siyasal ilişkilerini geliştirmenin yollarını aramaya başladı.

3) Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri'nin uluslararası alandaki girişimlerini gözü kapalı desteklemeyi bir kenara bırakarak, bu girişimlerin Türkiye'nin dış politikadaki amaç ve ilkelerine uyup uymadığını sorgulamaya başladı. Bu çerçevede, Amerika Birleşik Devletleri'nin Vietnam politikası desteklenmedi. Türkiye 1965 Eylülünde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda yapılan görüşmelerde, ABD'nin Vietnam'da kuvvet kullanmasına karşı çıktı.

4) Kamuoyunda Amerika Birleşik Devletleri'ne ve bu ülkenin Türkiye'deki askeri varlığına karşı çıkan akımlar güç kazandı. Türkiye'nin isteğiyle, iki ülke arasında yapılan ikili anlaşmalar gözden geçirilerek, 1969 yılında Ortak Savunma İşbirliği Anlaşması (OSİA) (Joint Defense Agreement) adı altında toplandı.

5) Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri'nin öncülüğünde NATO içinde kurulan yeni askeri yapılanmalara üyelik konusuna ihtiyatla yaklaşmaya başladı.

6) Johnson Mektubu Türk ordusundaki silahların büyük bölümünün Amerika Birleşik Devletleri kaynaklı olmasının yol açtığı olumsuzluğu gözler önüne serdi. Bunu gidermek için Türkiye bir yandan silah satın aldığı ülkelerin sayısını artırmaya çalışırken, bir yandan da yerli silah sanayinin geliştirilmesine önem verdi. Donanmanın, bir çıkartma hareketini gerçekleştirebilecek donanıma sahip olması sağlandı.

Bu arada Amerika Birleşik Devletleri'nin, Türkiye'nin adaya müdahalesini engellemesini bizzat Başbakan İnönü'nün tahrik ettiğini iddia eden bazı görüşlerden burada söz etmekte yarar vardır. “*Gece Gelen Mektup*” adlı kitabında Haluk Şahin bu iddiayı gündeme getirerek, Türkiye'nin zaten adaya müdahale edecek askeri kapasiteye sahip olmadığını, böyle bir müdahaleye, kalkışmak yerine kalkışır gibi görünmeyi tercih ettiğini, İnönü'nün Amerika Birleşik Devletleri'nin araya girerek müdahaleyi engelleyeceğini tahmin ettiğini ifade etmektedir.⁴²

Bu iddia doğruysa, Johnson Mektubunun bir devlet sırrı olarak Türk kamuoyundan saklanması ve Johnson'a verilen cevabın ağırlığı, aslında İnönü'nün bu denli kapsamlı ve Türkiye'yi son derece endişelendiren tehditler içeren bir mesaj beklemediğini göstermektedir. Eğer Kıbrıs'a müdahalenin engellenmesi İnönü'nün bilinçli bir politikasının sonucuysa, tecrübeli devlet

⁴² Oran, a.g.e., s. 690.

adamı, Amerika Birleşik Devletleri'ni bahane ederek, iç politikada hükümetinin Kıbrıs olayları karşısında hareketsiz kalmakla suçlanmasını önlemeye çalışırken, dış politikada hiç de hesap etmediği ve istemediği bir polemğin kapısını da aralamıştır.⁴³

1963-1964 Kıbrıs buhranının, Türkiye bakımından en mühim neticesi, Johnson mektubu dolayısıyla Amerika Birleşik Devletleri'ne karşı güvenin sarsılması neticesi, Türkiye'nin Sovyet Rusya ile münasebetlerini düzeltmek için harekete geçmesidir. Türkiye-Amerika Birleşik Devletleri münasebetleri 1964 yılından itibaren ciddi bir soğukluk içine girerken, 1964 sonundan itibaren Türk-Sovyet münasebetleri artan bir hızla gelişme göstermeye başlıyordu.⁴⁴ Bu durumda Türkiye Sovyetler Birliği ile münasebetlerini normalleştirme zorunluluğunu duymuş ve Dışişleri Bakanı F.C. Erkin'in Ekim 1964 de Moskova'yı ziyareti ile bu gerçekleştirilmiştir.⁴⁵ 1963-1964 Kıbrıs buhranının Türk dış politikası bakımından doğurduğu en önemli netice budur.⁴⁶

SONUÇ

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Kıbrıs meselesi Türk dış politikasını uzun süre meşgul eden en önemli konuların başında gelmektedir. Dünya Soğuk Savaş dönemini yaşarken Kıbrıs meselesi hususunda kaleme alınan Johnson mektubu Türk

⁴³Oran, **a.g.e.**,ss. 690-691.

⁴⁴Armaoğlu, **a.g.e.**, s. 947.

⁴⁵Gönlübol v.d.,**a.g.e.**, s. 386.

⁴⁶Armaoğlu, **a.g.e.**, s. 947.

tarikhinde çok önemli bir yer tutacaktır. Soğuk savaş döneminin en başından beri Amerika Birleşik Devletleri ile yakın ilişkiler geliştiren Türkiye Cumhuriyeti Devleti, bu mektup sonucunda yönünü Rusya'ya doğru çevirmiştir. Bu durum sadece dış politika ile sınırlı kalmamış aynı zamanda Türk toplumunda da Amerika Birleşik Devletleri'ne yönelik hoşnutsuzluk oluşmasına ortam doğurmuştur. Yine bu dönemde iktidarda olan İsmet İnönü hükümeti de bu mektuba gerekli cevabı vererek Amerika Birleşik Devletleri'ne karşı kayıtsız kalmamıştır. Johnson mektubu sonucunda Türkiye dış politikada Amerika Birleşik Devletleri ile olan ilişkilerinde de yeni bir dönemin kapısını aralamıştır.

KAYNAKÇA

I. SÜRELİ YAYINLAR

A. Gazeteler

Hürriyet

Milliyet

Ulus

II. İNCELEME YAPITLAR VE ANILAR

A. Kitaplar

Akşin Sina, **Kısa 20. Yüzyıl Tarihi**, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 2017.

Akşin Sina, **Kısa Türkiye Tarihi**, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul, 2017.

Akşin Sina, **Türkiye Tarihi 4 Çağdaş Türkiye 1908-1980**, Cem Yayınevi, İstanbul, 2008.

Armaoğlu Fahir, **20. Yüzyıl Siyasi Tarihi**, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2009.

Bodur Harun, **Kronolojik 20. Yüzyıl Siyasi Tarihi**, Yeditepe Yayınevi, İstanbul, 2013.

Gönlübol Mehmet, v.d. , **Olaylarla Türk Dış Politikası**, (1919-1995), Siyasal Kitabevi, Ankara, 1995.

Oran Baskın, **Türk Dış Politikası**, Cilt:1, 17.Baskı, İstanbul, 2012.

Uçarol Rıfat, **Siyasi Tarih (1789-2014)**, 10. Basım, Der Yayınları, İstanbul, 2015.

III. TEZLER

Belen Mehmet, Jeopolitik ve Jeostratejik Açından Kıbrıs Sorunu (1960-1983), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2010.

Güven Çağdaş, Bölgesel Çatışmalar İçinde Kıbrıs ve Johnson Mektubu'nun Türk Dış Politikasındaki Yeri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.

Kesiktaş Gül Fatma, Kıbrıs Sorunu'nun Türk-Amerikan İlişkilerine Yansıması: Johnson Mektubu (1960-1965), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2005.

Nas Fatime, Uluslararası Alanda Kıbrıs Sorunu (1960-1965), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2013.

Yurdağün Fulya, 1955-1965 Yıllarında Türkiye Basınında Kıbrıs Sorunu, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, 2008.

HADİSELER YARATAN MEKTUBUN TAM METNİNİ AÇIKLIYORUZ:



Perşembe
13
OCAK 1966

Hürriyet

İŞTE

JOHNSON'UN MEKTUBU

Herkesin merak ettiği mektubu elde edip açıklamak bir gazetecilik görevidir

Cüneyt ARCAYUREK bildiriyor:

ANKARA — Ankara'nın Türk basınına vermiş bir kâğıda yazdığı ve bu kâğıda yazılmış düşüncelerden bazıları diğer taraftan birleşik Devletler Başkanı Mr. Johnson'un mektubunda, bu mektuba bir cevap, açıklanmasından başkasını düşünmemeye bir başka olarak yazılmış talimatlar çıkarılmamalıdır.

Şüphesiz mektubun bu talimatın karşı tarafına, bu talimatın diğer tarafına geçmesi mümkün değildir. Çünkü bu mektuba bir cevap yazılmaması, bu mektubun diğer tarafına geçmesiyle aynı şeydir. Bu mektubun diğer tarafına geçmesiyle aynı şeydir. Bu mektubun diğer tarafına geçmesiyle aynı şeydir.



BAKIYAN JOHNSON : Bu fotoğrafta bir başka bir fotoğrafın yanısıra mektubun diğer tarafına geçmiştir.

SAYIN BAY BAŞBAKAN,

Türkiye Hükümetinin Kıbrıs'ta bir kamu askeri kuvveti oluşturmak üzere müdahalede bulunmaya karar vermesi tasarıları hakkında, Büyükelçi Hare van-tayis ile Dışişleri Bakanından aldığım haber beni ciddi surette endişeye sevk etmektedir.

En dostana ve açık şekilde belirtmek istiyim ki, benim ceza nâsiyelerine tevdi edilmek üzere Türkiye Cumhuriyeti tarafından atılmış adiminin Hükümetinizin bu işlemlerden yararlanması için hiçbir şekilde müdahaleye bulunmaması için kabullü belki müdahale etmem.

Birleşik Devletler Hükümeti tarafından bir kamu kuvveti oluşturmak üzere Türkiye Cumhuriyeti tarafından atılmış adiminin Hükümetinizin bu işlemlerden yararlanması için hiçbir şekilde müdahaleye bulunmaması için kabullü belki müdahale etmem.

Tek tarafî hareket geçemezsiniz.

BİRLEŞİK DEVLETLER, Kıbrıs'ta herhangi bir kamu kuvveti oluşturmak üzere Türkiye Cumhuriyeti tarafından atılmış adiminin Hükümetinizin bu işlemlerden yararlanması için hiçbir şekilde müdahaleye bulunmaması için kabullü belki müdahale etmem.



Gümrüklerde bekliyen ticari eşyalar açık artırımla satılacak

1966-67 - Gümrük ve Tekel Bakanlığı gümrüklerindeki bekliyen ticari eşyalar açık artırımla satılacak.

BORSA 577 HAKKINDA
Borsa 577 hakkında...

Bir İspanyol gülebi Afyonluk'ta bitti
Afyonluk'ta bitti...



Vela Poyraz'ın İstanbul Valisi olması kaflesiz

Vela Poyraz'ın İstanbul Valisi olması kaflesiz...

Balkırcılar, Boğaz'da dün de iki "köpekbalığı", yakaladı

Balkırcılar, Boğaz'da dün de iki "köpekbalığı", yakaladı...

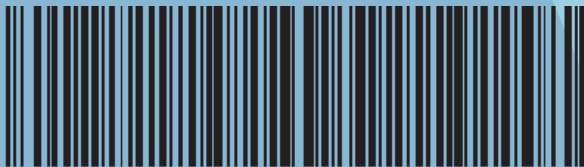
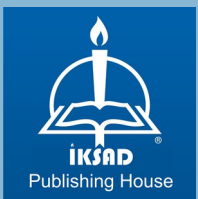
"Savcılar müdahale ederse..."
Savcılar müdahale ederse...

"Seri tepeki göreceksiniz."
Seri tepeki göreceksiniz...

Ek-2: Hürriyet Gazetesi (13 Ocak 1966)



Ek-3: Milliyet Gazetesi (14 Ocak 1966)



978-625-7954-07-5