

# SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER

## Temel Alanında Akademik Çalışmalar -1

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Selçuk ETİ

Coşkun AKÇA

Cumhur HAVAN

Çiğdem İNCE AYAYDIN

Elif MALTAŞ

Emine KIZILKAYA

Fatih ULAŞAN

Kemal KAMACI

Kıvanç DEMIRCI

Muhammet GÜMÜŞ

Sibel ORHAN

Vedat ŞAHİN

Yasemin ÖZEL

SOSYAL, BEŞERİ VE  
İDARİ BİLİMLER  
TEMEL ALANINDA  
AKADEMİK ÇALIŞMALAR -1

ARTİKEL AKADEMİ: 221  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Temel Alanı

*Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar -I*

**Editör: Hasan Selçuk ETİ**

***HAKEM KURULU:***

Prof. Dr. Giuseppe T. CIRELLA

Prof. Dr. Mohammed SHARAF

Prof. Dr. Targan ÜNAL

Prof. Dr. Sibel KILIÇ

Dr. Cengiz KAHRAMAN

ISBN 978-625-8088-10-6

Birinci Basım: Mart - 2022

Baskı ve Cilt: Net Kırtasiye Tanıtım ve Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.  
Gümüşsuyu, İnönü Caddesi & Beytül Malcı Sokak 23/A,  
34427 Beyoğlu/İstanbul  
Matbaa Sertifika No: 47334

Artikel Akademi bir Karadeniz Kitap Ltd. Şti. markasıdır.

©Karadeniz Kitap - 2022

Tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında  
yayıncının yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

KARADENİZ KİTAP LTD. ŞTİ.  
Koşuyolu Mah. Mehmet Akfan Sok. No:67/3 Kadıköy-İstanbul  
Tel: 0 216 428 06 54 // 0530 076 94 90

Yayıncı Sertifika No: 19708  
mail: [info@artikelakademi.com](mailto:info@artikelakademi.com)  
[www.artikelakademi.com](http://www.artikelakademi.com)

# SOSYAL, BEŞERİ VE İDARİ BİLİMLER TEMEL ALANINDA AKADEMİK ÇALIŞMALAR -1

*Editör: Hasan Selçuk ETİ*

## YAZARLAR

Coşkun AKÇA  
Cumhur HAVAN  
Çiğdem İNCE AYAYDIN  
Elif MALTAŞ  
Emine KIZILKAYA  
Fatih ULAŞAN  
Kemal KAMACI  
Kıvanç DEMİRCİ  
Muhammet GÜMÜŞ  
Sibel ORHAN  
Vedat ŞAHİN  
Yasemin ÖZEL



## SUNUŐ

Günümüzde hızla artan teknolojik gelişmelerle birlikte dünya git gide daha karmaşık ve kompleks bir hâl aldı. Dijitalleşme ve bilgi teknolojileri insan aklının sınırlarını zorlayan ve çok ötesinde gelişmelere sahne oldu. İnsan aklı bugünkü gelişmeleri dahi anlamakta ve anlamlandırmakta güçlük yaşıyorken, ilericiler( fütüristler) gerçekleşenler için insanlığın emekleme dönemi olduğunu ifade ediyorlar.

Bilginin paylaşılmasının en önemli itici güç haline geldiği bu yeni dünya düzeninde, bilim camiasında multidisipliner çalışmaların ön plana çıktığını görüyoruz. Bilgiyi üretmek kadar başkaları ile paylaşmak da son derece önemli. Bu çalışma dizayn edilirken böyle bir ihtiyaca hizmet etmesi maksadıyla oluşturuldu. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar -1* başlığını taşıyan bu kitapta, farklı alanlardan yazarların yer aldığı akademik çalışmalar siz değerli okurlara sunulmuştur.



# İÇİNDEKİLER

## 1. Bölüm

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Cinsel Tacizin Türk Hukuk Sistemi . 1  
- *Cumhur HAVAN*

## 2. Bölüm

Aile Motivasyonu, İçsel Motivasyon Ve Çalışan Enerjisi Etkileşimine  
Kuramsal Bir Bakış ..... 17  
- *Çiğdem İNCE AYAYDIN*

## 3. Bölüm

Türkiye –Avrupa Birliği Müzakere Süreci ..... 33  
- *Fatih ULAŞAN*

## 4. Bölüm

Uluslararası Ticarete Yaşanan Tedarik Sorunları: Otomotiv Sektörü  
Üzerine Bir İnceleme ..... 51  
- *Kemal KAMACI*

## 5. Bölüm

Türkiye’de Yaşayan Gençlerin Yurtdışına Beyin Göçü: 2017-2019 Yıllarına  
İlişkin Bir Analiz ..... 71  
- *Kıvanç DEMİRCİ*

## 6. Bölüm

Başka Yollarla Sosyal Koruma: Küreselleşmeden Sağ Çıkabilir mi? ..... 91  
- *Sibel ORHAN - Elif MALTAŞ - Emine KIZILKAYA - Muhammet GÜMÜŞ*

## 7. Bölüm

Tekirdağ’da Üniversite Öğrencisi Olmak: Coğrafya Bölümü Öğrencilerinin  
Sıfatlandırma ve Benzetme Yoluyla Tekirdağ’daki Eğitim Üzerine Algıların  
İncelenmesi ..... 115  
- *Vedat ŞAHİN*

## 8. Bölüm

Akıl Ve Zekâ Oyunları ..... 125  
- *Yasemin ÖZEL - Coşkun AKÇA*





## 1. Bölüm

# İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) VE CİNSEL TACİZİN TÜRK HUKUK SİSTEMİNDEKİ YERİ

*Cumhur HAVAN\**

### Giriş

Bugünün dünyasında çalışma hayatı zamanımızın büyük bir kısmını harcadığımız sosyal ortamlardan bir tanesidir. Bu ortamın sadece maddi varlığımızı değil aynı zamanda manevi varlığımızı da olumlu etkileyen bir yapıda olması büyük önem arz etmesine rağmen, ne yazık ki, çalışma hayatının çetin koşulları işyerlerimizi fiziki ve ruhsal sağlığımız açısından olumsuz yönde etkileyen mekânlara dönüştürebilmektedir. Çalışanları bu tür olumsuzluklardan korumak için ise, çok sayıda bilimsel araştırma ve yasal düzenleme yapılmaktadır. Söz konusu çalışma, son zamanlarda popülerliği gittikçe artan ve çalışanları olumsuz yönde etkileyen faktörlerden ikisi olan İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Cinsel Taciz kavramlarına odaklanmaktadır. Sırasıyla her iki kavramı da terminolojik açıdan ele aldıktan sonra, bunların çalışma ilişkilerinde yaşandıklarında ortaya çıkarttıkları hukuki sonuçlara değinilecektir.

### İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Günümüzde farklı birçok bilim dalı tarafından inceleme konusu edilen ‘mobbing’, öncelikli olarak iş hayatı, hukuk ve sosyoloji alanlarında ele alınan “karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur” (Tınaz, 2006, s.13). Türk çalışma ilişkileri literatüründe duygusal istismar, işyerinde yıldırma, işyerinde psikolojik şiddet, vb. (Yıldız ve Kılıkış, 2010, s.75) gibi farklı isimlerle anılan bu kavram terim olarak yeni olmasına rağmen, aslında çalışma ilişkilerinin ortaya çıkışından beri var olan çok eski bir olguyu temsil etmektedir (Uçur, 2016, s. XV). Konuyla ilgili ilk çalışmayı, 1976 yılında “Tacize Uğramış Çalışan” adlı kitabında taciz ey-

---

\* Anadolu üniversitesi, Doktora, cumhurhavan@gmail.com

lemine tanımlamak için “harassment” terimini kullanan Carrol Brodsky yapmıştır. Fakat bu kavramın endüstri ve örgüt psikolojisi alanında gündeme getirilmesini sağlayan ve “mobbing” terimini ilk kez kullanan kişi ise İsveç’te yaşayan Alman asıllı endüstri psikoloğu Heinz Leymann’dır (Yıldız ve Kılıkış, 2010, s.72; Demir, 2009, s.140). Leymann’a göre mobbing “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişimin yöneltildiği şekilde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör” dür (Leymann, 1996’dan aktaran Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008, s.5).

Mobbing son zamanlarda çok sık kullanılan bir terim olmasına rağmen, çoğunlukla işyerinde çatışma, kabalık, şiddet ve cinsel taciz gibi kavramlarla karıştırılmaktadır. İşyerindeki olumsuz bir davranışın mobbing olarak tanımlanabilmesi içinse, şu özellikleri taşıması gerekmektedir;

1. “Mobbing olgusunun birinci değişmez özelliği, işyerinde gerçekleşmesidir” (Demir, 2009, s.140).
2. Sistemli, sürekli ve kasıtlı olarak tekrarlanıp, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacıyla yapılmış olmalıdır (ÇSGB, 2014, s.9).
3. Tarafların işyerindeki konumlarına bağlı olarak düşey (üstler tarafından), yatay (eşitler arasında) ya da dikey (astlar tarafından) olmak üzere 3 farklı şekilde ortaya çıkabilir (TBMM, 2011, s.10).
4. Mağduru aşağılayan, psikolojik ve mesleki olarak zarar veren niteliktedir (Lokmanoğlu, 2017, s.386).
5. Taraflar arasında işyeri yükümlülüklerinden kaynaklanan bir bağımlılık vardır. Çalışma ilişkisinin bulunduğu bütün yerlerde, bireyler arasında az çok bir bağımlılığın (ast-üst ilişkisi gibi) olması, mobbingin ortaya çıkması için uygun bir ortam yaratır (Şen, konuşmacı, 2012).

Leymann konu ile ilgili yaptığı çalışmalar neticesinde, 45 farklı mobbing davranışı tespit etmiştir ve bunları özelliklerine göre şu 5 grupta ele almıştır;

1. Kendini göstermeyi ve iletişimi etkileyen davranışlar.
2. Sosyal ilişkilere saldırılar.
3. İtibara yönelik saldırılar.
4. Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar.
5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar (Leymann, 1996’dan aktaran Karslıoğlu Yeni, 2013, s.34–36).

2006 yılında yayınladığı “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” adlı kitabında mobbing konusunu ayrıntılı olarak ele alarak bizlere tanıtan ve kavramın ülkemizdeki akademik öğretilerde yer almasına öncülük eden ise Prof. Dr. Pınar Tınaz’dır (Kasapoğlu, 2013, s.91; Limoncuoğlu, 2013, s.53; Tınaz, Bayram, Ergin, 2008, s. VIII). İlk kez Prof. Tınaz tarafından kullanılan “İşyerinde Psikolojik Taciz” terimi mobbing kavramının en çok kabul gören Türkçe karşılığı olarak da doktrine girmiştir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008, s.10). Bununla beraber, hukukumuzda yeni bir kavram olan mobbing olgusunun mevzuatımızda ilk defa yer alarak açık açık düzenlenmesini sağlayan 1 Temmuz 2012 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun (TBK) “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. Maddesidir. Bu maddede de mobbing teriminin Türkçe karşılığı olarak “Psikolojik Taciz” ifadesi kullanılmıştır (Gültekin, tarihsiz, s.1).

Konunun TBK Md. 417 ile ilk kez açık açık düzenlenmiş olması, daha önceleri Türk çalışma ilişkilerinde ve iş mevzuatında psikolojik taciz ile ilgili herhangi bir düzenlemenin yapılmadığı ya da psikolojik tacize karşı hukuksal bir korumanın mevcut olmadığı anlamına gelmemelidir (Yıldız ve Kılıkış, 2010, s.85). Aşağıdaki bölümlerde TBK Md. 417’nin yanı sıra Psikolojik Taciz konusu ile ilgili anlaşmazlıkların çözülmesi için başka hangi hukuki yolların olduğuna ve geçmişte konuya nasıl yaklaşıldığına göz atacağız.

## Yargıtay Kararları

Yasal düzenlemelerden önce, psikolojik taciz konusunun yargıya taşınması ve Yargıtay’ın değişik kararlarında “mobbing” ve “psikolojik taciz”, gibi kavramları kullanılarak konuyu kabul etmesi, mevzuattaki eksikliklerin yargı kararları ile tamamlanmaya çalışıldığını göstermektedir. Yargıtay’ın yorum yoluyla hukuki koruma yoluna gitmesi ise, İş Kanunu’ndaki hükümlerin psikolojik tacizi tümüyle kapsayacak bir nitelikte olmamasındandır. Son zamanlarda konu ile ilgili yasal ilerlemeler kaydedilmesinin nedeni ise psikolojik taciz ile alakalı araştırmaların ve yargıya iletilen olayların artmasıdır (Yıldız ve Kılıkış, 2010, s.86-87). Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 tarih ve 2006/19 E. ve 2006/625 K. Sayılı kararı ülkemizde işyerinde psikolojik taciz olgusu ile ilgili olarak alınmış ilk yargı kararıdır (Demir, 2009, s.140). Karar<sup>1</sup> özetle, 7 yıldır başarılı bir şekilde çalışan bir işçinin yönetimin değişmesi sonrasında, son 1,5 yıl içerisinde psikolojik baskı altına alınması ile ilgilidir. 5 kez yazılı savunma vermesi istenen ve haksız yere kınama cezaları alan çalışana bu cezalar işten çıkarma sebebi olarak

1 Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625 ve 20.12.2006 tarihli kararı.

gösterilmiştir. Böyle bir ihtimalden dolayı çalışan psikolojik taciz sebebiyle 5 gün rapor alıp, ilaç tedavisine başlamıştır. Davacı çalışan bunların sonucu olarak disiplin cezalarının iptali ve manevi tazminat talebinde bulunmuştur. Tanıkların ifadeleri ve doktor raporları sonucunda davacının amirleri tarafından aşağılandı ve kötü muamelede bulunulduğu sonucuna varılmıştır (Doğancı ve Çakrak, 2016, s.82).

## **İşyerlerinde Psikolojik Taciz Konulu Başbakanlık Genelgesi**

2011 yılında yayımlanan “*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi*” konulu ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Genelge, psikolojik tacizin tanımını vermesinin yanında, konunun önemini de vurgulamaktadır. Ayrıca alınması gereken tedbirleri sıralayıp, işverene işyerindeki psikolojik tacizi engellemek için önlem alma sorumluluğu yüklemektedir. Genelge, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (ÇSGB) ise çalışanların psikolojik tacize uğramaları durumunda yetkili makamlara seslerini duyurabilmeleri ve yardım alabilmeleri için ihtiyaç duyulan mekanizmaları devreye sokma görevi vermektedir. Bu bağlamda, ÇSGB’nin kurduğu Alo 170 Psikolojik Taciz İhbar Hattı bu genelgenin bir sonucudur. “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”nun kurulacağını da duyuran “bu genelge ahlâklı bir idareye kavuşmak açısından çok önemlidir” (Odyakmaz ve Güzel, 2013, s.37). ÇSGB’ye göre ALO 170’e gelen “son 2 yıldaki şikâyetlerin %25’i istifaya zorlanma, %44’ü sürekli görev yeri değiştirilmesi” hakkındadır. Yine aynı verilere göre “kadınlar ve erkekler aynı oranda ve şiddette mobbinge maruz kalıyorlar”, ayrıca, “mağdurlar genelde lisans mezunu ve 25-35 yaş arasındadırlar”. Söz konusu genelge Psikolojik Taciz kavramına dikkat çekmesi bakımından elbette ki önemlidir, fakat yasal bir yaptırımı olmadığı için bahsi geçen genelgeyi tam anlamıyla resmi bir düzenleme olarak adlandırmak doğru olmaz (Sür, konuşmacı, 2016).

## **Türk Medeni Kanunu**

Konu ile ilgili açıkça bir düzenleme olmamasına rağmen, Türk Medeni Kanunu (TMK) çerçevesinde de, Psikolojik Taciz mağdurları haklarını tazmin edebilmektedirler. TMK Md. 2 Dürüst Davranma Başlığı altında, hak kullanılırken ve borçlar yerine getirilerken dürüstlük kurallarına uyma zorunluluğunun altını çizmektedir. TMK Md. 23 ise kişiliği vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı

koruma altına almaktadır. Türk Medeni Kanunu Md. 24'e göre "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir." TMK Md. 25 ise, TMK Md. 24 kapsamında açılacak davaları düzenlemektedir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012, s.17-18).

## **Anayasa**

Ayrıca, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasındaki temel hak ve özgürlüklere ilişkin birçok madde de işyerinde psikolojik taciz olgusunun yaşanmasını önleyebilecek niteliktedir (Demir, 2009, s. 139). Bunlara örnek olarak şu maddeler verilebilir; Md. 17. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı, Md. 24. Din ve vicdan hürriyeti. Md. 25. Düşünce ve kanaat hürriyeti, Md. 48. Çalışma ve sözleşme hürriyeti, Md. 50. Çalışma hakkı ve ödevi (Ak, 2016, s.20; Bilgili, 2015, s. 21-22). Anayasanın ikinci bölümündeki Md. 17 ve bunu takip eden diğer maddeler göstermektedir ki; işveren işçinin kişilik haklarını korumakla ve kişiliğine saygı göstermekle yükümlüdür. Bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen "Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz" hükmü işçilerin haysiyetini koruma altına almaktadır. Mollamahmutoğlu (2008, s.531-532), felsefi bir bakış açısıyla yaklaştığı haysiyet kavramının insanların birbirlerine saygı göstermelerini sağlayan önemli bir değer olduğunu savunmaktadır. İşyerinde bu değere yapılacak herhangi bir saldırının, Anayasa Md. 17'de belirtilen işverenin işçinin kişilik haklarına karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu sorumluluklarının ihlali anlamına geleceğini ifade etmektedir.

## **Türk Ceza Kanunu**

Türk Ceza Kanununda da (TCK) çalışma ilişkilerindeki psikolojik şiddete karşı uygulanabilecek hükümler mevcuttur. Örneğin, intihara yönlendirme (Md. 84), kasten yaralama (Md. 86-87), eziyet (Md. 96), cinsel taciz, tehdit, cebir, şantaj, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (Md. 117), sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (Md. 118), ayrımcılık (Md. 122), kişilerin huzur ve sükûnunu bozma (Md. 123), hakaret veya sövme (Md. 125). TCK'da yer alan bu ve benzeri suçlar işyerinde gerçekleştiklerinde, psikolojik şiddet mağdurlarının korunması için gerekli yaptırımlar uygulanabilir (Sokullu Akıncı, 2011, 103).

## İş Kanunu

İş Hukuku açısından ise temel kanun, önceki iş kanunlarına göre daha derli toplu olan ve AB'ye uyum çalışmaları kapsamında hazırlandığı için AB kriterlerine uygun bir yapısı bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'dur (Ekin, 2013, s. 33). İş Kanunumuzda (İşK) işyerlerindeki psikolojik taciz olgusu açık bir şekilde belirtilmemiş olmasına rağmen, aşağıdaki maddeler kapsamında iddia ve uyuşmazlıkların değerlendirilmesi mümkündür.

İşK Md. 5: İşverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğünü detaylı bir şekilde düzenleyen bu madde kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergelerinin yanında Anayasa'nın 10'uncu maddesinden almaktadır. Bu maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz" (TBMM, 2011, s.25). İşverenin eşit davranma yükümlülüğünü yerine getirmediği durumlarda ise, işçisine 4 aya kadar ücret tutarında tazminat ödeme yükümlüğü vardır (Sür, konuşmacı, 2016).

İşK Md. 22: Bu madde işçinin çalışma koşullarındaki esaslı bir değişikliğin, sadece durumun işveren tarafından işçiye yazılı olarak bildirilmesi ile yapılabileceği belirtilmektedir. Bu usulle yapılmayan ve altı işgünü içinde yazılı olarak işçi tarafından kabul edilmeyen bir değişiklik işçiyi bağlamaz. Buna rağmen, işveren işçinin sözleşmesini fesih etmeye kalkarsa, işçi İşK Md. 17 ve İşK Md. 21'e göre dava açabilir (Bayram, 2010, s. 280). Aynı zamanda, eğer işveren bu konuda dayatma yoluna gidiyorsa, çalışan sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (Sür, konuşmacı, 2016).

İşK Md. 24: İşK Md. 24/II b hükmüne göre "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" ve İşK Md. 24/II c hükmüne göre "İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa" işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır (Sokullu Akıncı, 2011, 136-137). Bu durumun sonucu olarak işçi sadece kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Maalesef İş Kanunumuzda bu durumla ilgili olarak mobbinge yönelik yaptırım öngören başka bir düzenleme bulunmamaktadır (Sür, konuşmacı, 2016).

İşK Md. 25: Bu maddenin ikinci fıkrasında “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında belirtilen işçinin işverene ya da başka bir çalışana şiddet uygulaması hallerinde, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

### Mülaga İşK Md. 77:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Değişiklik, 6331 sayılı Kanunun Resmi Gazete 'de yayımlandığı 30.6.2012 tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir. (6331 s. Kanun M. 38) İş Kanunu'nun işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri başlığını taşıyan 77. maddesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde “işverenin genel yükümlülüğü”, 17. maddesinde “çalışanların yükümlülükleri” olarak düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu, 2. maddesi uyarınca “kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine” uygulanacaktır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012, 16).

Bununla beraber, Mülaga İşK Md. 77'nin işyerinde psikolojik taciz konusu ile ilgili bağıcı incelemekte fayda vardır. İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan ve iş sözleşmesinde işverenin temel borçlarından birini oluşturan işçiyi koruma ve gözetme borcu bu maddede düzenlenmiştir (Yıldız ve Kılıkış, 2010, s.85). Bu maddenin 1. fıkrası uyarınca, “işverenler, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdürler”. İşyerindeki psikolojik tacizi önlemek ve işçilerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumak, gözetim borcu gereği işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükleridir (TBMM, 2011, s.25; Demir, 2009, s. 141). Bununla beraber, Yıldız ve Kılıkış'a (2010, s.86) göre, bu konuyla ilgili hükümler ele alındığında işçilerin psikolojik sağlıkları bakımından yeterli düzenlemelerin bulunmadığı gözlemlenmektedir. Psikolojik tacizin sebep olduğu olumsuzluklardan, bunların engellenmesi için gereken önlemlerden ve işverenin yükümlülüklerinden bahsedilmemektedir. İşçi sağlığı terimi ile fiziksel ve ruhsal sağlık kastedilse de ruhsal sağlık olgusunun tam olarak benimsenmemesi sıkıntılara sebep olmaktadır.

## **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Md. 25 sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yasağını düzenlemektedir ve eşit davranma



ilkesine ilişkin hükümler içermektedir (Limoncuoğlu, 2013, s.65). İşveren bu kanundaki yükümlülüklerini yerine getirmedeği takdirde, işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminat ödemek zorundadır (Sür, konuşmacı, 2016).

## **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**

İşyerlerinde psikolojik taciz olgusunun mevzuatımıza ilk defa yer almasını sağlayan düzenleme Türk Borçlar Kanununun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddesi ile olmuştur. Böylece çalışanların işyerindeki psikolojik tacize karşı yasal koruma altına alınması için önemli bir başlangıç yapılmıştır. Eğer işveren bu maddeye aykırı hareket ederse, meydana gelen olumsuzlukların telafisi, sözleşmeye aykırılık dolayısıyla ortaya çıkan mesuliyet yükümlülüklerine göre yapılacaktır (ÇSGB, 2014, s.31). Ayrıca, ülkemiz AB aday bir ülke olduğu için Avrupa Konseyi Sosyal Şartı ve AB yönergesi hukuk sistemimizin bir parçası haline gelmiştir. Bunlara ek olarak, Avrupa normları da Türkiye için bağlayıcıdır. Çünkü Avrupa Konseyi Sosyal Şartı Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukunun bir parçası hâline gelmiştir. Benzer şekilde AB Yönergesi de AB İş Hukukunun müktesebatına dâhil olduğu ve tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hâle getirmek zorundadır. (Güzel ve Ertan, 2007: 512,). Bu bağlamda, Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’nın “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417. Maddesinde cinsel tacizle ilgili hüküm genişletilerek, “İşveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” şeklinde değiştirilmiştir. Madenin gerekçesinde cinsel tacizin yanında psikolojik taciz (mobbing)in de kişilik değerlerini ihlal eden sebepler arasında sayıldığı ifade edilmektedir (Yıldız ve Kalkış, 2010, s.86-87).

### **Madde Metni: V. İşçinin kişiliğinin korunması**

#### **1. Genel olarak**

MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli

her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

### **Madde Gereçesi:**

İşçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür (ÇSGB2014, s.31).

Aslında Başbakanlık Genelgesinden sonra Türkiye’de mobbing ile ilgili ilk yasal düzenleme ne yazık ki Borçlar Kanunundaki bu düzenlemedir. Ne yazık ki dememizin sebebi ise konuyla ilgili hala başka bir düzenlemenin olmamasıdır.

### **İşyerinde cinsel taciz**

Bu çalışmanın bir diğer konusu olan İşyerinde Cinsel Taciz ise, Psikolojik Tacize kıyasla kendisine mevzuatımızda daha önce yer bulmuş olan bir olgudur. Cinsel taciz kavramına, 2003 tarihli 4857 sayılı Yeni İş kanunumuz, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle bozma nedenlerini düzenleyen 24. Maddesinde yer vermiştir. Bu maddede “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” arasında, işyerinde işçinin işveren, başka işçi veya 3. Kişi tarafından cinsel tacize uğraması da yer almaktadır (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008:VII). Cinsel taciz konusu bazen psikolojik taciz kavramıyla karıştırılabilmektedir çünkü her iki olumsuz davranışın da aynı anda yaşandığı örnekler mevcuttur. Fakat

Özkazanç'ın (2012, s.19) da belirttiği üzere, “Psikolojik taciz (mobbing) ile cinsel taciz aynı şey değildir. Psikolojik tacizde amaç, kişinin çeşitli yollarla işten uzaklaştırılması iken, cinsel tacizde amaç genellikle kadınlardan cinsel olarak faydalanmak ya da cinsel olarak üstünlük taslamaktır”. Bununla beraber, çalışma ilişkilerinde yaşanan cinsel tacizin tam olarak sınırlarını belirlemek her ne kadar güç olsa da, ortaya çıkardığı sonuçlar daha elle tutulurdur. Bunun sonucu olarak da genellikle cezai soruşturma ve yargılamaları beraberinde getirmektedir (ÇSGB, 2014, s.31). Türk Ceza Kanununda Cinsel Saldırı ve Taciz suçu “Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar” konulu Md. 102’de ele alınmıştır. Bu maddeye göre, “Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”. Buna ek olarak, “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur”. Ayrıca Kanunda şu ifade yer almaktadır “Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz” (Özkazanç, 2012, s.27-28).

Daha önceki bölümlerde psikolojik taciz ile ilgili olarak verdiğimiz yasal mevzuat örneklerinde Türk Medeni Kanunu<sup>2</sup>, T.C. Anayasası<sup>3</sup>, Türk Ceza Kanunu<sup>4</sup> ve İş Kanunu<sup>5</sup> başlıkları altında cinsel taciz konusuyla ilgili maddelerden de bahsedildiği için, aynı hukuki düzenlemelerin bu bölümde de tekrar edilmesine gerek görülmemiştir. Ayrıca, değiştirilmiş olan Mülaga İşK. Md. 77 yerine getirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun<sup>6</sup> ilgili Maddelerinin ve Türk Borçlar Kanunu Md. 417’nin de üzerinde daha önce durulduğu için, bu bölümde tekrar ele alınmalarına gerek duyulmamıştır. Bunun yerine, bu bölümde işçinin haklı nedenle fesih sebeplerini kullanma zamanaşımında istisnai bir nitelik taşıyan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2008/37500 E. sayılı kararı yakından incelenecektir. Dava zaman aşımı konusunda istisnai bir nitelik taşımasının yanında, hem psikolojik taciz hem de cinsel taciz konuları ile alakalı olması bakımından da ilgi

2 Türk Medeni Kanunu (TMK); TMK Md. 2, TMK Md. 23, TMK Md. 24, TMK Md. 25.

3 T.C. Anayasası (T.C. Ana.); T.C. Ana. Md. 17.

4 Türk Ceza Kanunu (TCK); TCK Md. 84, TCK Md. 86-87, TCK Md. 96, TCK Md. 117, TCK Md. 123.

5 İş Kanunu (İşK); İşK Md. 24, İşK Md. 25.

6 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK); İSGK Md.2, İSGK Md. 4, İSGK Md. 17.

çekicidir. Karara yakından bakmadan önce, İş Kanunu Md. 26'yı hatırlamakta faya vardır. İşK. Md. 26 gereği “ iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz “

### **Yargıtay tarafından 6 günlük süreye istisna:**

«Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü, işyerinde olayın duyulması neticesinde bunalıma girerek çalışamaz hale gelmesi nedeniyle iş akdini sonlandırmak zorunda kaldığını iddia etmiş, iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mevcut delillerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır. Taciz olayının etki ve sonuçları temadi etmekte olup sonuçları itibariyle bir nevi mobbinge dönüşen eylemler karşısında 6 günlük hak düşürücü sürede fesih hakkının kullanılmadığından da bahsedilemez. Akdin davacı kadın işçi tarafından feshi haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir» (Yarg. 9. Hukuk Dairesi 2008/37500 E. ) (Ak, 2016, s.26).

Görüldüğü üzere mağdur, üstü konumundaki işveren vekilinin kendisine yaptığı cinsel taciz teklifini reddetmiştir ve bunun üzerine performans notunun düşürülmesiyle cezalandırılmıştır. Olayın işyerinde nasıl duyulduğu ile ilgili olarak elimizde detaylı bilgi olmamasında rağmen, bunun diğer çalışanlar tarafından öğrenildiğinde mağdurun ruhsal sağlığının olumsuz yönde etkilendiğini biliyoruz. Olayın duyulması üzerine, davacı aynı işyerinde daha fazla çalışamaz hale geldiği için iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı ile yıllık izin alacaklarının kendisine ödenmesi istemiyle dava açmıştır. Sonuç olarak mağdur lehine bir sonuç çıkmıştır ve kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. Kararın davacı lehine olmasının nedenleri olarak ise tanık ifadeleri ve mevcut deliller gösterilmiştir. Mevcut delillerin tam olarak neler olduklarını bilmememize rağmen, bunların mağdura verilen haksız ceza ve yaşadığı bunalım sonucu muhtemelen aldığı doktor raporları olduğunu söyleyebiliriz çünkü benzer davalardan bildiğimiz kadarıyla eğer ceza veren taraf bu tür bir disiplin cezasını gerekçelendiremiyorsa ve davacı tarafından bir psikolojik ya da cinsel taciz iddiası varsa bu yargı makamı için önemli bir kriterdir. Bunun yanında mağdurun işteki devamsızlığı da kanıt olarak kullanılabilir.

Bu kararda dikkat çeken bir nokta ise, taciz olayının etki ve sonuçları bakımından bir nevi mobbinge benzetilmesidir. Önceki bölümlerde bir olumsuz davranışın mobbing olarak nitelenebilmesi için gerekli unsurlardan bahsetmiştik. Bunlardan en önemlisi ise, kötü davranışın sistematik bir şekilde bir süre devam etmiş olmasıdır. Bu süre Leymann'a göre 6 ay olmasına rağmen Kanada'da 3 aylık bir sürenin de mobbing tanımı yapmak için yeterli kabul edildiği bilinmektedir (Sür, konuşmacı, 2016). Söz konusu örnekte ise işyerindeki kötü davranışın sistematik bir şekilde sürdüğüne dair yeterli bilgi bulunmamaktadır.

Karar ayrıca tanıkların cinsel tacize tam olarak şahit olamadıklarının göz önünde bulundurulmasına rağmen, mağdur lehinde tavır alması bakımından da önemlidir. Burada önemli olan nokta ise cinsel tacizi gören bir şahit olmamasına rağmen, davacı kadının kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koymasının yaşamın olağan akışına aykırı olduğunun düşünülmesidir. Davacının olayın duyulmasından sonra yaşadığı sıkıntılar göz önüne alındığında, bu tür bir yorumun yerinde olduğu görülmektedir.

Olayın TCK Md. 102 kapsamında ele alınmaması da sorgulanması gereken bir diğer husustur. Bilindiği üzere TCK Md. 102'ye göre Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz”.

Burada ise sadece 6 günlük hak düşürücü süre ve davacı kadın işçi tarafından feshin haklı olup kıdem tazminatının hüküm altına alınması ile ilgili karar verilmiştir. Sonuç olarak söz konusu karar, işçiyi birçok yönden koruma altına alması bakımından önemlidir.

## SONUÇ

İş yerinde psikolojik taciz ve cinsel tacizin ele alındığı bu çalışma göstermiştir ki, her iki olgu da çalışma ilişkilerinde sıklıkla yaşanmaktadır. Bununla birlikte, kendilerine has özellikleri bakımından birbirlerinden ayrılmaları gerekmektedir. Her iki kötü davranış da işyerinde yaşandığında, kanıtlanması güç olaylardır. Bu yüzden mağdurların bu tür deneyimler yaşadıklarında, konuyu çalışma arkadaşlarına açmaları ve doktor raporu ya da tuttukları günlüklerle yaşa-

dıkları sıkıntıları kayıt altına almaları önemlidir. Ayrıca ÇSGB'nin Alo 170 hattı mağdurlara destek sağlamasının yanında, ileride yaşanabilecek dava süreçlerinde kanıt niteliği taşıması bakımından da önemlidir.

Daha önce de belirtildiği üzere, son yıllarda ülkemizde her iki konu ile ilgili olarak çok önemli yasal adımlar atılmaktadır. Özellikle, 2011 yılı psikolojik tacizin Türk Hukukundaki rolü bakımından gayet önemlidir çünkü 1.7.2012 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. Maddesi bu yılda düzenlenmiştir. Ayrıca, 2011/2 sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" başlıklı Başbakanlık Genelgesi'nin yayınlanması ve TBMM Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonunun "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu" nun hazırlanması yine 2011'de gerçekleşmiştir (Savaş Kutsal, 2016, s. 640).

Kat edilen ilerlemeye karşın, konu ile ilgili yapılması gereken birçok düzenleme olduğu aşikârdır. Her ne kadar 2011 yılındaki Başbakanlık Genelgesinden hemen sonra yapılırsa da, Prof. Dr. Vedat Bulut'un konu ile ilgili olarak mevzuatın dağınık olduğu görüşü hala geçerliliğini korumaktadır.

Başbakanlık genelgesine rağmen Prof. Dr. Vedat Bulut bu mevzuatta bir ilerleme olmadığını dile getiriyor. Bulut'un aktardığına göre, mobbing mevzuatı, TCK, Devlet Memurları Kanunu, Medeni Kanun, Borçlar Kanunu gibi yasalara dağınık bir şekilde serpişmiş ve hukuki tanımlaması genelge dışında da bulunmuyor. Bununla ilgili Mobbing ile Mücadele Derneği olarak TBMM'ye bir yasa tasarısı taslağı verdiklerini belirten Bulut şunları söylüyor:

"Komisyonlarda görüşülme olasılığı düşük çünkü Türkiye yeni anayasal değişikliklerle 7 bin 200 kadar uyum yasası hazırlamaya odaklandı. 2 yıl içinde bu konuyla ilgili umudumuz pek yok. Biz her işletmede, uygun sertifikalı bir elemanın 'Mobbing İzlem Uzmanı' olarak çalıştırılması ve bu uzmanların Çalışma Bakanlığı'na bağlı olması gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü personel, kurum amirinin emrinde olursa bu ters işletilebilir. Ancak TBMM'de ve hükümette bu öneri kabul görmüyor." <sup>7</sup>

---

7 <http://t24.com.tr/haber/calisanin-mobbing-iddiasi-yeterli-isveren-aksini-ispatla-yukumlu,408725>

## KAYNAKÇA

- Ak, A. O. (2016). *Mobbing – İşyerinde Psikolojik Taciz. (Yayımlanmamış)*. <http://www.tr-ch.org/tr/wp-content/uploads/2016/01/Mobbing-ve-Isyerinde-Psikolojik-Sidet-Sunum-.pdf> (Erişim tarihi: 15.10.2017).
- Bayram, S. (2010). Mobbing'e Maruz Kalan İşçinin Yasal Hakları. *Mali Çözüm*. (100), s. 277 – 288.
- Bilgili, A. (2015). İş Hukukunda Mobbing. (3. Baskı). Adana: Karahan Kitabevi.
- ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü. (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi (2.Baskı). Ankara.
- Demir, Ş. (2009). Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, 67 (2), 139-15.
- Doğancı, D. E. ve Çakrak, R. (2016). Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yükü. *Kara Tahta*. (6), s.77-106.
- Ekin, A. (2013). İşçi Onurunun Korunması. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Gültekin, Ü. I. (Tarihsiz). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing*. <http://www.gultekinhukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/6f3ef77ac0e3619i.pdf> (Erişim tarihi: 14.10.2017).
- Güzel, Ali ve Ertan, Emre (2007) “İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 4 Sayı 14, 509-549.
- Karşlıoğlu Yeni, G. (2013). *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*. TürkMetal Yayınları: Ankara
- Kasapoğlu Turhan M. (2013) Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, No. 105, 89-128, ISBN: 1304-2408
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184'den aktaran P. Tınaz, F. Bayram ve H. Ergin, (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım AŞ, s.5.
- Limoncuoğlu, S. A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *TBB Dergisi*, (105), 51-88.
- Lokmanoğlu, S. Y. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz. *TADD*. (30), s. 377-422.
- Mollamahmutoğlu, H. (2008). İş Hukuku. (Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

- Ozyakmaz, Z. ve Güzel, O. (2013). İdarenin Uygulamaları Bakımından İdare, Etik ve Ahlâk. *Ankara Barosu Dergisi*. (71), s. 19-55.
- Özkazanç, A. (2012). İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı (1. Baskı). Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Savaş Kutsal, B. (2016). Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a *Armağan Özel Sayısı*. 1, s. 617-63
- Sokullu Akıncı, (2011). İşyerinde Şiddet ile Savaşım ve Hukuksal Boyutları. S. Aytac ve N. Bayram (Ed.), İşyerinde Şiddet içinde (s. 101 – 150). İstanbul: BETA Basım Yayım Dağıtım.
- Sür, B. (Konuşmacı). (2016). İşvereni Yakan Sorular. Mobbingin Tanımı ve Hukuki Boyutu [Video Dosyası]. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- <https://www.youtube.com/watch?v=SLtVg47fkaA> (Erişim tarihi: 17.10.2017).
- Şen, M. (Konuşmacı). (2012). *Mobbing – İşyerinde Psikolojik Taciz*. [Video Dosyası]. Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- <https://www.youtube.com/watch?v=fXYHo5WrcCo> (Erişim tarihi: 14.10.2017).
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Rapor. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:6. Ankara.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, (4), 13–28.
- Tınaz, P., Bayram F. ve Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım AŞ, s.5.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (2012). *Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele İşletme Rehberi* (2. Baskı). Ankara: Matsa Basımevi.
- Uçur, C. (2016). Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz. TBMM Araştırma Merkezi Yayınları No: 9. Ankara.
- Yıldız, S. ve Kılış İ. (2010). Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1 (1), 71–93.





## 2. Bölüm

# AİLE MOTİVASYONU, İÇSEL MOTİVASYON VE ÇALIŞAN ENERJİSİ ETKİLEŞİMİNE KURAMSAL BİR BAKIŞ<sup>8</sup>

Dr. Çiğdem İNCE AYAYDIN<sup>9</sup>

### Giriş

Aile motivasyonunun ve içsel motivasyonun çalışan enerjisi ile nasıl ilişkili olduğu öz belirleme teorisine (ÖBT) ve Vroom'un beklenti teorisine dayanarak açıklanmıştır. *Aile motivasyonu*, başkalarına (aile üyelerine) fayda sağlama arzusu olarak nitelenen özel bir toplumun faydasına olan motivasyon örneği olarak ifade edilebilir (Grant, 2008a: 48-49). Aile motivasyonu çalışanların eşlerine veya bakmakla yükümlü oldukları kişilere bakmak için çaba harcamaya yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Menges vd., 2017: 696). “Aile motivasyonu” bireyin ailesine fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusu olarak tanımlanmaktadır. Dahası aile motivasyonu bireyin ailesine yardımcı olma, katkıda bulunma ve ailesine yarar sağlama arzusu olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, aile motivasyonu yararlanıcının özellikle aile olduğu bir toplumun faydasına olan motivasyon şeklidir. Burada ifade edilen “aile” yalnızca eşleri ve çocukları ifade etmemekte, aynı zamanda ebeveynlere ve büyükanne ve büyükbabalara, teyzelere ve amcalara, kuzenlere veya diğer akrabalara kadar uzanabilir (Menges vd., 2017: 697).

Çeşitli araştırmalar (Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010) çalışanların işlerini/görevlerini ailelerine ya da başkalarına fay-

8 Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında Prof.Dr. M.Ferhat Özbek'in danışmanlığında yazılmış, yayınlanmamış doktora tezinden uyarlanmıştır. Tez çalışmasında danışmanlık yapan Prof.Dr.M.Ferhat ÖZBEK yazarlık hakkından feragat etmiştir.

9 Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Doktora Programı, ak.kardelen@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4984-8881

da sağlamak amacıyla bağlayabildiklerinde, işlerinde daha enerjik olduklarını göstermiştir. Menges vd. (2017) Meksika’da ABD menşeli şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada aile motivasyonunun enerjiyi artırdığını tespit etmiştir. Önceki araştırmalar (Menges vd., 2017; Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010) daha yüksek aile motivasyonuna sahip çalışanların daha enerjik olduklarını göstermektedir.

Son yıllarda, içsel motivasyon, içsel iş motivasyonu, diğer bir ifadeyle “parasız motivasyon” üzerine yapılan araştırmalarla güncel bir konu haline gelmiştir (Kuvaas vd., 2017:245). Çalışmanın teorik kısmında detaylı açıklandığı üzere, öz belirleme teorisine göre (Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Deci, 2000a), bir faaliyete katılmak için iki genel motivasyon türü mevcuttur. Bunlar: dışsal motivasyon ve içsel motivasyon. Bu çalışma, öz belirleme teorisindeki en önemli motivasyon türü olarak kavramsallaştırıldığı için içsel motivasyona odaklanmaktadır. Çünkü “hiçbir fenomen insan doğasının pozitif potansiyelini içsel motivasyon kadar yansıtmaz” (Ryan ve Deci, 2000b: 70). İçsel motivasyon, genel olarak bireyin bir faaliyeti bütünüyle içsel tatmin elde etmek için gerçekleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryan, 1995:398).

Motivasyon üzerine yapılan araştırmalarda örneğin, Dünder vd. (2007) içsel araçlarının çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Özdaşlı ve Akman (2012) içsel motivasyonun cinsiyet ve örgütsel statü unsurlarına göre farklılaştığını tespit etmiştir. Aslan ve Doğan (2020) içsel motivasyonun performans ile arasındaki ilişkileri incelemiştir. Doğan ve Aslan (2018) psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisini tespit etmişlerdir. Ayan (2015) içsel motivasyonun iş performansı ve duyarlılaşma üzerine etkisini tespit etmiştir.

## **Aile Motivasyonu ve Enerji İlişkisi**

Çalışanların işlerini ailelerine fayda sağlama olarak algıladıkları ölçüde ailelerin iş performansı için önemli olduğu düşüncesinden hareketle aile motivasyonu (Menges vd., 2017) bu çalışmanın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. *Aile motivasyonu*, başkalarına (aile üyelerine) fayda sağlama arzusu olarak nitelenen özel bir toplumun faydasına olan motivasyon örneği olarak ifade edilebilir (Grant, 2008a: 48-49). Aile motivasyonu çalışanların eşlerine veya bakmakla yükümlü oldukları kişilere bakmak için çaba harcamaya yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır (Menges vd., 2017: 696). “Aile motivasyonu” bireyin ailesine

fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusu olarak tanımlanmaktadır. Dahası aile motivasyonu bireyin ailesine yardımcı olma, katkıda bulunma ve ailesine yarar sağlama arzusu olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla, aile motivasyonu yararlanıcının özellikle aile olduğu bir toplumun faydasına olan motivasyon şeklindedir. Burada ifade edilen “aile” yalnızca eşleri ve çocukları ifade etmemekte, aynı zamanda ebeveynlere ve büyükanne ve büyükbabalara, teyzelere ve amcalara, kuzenlere veya diğer akrabalara kadar uzanabilir (Menges vd., 2017: 697).

Aile motivasyonu Edwards ve Rothbard (2000: 179)’in tanımladığı gibi, aile “biyolojik bağlar, evlilik, sosyal gelenek veya evlat edinme ile ilgili” insanlardan oluşmaktadır. İş gibi, aile de kişinin katkıda bulunduğu bir sosyal organizasyona üyeliği ifade etmektedir. Ancak, bu katkılar mal ve hizmet kazanmayı değil, aileyi korumayı ve refahını artırmayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle aile motivasyonu kapsamının bilinenden daha geniş olduğu söylenebilir. Son yıllarda, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji araştırmacıları toplumun faydasına olan davranış motivasyonuna veya diğer insanlara fayda sağlamak için çaba sarf etme arzusuna artan bir ilgi göstermişlerdir (Grant, 2007). Daha önce yapılan araştırmalar iş arkadaşlarını ve müşterileri yararlanıcılar olarak inceleyen çalışmalar olmakla birlikte, Menges vd. (2017) yapılan bir işin önemli bir yararlanıcısı olarak aileyi incelemişlerdir.

*Aile motivasyonu*, çalışanların görev katkılarında, ürünlerinden veya hizmetlerinden doğrudan etkilenmeyen, daha ziyade istihdamın kendisinden ve sağladığı olanaklardan doğrudan etkilenen işyeri dışındaki yararlanıcılara (aileye) odaklanması açısından geleneksel motivasyon biçimlerinden farklıdır. Bu nedenle, iş arkadaşlarına ve müşterilere yönelik motivasyon yüksek görev önemine bağlıken (Grant, 2007), aile motivasyonu, işin başkaları üzerinde anlamlı bir olumlu etkisi olmasa bile güçlü olabilir. Dahası, diğer motivasyon biçimleri genellikle işe ve kuruma bağlıken, çalışanlar ailelerini bir işten ve organizasyondan diğerine taşıyabildiklerinden aile motivasyonu farklı bağlamlarda daha tutarlı olmalıdır (Menges vd., 2017: 697).

*Aile motivasyonunun iş hayatında güçlü bir çaba/enerji kaynağı olmasının birkaç gerekçesi vardır. Bu gerekçeler hem aile motivasyonun diğer motivasyon türlerinden farklılığını ortaya koyarken hem de bu çalışmanın önemli bir motivasyon ayağı olma gerekçesini açıklamaktadır. Bu gerekçelerden birincisi aile motivasyonunun toplumdaki en temel değerlerden biriyle (aile) derin bağlantısı nedeniyle yoğun motivasyonel uyarılma içermesidir. Şöyle ki, kültürler arası de-*

ğer araştırmalarında (Schwartz vd., 2012) 58 rehber prensipten ailesine bakmak, ailesi için iyi bir şeyler yapmak, ailesine katkıda bulunmak hayattaki en önemli öncelikler arasında hastalıktan korunmaktan sonra gelen ikinci önceliktir (Menges vd., 2017: 697). Aile üyelerine olan bu bağıllık, bağımsızlık, etki, tanınma, eğlence yoluyla hayattan zevk alma ile ilgili önceliklere de üstün gelmektedir (Menges vd., 2017: 697). Çalışanlar, aileleri için çalışmaya motive olduklarında, faydalanıcılarıyla özellikle zengin ve derin bir ilişkiye sahip oldukları için, işlerinde uzun ve sıkı çalışmaya daha istekli olmaktadır (Grant, 2007: 393-394). İkincisi, akrabalıktan ötürü çalışanların aile üyelerine yardım etmeyi diğer yararlanıcı gruplarından daha fazla önemsemesi muhtemeldir. Akrabalığın duygusal yakınlığın güçlü bir itici gücü olduğu ve bu da çalışanların bir yararlanıcı adına çaba harcama derecesini etkilemektedir.

Bu gerekçelerden üçüncüsü ise aile motivasyonu durumunda, çalışanların tipik olarak faydalanıcıları (aile üyeleri) ile önemli bir geçmişı vardır ve bu yararlanıcılarla bir ilişki muhtemelen geleceğe uzanacaktır. Faydalanıcılarla olan bu bağın sıklığı, aile motivasyonu durumunda, diğer toplumun faydasına olan motivasyon biçimlerinden daha yüksektir. Diğer bir deyişle, aile üyeleri tipik olarak birlikte yaşadıkları için, aile üyeleriyle diğer yararlanıcı türlerine göre daha sık karşılaşmaktadır, bu da çalışanları ailelerine yardım etmeye her zamankinden daha fazla bağılı olmaya motive etmektedir (Menges vd., 2017: 697). *Dördüncüsü*, aile yararlanıcı olduğunda, motivasyonun doğası büyük olasılıkla özellikle güçlüdür çünkü çalışanlar işlerinin aileleri için sonuçlarını doğrudan görebilirler. Bu etki bilinci, başkalarına fayda sağlamak için çaba harcama arzusunun arkasındaki itici güçlerden biridir (Grant, 2008b; Grant vd., 2007). *Beşincisi*, çalışanların ailelerini desteklemek için diğer yararlanıcılardan daha büyük bir sorumluluk duygusu hissetmeleri muhtemeldir. Faydalanıcı aile olduğunda, çalışanlar eşlerinin ve çocuklarının yalnızca kendilerine bağımlı olduklarını, çabayı motive ettiği bilinen kişisel sorumluluk duygusunu yaşayabilirler (Menges vd., 2017: 697-698).

Özetle ifade etmek gerekirse *Grant (2007) 'nin teorik modelinde* açıkça ifade edildiği üzere kişinin ailesini destekleme arzusu, algılanan etkinin artması nedeniyle (örneğin, çalışanların aileleri ve duyuları üzerindeki kalıcı, görünür etkisi ve aileleri için kişisel sorumluluk) diğer motivasyon türlerinden daha yoğun olmalıdır. Ortaya çıkan motivasyon, çalışanlar ve yararlanıcıları arasındaki daha güçlü duygusal bağıllık ile daha da güçlendirilir (örneğin, çalışanların aileleriyle sık sık fiziksel olarak yakın temas kurması nedeniyle). Bu yoğunluk nedeniyle,

aile motivasyonunun çalışanların dikkati, çabası ve işindeki ısrarı üzerinde diğer toplumun faydasına olan motivasyon biçimlerinden daha büyük bir etkiye sahip olması beklenebilir (Menges vd., 2017: 698). Ailenin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve doğu kültürü başta olmak üzere dünya kültürlerinin çoğunda insanların çoğunluğu tarafından takdir edilen evrensel bir değer olduğu ortaya koyulmuştur (Ryff ve Singer, 1998; Schwartz, 1994; Schwartz ve Bilsky, 1987; Ryff, 1989).

Öz belirleme teorisine göre (Gagne ve Deci, 2005: 331) güçlü bir toplumun faydasına olan motivasyon biçimi olarak, aile motivasyonunun dışsal motivasyondan daha özerk bir şekilde düzenlenebilir. Öz belirleme teorisine göre (Gagne ve Deci, 2005), dışsal motivasyon yalnızca ödüller elde etmek veya cezalardan kaçınmak için çalışmayı içerirken, aile motivasyonu, işi temel bir değere bağlı olarak tanımlamayı veya onu bütün bir değer sistemine entegre etmeyi içermektedir. Çalışanlar güçlü aile motivasyonu yaşadığında, bu onların işi keyifli ve anlamlı bulmalarını sağlar. Aile motivasyonu zevkle birlikte daha güçlü var olabilir, ancak zevk eksik olduğunda özellikle önemli bir anlam kaynağı olarak hizmet eder. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir iş kimliği kaynağı ve iş performansının itici gücü olmaktadır. Bu nedenle, aile motivasyonu, önemli bir enerji kaynağıdır (Menges vd., 2017: 698).

*Enerji*, bir çalışanın ne kadar canlılık hissettiğini - psikolojik olarak güçlü ve zinde hissettiğini yansıtan, yüksek uyarılmış olumlu bir etki biçimi olarak ifade edilebilir. Enerji, sadece aktif olmaktan, uyarılmaktan daha fazlasını ifade eder, hatta psikolojik olarak kalori rezervlerine sahip olmak olarak da ifade edilebilir. Sağlıklı yaşamla ilgili bir kavram olan canlılık kavramı enerji ile iç içe bir kavramdır. Canlılık kısmen yaşamın, yaratıcılığın, doğru eylemin ve uyumun kaynağı olan hayati bir gücü veya enerjiyi temsil eder (Ryan ve Frederick, 1997: 530-531).

Vallacher ve Wegner'e göre (1987, 1989) çalışanların, ailelerine anlamlı bir hizmet sağlama amacına göre görevlerini çerçeveyerek enerji kazanmaları muhtemeldir. Örneğin, zarfları doldurmak gibi ilgi çekici olmayan bir görev üzerinde çalışırken, tekrarlayan kağıtları katlama ve kapakları kapatma sürecine odaklanmak yerine, çalışanlar, işi yapmanın ailelerine bakmaya nasıl yardımcı olduğunun önemli amacı üzerinde düşünebilirler, bu durum onların enerjisini canlandırabilir. Çalışanlar ailelerine fayda sağlamak için çalıştıklarında, çalıştıkları iş, kişisel değerleri ifade etmek için bir araç haline gelmektedir. Böylece

dikkati dağıtmak yerine, işe odaklanma ve yoğunlaşma söz konusu olur. Çalışanlar görevle ilgili çabayı artırmak için enerji yayılmasını yaşarlar ve enerjili çalışanlar meslektaşlarından daha zihinsel olarak tazelenmiş hissederler. Örneğin, çalışanlar genellikle çalışma alanlarında aile fotoğraflarını paylaşırlar ve bu da onlara neden çalıştıklarına dair göze çarpan hatırlatıcılar sağlar (Menges vd., 2017: 700).

Çeşitli araştırmalar (Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010) çalışanların işlerini/görevlerini ailelerine ya da başkalarına fayda sağlamak amacıyla bağlayabildiklerinde, işlerinde daha enerjik olduklarını göstermiştir. Menges vd. (2017) Meksika’da ABD menşeli şirketteki çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada aile motivasyonunun enerjiji artırdığını tespit etmiştir. Önceki araştırmalar (Menges vd., 2017; Yeager vd., 2014; Seeley ve Gardner, 2003; Balliet ve Joireman, 2010) daha yüksek aile motivasyonuna sahip çalışanların daha enerjik olduklarını göstermektedir. Benzer şekilde, Shah (2003) insanlara eşlerini ya da nişanlısını, sevgilisini hatırlatmanın, onları bu partnerlere fayda sağlayan görevler üzerinde daha çok çalışmalarını için harekete geçirmek için yeterli olduğuna dair buğuya ulaşmıştır. Kişinin ailesini geçindirmeyi önemsemesi, ailesine yardımcı olması, ailesine katkıda bulunmak istemesi aile motivasyonu ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi ailesinin çalıştığı işinden yarar sağladığını ya da ailesi için iyi bir şey yapmasının kendisi için önemli olduğuna inanır ya da öyle hissederse ve kişi bu duygu, bu değer içerisinde işini yaparsa, bu durum kişinin kendisini enerjik ve zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, çalışmada aile motivasyonunun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiye odaklanılmaktadır. Yukarıda detaylı açıklandığı üzere aile motivasyonunun diğer motivasyon türlerinden farkları, *Grant (2007) ’nin teorik modeli, öz belirleme teorisi ve eylem tanımlama teorisi ve diğer açıklamalar ışığında* aile motivasyonunun enerjiji artıran bir anlam duygusu sağlayacağı tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *aile motivasyonu* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır.

## **İçsel Motivasyon ve Enerji İlişkisi**

İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, tanım gereği özerktir; istemli olarak deneyimlenirler ve kişinin kendisinden kaynaklanır ve memnuniyeti elde etmek için yapılır (Deci, 1971: 105). İçsel motivasyon, faaliyetin doğasında bulunan

haz ve memnuniyeti deneyimlemede bireyin kendi iyiliği için bir faaliyet gerçekleştirme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Kuvaas vd., 2017:245). İçsel motivasyon, bir faaliyetin içsel özellikleri ve tatminleri (örneğin, keşfetme, öğrenme ve kişinin kapasitelerini genişletme) ile ilgili olma olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000a).

Çalışmanın teorik kısmında açıklandığı üzere, *öz belirleme teorisi*, her insanda hedefe yönelik davranışların doğuştan gelen üç psikolojik ihtiyaç tarafından yönlendirildiğini öne sürmektedir: özerklik (kişinin davranışının sahipliğini hissetme ihtiyacı), *yeterlilik* (istenen sonuçları üretme ve ustalığı deneyimleme ihtiyacı) ve *ilişkili olma* (başkalarına bağlı hissetme ihtiyacı). Üç psikolojik ihtiyaç belirli bir bağlamda karşılandığında içsel motivasyon artacaktır. Bireyin davranışlarının sahiplenildiğini hissetmesi, istediği sonuçları deneyimlemesi ve başkalarıyla ilişki ve uyumlu olması içsel motivasyonunu artıracaktır. İnsanlar ilgilerini çeken faaliyetlere tam bir irade duygusuyla ve dış ödüllere veya kısıtlamalar olmaksızın katılırlar. Öz belirleme teorisine göre iyi oluş hali için bu temel psikolojik ihtiyaç gereklidir ve karşılanmalıdır. Öz belirleme teorisi, özellikle bireylerin ortaya çıkması ve bireyin psikolojik ve sağlıklı gelişim için temel psikolojik ihtiyaçların desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır (Deci ve Ryan, 2014: 14). Öz belirleme teorisinin üç temel psikolojik ihtiyacı yüksek kaliteli motivasyon ve optimal işleyiş için vazgeçilmez olan enerji kaynaklarını temsil etmektedir (Fernet ve Austin, 2014:234).

Dolayısıyla öz belirleme teorisi araştırması hem bireysel gelişime hem de sosyal bağlamlar içinde canlılığı, motivasyonu, sosyal bütünleşmeyi ve refahı artıran faktörleri ve alternatif olarak tükenmeye, parçalanmaya, anti-sosyal davranışlara ve mutsuzluğa yol açan faktörleri eleştirel olarak araştırır (Ryan ve Deci, 2017: 3). Bu üç temel özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyacı, çevresel olayların ve kişilerarası bağlamların içsel motivasyon ve dışsal düzenlemelerin içselleştirilmesi üzerindeki etkilerine ilişkin davranışsal deneylerin sonuçlarının bütünleştirilmesine hizmet ettikleri için başlangıçta işlevsel olarak tanımlanmıştır. Bu ihtiyaçların, davranışı motive eden çeşitli diğer insan arzularının veya memnuniyetlerinin aksine, sadece motivasyon için değil, aynı zamanda refah için de gerekli olduğunu doğrulanmıştır. Bu ihtiyaçların tatmini, canlılıkla güçlü bir şekilde bağlantılıdır, bu ihtiyaçların engellenmesi motivasyonel tükenmeye yol açabilir (Ryan ve Deci, 2008:702-704).

Bu temel ihtiyaçlar engellendiğinde, karmaşık ve dinamik şekillerde de



olsa, insanların tahmin edilebileceği gibi tepki verecektir. Bazıları, genellikle psikopatoloji olarak nitelendirilen pasif veya parçalanmış işleyiş biçimlerine düşecektir. Diğerleri, ihtiyaç duyulan sinir bozucu bağlamlardan kaynaklanan açgözlülük, güç, bağımlılık yaratan dikkat dağıtma veya saldırganlık güdülerinde tezahür ettiği gibi eksik olanı telafi etmeye çalışır. Birçok davranış, temel psikolojik ihtiyaçların hayal kırıklığından kaynaklanan ikame ve telafi edici güdüler tarafından yönlendirilir (Ryan ve Deci, 2017: 11-12). Bu teorik açıklamalardan hareketle; yukarıda açıklanan bu üç temel ihtiyaçtan herhangi birinin bir işyerinde engellenmesi çalışanın motivasyonunu, canlılığını, enerjisini ve zindeliğini olumsuz etkileyecektir. Aksine, öz belirleme teorisi öncelikle bu temel ihtiyaçları bir işyerinde bir çalışma ortamında karşılanıp karşılanmadığına, ya da ne ölçüde karşılandığına veya engellediğine odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2020:1).

Motivasyonun önemli bir yönü, insanların psikolojik süreçlerinin ve davranışlarının enerjilendirilmesiyle ilgilidir. Öz belirleme teorisi içinde, eylem enerjisi doğrudan ya da dolaylı olarak temel psikolojik ihtiyaçlardan gelir ve özellikle canlılık kavramıyla ilgilidir. Yani motivasyon canlandırıcı ve güçlendirici, insanların daha özerk hareket etmelerine ve önemli faaliyetlerde daha fazla ısrar etmelerine olanak tanıyan enerji sağlar (Deci ve Ryan, 2008: 184). Öz belirleme teorisinde (Ryan ve Deci, 2000b: 68-69) içsel motivasyon, insan yaşamının doğal bir eğilimi olduğu öne sürülür ve insanların dünyayla bağlantısı ve onlardan öğrenmeleri için büyük bir enerji kaynağıdır (Deci ve Ryan, 2016: 9-10). Öz belirleme teorine göre, içsel motivasyon, organizmanın aktif doğasının merkezi olan enerji kaynağıdır. İçsel motivasyon tüm davranışların dürtü temelli olmadığı veya dış kontrollerin bir işlevi olmadığı önemli noktaları vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985:12).

Öz belirleme teorisine göre, üç yönelim vardır: özerk, kontrollü ve kişisel olmayan (Deci ve Ryan, 2008: 182-186). Güçlü bir özerk yönelimin geliştirilmesi, öz belirleme teorisinin temel dayanağı olan bu üç temel ihtiyacın (özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma) sürekli olarak karşılanmasıyla sağlanmaktadır. Güçlü kontrollü bir oryantasyonun geliştirilmesi, yetkinlik ve ilgili olma ihtiyaçlarının bir miktar tatmini ile sağlanır, ancak özerklik ihtiyacının engellenmesi gerekir. ÖBT'ye göre, insanlar üç yönelimden belirli bir seviyeye sahiptir ve bunlardan biri veya daha fazlası çeşitli psikolojik veya davranışsal sonuçlar hakkında tahminlerde bulunmak için kullanılabilir. Tutarlı bir şekilde, özerklik yönelimi, psikolojik sağlık ve etkili davranışsal sonuçlarla olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiştir; kontrollü yönelim ve dış kontroller yoluyla düzenleme, katı işleyiş ve

azalan refah ile ilişkilendirilmiştir ve kişisel olmayan yönelim ise, zayıf işleyiş ve kendini aşağılama ve canlılık eksikliği gibi kötü olma semptomlarıyla ilişkilendirilmiştir (Deci ve Ryan, 2008: 182-186).

İçsel motivasyon ile çalışanın enerjisi ilişkisini gösteren literatüre bazı örnekler şu şekilde ifade edilebilir: Nix vd. (1999: 266-267) öz belirleme teorine dayanan araştırmasında, insanların içsel olarak motive olduklarında veya özerk olarak dışsal motive olduklarında, çabalarını tüketici olarak deneyimlemeyeceklerini ve hatta enerjilerinin arttığını hissedebileceklerini tahmin etmektedir. Ayrıca, enerjiye sahip olmanın olumlu hissi, fenomenolojik olarak göze çarpan ve dinamik bir durumdur. İnsanlar, sahip oldukları enerjide süregelen değişiklikleri sadece hastalık veya yorgunluk gibi fiziksel durumların bir işlevi olarak değil, aynı zamanda psikolojik faktörlerin bir işlevi olarak da tanırlar. Araştırmalarda (Nix vd., 1999; Saavedra ve Kwun, 2000; Sheldon ve Kasser, 1995), içsel motivasyonun enerji verdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Şöyle ki çalışanlar, görevlerini ilginç buldukları için çalışmayı seçtiklerinde, daha fazla canlılık, şevk ve heyecan yaşarlar. İnsanlar ayrıca, içsel hedefler yaşamlarında dışsal hedeflerden daha merkezi konumdaysa daha fazla enerji yaşarlar. Görevlerini olumsuz algıladıkları ve onları tamamlama sürecinden keyif almadıkları için, içsel motivasyonu olmayan çalışanların kendilerini bunu yapmaya zorlaması durumunda enerjileri tükenecek ve duygusal tükenme yaşamaları söz konusu olabilecek.

Motivasyon üzerine yapılan araştırmalarda örneğin, Dünder vd. (2007) içsel araçlarının çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olduğunu bulmuştur. Özdaşlı ve Akman (2012) içsel motivasyonun cinsiyet ve örgütsel statü unsurlarına göre farklılaştığını tespit etmiştir. Aslan ve Doğan (2020) içsel motivasyonun performans ile arasındaki ilişkileri incelemiştir. Doğan ve Aslan (2018) psikolojik sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık etkisini tespit etmişlerdir. Ayan (2015) içsel motivasyonun iş performansı ve duyarlılaşma üzerine etkisini tespit etmiştir.

Özetle, içsel iş motivasyonun yokluğunda, çalışanlar işlerine karşı hevesizdir ve kendilerini çalışmaya zorlamak durumunda kalırlar ki bu durum çalışanın enerjisini tüketebilir (Grant ve Sonnentag, 2010: 14). İçsel iş motivasyonun enerjiye etkisi üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda ortaya çıkan ortak sonucun; içsel motivasyonun enerjiyi artırdığı söylenebilir. Kişinin işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulması içsel motivasyon ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu

etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı işini yapmaktan keyif alırsa, işini cazip veya ilginç bulursa, bu anlamlı duygu çalışana enerji verebilir. Bu durum kişinin kendisini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, öz belirleme teorisinin temel argümanları, yapılan açıklamalar ve literatürdeki öncül çalışmalar neticesinde; içsel motivasyonun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiyi artıran bir anlam duygusu sağlayacağını tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *içsel motivasyon* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır.

## SONUÇ

*Grant (2007)*'nin teorik modelinde açıkça ifade edildiği üzere kişinin ailesini destekleme arzusu, algılanan etkinin artması nedeniyle (örneğin, çalışanların aileleri ve duyuları üzerindeki kalıcı, görünür etkisi ve aileleri için kişisel sorumluluk) diğer motivasyon türlerinden daha yoğun olmalıdır. Ortaya çıkan motivasyon, çalışanlar ve yararlanıcıları arasındaki daha güçlü duygusal bağlılık ile daha da güçlendirilir (örneğin, çalışanların aileleriyle sık sık fiziksel olarak yakın temas kurması nedeniyle). Bu yoğunluk nedeniyle, aile motivasyonunun çalışanların dikkati, çabası ve işindeki ısrarı üzerinde diğer toplumun faydasına olan motivasyon biçimlerinden daha büyük bir etkiye sahip olması beklenebilir (Menges vd., 2017: 698). Ailenin insan hayatının merkezinde bir anlam kaynağı olduğu ve doğu kültürü başta olmak üzere dünya kültürlerinin çoğunda insanların çoğunluğu tarafından takdir edilen evrensel bir değer olduğu ortaya koyulmuştur (Ryff ve Singer, 1998; Schwartz, 1994; Schwartz ve Bilsky, 1987; Ryff, 1989).

Kişinin ailesini geçindirmeyi önemsemesi, ailesine yardımcı olması, ailesine katkıda bulunmak istemesi aile motivasyonu ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi ailesinin çalıştığı işinden yarar sağladığını ya da ailesi için iyi bir şey yapmasının kendisi için önemli olduğuna inanır ya da öyle hissederse ve kişi bu duygu, bu değer içerisinde işini yaparsa, bu durum kişinin kendisini enerjik ve zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, çalışmada aile motivasyonunun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjiye odaklanılmaktadır. Yukarıda detaylı açıklandığı üzere aile motivasyonunun diğer motivasyon türlerinden farkları, *Grant (2007)*'nin teorik modeli, öz belirleme

teorisi ve eylem tanımlama teorisi ve diğer açıklamalar ışığında aile motivasyonunun enerjisi artıran bir anlam duygusu sağlayacağı tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *aile motivasyonu* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır.

İçsel iş motivasyonunun yokluğunda, çalışanlar işlerine karşı heveslidir ve kendilerini çalışmaya zorlamak durumunda kalırlar ki bu durum çalışanın enerjisini tüketebilir (Grant ve Sonnentag, 2010: 14). İçsel iş motivasyonunun enerjisi etkisi üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda ortaya çıkan ortak sonucun; içsel motivasyonun enerjisi artırdığı söylenebilir. Kişinin işi yapmaktan keyif alması, işini cazip bulması ve işini ilginç bulması içsel motivasyon ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler, kişinin mevcut işinde hissetmiş olduğu enerjisini olumlu etkiler mi? Bu durum bir örnekle daha iyi anlaşılabilir. Eğer kişi çalıştığı işini yapmaktan keyif alırsa, işini cazip veya ilginç bulursa, bu anlamlı duygu çalışana enerji verebilir. Bu durum kişinin kendisini zihinsel olarak yenilenmiş hissettirecek, kendini çalışırken istekli hissettirecek ve işinde enerjik hissettirecektir. Bu nedenle, öz belirleme teorisinin temel argümanları, yapılan açıklamalar ve literatürdeki öncül çalışmalar neticesinde; içsel motivasyonun işleyeceği temel psikolojik süreçler olarak enerjisi artıran bir anlam duygusu sağlayacağını tahmin edilmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, *içsel motivasyon* arttıkça çalışanın enerjisi artacaktır.

## KAYNAKÇA

- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. Süleyman Demirel University Visionary Journal, 11(26), 291-301.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: kamu kuruluşunda bir uygulama. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(3), 117- 141.
- Balliet, D. ve Joireman, J. (2010). Ego depletion reduces proselves' concern with the well-being of others. Group Processes & Intergroup Relations, 13, 227–239.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 18, 105–115. Deci, E. L. (1975). Intrinsic motivation. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. ve Moller, A. C. (2005). The concept of competence: A starting place for understanding intrinsic motivation and self determined extrinsic motivation. A. J. Elliot ve C. S. Dweck (Der.), Handbook of competence and motivation içinde (ss. 579–597). New York: Guilford Press.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. L. Berkowitz (Der.), Advances in experimental social psychology içinde

- (ss.39-80), New York: Academic.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. R. Dienstbier (Der.), Nebraskasymposium on motivation: Perspectives on motivation içinde (ss. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000a). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2016). Optimizing Students’ Motivation in the Era of Testing and Pressure: A Self-Determination Theory Perspective. W. C. Liu, C.K. Wang ve R.M. Ryan (Der.), Building autonomous learners perspectives from research and practice using self-determination theory içinde (ss. 9-30), Singapore: Springer Science+Business Media.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C. ve Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. ve Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. ve Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 930–942.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. ve Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Deci, E.L. ve Ryan, R. M. (2014). The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* içinde (ss. 13-32), Nex York: Oxford University Press.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11(3), 112-125.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş-

- görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 105-119.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 2, 178–199.
- Fernet, C. ve Austin, S. (2014). Self-determination and job stress. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self determination theory* içinde (ss. 231-244), Nex York: Oxford University Press.
- Gagne, M. (2014). Self-determination theory in the work domain: this is just the beginning. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* içinde (ss. 414-431), Nex York: Oxford University Press.
- Gagne, M. ve Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Gagne, M. ve Deci, E.L. (2014). The history of self-determination theory in psychology and management. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self determination theory* içinde (ss.1-12), Nex York: Oxford University Press.
- Gagne, M. ve Panaccio, A. (2014). The Motivational Power of Job Design. M. Gagne (Der.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* içinde (ss. 165-180), Nex York: Oxford University Press.
- Gagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Kristin-Aspeli, A., ... Westbye, C. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 24, 178–196.
- Gagne, M., Ryan, R. M. ve Bargmann, K. (2003). The effects of parent and coach autonomy support on need satisfaction and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372–390.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32, 393–417.
- Grant, A. M. (2008a). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 48–58.
- Grant, A. M. (2008b). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 108–124.
- Grant, A. M. ve Sonnentag, S. (2010). Doing good buffers against feeling bad: Prosocial impact compensates for negative task and self-evaluations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 111, 13–22.
- Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D. ve Lee, K. (2007). Im-

- pact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103: 53–67.
- Grant, A. M., Fried, Y., Parker, S. K. ve Frese, M. (2010). Putting job design in context: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 145–157.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., Christina, G.L. Nerstad (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?, *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258.
- Menges, J., Tussing, D., Wihler, A. ve Grant, A.M. (2017). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695–719.
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B. ve Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 266–284.
- Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk telekomünikasyon A.Ş. çalışanları üzerinde bir araştırma. *Suleyman Demirel University The Journal of Visionary*, 4(7), 73–81.
- Ryan R, ve Deci E. (2002). Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. E. Deci ve R. Ryan (Der.), *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester içinde (ss.3-36), NY: University of Rochester Press.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397–427
- Ryan, R. M. ve Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–761.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702–717.
- Ryan, R. M. ve Frederick, C. M. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529 – 565.
- Ryan, R. M. ve Lynch, J. H. (1989). Emotional versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. *Child Development*, 60(2), 340–356.
- Ryan, R.M. ve Deci, E. L. (2017). Self-determination theory basic psychological needs



- in motivation, development, and wellness. New York, London: The Guilford Press.
- Ryan, R.M. ve Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 1-11.
- Ryff, C. D. (1989). In the eye of the beholder: Views of psychological well-being among middle-aged and older adults. *Psychology and Aging*, 4, 195–210.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1–28.
- Saavedra, R. ve Kwun, S. G. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 131–146.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *The Journal of Social Issues*, 50, 19–45.
- Schwartz, S. H. ve Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550–562.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C.,... Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688.
- Seeley, E.A. ve Gardner, W. L. (2003). The “selfless” and selfregulation: The role of chronic other-orientation in averting self-regulatory depletion. *Self and Identity*, 2, 103–117.
- Shah, J. (2003). Automatic for the people: How representations of significant others implicitly affect goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 661–681.
- Sheldon, K. M. ve Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531–543.
- Vallacher, R. R. ve Wegner, D. M. (1987). What do people think they’re doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94, 3–15.
- Vroom, H. V. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
- Yeager, D. S., Henderson, M.D., Paunesku, D., Walton, G.M., D’Mello, S., Spitzer, B. J. ve Duckworth, A. L. (2014). Boring but important: A self-transcendent purpose for learning fosters academic self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107, 559–580.





### 3. Bölüm

## TÜRKİYE –AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİ

*Dr. Fatih ULAŞAN<sup>10</sup>*

### Giriş

Temelde bir entegrasyon sürecini ifade eden Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik süreci, Türkiye'ye siyasi ve ekonomik olarak destek sağlar iken, Türkiye'nin modernleşme ve kalkınma planının de temel referans noktası haline gelmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği sosyal ve kültürel olarak Osmanlı İmparatorluğu'ndan doğan Türkiye'nin gelişmesi ve modernleşmesine katkıda bulunmuştur. Bu süreç Türkiye'ye katkılar sağlarken coğrafya, ticaret, güvenlik gibi pek çok elzem alanlarda Avrupa'nın da çıkarına görünmektedir. Türkiye, ticari ve ekonomik dinamikleri ile Avrupa için ticaret merkezi konumunda ve coğrafya nedeniyle de enerji koridoru konumunda bulunmaktadır. Köprü işlevi gören dinamik ulaşım bağlantıları ile Avrupa'yı Doğu ile buluşturmakta, genç ve dinamik nüfusu sayesinde Avrupa'ya taze kan olacak niteliktedir. Modernleşme projesi olarak batıya yönelim, Türkiye'yi AB ile entegrasyona zorunlu kılmaktadır. Bu makale, birinci bölümünde Avrupa Birliği'nin tarihi, hakkında genel bilgiler ve adaylık sürecini incelemektedir. İkinci bölümde ise, Türkiye'nin AB ile ilişkilerini temel hatlar, müzakere süreci ve aşamaları ve Türkiye ile AB arasındaki temel belgeler üzerinden tarihsel bir bakış açısı ile incelemektedir (Sayın, 2016: 41).

### Genel Olarak Avrupa Birliği

Sosyal politikalardan ekonomiye, gümrük birliğinden savunma politikalarına kişilerin sosyal hayatlarını ve yaşam tarzını doğrudan etkileyen Avrupa Birliği somut adımlar mevzu bahis olduğunda İkinci Dünya Savaşı'na kadar uzanmak-

---

10 Zonguldak Cumhuriyet Savcısı, Dr. LL.M.(BPP University, London, UK), PhD (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi) e-posta: fatih\_ulasan@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-3301-4823

tadır. Fakat Avrupa Kıtasında birlik tesis etme hayali Avrupa’da milli devletlerin ortaya çıkışıyla yaşattır. Avrupa devletlerinin aralarında yaptıkları savaşlar sonucunda zaman zaman bu savaşların sona ermesine yardımcı olabilecek “Birlik” ya da “Federasyon” gibi fikirler gündeme gelmiş hatta ileri gelen politikacılar tarafından da dillendirilmiştir. Fakat temelde Avrupa projesi, yirminci yüzyılın ilk yarısındaki milliyetçi çatışmaların, özellikle her iki dünya savaşına da katkıda bulunan Almanya ve Fransa arasındaki rekabetin üstesinden gelme girişimiydi. 1945’ten sonra, Almanya ile Fransa arasındaki savaşın bir daha asla olmamasını sağlamak için güçlü bir irade vardı. Ayrıca Avrupa’daki ülkeler arasındaki çıkar çatışmaları ve kıvılcımların yeniden çıkabilecek geniş çaplı bir savaşın çıkmasına yol açması tehlikesi birlik fikrini kuvvetlendiriyordu. Bunun en iyi çözümü savaş sanayisinde kritik öneme sahip olan kömür ve çelik kaynaklarının birleştirilmesini ve uluslar üstü bir gücün eline bırakılması idi. Bu çözüm ise Avrupa Birliği macerasının başlangıcını oluşturmuştur (Tatoğlu, 2006: 1)

### **Avrupa Birliği Oluşum Süreci**

Avrupa Kıtası’nda bir birlik kurma denemeleri 18. yüzyılda İngiltere ve Fransa’nın kendi aralarında ticari anlaşmalar şeklinde meydana gelmiş fakat Fransa’daki devrim bu oluşuma sekte vurmuştur. 1815 tarihinden itibaren Avrupa devletlerinin özellikle ticari konularda Avrupa’nın çeşitli ülkeleri ile birlik arayışı olmuştur. Örneğin, Prusya ile Almanya kendi eyaletleri arasında Maasen Tarifesi adı altında bir ticaret anlaşması imzalamış ve iç gümrüklerdeki ücret tarifelerini kaldırmıştır. Ayrıca, İngiltere ile Fransa aralarında yaptıkları anlaşmalar ile gümrükleri indirmiş ve aralarında ticaretin artması yönünde adımlar atmıştır (Dedeoğlu, 1996: 65). 1920’li yıllara gelindiğinde Avrupa devletlerinin kendi aralarında bir birlik oluşturması fikri ciddi yankı ve 1. Dünya Savaşı’nın akabinde Kont Richard Coudenhove-Kalergi, Bolşevik tehdidini esas alarak 1923’te yayımladığı “Pan Europa” adlı kitabında, Avrupa’nın federatif bir biçimde örgütlenmesi gerektiğini yazmış ve hatırı sayılır sayıda devlet adamının desteğiyle ulusal düzeyde oluşturulan “Avrupa Birliği” derneklerini birleştirmiş ve bunun sonucu olarak “Pan Avrupa Hareketi” adlı derneği kurmuştur (Özçelik, 2008: 65).

### **Avrupa Kıtasında Birleşme Hareketinin İlk Yansıması: Benelux Topluluğu**

İsviçre’de 18 Temmuz 1932 tarihinde “Benelüks” olarak bilinen ülkeler

(Hollanda, Belçika ve Lüksemburg) arasında Ouchy sözleşmesi Avrupa'da ilk ekonomik bütünleşme olarak kayıtlara geçmiştir. Bu sözleşmenin yapılmasındaki amaç, 3 ülke arasında tedrici şekilde aralarında gümrük birliği oluşturmaktır. Bu amacı meydana getirebilmek için birçok anlaşma imzalanmış ve konferanslar yapılmıştır (Sandıklı, 2001: 35). Bu sözleşme Avrupa'nın diğer ülkeleri tarafından heyecanla karşılanmış ve diğer devletlerin ileri gelenleri de çeşitli görüşler ileri sürmüşlerdir. Örneğin, 1946'da 3. Evrensel Barış Kongresi'nde, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı W. Churchill, "Avrupa Birleşik Devletleri" adı altında Amerika Birleşik Devletleri'ne benzer bir sistem bir kurulmasını önermiştir (Daşdemir, 2008: 7). Sonraki zamanlarda Avrupa Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği 2. Dünya Savaşı sonrası özellikle Avrupa'nın doğusunda önemli bir güç elde etmiştir. Bu durumun devam etmesinden endişe eden Amerika savaştan yeni çıkan ve yorgun Avrupa ülkelerine mali yardımda bulunmayı teklif etmiştir. Bu yardım hem Avrupa'nın daha da birbiri arasında bütünleşmenin artmasına hem de savaştan yıpranan ekonomilerinin Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'ne muhtaç olmadan ekonomilerini toparlama imkânı vermiştir. Akabinde 1947 yılında düzenlenen Paris Konferansı'nda bir araya gelmiş Avrupa devletleri, birçok teklifi değerlendirdikten sonra, yardımların Avrupa ülkelerine ulaştırılması için 1948 tarihinde Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütünü oluşturmuşlardır (Daşdemir, 2008: 23). Çabalar ilk 6 ayda sonuç vermiş ve Avrupa Ödemeler Birliği 1950'de kurulmuştur. Ayrıca, ekonomilerinin daha iyileşmesi umudu ile bu birliğe üye olan devletlere ABD, Kanada ve Japonya'da eklenmiş ve birlik büyüyerek Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü olarak adlandırılmıştır (Kıraç ve İlhan, 2010: 192).

### **Kömür ve Çelik Topluluğu**

Avrupa'da olan devletlerinin birbirleri arasında yaptıkları savaşlardan çok yıpranmışlar ve bir barış ortamı hazırlamak adına savaş sanayisinde ana madde olarak kullanılan kömür ve çeliğin üretimi ve kullanılmasının kontrol altına alınması ve bunların kontrolünü uluslar üstü bir örgütün yapması teklif edilmiştir. Bunun üzerine Fransa, Almanya, Hollanda, Belçika, Lüksemburg ve İtalya kendi aralarında görüşmüşlerdir. Almanya'nın 2. Dünya Savaşı'ndan sonra yeniden toparlanması ve Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin Doğu Avrupa ülkelerini, özellikle Çekoslovakya ile birlikte Doğu Almanya'yı etkilemesi ile Avrupa devletlerinin geri kalanına tehdit oluşturması, 1951 yılında Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu adında bir oluşumun meydana gelmesine sebep olmuştur. 25 Temmuz 1952 tarihinde aktif olan antlaşma 2002 tarihinde sona ermiştir. Avrupa

Kömür ve Çelik Topluluğu'nun kurulmasının en önemli amacı, topluluğa katılan devletler arasında kömür ve çelik için ortak pazar oluşturmak, gümrük tarifelerine son vermek, miktar kısıtlamasına son vermek, karşılıklı kontrol temeline çifte fiyatlandırmaya son vermek ve üye devletlerin sanayi politikalarının uyumlu hale getirmek ve koordinasyonunu sağlamaktır. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'na Danimarka, Birleşik Krallık ve İrlanda 1973 tarihinde, Yunanistan 1981'de, Portekiz ve İspanya 1986'da, Finlandiya, Avusturya ve İsveç ise 1995'te topluluğun mensubu olmuşlardır (Oğuz, 2009: 68-69).

### **Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu**

Bu Topluluk, 01.01.1958 tarihi itibarıyla Roma Antlaşması gereği oluşmuştur. Atom enerjisini geliştirmek, üretimin artırılması, ekonomilerine katkı sunması amacıyla meydana gelmiştir. Özellikle, 1956 yılında meydana gelen Süveyş kanalı bunalımı ve İsrail-Mısır savaşı yüzünden petrol ihtiyacın açığa çıkması bu topluluğun doğmasını tetiklemiştir (Erdoğan, 2003: 9).

### **Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)**

1950'li yıllarda doğulu ve batılı devletlerin arasında soğuk savaş diye tabir edilen bir durum meydana gelmiştir. Bu zamanlarda Doğu Avrupa'da gitgide SSCB'nin etkisi artmış ve Uzay yarışına önderlik etme gibi bir başarısıyla gelişmişliği ile Avrupa devletlerini hem etkiliyor hem de korkutuyordu. Bu sıralarda Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu kurulmuş ve dünyaya bir güç olduğunu duyurmuştur. Bu topluluğunun amacı ülkelerin refahı seviyesini yükseltmek, ortak pazar, devletlerin ekonomik politikalarının uyumunu sağlama, bütünleşme, mal ve sermaye dolaşımında sınırların kalkması, rekabetçi pazar oluşumudur. Bu birlik bölgesel olarak oluşmuş ve bu amaca ulaşmak için kurulan ekonomik bölgesel birliklerin ilkidir (Daşdemir, 2008: 27).

### **Avrupa Ekonomik Topluluğu'ndan Avrupa Birliği'ne Geçiş Süreci**

1959'da ilk gümrük indirimleri gerçekleşmiş ve 1968'de üye devletler arasında malların giriş çıkışında, gümrük vergilerinin kaldırılması amacı ile Gümrük Birliği oluşturulmuştur. 1992'de imzalanarak 1993'te yürürlüğe girmiş ve Avrupa Birliği Antlaşması (Maastricht Antlaşması) ile Roma Antlaşması'nın bir takım maddeleri çıkarılarak siyasi, sosyal ve ekonomik bir birliğin kurulması hedeflenmiştir. Maastricht Antlaşması ile birlikte Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun ismi Avrupa Topluluğu'na çevrilmiş ve 3 ana ilke üzerinde durulmuştur. Bu ana

ilkeler, ikame etme, rekabet ilkesini vurgulayan serbest piyasa ekonomisi, kamu maliyesinin etkili ve efektif tarzda idaresidir. AB mefhumu, Avrupa Toplulukları aracılığıyla takip edilen amaçlar ile AB antlaşmasıyla aktarılan kademeli biçimde gerçekleşecek 3 eylem (Avrupa vatandaşlığı aracılığı ile meydana gelecek olan Ortak Güvenlik ve Dış Politika ve Ekonomik ve Parasal Birlik) planını kapsayan politikaların bir bütünü şeklinde ifade edilebilir (Kıraç ve İlhan, 2010: 193-194).

### **Avrupa Birliği Üyelik Başvurusu**

AB'ye katılmak isteyen devletler katılım süreci adı altında AB'ye hazırlık döneminden geçmekte ve bu süreç resmi adaylık ile başlamaktadır. AB Antlaşması 49. maddesi gereğince, bütün Avrupa devletlerine açık bir kurum olduğu ifade edilmektedir. Ne var ki AB Antlaşması'na göre, temeli oluşturan demokrasi, hukukun üstünlüğü, temel özgürlükler ve insan hakları gibi kavramları şiar edinmeleri ve bunlara uygun davranmaları gerekmektedir. Avrupa devletlerinin yaptıkları başvuruları, Avrupa Komisyonu tarafından verilen olumlu görüş ve Avrupa Parlamentosu'nun onaylaması ile Avrupa Konseyi üyelik başvurusunu oybirliği ile kabul ettikten sonra bu kabul, başvuran devlete resmi adaylık statüsü kazandırmaktadır. Avrupa devletlerinin adaylık statüleri Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde ilan edilmekte ve bu şekilde katılım öncesi süreç resmiyete dökülmektedir. Bu başvurusu kabul edilen Avrupa devletleri, 22 Haziran 1993'de Kopenhag Zirvesi'nde ilan edilen üyelik koşullarına sahip olmalıdır. Bu koşullara Kopenhag kriterleri denmekte ve siyasi(hukukun üstünlüğü, demokrasi ve azınlık ve insan haklarına saygıyı temelinde var olan kurumlar), ekonomik (süregele pazar ekonomisi, AB içindeki piyasa güçleri ve rekabet ile mücadele kapasitesi) ve AB müktesebatının (Siyasi, Parasal ve Ekonomik Birlik, Avrupa Birliği müktesebatına uyum kapasitesi) benimsenmesi olarak 3 grupta toplanmaktadır. Bununla birlikte, 16 Aralık 1995 tarihindeki Madrid Zirvesi'nden çıkan karara göre, adayların AB müktesebatını benimsemesinin yetmediği ayrıca etkili şekilde uygulanmasını sağlayacak idari ve kurumsal kapasiteye de sahip olmaları lazımdır. Bu müktesebat, toplumsal yaşamı içine alan bütün konularda Avrupa Birliği'nin mevcut hukuk sisteminden ve mevcut kuralların tümünden meydana gelir (T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 2006).

## Türkiye Cumhuriyeti'nin Avrupa Birliği'ndeki Adaylık Süreci

Devlet politikası olarak yürütülen Türkiye-Avrupa Birliği ilişkileri, Türkiye tarafından 31 Temmuz 1959 tarihinde yapılan AB başvurusu ve iki taraf arasındaki ortaklık ilişkileri ile ortak üyelik olarak başlamıştır. 12 Eylül 1963'te imzalanan Ankara Anlaşması bu ilişkilerin yasal dayanağını oluşturmuştur. Bu anlaşma, ortaklık kurmak için üç aşama öngörmüştür: Birinci aşama hazırlık, ikinci aşama geçiş ve üçüncü aşama son aşama olarak adlandırılmaktadır. Hazırlık aşaması 1963 yılında başlamış ve 1970 yılına kadar sürmüştür. Bu dönemde Avrupa Ekonomik Topluluğu Türkiye'ye yardım sağlamıştır. Geçiş dönemi adı verilen süreç, 23 Kasım 1970'de imzalanmış olan ve 1 Ocak 1973 tarihinde yürürlüğe girmiş olan protokol ile başlamıştır. Söz konusu protokol yardımı ile sanayi ürünlerinde gümrük birliğinin meydana getirilmesi, sanayi ürünlerinin serbest dolaşımının sağlanması için çalışmalara başlanmıştır. Tarım ürünlerinde tercihli ticaret rejiminin uygulanması ve hizmetlerin taraflar arasında serbest dolaşımı sağlanmıştır (Hale, 2003). Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Türkiye arasındaki ilişkiler, Türkiye'nin 1980 darbesinden sonra fiilen askıya alınmıştır. Türkiye'nin 80'li yıllarda ilişkileri yeniden kurma çabası sırasında kayda değer bir ilerleme olmamıştır. Şaşırtıcı bir şekilde Türkiye, ortaklık sürecinden bağımsız olarak 1987 yılında Avrupa Topluluğu'na tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. Ancak bu başvuru Avrupa Topluluğu tarafından olumlu karşılanmamıştır. 90'lı yıllarda Türkiye-AB ilişkileri ortak üyelik süreciyle yeniden canlandırılmıştır. Türkiye ile AB arasında bir gümrük birliğini başlatmak için 1992'den 1995'e kadar çaba sarf edilmiştir. Ortaklık Konseyi tarafından verilen 1/95 sayılı karar (6 Mart 1995) ile Türkiye ve AB Gümrük Birliği kurulmuştur. Bu, Ankara Anlaşması sürecinin nihai adım olan “*son aşama*”nın başlangıcıydı. Türkiye Gümrük Birliği'ni AB'ye tam üye olmak için bir köprü olarak görürken, Avrupa Birliği Gümrük Birliği'ni Türkiye'yi oyalamak ve Türkiye'yi tam üyelik sürecinden çıkarmak için kullanmayı planlamıştır. 12-13 Aralık 1997 tarihinde Lüksemburg Zirvesi'nde, on yıl boyunca tam üyelik başvurusunda bulunduktan sonra, tamamlanmış başvuru alındıktan sonra Türkiye'nin tam üyeliği reddedilmiştir. Avrupa Birliği, ekonomik yapısı ve daha da önemlisi insan haklarına saygı duymaması nedeniyle Türkiye'yi tam üyelik müzakerelerine başlamaya yeterince hazır bulmamıştır. Ancak Türkiye daha sonra AB ile siyasi ilişkisini tek taraflı olarak askıya almış ve Londra ve Cardiff'teki toplantılara katılmamıştır. 10-11 Aralık 1999 tarihli Helsinki Zirvesi'nde AB, Türkiye'ye ve benzer durumdaki diğer ülkelere de adaylık statüsünü

vermiştir (Uğur, 2007). Türkiye'nin aday statüsü 24 Mart 2001'de kabul edildikten sonra, Katılım Ortaklığı Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayımlanmıştır. Katılım Ortaklığı, Avrupa Komisyonu'nun hazırladığı ve AB Bakanlar Konseyi'nin onayladığı, söz konusu ülkenin Kopenhag Sözleşmesi'ne uygun olmasını sağlamak için kısa, orta ve uzun vadelerde yerine getirilmesi gereken değişiklikleri içeren bir belgedir. Bu belge, uyumu sağlamak için hükümetin kısa, orta ve uzun vadelerde uyması beklenen yükümlülükler de dâhil olmak üzere, 19 Mart 2001 tarihinde Türk hükümeti tarafından AB Müktesebatının Kabulüne Yönelik Ulusal Programların kabulünü incelemektedir. Türkiye-AB katılım müzakereleri 3 Ekim 2005 tarihinde başlamıştır ve Türkiye, 2004'te Avrupa Birliği üyesi olan on devletle ilişkileri uyumlu hale getirebilmek amacıyla Katma Protokolü imzalamıştır. Güney Kıbrıs da bu ülkeler arasındaydı. Daha sonra Türkiye, protokolü imzalamasının Kıbrıs'ın tanınması anlamına gelmediğini, bunun önemli olduğunu çünkü Avrupa Birliği'nin Türkiye tarafından bu ülkenin tanımını, limanlarını ve havaalanlarını bu ülkeye açmasını istediğini belirtmiştir. Özellikle AB'nin önceki katılım müzakerelerinde diğer aday ülkelere karşı böyle bir tavır olmamıştır. Bu nedenle AB-Türkiye ilişkileri bu dönemde beklentilerin aksine bir donma noktasına gelmiştir. İlişkileri canlandırmak ve düzeltmek için 2012 yılında "*Pozitif Gündem*" yayınlansa da istenilen sonuca ulaşamamıştır. Son olarak, 15 Temmuz 2016'daki darbe girişimi ve 16 Nisan 2017'deki referandumun ardından ilişkiler daha da gerilmiş ve Türkiye'deki tartışmalar, AB yerine Şanghay İşbirliği Örgütü'ne üye olmak da dahil olmak üzere alternatif olasılıkları değerlendirirken, birçok AB üyesi devletler, Türkiye ile müzakereleri durdurmaya yönelik söylemlerde bulunmaya başlamışlardır (Turan, Akçay ve Kanat, 2019: 659-660).

### **Türkiye – Avrupa Birliği Adaylık Öncesi Dönem**

Alman ve Fransız devletlerinin amaçlarını kesiştirmek amacıyla kömür ve çelik rezervlerinin kontrolünü tek çatı altında birleştirerek Schuman Planı adı altında bir proje geliştirmesi ile Avrupa'da kalıcı barışın sağlanması amaçlanmıştır. Bu proje sonucu 1951'de Avrupa Kömür ve Çelik Teşkilatı kurulmuştur. Daha sonra birçok anlaşma ile Avrupa devletleri aralarında harmonizasyonu ve uyumu geliştirmiştir. Örneğin, 1957'de, geri kalan sektörlerde de birlik sağlamak için Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kurmuşlardır. Bir süre sonra, Türkiye siyasi ve ekonomik sebeplerden dolayı Avrupa Ekonomik Topluluğu'na katılmıştır (Çalış, 2008; Arat, 2002; Ülgen, 2005; Karluk, 2005; Çakmak, 2007).



Türkiye, Avrupa Ekonomik Topluluğu'na üyelik amacı ile başvurmadan önce, OECD(1948), Avrupa Konseyi (1949) ve NATO(1952)' ya üye olmuştur. Batı'da oluşturulan bu kurumlara üyelikleri Türkiye'nin yüzünü Batı Avrupa'ya döndüğünün göstergesidir. Doğu Avrupa soğuk savaşta bize göre “öteki”, Batı Avrupa ise bizden görülüp, Avrupa Ekonomik Topluluğu da bize yakın olarak görülen kurumlar arasında yerini almıştır. Türkiye'nin II. Dünya Savaşı'ndan sonra Marshall Yardımı adındaki bir takım destekler görmesi, dış yardıma bağımlılığın artması ve giderek ekonominin zayıflaması ve ekonominin olumsuz gidişatı sonucunda Avrupa Topluluğu'nun kurtuluş yolu olarak görülmesine sebep olmuştur. Türkiye'nin Avrupa Ekonomik Topluluğu'na müracaatı ile oluşan yeni dönem, günümüzde de devam eden inişli çıkışlı bir süreci başlatmıştır. Durumun kültürel, sosyal, siyasi hatta dini arka planı bulunmaktadır. Türkiye 15 Mayıs 1959 tarihinde ortak üye “associate member” olmak üzere Avrupa Topluluğu'na başvurmuştur. AET'nin kuruluş yıllarında Türkiye'nin, Yunanistan'ı takip ederek Avrupa Ekonomik Topluluğu'na başvurusu, AET için iki ana nedenle (Doğu Bloku karşıtı olan iki NATO ülkesinin ekonomik ve siyasi açıdan güçlendirilmesi ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği'ne karşı rekabet gücü kazanılması) önemli görülmüştür. Türkiye–Avrupa Birliği arasındaki resmi ilişkiler, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nın 237 ve 238'inci maddelerine dayanarak kurulmaya çalışılmıştır (Bakkalcı, 2019: 259-263).

Roma Antlaşması'nın 237. maddesinde

*“Her Avrupa Devleti Topluluğa üye olmak için başvuruda bulunabilir. Üye olmak isteyen devlet başvurusunu Konseye gönderir. Konsey Komisyonun görüşünü ve üye tam sayısının mutlak çoğunluğuyla karar alacak olan Avrupa Parlamentosunun onayını aldıktan sonra oy birliği ile karar verir. Kabul şartları ve bu kabulün işbu Antlaşmada yapılmasını gerektirdiği uyarlamalar Üye Devletlerle başvuran devlet arasında yapılacak bir anlaşma ile belirlenir. Bu anlaşma, kendi anayasal kurallarına göre onaylanmak üzere bütün Akit Devletlere sunulur”.*

Roma Antlaşması 238. maddesine göre

*“Topluluk bir üçüncü Devlet, bir Devletler birliği veya uluslararası bir kuruluş ile karşılıklı hak ve yükümlülükler, ortak faaliyetler ve özel usuller öngören bir ortaklık kurma amacıyla anlaşmalar yapabilir”.*

Türkiye, Roma Antlaşması'nın 237 ve 238'inci madde hükümleri gereğince 31 Temmuz 1959 tarihinde Avrupa Ekonomik Topluluğu'na ortaklık amacı ile başvuru yapmıştır (Sabah, 2009). Uzun süren müzakerelerin sonunda 1963

tarihinde Ankara’da Avrupa Ekonomik Topluluğu ile ortaklık antlaşması imzalanmıştır (Ekin, 2011: 306).

Ankara Antlaşması ya da asıl adıyla “*Türkiye ile AET Arasında Ortaklık Yaratan Antlaşma*” 1 Aralık 1964 tarihinde TBMM tarafından onaylanarak uygulanmaya başlamıştır. Antlaşma, hukuksal olarak topluluk müktesebatının bir parçası ve uluslararası hukuk belgesidir. Antlaşmanın son tarihi ya da sonlandırma maddesi bulunmamaktadır. Bu nedenle Ankara Antlaşması’nın ucu açıktır. Ankara Antlaşması incelendiğinde Topluluğun, Türkiye ile ilişkilerinde kesin yükümlülükler girmekten kaçındığı gözlenmektedir. Bu nedenle Antlaşma içeriği birtakım yüklenimler yerine getirildikçe ilerleme kaydedilecek şekilde ayarlanmıştır. Belirsiz yapı nedeniyle ilişkide ağırlıklı olarak Topluluğun istekleri ağır basmaktadır. Ankara Antlaşması, Topluluk ile Türkiye arasındaki ilişkileri kurumsallaştıran, uluslararası hukuk evreninde yeni bir düzlem yaratan belgedir. Ankara Antlaşması; Türkiye ile Topluluk arasında bir ortaklık ilişkisi kuran Topluluk müktesebatı olup eşitler arasında imzalanmış sonlandırma hükmü bulunmayan uluslararası hukuk metnidir. Türkiye, 14 Nisan 1987’de Avrupa Topluluğu’na üye olmak amacıyla resmi başvurusunu yapmıştır. Başvurunun üzerinden uzun bir süre geçmiş ve 1989 yılının sonlarına gelinmiş olmasına rağmen Topluluk, Türkiye’ye cevap vermemiştir. Topluluğun başvurudan oldukça uzun bir zaman sonra verdiği cevap Türkiye’de hayal kırıklığı yaratmıştır. Türkiye ile ilgili resmi görüş, 18 Aralık 1989 tarihinde Avrupa Topluluğu Komisyonu Türkiye Sorumlusu Abel Matutes tarafından açıklanmış ve The Economist’e göre; Türkiye ne Topluluğa alınmak üzere düşünülmüş ne de Topluluğun dışında bırakılmış, tam bir ikiye bölünmeyle oyalanmıştır. Matutes, Türkiye’nin Topluluğa üye olma hakkının olduğunu ancak ne Türkiye’nin ne de Avrupa Topluluğu’nun bu üyeliğe hazır olmadığını ifade edip başvuru önündeki engellerden bahsedip üyeliğe hiç değinmeden, gümrük birliği, siyasi düzenlemeler, sınai ve mali iş birliğinden bahsetmiştir. 25-27 Haziran 1991’de toplanan Lizbon Zirvesi’nde Türkiye ve Topluluk arasında oluşturulması planlanan Gümrük Birliği ele alınmıştır. Ortaklık Konseyi ve Gümrük Birliği İşbirliği Komitesi 1995 yılında Gümrük Birliğinin kurulması üzerine anlaşmışlardır. 13 Aralık 1995 tarihinde Kararlar onaylanmış ve akabinde 1 Ocak 1996 tarihi itibarıyla Gümrük Birliği işlerlik kazanmıştır (Bakkalcı, 2019: 267-311).

## Türkiye – Avrupa Birliği Adaylık Sonrası Dönem

Türkiye 10-11 Aralık 1999 tarihinde gerçekleştirilen Helsinki Zirvesi'nde oy birliği ile aday olması onanmıştır. Müzakere çerçeve belgesi, müzakerelerin temel ilkelerini ve gidişat hakkında bilgi vermektedir. Müzakerelerin genel çerçevesi, belgenin giriş bölümünde belirlenmiştir. Müzakereler Türkiye'nin üyelik koşullarını yerine getirme düzeyine bağlanmıştır. Müktesebatın kısa sürede benimsenerek uygulanması durumunda ilerleme kaydedilebilecektir. İlerlemeler konusunda Komisyon ve Dönem Başkanı, Avrupa Birliği Konseyi'ni bilgilendirecektir. Komisyon, sayılan alanlarda kaydedilen gelişmeleri izlemek, değerlendirmek ve rapor etmek üzere görevlendirilmiştir. Müzakerelerin hedefi üyeliğin sağlanması olarak belirlenmiştir ancak ucu açık bir hedeftir. Bu nedenle müzakerelerin süresi de belli değildir. Sayılan gelişmelerin sağlanmaması ya da demokrasi, insan hakları ve özgürlüklerin ihlal edilmesi gibi durumlarda Komisyon ve/veya üye ülkelerin üçte birinin onayıyla müzakereler askıya alınabilmektedir. Müzakerelerin ilerlemesinde kullanılacak kriterler; Kopenhag Kriterleri, iyi komşuluk ilişkilerine bağlılık, sınır anlaşmazlıklarının giderilmesi (bu amaçla Uluslararası Adalet Divanı ve Birleşmiş Milletler Şartı'nın yol göstericiliği ve hakemliğinin kabul edilmesi), Türkiye ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi arasındaki ilişkilerin normalleştirilmesi, Türkiye'nin diğer uluslararası kurumlardaki tutumunun AB politikalarına göre uyumlaştırılmasıdır. Müzakere başlıklarının açılması, geçici olarak kapanması ve kapanması oybirliği esasına göre yapılmaktadır. Türkiye her bir madde başlığına ilişkin olarak düzenlemeler yapacak ve bu düzenleme ve gelişmeleri Komisyon'a bildirecektir. Komisyon da kendi izlenimleri doğrultusunda Türkiye'nin eksikliklerini ve yerine getirdiği yüklenimleri birlik organlarına ileticektir. Müzakere başlıklarının açılması için tüm üye ülkelerin ortak karar alması gerekmektedir. Müzakereler oy birliği ile açıldıktan sonra, geçici kabul edilmekte ya da reddedilmektedir. Geçici kabul edilen başlıkların son olarak tekrar gözden geçirilerek kabulü sağlanmalıdır. Tüm maddelerin kabulü sağlanmadıkça üyelik görüşmelerine geçilemeyecektir (Bakkalcı, 2019: 311-335).

17.11.2004 tarihinde AB devlet liderleri ve hükümet başkanlarının aldığı karar ile 3 Ekim 2005'de Lüksemburg kentinde meydana gelen Hükümetler-arası Konferans aracılığıyla Türkiye'yle resmi olarak katılım müzakerelerine başlanmıştır. Bu sayede, Türkiye ile AB arasındaki kimi zaman zor kimi zaman tıkanan süreç yeni bir boyut kazanmıştır. 3.10.2005'te Hükümetler-arası Konferans ile müzakere sürecinde dair usul ve esasların nasıl olacağını düzenleyen

“Müzakere Çerçeve Belgesi” ortaya çıkmıştır. Bu belgede müzakereler üç ana unsur üzerinden yürür: Kopenhag siyasi kriterlerine istisnasız uyum, siyasi reformların geliştirilmesi ve olgunlaşması, Avrupa Birliği Müktesebatı’nın kabul ve tecrübe edilmesi ve sivil toplum ile diyalogun derinleşmesi ve kamuoyuna yönelik iletişim stratejisinin oluşturulması olarak belirlenmiştir. Kopenhag siyasi kriterlerine yeteri ölçüde uyum Türkiye’yle müzakerelerin açılmasına yol açmıştır. Müzakereler, Türkiye Cumhuriyeti’nin Avrupa Birliği Müktesebatına ne ölçüde uyum sağlayacağı ve bunu nasıl kullanacağını gözetlendiği bir süreçtir. Avrupa Birliği Müktesebatı’na Avrupa Birliği Hukuk sistemi de denmekle birlikte 120 bin civarı sayfadan meydana gelmektedir. Avrupa Birliği’ni oluşturan ve bugün mevcut olan antlaşmaları, aday devletlerin Avrupa Birliği’ne girerken imzalamış oldukları katılım antlaşmalarını, Konsey, AB Adalet Divanı, Komisyon gibi AB organları tarafından meydana getirilen bütün mevzuat bu müktesebatın içindedir. Bu müktesebatta, Katılım Müzakereleri Fasılları çerçevesinde otuz beş başlık olarak kategorize edilmiştir. Avrupa Birliği Müktesebatı fasıl başlıkları: Mali Hizmetler, Şirketler Hukuku, Yargı ve Temel Haklar, Malların Serbest Dolaşımı, Sermayenin Serbest Dolaşımı, Dış, Güvenlik ve Savunma Politikası, Rekabet Politikası, İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi, Kamu Alımları, Gıda Güvenliği, Adalet, Mali Kontrol, Özgürlük ve Güvenlik, Veterinerlik ve Bitki Sağlığı, Bilgi Toplumu ve Medya, Balıkçılık, İşletme ve Sanayi Politikası, Kurumlar, Tarım ve Kırsal Kalkınma, Fikri Mülkiyet Hukuku, Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu, İşçilerin Serbest Dolaşımı, Tüketicinin ve Sağlığın Korunması, Taşımacılık Politikası, Çevre, Sosyal Politika ve İstihdam, Vergilendirme, İstatistik, Enerji, Ekonomik ve Parasal Politika, Bilim ve Araştırma, Mali ve Bütçesel Hükümler, Trans-Avrupa Ağları, Eğitim ve Kültür, Gümrük Birliği, Dış İlişkiler, Diğer Konular. Müzakereler, “tarama” ile başlar ve muhatapları Avrupa Komisyonu ve Türk bürokratlardır. Tarama döneminde genel olarak, AB müktesebatı ile ilgili bilgi verilir, AB müktesebatı, aday devlet mevzuatı ile karşılaştırılır ve uyum sürecinin genel takvimi ve meydana gelebilecek sorunlar üzerine analiz yapılır. Türkiye ile tarama sürecinin başlangıç aşaması olan tarama toplantıları 20 Ekim 2005 tarihinde yapılan Bilim ve Araştırma faslı tanıtıcı tarama toplantısı ile başlamış olup 13.10.2006’da meydana gelen Yargı ve Temel Haklar faslı tarama toplantısıyla bitmiştir. Müzakere faslı taraması sonuçları “tarama sonu raporu” sunulur. Burada yapılan değerlendirmeler ve öneriler, o fasılda müzakerelerinin açılmasının önünü açar (T.C. Dış İşleri Bakanlığı, 2019).

Türkiye'nin Avrupa Birliği Katılım Müzakereleri, Müzakere Çerçeve Belgesi kapsamında, otuz beş fasıl esas alınarak yürütülür ve toplumsal yaşamın neredeyse her alanı dâhildir. Yalnızca tek üye bile olumsuz görüş beyan ise fasılların açılması veya kapanması engellenebilir. İlk tarama toplantısı, 20 Ekim 2005'de "Bilim ve Araştırma" faslı nedeniyle, son tarama toplantısı da 13 Ekim 2006'da "Yargı ve Temel Haklar" faslı için icra edilmiştir. Tarama süreci içindeyken, 12 Ekim 2006 tarihinde Hükümetler-arası Konferans'ta, "Bilim ve Araştırma" faslı müzakerelere açılmış fakat geçici süreliğine kapatılma kararı alınmıştır. 16 fasıl müzakereye açabilmiş ve yalnızca tek bir tanesini geçici olarak kapatmıştır. Müzakereye Açılan 16 Fasıl: Sermayenin Serbest Dolaşımı<sup>11</sup>, Tüketicinin ve Sağlığın Korunması<sup>12</sup>, İstatistik<sup>13</sup>, Mali Kontrol<sup>14</sup>, Gıda Güvenliği, Veterinerlik ve Bitki Sağlığı<sup>15</sup>, Sermayenin Serbest Dolaşımı<sup>16</sup>, Bilim ve Araştırma<sup>17</sup>, Bilgi Toplumu ve Medya<sup>18</sup>, Fikri Mülkiyet Hukuku<sup>19</sup>, Çevre<sup>20</sup>, İşletme ve Sanayi Politikası<sup>21</sup>, Vergilendirme<sup>22</sup>, Mali ve Bütçesel Hükümler<sup>23</sup>, Ekonomik ve Parasal Politika<sup>24</sup>, Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu<sup>25</sup>, Trans-Avrupa Ağları<sup>26</sup>, Şirketler Hukuku<sup>27</sup>. 14 fasıl Güney Kıbrıs ve Avrupa Birliği Konseyi eli ile bloke edildi. 11.10.2006'da Avrupa Birliği Genel İşler ve Dış İlişkiler Konseyi'nde alınan karar doğrultusunda Ek Protokol'ün geçerli olması ile sekiz fasıl açılış kriteri ve diğer fasıllar için kapanış kriteri olarak düzenlenmiştir. 11.10.2006'da Genel İşler ve Dış İlişkiler Konseyi Kararı çerçevesinde askıda olan fasıllar: Gümrük Birliği, Malların Serbest Dolaşımı, Taşımacılık Politikası, İş Kurma Hakkı ve Hizmet Sunumu Serbestisi, Mali Hizmetler, Tarım ve Kırsal Kalkınma, Balıkçılık ve Dış İlişkiler. Diğer taraftan, Kıbrıslı Rumlar, 8.10.2009'da Genel İşler Konseyi'nde altı fasıl için ilerlemeyi bloke ederek bu

11 Fransa, 19 Aralık 2008

12 Portekiz, 19 Aralık 2007

13 Almanya, 26 Haziran 2007

14 Almanya, 26 Haziran 2007

15 İspanya, 30 Haziran 2010

16 Fransa, 19 Aralık 2008

17 Müzakerelere geçici olarak kapatıldı (Avusturya, 12 Haziran 2006).

18 Fransa, 19 Haziran 2008

19 Slovenya, 17 Haziran 2008

20 İsveç, 21 Aralık 2009

21 Almanya, 29 Mart 2007

22 Çek Cumhuriyeti, 30 Haziran 2009

23 Hollanda, 30 Haziran 2016

24 Lüksemburg, 14 Aralık 2015

25 Litvanya, 05 Kasım 2013

26 Portekiz, 19 Aralık 2007

27 Slovenya, 17 Haziran 2008

blokajın kalkmasını ilişkilerin normalleşmesi şartına bağlı kılmıştır. Bunlar: Yargı ve Temel Haklar, İşçilerin Serbest Dolaşımı, Eğitim ve Kültür, Enerji, Adalet ve Özgürlük ve Güvenlik ve Dış Güvenlik ve Savunma Politikası. Türkiye 33 fasıldaki tarama sürecini 2006’da bitirmiş ama sekiz fasla ilişkin tarama sonu raporları Konsey’de bekletilmektedir. Bu Raporları: Adalet, Özgürlük ve Güvenlik, İşçilerin Serbest Dolaşımı, Enerji, Balıkçılık, Dış İlişkiler, Taşımacılık Politikası, Dış Güvenlik ve Savunma Politikaları ve Yargı ve Temel Haklar. 20. İşletme ve Sanayi Politikası ile 21. Trans-Avrupa Ağları fasılları ise kapatılmaya hazırdır. Diğer taraftan beş fasılda yedi kapanış kriterini yazılı şekilde teyit edilmiş olmaktadır. Bu fasıllar: Mali Kontrol (üç kapanış kriteri), İşletme ve Sanayi Politikası (bir kapanış kriteri), Tüketicinin ve Sağlığın Korunması (bir kapanış kriteri), Şirketler Hukuku (bir kapanış kriteri) ve Trans- Avrupa Ağları (bir kapanış kriteri) (T.C. Dış İşleri Bakanlığı, 2019).

Müktesebat uyumu kapsamında yapılması gereken düzenlemeler tarama raporları ile belirtilmektedir. Diğer yandan her yıl hazırlanan İlerleme Raporları incelenerek “Sosyal Politika ve İstihdam” başlığı altında, Türkiye’nin yapması gereken düzenlemeler ve eksiklikler ayrıntılı olarak belirtilmektedir.

## **Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Geleceği**

Son yıllarda, AB’nin siyasi tutumu ve değişen siyasi yapının da eklenmesiyle Türkiye ile AB arasındaki müzakereler, işbirliğini geliştirmek ve ortak fayda için mücadele etmeye çalışmaktan çok siyasi bir bilek güreşine döndüğü ve çok ağır yaralar aldığı aşikârdır. Son zamanlarda AB ülkelerinin 15 Temmuz tutumu, Doğu Akdeniz sorunu, Türkiye’nin yargı sürecine müdahaleleri ve Türkiye’nin terörle mücadelesine yapılan eleştiriler ilişkilere çok zarar vermiştir. Fakat diğer taraftan birçok konuda birbirleri için çok önemli ve stratejik ortaklıklara sahiptirler. Örneğin, Ukrayna’da yaşanmakta olan gerilim, ABD’nin Afganistan’ı terk etmesinin ardından yaşanan bilinmezlik, Suriye ve Libya’da var olan krizler Türkiye ve AB’nin yakın işbirliği içinde olmasını gerekli kılmaktadır (Köse, 2022; Bayraklı ve Güngörmez, 2016: 5). Türkiye, AB ile ilişkilerini şekillendirirken belli birkaç noktaya dikkat etmeli ve bu önemli noktalar temelinde AB ile geleceğini şekillendirmelidir:

- AB homojen bir yapıya sahip değildir ve bu yüzden AB’ye üye olan devletler, Türkiye’nin üyeliği, işbirliğinin genişlemesi ve daha birçok ko-

nuda fikir ayrılıklarına sahiptirler. Özellikle zaman zaman AB’de güç dengeleri değişebilmekte ve bununla orantılı olarak geleceğe yönelik plan ve stratejilerde de değişiklikler olmaktadır (SETA,2016). Örneğin, İngiltere birlikten çıkmadan önce Avrupa Birliği’nin Türkiye dâhil yeni ülkeleri de bünyesine alarak genişlemesi yönünden tavır almıştır. Ayrıca, Türkiye 83 milyonu aşkın bir nüfusa sahiptir ve Asya ile Avrupa’yı birbirine bağlamaktadır. Fakat Türkiye ile AB farklı politikalara sahip olabilir. Burada önemli olan iki tarafın birbirine ne derecede esnek davranabileceğidir. Türkiye’nin AB üyesi olması AB tarafından bakıldığında şimdilik zor görünmektedir. Prof. Dr. Erdal Yalçın’a göre Türkiye AB ile ilişkilerini farklı seviyelerde geliştirmeye çalışmalıdır. Örneğin, İngiltere, İsviçre ve Ukrayna’ya yapıldığı gibi derin ve kapsamlı serbest ticaret anlaşması iki taraf için de olumlu sonuçlar doğurabilir (DW, 2021). Ama AB, kurumsal ve hukuki otonomiye paylaşmaya hiç taraftar olmamıştır. Gümrük Birliği birçok konuda Türkiye aleyhine asimetri yaratmakta ve birçok soruna neden olmaktadır. Bu hususlara katılım müzakerelerindeki aksaklıklar da eklendiğinde AB-İngiltere Ticaret ve İşbirliği Anlaşması tarzında yeni bir ilişki kurulması her iki tarafında yararına olacaktır.

- Ayrıca, Türkiye bakımından Gümrük Birliği yeterince modernize edilir ise yeni bir Ticaret ve İşbirliği Anlaşmasına gerek kalmadan aradaki sorunlar çözülebilir. Bu sayede ekonomik entegrasyonun artması zamanla politik bakımdan AB-Türkiye arasındaki uyuma yol açabilir. Gümrük Birliği üyelik öncesi geçici bir rejim olarak tasavvur edilmesine rağmen bugüne kadar sürmesi onu uzun vadeli bir rejim yapmaktadır. Bu rejimin kısa süreli olarak tasavvur edilmesine rağmen bazı nedenlerden dolayı uzun süreli olması bazı sorunlara yol açmaktadır. Gümrük Birliği ile ilgili konularda Avrupa Birliği’nin karar alma sürecinde Türkiye Cumhuriyeti’nin olmaması, Avrupa Birliği tarafından üçüncü ülkelerle imzalamış olduğu Serbest Ticaret Anlaşmalarının Türkiye tarafından üstlenilmesindeki zorluklar, hizmet, sermaye ve kişilerin serbest dolaşıma tâbi olamamasının yarattığı zorluklar, rekabet gücündeki dengesizlik, dış ticaretteki sorunlar, karayolu kotaları gibi konular sorun arz etmektedir (Özdemir ve Koç Aytekin, 2016: 57; T.C. Ticaret Bakanlığı, 2021). Gümrük Birliği’nin güncellenir ise, öncelikle tarım ve hizmetler sektörü, karayolu kotaları, kamu tarafından yapılan alımların ortadan kalkması ve vize serbestisinin Türkiye’ye verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, Gümrük



Birliği ile alakalı konularda Türkiye karar sürecinde yer almalı, Gümrük Birliği daha ayrıntılı ve kapsamlı olmalı, Avrupa Birliği ile Serbest Ticaret Antlaşması yapan devletlere ait mallar Türkiye'ye gümrüksüz olarak girmesine karşılık olarak Türkiye'ye ait mallar da bu ülkelere gümrüksüz girebilmelidir (Kalaycı ve Küçükali, 2018: 22).

- Türkiye'nin AB'ye tam üye olabilmesi şu aşamada oldukça güçtür. AB Türkiye'yi tamamıyla kaybetmek istememektedir. AB önemli bir uluslararası aktör olarak Türkiye'nin çevresindeki Balkanlar, Kuzey Afrika, Ortadoğu ve Kafkaslarda ekonomik ve siyasi açıdan etkisi vardır ve politikaları Türkiye'yi de etkilemektedir. Adaylık süreci olmasa da Avrupa Birliği doğrudan Türkiye'nin tarafı bulunduğu birçok sorunun (Kıbrıs gibi) bizzat içindedir. Avrupa ile sıklıkla yaşanan fikir ayrılıkları, Avrupa Birliği üyeleri ile yaşanan çok ciddi krizler, geçmişten gelen izler, zamanında Avrupa'nın Osmanlı İmparatorluğunu çok ciddi bir tehdit olarak görmesi ve Türkiye'yi bir anlamda onun varisi olarak nitelendirmesi Avrupa'yı entegrasyon konusunda isteksizleştirmekte fakat Türkiye'nin yeni alternatifler bulmasının da kendisine olası risklerini de göze almayarak oyalamaktadır. Fakat bu tarafların birbirlerine büyük yükler bindirmeyeceği özgün bir üyelik modeli ile aşılabılır. Çünkü bugün Avrupa Birliği'nin Türkiye ile ilişkileri geliştirmesine yönelik herhangi bir adım Türkiye Cumhuriyeti'nin Avrupa Birliği'ne katılım süreci ile ilişkilendirilmekte ve bu da Avrupa Birliği ülkelerinin kendi ülkesinde rahatsızlık yaşama ihtimallerini arttırmısından dolayı tercih edilmemektedir (Alkan, 2021: 319). Örneğin, Sinan Ülgen (2012), katılım müzakereleri yerine geçmeyecek ama onu tamamlayacak bir model sunmaktadır. Bu modele göre, AB müktesebatinin daha azının tamamlanması şart koşula-cak ve Türkiye karar alma sürecine daha az katılım sağlayacaktır. Müftüler-Baç (2017) ise, "genişletilmiş bir AB Bakanlar Konseyi" tarzında bir yapılandırmanın olması gerektiğini ve Türkiye'ye karar alma haklarının verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu gözlemci statüsü tarzından olabilir. Bu sayede, Türkiye'nin statüsü ticaret, ortak dış politika ve güvenlik ile alakalı konular, adli konulardan enerji işbirliğine kadar birçok yönden bütünleşmeyi arttırabilir.



## SONUÇ

Geçen yarım yüzyılda, devam eden Türkiye-AB ilişkileri çalkantılı olmuştur ve bugün de bu şekilde devam etmektedir. Örneğin 1997 yılında Lüksemburg’da yapılan zirvede Türkiye aday statüsü elde edememiştir. Türkiye AB ile siyasi ilişkilerini tek taraflı olarak askıya almıştır. 1999 Helsinki Zirvesi’nde Türkiye aday statüsüne kavuşmuş ve AB ile ilişkilerini yeniden geliştirmeye başlamıştır. Bu bağlamda, Türkiye 2005 yılında AB ile müzakerelerde başarılı olmuştur. Müzakerelerin başlamasıyla birlikte Kıbrıs konusunda AB-Türkiye ilişkileri sorunlarla karşılaşmış ve zarar görmüştür. Birtakım çalkantılı sürecin sonucunda 2012 yılında iki taraf arasındaki ilişkiler canlandırmaya başlamıştır. Vize serbestisi ve geri kabul anlaşması sürecinde Türkiye-AB ilişkilerinde yaşanan güven sorunları ve istenilen başarının elde edilememesi gibi önemli gelişmeler nedeniyle ilişkiler yeniden çıkmaza girmiştir. Avrupa Parlamentosu 24 Kasım 2016 tarihinde Türkiye ile müzakerelerin durdurulması yönünde tavsiye kararı almıştır. Bu durum AB kurumları ve birçok AB üyesi ülke tarafından reddedilse de iki taraf arasındaki gerilim artarak devam etmiştir. Son zamanlarda AB üyeliği olmazsa olmaz olarak değerlendirilmemekte ve devlet rasyonel davranmaktadır. İlişkilerin nasıl şekilleneceği ve Türkiye’nin nasıl üyelik alacağı, üye olup olmayacağı daha sonraki dönemlerde yeniden değerlendirmelidir. Türkiye ilelebet AB üyeliğini savunmaya devam etmeyecektir. Türkiye kendi seçeneklerini değerlendirmeye başlamak zorundadır. Bu AB içinde üyelik yerine başka ve daha gevşek şekilde yapılan bir alternatif de olabilir veya tamamıyla AB dışında kurulmuş veya kurulacak bir yapıya üyelik de olabilir. Ayrıca, Türkiye’nin AB ile ilişkisi tam üyelik sürecinden ibaret değildir. Dış ticaret ve yabancı yatırımcılar açısından önemli bir ekonomik ortaklık ve ilişkiler farklı boyutlarda sürdürülebilir. Adaylık olmasa bile Türkiye, AB ile işbirliğinin ilerletilmesi ekonomik çıkarlar açısından gereklidir. Ayrıca, Türkiye, ticaret, dış politika ve güvenlik ile ilgili konular, adli konulardan enerji işbirliğine kadar birçok yönden AB’ye işlevsel olarak entegre edilmiştir. Bu nedenle, Türkiye-AB ilişkileri entegrasyon da dahil olmak üzere birçok yönden ele alınması kritik önem taşımaktadır.

## KAYNAKÇA

- Alkan, U. (2021). Ortaklık Yoluyla Katılım: Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri İçin Bir Perspektif. *Doktora Tezi*. Ankara: T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.
- Arat, T. (2002). AB'yle İlişkiler. B. Oran (Dü.) içinde, *Türk Dış Politikası, Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar* (Cilt 2). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bakkalcı, A. C. (2019). *Avrupa Birliği-Türkiye İlişkileri. Teorik Temeller-Uygulama-Tartışmalar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Bayraklı, E., & Güngörmez, Ö. (2016). *Avrupa Parlamentosu'nun Kararı ve Türkiye-AB İlişkilerinin Geleceği*. Ankara: SETA PERSPEKTİF. Şubat 11, 2022 tarihinde <https://setav.org/assets/uploads/2016/12/AP-Karari.pdf> adresinden alındı
- Çakmak, H. (2007). *Türkiye AB İlişkileri* (2. b.). Ankara: Platin Yayınları.
- Çalış, Ş. (2008). *Türkiye-AB İlişkileri: Kimlik Arayışı, Politik Aktörler ve Değişim* (4. b.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Daşdemir, A. M. (2008). AB Üyesi Ülkelerde Beşeri Sermaye Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı .
- Dedeoğlu, B. (1996). *Adım Adım Avrupa Birliği*. İstanbul: Çınar Yayınları.
- DW. (2021, Mart 24). *AB-Türkiye krizi nasıl aşılabılır?* Şubat 13, 2022 tarihinde DW.COM Web Sitesi: <https://p.dw.com/p/3r4P9> adresinden alındı
- Ekin, N. (2011). Ortak Pazarda Çalışma Meseleleri ve Türkiye. *Journal of Social Policy Conferences*(18), 279-314.
- Erdoğan, H. Y. (2003). Avrupa Birliği Genişleme Siyaseti ve Türkiye. *Yüksek Lisans Tezi*. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Bölümü.
- Hale, W. (2003). *Türk Dış Politikası 1774-2000*. (P. Demir, Çev.) İstanbul: Mozaik Yayınları.
- Kalaycı, C., & Küçükali, C. (2018). Türkiye Avrupa Birliği İlişkilerinin Geleceği: Gümrük Birliği'nin Güncellenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 6(3), 13-23.
- Karlık, R. (2005). *AB ve Türkiye* (9. b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Kıraç, S., & İlhan, B. . (2010). Avrupa Birliği Oluşum Süreci ve Ortak Politikalar. *Millî Eğitim*(188).
- Koç Aytekin, G., & Özdemir, Y. (2016). Avrupa Birliği AB Gümrük Birliği'nin Türkiye Ekonomisine Etkileri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 45-59.
- Köse, T. (2022, Ocak 22). *2021'de Türkiye-AB ilişkileri*. Şubat 11, 2022 tarihinde Anadolu Ajansı: <https://www.aa.com.tr/tr/analiz/2021de-turkiye-ab-iliskileri/2483700> adresinden alındı
- Müftüler-Baç, M. (2001). *Türkiye ve Avrupa Birliği; Soğuk Savaş sonrası İlişkiler*. İstan-

bul: Alfa yayınları.

- Oğuz, A. (2009). Türkiye-Avrupa Birliği Ekonomik Bütünleşmesi: Seçilmiş Endüstrilerin Endüstri-İç Ticaret Açısından Karşılaştırılması. *Doktora Tezi*. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı .
- Özçelik, M. (2008). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üye Adaylık Sürecinin Ulusal Güvenliğe Etkisi . *Doktora Tezi*. Bursa: T. C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Uluslararası İlişkiler Bilim Dalı.
- Sabah . (2009, Temmuz 31). Egemen Bağış, Türkiye - AB ilişkilerinin 50. yıldönümünü kutlamadı. Haziran 04, 2021 tarihinde [https://www.sabah.com.tr/siyaset/2009/07/31/egemen\\_bagis\\_turkiye\\_\\_ab\\_iliskilerinin\\_50\\_yildonumunu\\_kutlamadi](https://www.sabah.com.tr/siyaset/2009/07/31/egemen_bagis_turkiye__ab_iliskilerinin_50_yildonumunu_kutlamadi) adresinden alındı
- Sandıklı, A. (2021). *Türkiye'nin Dış Politikasında Avrupa Birliği ve Alternatifleri*. İstanbul: Harp Akademileri Basımevi.
- Sayın, Y. (2016). Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Müzakereleri ve Müzakere Fasılları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19(2), 41-62.
- SETA. (2016, Haziran 01). *AB-Türkiye İlişkilerinin Geleceği*. Şubat 11, 2022 tarihinde SETA Web Sitesi: <https://www.setav.org/ab-turkiye-iliskilerinin-gelecegi/> adresinden alındı
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2006). *Türkiye - AB Katılım Müzakereleri No.6*. Haziran 2021, 01 tarihinde [https://www.ab.gov.tr/files/rehber/06\\_rehber.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/rehber/06_rehber.pdf) adresinden alındı
- T.C. Dış İşleri Bakanlığı. (2019, Temmuz 12). *Katılım Müzakereleri*. Haziran 04, 2021 tarihinde [https://www.ab.gov.tr/katilim-muzakereleri\\_37.html](https://www.ab.gov.tr/katilim-muzakereleri_37.html) adresinden alındı
- T.C. Dış İşleri Bakanlığı. (2019, Mart 29). *Katılım Müzakerelerinde Mevcut Durum*. Haziran 04, 2021 tarihinde <https://www.ab.gov.tr/65.html> adresinden alındı
- T.C. Ticaret Bakanlığı. (2021, Eylül 21). *Gümrük Birliğinin Güncelleme Süreci*. Şubat 13, 2022 tarihinde Ticaret.gov.tr Web Sitesi: <https://ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/avrupa-birligi/gumruk-birliginin-guncelleme-sureci> adresinden alındı
- Tatoğlu, E. (2006). Avrupa Birliğinin Tarihsel Gelişimi (1951- 1995). *Yüksek Lisans Tezi*. T.C. Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk İlkeleri Ve İnkılap Tarihi Anabilim Dalı.
- Turan, İ., Akçay, E. Y., & Kanat, S. (2019). An Overview to Turkey-EU Relations During the Justice and Development Party Period. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(25), 658-666.
- Uğur, M. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye: Bir Dayanak/İnandırıcılık İklemi*. İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Ülgen, S. (2005). *AB İle Müzakerelerin El Kitabı: Ne Bekliyoruz, Ne Olacak*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ülgen, S. (2012, Aralık 05). Avoiding a Divorce: A Virtual EU Membership for Turkey. 4-34. Brüksel, Carnegie Europe.

## ULUSLARARASI TİCARETTE YAŞANAN TEDARİK SORUNLARI: OTOMOTİV SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR İNCELEME

*Dr. Kemal KAMACI*

### **Giriş**

Küreselleşmenin en yüksek seviyede yaşandığı sektörlerden biri olarak görülen otomotiv sektörü genel anlamda; otomobil, otobüs, minibüs, kamyon, traktör gibi karayolu taşıtları ile bu araçların üretiminde kullanılan yedek parçaları imal eden endüstri olarak tanımlanmaktadır (Çiçek ve Çağma, 2014, s. 261). Dünyada otomotiv sektörü üretim bakımından genel olarak, otomotiv üretimi ve ticari araç üretimi olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır. Küresel bazda otomotiv sektöründeki üretim ağırlığı ise otomobil üretiminden oluşmaktadır (Başkol, 2011, s. 66).

Uluslararası ticarete sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisinde olan otomotiv sektörü dünya ticaretine yön veren; demir-çelik, petro-kimya, tekstil, lastik, elektrik elektronik, cam, makine, yazılım gibi birçok farklı sektör ve iş kolu ile iş birliği içerisinde olup ürün tedarik ederken tarım, turizm, savunma, alt yapı, ulaştırma, inşaat gibi birçok sektörün de doğrudan veya dolaylı olarak tedarikçisi konumundadır. Özellikle teknolojinin üstel bir şekilde gelişmesiyle birlikte otomotiv endüstrisi yatırım anlamında ileri teknolojiyi ve yüksek sermaye yatırımlarını gerekli kılsa da sektörün sağladığı katma değerler, istihdam imkanları, sektörün ihtiyacı olan girdileri tedarik ettiği ve tedarikçisi olduğu diğer sektör-

---

\* Öğr. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, e-posta: kemalkamaci@kmu.edu.tr, Orcid No:0000-0003-4234-674X

lerle yakın iş birliği içerisinde olması nedeniyle hem ülke ekonomilerinin hem de uluslararası ticaretin lokomotif sektörü olarak görülmektedir (Başkol, 2011; Çiçek ve Çağma, 2014; Demir, 2020; Uçan, 2005; Yılmaz, Taştan, Ecek ve Çınar, 2017).

İleri ve geri bağlantılarının çok yoğun olması nedeniyle ulusal ve uluslararası alanda sanayileşmenin de öncü sektörü olma özelliğini taşıyan otomotiv sektörü, dünya ekonomisinin de yaklaşık %5'ini oluşturmaktadır (Çiçek ve Çağma, 2014; Yılmaz ve diğerleri, 2017). Uluslararası ticarete otomotiv sektörünün sahip olduğu pazarın büyüklüğü ile birlikte artan değeri küresel rekabetin de artmasına neden olmuş ve otomotiv sektörü hem ana sanayisi hem de yan sanayisi ile birlikte gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından stratejik bir önem kazanmıştır (Ghassemieh, 2011, s. 390; Mitchell, Borroni-Bird ve Burns, 2010, s. 1).

Otomotiv sektörü, hammadde ve yan sanayi ile birlikte otomotiv ürünlerinin nihai kullanıcılara ulaştırılmasını sağlayan ve ulaştırılmasına destek olan bayi, acente, servis, sigorta, finans, pazarlama gibi sektörlerde de geniş iş hacmine sahip olan ve istihdam oluşturan bir sektör özelliğine de sahiptir. Ayrıca, ülkelerin savunma sanayilerinin gelişiminde ve teknolojik seviyelerinin yükselmesinde önemli rol oynamaktadır. Uluslararası ticaretin yoğun bir şekilde yaşandığı sektörde küresel rekabet de aynı doğrultuda yoğunlaşmakta, ülkeler hem ana sanayinin hem de iş birliği halinde olduğu yan sanayi ve hizmet kollarının korunarak rekabet gücünün artırılabilmesi için özel politikalar uygulamaktadır. Böylesine yoğun pazar koşullarında sürdürülebilir olma gayreti içerisinde olan işletmeler hem maliyet hem de kalite baskıları altında doğru miktardaki ürünü doğru zamanda ve istenilen yerde hazır edebilmek adına tedarikçilerine çok daha fazla bağımlı hale gelmektedirler (Munir, Jajja, Chatha ve Farooq, 2020, s. 1)handle unexpected disruptions and improve performance in ever changing uncertain business environments. This paper builds upon the information processing view of risk management and explores the association between supply chain integration (SCI. Artan ürün çeşitliliği ile birlikte yeni ürünlerin pazarlara sunulma aralıklarının daralması, pazar farklılaştırmaları, tam zamanında üretim, yalınlık ve çeviklik, dış kaynak kullanımı gibi uygulamalar işletmelerin tedarikçi hassasiyetlerini de artırmıştır (Ceryno, Scavarda ve Klingebiel, 2015, s. 1145).

Günümüzde teknoloji, işletmelerin hız ihtiyaçlarını karşılama konusunda büyük bir paya sahiptir ve işletmelerin tedarik ve lojistik faaliyetlerde güncel

teknolojilerden yararlanmaları başarılarına etki etmektedir (Sayın ve Irklı, 2020, s. 522). Teknoloji ve ilaç sektörlerinden sonra dünyadaki Ar-Ge yatırımlarının büyük çoğunluğu da otomotiv sektörü üzerinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle teknoloji şirketlerinin sektöre girmesiyle otomotiv sektörü Ar-Ge faaliyetinin merkezi haline gelmiştir. Küresel otomotiv sektörü, teknolojinin ve çevre koşullarının etkisiyle sürekli bir değişim süreci içerisinde (Kara, Tarakcioğlu Altınay ve Erkan, 2020, s. 1195).

Küreselleşme, teknolojik yenilikler, pazar yapısının çeşitlenmesiyle sektörde oluşan değişimler ülke ekonomilerini de önemli düzeyde etkisi altına almakta, şirketler arası birleşmelere neden olmaktadır (Ravanoğlu, 2021, s. 70). Giderek yoğunlaşan çevresel hassasiyetler otomotiv sektöründe paradigma değişmelerine de yol açmıştır. Bu doğrultuda hibrit ve elektrikli araçların gelişimi hız kazanmış böylece tedarik unsurları da çeşitlenmiştir. Bir otomobile monte edilen çok sayıda parçanın bulunması, bu parçaları tedarik eden çok sayıda tedarikçinin olması ve tedarik zinciri boyunca malzeme, bilgi ve finansal akışların koordinasyonu nedeniyle tedarik zinciri de karmaşık bir hal almaktadır. Yaşanan bu durum üretici firmaların sayısını azaltmış, tedarik unsurunu ve tedarik zinciri yapısını çok daha önemli hale getirmiştir. Zira işletmelerin ihtiyacı olan ürünleri en uygun zamanda, en uygun tedarikçiden tedarik ederek, en uygun süre ve miktarda elde tutulması ve yine en uygun koşullarda müşterilere sevk edilerek sağlıklı bilgi aktarımının sağlanması beklenmektedir. Artık rekabet, organizasyondan endüstri seviyesine kaymıştır ve tedarikte yaşanacak herhangi bir aksama sadece organizasyonu rahatsız etmekle kalmayacak, aynı zamanda tüm ekonomiyi de etkileyecektir. Tedarikte yaşanacak sorunlar, işletme faaliyetlerinde aksamalara, ürünlerin pazarlara sunulmasında gecikmelere ve kritik önem arz eden hizmetlerin yerine getirilememesine de neden olabilecektir (Al-Doori, 2019, s. 241; Çıkmak ve Ungan, 2021, s. 1711; Kamacı ve Samancı, 2020, s. 7; Zhu, 2018, s. 4).

## **Uluslararası Ticarete Otomotiv Sektörü**

Uluslararası ticaret, uluslararası sınırlar içerisinde ülkeler ve bölgeler arasında gerçekleştirilen, ülkelerin ürettikleri ürün ve hizmetlerin belirlenmiş bir tutar üzerinden nihai tüketicilere ulaşımını yerine getiren ve ticari alış-veriş faaliyetlerinin tamamını içerisinde alan ekonomilerin en önemli unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır (Macit, 2019). Uluslararası ticarete otomotiv sektörü, yüksek katma değer, geniş etki alanı, diğer birçok sektörle olan ileri ve geri bağlantılarının yoğunluğu nedenleriyle önemli bir konuma sahiptir. Otomotiv sektörünün ileri

ve geri bağlantılarını gösteren sektörler Tablo 1.'de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Otomotiv Sektörünün İleri ve Geri Bağlantılı Olduğu Sektörler**

Geri Bağlantı	Otomotiv Ana Sanayi	İleri Bağlantı
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Madencilik</li> <li>• Çelik</li> <li>• Metal</li> <li>• Petrol</li> <li>• Plastik, Kauçuk, Cam</li> <li>• Elektrik-Elektronik</li> <li>• Yazılım</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orijinal Ekipman Üreticileri</li> <li>• Binek, Yolcu Araçları</li> <li>• Ticari Araçlar</li> <li>• İki Tekerlekli Araçlar</li> <li>• Üç Tekerlekli Araçlar</li> <li>• Parça üreticileri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finans ve Sigorta</li> <li>• Satış Sonrası Servis ve Parça Hizmetleri</li> <li>• 2.El Araç Piyasası</li> <li>• Araç Kiralama</li> <li>• Akaryakıt</li> <li>• Reklam, Tanıtım</li> <li>• Ulaştırma</li> <li>• Depolama</li> </ul>

Kaynak: Karagöz, 2021, s. 131

Son zamanlarda, otomotiv endüstrisinin üretim ve ihracatına yönelik yatırımların yapılmasından dolayı otomotiv sektörü yabancı sermayelerin de ilgi gösterdiği bir sektör olmuştur. Uluslararası ticarete ekonomik güç olarak kendini gösteren otomotiv endüstrisi önemini, yıllık ortalama 60 milyon olan üretiminden ve bu doğrultuda dünya petrolünün yaklaşık %50'sinin tüketilmesine neden olmasından aldığı ifade edilebilir. Toplamda yaklaşık 4,5 trilyon dolar gibi bir büyüklüğe sahip olan ve dünya ekonomisinin de yaklaşık olarak %5'ini oluşturan otomotiv sektörü, dünya genelinde yaklaşık 80 milyon kişiye de istihdam sağlamaktadır. Ayrıca sektörün Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) içindeki payının yaklaşık olarak Avrupa Birliği'nde %7, ABD'de %3, Çin'de %10 ve Türkiye'de %4 olarak ortaya çıkması otomotiv sektörünün küresel alandaki değerini ortaya koymaktadır (Durdak, 2020; Fendoğlu ve Polat, 2020). Sermaye ve bilgi yoğun bir yapıya sahip olan sektör ülkelerin sosyo-ekonomik gelişimi açısından da kilit bir oynamaktadır. 100 yılı aşkın geçmişine rağmen otomotiv endüstrisi teknolojinin gelişmesi ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlarla birlikte halen büyüyüp dönüşmektedir. Küresel bazda Çin, Amerika, G.Kore, Japonya, Hindistan, İtalya, Almanya, Fransa, İspanya gibi otomotiv sektörünün ana sanayisinde

söz sahibi ülkeler olsa da Bulgaristan, Polonya, Çekya gibi doğu Avrupa ülkeleri ile Türkiye ve bazı Ortadoğu ülkeleri sektörde yükselen bir trend sergilemektedir (*Otomotiv Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu*, 2021).

OICA'nın verilerine göre otomotiv endüstrisinde dünya genelinde 2019 yılında yaklaşık 92,2 milyon motorlu araç üretilmişken yaşanan pandemiye ve tedarik süreçlerinde yaşanan daralmaya rağmen %15,8 düşüş gösterse de 2020 yılında 77,6 milyon motorlu araç üretilmiştir. Üretilen bu motorlu araçlar içerisinde 55,8 milyon otomobil üretilmiş ve toplam üretimin %71,9'unu oluşturmuştur. Çin ise 25,2 milyon araç üretimiyle dünyadaki toplam motorlu araç üretiminin %32,5'ini üreterek ilk sırada yer almıştır. Amerika'da 8,8 milyon, Japonya'da 8,1 milyon ve Almanya'da ise 3,7 milyon motorlu araç üretilmiştir (*2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı*, 2022; Karagöz, 2021). 2019 ve 2020 yıllarında dünyadaki motorlu araç üretiminin ülkelere göre dağılımı ve yüzdelerik değişimi Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2. Dünyadaki Motorlu Araç Üretimi ve Ülkelere Göre Dağılımı**

Ülke	2019	2020	Değişim 2020/2019 (%)
Avusturya	179.400	104.544	-41,7%
Belçika	285.797	267.460	-6,4%
Finlandiya	114.785	86.270	-24,8%
Fransa	2.175.350	1.316.371	-39,5%
Almanya	4.947.316	3.742.454	-24,4%
İtalya	915.291	777.165	-15,1%
Hollanda	176.113	127.058	-27,9%
Portekiz	345.688	264.236	-23,6%
İspanya	2.822.632	2.268.185	-19,6%
İsveç	279.000	249.000	-10,8%
İngiltere	1.381.405	987.044	-28,5%
Çek Cumhuriyeti	1.433.961	1.159.151	-19,2%
Macaristan	498.158	406.497	-18,4%
Polonya	649.864	451.382	-30,5%
Romanya	490.412	438.107	-10,7%
Slovakya	1.107.902	985.000	-11,1%
Slovenya	199.114	141.714	-28,8%
Sırbistan	35.120	23.375	-33,4%
Rusya	1.720.116	1.435.335	-16,6%



Azerbaycan	2.523	1.949	-22,8%
Belarus	30.494	31.273	2,6%
Kazakistan	49.400	74.831	51,5%
Ukrayna	7.266	4.952	-31,8%
Özbekistan	271.113	280.080	3,3%
<b>Türkiye</b>	<b>1.461.244</b>	<b>1.297.878</b>	<b>-11,2%</b>
Kanada	1.916.585	1.376.623	-28,2%
Meksika	4.013.137	3.176.600	-20,8%
ABD	10.892.884	8.822.399	-19,0%
Arjantin	314.787	257.187	-18,3%
Brezilya	2.944.988	2.014.055	-31,6%
Kolombiya	66.468	43.351	-34,8%
Avustralya	5.606	4.730	-15,6%
Çin	25.750.650	25.225.242	-2,0%
Hindistan	4.524.366	3.394.446	-25,0%
Endonezya	1.286.848	691.286	-46,3%
İran	821.060	880.997	7,3%
Japonya	9.684.507	8.067.557	-16,7%
Malezya	571.632	485.186	-15,1%
Myanmar	15.496	10.753	-30,6%
Pakistan	186.751	117.375	-37,1%
Filipinler	95.094	67.297	-29,2%
Güney Kore	3.950.614	3.506.774	-11,2%
Tayvan	251.304	245.615	-2,3%
Tayland	2.013.710	1.427.074	-29,1%
Vietnam	176.203	165.568	-6,0%
Cezayir	60.012	754	-98,7%
Mısır	18.500	23.754	28,4%
Fas	403.218	248.430	-38,4%
Güney Afrika	631.921	447.218	-29,2%
<b>Toplam</b>	<b>92.175.805</b>	<b>77.621.582</b>	<b>-15,8%</b>

Kaynak: OICA, 2020

Tablo 2’de görüleceği üzere 2020 yılında dünya otomotiv üretiminin yaklaşık %57’si (44.289.900 motorlu araç) Asya-Okyanusya bölgesindeki ülkelerde gerçekleştirilmiştir. Bu bölgede yine Çin, Japonya, Hindistan ve Güney Kore üretim rakamlarıyla dikkat çekmektedir. Bununla birlikte dünya genelinde yaşanan eksi %15’lik daralmaya rağmen Asya-Okyanusya bölgesinde daralma eksi

%10,2 oranında kalmıştır. Türkiye’de ise 2020 yılındaki otomotiv üretiminde bir önceki yıla göre eksi %11,2 oranında düşüş görülmüştür. OICA verilerine göre yine 2020 yılında gerçekleştirilen otomotiv üretiminin yaklaşık %45’i gelişmiş ülkelerde gerçekleştirilirken, %55’i gelişmekte olan ülkelerde gerçekleştirilmiştir. Dünya otomotiv sektöründe üretimin özellikle son 10 yılda Avrupa ve ABD’den Asya’ya doğru bir yönelim gerçekleştiği ve bölgeler içerisinde de gelişmiş ekonomilerden gelişmekte olan ekonomilere doğru bir kaymanın olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Dünyada 2019 ve 2020 Yıllarında Gerçekleşen Otomotiv Satışları

Bölge	2019	2020	Değişim 2020/2019 (%)
Avrupa	20.928.769	16.705.645	-20,2%
Amerika	24.831.716	20.245.466	-18,5%
Asya-Okyanusya ve Ortadoğu	43.483.277	40.107.260	-7,8%
Afrika	1.179.925	912.863	-22,6%
<b>Toplam</b>	<b>90.423.687</b>	<b>77.971.234</b>	<b>-13,8%</b>

Kaynak: OICA (<https://www.oica.net/category/sales-statistics/>)

Tablo 3’te OICA verilerine göre dünyadaki otomotiv satışları incelendiğinde 2019 yılında 90.423.687 adet satışın gerçekleştiği, 2020 yılında ise %13,8’lik bir düşüş ile 77.971.234 adet satışın gerçekleştiği görülmektedir. 2020 yılındaki satışlarda 2019 yılına göre Avrupa bölgesinde %20,2, Amerika bölgesinde ise %18,5 oranında bir düşüş meydana gelmiştir. Her iki dönemde de en yüksek satışlar Asya bölgesinde gerçekleşmiş ve yine bu bölgede 2020 yılında satışlardaki düşüşler diğer bölgelere göre çok daha az bir düşüş ile %7,8 oranında kalmıştır. Yine aynı verilere göre küresel alanda otomotiv satışlarında düşüşler yaşanmasına rağmen Türkiye’de 2019 yılında 491.497 otomotiv satışı gerçekleşmişken 2020 yılında %61,8’lik bir artış ile 796.200 adet otomotiv satışı gerçekleşmiştir.

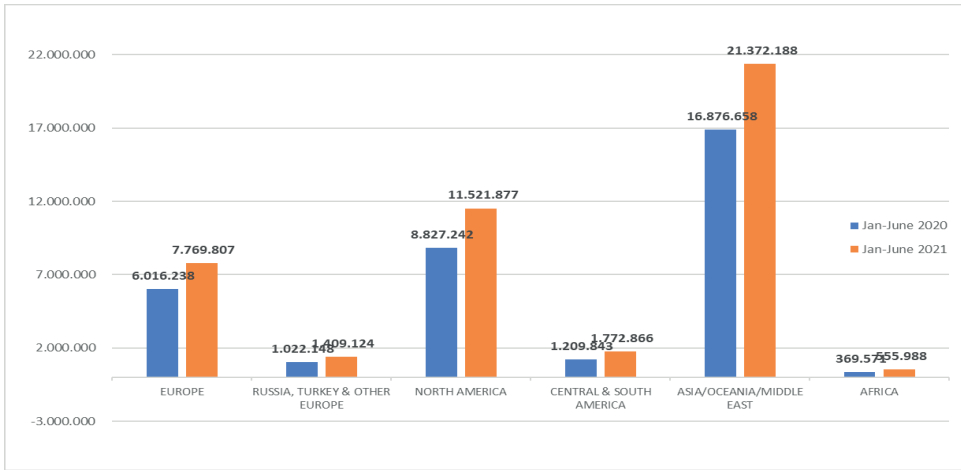
**Tablo 4.** Dünyada 2019-2020-2021 Yıllarındaki Gerçekleşen Otomotiv Üretimleri

Bölge	2019 (Ocak- Ekim)	2020 (Ocak- Ekim)	2021 (Ocak- Ekim)	Değişim 2021/2019 (%)	Değişim 2021/2020 (%)
Avrupa	15.938.801	11.291.050	11.886.776	-25%	5%

Amerika	15.472.023	10.957.153	12.043.293	-22%	10%
Asya Okyanusya	35.252.876	29.373.175	32.674.417	-7%	11%
Afrika	822.123	524.914	658.291	-20%	25%
Toplam	67.485.823	52.146.292	57.262.777	-15%	10%

Kaynak: OICA, 2021

Tablo 4'e göre dünyada 2021 yılının 3. çeyrek sonu verilerine göre 57.262.777 adet otomotiv üretimi gerçekleşmiştir. Bu üretimde en büyük pay yine 32.674.417 adet ile Asya-Okyanusya bölgesine aittir. Küresel alanda 2021 yılının ilk 3 çeyreğinde gerçekleşen otomotiv üretimleri incelendiğinde, henüz 2019 yılının üçüncü çeyrek sonu üretim kapasitesinden %15 daha düşük olsa da 2020 yılının üçüncü çeyrek sonuna göre toplamda %10'luk bir üretim artışının yaşandığı da gözlemlenmektedir.



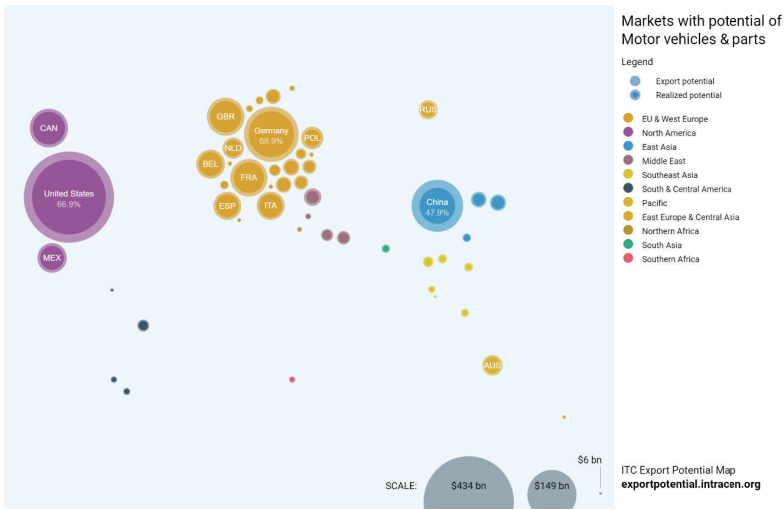
**Grafik 1.** Küresel Otomotiv Satışları (2020-2021 Ocak-Haziran)

**Kaynak:** OICA, 2021

Grafik 1'de 2020 ve 2021 yıllarının ilk altı ayındaki küresel otomotiv satışları bölgelere göre gösterilmiştir. Buna göre küresel bazda ilk altı aylık veriler karşılaştırıldığında 2020 yılında 34.321.700 adet satış gerçekleşmiş iken 2021 yılında %29,4'lük bir artış ile 39.250.384 adet otomotiv satışı gerçekleşmiştir. Bölgelere göre değerlendirildiğinde ise 2020 yılına göre %27'lik bir artış göstermiştir.

rerek 21.372.188 adet ile yine en yüksek satışların Asya-Okyanusya bölgesinde gerçekleşmiş olmasına rağmen yüzdelik artış olarak diğer bölgelerden daha düşük bir satış yaşanmıştır. Bununla birlikte ülkeler bazında en yüksek artış %128 ile Pakistan'da gerçekleşmiş, Türkiye'deki artış ise %57 olmuştur.

OECD'nin otomotiv sektörüne özel olarak hazırlamış olduğu raporuna göre imalat hacmine göre ilk 20 ülkenin üretim miktarları toplam üretimin yaklaşık %90'ını karşılamaktadır (*Otomotiv Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu*, 2021). Bunlarla birlikte Şekil 2'de de görüleceği üzere Batı Avrupa ve Amerika ülkelerinin ihracat potansiyelleri bakımından dünya otomotiv pazarının merkezinde yer almakta ve uluslararası ticaret ağının balans noktasını oluşturmaktadırlar. Almanya ve Amerika gibi otomotiv sektörünün önemli ihracat potansiyeline sahip ülkelere bakıldığında ihracat kapasitelerinin %70'e yakın faaliyet gösterdiği Çin'de ise %50'nin altında olduğu gözlenmektedir.



Şekil 1. Küresel Otomotiv Sektörünün İhracat Kapasitelerine Göre Dağılımı

**Kaynak:** ITC, 2022

Türkiye'de ise otomotiv imalatı 2020 yılı ihracatındaki daralmanın da etkisiyle %11,2 oranında düşüş göstererek yaklaşık 1,3 milyon adet olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de otomotiv sanayinin kapasite kullanım oranı da %65,5 olmuştur. Aynı yıl içerisinde otomobil üretimi ise %13 oranında düşüş göstermiş ve 855.000 adet olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de otomotiv sanayinin yurt içi

pazarı toplam %61,9 oranında bir artış ile 796.000 adet olmuştur. Aynı yıl içerisinde otomotiv sanayisinde 23,7 milyar dolar ihracat ve 19,1 milyar dolar da ithalat gerçekleştirilmiştir. 2021 yılı Ocak-Ağustos dönemi içerisinde otomotiv üretimi 2020 yılının aynı dönemine göre %14,4 oranında artış göstermiştir. Aynı dönemde otomobil üretimi ise %23,3 oranında artmıştır. Otomotiv sektörü yurt içi pazarında ise %25,9 oranında artış göstermiştir. Yine aynı dönemde adet bazında ithalatta %27,4, ihracatta ise %13,8 oranında artış yaşanmıştır (2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, 2022, s. 141). Türkiye otomotiv endüstrisinin ihracata yönelik bir yapıya, yüksek kalitede üretim altyapısına, kalifiye eleman mevcudiyetine ve lojistik olarak da hem Avrupa hem de Orta Doğu ve Afrika pazarlarını besleyebilme potansiyellerine sahip olması ile ulusal ve uluslararası firmaların farklı segmentlerdeki araç üretim taleplerini karşılmasına olanak sağlamaktadır. Bu haliyle de otomotiv endüstrisi Türkiye sanayisindeki en güçlü sektörlerinden biri olarak görülmektedir. Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) verilerine göre Türkiye'nin toplam ihracatı içerisinde otomotiv sektörü %19 paya sahip iken endüstriyel ürünler ihracatında ise %23 oranında paya sahip olduğu ifade edilmektedir. Otomotiv sanayisinin, özellikle demir-çelik sanayisi ve diğer sanayi dallarıyla bütünlük bir yapıda olması Türkiye ekonomisinde edindiği rolün temel nedeni olarak görülmektedir (Demir, 2020, s. 26).

Küresel düzeyde motorlu taşıt montajının yaklaşık %82'sini oluşturan 15 oldukça büyük motorlu taşıt grubu ile yaklaşık yüz küresel mega tedarikçi bulunmaktadır. Bunların genel merkezleri genel olarak Japonya, Almanya, ABD, Kore, Fransa, İtalya, Çin ve Kanada'da bulunmaktadır. Ayrıca otomotiv sektöründe kümelenme ve bölgeselleşme konusunda da eğilimler giderek artmaktadır. Teknolojik değişimin hızlı temposu, küreselleşmenin boyutu ve uluslararası rekabetin otomotiv sektöründe diğer sektörlerle göre daha yoğun yaşanması nedeniyle, otomotiv endüstrisinde tedarikçi ilişkileri de daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle Asya bölgesindeki otomotiv üreticileri kaynaklı yoğun rekabete yanıt olarak, ABD ve Avrupa bölgesindeki birçok çok uluslu şirketler 1980'lerden itibaren üretim faaliyetlerini geliştirmekte olan ekonomilere kaydırmış ve bu pazarlardaki varlıklarını da kademeli olarak artırmışlardır. Bu dönemde otomotiv endüstrisinde yeniden konsolidasyonlar ve birleşmeler yaşanmış, bu durum da üretici sayısında düşümlere yol açmıştır. Otomotiv endüstrisindeki alıcı-tedarikçi ilişkileri temelinde üç büyük dönüşüm yaşanmasına neden olmuştur. İlk olarak, tedarikçilere tüm ürünleri kendi başlarına tasarlama sorumluluğu verilmiştir. İkincisi, tedarikçilerden tek tek parça tedariki yerine komple sistem

bileşenlerinin veya ürünlerinin (modüllerinin) temin edilmesi talebi oluşmuş ve üçüncüsü, bunların sonucunda ürün kalitelerinin artırılması, kusur oranlarının azaltılması ve zamanında teslimatların sağlanabilmesi için tedarikçiler ile çok daha fazla ilişki kurma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu süreç içerisinde, çok farklı tasarım ve üretim yeteneklerine sahip çeşitli tedarikçi grupları ortaya çıkmış ve üreticilerin, bir tedarikçinin kendileriyle yakın bir şekilde çalışması ve onların “doğrudan tedarikçisi” haline gelmesi için katı kriterler dayatmasına yol açmıştır. Alıcı-tedarikçi arasındaki karşılıklı çıkarların varlığı nedeniyle, alıcı-tedarikçi ilişkilerindeki bu dönüşümler otomobil üreticilerini imalat, tasarım ve Ar-Ge faaliyetleri hakkındaki bilgilerinin bir kısmını doğrudan tedarikçilerine aktarma konusunda daha istekli hale getirmiştir. Tedarikçilerin özümseme kapasitesi, yetenekleri, organizasyonel yapıları, otomotiv üreticilerine yakınlık dereceleri ve tedarik zincirlerindeki yönetim ilişkileri gibi bir dizi faktör ise bu bilgi transferi sürecinde etkili olmuştur (Pamukçu ve Sönmez, 2012, s. 305; Simsek, 2019, s. 171).

Otomotiv sektörü birçok imalatçı ülkenin en önemli ihracat unsurlarından biridir. Uluslararası ticarete hem ihracat hem de ithalat bakımından birçok ürün otomotiv sektörü kapsamında gerçekleştirilmektedir. Sektör içerisinde ithal ve ihraç edilen ürünlerin ekonomik anlamdaki yükleri oldukça fazladır ve bu bakımdan ithalat-ihracat dengesi de ülke ekonomileri açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte, otomotiv sektörü pazarda yaşanan değişimlerden yüksek derecede etkilenmekte bu da küresel anlamda sektörde yıllar bazında daha fazla dalgalanmaların yaşanmasına neden olmaktadır. Küresel düzeyde talebin artmasıyla birlikte otomotiv sektöründeki uluslararası ticaretin yoğunlaşması üretim kalitesi ile birlikte etkinlik ve verimlilik kavramlarının da önemini artırmıştır. Bu doğrultuda otomotiv ihracatı gerçekleştiren ülkelerin otomotiv sektöründeki küresel payları konusunda ihracat rekabet gücü kilit unsur haline gelmiş, bu da otomotiv sektöründe tedarik ve tedarikçi kavramlarını ön plana çıkarmıştır (Kara ve diğerleri, 2020, s. 1195; *Otomotiv Sektörü Raporu*, 2020, s. 6).

## **Otomotiv Sektöründe Yaşanan Tedarik Sorunları**

Otomotiv sektörü hem ulusal hem de uluslararası düzeyde ülkelerin ekonomilerine önemli düzeyde katkı sağlayan, teknolojinin gelişmesinde de önemli bir paya sahip olmakla birlikte doğrudan ve dolaylı olarak etkileşim içerisinde olduğu birçok sektörün de gelişimine öncülük eden bir sektör olmasından dolayı sektörde ortaya çıkabilecek tedarik sorunları da çok geniş bir alana etki edebile-

cektir (Çıkmak ve Ungan, 2021, s. 1711; Pişkin, 2017, s. 13).

Otomotiv endüstrisi, gelir ve istihdam açısından dünyanın en önemli ekonomik sektörlerinden biri olarak görülmektedir. Otomotiv tedarik zinciri, bir otomobildeki çok sayıda parça, bu parçaları tedarik eden çok sayıda tedarikçi katmanı ile tedarik zinciri boyunca malzeme, bilgi ve finansal akışların koordinasyonunu gerektirmektedir. Bununla birlikte belirsizlikler, dünyanın çeşitli bölgelerinde yaşanan terör olayları, savaş, deprem, salgın ve ekonomik kriz gibi doğal ve insan kaynaklı felaketler uluslararası düzeyde otomotiv sektöründe tedarik sorunlarına ve tedarik zinciri akışının aksamasına neden olmaktadır. 17 Mart 2000 tarihinde, Ericsson'un tedarikçisi Royal Phillips Elektronik'e ait mikroçip üreten bir fabrikada çıkan yangın Ericsson'un üretimine bir ay boyunca ara vermesine bu da yaklaşık 400 milyon dolarlık bir zararın oluşmasına neden olmuştur (Chopra ve Sodhi, 2004, s. 53; Zhu, 2018, s. 5).

2019 yılının aralık ayında Çin'de ortaya çıkan Kovid-19 virüsü çok kısa bir zaman içerisinde tüm dünyada etkisini göstererek küresel pandemi olarak kabul edilmiş, insanların sağlığını tehdit eden bu salgın için dünya genelinde ülkeler çeşitli kısıtlamalara gitmek zorunda kalmışlardır. Yaşanan pandemi nedeniyle fabrika ve iş yerleri tamamen veya kısmen kapatılmak zorunda kalınmış ve uluslararası ticarete sınır geçişlerinde hayati olmayan ürünlerde sınırlamalara gidilmiştir, otomotiv bileşenleri de bu sınırlamalara dahil edilmiştir. Uygulanan bu kısıtlamalar ise uluslararası ticarete tedarik sorunlarının yüksek düzeyde yaşanmasına ve tedarik zincirinde aksaklıklara neden olmuştur. Zira salgının ortaya çıktığı Çin'in Hubei bölgesi 100'ün üzerinde otomotiv işletmesinin tedarikçisi ve ülkenin en önemli otomotiv üretim merkezlerinden biri konumundadır. Normal şartlar altında Çin her yıl yaklaşık 34 milyar doların üzerinde otomotiv yedek parçası ihraç etmektedir ve Çin'deki mevcut fabrikaların salgından olumsuz etkilenmesi nedeniyle otomotiv üreticileri yedek parça tedarik sorunları yaşamışlardır (LeasePlan, 2020; Sarkis, 2021, s. 66). Bu durum küresel otomotiv üretiminin 2019 yılında 92,5 milyon iken 2020 yılında 78 milyon olarak gerçekleşmesine neden olmuştur. 2021 yılında ise otomotiv imalatında kullanılan çiplerin üretiminde meydana gelen aksamalardan dolayı tedarikte ve teslimat zamanlarında sorunlar yaşanmaya başlanmış, otomotiv firmaları üretimlerine ara vermek zorunda kalmışlar ve etkileri her geçen gün artan bir kriz ortaya çıkmıştır (KPMG, 2021a, s. 3; Wu, Zhang ve Du, 2021, s. 4).

Hammaddesi silisyum olan yarı iletken üretiminde, en büyük silisyum kay-

nağının sahibi olan Çin’de yaşanan kuraklıktan dolayı işlenmiş silisyum tedarikçisinde sorunlar yaşanmasına neden olmuştur. Bununla birlikte dünyanın en büyük çip üreticisi konumunda olan Tayvan ile tedarikçi konumunda olan Çin arasında yaşanan sorunlar, dünyanın ikinci büyük çip üretim tesislerinin yer aldığı Japonya’nın Fukişima kentinde yaşanan deprem ve yine Japonya’nın en büyük üretim tesislerinden birinde yangınların ortaya çıkması tedarik sorunlarına ve üretimde aksamalara yol açmıştır. Ayrıca, çip tedarikçileri otomotivin talebinin düşmesi ve pandeminin neden olduğu evden çalışma ile uzaktan eğitime bağlı nedenlerden dolayı çipe olan talebin artmasından dolayı üretimlerinde akıllı telefon sektörüne ağırlık vermişler ancak otomotiv sektöründe kısa zamanda taleplerde yeniden artışların yaşanması çip krizini tetiklemiştir. Çip üretimi konusunda üzerinde durulması gereken bir husus da çip üretiminde ihtiyaç duyulan su tüketimidir. Dünyanın en çok yağış alan ülkelerinden biri olmasına rağmen Tayvan’da yağışların mevsim normallerinin %40 altında gerçekleşmesi ve yaşanan büyük kuraklık talebi karşılamayı zorlaştırmaktadır. Buna karşılık dünyanın en büyük yarı iletken üreticisi olan Taiwan Semiconductor Manufacturing Company (TSMC) fabrikalarında yıllık 156 bin ton suya ihtiyaç duyulduğunu paylaşmıştır (KPMG, 2021a, s. 4).

Yaşanan bu süreçler tedarik zincirinde de kırılma noktalarının yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle otomotiv üretiminde kullanılan orijinal yedek parça tedarikçisinin sağlanamaması otomotiv üretiminde yaşanan düşüşlerin nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Tam zamanında üretim, kanban gibi sistemleri geliştiren Japon markası Toyota’nın bazı pazarlarda üretimi düşürme stratejisi izlemesinin temelinde yarı iletken çip tedarikçisinde yaşanan sorunlar olduğu ifade edilmektedir. Toyota yaptığı açıklamayla da çip tedarikçisinde yaşanan sorunlar ve pandemi nedeniyle 2021 yılındaki küresel otomobil üretim hedeflerini 300 bin adet düşürdüklerini belirtmişlerdir (Vatansever, 2021). Bununla birlikte, küresel çip tedarikçisinde yaşanan sorunlar nedeniyle oluşan rekabetten dolayı Ford, Volkswagen, General Motors, Honda gibi dünyanın önde gelen otomobil üreticileri de üretimlerini azaltmak veya tesislerini belirli süreliğine kapatma yoluna gitmek zorunda kalmışlardır. Danışmanlık firması AlixPartners tarafından, çip tedarikçisinde yaşanan sıkıntının küresel otomotiv endüstrisinde 60,6 milyar dolarlık bir düşüşe de neden olabileceği ifade edilmiştir. Türkiye’de de Oyak Renault otomotiv sektörünün sürdürülebilirliği için çok önemli olan elektronik bileşenlerde tedarik sorunu yaşandığını belirterek 2021 Mart ayında üretime belirli bir süre ara vermek zorunda kalmıştır (Gönültaş, Zengin ve Yanık, 2021).



Çip üretiminde yaşanan sorunların orijinal yedek parça tedariklerinde de sorunlar yaşanmasına neden olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte enerji sorunlarından dolayı hammaddeye ulaşılmakta güçlüklerin yaşanması, hammadde fiyatlarının artması ile uluslararası ticarete navlun maliyetlerinin öngörülemeyecek oranda yükselmesi verimliliğin düşmesiyle birlikte maliyetlerin artmasına da sebebiyet vermektedir (Doğan, 2021).

Kanca (2021), küresel otomotiv sektöründe çip sorununun haricinde sac parçalarında da tedarik sorunları olduğunu ayrıca lojistik faaliyetlerde özellikle sevkiyatlarda darboğazların yaşandığını da belirtmiştir. Taşıt Araçları Tedarik Sanayicileri Derneği (TAYSAD) tarafından yapılan araştırma da ise otomotiv üretiminde kullanılan sac-metal, plastik, alüminyum, bakır, PVC gibi ürünlerin tedariklerinde sorunların yaşandığı ve buna bağlı olarak da yüksek maliyetlerle karşılaşıldığı ortaya konmuştur. Araştırmada ayrıca otomotiv tedarik sanayisi açısından konteyner tedariklerinde ve fiyatlarında da sorunlar yaşandığı belirtilmiştir (TAYSAD, 2021). Çin'in ihracatının daralması nedeniyle denizyolu seferlerinin azalmalar meydana gelmesi uluslararası ticarete ihracatçıların ürünlerini taşımak için yeterli sayıda konteyner bulmalarını da engellemektedir. Bu durum navlun maliyetlerinin yükselmesine de neden olmaktadır (Ersoy ve Saygılı, 2020, s. 412).

Otomotiv sektöründe satış sonrası (aftermarket) parça tedariklerinde de sorunlar yaşandığını belirten Özalp (2021) da bunun nedeninin hammaddeye yeteri kadar ulaşılamaması ve bu doğrultuda gerçekleşen fiyat artışları, enerji sorunları ve navlun maliyetleri olduğunu ifade etmiştir. Genel olarak, küresel boyutta son yıllarda yaşanan gelişmeler doğrultusunda otomotiv sektörü uluslararası ticaretinde hammadde, yarı mamül, lojistik ve maliyetten kaynaklanan tedarik sorunlarının yaşandığı görülmekte ve bu sorunların ilerleyen zamanda da farklı şekillerde devam edebileceği öngörülmektedir. Özellikle küresel boyutta yaşanan su sıkıntısının ilerleyen dönemlerde de devam edebilecek olması su stoklama sorununu da gündeme getirmektedir.

## SONUÇ

Otomotiv sektörü uluslararası ticaretteki yüksek katma değeri ile küresel ticari ekonomi açısından büyük önem taşımaktadır. Birçok ülkenin ihracat ve ithalatında önemli bir paya sahip olan sektör demir-çelik, yazılım, elektronik, plastik, tekstil, enerji, sigorta gibi pek çok sektörü de doğrudan veya dolaylı olarak etkileyerek gelişimine katkıda bulunmaktadır.

Küresel boyutta ülke ekonomilerinde büyük bir paya sahip olan otomotiv sektöründe çeşitli nedenlerden dolayı dalgalanmalar yaşansa da uluslararası ticarete önemi korumaktadır (Sayın ve Maden, 2020, s. 107). Otomotiv sektörüne olan talebin git gide yükselmesi, sektörde üretim kalitesi ile birlikte rantabilite, etkinlik ve verimlilik kavramlarını daha da önemli hale getirmiştir. Çünkü otomotiv sektöründe artan taleplerle beraber uluslararası ticarete de rekabet ivme kazanmaktadır. Bu doğrultuda özellikle otomotiv ürünleri ihracatı gerçekleştiren ülkelerin uluslararası ticaretteki rekabet güçleri kilit bir unsur olarak görülmektedir (Kara ve diğerleri, 2020, s. 1195). Bununla birlikte otomotiv sektörünün, özellikle Kovid-19 pandemisinin sonuçları neticesinde geri dönüşü olmayan bir süreç içerisine girdiği ve paradigmatik anlamda farklı yaklaşımlara da gebe olduğu ancak bu değişime uygun alt yapı ve planlamalara da sahip olunmadığı ifade edilmektedir (KPMG, 2021b).

Sektör son zamanlarda, özellikle yarı iletken çip tedariklerinde yaşanan sorunlar, enerji ve doğal kaynak sorunları, hammadde ve lojistik faaliyet fiyatlarındaki yükselişler nedeniyle üretimde daralmalar yaşamakta, emisyon kriterleri nedeniyle de dizel araçların yok olması gibi dönüşüm ortamında sürdürülebilir olmaya çalışmaktadır. Tüm bunlarla birlikte küresel boyutta yaşanan iklim değişiklikleri ve beraberinde getirdiği çevresel sorunlar üretim ve tedarik sorunlarının yanında otomotiv sektörü üzerindeki sorumluluğu ve baskıyı da artırmaktadır. Yaşanan bu gelişmeler otomotiv sektöründe hibrit ve elektrikli araçlara doğru yönelişi de hızlandırmaktadır.

Otomotiv sektöründeki paradigma değişiklikleri düşük karbon salımlı hibrit ve elektrikli araçlara yönelik taleplerin yükselmesi, uluslararası alanda ülkeler arasında yaşanan ticari rekabetler neticesinde gümrük maliyetlerindeki artışlar ve salgın hastalıklar nedeniyle piyasalarda oluşan dalgalanmalar finansal risklere, tedarik zincirlerinde aksamalara yol açmış ve ülke ekonomilerini zor durumda bırakmıştır (Fendoğlu ve Polat, 2020, s. 514).

Çevre dostu hibrit ve elektrikli araçların daha çok tercih edilir olması kü-

resel boyutta geleneksel otomotiv üreticilerini yeni yatırımlara zorlamaktadır. Tedarikte yaşanan sorunlardan dolayı firmaların bu değişimleri hızlı bir şekilde yerine getirememeleri de üretim üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Özellikle İngiltere'nin Avrupa Birliği'nden ayrılma süreci Avrupa'daki dev otomotiv firmalarında kendilerine yeni üretim merkezleri belirlemelerine yol açmış ayrıca otomotiv sektöründe uluslararası ticaretteki korumacı eğilimler de küresel otomotiv sektörü üzerinde olumsuz etki oluşturmuştur. Dünya otomotiv sektörünün geleceği açısından rekabet unsurları ve tüketici hakları üzerindeki yasal düzenlemelerle birlikte yakıt tüketimini düşüren, güvenlik ve verimlilik unsurlarını ön plana çıkaran teknoloji kullanımı önemli hale gelmiştir. Gelişen koşullara uyum sağlama adına yapılacak ar-ge çalışmaları da firmaları daha çok işbirliği yapmaya yönlendirmektedir (KPMG, 2021a).

Küresel otomotiv sektöründeki yaşanan tedarik ve teslimat sorunları ile hassaslaşan ekonomik dengeler küresel otomotiv üretiminde yaklaşık %25 daralma ve uluslararası ticarete ise yaklaşık 5,7 milyar dolar kayıp meydana getirmiştir. Bununla birlikte yapılan güncel yatırımlar ve iş birlikleriyle otomotiv sektörünün yeniden toparlanmaya başladığı ve önümüzdeki yıllarda bu toparlanmanın ivme kazanacağı da ifade edilmektedir. Özellikle ar-ge faaliyetlerine yapılan yatırım miktarları 2020 yılında %6,1 oranında artış göstererek tüm zamanların en yüksek rakamına ulaşmıştır. Son zamanlarda otomotiv sektöründe ölçek ekonomisinden yararlanabilme ve sektörün gerektirdiği teknolojik dönüşüm süreci maliyetlerini yönetebilme adına ana ve yan sanayi işletmelerinde büyük ölçekli satın almalar ve birleşmeler yaşanmaktadır. Bunlara örnek olarak, Fransız Peugeot-Citroen ile İtalyan Fiat Chrysler Automobiles markalarının birleşmesi, Çin Geely markasının İsveç Volvo markasını bünyesine katması, Alman BMW ve Daimler firmalarının yeni nesil araç üretimi temelinde iş birliği sözleşmeleri imzalamaları gibi gelişmeler verilebilir (*Otomotiv Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu*, 2021).

Tam zamanında üretim uygulamalarının yoğun olarak gerçekleştirildiği otomotiv sektöründeki tedarik sorunları da tam zamanında üretim sisteminin doğal zayıflıklarını ortaya çıkarmaktadır. Süreç içerisinde firmaların envanter dayanıklılıklarının yetersiz olduğu görülmüş ve maliyet tasarrufu sağlayan sıfır stok yerine her ihtimale karşı stok bulundurma yaklaşımının benimsenmesi doğrultusunda temayül artmıştır (Brakman, Garretsen ve Witteloostuijn, 2020).

Otomotiv sektörü küresel boyutta 2020 yılında Kovid-19 pandemisinin

olumsuz etkisini önemli derecede yaşamış ancak geliştirmiş olduğu esnek tedarik zinciri alt yapısı ile pandeminin olumsuz etkilerini en az hasarla atlattığına başarılmıştır diyebiliriz. Bununla birlikte pandeminin devam edegelen dalgalanmalarına ve tedarik sorunlarına yönelik yeni yatırımlar, iş birlikleri, birleşmeler ile ön hazırlıkların yapılarak kapasite kullanım oranlarının zaman kaybetmeden yeniden pandemi öncesi seviyelere getirilebilmesi için gereken finansal ve operasyonel yatırımlara devam edildiği söylenebilir. Ancak, yarı iletken mikroçip tedariklerinde yaşanan sorunların ortadan kalkması yönünde bir tarih verilmesi mümkün görülüyor. Otomotiv sektörünün 2022 yılında da mikroçip tedarik sorunlarını yaşayabileceği hatta 2023 yılında da sorunların devam edebileceği öngörülmektedir. Yükselen fiyatlara rağmen otomotiv ürünlerine taleplerin üstel bir şekilde artış göstermesi uluslararası otomotiv sektörünün yaşanan darboğazlardan çok fazla etkilenmeden çıkmalarını da sağlayabilir. Bunun yanında Avrupa kıtasının en önemli sektörlerinden biri olan otomotiv sektörünün uzun vadeli büyümesini destekleyecek nitelikte Avrupa Birliği tarafından alınan kararlar ile 2030 yılına kadar 15 milyar Avro'luk yatırım sağlanacağı da ifade edilmektedir. Avrupa Otomobil Üreticileri Derneği (ACEA) de yarı iletken mikroçip tedariklerinde yaşanan sorunların azalmasıyla birlikte 2022 yılında araç satışlarının yaklaşık %8 oranında yükseleceğini öngörmektedir (Sarı, 2022). Burada üzerinde durulması gereken en önemli unsurlardan bir tanesi ise iklim kaynaklı sorunlar, enerji ve su krizleri olarak görülmektedir. Özellikle su sorunlarının sadece içinde bulunulan döneme ait bir sorun olmanın ötesinde ilerlediği de belirtilmektedir. Küresel ısınma ve iklim değişiklikleri nedeniyle oluşan su krizleri neticesinde yaşanan tedarik sorunları ile gündeme gelen su stoklama konusunda çözüme ulaşılamaması halinde ilerleyen yıllarda da sorunların devam edeceği görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- 2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı. (2022). <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/10/2022-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi-26102021.pdf> adresinden erişildi.
- Al-Doori, J. A. (2019). The impact of supply chain collaboration on performance in automotive industry: Empirical evidence. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(2), 241–253. doi:10.3926/jiem.2835
- Başkol, M. O. (2011). Türk Otomotiv Sektörünün Uluslararası Rekabet Gücü (1996-2010). *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7(2), 63–78.
- Brakman, S., Garretsen, H. ve Witteloostuijn, A. Van. (2020). Social Sciences & Humanities Open The turn from just-in-time to just-in-case globalization in and after times of An essay on the risk re-appraisal of borders and buffers. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1), 100034. doi:10.1016/j.ssaho.2020.100034
- Ceryno, P. S., Scavarda, L. F. ve Klingebiel, K. (2015). Supply chain risk: Empirical research in the automotive industry. *Journal of Risk Research*, 18(9), 1145–1164. doi:10.1080/13669877.2014.913662
- Chopra, S. ve Sodhi, M. S. (2004). Supply-chain breakdown. *MIT Sloan management review*, 46(1), 53–61.
- Çiçek, R. ve Çağma, S. (2014). Türk Otomotiv Ana Sanayinin Uluslararası Pazardaki Rekabet Gücü: Otomotiv Yan Sanayi Üzerine Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (28), 260–277.
- Çıkmak, S. ve Ungan, M. C. (2021). Otomotiv Sektöründeki Tedarik Zinciri Riskleriyle İlgili Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 1710–1737. doi:10.53487/ataunisobil.948617
- Demir, A. (2020). Türkiye'nin Otomobilinin GZFT Analizi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 24–46.
- Doğan, M. (2021). Otomotiv sektörü tedarik ve lojistik sorunlar nedeniyle talebe cevap veremiyor. *Transmedya*. <https://www.transmedya.com/ticari-araclar/otomotiv-sektoru-tedarik-ve-lojistik-sorunlar-nedeniyle-talebe-cevap-h15793.html> adresinden erişildi.
- Durdak, A. (2020). Kovid-19 otomotiv endüstrisini “güncelleyecek”. 2 Şubat 2022 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kovid-19-otomotiv-endustrisini-guncelleyecek/1841720> adresinden erişildi.
- Ersoy, A. Y. ve Saygılı, M. (2020). Covid-19 sürecinde tedarik zinciri risk yönetimi. P. D. M. Akbolat ve Ö. Ünal (Ed.), *Ticaret ve Risk: COVID-19 Pandemisinin Lojistik Sektörü Üzerindeki Etkileri* içinde (s. 409). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Fendoğlu, E. ve Polat, M. A. (2020). Covid-19 Salgını'nın Otomotiv Endüstrisi Üzerindeki Etkileri. *İktisadi ve İdari Bilimler Teori, Güncel Araştırmalar ve Yeni Eğilimler* içinde (ss. 514–528). İvpe.
- Ghassemieh, E. (2011). Materials in Automotive Application, State of the Art and Prospects. *New Trends and Developments in Automotive Industry* içinde (ss. 365–394).

Rijeka: IntechOpen. doi:10.5772/13286

- Gönültaş, B., Zengin, D. ve Yanık, T. (2021). Otomotivde büyüyen çip krizi diğer sektör- lere de yayılıyor. 26 Şubat 2022 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/otomoti- vde-buyuyen-cip-krizi-diger-sektorlere-de-yayiliyor/2193704> adresinden erişildi.
- ITC. (2022). Export Potential Map. 15 Şubat 2022 tarihinde <https://exportpotential.int- racen.org/en/markets/geo-map?whatMarker=s&what=67&fromMarker=w&export- ter=w&toMarker=j> adresinden erişildi.
- Kamacı, K. ve Samancı, T. H. (2020). *Pazarlamada Lojistik Faaliyetler ve Maliyetler*. (A. A. Sayın, Ed.). İstanbul: Hiperlink.
- Kanca, A. (2021). Otomotivde tedarik sıkıntısı: Sorun sadece çip değil. [https://www.ntv. com.tr/otomobil/otomotivde-tedarik-sikintisorun-sadece-cip-degil,v\\_cYJFVCo- EKRqKMUCtnklQ](https://www.ntv. com.tr/otomobil/otomotivde-tedarik-sikintisorun-sadece-cip-degil,v_cYJFVCo- EKRqKMUCtnklQ) adresinden erişildi.
- Kara, O., Tarakcioğlu Altınay, A. ve Erkan, B. (2020). The Relationship Between Effi- ciency , Rantability and Export Competitiveness : An Implementation on Turkish Automotive Sector. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(3), 1194– 1214.
- Karagöz, K. (2021). Türkiye’de Otomotiv Sektörünün Ekonomiye Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(12), 126–143.
- KPMG. (2021a). *KPMG Perspektifinden Otomotiv Sektörüne Bakış*. <https://assets.kpmg/ content/dam/kpmg/tr/pdf/2021/08/kpmg-perspektifinden-otomotiv-sektörüne-ba- kis-2021.pdf> adresinden erişildi.
- KPMG. (2021b). Otomotiv dönüşüm virajında. 24 Şubat 2022 tarihinde <https://home. kpmg/tr/tr/home/medya/press-releases/2021/09/otomotiv-donusum-virajinda.html> adresinden erişildi.
- LeasePlan. (2020). Coronavirus / Covid-19 otomotiv sektörünü nasıl etkiliyor? <https:// www.leaseplan.com/tr-tr/blog/filo-kiralama/coronavirusun-otomotive-etkisi/> adre- sinden erişildi.
- Macit, T. B. (2019). *Uluslararası ticaret, otomotiv sektörü, geleceği ve Türkiye çalışma- ları*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Mitchell, W. J., Borroni-Bird, C. E. ve Burns, L. D. (2010). *Reinventing the automobile: Personal urban mobility for the 21st century*. MIT press.
- Munir, M., Jajja, M. S. S., Chatha, K. A. ve Farooq, S. (2020). Supply chain risk ma- nagement and operational performance: The enabling role of supply chain integra- tion. *International Journal of Production Economics*, 227(January), 107667. doi:10.1016/j.ijpe.2020.107667
- Otomotiv Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu*. (2021). <https://www.kalkinmakutuphane- si.gov.tr/assets/upload/dosyalar/otomotiv-tr42.pdf> adresinden erişildi.
- Otomotiv Sektörü Raporu*. (2020).
- Pamukçu, M. T. ve Sönmez, A. (2012). Technology Transfer in the Global Automotive Value Chain: Lessons from the Turkish Automotive Industry. *Technology Transfer*

- in a *Global Economy* içinde (ss. 303–334). Boston: Springer. doi:10.1007/978-1-4614-6102-9
- Pişkin, S. (2017). Otomotiv Sektör Raporu Türkiye Otomotiv Sanayii Rekabet Gücü ve Talep Dinamikleri Perspektifinde 2020 İç Pazar Beklentileri. *Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.* [https://www.tskb.com.tr/i/content/3081\\_1\\_Otomotiv\\_Sektor\\_Raporu.pdf](https://www.tskb.com.tr/i/content/3081_1_Otomotiv_Sektor_Raporu.pdf) adresinden erişildi.
- Ravanoğlu, G. A. (2021). *Sovyetler Birliği Sonrasında Türkistan Coğrafyasında Küreselleşme ve Ulus Devlet*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Sarı, H. (2022). Otomotivci çip krizine rağmen 2022'den umutlu. 26 Şubat 2022 tarihinde <https://www.dunya.com/sectorler/otomotiv/otomotivci-cip-krizine-ragmen-2022den-umutlu-haberi-648440> adresinden erişildi.
- Sarkis, J. (2021). Supply chain sustainability : learning from the COVID-19 pandemic. *International Journal of Operations & Production Management*, 41(1), 63–73. doi:10.1108/IJOPM-08-2020-0568
- Sayın, A. A. ve Irklı, K. (2020). Lojistik Faaliyetlerde Bilişim Teknolojileri Kullanılmasının Üretim İşletmesi Organizasyonuna Etkisi. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics, Volume 15*(Volume 15 Issue 1), 519–540. doi:10.29228/turkishstudies.41515
- Sayın, A. A. ve Maden, M. Y. (2020). Otomotiv Yedek Parça Firmasında Depo Tasarım Faaliyetlerinin İşletme Verimliliğine Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(2), 91–109.
- Simsek, M. C. (2019). Regional Shift in the Global Automotive Sector. *Advances in Economics and Business*, 7(5), 171–184. doi:10.13189/aeb.2019.070501
- TAYSAD. (2021). Otomotivde tedarik sıkıntısı araştırması: Türkiye’de en büyük sorun çip değil. <https://tr.sputniknews.com/20210330/otomotivde-tedarik-sikintisi-aras-tirmasi-turkiyede-en-buyuk-sorun-cip-degil-1044147601.html> adresinden erişildi.
- Uçan, O. (2005). Türkiye’de Otomotiv Sektörü Dış Ticaretinin Gelişimi. *Sosyoekonomi Dergisi*, (2), 115–132. <http://www.osd.org.tr> adresinden erişildi.
- Vatansever, B. (2021). Toyota için kötü bir dönem başlıyor! Üretim durduruldu. 24 Şubat 2022 tarihinde <https://www.teknolojioku.com/otomobil/toyota-icin-kotu-bir-donem-basliyor-uretim-durduruldu-613f0bfe9b44793976199fcf> adresinden erişildi.
- Wu, X., Zhang, C. ve Du, W. (2021). An analysis on the crisis of “chips shortage” in automobile industry-Based on the double influence of COVID-19 and trade friction. *Journal of Physics: Conference Series* içinde (C. 1971, s. 12100). IOP Publishing.
- Yılmaz, S., Taştan, K., Ecek, N. ve Çınar, E. (2017). Otomotiv Sektörünün Dünyadaki ve Türkiye’deki Değişimi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 685–695.
- Zhu, S. (2018). *Supply Chain Risk Management in Automotive Industry*. University of Windsor.



# TÜRKİYE’DE YAŞAYAN GENÇLERİN YURTDIŞINA BEYİN GÖÇÜ: 2017-2019 YILLARINA İLİŞKİN BİR ANALİZ

*Kıvanç DEMİRCİ\**

## **Giriş**

Göç insanlığın ilk ortaya çıktığı dönemden bu yana hedef ve kaynak ülkeleri etkileyen çok yönlü bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmenin getirdiği yeni davranış kalıpları çerçevesinde insan sermayesinin ülkeler açısından öneminin arttığı görülmektedir. Bu sermayenin önemli hale gelmesinde ülkelerin teknolojik ilerlemelerinin artması ve geleneksel toplumdaki bilgi toplumuna dönüşümün önemli bir payı vardır. Bu dönüşüm birçok alanda olduğu gibi göç alanında da farklı yaklaşım ve kuramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Beyin göçü kavramı da bu yeni kavramlardan biridir. İlk olarak Avrupa’dan Amerika’ya göç eden bireyler için kullanılan kavram olan beyin göçü kavramı günümüzde eğitilmiş bireylerin gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere olan göçünü ifade eden bir kavram olarak sık sık kullanılmaktadır. (Panescu, 2004: 114).

Uluslararası ve ulusal literatür incelendiğinde beyin göçünün olumsuzlukları üzerinde araştırmalar yapan bir çok araştırmacı olduğu görülmüştür. R. Lucas’a göre (2008: 7-9) beyin göçü veren kaynak ülkeler açısından nitelikli eğitilmiş personelin ülke içerisinden ayrılması sosyal hizmetlerin sunulması açısından olumsuzluklar yaratacak ek olarak birim maliyetleri arttıracaktır. Docquier (2014) ise beyin göçünün gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından çoğu

---

\* Araş.Gör. Bitlis Eren Üniversitesi, kivancdemirci4@gmail.com



zaman olumsuz bir olay gibi değerlendirildiğini ifade etmiştir. Ancak hedef ülkenin vermiş olduğu beyin göçünün olumsuz veya olumlu olduğunun tespitinin göçün seviyesi, dil ve coğrafi konumu, kaynak ülkenin kalkınma düzeylerinin incelenmesi gerekliliği üzerine vurgu yapmıştır. Giannoccolo (2006) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da az gelişmiş ülkelerdeki bireylerin yaşam kalitesindeki düşüklük nedeniyle gelişmiş ülkelere gittiği sonucuna varılmıştır.

Ulusal literatürde ise M. Erkal (1980: 78) ülkedeki beyin göçlerinin nedenlerini mesleki tatmin eksikliği, ücret memnuniyetsizliği, yaratıcılığın saygınlık görmemesi ve yüksek donanımına sahip olmak olduğunu ortaya koymuştur. N. Arslan (2017) tarafından yapılan Beyin Göçü ve Diaspora Ağları başlıklı çalışmada ABD’de yer alan diaspora ağı üyesi Türk bilim insanlarının Türkiye’nin kalkınmasına fayda sağlamadığı katma değer ABD tarafından kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışma beyin göçünün Türkiye’ye vermiş olduğu bilimsel zararını açıkça ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda uluslararası ve ulusal yapılmış bilimsel çalışmaların ışığında TÜİK, EUROSTAT, OECD gibi uluslararası saygınlığı olan uluslararası kuruluşların yayınladıkları veriler ışığında Türkiye’nin beyin göçü tablosunu analiz etmek ve bu analizler doğrultusunda beyin göçünü önlemeye yönelik çözüm önerilerini vurgulamak çalışmanın temel amaçları arasında yer almaktadır. Çalışmada ilk olarak göç ve beyin göçü kavramlarının tanımına yer verilmiştir. Daha sonra Türkiye’de beyin göçünün nedenleri vurgulanmıştır. Son kısımda ise beyin göçünü ve yarattığı olumsuz etkilerin önlenmesi amacıyla geliştirilen çözüm önerileri vurgulanmıştır.

## 1. GÖÇ KAVRAMI

Göç insanın güvenli, iyi bir yaşam kalitesine ulaşmanın bir ifadesi olarak dünya üzerinde ülkeler arasında siyasi gerilimlere neden olan ve uluslararası işbölümünü zorunlu kılan olgudur. Her ne nedenle olursa olsun kendi yurtlarını gönüllü olarak terk edenlerin, terk etmeye zorlananların (mülteciler, yerinden edilmiş kişiler vb.) göç eylemleri sürekli bir şekilde artış göstermektedir (World Economic Forum, 2017). İnsanlar ilk zamanlarda doğal kaynakların yetersizliği veya bu kaynakların verimsiz hale gelmesi gibi sebeplerle göç eylemlerini gerçekleştirirken zaman geçtikçe bu nedenler çeşitlenmiştir. Göç sadece insanlar değil canlıların büyük bir kısmı için geçerli olan ve yaşamlarını devam ettirebil-

meleri için önemli olan bir yer değiştirme eylemidir (Yalçın, 2004: 1). 2019 yılı itibariyle dünya genelinde göç eylemini gerçekleştiren yaklaşık olarak 272 milyon insan olduğu ve bu sayısında Dünya nüfusunun yaklaşık olarak % 3,5'ine eşit olduğu yönünde küresel tahminler bulunmaktadır (IOM, 2020: 19).

Uluslararası Göç Örgütü tarafından hazırlanan Göç Terimleri Sözlüğü'nde göç;

“Bir kişinin veya bir grup insanın uluslararası bir sınırı geçerek veya bir Devlet içinde yer değiştirmesidir. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleri” olarak tanımlanmıştır. Ekonomik amaçlı göç eylemini gerçekleştiren göçmenler, yerinden edilmiş kişiler ve aile birleşimi bu tanım içerisinde değerlendirilmiştir (IOM, 2013: 35-36). Bu tanımdan da görüldüğü üzere göç olgusu daha spesifik bir ifadeyle, hem zamansal hem de uzamsal boyutları olan demografik bir olaydır.

Literatürde Uluslararası Göç Örgütü'nün yapmış olduğu bu tanımı eleştiren düşünürlerde bulunmaktadır. Buna göre; göçü uzunluğu ne olursa olsun her türden insan hareketi olarak tanımlamak gittikçe mobil hale gelen bir dünyada sorunlu bir tanımdır. Tanım, göçün zamansal boyutundan yoksundur. Örneğin bu tanım bir hafta sonu tatile giden kişinin de göç ettiğini varsaymaktadır (IUCN, 2016: 6).

Sosyoloji sözlüğünde ise göç; “Bireylerin ya da grupların sembolik veya siyasi sınırların ötesine, yeni yerleşim alanlarına ve toplumlara doğru kalıcı hareketi” olarak tanımlanmaktadır. (Marshall, 1999: 685). Türk Dil Kurumu ise göç kavramını “ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2021). Bir diğer tanımda ise göç, birey veya birey gruplarının toplumsal ve ekonomik alışkanlıklarından vazgeçerek nüfus hareketlerini gerçekleştirmesini ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Karpat, 2017: 71).

Yapılan tanımlardan hareketle göç, geçmişi insanlık tarihine kadar uzanan siyasal, sosyal, ekonomik birçok boyutu olan coğrafi olarak yer değiştirmeyi ele alan ve hem kaynak ülkeyi hem de hedef ülkeyi etkileyen nüfus hareketleridir.

## 2. GÖÇ ÇEŞİTLERİ

Göç çok farklı nedenlerle yapılabilmektedir. Kişi sayısından, gidilen yere, kalış süresine, iradeye, yasal bir dayanağa göre farklı biçimlerde gerçekleştirilebilir.

### 2.1. Kişi Yoğunluğuna Göre Göç: Bireysel ve Kitlese

Bireysel göç; “kişilerin bireysel olarak veya aileleriyle birlikte göç ettiği durumlar” şeklinde tanımlanır. Genellikle kişi harcamaları kendisi finanse etmektedir (IOM, 2013:14).

Kitlese göçler ise Göç Terimleri Sözlüğünde iki kavram ile birlikte ele alınmaktadır. Birincisi; kitlese/toplu göç, yüksek sayılardaki ani insan hareketidir. Bireylerin vatandaşı sayılmadığı bir hedef ülkeye aniden ulaşmaları, akın olarak ifade edilmektedir. Kitlese göçler aslında zorunlu göçler olarak da nitelenebilir. Bu göç çeşidinde genellikle toplu olarak zorunlu nedenlerle göç etmek söz konusu olmaktadır (IOM, 2013: 9,59).

### 2.2. Gidilen Yere ve Mesafeye Göre Göç: İç Göç ve Dış Göç

İç göç; bireylerin ikamet ettikleri ülke sınırları içerisinde bir alandan diğer bir alana doğru gerçekleştirdikleri hareketlerdir (Sağlam, 2006: 34). İç göçler; bir ülkenin sınırları içinde gerçekleştirilen ve genellikle ekonomik ve toplumsal nedenlere dayanan yer değiştirme hareketleridir. Genel olarak da ülke içinde kırsal alanlardan kırsal alanlara, kırsal alanlardan kentsel alanlara, kentsel alanlardan kırsal alanlara veya kentsel alanlardan kentsel alanlara şeklinde gerçekleşmektedir. Dış göç ya da uluslararası göç emek göçü, uluslararası düzensiz göç, yurtdışı işçi gelirleri, transit göç, çevresel göç gibi birçok faktörü de içinde barındırır. Ayrıca bu göç konularının her birisi birbirleriyle de bağlantılıdır. Dış göç belirli bir kaynak ülkeden hedef ülkeye doğru gerçekleştirilen nüfus hareketleridir. (Toksöz, Erdoğan, & Kaşka, 2012: 11).

### 2.3. Kalış Süresine Göre: Geçici ve Kalıcı

Geçici göçte bireyler er ya da geç ülkelerine geri dönerlerken, kalıcı göçte ise bireyler ülkelerine nadiren geri dönmekte ya da hiç dönmemektedirler. Geçici göçler genelde bir amaç için bir ülkeden başka bir ülkeye gitmektir ve bu amaç belirli bir işte bir süre çalışmak, eğitim veya çeşitli ziyaretler olabilir. Sürekli ya da kalıcı göçlerde de bireylerin yaşadıkları yerleri tamamen ya da arada sırada kendi ülkelerine dönmek şeklinde terk etmeleridir. (King, 2012: 7)

## 2.4. İradeye Göre Göç: Gönüllü ve Zorunlu

Göç Terimleri Sözlüğünde zorunlu göç “zorla göç” şeklinde kavramsallaştırılmış ve “doğal ya da insan yapımı nedenlerden dolayı içerisinde yaşama ve refaha yönelik tehditleri de içeren bir zorlama unsuru bulunan göç hareketi” şeklinde tanımlanmış ve buna örnek olarak da mültecilerin, yerinden edilmiş kişilerin hareketleriyle doğal, kimyasal, çevresel, nükleer felaketler gibi nedenlerle gerçekleşen hareketler verilmiştir (IOM, 2013, s. 103). Literatürde en büyük zorunlu göç; 1947 yılında 7 milyon Müslüman nüfusunun Hindistan’dan Pakistan’a gitmesi olarak gösterilmiştir (The Economist, 2010: 522).

Kitlesel olarak yapılan birçok göç aslında zorunlu göçtür. Zorunlu göçler bireysel olarak gerçekleştirilebilir ancak genel olarak bu bireyleri göçe zorlayan sebepler kitlesel göçler ve mülteci akınları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni ise ülkede yaşanan savaş, iç çatışma ve baskıcı rejimlerdir. Kısacası zorunlu göç; rıza temelli olmayan birey ya da topluluklara devlet tarafından yaptırılmakta olan eylemlerdir (Özgüler, 2018: 8).

## 2.5. Yasal Bir Dayanağa Göre Göç: Düzenli ve Düzensiz

Düzenli göçün tanımına 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda yer verilmiştir. Buna göre düzenli göç; yabancı bireylerin yürürlükte olan yasal kurallara uygun şekilde Türkiye sınırlarından girişini, çıkışını ve bu sınırlar içerisinde kalışını ifade eden bir kavramdır (TBMM, 2013). İzin alınma şartıyla çalışanlar, erasmus gibi programla giden öğrenciler bu kapsamda değerlendirilir.

Düzensiz göç ise; yabancı bireylerin yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine aykırı bir şekilde yasa dışı yollar kullanarak Türkiye’ye girişini, kalışını, Türkiye’den çıkışını ve de Türkiye sınırları içerisinde izinsiz çalışmasını ifade etmektedir (TBMM, 2013). Uluslararası Göç Örgütü’ne göre düzensiz göç; “hedef ülkeler açısından, göç düzenlemeleri uyarınca gerekli olan izin veya belgelere sahip olmadan bir ülkeye giriş yapmak veya bir ülkede kalmak veya çalışmak” şeklinde tanımlanır (IOM, 2013: 9). Düzensiz göçte sınırlar yasal olmayan yollarla aşılır ve gidilen ya da gidilecek ülkede yasadışı şekilde kalma, çalışma, yaşama şeklinde kendisini gösterir.

Göç çeşitlerinden birisi olan beyin göçü ise düzenli, gönüllü ve dış göç olarak birçok faktörün içerisinde değerlendirilebilir

### 3. BEYİN GÖÇÜ

Beyin Göçü; kaynakların beşeri sermaye biçiminde uluslararası transferini, yani nispeten yüksek eğitilmiş bireylerin gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere olan göçünü ifade etmektedir. Tanımlar her zaman tek tip olmamakla birlikte, “yüksek eğitilmiş” terimi genellikle YÜKSEKÖĞRETİMDE en az bir derece elde etmiş bireyleri anlatmaktadır. Beyin göçü, kaynak ülkenin beşeri sermaye varlıklarının tükenmesini, ek olarak eğitime yapılmamış yatırımları ve ekonomik büyümeyi azaltmaktadır. Bu terim 1960’ların sonlarında özellikle 1963 yılında geniş bir kullanım kazanmıştır (Panescu, 2004: 114).

Beyin Göçü terimi, ilk olarak bilim insanlarının Avrupa’dan Amerika Birleşik Devletleri’ne göçünü ifade etmek için kullanılmıştır. 1970’li yılların başlarında ise gelişmekte olan ülkelerdeki beyin göçünün Avrupa’dan çok daha yüksek olduğu fark edilmiş ve çalışmalar buna yönelik olarak devam etmiştir (Breinbauer, 2007: 2). Uluslararası Göç Terimleri Sözlüğünde beyin göçü; “eğitim görmüş ve yetenekli kişilerin menşé ülkelerinden diğer bir ülkeye, menşé ülkenin beşeri kaynaklarında azalmayla sonuçlanacak şekilde göç etmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (IOM, 2013: 14). Türk Dil Kurumu’na göre ise; “İleri düzeydeki meslek ve bilim adamlarıyla uzmanların bir başka gelişmiş ülkede yerleşik çalışmak amacıyla kendi ülkelerinden ayrılması” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2021). Beyin göçü genel anlamda fakir ülkelere zengin ülkelere kalıcı bir göç şeklinde yapılır ve alıcı ülkeler için olumlu sonuçlar doğururken gönderen ülkeleri olumsuz etkiler. Bu yüzden de beyin göçünü önlemeye yönelik çalışmaların yapılması büyük bir önem taşımaktadır.

Beyin göçünü gerçekleştiren kişi hedef ülkede bazı farklılıklara maruz kalmaktadır. Dil, din ve alışkanlıkların değişimi gibi faktörler kişiyi etkilemektedir. Buna rağmen insanların sürekli olarak geçmişten bugüne göç ettiklerini, gitmiş oldukları ülkeleri vatan olarak benimsemeleri söz konusu olmaktadır. Beyin göçü de tıpkı diğer göçler gibi insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır (Kurtuluş, 1996: 171). Göçmenlerin kullanmış oldukları kanalların çeşitliliği küreselleşme sürecinde ülke ekonomilerini de etkilemektedir.

Eğitim sistemlerinin uluslararası hale gelmesi ev sahibi ülkelere birçok avantaj sunmaktadır. Örneğin; yabancı öğrencilerin varlığından kaynaklanan potansiyel nitelikli işçi işgücü ihtiyacını azaltabilir (OECD, 1997: 21).

Beyin göçünün nedenlerini genel olarak yurt dışında laboratuvar ve staj imkânlarının daha iyi olması, mezun olduktan sonra iş imkânlarının fazlalığı, özgür

bir şekilde çalışabilme imkânı ve sağlıklı çevre, diğer ülke vatandaşları ile yapılan evlilikler, etnik ve siyasi durumlar olarak saymak mümkündür.

#### 4. TÜRKİYE VE BEYİN GÖÇÜ

Türkiye’de nüfus hareketleri, vatandaşların bulunduğu il, ilçe ve köylere dağılımı 2006 yılından bu yana Adrese Dayalı Nüfus kayıt sisteminden elde edilmektedir. 29.04.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5490 Nüfus Hizmetleri Kanunu’yla kullanılmaya başlanan kayıt sistemi Türk vatandaşlarının ve yabancı bireylerin ikametgâh bilgilerinin elektronik bir yapı içerisinde merkezi kayıt sisteminde saklı tutulmasını sağlayan bir projedir. Bu proje sayesinde kent bilgi sistemlerinin daha sağlıklı ve etkin bir şekilde oluşturulması sağlanmış aynı zamanda adres verileri tek bir merkezden etkin olarak depolanmaya başlanmıştır (NVI, 2020). Kayıt sistemi 5490 sayılı kanunun 2. maddesine göre İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü bünyesinde aktif bir şekilde kullanılmaktadır. Aynı kanunun 52. maddesinde bakanlığın diğer kurumların talepleri halinde adres bilgilerinin ilgili kurumlarla paylaşılabilmesi hüküm altına alınmıştır (TBMM, 2006).

Türkiye İstatistik Kurumu artan göç sorunsalı ve bu adrese kayıt sistemindeki gelişmelerin de ışığında 2017 yılında ilk kez Türkiye’ye giriş ve çıkış yapan birey sayılarını listelemiştir. Bu veriler ışığında 2017 yılında Türkiye’den yurt dışına 253 bin 640 birey göç etmiştir. Bu göç eden bireyler içerisinde en yüksek oranı % 12,3 ile 25-29 yaş arasındaki bireyler oluşturmaktadır. Bu yaş grubunu da %11,6 ile 30-34 yaş arası bireyler izlemektedir (TÜİK, 2018).

2018 yılında Türkiye’den yurt dışına göçler %27,7 oranında artarak 323 bin 918 sayısına ulaşmıştır. Bu sayı içerisinde 136 bin 740 göç eden T.C. vatandaşı sayısı olarak kayıtlara geçmiştir. Bu yılda Türkiye’den göç eden bireylerin yaş dağılımına bakıldığında en fazla göç eden yaş grubunun %15,7 ile 25-29 yaş arası grup olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu ise yine 30-34 yaş arası grup izlemektedir (TÜİK, 2019).

2019 yılı incelendiğinde ise yine benzer bir tabloyla karşılaşılmaktadır. Türkiye’den yurtdışına göç eden birey sayısı 330 bin 289 e ulaşmışken bu sayının 84 bin 863’ünü T.C. vatandaşları oluşturmaktadır. Bu sayı içerisinde en fazla göç eden yaş grubunun %13,3 ile 25-29 yaş arası nüfus grubu olduğu görülmektedir. Bu nüfus grubunu 20-24 yaş arası nüfus izlemektedir (TÜİK, 2020a).

2017 yılından günümüze Türkiye’den yurt dışına göç eden birey sayıları ve yaş grupları incelendiğinde 20-34 yaş arası nüfusun diğer yaş gruplarına göre daha fazla göç etme eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu göç etme eğiliminin çeşitli nedenleri bulunmaktadır.

## 5. TÜRKİYE’DE BEYİN GÖÇÜNÜN NEDENLERİ

### 5.1. İşsizlik

Türkiye’de beyin göçünün temel nedenlerinden bir tanesi genç işsizliktir. 20-34 yaş arası en üretken ve verimli dönemde olan nüfusun günümüzdeki en temel sorunlarından bir tanesi işsizliktir.

**Tablo 1:** 15-29 Yaş Arası İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Bireylerin Sayısının Yıllara Göre Oranları

15-29 Yaş Arası İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Bireylerin Sayısı	15-19 Yaş Arası	20-24 Yaş Arası	25-29 Yaş Arası
2015	16,5	32,7	35,5
2016	16,5	32,5	35,3
2017	16,8	32,5	34,0
2018	17,4	32,2	33,9
2019	18,1	34,7	36,2

**Kaynak:** (TÜİK, 2020b) verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde 15-19 yaş arası nüfusun yaklaşık %17’si, 20-24 yaş arası nüfusun yaklaşık %33’ü, 25-29 yaş arası nüfusun yaklaşık %35’i ne bir eğitim almakta ne de sigortalı bir işte çalışmaktadır. Bu tip yaş grupları akademik ve bilimsel gelişmeye açık gruplar içerisinde yer almaktadır. Günümüzde oranı oldukça düşük olan iradi işsizliğin önemsenmediği durumda bu yaş grubunun eğitim ve iş sektöründe pasif durumda olması göç kararının almasında önemli bir etkidir. Nitekim yapılan akademik alan çalışmalarında da yurtdışında çalışma imkânlarının Türkiye’ye göre daha iyi olması beyin göçü alma kararında önemli bir neden olduğu görülmektedir (Tansel & Güngör, 2004: 4).

**Tablo 2:** 24-29 Yaş Arası İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Bireylerin Mezuniyet Durumlarına Göre Oranları

24-29 Yaş Arası İstihdamda ve Eğitimde Olmayan Bireylerin Yüzdesi	Lise Mezunu	Mesleki veya teknik lise Mezunu	Yükseköğretim Mezunu
2015	19,4	22,1	30,3
2016	19,9	23,4	30,8
2017	20,7	24,6	34,4
2018	21,6	26,5	32,2
2019	22,5	30,9	36,2

**Kaynak:** (TÜİK, 2020b) verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde ise Türkiye’de en çok göç etme eğiliminde olan yaş grubunun mezuniyetlerine göre işsizlik durumu görülmektedir. 2015 yılında Yükseköğretim mezunu bireylerin %30,3’ü ne eğitim sürecine devam etmekte ne de aktif olarak sigortalı bir işte çalışmaktadır. Bu oran 2019 yılında ise %36,2’ye çıkmıştır. Tabloda yine lise ve mesleki-teknik lise mezunu işsiz ve eğitimde yer almayan oranının da yıl geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu durum nedeniyle 2019 yılında Türkiye’de beyin göçü yapan birey/bireylerin eğitim seviyesi ilk kez lise düzeyine inmiştir. Örneğin 2019 yılı itibarıyla Alman Lisesinden mezun olan öğrencilerin %92’si üniversite öğrenimi için yurtdışını tercih etmiştir (Sputnik, 2019).

**Tablo 3:** Seçili Ülkelerin Çalışma Çağındaki Nüfusun İstihdam Oranı

Ülkeler	Çalışma Çağındaki Nüfusun İstihdam Oranı	Ülkeler	Çalışma Çağındaki Nüfusun İstihdam Oranı
İzlanda	81.73	Polonya	68.57
İsviçre	79.83	Portekiz	68.42
Hollanda	77,49	Amerika Birleşik Devletleri	67.86
Japonya	77.10	İrlanda	67.76
Almanya	76,37	Slovak Cumhuriyeti	67.45
Yeni Zelanda	76.17	Lüksemburg	66.94
İsveç	75.01	OECD - Toplam	66.68
Çek Cumhuriyeti	74.27	Kore	65.70
Birleşik Krallık	74,24	Fransa	65.11
Norveç	74.17	Belçika	64.88



Danimarka	74,00	Meksika	62.48
Estonya	73.01	İspanya	60.66
Avusturya	72.66	İtalya	57.74
Kanada	72.13	Yunanistan	56.23
Avusturalya	72.03	Kolombiya	56.22
Finlandiya	71.68	Şili	52.54
Letonya	71.33	Türkiye	47.83
Litvanya	70.57	Güney Afrika	37.47
Slovenya	70.27		
Macaristan	69.89		
Rusya	69.70		

**Kaynak:** (OECD, 2020) verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Türkiye’nin ekonomik büyümesi ve kalkınması için çalışma çağındaki nüfusun eğitimde ve kamu - özel iş piyasasında aktif olarak var olması gerekmektedir. Belirli bir eğitim sürecinden (mesleki, akademik, uygulamalı vb.) geçen bu nüfus iş hayatına atılacak kapasiteye eriştiğinde kendisine alan bulamamaktadır. Nitekim son OECD verileri de bunu göstermektedir. İzlanda çalışma çağındaki nüfusun %81,73’ü, Japonya 77.10’unu istihdam ederken Türkiye ise çalışma çağındaki nüfusun sadece %47,83’ünü istihdam etmektedir.

Avrupa kentleriyle Türkiye’deki kentlerin 15-24 yaş arası istihdamda ve eğitimde yer almayan nüfuslarını kent nüfuslarına oranladığında ortaya çıkan oranın en yüksek olduğu 17 il Türkiye sınırları içerisinde yer almaktadır. Diğer bir yandan Avrupa’da çalışmayan ve eğitimde yer almayan nüfus/kent nüfusuna oranının en yüksek olduğu 53 ilden 45’i Türkiye sınırları içerisinde yer almaktadır. Bu oranlar Türkiye’nin istihdam yaratma konusu üzerinde projeler geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir(OECD, 2020).

## 5.2. Ücret Düşüklüğü

Türkiye’nin beyin göçü verme sebeplerinden bir tanesi de asgari ücretli ve kayıt dışı çalışan kişi sayısının fazlalığıdır. 2003 yılı ile 2017 yılı arasındaki asgari ücretli kişi sayısının önemli ölçüde arttığı çeşitli çalışmalara konu olmuştur. 2003 yılında ücret alarak çalışan bireylerin %9’u asgari ücretliyken 2017 yılında bu oran %22’ye yükselmiştir. Eurostat verilerinden Avrupa ülkelerinin asgari ücretli oranı ise ortalama %7’dir (Aslan, 2019:156). 2020 Ocak- Ekim ayları incelendiğinde Türkiye’de ortalama 27 bin kayıt dışı çalışan birey bulunmaktadır (TÜİK, 2021). Ücret düşüklüğü, işyeri güvencesi, çalışma koşulları gibi temel göstergeler bireylerin beyin göçü kararı vermesinde önemli etkenlerdir. Çalışma

ücretinin düşük ve yatırım imkânı olmayan işlerde çalışan bireylerin göç etme ihtimalinin daha yüksek olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Oğuzkan, 1971; Kurtulmuş, 1992).

### **5.3. Bilimsel Araçlara Ulaşırken Yaşanılan Zorluklar**

Bir ülkede araştırma araçlarına erişim ekonomik kaynaklar oranında olmaktadır. Kitap alımından alan/deneysel çalışmalara kadar her bir aşama maddi kaynaklar ölçüsünde ilerlemektedir. Ancak gerek Türk öğrencilerin gerekse ülke içerisindeki uluslararası öğrencilerin yaşadığı temel sorun maddi eksikliklerdir. Yapılan araştırmalarda öğrencilerin büyük bir bölümü maddi sıkıntılar çektiğini ifade etmektedir (Donat, Bilgiç, Eskiocak, & Koşar, 2019, s. 455), (Şahin, Fırat, & Yunus Remzi Zoraloğlu, 2009: 1442).

### **5.4. Gelecek Endişesi**

Türkiye’de beyin göçünün bir diğer temel nedeni ise genç nüfusun yaşadığı gelecek kaygısıdır (Babataş, 2007, s. 265). İşsizlik ile bağlantılı değerlendirilmesi gereken bu başlıkta genç bireylerin son yıllarda en çok önem verdiği konuların başında gelecek kaygılarının sona ermesi gelmektedir. İnsanı ve Toplumsal Kalkınma Programı tarafından 2020 yılının ocak ayında hazırlanan Türkiye’deki Gençlerin Güvencesizliği başlıklı araştırma raporunda önemli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Buna göre gençlerin yaşam kalitelerinden memnuniyetleri 2 yıl öncesine göre %11 düşerek %60 olarak hesaplanmıştır. Gençlerin geleceğe umutla bakanlarının oranı ise 2 yıl öncesine %12 düşerek % 55 olarak hesaplanmıştır. Araştırma da hali hazırda işsiz olan gençler yaşamından en memnun olmadan yaşayan kesim olarak ifade edilmiştir (İstanbul, 2020: 15).

Araştırmadan da görüldüğü üzere Türkiye’de gelecek endişesi en yüksek olan grup işsiz gençlerdir. Yaşamlarını güvenceli bir biçimde devam ettirmek isteyen gençlerin hedefleri arasında beyin göçü gerçekleştirme de yer almaktadır.

## **6. BEYİN GÖÇÜNÜ ÖNLEMENİN YOLLARI**

Uluslararası alanda beyin göçü veren ülkelerin uygulamaları incelendiğinde kısıtlayıcı önlemlerin alındığı görülmektedir (Kapur & McHale, 2005:177). Bu tip kısıtlamaların beyin göçünü azaltmaktan ziyade daha arttıracığı açıktır. Nitekim göç hareketlerinin olağanüstü durumlar hariç kısıtlaması insan haklarına

aykırı bir durumdur. Bu konuda sert önlemlerin alınmasından ziyade itici faktörlerin azaltılarak çekici faktörlerin artırılması sağlanmalıdır (Cansız, 2006).

### **6.1. Eğitim Niteliğinin Arttırılması**

Nitelikli eğitim, ileri seviyede araç ve çalışmalara erişim eksikliğinin bireylerin yurtdışına göçüne sebep olan temel neden olduğu düşünüldüğünde (Carrington & Detragiache, 1999) üniversiteler ve liselerde öncelikli olmak üzere eğitimin niteliğinin arttırılması sağlanmalıdır (Docquier, Lohest, & Marfouk, 2007:215-216). Buna ek olarak lisansüstü eğitim ve öğretim kapasitesi arttırılarak yurtdışına zorunlu olmadıkça öğrenci gönderilmemesi sağlanmalıdır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki yurtdışına giden bireylerin önemli bir miktarı çeşitli nedenlerle geri dönmek istememektedir (Zweig, 1996: 1).

Bu nedenlerden dolayı Türkiye yurtdışından lisans ve lisansüstü eğitim için talep gören bir ülke konumuna gelmelidir. Zorunlu hallerde ihtisaslaşmak amacıyla yurtdışına gönderilen bireylerin yurt içinde istihdamının sağlanması veya istihdam imkânının olduğu alanlara yönlendirilmesi için rehberlik hizmetlerinin oluşturulması sağlanmalıdır (Başaran, 1972, s. 151), (Tezcan, 1982: 4-5). Ancak Türkiye’de öğrencilerin yurtdışı hareketlilikleri incelendiğinde uluslararası hareketlilik ve programlara katılım sayısının arttırdığı görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından son yayımlanan istatistikleri incelendiğinde 2018 yılı için hedeflenen uluslararası öğrenci hareketliliği 2.100 iken; 9.032 öğrenci uluslararası projelere katılmıştır (T24, 2019). Bu durum her ne kadar öğrencilerin eğitim kalitesini yükseltse de beyin göçünü arttırma ihtimali bulunmaktadır. Bu bağlamda ülke içerisindeki eğitim kalitesi batılı ülkelerin standartlarına getirilerek bu tip gelişim projelerinin ülke içerisinde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede gelişmiş zihinleri ülke içerisinde tutarak katma değer yaratan projelerin pazarlaması ve reklamı yapılabilecektir.

### **6.2. Finansman, Altyapı, Teknik Destek Kapasitesi Arttırılması**

Türkiye’de belli eğitim düzeyine ulaşmış bireylerin akademik ve bilimsel çalışmalar gerçekleştirilmesi için finansman ve teknik desteklerin arttırılması gerekmektedir. Bilimsel çalışma faaliyetleri gerçekleştirilirken bireylerin ekonomik ve teknik kapasiteleri düşünmemesi gerekmektedir. Buna ek olarak bilimsel çalışmayı gerçekleştiren bireyleri sistemin içerisinde tutacak teşvik ve ödüllendirme mekanizmaların arttırılması gerekmektedir. Bu kapasite de temel olarak Ar-GE yatırımlarıyla mümkün olacaktır. Bu yatırımlar kalkınmanın önemli itici gücüdür.

Bu harcamaların artması ülke içinde teknoloji ve bilim için kullanılan araç ve teçhizatın artacağı ve çeşitleneceği anlamına gelmektedir. Bu bağlamda Türkiye 2019 yılında AR-GE kaynaklarını 7 milyar 420 milyon TL arttırarak 45 milyar 954 milyon TL'ye çıkartmıştır. Bu miktar aşağıdaki şekilde de görüldüğü üzere AR-GE yatırımlarının Türkiye GSYİH oranını % 1,06'na denk gelmektedir.



**Şekil 1:** Türkiye'nin AR-GE Harcamalarının GSYİH Oranı

Avrupa Birliği üye ülkeleri 2019 yılında AR-GE yatırımları için 306 milyar Euro kaynak ayırmıştır. Bu oran Avrupa Birliği'nin GSYİH oranının % 2,19'una eşittir. 2019 yılının en yüksek Ar-Ge yatırımı % 3,39 ile İsveç'te ikinci olarak ise % 3,19 ile Avusturya üçüncü olarak ise % 3,17 ile Almanya'da kaydedilmiştir. Aynı yılda Danimarka %2,96, Belçika % 2,89 ve Finlandiya ise %2,79 oranla ARGE yatırımı yaptığı görülmektedir (EUROSTAT, 2020). Bu oranlara bakıldığında Türkiye gelişmiş Avrupa ülkelerinin GSYİH karşılaştırmaları baz alındığında 1/3 daha az AR-GE yatırımı yapmaktadır. Bu bağlamda gerek finansal desteğin sağlanması gerekse altyapı yatırımlarının tam olarak gerçekleştirilmesi için AR-GE yatırımlarının Avrupalı ülkelerin seviyesine getirilmesi gerekmektedir.

### 6.3. Türkiye'nin Tanıtımının Yapılması

Beyin göçünün en temel nedenlerinden biri de ülkenin tanıtımının yetersiz kalmasıdır. Dünya'nın çeşitli ülkelerinde Türkiye'yi ve Türk kültürünü temsil eden elçiliklerin olmasına karşın üniversitelerin tanıtımı konusunda oldukça yetersiz kalmıştır (Yılmaz, 2016: 104) (Özoğlu, Gur, & Coşkun, 2012: 118). Yükseköğretim Kurumu (YÖK) 04.08.2020 tarihinde gerçekleştirdiği "Üniversiteni Keşfet YÖK Sanal Fuarı 2020" Türkiye sınırları içerisinde yaşayan bireylerin Türk üniversitelerini tanıması açısından oldukça yararlı bir fuar olmuştur (YÖK, 2020a). Bu tip sanal uygulamaların uluslararası alanda yaygınlaştırılması üniversitelerin uluslararası alanda tanınmasını sağlayarak yurtdışına verilen beyin göçünü azaltacaktır. Nitelikli insan kaynağının yurtdışına gitmesinin engellenmesi yanında ülkemize gelecek beyin göçü sayısını da arttıracaktır.

Dijitalleşme çağında Türkiye ve dolaylı olarak üniversitelerin tanıtılma-

sında internet sitelerinin de kilit öneme sahip olduğu açıktır. Yurt dışında yaşayan bireylerin en kısa ve kolay yoldan Türkiye’yi tanıyacağı adres kuşkusuz internet siteleridir. Fakat gerek Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın (KTB, 2021) gerekse YÖK’ün (YÖK, 2021) güncel web sitelerinin İngilizce ve Arapça dillerinden başka çevirileri bulunmamaktadır. Türkiye’de 2019-2020 yılları arasında 185.047 yabancı öğrenci bulunmaktadır. Bu öğrencilerin çoğu Senegal, Gana, Zambiya gibi Afrika ülkelerinden gelmektedir. Türkiye gibi gelişmiş ilk 10 ekonomi hedefinde olan ülkeler için Türk üniversitelerinin ve kültürünün geniş bir coğrafyada tanınması gerekmektedir. Bu bağlamda kilit öneme sahip bu sitelerin Dünya’da en çok kullanılan 20 dile çevrilmesi üniversitelerin tanıtımı açısından büyük bir önem arz etmektedir. Aynı zamanda ilk etapta her ülkeden bir üniversite projesi kapsamında Dünya’daki her ülkeden bir üniversite seçilip yapılacak ortak projeler sayesinde Türk üniversitelerinin tanıtımı sağlanmalıdır.

#### **6.4. Kurumlararası İşbirliğinin Sağlanması**

Gelişmişte olan - gelişmemiş ülkeler ile gelişmiş ülkeler arasındaki akademik yayın, atıf ve diğer bilimsel çalışmalar arasındaki farkın (TÜBİTAK, 2021) bu kadar büyük olması ve beyin göçü akışının fazla olmasının bir diğer nedeni kişi ve kurumlar arasındaki işbirliği ve kurumsal altyapının zayıf olmasıdır. Bilim ve teknolojinin gelişebileceği koşullar siyasi karar mekanizmaları, teknik destek ve bilimsel – teknik sınıf arasındaki işbirliği ve kurumsallaşmayla doğru orantılıdır. Bu tip kurumlararası işbirliği geliştirmekte olan – gelişmemiş ülkede mevcut değildir. Bilgi alışverişi ve teknolojik ilerleme için siyasi liderler, milletvekilleri, kalkınma ajansları, eğitim uzmanları, bilim insanları, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve diğer kamu kurum kuruluşlarının aralarında kurdukları sosyal ağlarla bilimsel gelişmeyi teşvik etmelidirler. Bu tip toplumsal kalkınma ancak bu kilit kurumların aktif bilgi paylaşımıyla olacaktır (Dodani & LaPorte, 2005: 489). Türkiye’deki idari yapılanmalar incelendiğinde özellikle merkezi yönetim ve yerel yönetimler özelinde siyasi tercihlerin karar alma stratejilerini şekillendirdiği görülmektedir. Bu durum bilimsel, ekonomik, güvenlik gibi toplumsal uzlaşının gerektiği alanlarda kararların siyasi yönden güçlü, karar alma organlarında sayısal çoğunluğu oluşturan ideoloji tarafından alınmasına zemin hazırlamaktadır. Nitekim ihtiyacı olan öğrencilere burs verilmesi bile bir takım hukuki tartışmalara sebep olmaktadır. Bu tartışmalar ise ihtiyacı olan öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılanmasını geciktirmektedir.

Bu burs mağduriyetlerinin en önemli örneği 100/2000 Doktora Bursunda

görülmektedir. Bu burslar YÖK tarafından ülkedeki doktoralı birey sayısını arttırmaya yönelik olarak devlet üniversitelerinde doktora eğitimi sürecince sınavda başarılı kabul edilen öğrencilere verilen burslardır. Ülkemizde neredeyse bir dönüm noktası olarak görülen projede çeşitli eksikler bulunmaktadır. Beyin göçüyle bağlantılı en önemli eksik Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar metninin burs miktarı, süresi ve ödemeler başlıklı 7. maddesinin 2. fıkrasından kaynaklanmaktadır. Bu madde de;

“.....Yükseköğretim kurumları adayların başvurularını, kendi belirlediği şartlar doğrultusunda değerlendirir. Değerlendirme sonucunda doktora eğitimi alması uygun bulunan ve kesin kayıt yaptıran öğrencilerin listesi her alt alanda en az 3 öğrenci olmak kaydıyla rektörlük tarafından YÖK Başkanlığına bildirilir”. hükmü bulunmaktadır (YÖK, 2020b).

Yukarıdaki madde hükmünden bir alt alanda 3 öğrenci bulunmaması durumunda bu alanın açılmayacağı görülmektedir. Bu sınav sonucunda 2 öğrenci kusursuz bir performans sergileyip sınavda başarılı olsa veya tabiri caizse ülkeyi sosyoekonomik olarak önemli ölçüde kalkındıracak bir projeye imza atmış olsa dahi önemsiz bir nicelik eksikliğinden dolayı burs almaya hak kazanamamaktadır. Türkiye'nin geleceği için önemli bireyler bu önemli emeklerinin karşılığını alamadıklarından dolayı maddi ve manevi yönden zarar görmekte ve emeklerinin değerlendirileceği ülkelere göç etmeyi düşünmeye başlamaktadırlar. Bu tip nedenlerden dolayı tüm kamu kurum ve kuruluşlarının işbirliği içinde hareket ederek teknik aksaklıkların giderilmesinde sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir.

## **6.5. Kentsel ve Kırsal Kalkınmanın Sağlanması**

Küreselleşmenin getirdiği yeni yaşam tarzlarının ışığında göç olgusunu istihdam odaklı geleneksel yaklaşımlarla açıklamak eksik yaklaşımların ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Günümüzde göç hareketleri planlanırken maddi olanakların yanında genel yaşam kalitesi parametreleri düşünülerek hareket edilmektedir. 2009 yılında Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan İnsani Gelişme Raporunda uluslararası göç eylemini gerçekleştiren bireylerin 3/4'ünün yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu alanlara göç ettiği ifade edilmiştir (UNDP, 2009, s. 6). Bu noktadan hareketle kırsal ve kentsel kalkınmanın ülke içerisinde sağlanması eğitimden sağlığa yaşam kalitesini toptan şekilde yükselterek bireylerin ihtiyaçlarını diğer ülkelerde göç edere aramamasını sağlayacaktır.

Kırsal kalkınma kır ve kent arasındaki sosyoekonomik gelişmişlik farklarını azaltıp kır toplumunun yaşam kalitesinin yükseltilerek kırsal yoksulluğun kaldırılmasını hedef alan yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Doğanay, 1993:43). Bu yaklaşımla birlikte kırsal alanlarda yaşanan sorunlara bütüncül bir bakış açısıyla hem sektörel hem de mekânsal eksikliklerin gözetilerek yerel halkın refah düzeyinin artırılması hedeflenmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018:8). Kentsel kalkınma ise kent alanlarında yaşayan toplumun fiziksel, kültürel, sosyal ve ekonomik alanlarda gelişimini ifade eden bütünleşik bir kavramdır (Yavilioğlu, 2002: 67).

Kırsal ve kentsel kalkınmanın sağlanması toptan bir kalkınmayı işaret etmektedir. Bu durum tarım, turizm, sanayi ve hizmet sektörlerinde iş gücü talebini arttırarak eğitilmiş nüfusa çalışma alanı yaratacaktır. Bu sayede beyin göçünü düşünmeye yatkın eğitilmiş nüfus maddi ve dolaylı olarak manevi imkânlarla sahip olacaktır. Bu bağlamda topyekûn kalkınma beyin göçünü önleme de kilit bir öneme sahiptir.

## SONUÇ

Çalışma özellikle Türkiye gibi belli bir gelişme trendini yakalamış aynı zamanda beyin göçü veren ülkelerin sorunlarının tespiti ve bu sorunlara getirilebilecek çözüm önerilerinin vurgulanması açısından oldukça önemlidir. Beyin göçü ülkedeki tüm sektör ve politikalarla bağlantılı sonuçları içerisinde barındıran bütünleşik bir olgudur. Bu açıdan beyin göçünü tek bir kuram veya politikayla açıklamak mümkün değildir. Belirli bir eğitim sürecinden geçmiş veya geçmekte olan bireylerin hayatlarını geçirdikleri, aile bireylerinin bulunduğu kaynak ülkeyi neden terk ettikleri üzerinde ilgili çalışmalara tüm kamu kurum ve kuruluşlarının üniversitelerin ve sivil toplum örgütlerinin katılması oldukça önemlidir.

Bu bağlamda uluslararası literatür ve Türkiye özelinde beyin göçünü inceleyen çalışmalara bakıldığında işsizlik, ücret düşüklüğü, bilimsel kaynaklara ulaşma süreçlerinde yaşanan zorluklar ve gelecek endişesi temel olarak Türkiye’de yaşayan genç nüfusun yaşadığı sorunların başında gelmektedir. Bu sorunların ise eğitimden ekonomiye her alanda kurumların işbirliği ve gerçekleştirecekleri ortak projeler sayesinde çözülebileceği düşünülmektedir. Bu projelerin merkezine akademi ve liseleri kapsayan eğitim reformunun koyulması beyin göçünü önleme konusunda önemli bir başlangıç olacaktır. Bunun yanında Türkiye’nin kültürel ve bilimsel tanıtımının yapılması, kentsel ve kırsal kalkınmanın tarım-



dan bilişime ortak bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Bu kalkınma ve gelişme hamlelerine ek olarak ise AR-GE yatırımlarının artırılması büyük bir önem taşımaktadır.

Sonuç olarak bakıldığında gelişmiş ilk 10 ekonomi içerisine girmeye çalışan aynı zamanda küreselleşmenin getirdiği şartlara uluslararası ve ulusal alanda uyum sağlamaya çalışan Türkiye'nin beyin göçünü önlemeye yönelik alacağı politikalar genç nüfusu ve bu nüfusun üreteceği katma değerini ülke içerisinde kalmasını sağlayacaktır. Türkiye beyin göçüne sebep olan unsurları tüm paydaşların katılımıyla iyi bir şekilde analiz edip GZFT analizleriyle güçlü yönler ve fırsatlara ağırlık vererek zayıf yönlerin güçlenmesini sağlayarak tehditleri ortadan kaldırmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Arslan, N. (2017). "Beyin Göçü ve Diaspora Ağları". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (73), 1-33.
- Aslan, G. (2019). "Türkiye'de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi" (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi). *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9 (1), 141-159.
- Babataş, G. (2007). "Beyin Göçü ve Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısının Beyin Göçüne Etkisi." *Öneri Dergisi*, 7(28), 236-266.
- Başaran, F. (1972). Türkiye'de Beyin Göçü Sorunu. 01 18, 2021 tarihinde <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/34/970/11940.pdf> adresinden alındı
- Breinbauer, A. (2007, 06). Brain Drain - Brain Circulation or... What Else Happens or Should Happen to the Brains Some Aspects of Qualified Person Mobility/Migration. [https://www.researchgate.net/publication/23752006\\_Brain\\_Drain\\_-\\_Brain\\_Circulation\\_or\\_What\\_Else\\_Happens\\_or\\_Should\\_Happen\\_to\\_the\\_Brains\\_Some\\_Aspects\\_of\\_Qualified\\_Person\\_MobilityMigration](https://www.researchgate.net/publication/23752006_Brain_Drain_-_Brain_Circulation_or_What_Else_Happens_or_Should_Happen_to_the_Brains_Some_Aspects_of_Qualified_Person_MobilityMigration) adresinden alındı
- Cansız, A. (2006). Son Yıllarda Beyin Göçünün Türk Yüksek Öğretimi Üzerindeki Etkileri. TMMOB Elektrik-Elektronik Bilgisayar Mühendislikleri Eğitimi 3. Ulusal Sempozyumu. İstanbul.
- Carrington, W. J., & Detragiache, E. (1999). How Extensive Is the Brain Drain? *Finance and Development*, 36(2). 01 20, 2021 tarihinde [https://www.researchgate.net/publication/242098836\\_How\\_Extensive\\_Is\\_the\\_Brain\\_Drain](https://www.researchgate.net/publication/242098836_How_Extensive_Is_the_Brain_Drain) adresinden alındı
- Docquier, F. (2014). The Brain Drain From Developing Countries. 01, 28, 2021 tarihinde IZA World of Labor . adresinden alındı
- Docquier, F., Lohest, O., & Marfouk, A. (2007). "Brain Drain in Developing Countries".



*The World Bank Economic Review*, 21(2), 193-218.

- Dodani, S., & LaPorte, R. E. (2005). Brain Drain From Developing Countries: How Can Brain Drain Be Converted Into Wisdom Gain? *Journal Of The Royal Society Of Medicine*, 98, 487–491. 01 20, 2021 tarihinde <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/014107680509801107> adresinden alındı
- Doğanay, F. (1993). Kırsal kalkınma. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü. Planlama Dairesi Başkanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı.
- Donat, A., Bilgiç, B., Eskiocak, A., & Koşar, D. (2019). “Üniversite Öğrencilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 451-459.
- EUROSTAT. (2019). ec.europa.eu. <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/RCI/#?vis=nuts2.education&lang=en> adresinden alındı
- EUROSTAT. (2020, 11 27). ec.europa.eu. 01 19, 2021 tarihinde <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20201127-1#:~:text=In%202019%2C%20the%20Member%20States,compared%20with%202.18%25%20in%202018.> adresinden alındı
- Giannoccolo, P. (2006). “The Brain Drain: A Survey of the Literature. Milano”: Università degli Studi di Milano-Bicocca, Department of Statistics.
- Gordon Marshall. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- IOM. (2013). publications. iom.int. (R. Perruchoud, & J. Redpath, Dü) 01 23, 2021 tarihinde [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31\\_turkish\\_2ndedition.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf) adresinden alındı
- IOM. (2020). World Migration Report. Geneva: International Organization for Migration.
- İstanbul. (2020). Türkiye’de Gençlerin Güvencesizliği: Çalışma, Geçim ve Yaşam Algısı. İstanbul: İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü.
- IUCN. (2016, 07 04). Human Migration: Implications and Opportunities for Conservation. [https://www.iucn.org/sites/dev/files/pdf\\_final\\_human\\_migration.pdf](https://www.iucn.org/sites/dev/files/pdf_final_human_migration.pdf) adresinden alındı
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Kapur, D., & McHale, J. (2005). Give Us Your Best and Brightest: The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World.
- Karpat, K. (2017). *Osmanlıdan Günümüze Etnik Yapılanma ve Göçler*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- King, R. (2012). Theories and Typologies of Migration: An Overview and a Primer. E. Righard içinde, Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations (s. 1-43). Malmö University.
- KTB. (2021). ktb.gov.tr. 01 20, 2021 tarihinde <https://www.ktb.gov.tr/> adresinden alındı
- Kurtulmuş, N. (1992). *Gelişmekte Olan Ülkeler Açısından Stratejik İnsan Sermayesi Kaybı: Beyin Göçü*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Lucas, R. (2008). “International Labor Migration in a Globalizing Economy.” *Carnegie*

*Papers*, 1-27.

- NVİ. (2020). Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü. <https://www.nvi.gov.tr/adres-kayit-sistemi> adresinden alındı
- OECD. (2020). [data.oecd.org](https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart). <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> adresinden alındı
- Oğuzkan, T. (1971). *Yurt Dışında Çalışan Doktorali Türkler. Türkiye'den Başka Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göçü Üzerinde Bir Araştırma*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen ve Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Özgüler, V. C. (2018). "Göç ve Uyum Politikaları". *GSI Journals Serie B: Advancements in Business and Economics*, 1(1), 1-10.
- Özoğlu, M. Gur, B., & Coşkun, İ. (2012). *Küresel Eğilimler Işığında Türkiye'de Uluslararası Öğrenciler*. Ankara: SETA.
- Panescu, C. A. (2004). "Brain Drain and Brain Gain: A New Perspective on Highly Skilled Migration." *Diplomatic Academy Ministry of Foreign Affairs*, 113-135.
- Sağlam, S. (2006). "Türkiye'de İç Göç olgusu ve Kentleşme." *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları*, (5), 33-44.
- Şahin, İ. Fırat, N. Ş. & Yunus Remzi Zoraloğlu, K. A. (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Sorunları." *Education Sciences*, 4(4), 1436-1449.
- Sputnik (2019, 12,20). [tr.sputniknews.com](https://tr.sputniknews.com) <https://tr.sputniknews.com/turkiye/201912201040880571-turkiyede-beyin-gocu-ilk-kez-lise-seviyesine-indi/> adresinden alındı
- T24. (2019, 03 18). [t24.com.tr](https://t24.com.tr). <https://t24.com.tr/haber/yurt-disina-giden-ogrenci-sayisi-4-katina-cikti,812801> adresinden alındı
- Tansel, A. & Güngör, N. D. (2004). *Türkiye'den Yurt Dışına Beyin Göçü Ampirik Bir Uygulama*. Ankara: Economic Research Center.
- TBMM. (2006, 04 25). [mevzuat.gov.tr](https://www.mevzuat.gov.tr). 01 15, 2021 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5490.pdf> adresinden alındı
- TBMM. (2013, 04 04). [mevzuat.gov.tr](https://www.mevzuat.gov.tr). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?Mevzuat-No=6458&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- TDK. (2021). 01 15, 2021 tarihinde <https://www.tdk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tezcan, M. (1982, 03). Türkiye'nin Beyin Göçü Sorunu. *Eğitim ve Bilim*, 3-5. 01 18, 2021 tarihinde <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5696/1826> adresinden alındı
- The Economist. (2010). Göçmenlerin Emek Piyasası Üzerindeki Etkisi". A. Giddens içinde, *Sosyoloji Başlangıç Okumaları*. Ankara: Say Yayınları.
- Toksöz, G., Erdoğan, S., & Kaşka, S. (2012). *Türkiye'ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları*. İstanbul: IOM.
- TÜBİTAK. (2021). [cabim.ulakbim.gov.tr](https://cabim.ulakbim.gov.tr). 01 20, 2020 tarihinde <https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/turkiye-bilimsel-yayin-performans-raporlari/dunya-ul>

keler-ve-gruplar-bilimsel-yayin-sayisi-temel-bilimler/ adresinden alındı

TÜİK. (2018, 09 05). data.tuik.gov.tr. 01 15, 2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2017-30607> adresinden alındı

TÜİK. (2019, 07 23). data.tuik.gov.tr. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2018-30711> adresinden alındı

TÜİK. (2020a, 07 17). data.tuik.gov.tr. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2019-33709> adresinden alındı

TÜİK. (2020b, 04 15). <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108> adresinden alındı

TÜİK. (2020c, 10 23). tuikweb.tuik.gov.tr. <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33676#:~:text=T%C3%BCrkiye%20%C4%B0statistik%20Kurumu%2C%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rma%2DGeli%C5%9Ftirme%20Faaliyetleri%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%2C%202019&text=Gayrisafi%20yurt%20i%C3%A7i%20Ar%2DGe,954%20mi> adresinden alındı

TÜİK. (2021, 01 11). data.tuik.gov.tr. 01 21, 2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1> adresinden alındı

UNDP. (2009). İnsani Gelişme Raporu(Özet). New York: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı. 01 21, 2021 tarihinde [https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human\\_development/human\\_development\\_report\\_2009.html](https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/human_development_report_2009.html) adresinden alındı

World Economic Forum. (2017, 10). Migration and Its Impact on Cities. 01 23, 2021 tarihinde <https://www.weforum.org/reports/migration-and-its-impact-on-cities#:~:text=The%20World%20Economic%20Forum%20has,seek%20to%20future%20proof%20themselves> adresinden alındı

Yalçın, C. (2004). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Yavilioğlu, C. (2002). “Kalkınmanın Anlam Bilimsel Tarihi ve Kavramsal Kökenleri”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 59-77.

Yılmaz, D. V. (2016). “Uygulayıcıların Penceresinden Türk Üniversitelerinin Uluslararasılaşma Deneyimi.” *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (37), 91-109.

YÖK. (2020a, 08 04). yok.gov.tr. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/yok-sanal-fuari-2020-basladi.aspx> adresinden alındı

YÖK. (2020b, 01 01). yuzikibinbursu.yok.gov.tr. [https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100\\_2000\\_Usul\\_Esaslar.pdf](https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100_2000_Usul_Esaslar.pdf) adresinden alındı

YÖK. (2021). <https://www.yok.gov.tr/>. 01, 20, 2021 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/> adresinden alındı

Zweig, D. S. (1996, 12 15). To Return Or Not To Return? Politics vs. Economics İn China’s Brain Drain. <http://repository.ust.hk/ir/bitstream/1783.1-1165/1/sosc1.pdf> adresinden alındı

## **BAŞKA YOLLARLA SOSYAL KORUMA: KÜRESELLEŞMEDEN SAĞ ÇIKABİLİR Mİ?**

*Sibel ORHAN<sup>28</sup>*

*Elif MALTAŞ<sup>29</sup>*

*Emine KIZILKAYA<sup>30</sup>*

*Muhammet GÜMÜŞ<sup>31</sup>*

### **Giriş**

Küreselleşmenin sosyal refah üzerindeki etkileri, büyük bir çekişme ve tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Beklenmedik bir şekilde bu tartışmanın çoğu ‘Refah Devleti’ne, yani devletin refah ve sosyal harcama programlarının etkilerine odaklanmıştır (Rhodes, 1996; Pierson, 1998; Mishra, 1999; Sykes vd., 2001). Literatürde ‘Başka Yollarla Sosyal Koruma’ (SPM) olarak tanımlanan kurumsal kalıplar için küreselleşmenin ne anlama gelebileceğine çok daha az dikkat edilmektedir (Castles, 1989). SPM, Batı refah devletine özgü bu kurumların (özellikle gelir güvenliği ve tıbbi bakım için sosyal sigorta programları ve istihdamı sürdürmek için talep yönetimi politikalarının) yanı sıra, genel olarak bir parçası olarak kabul edilmese de, başka kurumsal düzenlemelerin olduğu gerçe-

---

28 Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Tekirdağ/ Türkiye, e-mail: sibelorhan09@gmail.com, Orcid No:0000-0002-2892-3865

29 Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara/Türkiye, e-mail: elifmaltas@gmail.com, Orcid No: 0000-0002-7895-3181

30 Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Tekirdağ/Türkiye, e-mail: emine\_kizil\_37@hotmail.com, Orcid No:0000-0002-3678-0905

31 Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sivas/Türkiye, e-mail: muhammetgumus5208@gmail.com, Orcid No:0000-0003-1278-6234

ğine atıfta bulunur. Resmi sosyal koruma sistemi, ekonomik güvenlik sağlayan ve temel yaşam standartlarını koruyan, genel olarak benzer işlevleri yerine getirir. SPM fikrinin kabul ettiği unsur, doğrudan veya dolaylı olarak sosyal korumaya katkıda bulunabilecek politika ve kurumların yelpazesinin 'Refah Devleti' ile ilişkilendirilenlerin ötesine geçtiğidir.<sup>32</sup>Castles(1989: 7-8), Antipodes'daki belirli kurumsal düzenlemelerle ilgili olarak kavramı kullanmış, ancak bu kavramın daha geniş uygulanabilirliğe sahip olduğuna işaret etmiştir. Bu bölümde, küreselleşmenin SPM üzerindeki etkileri üç farklı ortamda incelenmektedir: Avustralya, Japonya, Doğu Avrupa ve eski SSCB'nin sosyalist sonrası ülkeleri. Şüphesiz bu son gruptaki ülkeler, devlet sosyalizminden mevcut geçiş durumunun yanı sıra ekonomik, politik ve sosyal koşullar açısından da büyük farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte, devlet sosyalizminin karakteristiği olan belirli kurumsal kalıpları paylaşmaktadırlar. Tek bir kategori olarak ele alınmalarını haklı çıkaran bu sistemik özelliktir.

Bu üç farklı ülkede SPM nasıl bir biçim aldı? Avustralya'da bu, yerel endüstrileri beslemek ve bol istihdam sağlamak anlamına gelen (tarifeler ve göç üzerindeki sıkı kontrol dâhil olmak üzere) ekonomik korumacılığı ve çalışan adama geçimlik bir ücret sağlamayı amaçlayan bir zorunlu ücret tahkimi sistemini içermektedir (Castles, 1989). Japonya'da şu ana kadar çok fazla aşınmamış olan SPM, tam istihdam ve ömür boyu istihdam sistemi aracılığıyla sürdürülen iş güvenliği ve işletme refahını içermektedir (Pempel, 1989). Devlet sosyalist ülkeleri durumunda, farklı sosyal koruma biçimleri, erkekler ve kadınlar için garantili tam istihdam ve yaşam standartlarını korumaya yardımcı olmak için kapsamlı tüketici fiyat sübvansiyonlarını içermektedir(Standing, 1996). Yukarıda tanımlanan politikalar ve kurumlar, bu ülkelerde SPM'nin tüm biçimlerini zorunlu olarak tüketmesi de, bölüm bunların SPM'nin en önemli biçimlerini oluşturduğu ve literatürde bu şekilde kabul edildiği temelinde ilerlemektedir (Castles, 1989; Pempel, 1989; Daimi, 1996).

Bu bölümün temel argümanı, bu SPM biçimlerinin ulus-devletlerin küresel ekonomiden nispeten yalıtılmış kalabilecekleri koşullarda geliştiğidir. Son on yılda ulusal ekonomilerin piyasa güçlerine ve uluslararası rekabete açılması, bu tür SPM'lerin temellerini zayıflatmasa da farklıkonulara sebebiyetvermiştir. Avustralya'da eski devlet sosyalist ülkelerinde neredeyse ortadan kaldırıldılar,

32 Bu 'başka yollarla sosyal koruma' oluşturan düzenlemeleri, oluşturmayanlardan ayırma kriterleri sorusunu gündeme getirmektedir. İkisi arasında kesin bir ayrım yoktur. Bunun yerine, politikaların ve kurumların sosyal korumayla ilgili sürekliliği vardır. Bu, daha doğrudan alakalı görünenlere odaklanma meselesidir.

büyük ölçüde dağıtıldılar ve Japonya’da önemli ölçüde erozyona uğradılar. Bu değişikliklerin sonucu sosyal koruma sistemlerinde, ana akım Batı refah kalıpları olarak tanımlanabilecek tutumlara yönelik biryapısal yakınsama biçimi olarak görülebilir. Örneğin, eski devlet sosyalist toplumlarında sistematik tam istihdamın yerini, işsizlik yardımlarıyla birlikte büyük ölçüde piyasa tarafından belirlenen istihdam düzeyleri almıştır. Geçmişte neredeyse var olmayan hedeflenen gelir desteği, sosyal yardım ve diğer tanıdık Batı tarzı refah kalıpları ortaya çıkmaktadır. Bu bakış açısından, ekonomik liberalleşme ve ulusal ekonomilerin küresel pazara daha fazla entegrasyonu, artan tekdüzeliğin ve refah modellerinin ‘Batılılaşmanın’ bir kaynağı olarak görülebilir. Burada iddia edilenin, sosyal refahın biçiminde veya yapısında bir yakınsama olduğunu akılda tutmak önemlidir. Sosyal hizmet içeriğinin de yakınsayıp örtüşmediği, burada ilgilenilmeyen farklı bir konudur. Küreselleşmenin sosyal refah üzerindeki etkileri hakkındaki tartışmaların çoğu, elbette bu bölümün odak noktası olan biçim veya yapıdan ziyade, programların ve faydaların azaltılması gibi sosyal politikanın içeriği veya özü ile ilgilidir.

Şimdiye kadar ‘küreselleşme’ terimi tanımlamadan kullanılmıştır. Bu bölümde kullanıldığı şekliyle terimin anlamını netleştirmenin zamanı gelmiştir. Esasen buradaki referans, ekonomik küreselleşmeye, yani ticaret ve finansal akışların serbestleştirilmesi yoluyla ulusal ekonomilerin küresel piyasa ekonomisine daha yakın entegrasyonuna yöneliktir. Bununla birlikte, uluslararası kuruluşlar tarafından, özellikle Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (WB) tarafından, ulusların ekonomik ve sosyal politikaları üzerindeki etkileri yoluyla ekonomik liberalizasyonun teşvik edilmesi de küreselleşmenin bir yönü olarak değerlendirilecektir (Deacon vd., 1997; Mishra, 1999).

Küreselleşme gibi geniş çaplı bir kavramı deyim yerindeyse bir “bağımsız değişken” olarak kullanmanın bir sorunu, söz konusu değişikliğin aslında bu özel değişkenin etkisinden kaynaklandığını göstermenin zorluğudur. Açıkça burada sunulan unsur, artan ekonomik açıklık ile SPM’nin düşüşü arasındaki ilişkinin istatistiksel bir gösterimi değil, ilişkinin bir yorumu, kanıtlarla desteklenen bir argümandır. Ayrıca, SPM’nin dönüşümü, küreselleşmeden başka etkileri de içerir. Örneğin, küresel zorluklara verilen ulusal tepkiler farklılık gösterir ve sonuçta bir değişime uğrar. Böylece Avustralya ve Yeni Zelanda, küreselleşme bağlamında SPM ile uğraşma sorununa oldukça farklı tepkiler vermektedir (Castles, 1996). Yeni Zelanda’da ekonomik koruma ve ücret tahkim kurumları, kısaca SPM, tamamen ortadan kaldırılmıştır. Avustralya’da ise tersine, değişim

süreci daha kademeli olmuştur ve zorunlu ücret tahkimi unsurları korunmuştur. Genel olarak hem içsel hem de dışsal etkiler değişim sürecine dâhil olmuştur. Esasen buradaki argüman, küreselleşmenin incelenen ülkelerde SPM'nin aşınmasında önemli bir etki olduğudur.

Bölümün geri kalanı aşağıdaki gibi organize edilmiştir. SPM'nin doğasını ve 1980'lerden bu yana Avustralya, Japonya, Doğu Avrupa ve eski SSCB'nin postsosyalist toplumlarında dönüşümü ele alınmıştır. Her durumda, küreselleşme ile SPM'nin gerilemesi veya yok olması arasındaki ilişki, araştırılması gereken kilit bir konudur. Sonuç bölümü, ana argümanları ve kanıtları özetlemekte, bunların küreselleşme ve sosyal refah arasındaki ilişki için daha geniş etkilerini tartışmaktadır.

## Avustralya

Avustralya'da SPM, her ikisi de yirminci yüzyılın ilk yıllarında geliştirilen bir ekonomik korumacılık stratejisi ve bir ücret tahkim sisteminden oluşmaktadır. Korumacılık iki temel unsur içermektedir: i) Yabancı rekabeti kısıtlamak ve yerli imalat sanayinin gelişimini teşvik etmek için yüksek düzeyde bir tarife oluşturmakve ii) Özellikle Asya'dan düşük ücretli emeği dışlamak için tasarlanmış göç üzerinde sıkı bir kontrol, ve sıkı bir işgücü piyasasını sürdürmektir. Zorunlu ücret tahkim sistemi, işçiye (tipik olarak bağımlı bir karısı ve çocukları olan bir erkek ücretliye) 'normal ihtiyaçlarını' karşılayan bir asgari ücret, kısacası bir 'geçim ücreti' sağlamayı amaçlamaktadır. Bu koşullar, Batı Avrupa hatları boyunca kapsamlı bir sosyal koruma sistemine duyulan ihtiyacı daha az acil hale getiren işçi için makul bir aile ücretinin yanı sıra yüksek bir istihdam düzeyi sağlamaya çalışmaktadır. Castles (1989), Antipodes'ta gelir korumasının görünüşte 'artık' biçimini açıklayan durumun bu olduğunu savunmaktadır. Böylece Avustralya, kişinin çalışma hayatı boyunca ve yaşlılığında gelir koruması için, hemen hemen her sanayileşmiş ulusun refah devletlerinde gelir güvencesinin temel özünü oluşturan bir sosyal sigorta sistemini asla geliştirmemiştir. Ücretlilerin refah devleti olarak etiketlenen Avustralya refah devleti, büyük ölçüde araçlarla test edilen sosyal yardımlar ve düşük sosyal harcamalarla bu açıdan geride kalmıştır (Castles, 1988: 31). Yine de Castles (1988: 18), refah sonuçları açısından Avustralya'nın hiçbir şekilde geri kalmış bir ulus olmadığına dikkat çekmektedir. Kısacası SPM, düzenli sosyal refah sağlama biçimlerine işlevsel bir alternatif olarak hareket etmektedir.



1960’larda göçmenlik politikasındaki bazı değişikliklere ve ücret tahkim sisteminin bozulmasına rağmen, genel olarak SPM’nin temel yapısı 1980’lere kadar yerinde kalmıştır. 1970’lerin başlarına kadar etkili bir ekonomik güvenlik ve refah aracı sağlamış görünmektedir (Castles, 1996). 1960-1973 döneminde işsizlik % 2’nin altında kalmıştır ve diğer OECD ülkelerinin çoğunda olduğu gibi Avustralya yüksek ekonomik büyüme oranlarına ulaşmıştır. Avustralya, 1960’larda nispeten düşük yoksulluk oranı ve eşitlikçi gelir dağılımı ile OECD ülkeleri arasında en müreffeh ülkeler arasında yer almıştır (Castles, 1988: 14–18). Bununla birlikte, 1970’lerde uluslararası ekonomik durum değişmeye başlamış ve ekonomik korumacılık politikasını giderek verimsiz hale getirmiştir. 1975’e gelindiğinde Avustralya, ticaret açısından ABD ve Japonya’dan sonra üçüncü en kapalı ekonomi haline gelmiştir (Castles, 1988: 43). Yüksek tarifeler ve korumacılık, büyük ölçüde iç pazar için üretim yapan Avustralya imalatını nispeten verimsiz ve rekabetsiz hale getirmiştir. Avustralya’nın ihracat ticaretinin büyük kısmı, Avrupa Ortak Pazar politikalarının bir sonucu olarak yavaş yavaş kaybedilen emtia ve temel gıda ürünlerindedir. Ayrıca, emtia ticaret hadlerinin kötüleşmesine yönelik uzun vadeli eğilim Avustralya aleyhine işlemektedir (Castles vd.,1996). Sonuç, kişi başına düşen GSYİH’da görece bir düşüş olmuştur. 1960’larda 18 OECD ülkesi arasında altıncı sırada yer alan Avustralya, 1980’lerin başında OECD ortalamasının altına düşmüştür (Castles, 1988). Üstelik 1973’teki OPEC fiyat şoku ve bunun sonucunda ortaya çıkan ‘stagflasyon’dan bu yana işsizlik artmıştır. 1974–1979 arasında ortalama % 5 ve 1980–1982 arasında % 6’nın üzerindedir. Genel olarak Avustralya’nın 1970’lerdeki makro-ekonomik performansı, OECD ülkeleri arasında en kötülerinden biridir. Gümrük tarifelerini düşürme ve Avustralya endüstrisini daha rekabetçi hale getirme çabalarına rağmen, birincil ve ikincil endüstrilere verilen sübvansiyonları içeren korumacı politikalar 1980’lere kadar devam etmiştir (Castles vd.,1996).

1980’lerin başında ekonomik korumacılık geçerli bir seçenek olmaktan çıkmıştır. ABD ve Birleşik Krallık başta olmak üzere uluslararası alanda önemli gelişmeler, Batı ekonomilerini finansal akışlar ve ticaret açısından açmak, ulusal ve küresel olarak piyasa güçlerinin kapsamını genişletmek için gerçekleşmektedir. Yeni koşullar, öncelikle iç pazara dayalı büyüme yerine, küresel olarak rekabetçi bir pazarda ticarete dayalı büyümeyi gerektirmiştir. Kısacası, küreselleşme kervanı yoldadır ve Avustralya gibi görece küçük bir ulusun buna ayak uydurmaya çalışmaktan başka seçeneği yoktur. İzolasyon, sadece daha fazla ekonomik gerileme anlamına gelebilir. Bundan böyle ‘uluslararası rekabet’ haline



gelmek, başka yerlerde olduğu gibi Avustralya’da da yeni bir oluşumun kapısını açmıştır (Wiseman, 1998; Castles vd.,1996). Bütün bunlar, finansal sistem ve işgücü piyasası da dâhil olmak üzere, ekonomide önemli bir kuralsızlaştırma ihtiyacı anlamına gelmektedir. İkincisi, piyasa güçlerine daha duyarlı ücretlerle daha ‘esnek’ hale getirilmelidir. Finansal liberalizasyon, sermaye kontrollerinin kaldırılması ve ulusal para birimlerinin dalgalanmasına izin verilmesi anlamına gelmektedir; bu da, küresel piyasaların ve küresel yatırımcıların ulusal politikalar üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak çok daha fazla etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. SPM sistemi üzerindeki etkileri açıktır. Eski korumacı ve düzenlenmiş ekonominin bir parçası olarak, dağıtılsa bile büyük ölçüde küçültülmesi gerekmektedir (Wiseman, 1998).

Değişiklik, 1980’lerin başında İşçi Partisi hükümetinin Avustralya dolarını dalgalanmaya ve finansal sistemi kuralsızlaştırmaya karar vermesiyle gelmiştir. Bunu 1980’lerin sonlarında tarifelerde indirim izlemiştir. 2000 yılına kadar Avustralya’yı diğer OECD ülkelerinin çoğuyla aynı hizaya getirmek için tarifelerde ve sanayi yardımıyla daha fazla düşüş öngörülmektedir (OECD, 1997a: 81). Castles’in (1988: 28) belirttiği gibi yeni ekonomik strateji, Avustralya’yı küresel eğilimlerden ve uluslararası rekabetten yalıtırmış olan ‘bütün bu politika ve uygulamaları ortadan kaldırma ihtiyacına’ dayanmaktadır. Büyüme, Avustralya imalatındaki düşüşü tersine çevirmek ve ihracata yönelik uzmanlaşmış bir imalat sektörü yaratmak yoluyla sağlanacaktır.

Ücret tahkim sisteminin kuralsızlaştırılması daha dolambaçlı bir yol izlemiştir. İşçi Partisi hükümetinin sendikalarla anlaşması (uzlaşma), değişimin kademeli ve rızaya dayalı olmasını sağlamıştır. 1980’lerin ortalarında sistem, enflasyonu düşürmek, istihdam yaratmak ve işsizliği azaltmaya yönelik reflasyonist bir politika izlemek amacıyla ücretleri düşük tutmak için kullanılmıştır. 1980’lerin sonlarından itibaren, ücret tahkiminin kapsamı istikrarlı bir şekilde daraltılırken, ücretsiz toplu pazarlığın kapsamı genişletilmiştir. 1990’ların sonunda toplu pazarlık, piyasa güçlerinin daha fazla serbest dolaşımına ve ücretlerin belirlenmesinde hükümetin daha küçük bir rolüne izin vererek, büyük ölçüde merkezi olmayan bir yapıya kavuşmuştur (Wiseman, 1998; OECD, 2001).

Ekonomik liberalleşmenin ve SPM’nin büyük bileşenlerinin ortadan kaldırılmasının sonucu, işgücü piyasasındaki değişikliklerde, gelir eşitliğinde ve yoksullukta görülebilir. Tam istihdam geçmişte kalmıştır.<sup>33</sup> Ücret dağılımı artmıştır.

33 Avustralya’nın işsizlik oranı 1980-1989 döneminde ortalama % 7,5 (OECD, 1991: 193, Tablo 19) ve 1990-2000 döneminde % 8,3 olarak bulunmuştur (OECD, 2002:

‘Düzenli olmayan’ istihdam biçimleri, (düşük ücretle geçici veyarı zamanlı çalışma) önemli ölçüde artmıştır. Örneğin 1983-1992 döneminde, toplam istihdamın yarı zamanlı payı % 40 artmıştır (Wiseman, 1998: 63) geçici istihdam 1985’te işgücünün % 17’sinden, 1995’te % 24’e yükselirken, sanayileşmiş dünyadaki en yüksek oranlardan biri haline gelmiştir (Beresford, 2000: 196).

Sosyal refah söz konusu olduğunda Avustralya, seçici gelir koruma sistemini korumayı ve güçlendirmeyi seçmiştir. Bununla birlikte, 1983’te bir kamu tıbbi bakım sistemi getirilmiştir ve zorunlu birmesleki temelli emeklilik sistemi, 1980’lerin ortalarından bu yana kapsam açısından önemli ölçüde genişletilmiştir. İkincisi, kökenleri ücret tahkim sisteminde yatan modernize edilmiş bir SPM biçimi olarak görülebilir(Castles, 1996).

Özetle, Avustralya’nın SPM’sinin daha önce tanımlanan üç bileşeninden, yani ekonomik korumacılık, göçmenlik kontrolü ve ücret tahkimi, fiilen ortadan kaldırılmıştır ve üçüncüsü kapsam olarak büyük ölçüde daraltılmıştır. Göçle ilgili olarak, diğer ülkelerde olduğu gibi Avustralya’da da ekonomik liberalleşme, emeğin ulusal sınırları aşan serbest dolaşımından yoksun kalmaktadır. Beyaz Avustralya’da göçmenlik politikası geçmişte kalmıştır, ancak kontroller devam etmektedir. Bu açıdan Avustralya, diğer sanayileşmiş ülkelerden farklı değildir. Genel olarak, Avustralya’nın SPM’si, son çeyrek yüzyılda uluslararası politik ekonomideki değişikliklerin ve özellikle Avustralya ekonomisinin küresel piyasa ekonomisiyle daha yakın entegrasyonunun bir sonucu olarak önemli ölçüde aşınmıştır.

## Japonya

Japonya’da II. Dünya Savaşı sonrasında şekillenen SPM iki ana unsurdan oluşmaktadır. Her şeyden önce işverenler ve çalışanlar tarafından ‘ömür boyu istihdam’ taahhüdü ile kurumsallaştırılan tam istihdam ve iş güvenliği politikası vardır. Bu tam istihdam modelinin ayırt edici özelliği, çalışan ve işveren arasında uzun vadeli bir ilişki içinde özel sektör işlerinin korunmasına dayalı olarak herkes için (veya en azından tüm çalışma yaşındaki erkekler için) bir iş sağlamaya çalışmasıdır. İkincisi ve yukarıdakilerle bağlantılı olarak, işveren tarafından sağlanan, emekli maaşları ve emeklilik ödenekleri, konut, tıbbi bakım, aile ödeneği ve aile izni gibi geniş kapsamlı bir işyeri yardımı sistemidir. Aslında, ömür boyu veya uzun vadeli istihdam ve mesleki faydalar, ücretlerin

---

22, Ek Tablo 14). 2001’de % 6,8 ile OECD ortalaması olan % 6,4’ün biraz üzerindedir.

‘liyakat’ yerine kıdeme dayandığı ve sendikaların işletme etrafında örgütlendiği daha geniş endüstriyel ilişkiler sisteminin bir parçasını oluşturur (Peng, 2000; Pempel, 1989). Ömür boyu istihdam, kıdem tazminatı ve işletme refahı sistemi büyük firmalar için çok daha tipiktir. Dolayısıyla bu koşullar, işgücünün yalnızca yaklaşık üçte biri veya daha fazlası için geçerlidir. Bununla birlikte, daha zayıf bir biçimde, orta ve küçük firmalarda iş güvenliği ve işyeri faydaları normu da yaygındır. Önemli ölçüde, işverenin istisnai durumlar dışında düzenli çalışanları işten çıkarmama yükümlülüğü sadece geleneksel değil, aynı zamanda kanun tarafından da desteklenmektedir (Schregle, 1993). Japon işgücünün yaklaşık % 70’inin fiili iş güvencesinden yararlandığı ve geçici, sözleşmeli ve yarı zamanlı işçiler de dâhil olmak üzere işgücünün yaklaşık % 30’unu ‘düzenli olmayan’ çalışanlar olarak bıraktığı tahmin edilmektedir. İkincisi büyük ölçüde kadınlardan, yaşlı işçilerden (düzenli işlerinden emekli olmuş olabilir) ve göçmenlerden oluşmaktadır. Düzenli olmayan işgücü, ömür boyu iş güvenliği sisteminin bir parçası olmasa da, tam istihdamı sürdürmeye yönelik ulusal politika, işsizliğin çok azolmasını veya hiç olmamasını sağlamaya çalışmaktadır (Schregle, 1993; Peng, 2000; Therborn, 1986).

Özetle, Japon çalışanların çoğunluğu (özellikle erkekler) iş güvenliğine ve çeşitli mesleki yardımlara erişime sahiptir ve bir bütün olarak işgücü tam istihdam koşullarından yararlanmaktadır. Tam istihdam ve işletme refahına, aile hukukunda kutsal kabul edilen aile üyelerini desteklemek ve onlara bakmak için güçlü bir şekilde kurumsallaştırılmış geniş aile yükümlülükleri olan başka bir unsur eklemek gerekir (Peng, 2000). Bu son unsur, kanunla güçlendirilmiş kültürel bir norm olarak görülebilir. Birlikte bu üç unsur, kısaca SPM olan Japon refah kalıpları hakkında ayırt edici olanı oluşturur. Üçü de şu anda baskı altında ve değişiklikler devam etmektedir. Bununla birlikte, küreselleşme esas olarak tam istihdam ve işletme refahı ile ilgilidir ve bu bölümde bu konulara odaklanılmaktadır. Aşağıda görüldüğü gibi, ekonomik korumacılık bu kalıpları sürdürmek için önemlidir ve küreselleşmenin meydan okumasıyla karşı karşıya kalmıştır.

Japonya, emekli maaşları ve sağlık sigortası, işçi tazminatı, işsizlik sigortası ve aile ödeneğinden oluşan temel bir sosyal güvenlik ağı geliştirmiş olmasına rağmen, devlet refahının rolü sınırlı kalmaktadır. Japonya’nın sosyal harcamaları OECD ülkeleri arasında en düşük olanlardan biridir. 1960’ta % 13,1 olan OECD ortalamasına kıyasla GSYİH’nın % 8’dir. Otuz yıl sonra, OECD ülkeleri için ortalama % 21.6’ya kıyasla GSYİH’nın sadece % 11.57’dir (OECD, 1985; OECD, 1994). Yine de Japon halkı ekonomik güvenliğin, yüksek yaşam standardının ve

İskandinav ülkeleriyle kıyaslanamayacak kadar eşitlikçi bir gelir dağılımının tadını çıkarmaktadır. Yaşam beklentisi, bebek ölümü ve yükseköğretime kayıt gibi endeksler, Japonya'yı dünyanın en iyi ülkeleri arasına yerleştirmektedir (Rose ve Shiratori, 1986; Pempel, 1989). Japonya, Avrupa'nın gelişmiş refah devletleriyle karşılaştırılabilir sosyal koruma sunan kendi yerel ekonomik ve sosyal güvenlik versiyonunu geliştirmiştir.

1970'lerde OPEC fiyat şoku ve ekonomik sonuçları, Japonya'nın yüksek ekonomik büyüme yörüngesini bozmuştur ve tam istihdam politikasını ciddi şekilde test etmiştir. Bununla birlikte Japonya, eski endüstrileri küçülterek ve yenilerini geliştirerek kapsamlı bir endüstriyel yeniden yapılanma geçirmiştir. Japon ekonomisi, durgunluğun ve yeniden yapılanmanın etkisini tam istihdam ve refah kalıplarını bozmadan atlatmayı başarmıştır. Bununla birlikte, durgunluğa karşı koymak ve istihdamın korunmasına yardımcı olmak için yapılan hükümet harcamaları, bütçe açıkları ve artan bir ulusal borçla sonuçlanmıştır (Therborn, 1986; Peng, 2000). 1970'lerde Batılı refah devletlerinin karşılaştığı ekonomik zorluklar kadar ekonomik büyümedeki gelişmeler ve yavaşlama, Japonya'yı Batı çizgisinde kapsamlı bir refah devleti geliştirme niyetinden uzaklaştırmakta önemlidir. 1980'lerde, 1970'lerde genişletilmiş olan devlet refah programlarında önemli kesintiler ve 'Japon tarzı' bir refah toplumu sürdürme kararı görülmüştür (Goodman ve Peng, 1996). Kısacası, SPM sürdürülecek ve güçlendirilecektir. 1980'lerde tam istihdam, nispeten güçlü ekonomik büyüme, düşük enflasyon ve bütçe fazlası olan ülke ile açığa çıkmıştır. OECD ülkelerinin çoğunun yüksek işsizlik, enflasyon ve kronik bütçe açıklarından muzdarip olduğu bir zamanda Japonya, kendine özgü refah yolunda fazlasıyla haklı görünmüştür (Mishra, 1999: 86)

Ancak, durum o zamandan beri önemli ölçüde değişmiştir. Japonya, 1980'lerin sonlarında spekülasyon bir yatırım patlaması (sözde "balon ekonomisi") ve ardından 1990'da "balon" unçöküşü döneminden geçmiştir. O zamandan beri ekonomi durgunluk ve resesyona saplanmıştır. Hükümet tarafından altyapıya yapılan büyük harcamalar şeklinde tekrarlanan ekonomik teşvikler, ekonomiyi büyüme yoluna koymada başarısız olmuştur. Bu arada, ulusal borç benzeri görülmemiş şekilde yükselmiştir. Hükümetin ekonomiyi desteklemek ve istihdamı sürdürmek için milyarlarca yen pompalamasına rağmen, işsizlik artmaya devam etmiştir ve 2000 yılına kadar % 5'in üzerine çıkmıştır. Bu OECD standartlarına göre yüksek görünmese de, Japonya'nın işsizlik oranının son derece düşük olduğu, 1960-1989 arasında ortalama %1,8 olduğu ve sadece 1995'te % 3'e ulaştığı unutulmamalıdır. Ayrıca, şirketlerin bordrolarında fazla işçi tutmak ve hüküme-

tin büyük açıklar vermek zorunda kalmasıyla işsizlik azaltılmıştır. Ekonomi on yılı aşkın bir süredir durgunluk içindedir ve yakın gelecekte toparlanma umutları kasvetli görünmektedir. Japonya'nın ekonomik zorluklarının en yakın nedeni, balon ekonomisinin çöküşü ve ulusun ortaya çıkan sorunlarla etkin bir şekilde başa çıkamamasıdır. Bununla birlikte kriz, a) Japon kapitalizminin parça parça reformu zorlaştıran sistemik doğasının ve b) dünya çapında artan ticari açıklık ve rekabet gücü bağlamında nispeten kapalı ve düzenlenmiş bir yerel ekonomiyi sürdürmenin ekonomik maliyetlerinin altını çizmektedir. Asıl soru, ekonominin büyük bir yeniden yapılanma ve reform olmadan toparlanıp toparlanamayacağı, ülkenin refahın ana bileşeni olarak mesleki yardımlara güvenme ve tam istihdamdan oluşan geleneksel modeline bir daha geri dönüp dönemeyeceğidir.<sup>34</sup>

Japon durumunu daha iyi anlamak için Japon ekonomisinin ayırt edici karakterine bakmakta fayda vardır. Toyota, Sony, Hitachi ve diğerleri gibi kurumsal devler tarafından temsil edilen, oldukça verimli ve rekabetçi ihracata yönelik bir sektörü, büyük ve önemli ölçüde daha az verimli yerel hizmet sektörü ve küçük üreticilerle birleştiren ikili bir ekonomidir. Yurt içi ekonomi, hem resmi hem de gayri resmi olarak, 'kapalı' ekonomi etiketini haklı çıkaracak şekilde yüksek düzeyde düzenlenmiştir. Sadece yurtiçi rekabet kısıtlanmakla kalmaz, aynı zamanda çeşitli türlerdeki tarife dışı engeller de dış rekabeti önemli ölçüde sınırlar. Japon tüketiciler, bu korumacı politikanın bedelini, kelimenin tam anlamıyla, iç tüketimi azaltan oldukça yüksek fiyatlarla ödemek zorunda kalmışlardır. Kısacası, başarılı ihracat ticaretine, önemli denizaşırı yatırımlarına ve büyük çok uluslu şirketlere rağmen Japan Inc., büyük ölçüde korunan bir ekonomi olmaya devam etmektedir (Thurow, 1996: 200–204; Katz, 1998). Japonya'nın işletmeye dayalı tam istihdam ve refah yardımları modelini sürdürmesini sağlayan büyük ölçüde, yerel ve uluslararası piyasa güçlerinin etkisinden bu derece de izole olunmuştur. Ekonominin daha az verimli ancak emek yoğun yerli sektörü, büyük ve orta ölçekli firmaların 'ömür boyu istihdam' sistemi gibi işlerin korunmasına yardımcı olmaktadır. Çalışanların şirket tarafından mümkün olduğunca uzun süre işten çıkarılmayacağına dair daha geniş sosyal norm, kârlar düşerken bile 'milyonlarca fazlalık' işçinin şirket bordrosunda kalması anlamına gelir (Greider, 1998: 375). Bu da Japon sermaye piyasasının ve finans kurumlarının kendine özgü doğasıyla mümkün olmaktadır. Batılı şirketlerin aksine Japon şirketleri geniş bir karşılıklı hissedarlığa sahiptir, kar odaklı değildir ve uzun vadeli bir perspektif

34 Balon ekonomisinin çöküşünden bu yana Japonya'nın ekonomik durumu için Katz (1998), Japonya (1996), Japonya (1999), OECD (1997b), OECD(2000) kaynaklarına bakınız.

İNİNDE ÇALIŞIR (Dore, 2000). Kısmen, Japonya'nın savaş sonrası en uzun durgunluk dönemini geleneksel uygulamalardan radikal bir kopuş yapmadan yaşamasını mümkün kılan durumdur. Ayrıca, işgücü piyasası istihdam açısından esnek değilse, bu çeşitli esneklikler tarafından dengelenir (OECD, 1997b: 112–117). Örneğin, Japon maaşlarının bir kısmı yılda iki kez ikramiyelerden oluşmaktadır. Bunlar, şirketin mali durumuna göre ayarlanabilmekte ve böylece ücret maliyetleri düşürülebilmektedir. Çalışanlar firma içinde veya holding içinde yeniden görevlendirilebilir. Ek olarak erken emeklilik, fazla mesai kısıtlamaları, yeni iş alımların dondurulması ve geçici personelin işten çıkarılması gibi önlemler, işverenlere genel ücret maliyetleri açısından büyük bir esneklik sağlayarak işten çıkarmaları önlemeyi mümkün kılmaktadır. Bunlar son yıllarda yoğun olarak kullanılmaktadır (Michito, 1998; OECD, 1999: 33–34, 47–50).

Ayrıca Japon 'şirketçilik' sistemi veya bir topluluk olarak şirket kavramı ve uzun vadeli bir ilişki içinde çalışanların sadakatinin odağı, çalışanlar kadar işverenler tarafından da oldukça değer verilen bir kurumdur (Dore, 2000; Sako ve Sato, 1997). Yaklaşık yarım yüzyıldır Japon sosyal ve endüstriyel organizasyonunun ayırt edici bir özelliği olmuştur. Japon ekonomisinin hala dünyanın en büyük ikinci ekonomisi olduğu da unutulmamalıdır. Aslında Japonya'nın sanayileşmiş dünyanın gıpta ettiği ve Japon yönetim ve emek uygulamalarının yalnızca hayranlık değil, aynı zamanda bir öykünme nesnesi olduğu çok uzun zaman önce ortaya konulmuştur. Japonya'nın geçmişte ülkeye genel olarak çok iyi hizmet etmiş bir ekonomik ve endüstriyel sisteme sırtını dönmeye isteksiz olmasına şaşmamalıdır. SPM, bu sistemin ayrılmaz bir parçasıdır ve büyük ölçüde geleceği, Japon kapitalizm biçiminin yaşayabilirliğine bağlıdır.

Ancak, uzayan ekonomik kriz SPM'yi olumsuz etkilemiştir. Açık işsizliğin ABD dâhil birçok OECD ülkesine ulaşan veya onu geçen Japonya ile birlikte, tam istihdam ekonomisi olarak kaldığı pek iddia edilemez.<sup>35</sup> Tam istihdam koşullarına geri dönüp dönemeyeceği ve ne zaman döneceği açık bir sorudur. Ömür boyu istihdam konusunda işveren tutumları, mevcut uygulamadan daha fazla sistemden uzaklaşma eğilimi göstermektedir (Imai, 1999; Japonya, 1999:147). Bununla birlikte işverenler, toplam istihdam içindeki payı istikrarlı bir şekilde artan geçici ve yarı zamanlı çalışanları işe almaktadır. Bu çalışanların iş güvenliği veya şirket sosyal yardımları yoktur (Peng, 2000:104-109). Uzun süreli durgunluğun bir sonucu olarak birçok Japon emeklilik fonu iflasla karşı karşıyadır (OECD,

35 1995-2001 döneminde işsizlik oranı % 4'tü (OECD, 2002: 220, Ek Tablo 14). 2001'de ABD'deki % 4,8'e kıyasla % 5'te kalmıştır. O yıl 12 OECD ülkesi Japonya'dan daha düşük bir işsizlik oranına sahiptir. Bununla birlikte, istihdam koruma mevzuatının



2000: 129; Takayama, 2001). Devlet yardımı olmadan yaşayamazlar. Bu arada, emeklilik ve tıbbi bakım için sigorta primlerinin artan yükü ile şirketler, ücret dışı işgücü maliyetlerini azaltmak ve daha rekabetçi bir ortama hazırlanmak için çalışan refahını azaltmaktadır (Peng, 2000: 105). Ücretin liyakat yerine kıdeme dayandırılması uygulaması, aşamalı olarak kullanımdan kaldırılan eski modelin bir yönüdür. Kısacası SPM, özellikle tam istihdam açısından bir miktar erozyona uğramıştır. Devlet programlarının kapsamının Japon refahında artacağı ve onu Batılı refah modellerine yaklaştıracığı muhtemeldir. Örneğin, Japonya açık işsizlikle yaşamak zorundaysa, işsizlik yardımları sisteminin iyileştirilmesi gerekecektir. Sosyal yardımın daha erişilebilir hale getirilmesi ve yardım düzeylerinin yükseltilmesi gerekebilir. Aktif işgücü piyasası politikalarının oluşturulması gerekebilir. Yaşlılar ve engelliler için uzun süreli bakım sigortası ve bir dereceye kadar çocuk bakımı gibi bazı ihtiyaç alanlarında, bu gelişmelerin daha çok nüfusun yaşlanması gibi içsel faktörlerle ilgisi olmasına rağmen, devlet halihazırda önemli taahhütlerde bulunmuştur, evli kadınların işgücüne katılımının artması ve doğurganlık oranlarında keskin bir düşüş görülmüştür (Peng, 2000).

Japonya şu an için geçmiş kalıplara tutunuyor gibi görünse de, Japon SPM'nin uzun vadeli hayatta kalması şüphelidir. Japon tarzı refah, ülkenin İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomisinin ayırt edici doğasının ayrılmaz bir parçası olarak gelişmiştir, ihracata yönelik büyüme yoluyla hızlı sanayileşmeye adanmış gelişen bir ekonomi ön plandadır. Küresel pazara 'stratejik' entegrasyonu ile Japonya, 'yakalama' girişiminde son derece başarılı olmuştur ve uzun süredir yüksek büyüme oranlarının keyfini çıkarmaktadır. Kısmen korunan yerel ekonomidir, ancak yüksek ekonomik büyüme oranı ve bunun devam edeceği beklentisi, tam istihdam ve işletme refahı sistemini karşılanabilir hale getirmiştir. Japon ekonomisinin altında yatan bu varsayımların çoğu geçerliliğini yitirmektedir. Yüksek büyüme oranlarının geri gelmesi pek olası değildir.<sup>36</sup>

---

Ülke artık olgun bir ekonomiye sahip ve kendi ekonomisini fiyatları düşür-  
zayıflatılmadığı ve geçici işe alma konusundaki kısıtlamaların da devam ettiği be-  
lirtilmektedir. Uzun süreli durgunluk ve resesyonlar ile firmaların karlılıklarındaki  
düşüş ışığında, Japonya'nın açık işsizlik oranı oldukça düşüktür.

36 Japonya'nın yıllık ekonomik büyüme oranı 1961-1970 döneminde % 10,2'den 1971-1980'de % 4,5'e ve 1981-1990'da % 4'e düşmüştür (OECD, 1998: 22, Tablo 1). 1991-2001 döneminde, OECD ortalaması olan % 2,35'in oldukça altında, sadece % 1,4 idi. 1980'lerin büyüme oranlarına yakın zamanda ulaşma ihtimali pek parlak görünmemektedir.

meye ve iç tüketimi artırmaya yardımcı olabilecek yabancı ithalatlara açmadan dünya pazarında satış yapmaya devam edememektedir. 1990'ların başından beri devam eden durgunluk, Japonya'nın finansal sisteminin ve sermaye piyasasının zayıflıklarını ortaya çıkarmıştır; bu performans, şeffaflık ve diğer "nesnel" standartlar gibi kişisel olmayan piyasa kriterlerinden çok daha fazla güven ve "uyum" normlarına dayanan sermaye piyasasıdır. Dünya çapında piyasa güçlerinin ve rekabetin artan üstünlüğü ile Japonya, ekonomiyi uluslararası rekabete açma baskısı altındadır (Katz, 1998; Greider, 1998: 374–379). Yine de Japonya'nın yerel ekonomisinde radikal bir kuralsızlaştırma ve dönüşüm, şirketler iç ve dış rekabeti karşılamak için yeniden yapılandırdıkça ve milyonlarca fazla işçiyi serbest bıraktıkça, büyük ölçekli iflaslara ve kitlesel işsizliğe neden olabilir. Kurumsal temelli bir refah sisteminin sonunu getirebilir. Tam istihdam ve şirket refahı azalır, Japonya'nın SPM sistemi sona erebilir. Diğer aşırı uç, ekonomik durgunluk ve düşüşle sonuçlanan mevcut hareketsizlik eğilimi olacaktır. Japon ekonomik ve endüstriyel organizasyonunun siyasetle iç içe olan sistemik özellikleri reformu zorlaştırmaktadır. Her halükarda, Japonya'nın olgun bir sanayi sonrası ekonomiye başarılı bir geçiş yapmak ve küreselleşmeyle uzlaşmak için ekonomik sistemini yeniden yapılandırma sorununu henüz çözmediği görülmektedir. Japon SPM'nin şu anki şekli gibi bir yeniden yapılanmada hayatta kalması pek olası değildir

## Post-Sosyalist Toplular

Doğu Avrupa'nın post-sosyalist ülkeleri ve eski SSCB, SPM'nin yirminci yüzyılın sonlarında çöküşünün en dramatik örneğini sunmaktadır. Bu ülkeler elbette, eski sosyal sistemlerinden ne kadar uzaklaştıkları da dâhil olmak üzere birçok önemli yönden muazzam farklılıklar göstermektedir. SPM'nin sosyalist biçimlerinden geçiş, en çok Orta Doğu Avrupa ülkelerinde, örneğin Macaristan, Polonya ve Çek Cumhuriyeti'nde belirgindir. Bununla birlikte, Orta-Doğu Avrupa'nın ayak izlerini mutlaka takip edeceklerini varsaymak akıllıca olmasa da, diğer birçok post-sosyalist ülkede de benzer eğilimler görülebilir. SPM'nin sosyalist biçimlerinin düşüşü, esas olarak devlet sosyalizminin çöküşüyle ilgilidir, ancak küreselleşme süreci hızlandırmada önemli bir rol oynamıştır.

Devlet sosyalist ülkelerinde SPM iki temel unsurdan oluşmaktadır. İlk olarak, çalışma çağındaki hem erkekler hem de kadınlar için garantili tam istihdam politikası bulunmaktadır. İkinci olarak, genel nüfusun yaşam maliyetini önemli ölçüde aşağı çeken çok çeşitli temel mal ve hizmetler için tüketici fiyat sübvansiyonları bulunmaktadır.



siyonları sistemi ortaya konmuştur. Buna ek olarak bu ülkeler aynı zamanda, eğitim ve tıbbi bakım gibi bir dizi evrensel hizmetin yanı sıra, emekli maaşları, hastalık ve çocuk ödenekleri gibi gelir güvencesi programlarını da büyük ölçüde Batı ülkelerinkine benzer şekilde sağlamışlardır. Tam istihdam ve ayrıca sistemin emeğe ve üretime verdiği önem göz önüne alındığında, devlet refah hizmetlerini tamamlayan ve artıran işletmelere dayalı bir dizi hizmet ve fayda da sağlamaktadır. Devlet refah programları ile birlikte SPM, devlet sosyalizmi altında ekonomik güvenlik ve refahın özünü oluşturmaktadır (Standing, 1996; Kapstein ve Mandelbaum, 1997).

Garantili, zorunlu, tam zamanlı çalışma ve tüketici sübvansiyonları, devlet sosyalizminin üretim araçlarının devlet mülkiyetini, piyasanın fiilen ortadan kaldırılmasını ve tek partili bir devlet tarafından tüm ekonomi üzerinde kontrolü gerektiren politik ekonomisinin bir parçasını oluşturmaktadır. ‘Çalışma hakkı’, toplu tüketime vurgu, düşük ücret farklılıkları ve eşitlikçi yaşam standartları, devlet sosyalizmi ideolojisinin bir parçasıdır. Devlet sosyalizmi altında ücretler, fiyatlar ve istihdam piyasa kriterlerine göre belirlenmemiştir. Dolayısıyla istihdam, ‘ekonomik’ bir kavramdan çok ‘toplumsal’ bir kavramdır ve piyasa kriterlerinin haklı çıkardığından çok daha fazla sayıda işçi, işletmelerin maaş bordrosundadır.<sup>37</sup> Rekabet ve kârlılığa ilişkin piyasa güçlerinin yokluğunda, üretkenlik ve üretim kalitesi düşüktür. İşletmeler, tüketicilerin çok az seçeneğe sahip olduğu tutsak bir iç pazar için üretim kotasını doldurmak için çalışmaktadır. Dış ticaret, büyük ölçüde diğer sosyalist blok ülkeleriyle yürütülmüştür ve ekonomik kriterlerden ziyade siyasi kriterler tarafından yönlendirilmiştir (Kramer, 1997: 81). Kuşkusuz Orta Doğu Avrupa ülkeleri, özellikle Macaristan ve Polonya, ekonomilerine pazar unsurları getirdiler ve kapitalist ülkelerle önemli ticari ve ekonomik ilişkiler geliştirdiler. Ama genel olarak, devlet sosyalist ülkelerinin ekonomilerinin çok az iç ya da uluslararası rekabete tabi olduğunu söylemek doğrudur. Bu ülkelerin tam istihdamı sürdürmelerini ve birçok temel ihtiyacı yalnızca makul bir piyasa fiyatını temsil edebilecek rakamın çok altında bir miktarla sağlamalarını ortaya koyan unsur, piyasanın olması gereken ücretin çok altına tabi tutulması ve (ticaret ve finans açısından) uluslararası ekonomiden yalıtılmasıdır.

Ekonomik, politik ve sosyal bir organizasyon olarak devlet sosyalizminin, nihayetinde onun çözülmesine yol açan içsel zayıflıklarının provasını yapmamıza gerek yoktur. 1980’lerin sonunda komünist rejimler Doğu Avrupa’da ve

37 Bir tahmine göre (Kramer, 1997: 87), komünist yönetim altında Polonya, Macaristan ve Çekoslovakya’da istihdam edilen işgücünün dörtte biri gereksizdir.

1991’de eski SSCB’de fiilen çökmüştür. O zamandan beri bu ülkelerin çoğu, bir tür piyasaya dayalı ekonomiye ve temsili hükümete geçiş sürecinde olmuştur. Bu durumda geçiş, bu ülkelerin küresel piyasa ekonomisine entegrasyonu anlamına gelmektedir. Entegrasyonun tam zamanlaması, kapsamı ve süreci değişmiştir. Polonya ve Macaristan gibi Orta-Doğu Avrupa ülkeleri ve bazı Baltık ülkeleri sürece öncülük etmiş, bunu değişen derecelerde Rusya ve diğer eski devlet sosyalist ülkeleri izlemiştir. Entegrasyon ekonomileri, serbest ticaret ve finansal akışlar ve konvertibl para birimleri ile (yerel ve küresel) piyasa güçlerine tamamen açmak anlamına gelmektedir (Gowan, 1995). Uluslararası ekonominin görelî kapanmave izolasyon koşullarından tam maruz kalmaya doğru dramatik değişim, kitlesel işsizlik, ekonomik güvensizlik, eşitsizlik ve yoksulluğun artmasına katkıda bulunan kısa bir süre içinde SPM’nin fiilen ortadan kaldırılması anlamına gelmiştir (Standing, 1996; Ferge, 2001). Tam istihdam geçmişte kalmıştır ve tüketici sübvansiyonları ortadan kaldırılmasa bile büyük ölçüde azaltılmıştır (Kolodko, 1999; Ferge, 2001). İstihdam düzeylerini büyük ölçüde belirleyenler artık küresel ve yerel piyasa güçleridir.<sup>38</sup> İşsizliğin yeni ekonominin bir parçası olarak kabul edilmesiyle birlikte işsizlik yardımlarının biçimleri tesis edilmiştir. İşsizliği ortadan kaldırdığını iddia eden devlet sosyalizmi altında bunlar yoktur. Sosyal yardım zayıf bir şekilde geliştirilmiştir ve maddi açıdan test edilmiş faydalar pratikte mevcut değildir. Artık sosyal koruma sisteminin önemli bir parçasını oluşturmaktadırlar. Emekli maaşı gibi programların kısmi özelleştirilmesi bazı ülkelerde uygulanmaktadır (Standing, 1996; Ferge, 2001). Post-sosyalist ülkeler ekonomik, politik ve sosyal koşullar açısından büyük farklılıklar göstermektedir ve kendilerini istikrarlı kapitalist demokrasiler gibi bir sürece dönüştürmekte daha başarılı olanlar Orta-Doğu Avrupa ülkeleridir. Sosyal koruma sistemleri, esaslı içerikte olmasa bile, en azından biçim veya yapısal özellikler bakımından Batı ülkelerinininkine büyük ölçüde benzemektedir (Ferge, 2001: 135). Kısacası, SPM’nin sosyalist biçimleri ortadan kalkmakta ve sosyal koruma sistemlerinde kademeli bir “batılılaşma” yaşanıyor gibi görünmektedir.<sup>39</sup>

38 1993-2001 döneminde işsizlik, Çek Cumhuriyeti’nde ortalama % 6, Macaristan’da % 8,9 ve Polonya’da % 13,8 idi (OECD, 2002: 220, Ek Tablo 14). 2001 yılında ilgili oranlar % 8,2, % 5,7 ve % 18,2 idi.

39 Doğu Avrupa’nın diğer birçok ülkesinde ve Rusya da dâhil olmak üzere eski SSCB’de durum kaotik ve değişken bir durumdadır. İstikrarlı istihdam ve refah kalıplarının ortaya çıkması uzun zaman alabilir. Örneğin Rusya’da, ‘sosyal’ istihdam (düşük ücretli veya ücretsiz) ve tüketici sübvansiyonları gibi birçok eski uygulama, farklı bölgelerde değişen derecelerde devam etmektedir. Bununla birlikte, konut ve diğer sübvansiyonların azaltılması ve ekonominin özelleştirilmesi içinde adımlar atılmıştır.

Sosyal demokrasinin bir biçimine doğru kademeli bir geçiş durumunda, SPM'nin sosyalist biçimlerinin ne kadarının devlet sosyalizminin sonunda hayatta kalabileceği büyük ölçüde varsayımsal bir sorudur. Muhtemelen, yüksek düzeyde istihdamı sürdürme ve tüketici sübvansiyonlarını değiştirilmiş bir biçimde tutma politikası, daha elverişli uluslararası koşullarda işe yaramaktadır. Bununla birlikte, devletsosyalizminin çöküşü, ekonomik küreselleşme ve Batı'da Washington Uzlaşmasının yükselişiyle aynı zamana denk gelmiştir (Ferge, 2001). Böylece ticaret ve finansın liberalleşmesi, emek piyasalarının kuralsızlaştırılması ve daha genel olarak piyasa güçlerinin serbest bırakılması, aslında diğerleri için olduğu gibi eski sosyalist ülkeler içinde büyüme adına en iyi koşulları sağlıyor olarak görülmektedir. Bu, ekonominin hızlı bir şekilde piyasalaştırılması ve küreselleşmesi anlamına gelen bir 'şok tedavisi' politikasına dönüşmüştür. Bu politika çeşitli derecelerde, birçok post-sosyalist ülke tarafından bir seçim ve zorunluluk karışımı yoluyla izlenmiştir (Gowan, 1995; Standing, 1996). Bu durum, SPM'ninradikal bir şekilde dağıtılması anlamına gelmektedir. Burada Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası (DB) gibi uluslararası finans kuruluşlarının (IFI'ler) etkisi önemli olmuştur. Genel politika tavsiyesi sağlamanın yanı sıra, IMF ve DB gibi kuruluşlar, geçiş sorunlarına yardımcı olmak için bu ülkelerin çoğuna kredi verilmesinde doğrudan yer almıştır (IMF, 2000). Bu krediler, tüketici sübvansiyonlarının büyük ölçüde kesilmesi, piyasa güçlerinin fiyatları ve istihdam düzeylerini belirlemede mümkün olan azami kapsamın düşürülmesi gibi koşullar içermektedir. Ekonominin piyasalaştırılması, işsizlik yardımlarını ve gelir testi yapılmış sosyal yardımı içerecek bir sosyal güvenlik ağı ile tamamlanacaktır. Emekli maaşlarının kısmen özelleştirilmesi de IMF ve DB tarafından bu ülkelere şiddetle tavsiye edilmiştir (Standing, 1996; Ferge, 2001).

Dolayısıyla, ekonomik küreselleşmenin genel bağlamı ve uluslararası finans kuruluşlarının doğrudan etkisi, aynı yönde (SPM'nin hızlı bir şekilde ortadan kaldırılmasına doğru) çalışmaktadır. Örneğin Macaristan'da, 1990'daki ilk Yapısal Uyum Kredisi, tüketici ve konut sübvansiyonlarının önemli ölçüde azaltılmasını gerektirmiştir. 1989'da GSYİH'nın % 7'sinden 1993'te %1,5'e düşüş olmuştur. Polonya'da sübvansiyonlar aynı dönemde GSYİH'nın %8,2'sinden yüzde 0,7'sine düşmüştür (Ferge, 2001: 133). Görünüşe göre, sübvansiyonların kaldırılması, yalnızca tüm sübvansiyonların nihai olarak tasfiyesine yol açacak olan uyum politikalarını desteklemeye istekli olan IMF tarafından kesinlikle ge-

---

Bireysel emeklilik planları ortaya çıkmıştır. Açık işsizliğin ve yoksulluğun artmasına rağmen, işsizlik tazminatı ve sosyal yardım sistemleri şimdiye kadar zayıf bir şekilde gelişmiş durumdadır (Standing, 1996; Aslund, 1997; Dünya Bankası, 2000: 9).

reklolarak kabul edilmiştir (Kolodko, 1999: 162). Aslında UFK'lar fiyat sübvansiyonlarının tazminatsız hızla geri çekilmesinden yana olmuşlardır (Ferge, 2001: 133). Bununla birlikte, hükümetler pek sevilmeyen ve insanlara büyük zorluklar getiren bu tür sert önlemleri uygulamayı zor buldular. Ülkelerin sübvansiyonların azaltılmasını ücret artışları, sosyal yardımlar veya diğer koruyucu önlemler yoluyla ne ölçüde telafi ettiği büyük ölçüde değişmektedir (Dünya Bankası, 2000). Rusya'da ve eski SSCB'nin diğer ülkelerinde eski uygulamalar değişen ölçülerde devam ederken, en çok "Batılılaşan", eski SPM'yi büyük ölçüde ortadan kaldıran ve Batı refahının yapılarını ve biçimlerini kuran Orta-Doğu Avrupa'dır (Ferge, 2001: 132-135).

## Tartışma

Bu bölüm, SPM'ye üç farklı ortamda bakmaktadır ve son yirmi yıldaki dönüşümünü değerlendirmektedir. SPM'nin üç biçiminin hepsinde ortak olan bir unsur, her durumda yaklaşım farklı olsa da, tam istihdam politikası olmuştur. Devlet sosyalist toplumlarında, piyasa ekonomisinin fiilen ortadan kaldırılmasını ve sosyalizmin ayrılmaz bir parçası olarak erkekler ve kadınlar için 'çalışma hakkının' kurulmasını gerektiren sistemik bir biçim almıştır. İstihdam, ekonomik bir kavramdan çok sosyal bir kavram haline gelmiştir. Avustralya'da, kapitalist bir ekonomi içinde geleneksel korumacılık yöntemlerini ve bol istihdamı sağlamak adına göçü kontrol etmeyi, ancak ailegeçimini sağlayan erkek yerine getirebilmektedir. Japonların tam istihdam yaklaşımı arada bir yerde durmaktadır. Avustralya ile kapitalist bir ekonomide ekonomik korumacılık uygulamasını ve esasen evin geçimini sağlayan erkekler için tam istihdam fikrini paylaşmıştır. Ancak, tarife dışı engeller ve ikili bir ekonomiyi içeren ekonomik koruma araçları çok farklıdır. Japonya, müthiş ihracat rekabet gücü ve güçlü bir para birimi ile çok daha büyük ve daha güçlü bir ekonomiye sahip olması bakımından Avustralya'dan farklıdır. Bu nedenle, 'iç savunma' stratejisini ve küresel piyasa ekonomisinden göreceli izolasyonunu sürdürmek için çok daha güçlü bir konumda olmuştur. Ayrıca Japonya'nın tam istihdama olan bağlılığı, Avustralya'nınkinden çok daha güçlü olmuştur. Bu nedenle, SPM'si şu ana kadar çok fazla erozyona uğramamıştır. Japonya'nın devlet sosyalist toplumlarıyla paylaştığı konu, ekonomik, mali ve endüstriyel örgütlenmeyi içeren ve Japon kapitalizmini Batılı (hem Anglo-Sakson hem de Avrupa) muadilinden oldukça farklı kılan sistemik veya yarı-sistemik bir özelliktir. Bu sistemik özellikler, Japonya'nın, devlet sosyalizmini yansıtan piyasa (rasyonel olma anlamında) ekonomik olmaktan ziyade

kısmen ‘sosyal’ bir istihdam yaklaşımı benimsemesini mümkün kılmıştır.

Bu sistemik özellikler, Japonya'nın ekonomik durgunluk ve yeniden yapılanma dönemlerinde tam istihdamı sürdürmesine de izin vermiştir. Bununla birlikte devlet sosyalizminden farklı olarak Japon kapitalizmi, başarısızlıktan ziyade ekonomik bir zafer hikâyesi olmuştur. SPM'yi içeren Japon refah kapitalizmi biçimi, genel olarak ulusa iyi hizmet etmiştir. Aynı zamanda ülkede büyük birdestek görmektedir. Bu nedenle, Japonya'nın ciddi ekonomik zorluklara ve uzun bir durgunluk dönemine rağmen, kapitalizmin ve SPM'nin farklı biçimini büyük ölçüde elinde tutması şaşırtıcı değildir. Bununla birlikte devlet sosyalizmine paralel olarak Japon kapitalizminin kazanılmış çıkarlar da dâhil olmak üzere sistemik özellikleri, reformu ve parça parça uyarlanabilir değişiklikleri zorlaştırmakta, böylece durgunluğu ve hareketsizliği devam ettirmektedir.

Her durumda Japonya artık tam istihdam ülkesi olarak adlandırılmaz. Bunun geçici bir aşama olup olmadığı ve ülkenin tam istihdam modeline dönüp dönmediği açık bir sorudur. Ama şu anda bu pek olası görülmemektedir. Dolayısıyla, SPM'nin bir parçası olarak tam istihdamın her üç sistemde ve ilgili ülkelerde sona erdiğini söyleyebiliriz. Japonya'da, başka yerlerde olduğu gibi gelecek daha çok Batı kalıpları yönünde, yani büyük ölçüde piyasa tarafından belirlenen işsizlik, gelişmiş işsizlik tazminatı sistemleri, aktif işgücü piyasası politikaları ve sosyal yardım yönünde görünmektedir.

Kapsamlı tüketici sübvansiyonları, yalnızca devlet sosyalist toplumlarının bir özelliğidir. Fiyatların ekonomik kriterlerden ziyade, sosyal ve politik olarak belirlenmesine izin veren sosyalist ekonomidir. Ne Avustralya ne de Japon SPM'si tüketici sübvansiyonları içermemektedir. Bununla birlikte, gıda vediger yaşam gereksinimlerine yönelik sübvansiyonların, birçok gelişmekte olan ülkenin bir özelliği olan bir sosyal koruma biçimi olduğu belirtilmelidir. Aslında sınırlı bir biçimde, konut ve ulaşım gibi birçok gelişmiş kapitalist ülkede de mevcuttur ve hiçbir şekilde iyi işleyen bir piyasa ekonomisiyle bağdaşmazlar. Hiç şüphe yok ki, birçok eski devlet sosyalist ülkesinde sübvansiyonların kaldırılması olmasa da azaltılması, kısmen sistemin ani çöküşünden kaynaklanan ekonomik zorluklardan ve piyasa ekonomisine geçiş sorunlarından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, küreselleşme bağlamında bir piyasa ekonomisine geçişin yanı sıra Batılı bağışçılardan, IMF ve DB gibi uluslararası finans kuruluşlarından gelen doğrudan baskı, sübvansiyonların aşındırılmasında önemli olmuştur. Uluslararası finans kuruluşları, krediler ve diğer yardımlar için koşul-

lar getirerek bu ülkelerin sosyal politikalarını etkilemede önemli bir güce sahip olmuştur. Gerçekten de Standing (1996: 230) ‘Orta ve Doğu Avrupa’da meydana gelen devrim, sosyal politikanın uluslararası finans kuruluşlarından etkilendiği ve şekillendirildiği tarihteki ilk devrimdir’ gözlemini yapmaktadır. Bununla birlikte, uzun yıllardır Uluslararası Finans Kuruluşları tarafından Üçüncü Dünya ülkelerine verilen Yapısal Uyum Kredilerinin, fiyat sübvansiyonlarının kaldırılmasına olmasa da azaltılmasına ilişkin benzer hükümleri içerdiğini belirtmekte fayda vardır. İhtiyaç sahiplerine yönelik hedeflenen yardımla birlikte piyasa fiyatlarının restorasyonu, tercih edilen politika olmuştur. Bir sosyal koruma yöntemi olarak tüketici fiyat sübvansiyonları, Washington Uzlaşması ve piyasa güçlerinin tam anlamıyla oynamasına izin verme ve ekonomiye devlet müdahalesinin doğasını ve kapsamını sınırlandırma eğilimleriyle küreselleşmiş piyasa ekonomisinin lehinde değildir.

Ücret esnekliği de dâhil olmak üzere işgücü piyasası «esnekliği», küresel piyasa ekonomisinde rekabet edebilirlik ve büyüme için kilit bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Avustralya’nın zorunlu ücret tahkimi sistemi, endüstri genelinde ve ötesinde ücret belirlemenin temelini oluşturan yıllık ücret ödülleri vererek ücret yapısında önemli ölçüde katılık yaratmıştır. Ücret esnekliği ise, firmaların piyasa durumuna ve emek verimliliğine duyarlı olmasını gerektirir. Bu, ücret anlaşmalarının merkezi biçimlerinin (üçlü veya iki taraflı) küreselleşme bağlamında bir ulusal ekonomi için zorunlu olarak işlevsiz olduğu anlamına gelmez. Pek çok Avrupa ülkesinin gösterdiği gibi, ücretler üzerinde temel bir anlaşma etrafında, değişen derecelerde ve biçimlerde esneklikler oluşturulabilir (Hirst ve Thompson, 1999: 6). Gerçekten de Avustralya’daki İşçi Partisi hükümeti, 1980’lerde ve 1990’ların başında sendikalarla anlaşma dönemi boyunca, bir yandan düşük ücretliler için adalet ve koruma sağlamaya çalışırken, bir yandan da ulusal ücret maliyetlerini aşağı çeken bir tür merkezi ücret belirleme yöntemi uygulamaktadır. Avustralya, bu dönemde iyi bir ekonomik büyüme ve istihdam artışı kaydetmiştir. Ancak iş dünyası ve küresel yatırımcılar, toplu pazarlığın ademimerkezleştirilmesi ve ücret yapısının kuralsızlaştırılması için baskı yapmaktadırlar. 1996’da İşçi Partisi’nin yerini alan Liberal hükümet, bu hedeflere daha yakın davranmıştır ve pazarlığı merkezden uzaklaştırmak ve ücret tahkiminin kapsamını sınırlamak için adımlar atmıştır. Bu nedenle, Avustralya ücret tahkim sistemindeki değişiklikler yalnızca küreselleşme açısından anlaşılabilir. Bu olguya verilen siyasi tepkiler de dâhil olmak üzere ulusal düzeyde dikkate alınmalıdır. Gerçekten de Avustralya ve Yeni Zelanda’da bu konuda biraz farklı sonuçların

gösterdiği gibi, hükümetlerin ve diğer büyük aktörlerin politika tepkileri, belirli sonuçlara karar vermede önemlidir. Ancak tartışılan konu, emek piyasası esnekliğini gerektiren değişen küreselleşme bağlamının, ücretli tahkim sisteminin ölçeğini küçültmek için gerekçe sağladığıdır.

Kuruluş tarafından sağlanan kapsamlı refah faydaları, Japon SPM'nin ayırt edici bir özelliği olmuştur. Bununla birlikte, mesleki faydalar hiçbir şekilde Japonya'ya özgü değildir. Diğer birçok ülkede mevcuttur ve kısmen daha kapsamlı kamu hizmetlerinde alternatif olarak işlev görürler. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, işyerinde sağlık sigortası yardımları, çalışan nüfus için kamu tarafından sağlanan tıbbi bakımın kısmen yerine geçer ve küreselleşme, Amerika Birleşik Devletleri'nde de bu tür faydaların doğasını ve kapsamını zayıflatıyor gibi görülebilir. Son on yıldır işverenler, işgücü maliyetlerini azaltmak için sosyal yardımlarda kesintiye gitmektedir. 'Düzenli olmayan' işgücü büyümektedir, bu da daha az işçinin mesleki yardımlar kapsamında olduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca, yoğun kurumsal yeniden yapılanma ve küçülme, işten çıkarılan binlerce çalışanın sağlık sigortasını kaybetmesine neden olmuştur(Mishra, 1999: 26–28).

Bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri(bu nedenle diğer Batılı ülkeler) ve Japonya arasında işletme refahı açısından önemli bir ayrım vardır. Japonya'da sosyal yardımlar genellikle bir şirkette uzun vadeli güvenli istihdamla ilişkilendirilir. Bunlar 'yaşam boyu istihdam' sisteminin bir yönüdür. Ayrıca işle ilgili yardımlar, 'Japon tarzı refahın' ayrılmaz bir parçası ve nüfusun ekonomik ve sosyal güvenliğinin önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir. İstihdamın istikrarı ve sürekliliği ve istihdamla ilgili faydalar, bir bütün olarak Japon refah sistemi için çok önemlidir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki durum çok farklıdır. Mesleki refah, doğası gereği kalıntı olan çalışan nüfus için devletin genel sosyal politika tasarısının bir parçasını oluşturmaz. Deregülasyon ve rekabetle bağlantılı belirsizlikler ve istikrarsızlıklar, Japonya'daki 'kalkınma devleti' çalışma çağındaki nüfusun sosyal güvenliği için çok daha büyük sorumluluk üstlendiğinden, Japon refah sistemi için daha büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Bununla birlikte ömür boyuistihdam ile ilişkisi göz önüne alındığında, Japonya'da SPM'nin bir parçası olarak işletme refahının geleceği büyük ölçüde ömür boyu istihdamın geleceğine bağlıdır.



## SONUÇ

Bu bölümün ana kaygısı, yirminci yüzyılın sonunda belli başlı SPM biçimlerinin (başka yollarla sosyal koruma) dönüşümüne dikkat çekmek ve küreselleşmenin süreçle olan ilişkisini vurgulamak olmuştur. Ülkelerin, II. Dünya Savaşı sonrası tipik refah devletinin dışında kalan sosyal koruma politikalarını ve kurumlarını şekillendirmelerini sağlayan unsurun, her şeyden önce ulusal ekonomilerin küresel piyasa ekonomisinden görece yalıtılması olduğunu savunmaktadır. Yirminci yüzyılın sonunda, bu ülkelerin küresel piyasa ekonomisinden tecritlerini sürdürmeleri, ekonomik olarak savunulamaz olmasa da giderek daha zor hale gelmektedir. Ekonomilerini ticaret ve finansal akışlar açısından açmaları için doğrudan veya dolaylı olarak baskı altında kalmışlardır. Bu açıklık ve küresel ekonomiye entegrasyon, SPM'nin ölçeğinin küçültülmesi veya ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Süreç, bu bölümde incelenen ülkeler arasında eşitsiz olmuştur ve özellikle Japonya, SPM'nin oldukça sınırlı erozyonu ile nispeten kapalı bir ekonomi olmaya devam etmektedir.

Ayrıca, küreselleşme ile ilişkili olanların dışındaki etkilerin de değişim sürecine dâhil olduğuna işaret edilmektedir. Üstelik, küreselleşmeyi ulusları 'dışarıdan' etkileyen bir güç olarak görmek yanlıştır. Bu, IMF ve DB gibi IFI'lar da dâhil olmak üzere, ulus-devlet içindeki ve dışındaki aktörleri içeren bir süreçtir. Her halükarda, açıklık ve küresel piyasa ekonomisiyle daha yakın entegrasyon zorunluluklarının, ulusları daha önce kendilerine sunulan belirli politika seçeneklerinden mahrum bıraktığı açıktır. Bu açıdan küreselleşme, ulusların politika özerkliğini kısıtlamaktadır.

Ancak bu, ülkelerin SPM'nin yerini alabilecek sosyal hükümler konusunda hiçbir seçeneğinin olmadığı anlamına gelmez. Küreselleşmenin böyle bir seçimi ne kadar etkilediği, bu bölümün kapsamı dışında kalan bir sorudur. Bununla birlikte, refah sistemlerinin biçim veya yapısının 'Batılılaşmasına' yol açan bir sosyal koruma yönteminin 'anaakımlaştırılması' gerçekleşmektedir. Bu kesinlikle Orta-Doğu Avrupa'da aşikârdır ve birinin tahmin etmeye cesaret edebileceği gibi, işsizlik tazminatı, sosyal yardım, tıbbi bakım ve emekli maaşları gibi unsurlarında doğrudan devlet tarafından sağlanması anlamına geleceğinin Japonya'da da gerçekleşmesi muhtemeldir.

Avustralya, SPM' sinin büyük bir bölümünü tasfiye etmiştir, ancak sosyal sigorta programları geliştirmek yerine gelir güvenliği, yani gelir testi yapılmış yardımlar için mevcut hüküm biçimlerini güçlendirmeyi ve uyarlamayı seç-



miştir. Ayrıca, Avustralya'nın işverenler tarafından sağlanan zorunlu emeklilik ödenekleri, yalnızca geçmişle sürekliliği değil, aynı zamanda devlet ve işletme arasındaki işbirliğini içeren yenilikçi sosyal koruma biçimlerinin olasılığını da gösteren melez bir sosyal koruma biçimidir. Kısacası, küreselleşme bir ölçüde yakınlaşmaya yol açıyorsa, bu hiçbir şekilde ulusal refah modellerinde çeşitliliğin ve seçimin sonu anlamına gelmez.

## KAYNAKÇA

- Aslund, A. (1997). 'Social problems and policy in postcommunist Russia' in Ethan B. Kapstein and Michael Mandelbaum (eds), *Sustaining the Transition*, New York: Council of Foreign Relations.
- Beresford, Q. (2000). *Governments, Markets and Globalization*, St. Leonards, New South Wales: Allen & Unwin.
- Bray, M. and David, N. (1996). 'Industrial relations reform and the relative autonomy of the state' in Francis G. Castles et al. (eds), *The Great Experiment*, Auckland: Auckland University Press.
- Castles, F. G. (1988). *Australian Public Policy and Economic Vulnerability*, North Sydney, New South Wales: Allen & Unwin.
- Castles, F. G. (1989). 'Social protection by other means' in Francis G. Castles (ed.) *The Comparative History of Public Policy*, New York: Oxford University Press.
- Castles, F. G. (1996). 'Needs-based strategies of social protection in Australia and New Zealand', in Gøsta Esping-Andersen (ed.), *Welfare States in Transition*, London: Sage.
- Castles, F. G. et al. (1996). 'Introduction' in Francis G. Castles et al. (eds), *The Great Experiment*, Auckland: Auckland University Press.
- Deacon, B. et al. (1992). *The New Eastern Europe*, London: Sage.
- Deacon, B. et al. (1997). *Global Social Policy*, London: Sage.
- Dore, R. (2000). 'Will global capitalism be Anglo-Saxon capitalism?,' *New Left Review*, 2nd Series (6).
- Ferge, Z. (2001). 'Welfare and "ill-fare" systems in Central-Eastern Europe' in Robert Sykes et al. (eds), *Globalization and European Welfare States*, Houndmills, Basingstoke: Palgrave.
- Goodman, R. and Peng, I. (1996). 'The East Asian welfare states' in Gøsta Esping-Andersen (ed.), *Welfare States in Transition*, London: Sage.
- Gowan, P. (1995). 'Neo-liberal theory and practice for Eastern Europe', *New Left Review*

(213).

- Greider, W. (1998). *One World, Ready or Not*, New York: Touchstone.
- Hirst, P. and Thompson, G. (1999). *Globalization in Question*, 2nd edition, Cambridge: Polity Press.
- Imai, Y. (1999). 'Reinvigorating business dynamism in Japan', *The OECD Observer* (215).
- IMF (International Monetary Fund) (2000). *World Economic Outlook: Focus on Transition Economics*, Washington, DC: IMF.
- Japan, Government of (1996). *Economic Survey of Japan 1996–1997*, Tokyo: Economic Planning Agency.
- Japan, Government of (1999). *Economic Survey of Japan 1998–1999*, Tokyo: Economic Planning Agency.
- Kapstein, E. B. and Mandelbaum, M. (eds) (1997). *Sustaining the Transition*, New York: Council on Foreign Relations.
- Katz, R. (1998). *Japan: The System That Soured*, Armonk, New York: M.E. Sharpe.
- Kolodko, G. W. (1999). 'Equity issues in policymaking in transition economies' in Vito Tanzi et al. (eds), *Economic Policy and Equity*, Washington DC: International Monetary Fund.
- Kramer, M. (1997). 'Social protection policies and safety nets in East-Central Europe' in Ethan B. Kapstein and Michael Mandelbaum (eds), *Sustaining the Transition*, New York: Council on Foreign Relations.
- Michito, N. (1998). 'Employment relations after the collapse of the bubble economy' in Banno Junji (ed.), *The Political Economy of Japanese Society, Vol. 2*, Oxford: Oxford University Press.
- Mishra, R. (1999). *Globalization and the Welfare State*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (1985). *Social Expenditure 1960–1990*, Paris.
- OECD (1991). *Economic Outlook*, 49, Paris.
- OECD (1994). *New Orientations for Social Policy*, Paris.
- OECD (1997a). *Economic Surveys 1997–1998: Australia*, Paris.
- OECD (1997b). *Economic Surveys 1996–1997: Japan*, Paris.
- OECD (1998). *Economic Surveys 1997–1998: Japan*, Paris.
- OECD (1999). *Economic Surveys 1998–1999: Japan*, Paris.
- OECD (2000). *Economic Surveys 1999–2000: Japan*, Paris.
- OECD (2001). *Economic Surveys 2000–2001: Australia*, Paris.
- OECD (2002). *Economic Outlook*, 71, Paris.
- Pempel, T.J. (1989). 'Japan's creative conservatism' in Francis G. Castles (ed.), *The*

*Comparative History of Public Policy*, New York: Oxford University Press.

- Peng, I. (2000). 'A fresh look at the Japanese welfare state', *Social Policy and Administration*, 34(1), 87–114.
- Pierson, P. (1998). 'Irresistible forces, immovable objects: post-industrial welfare states confront permanent austerity', *Journal of European Public Policy*, 5(4), 539–560.
- Rhodes, M. (1996). 'Globalisation and West European welfare states: a critical review of recent debates', *Journal of European Social Policy*, 6(4), 305–327.
- Rose, R. and Rei, S. (eds) (1986). *The Welfare State East and West*, Oxford: Oxford University Press.
- Sako, M. and Hiroki, Sato (eds) (1997). *Japanese Labour and Management in Transition*, London: Routledge.
- Schregle, J. (1993). 'Dismissal protection in Japan', *International Labour Review*, 132(4), 507–520.
- Standing, G. (1996). 'Social protection in Central and Eastern Europe' in G. Esping-Andersen (ed.), *Welfare States in Transition*, London: Sage.
- Sykes, R. et al. (eds) (2001). *Globalization and European Welfare States*, Basingstoke: Palgrave.
- Takayama, N. (2001). 'The Korean social security pension system: an evaluation with a special reference to Japanese experience', paper presented at the *International Symposium on Sharing Productive Welfare Experience*, Seoul.
- Therborn, G. (1986). *Why Some Peoples Are More Unemployed Than Others*, London: Verso.
- Thurow, L. (1996). *The Future of Capitalism*, New York: William Morrow & Co.
- Wiseman, J. (1998). *Global Nation? Australia and the Politics of Globalisation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- World Bank (2000). *Making Transition Work for Everyone: Poverty and Inequality in Europe and Central Asia*, Washington, DC.

**TEKİRDAĞ'DA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ OLMAK:  
COĞRAFYA BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN  
SIFATLANDIRMA VE BENZETME YOLUYLA  
TEKİRDAĞ'DAKİ EĞİTİM ÜZERİNE  
ALGILARININ İNCELENMESİ**

*Vedat ŞAHİN*

**Giriş**

Yükseköğretimin gerçekleştiği üniversiteler sadece kampüs ve binalardan ibaret değildir. Aynı zamanda sosyal bir ortam, bilgi ve düşüncelerin geliştiği yaşayan bir sistemdir. Bu sistem içerisinde yer alan en önemli unsurlardan biri de öğrencidir.

Üniversitenin sunduğu imkânlarla öğrencilerin beklentilerinin karşılanması ve algılanın biçimlenmesinde ilişki vardır. Öğrencilerin beklentileri karşıladığı oranda olumlu bir algı oluşmaktadır. Bu kapsamda öğrencilerin eğitim aldıkları üniversite ile ilgili görüş ve tecrübelerini ifade etmeleri önemlidir. Zira bir durumun veya sorunun tespiti ya da ortaya konması çözüm için önemli olduğu gibi olumlu durumların belirtilmesi de devamlılığın sağlanması için faydalıdır. Bu açıdan öğrencilerin eğitim üzerine algılarının incelenmesi, üniversite ile ilgili sıfatlandırmalar ve benzetmeler yoluyla algılarını ortaya koyması önemlidir. Bu bağlamda benzetme; bir kavram, nesne veya olgu üzerine mecaz ve eğritileme kullanarak ifade edilmesidir. Benzetme TDK Sözlüğünde (2022), bir şeyin niteliğini anlatmak için başka bir şeyi örnek olarak göstermektir, şeklinde ifade edilmektedir. Bu bakımdan benzetmede, teşbih, mecaz, eğritileme veya kinaye

\* Doç. Dr. Vedat ŞAHİN Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi,  
Coğrafya Bölümü - vsahin@nku.edu.tr

vardır. Benzetme, aralarında ortak nitelik bulunan iki nesne, olay, kişi, düşünce, duygu ya da kavramdan aktarma yapmadır. Yani nitelik açısından birbirine benzetilen şeyler arasında ussal, duyusal veya düşsel ortak ilgi ve benzeştir (TÜBA, 2022). Sıfat ise bir varlığın nitelik ve özelliklerini belirtmek suretiyle anlamlandırmaktır. Böylece nesne veya olgunun nitelik, nicelik, yer ve sıra gibi vasıfları yardımıyla görev, ödev, toplumsal veya hukukî bakımdan yeri ve özelliği belirtilir (Türkçe Sözlük, 2022).

İnsanlar, yaşadıkları ortamları algılamalarına göre farklı şekillerde benzetimler yaparak değerlendirir. Bu ifadelerde sıklıkla sıfatlandırmalara başvurarak algılamalarını daha anlaşılır ve somut olarak ortaya koyarlar. Bu çalışmasındaki amaç da coğrafya bölümü öğrencilerinin Tekirdağ hakkında zihinsel imgelerini, algılarını ve yaklaşımlarını tespit etmek, benzetmeleri analiz ederek, Tekirdağ'da öğrenci olmak üzerine görüşlerini ortaya koymaktadır.

## **Yöntem**

Bu çalışmada, nitel araştırma kullanılmıştır. Nitel araştırma, algı ve olayların doğal ortamında gerçekçi bir biçimde ortaya konmasına yönelik süreçleri içerir (Küçük, 2016). Nitel araştırma sevgi, saygı, hoşgörü, korku, özgüven gibi nitel verilerin kullanılmasına uygundur (Sönmez, Alacapınar, 2016: 315). Zira bütün araştırmalar yüzeyde görülebilen olgu ve olayların arkasında yatan ve kolayca görülemeyen ve algılanamayan ilişkiler sistemini ortaya çıkarmak amacındadır (Uysal, 1976). Çalışmada elde edilen veri türlerinden hem olgusal hem de yargısal veriler kullanılmıştır. Nitekim olgusal veri, herkesin üzerinde anlaşabildiği, gözlenebilir ölçütleri içerirken, yargısal veriler öznel olup ayrıca yorumu gerektiren ilgi, görüş, düşünce ve tutum gibi hususları içermektedir (Karasar, 2005:132). Bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin Tekirdağ'a ilişkin algıları incelenmiştir. Çalışmada coğrafya bölümü öğrencilerine, Tekirdağ'da öğrenci olma hususu üzerine bir sıfatlandırma ve benzetme kullanarak akıllarına gelen ilk bir veya iki kelimeyi yazmaları istenmiştir. Araştırmada öncül olarak 5 madde yer almıştır. Bunlar: Tekirdağ'da eğitim; Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi; Tekirdağ'da kültürel hayat; Tekirdağ'da öğrenci olmak; Tekirdağ'da kütüphane.

## Katılımcılar

Araştırma 2021-2022 eğitim öğretim döneminde Namık Kemal Üniversitesi coğrafya bölümü öğrencilerine yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket toplam 89 kişiye uygulanmış, bunların 40'ı erkek ve 49'u kız öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların sınıf seviyesine göre dağılımları şu şekildedir: birinci sınıf 20, ikinci sınıf 25, üçüncü sınıf 26 ve dördüncü sınıf 18 kişiden oluşmaktadır.

## Verilerin Toplanması

Araştırmada esas olarak birincil veriler kullanılmıştır. Birincil veri, verilerin toplanma sürecinde soruların yanıtlarının doğrudan kaynağından toplanmasına işaret eder(Kozak, 2017:110). Bu bağlamda çalışmada anket uygulanmadan önce 7 öğrenciye ön uygulama yapılmış, soruların anlaşılıp anlaşılmadığı ve amaca hizmet etme durumu incelenmiştir. Zira ön uygulama bir anketin sınırlı sayıda kişiye ve anketin eksikliklerini görebilmek için uygulanmasıdır (Kurtuluş, 2010: 90). Bu bağlamda çalışmada öğrencilerden gelen öneriler dikkate alınarak bazı sorular yeniden düzenlenmiştir. Anket uygulanma aşamasında öğrencilerin daha önce böyle bir çalışma hakkında bilgilerinin olmamasına ve birbirlerini etkilememelerine özen gösterilerek yapılmıştır.

Araştırma verilen toplanması amacıyla hazırlanan anketin ilk bölümünde katılımcıların özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almış sonraki bölümde Tekirdağ'da üniversite öğrencisi olma" temalı maddelere yer verilmiştir. Bu bağlamda öğrencilerden ikinci bölüm için verilen öncüllerin tamamlanması istenmiş ve böylece öğrencilerin çeşitli hususlar üzerine Tekirdağ'da üniversite öğrencisi olmak üzerine algıları tespit edilmek istenmiştir. Nitekim veriler olguların göstergesidir; bu nedenle araştırmanın adeta temelini oluştururlar (Seyidoğlu, 2003: 36). Bu çerçevede öncül maddeler ışığında öğrencilerin "Tekirdağ'da öğrenci olmak" üzerine çeşitli sıfatlandırmalar ve benzetmeler kullanması istenmiştir. Öğrencilerin ankete vermiş oldukları cevaplar, doküman olarak araştırmada veri kaynağı olarak kullanılmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan 89 öğrenciden elde edilen veriler Excel ortamında içerik analiz yöntemiyle ve gruplandırma yapılarak çözümlenmiştir. Nitekim verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklerden bir tanesi de, içerik bakımından verilerin gruplandırması yoluyla analize tabi tutulmasıdır (Genç, 2014: 95). İç-

rik analizi, verilerin oransal olarak hangi kavramlara, düşüncelere veya olgulara vurgu yapıldığına bakarak bir sonuca ulaşmayı istemektir (Kozak, 2017:138). İçerik analizinde, elde edilen kavramların mantıklı ve verileri anlamlı şekilde açıklayan temalar olarak belirlenmesi gereklidir (Yıldırım, Şimşek, 2008). Bu bağlamda çalışmada elde edilen verilerden hareketle Tekirdağ üzerine öğrencilerin önce sıfatlandırma ve benzetmeleri belirlenmiş, bunların sınıflandırılması yapılmış ve sonra analize tabi tutulmuştur. Zira sosyal bilimlerde bilimsel sınıflandırmalar, ölçekler aslında simgeler veya semboller üzerine kuruludur (Türkdoğan, 2009:267). Dolayısıyla çalışmanın analiz aşamasında, veriler kategorize edilirken öncelikle elde edilen veriler kodlama ve ayıklamaya tabi tutulmuş, benzerlikler ve ortak özellikleri itibariyle bir listesi oluşturulmuştur. Nitekim kodlama, bir taraftan çözümlemenin kendisi iken diğer taraftan çözümlemeyi somutlaştıran belirli bir etiketleme, nitelendirme ve gruplama faaliyetidir (Punch, 2005: 193). Veriler, öncül ve benzerlik arasındaki ilişki göz önünde tutularak kategorize edilmiştir. Bu anlamda elde edilmiş olan verilerin kavramsal tutarlılığının olup olmadığını tespit etmek amacıyla aynı konu üzerine çalışmaları olan iki uzman görüşüne başvurulmuş ve görüş birliği olduğu görülmüştür.

## **Bulgular**

Araştırmaya katılan coğrafya öğrencilerinin “Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ’da eğitim, Tekirdağ’da kültürel hayat, Tekirdağ’da öğrenci olmak, Tekirdağ’da kütüphane” maddelerine ilişkin kullandıkları sıfatlandırma ve benzetmeler ile bunların toplam ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Tekirdağ’da üniversite öğrencisi olmak hakkında öğrencilerin sıfatlandırma ve benzetmelerinin dağılımı, bunların toplam ve yüzdesi

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi			Tekirdağ’da eğitim			Tekirdağ’da w Kültürel Hayat			Tekirdağ’da Öğrenci Olmak			Tekirdağ’da Kütüphane		
%	f	Sıfat-Benzetme	%	f	Sıfat-Benzetme	%	f	Sıfat-Benzetme	%	f	Sıfat-Benzetme	%	f	Sıfat-Benzetme
29,85	20	Güzel-İyi	32,00	24	Güzel-iyi	18,97	11	Güzel-İyi	28,8	28	Güzel-İyi	22,37	17	Güzel-İyi
14,93	10	Eğimli kampüs- Yokuş yürümek	20,00	15	Orta derece-İdare eder-Normal	15,52	9	Yok Gibi-yetersiz	14,43	14	Zor	21,05	16	Yetersiz
11,94	8	İyi eğitim	13,33	10	Mükemmel	12,07	7	İdare eder- Fena Sayılmaz	11,34	11	Eğlence- li-Renkli- keyifli	11,84	9	Küçük
7,46	5	İdare eder	9,33	7	Zor- Zorlayıcı	12,07	7	Yeterli	9,28	9	Masraf- lı-Pahalı	9,21	7	Uğramadığım yer
5,97	4	Sıradan	5,33	4	Yetersiz- Eksik	12,07	7	Sınırlı	7,22	7	Bazen Zor	6,58	5	Yeterli
4,48	3	Yetersiz	5,33	4	Yeterli düzeyde	5,17	3	Zengin Sayılmaz	6,19	6	Kötü	5,26	4	Kalabalık-Öğrenciyle dolu
4,48	3	Geliştiril- meli	2,67	2	Keyifli	3,45	2	Kozmopo- lit-Çeşitli	5,15	5	İdare eder	5,26	4	Orta derece- İdare eder
2,99	2	İstanbul Yakın	2,67	2	İyi değil	3,45	2	Kafe	4,12	4	Kısıtlayıcı	3,95	3	Sessizlik
2,99	2	Ulaşım kolay	2,67	2	Yorucu	3,45	2	Durgun	3,09	3	Berbat	3,95	3	Elverişli- ve- rimli
2,99	2	İçerisi Boş	1,33	1	Sistemsal Eksikler Var	3,45	2	Yüksek	3,09	3	Rahat	2,63	2	Küçük ama kullanışlı
2,99	2	Gelişmiş- olanakları var	1,33	1	Kötü	3,45	2	Kısıtlı-Ye- tersiz	1,03	1	Şanslı	1,32	1	Sadece NKÜ’lüler var
1,49	1	Kötü Sayıl- maz	1,33	1	Donanımlı	1,72	1	Yerliler belli oluyor	1,03	1	Sınırlı	1,32	1	NKÜ kütüp- hanesi
1,49	1	Eğitim Zor	1,33	1	Sıradan	1,72	1	Avrupalı bir hayat	1,03	1	Mantıklı	1,32	1	Ortam iyi
1,49	1	Yemekler kötü	1,33	1	Planlı	1,72	1	Festival	1,03	1	Sıkıcı	1,32	1	Kitap
1,49	1	Coğrafi konum				1,72	1	Seviyeli	1,03	1	Ders çalışmak	1,32	1	Faydalı
1,49	1	Kampüs içi							1,03	1	Parasızlık	1,32	1	Aradığın Kitap Yok
1,49	1	Arkadaş- lıklar							1,03	1	Okey oynamak			
	<b>67</b>	<b>Toplam</b>		<b>75</b>	<b>Toplam</b>		<b>58</b>	<b>Toplam</b>		<b>97</b>	<b>Toplam</b>		<b>76</b>	<b>Toplam</b>

Coğrafya bölümü öğrencilerinin “Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi” üzere yapmış oldukları sıfatlandırma ve benzetmeler toplam 17 kategoride toplanırken, “Tekirdağ’da eğitim” 14, “Tekirdağ’da Kültürel hayat” 15, “Tekirdağ’da öğrenci olmak” 17 ve “Tekirdağ’da kütüphane” 16 kategoride toplanmaktadır.



Öğrencilerin, “Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi” üzerine yapmış oldukları sıfatlandırma ve benzetmeler içinde “güzel-iyi” % 29,85 oran ile ilk sırada yer alırken, “Eğimli kampüs- Yokuş yürümek” sıfatlandırmaları %14,93 ile ikinci sırada, “iyi eğitim” % 11,94 ile üçüncü sırada ve “idare eder” % 7,46 ile dördüncü sırada yer almıştır. “Sıradan” sıfatını kullananların oranı % 5,97 iken, “yetersiz ve “geliştirilmeli” diyenlerin oranı %4,48, “İstanbul yakın”, “ulaşım kolay”, “içerisi boş”, “gelişmiş olanakları var” diyenlerin her birinin oranını %2,99 ve “kötü sayılmaz”, “eğitim zor”, “yemekler kötü”, “coğrafi konum”, “kampüs içi”, “arkadaşlıklar” diyenlerin oranı %1,49’dur.

“Tekirdağ’da eğitim” üzerine öğrencilerin benzetme ve sıfatlandırmalarında “Güzel-iyi” %32 ile ilk sırada yer alırken, “orta derece- İdare eder- normal” diyenlerin oranı %20, “mükemmel” %13,33, “zor-zorlayıcı” %9,33 oranında iken %5,33 oranında “yetersiz- eksik” ve “yeterli düzeyde” diyenler yer almıştır. “Keyifli”, “iyi değil” ve “yorucu” diyenlerin oranı %2,67, iken “sistemsel eksikler var”, “kötü”, “donanımlı”, “sıradan” ve “planlı” diyenlerin oranı %1,33’te kalmıştır.

“Tekirdağ’da kültürel hayat” öncülüne yapılan sıfatlandırma ve benzetmeler içinde “iyi-güzel” %18,97 ile ilk sırada yer alırken “yok gibi- yetersiz” %15,52 ile ikinci sırada, “idare eder- fena sayılmaz”, “yeterli” kategorileri %12,07 oranındadır. “Zengin sayılmaz” diyenlerin oranı %5,17 iken, “kozmopolit-çeşitli”, “kafe”, “durgun”, “yüksek” ve “kısıtlı-yetersiz” diyenlerin oranı %3,45’tir. Ayrıca %1,72 oranında “yerliler belli oluyor”, “Avrupalı bir hayat”, “festival” ve “seviyeli” cevabı verilmiştir.

“Tekirdağ’da öğrenci olmak” öncülüne verilen cevaplar içinde “güzel-iyi” %28,80 ile ilk sırada yer alırken, “zor” %14,43 ile ikinci sırada, “eğlenceli-renkli- keyifli” %11,34 ile üçüncü ve “masraflı-pahalı” % 9,28 ile dördüncü sırada yer almaktadır. “Bazen zor” diyenlerin oranı %7,22 iken, “kötü” cevabını verenlerin oranı %6,19, “idare eder” %5,15, “kısıtlayıcı” %4,12, “berbat” ve “rahat” %3,09’dur. %1,03 oranında ise “şanslı”, “sınırlı”, “mantıklı”, “sıkıcı”, “ders çalışmak”, “parasızlık” ve “okey oynamak” cevabı verilmiştir.

“Tekirdağ’da kütüphane” öncülüne verilen cevaplar içinde “güzel-iyi” %22,37 ile ilk sırada yer alırken ikinci sırada “yetersiz” %21,05, üçüncü sırada “küçük” %11,84 ve dördüncü sırada “uğramadığım yer” %9,21 ile yer almıştır. “Yeterli” diyenlerin oranı %6,58, “kalabalık-öğrenciyle dolu” ve “orta derece- idare eder” % 5,26, “sessizlik” ve “elverişli- verimli” %3,95 iken “küçük ama

kullanışlı” cevabını verenlerin oranı %2,63’tür. Ayrıca %1,32 oranında “sadece NKÜ’lüler var”, “NKÜ kütüphanesi”, “ortam iyi”, kitap”, “faydalı” ve “aradığım kitap yok” cevabı verilmiştir.

## SONUÇ

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi coğrafya bölümü öğrencilerinin Tekirdağ’daki eğitim üzerine algılarının incelenmesin ele alındığı bu çalışmada belli kategoriler oluşturulmuştur.

Elde edilen sonuçlara göre öğrenciler “Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi” ile ilişkili olarak 17 kategoride sıfatlandırma ve benzetmeler yapmışlardır. Diğer öncüller de olduğu gibi bu madde de ne fazla “güzel-iyi” sıfatlarına yer vermişlerdir. Bu maddede kullanılan diğer sıfatlandırma ve benzetmeler şunlardır: Eğimli kampüs-yokuş yürümek, iyi eğitim, idare eder, sıradan, yetersiz-geliştirilmeli, İstanbul yakın, ulaşım kolay, içerisi boş ve gelişmiş olanakları var, kötü sayılmaz, eğitim zor, yemekler kötü, coğrafi konum, kampüs içi ve arkadaşlıklardır. Bu bağlamda Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi’yle ilgili olarak öğrencilerin algıları büyük oranda olumlu ifadeleri içermektedir. Bunlardan bazıları üniversitenin coğrafi özelliğini ortaya kormak için bazıları niteliksel yönünü ifade etmişlerdir.

“Tekirdağ’da eğitim” üzerine yapılan benzetme ve sıfatlandırmalar 14 kategoride toplanmaktadır. Bunlar içinde “güzel-iyi” % ilk sırada olmakta birlikte “mükemmel” cevabını verenlerle birlikte %45’i geçmektedir. Diğer sıfatlandırma ve benzetmeler şunlardır: orta derece-idare eder- normal, zor-zorlayıcı, yetersiz-eksik, yeterli düzeyde, keyifli, iyi değil, yorucu, sistemsiz eksikler var, kötü, donanımlı, sıradan ve planlı şeklindedir. Ayrıca öğrencilerin önemli bir kısmı üniversitedeki eğitimi çalışmaya yönüyle zor, zorlayıcı ve yorucu buldukları görülmektedir.

“Tekirdağ’da kültürel hayat” öncülüyle ilişkili sıfatlandırma ve benzetmelerde “iyi-güzel” ifadesinden sonra “yok gibi- yetersiz” gelmektedir. Bu çerçevede zengin sayılmaz, durgun ve kısıtlı-yetersiz cevaplarıyla birlikte düşünüldüğünde öğrencilerin önemli bir kısmının istedikleri seviyede bir kültürel ortam bulamadıkları görülmektedir. Ayrıca kendileri için buradaki kültürel hayatı kafe, Avrupalı bir hayat ve festival benzetmeler yer almaktadır.

“Tekirdağ'da öğrenci olmak” öncülüne ilişkin güzel-iyi, eğlenceli-renkli-keyifli, rahat, şanslı gibi olumlu benzetme ve sıfatlandırmaların yanında zor, pahalı, parasızlık cevapları kategorileri yer almaktadır. Bu yönüyle her ne kadar Tekirdağ'da öğrenci olmak olumlu bulunsa da öğrenci için hayatın ekonomik olarak pahalı ve zor olduğuna vurgu yapılmaktadır. Bazıları için ise Tekirdağ'da öğrenci olmak ders çalışmak iken, bazen de okey oynamaya benzetilmiştir. Bu bağlamda Tekirdağ öğrencileri üzerine çalışma yapan Dilbıyık'da (2020) yurt ve barınma gibi sebeplerden öğrencilerin şehri pahalı bulduklarını ortaya koymuştur.

Çalışmada “Tekirdağ'da kütüphane” öncülüne ilişkin “güzel-iyi” cevabından sonra “yetersiz” en fazla ifade edilmiştir. Dolayısıyla öğrenciler her ne kadar Tekirdağ'da kütüphane denildiğinde olumlu yaklaşıp da yetersiz bulmaktadır. Bu yönüyle diğer verilen cevaplara bakıldığında; kalabalık-öğrenciyle dolu, küçük ama kullanışlı, aradığım kitap yok ve küçük benzetme ve sıfatlandırmaları da aynı durumu ifade etmektedir. Ayrıca öğrenciler kütüphanedeki ortam ile ilişkili olarak; elverişli-verimli, faydalı ve ortam iyi kategorilerinde toplanan ifadeleri kullanmışlardır. Bu yönüyle öğrenciler kütüphanede sağlanan faydalanma şartlarını elverişli bulmakta, ancak öğrenci sayısına göre yeterli gelmediğini ifade etmektedir.

Sonuç olarak konumuz bağlamındaki öncüllere ilişkin değerlendirmelere bakıldığında öğrencilerin önemli bir kesiminde “Tekirdağ'da üniversite öğrencisi olma” olumlu karşılanmakta, pozitif yönlü sıfatlandırma ve benzetmeler ağırlık kazanmaktadır. Bu çerçevede öğrencilerin Tekirdağ'daki eğitim üzerine algılarında bireysel özelliklerinin ve buldukları yaşam şartlarının yansıtıldığı görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Dikbıyık, C. (2020). Yaşam kalitesi bağlamında üniversite öğrencilerinin kent algısı: Te-kirdağ Örneği. *International Journal of Geography and Geography Education*, (42) , 413-428 . DOI: 10.32003/igge.744901
- Genç. S. Z. (2014). Bilimsel araştırma basamakları. Remzi Y. Kılcal (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel: Ankara. Ss. 81-97.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel Araştırma: tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. Ankara: De-tay Yayıncılık.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Türkmen Kitabevi.
- Küçük, O. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Bursa: Ekin Basım Yayım.
- Punch, K. F. (2005). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. Dursun Bayrak; Bader, Arslan; Zeynep Akyüz (Çev.), Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Seyidoğlu, H. (2003). *Bilimsel Araştırma ve Yazma*. İstanbul: Kurtiş Matbaası.
- Sönmez, V. & Alacapınar, F. G. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Ya-yınları.
- TDK (2022). *Türk Dil Kurumu, Metafor*. <https://sozluk.gov.tr/>
- TÜBA (2022). *Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü*. <http://terim.tuba.gov.tr/>.
- Türkçe Sözlük, (2022). <https://www.turkcesozluk.net/index.php?word=s%C4%B1fat&-sozluk=turkce>
- Türkdoğan, O. (2009). *Bilimsel Araştırma Metodolojisi*. İstanbul: Timaş.
- Uysal, Ş. (1976). Yöntembilimin Temel Sorunları: Verilerin Çözümlemesi ve Yorum. Ruşen Keleş (Ed.), *Toplum Bilimlerinde Araştırma ve Yöntem* içinde (s.113-148). Ankara: Sevinç Matbaası.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Anka-ra: Seçkin Yayıncılık.



## AKIL VE ZEKÂ OYUNLARI

*Yasemin ÖZEL<sup>40</sup>*

*Coşkun AKÇA<sup>41</sup>*

### Giriş

Akıl insanı insan yapan özelliklerden biri olup, insanlar düşünme eylemini gerçekleştirmede kullanmaktadır. Akıl ve zekâ oyunları son yıllarda özellikle ilk ve ortaöğretim düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin birtakım becerilerini geliştirmek ve daha eğlenceli ve etkin ders işlenmesini sağlamak amacıyla yararlanılan öğrenme-öğretme etkinlikleri arasında yer almaktadır.

Oyun oynamak tarih boyunca insan faaliyetlerinin önemli bir parçası olmuştur. Orijinal halleriyle (Go ve Tavla) hala oynanan en eski akıl oyunları, MÖ 1.000 - 2.000 yıllarına dayanmaktadır. Oyunlar ayrıca özellikle son yıllarda bilim insanlarının üzerinde çalıştığı “Yapay Zekâ” için etkileyici bir konu haline gelmiştir. Akıl oyunlarına yönelik yaygın olarak bilinen ilk “Yapay zekâ yaklaşımı”, 1769 yılında, “The Turk“ adlı otomat satranç oyuncusu Baron Wolfgang von Kempelen’in İmparatoriçe Maria Theresa’ya sunduğu oyun kayıtlarda yer almaktadır. Türk, diğerleri arasında Napolyon’u ve Rusya’nın İmparatoriçesi Catherine’i yenen çok zeki, aslında yenilmez bir satranç oyuncusu olarak ortaya çıkmıştır. Türk’ün tarihi, ünlü Amerikalı romancı Edgar Allan Poe dahil olmak üzere birçok kişi tarafından bağımsız olarak anlatılmıştır. 1950’lerde Satranç ve Dama oyunları özellikle bilgisayar oyunu olarak tasarlanmaya başlanmıştır

---

40 Öğr. Gör. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Tosya MYO, [yaseminkeskin1@gmail.com](mailto:yaseminkeskin1@gmail.com), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8920-8825>

41 Öğr. Gör. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Tosya MYO, [coskunakca@kastamonu.edu.tr](mailto:coskunakca@kastamonu.edu.tr), ORCID: <http://0000-0003-3020-6694>

(Madziuk, 2007). Akıl ve zeka oyunlarının yapay zeka için kullanılması, yeni arama algoritmalarını, örüntü tabanlı değerlendirme yöntemlerini veya öğrenme kavramlarını test etmek için uygun, ucuz, tekrarlanabilir ortamlar elde etme olasılığı nedeniyle tercih nedeni olmuştur. Öte yandan oyun oynamanın “insan yönü” de düşünülmüştür. Bu nedenle, yapay zekanın oyunların kraliçesi, satranç akıl oyunu olarak kabul edilmiştir. Satranç, 1965’te Rus matematikçi Alexander Kronrod tarafından “Yapay Zekanın Drosophila’sı” olarak ilan edilmiştir. Bu dönemde, Satranç, Dama, Go, Othello, Tavla, Briç, Poker ve Scrabble gibi oyunlar en popüler akıl oyunları olarak ifade edilmiştir. Bu oyunların popüler olmasının nedeni, dünya çapında herkes tarafından oynanan, insan üstünlüğünü ortaya koymasıdır, bu nedenle araştırmaların da o dönemde hedefi olmuştur. Bu oyunların yanı sıra, rekabet gücü yüksek akıl oyunları olarak Shogi, Chinese Chess, Hex, Amazons, Octi, Lines of Action, Sokoban gösterilmiştir (Madziuk, 2007).

Akıl ve zekâ oyunları son dönemlerde özellikle, eğitim bilimleri alanının araştırma konusu olmuştur. Araştırmalarda akıl ve zeka oyunlarının, sorgulama, duygusal bağlanma, rekabet, sorgulama, belirsizlik, hırs, pes etmeme, motivasyon, empati, zevk alma, kaygı kontrolü gibi özellikleri ile bireyleri içsel olarak motive eden araçlar olduğu belirtilmektedir (Baş, Kuzu, & Gök, 2020; Bottino, Ott, & Tavella, 2012; Devecioğlu & Karadağ, 2014). İçinde bulunduğumuz yüzyıl, her geçen gün daha karmaşık bir hal almaktadır. Bireylerin çağa ayak uydurmak için çocukluk döneminden başlayarak özellikle yaratıcı, yansıtıcı, eleştirel düşünme, problem çözme, analiz etme, sentez yapma, muhakeme yapma, sorunlar karşısında farklı çözüm yolları üretebilme becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Belirtilen bu becerilerin bireyler tarafından kazanılması ve günlük hayata uyarlanması hem belirlenen hedef ve kazanımlara daha kolay ulaşılması oldukça önemlidir. Yapılan çalışmalar bu becerilerin akıl ve zekâ oyunları ile geliştirilebileceğini vurgulamaktadır (Devecioğlu & Karadağ, 2014; Navarro, Goring, & Condway, 2021; Güven, 2017; Ott, Bottino, Benigno, & Tavella, 2010).

Literatürde özellikle eğitim bilimleri alanında akıl ve zekâ oyunlarının kullanıldığı deneysel çalışmalara rastlanmıştır. Ancak akıl ve zekâ oyunları üzerinde yapılan teorik çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışma, akıl ve zekâ oyunlarının teorik boyutuna vurgu yapmak amacıyla yapılmıştır. Bu bakımdan çalışmanın, akıl ve zekâ oyunlarının bütüncül olarak incelenmiş olması bakımından literatürde önemli bir boyutu açıklığa kavuşturacağı düşünülmektedir.

## Akıl ve Zekâ Kavramları

Zihnin kökeni, yapısı ve işlevi Batı felsefecilerinin merkezi bir konusu olmuştur. Literatürdeki araştırmacıların görüşüne göre, ruh, akıl ve zihin insanları diğer tüm canlılardan en açık şekilde ayıran temel özelliktir. Modern fizyologların çoğu akıl ve zekayı, algılama, akıl yürütme, karar verme, hatırlama, planlama vb. durumlarla ilişkilendirmektedir. Roth (2013) tarafından zeka, “bir organizmanın doğal ve sosyal çevresinde meydana gelen sorunları çözme yeteneği” olarak ifade edilmektedir (Roth, 2013). Zeka genellikle soyut düşünme, anlama, iletişim, akıl yürütme, problem çözme, öğrenme ve hafıza oluşturma ve eylem planlama yeteneği olarak da ifade edilmektedir (Roth, 2013; Pascual, 2022).

Zihin teorisi kavramı, düşüncelerin, duyguların ve inançların başkalarına atfedilme yeteneğini yansıtan psikolojik bir yapıyı ifade etmektedir (Navarro, Goring & Condway, 2021). Teori ilk kez 1978 yılında Premack ve Woodruff tarafından, şempanzelerin insan hedeflerine ulaşma yeteneğine atıfta bulunmak için tanımlanmıştır. Psikologlar teoriyi, insanların başkalarının davranışlarını anlama ve tahmin etme yeteneklerini incelemek için kullanmıştır (Navarro, Goring & Condway, 2021). Zihin teorisinin insan davranışları üzerinde önemli bir sosyal işlevi vardır (Keysar, Lin & Barr, 2003). Zihinsel yapılar, bireyin kendi davranışını ve başkalarının davranışları anlamlandırmak için kullanılmaktadır. Bu yapılar, yalnızca eylemleri anlamak için değil, aynı zamanda başkalarının davranışlarını tahmin etmek için de kullanılmaktadır. Gelecekteki durumlarda hangi inançlara ve arzulara sahip olabileceğimiz hakkında “teori kurarken” bunları kendi davranışlarımızı tahmin etmek için de kullanabiliriz. Bu bağlamda zihin teorisi, geçmiş davranışları açıklayarak ve gelecekteki eylemleri öngörerek, kişisel ve sosyal yaşamın anlamlandırılmasında oldukça önemli bir yapıdır (Keysar, Lin, & Barr, 2003).

Akıl ve zeka kavramları genellikle birbiriyle çok fazla karıştırılan kavramlardır. Zeka, bilgiyi algılama, yorumlama ve sonuca varma yeteneklerini temsil ederken, akıl toplumda bireylerin zeka seviyelerini nitelendirmektedir. Genel anlamda akıl, önlem alma, idrak etme, kavrama, anlama, düşünme yeteneğidir (Öztürk & Şahin, 2018). Gardner (2004) zekâyı, tek ya da birden fazla kültürel çerçevede ele alınan problem çözme veya nesne yaratım işi olarak tanımlarken, TDK (2021) “insanın düşünebilme, akıl yürütme, nesnel doğruları algılama, sorgulayıp yargıda bulunma ve ortaya bir ürün çıkarma becerilerinin bütünü” olarak tanımlamaktadır. Türkiye Akıl ve zekâ Vakfı (TZV) (2021) ise Akıl ve zekâyı



“kavramlar ve algılar yardımıyla soyut ya da somut nesnelere arasındaki ilişkiyi kavrayabilme, soyut düşünme, muhakeme etme ve bu zihinsel görevleri uyumlu biçimde bir amaca yönelik olarak kullanabilme becerisi” olarak tanımlanmaktadır. Bunlardan hareketle TZV (2021) Akıl ve zekâyı genel olarak “bireyin doğuştan sahip olduğu, kalıtımla kuşaktan kuşağa geçen ve merkezi sinir sisteminin işlevlerini kapsayan; deneyim, öğrenme ve çevreden kaynaklanan etkenlerle biçimlenen bir birleşim” olarak tanımlamıştır.

Yapılan çalışmalar ve kuramlar akıl ve zekânın öğrenme yolu ile geliştirilebilecek potansiyele sahip olduğunu vurgulamaktadır. Nörobiyolojik araştırmaların sonuçları, öğrenmenin hücreler arası sinaptik bağlantılarda meydana gelen değişimler sonucunda ortaya çıktığını göstermektedir. Beyinde meydana gelen değişikliklerden sorumlu olan öğrenmenin, beyinde farklı temel elementleri bulunmaktadır. Beyinde bulunan farklı alanlarda ki sinaptik bağlantılar sonucunda öğrenme de çeşitlilik meydana gelmektedir (Tuğrul & Duran, 2003). Gardner zeka kavramı üzerinde çalışan araştırmacılardan biridir. Gardner’in savunduğu çoklu zeka kuramında, zekanın çoklu boyutlu olduğunu ve bu şekliyle değerlendirilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Kurama göre zeka, bir veya daha fazla kültürel değeri olan ürüne yeni bir form kazandırma veya sorunlara farklı çözümler üretme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Yenilmez & Çalışkan, 2011).

Howard Gardner’in çoklu zekanın yanı sıra “spiritüel zeka”yı da tanımlanmaktadır. Spiritüel zekada, beyindeki alanların her biri aynı anda birden fazla alanın birbirleri ile koordineli bir şekilde etkileşime girdiği ve eşit şekilde işlevsellik gösterdiği belirtilmiştir. Gardner teorisinde, farklı zeka alanlarından söz etmesinin yanı sıra zekanın genetik bir yapısının olduğunu ve çok farklı yollarla geliştirilebileceğini savunmaktadır. Kuramın bir eğitim kuramından ziyade zeka alanlarına ulaşmak için önemli bir araç olduğu ifade edilmektedir (Al, 2016).

## **Akıl ve Zekâ Oyunları**

İletişim bilimleri, pedagoji, psikoloji ve antropoloji gibi pek çok disiplinlerin ilgi alanına giren oyun son zamanlarda önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir (Güneş, 2021). Oyunun tüm gelişim alanlarıyla ilgili olması ve çok boyutlu olması tanımlarında çeşitliliğe neden olmuştur. Oyun, yüzyıllardan beri

hemen hemen her yaş grubunda yapılan aktivitelerden biridir. Oyun, bazılarında göre enerji fazlalığının atmak, bazılarında göre ise benzetme içgüdüsünü doyurmaktır. Bir kuramda, oyun çocuklarının gelecekteki yaşamın gerektirdiği iş ya da uğraşlara hazırlamak için olduğu belirtilmektedir (And, 2019).

Akıl ve zeka oyunları ise gelişimsel-egitsel kategori kapsamında değerlendirilmektedir (Schell, 2014). Zeka oyunları, kültür, dil ve bilgidan bağımsız olarak bireyin düşünme becerilerini merkeze alan oyun şeklidir. Genel anlamda zekâ oyunları, bireyin kendi becerilerini tanımlarına, karşılaştığı problemlere hızlı, doğru ve pratik çözümler üretebilme kazanımını sağlamak amacıyla yapılan aktiviteler bütünü tanımlanmaktadır (Şeb & Bulut Serin, 2017). Bu bağlamda, bilişsel beceri ve yeni yetenekler edinimi sağlayan oyunların, farklı bakış açıları kazanmak, planlı hareket etmek, doğru ve hızlı karar vermek için yapılan aktiviteler bütünü olduğu söylenebilir.

Oyunlar bebeklik döneminden başlayarak tüm yaş gruplarının yaptığı aktivitelerdir. Zekâ oyunları bir ya da birden fazla kişiyle belirli kurallar çerçevesinde, belirli bir hedef ile, şans faktörünün en az olduğu, hafıza ve dikkat gücünün, psikomotor becerilerinin, uzamsal ve iraksak düşünme yeteneğinin kullanıldığı, çözülmesi gereken problematik bir bağlamı olan temel matematik becerilerinin ve bilişsel stratejilerin işe koşulmasını gerektiren aktivitelerdir (Erdoğan, Çevirgen Eryılmaz & Atasay, 2017).

Akıl ve zekâ oyunları tüm gelişimsel dönemlerde olumlu tutum ve davranış geliştirme, yenilgiyi kabullenme ve içselleştirme, karar verme, sabretme, sıra dışı ve ileriye düşünme, stratejik planlamalar yapma, farklı çözüm yolları üretme, stratejik ve eleştirel düşünme, mantık yürütme, yüksek dikkat ve konsantrasyon gerektiren oyunlardır (TÜZDER, 2022). Akıl ve zekâ oyunlarını; Bottino ve Tavella (2012) de iraksak tümdengelim, akıl yürütme ve tümevarımsal düşünme becerilerinin gelişimini destekleyen oyunlar; MEB (2013), gerçek sorunları içine alan, her türlü sorunun oyunlaştırılmış hali; Yöndemli ve Taş (2018), uzamsal ilişkiler, stratejik düşünme, problem çözme, akıl yürütme gibi becerilerin kullanılması gereken ve bunların gelişimini olumlu yönde destekleyen etkinlikler; Baş ve ark. (2020), öğrencilerin çeşitli zihinsel kapasite ve becerilerinin geliştirilmesinde ve gerçek problemlerin oyun benzeri hale getirilerek eğlenceli etkinliklere dönüştürülmesinde etkili bir araç olarak tanımlamışlardır.

Akıl ve zekâ oyunları bireyin zihinsel potansiyelinin fark etmesi, doğru ve hızlı karar verebilmesi, sorunlar karşısında bireysel çözüm yolları üretebilme-

si gereken oyunlar ve etkinliklerden oluşmaktadır. Bu bağlamda, akıl ve zekâ oyunlarını zekânın yaratıcı ve eleştirel düşünceyi geliştirmekle birlikte strateji geliştirme ve işlem yapma kapasitesini geliştirdiği, mantıksal, matematiksel ve sözel alanlara hitap ettiği söylenebilir. Aynı zamanda akıl ve zekâ oyunlarının; bireyin sorunlara karşı strateji geliştirmesi, hızlı ve doğru karar verebilmesi, sistematik bir düşünme yapısı oluşturmaları ve problem çözmeye yönelik olumlu tutumlar kazanmasına da olumlu katkıları vardır (TTKB, 2013).

Bilişsel ve psikososyal gelişime olumlu yönde katkı sağlayan akıl ve zeka oyunları, “zeka soruları”, “hafıza oyunları”, “geometrik ve mekanik oyunlar”, “strateji oyunları”, “sözel oyunlar” ve “akıl yürütme ve işlem oyunları” olmak üzere altı gruba ayrılmaktadır (Türkoğlu, 2016: Şen, 2020).

*Zeka soruları*, oyuna başlarken çözüm biçiminin belli olmadığı, oynayan kişinin ipuçlarını değerlendirip net bir cevap bulduğu, bireysel oynanan oyun türüdür. Problemin çözümü tek yönlü değildir. Çok boyutlu düşünme becerisinin kullanılması gerektiği bir oyun türüdür. Oynayan kişiden sorudaki püf noktaları yakalayıp, net bir çözüme ulaşması beklenir. Kibrit problemleri, Kap ölçme, 12 top, Yalancı-doğrucu, Üç ampul, tek bir sandalla kurt, kuzu ve otun nehrin karşısına geçirilmesi vb. oyunlar bu kategori türüne giren oyunlardır (Güneş, 2021: Esen, 2021).

*Hafıza oyunları*, hatırlama becerisi ve görsel hafızanın kullanıldığı oyunlardır. Bu kategorideki oyunlarda kısa ve uzun süreli hafızanın kullanılması oyunun başarısı açısından oldukça önemlidir. Çoklu ya da tek kişi olarak oynanabilir. Oyunlarda sözel veya görsel hafıza kullanılabilir. Bu gruptaki oyunlara; Yön Bulma, Zingo, Resim Hatırlama, Eş bulma (eşleştirme), Fark Bulmaca, Saklı Objeleri Bulma örnek olarak gösterilebilir.

*Geometrik ve mekanik oyunlar*, el-göz koordinasyonu, motor beceriler, geometrik ve zihinsel düşünme becerilerinin ağırlıklı olarak kullanıldığı oyun türleridir. Bu oyunlar kişinin çok boyutlu düşünmesine olanak tanımaktadır. Bu oyunlar, takım ya da tek kişilik olarak oynanabilir. Jenga, Tangram, Labirent, Rubik küp, Tetromino vb. oyunlar bu kategoride yer almaktadır (Güneş, 2021: Esen, 2021: Şen, 2020).

*Strateji oyunları*, takım veya bireysel olarak oynanabilen kazananların ve kaybedenlerin yer aldığı türdendir. Oyunların amacı karşı rakibi yenmektir. Bireyin akıl yürütme ve problem çözme becerileri üzerinde olumlu etkileri vardır. Nim, Dokuztaş, Üçtaş, Koridor, Mangala, Reversi, Othello, Satranç vb oyunlar

bu kategoride yer almaktadır (Güneş, 2021: Esen, 2021: Şen, 2020).

*Sözel oyunlar*, kelime dağarcığının ve genel kültürün kullanıldığı bireysel ya da takım halinde oynanabilen oyun türüdür. Oyunda, sözcükler arası ilişkiyi çözümlenerek tablolar doldurulmaktadır. Bu kategorideki oyunlar kazanım bakımından değerlendirildiğinde, anlama ve yorum becerilerini arttırmakta, iletişim ve akıl yürütme becerilerinin gelişimine önemli katkı sağlamaktadır. Scrabble, Resfebe, Tabu, Sözcük yerleştirme, Kelime avı, Sözcük gruplandırma, Şifre oyunları, Anagramlar bu kategoride yer alan oyunlardır (Güneş, 2021: Esen, 2021: Şen, 2020).

*Akil yürütme ve işlem oyunları*, genellikle kağıt ve kalemle bireysel oynanan oyun türlerindedir. Problem çözme becerisini arttırmakta olan oyunlar, bilgisayarda da oynanabilmektedir. Kakuro, Kare Karalamaca, Amiral Battı, Kendoku, Mayın Tarlası, Hazine Avı, Sudoku gibi oyunlar, bu grupta yer almaktadır (Güneş, 2021: Esen, 2021).

## **Akil ve Zekâ Oyunlarının Önemi**

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmelerin yanı sıra pandemi sürecinde gençliğin okuma ve yazma alışkanlıkları da değişmiştir. Bu değişim, öğrencilerin klasik anlamda yazma alışkanlıklarının yanı sıra öğrenme sürecinin oyun tarafından desteklenmesi gerektiğini düşündürmektedir. Uluslararası literatürde bu alanda yapılan çalışmalara rastlanmaktadır. Günümüzde popüler kültür, neyin eğlenceli, basit ve hızlı olduğuna vurgu yaparak bu alana olan ilgiyi artırmaktadır. Buna göre, aşamalı ve emek isteyen bir süreç olan yazmaya karşı olumsuz bir tutumun geliştiği söylenebilir. Bu bağlamda zekâ ve akıl oyunlarının özellikle alt sınıflarda yazmaya olan ilgiyi artıracığı varsayılmaktadır (Kuzu & Durna, 2020).

Zekâ ve Akıl Oyunları, çocuğun fiziksel, psikomotor, duygusal, sosyal, dilsel ve bilişsel gelişimine katkı sağlayan eğitici etkinliklerdendir. Bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesi, hızlı ve doğru kararlar alabilmesi, sorunlar karşısında farklı çözümler üretebilmesi ve kendilerini sürekli yenilemesi için sunulan faaliyetlerdir (Devecioğlu ve Karadağ, 2014: Kuzu ve Durna, 2020). MEB'na göre, problem çözme becerisinin geliştirilmesinde kullanılması gereken en önemli araçlardan biridir (MEB, 2013).

Bireyin, etkili öğrenmesini sağlamak ve problem çözme becerisini geliştirmek için öğrenme çevresini zenginleştirilmesi gerekmektedir. Oyunlar, bilişsel gelişimin desteklenmesi ve zenginleştirilmesi açısından oldukça önemli bir etmendir (Türkoğlu & Uslu, 2016). Akıl ve zekâ oyunlarını oynayan bireylerin neden-sonuç ilişkisi kurma, sentez yapma ve analiz etme gibi farklı becerilerle birlikte sosyal alanlarda meydana gelen gelişimlere de olumlu katkılar sağlamaktadır (Devecioğlu ve Karadağ, 2014).

Oyunla ilgili kuramlarda, aktivitelerin bireylerde ruhsal boyutta olumlu kazanımlar sağladığı vurgulanmıştır. Oyun kuramlarından öncül deneme/geliştirme kuramının kurucusu Karl Gross'un, saldırgan tutumlardan ve antisosyal eğilimlerden oyun oynayarak kurtulabileceğini ifade ettiği belirtilmektedir (Güven, 2017). Charlotte Bühler'in haz kuramına göre, oyunun en temel özelliği oldukça eğlenceli bir aktivite olmasıdır. Oyun oynama sürecinde yaşanan mutluluk ve haz, bireyin yaratmış olduğu olumlu duyguları ifade etmektedir (Türkoğlu, 2016). Moritz Lazarus tarafından geliştirilen rahatlama ve dinlenme kuramına göre, bireyin günlük yaşamın gerginliklerinden kurtulmak ve rahatlamak için oyunu kullanabileceği ifade edilmektedir (Şen, 2020). Dolayısıyla oyun yaşamın bir parçası olup, yaş gruplarına bakılmaksızın bireyin psikososyal becerilerine sayısız katkı sağlamayan bir unsurdur. Oyun hem eğlenceli hem de yaratıcı özellikte olması sosyal etkileşimi de olumlu yönde etkilemektedir (Koçyiğit, Tuğluk, & Kök, 2007).

21. Yüzyılda bireylerden problem çözme, yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme gibi üst düzey düşünme becerilerinin yanı sıra iletişim becerileri gibi beceriler, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma becerileri beklemektedir. Çağın ihtiyaçlarına cevap verebilecek bireylerin yetiştirilmesi için bilginin yanı sıra yazma eğitiminde üst düzey düşünme becerilerini geliştirecek ve bireyleri harekete geçirecek uygulama ve çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir (Devecioğlu & Karadağ, 2014). Sonuç olarak, akıl oyunları kolay ve hızlı öğrenmeyi sağlayan, zekayı geliştiren, zihni canlandıran, bilinci güçlendiren ve öğrenmeyi basitleştiren bir aktivitelerdir. Zeka ve Akıl Oyunlarının farklı alanlarda etkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır.

## İlgili Araştırmalar

Eğitim alanında oyunların kullanımına ilişkin yapılan araştırmalar son 5 yılı kapsamakla beraber hızla artmaktadır. Araştırmalarda genellikle, oyun sırasında ilgili yeterliliklerin ve okuryazarlıkların geliştirilmesi veya oyunların oyun oynarken veya oyun oynamaktan zevk alan öğrenme topluluklarının oluşumundaki rolü ağır basmaktadır. Akıl ve zekâ oyunları ile ilgili çalışmalara bakıldığında, oyunların ağırlıklı olarak ilk ve ortaokul düzeyinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapıldığı aynı zamanda zeka oyunları dersinin etkililiğinin araştırıldığı görülmektedir. Çalışmalarda, akıl yürütme becerisi, okuma yazma becerisi, akademik başarı, problem çözme becerisi ya da görüşlerin değerlendirildiği görülmüştür.

Kirriemur ve McFarlane (2004) tarafından yapılan çalışmada, oyunların veri işleme, ekip ruhu oluşturma, tartışma, sayıları kullanabilme, iletişim kurma, plan yapma ve oyunlarda stratejik düşünme gibi yeteneklerin geliştirilmesi açısından oldukça önemli olduğundan bahsedilmektedir (Kirriemur ve McFarlane, 2004).

Ott ve ark. (2010) tarafından yapılan bir çalışma, öğrencilerin mantıksal ve akıl yürütme yeteneklerini araştırmak ve değerlendirmek için dijital akıl oyunlarının kullanımına odaklanmaktadır. Çalışmanın temel amacı, ilkokul çocuklarının muhakeme yeteneklerini anlamak ve değerlendirmek için dijital akıl oyunlarının kullanılıp kullanılmayacağını doğrulamaktır. İtalya Eğitim Bakanlığı tarafından desteklenen proje kapsamında hazırlanan bu çalışmada, öğrencilerden okul saatlerinde ve öğretmenlerin kontrolünde seçilmiş beş akıl oyunu ile bireysel olarak oynamaları istenmiştir. Oyunların seçimi, konusunda, kullanım kolaylığı (arayüz ve tasarım özellikleri); hedef nüfusa ve öngörülen eğitim ortamına uygunluk (örneğin, zorluk seviyesi - gereken süre); disiplin yetkinlikleri-bağımsızlık (örneğin, belirli matematik veya dil yetkinlikleri gerektirmeyen); oyun oturumları sırasında sunulan geri bildirim türü gibi bazı temel kriterler temel alınmıştır. Oyun seanslarının ardından, öğrenciler akıl yürütme becerilerini değerlendiren ayrıntılı, özel olarak yapılmış bir değerlendirme testine tabi olmuşlardır. İle öğrenciler test edildi. Çalışma sonucunda, oynanan oyunların hedef kitlenin akıl yürütme becerilerini arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Ott, Bottino, Benigno, & Tavella, 2010).

Bottino, Ott ve Tavella (2012) tarafından ilkokullarda öğrenim gören öğrenciler üzerinde uzun süreli bir deneyime dayalı çalışma yapılmıştır. Çalışmada, oyun dinamikleri ve çocukların oyunlarla başarılı bir şekilde etkileşime girmesi

için gereken bazı genel bilişsel becerilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Dijital akıl oyunları ile oynamaya ilişkin bilişsel yetenekleri araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, akıl oyunlarının genç öğrencilerin akıl yürütme yeteneklerini geliştirme potansiyelini doğrulayan ve aynı zamanda oyun tabanlı öğretimin öğrencilerinin başarıları üzerinde de olumlu etkileri olduğu vurgulanmıştır (Bottino, Ott & Tavella , 2012).

Devecioğlu ve Karadağ (2014), tarafından ortaokullarda yeni verilmeye başlanan akıl ve zeka oyunları dersi ile ilgili öğretmen, öğrenci ve idarecilerin görüşlerini belirlemek amacıyla çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmada, dersle ilgili beş açık uçlu soru sorularak katılımcıların görüşleri alınmıştır. Çalışma sonucunda, öğrencilerin neden sonuç ilişkisi kurma, sentez ve analiz yapma gibi beceriler üzerinde olumlu etkileri olduğu, ayrıca öğrencilere oyunla ve eğlenerek öğrenme gibi davranışları, bilinçli olma ve bilgiyi kullanma, pratik düşünme, zekâlarını ölçme ve öğrenmelerini geliştirme, farklı beceri ve disiplin kazandırarak kendini geliştirme becerisi kazandırdığı ifade edilmiştir (Devecioğlu & Karadağ, 2014).

Akıl ve zekâ oyunları ile çalışma yapan Kurbal (2015) akıl ve zeka oyunları dersinin 6. Sınıf öğrencilerin problem çözme ve akıl yürütme becerileri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmacının 40 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada, dersin öncesinde ve sonrasında problem çözme stratejileri akıl yürütme becerileri ve dersin etkililiğine ilişkin deneklerin görüşlerini alınmıştır. Çalışma sonuçlarında, ortaokul altıncı sınıfta Bulmacalar ve Oyunlar dersini deneyimleyen öğrencilerin problem çözme stratejilerinin ve altta yatan akıl yürütme becerilerinin geliştiği belirtilmiştir. Bu gelişmenin temel nedeni olarak, öğrencilerin Bulmacalar ve Oyunlar dersinde aldıkları strateji oyunları ve akıl yürütme ve işlem bulmacaları kullanmalarının sonucu olduğu belirtilmiştir. Son olarak öğrencilerin Bulmacalar ve Oyunlar dersine yönelik olumlu görüşlere sahip oldukları ve ders etkinliklerini eğlenceli ve faydalı olarak ele aldıkları ifade edilmiştir (Kurbal, 2015).

Gençay ve ark. (2019), yaptıkları çalışmada, zeka oyunları dersinin saldırganlık davranışı üzerindeki etkisini değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada, 12-15 yaşları arasında zekâ oyunları seçmeli dersini alan öğrencilere, sekiz hafta boyunca haftada 2 saat akıl yürütme ve strateji oyunlarından olan dokuz taş, mangala ve satranç gibi oyunlar oynatılmış ve bu etkinliklerin saldırgan davranışlar üzerindeki etkiler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, zekâ oyunlarını oy-



nayan bu yaş aralığındaki çocukların saldırganlık davranışlarında önemli oranda düşüş saptadıkları belirtilmiştir (Gençay ve ark., 2019).

Baş ve arkadaşlarının (2020) yaptıkları bir çalışmada, üstün akıl oyunlarının üst düzey düşünme becerisi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada, “Sleeping Queens”, “Rat a Tat Cat” gibi çeşitli oyunlar kullanılmış ve bu oyunların katılımcıların karar verme, eleştirel ve analitik düşünme becerileri üzerindeki etkiler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, akıl oyunlarının üstün yetenekli öğrencilerin analitik düşünme, eleştirel düşünme ve karar verme becerilerinin geliştiği belirtilmiştir (Baş, Kuzu & Gök, 2020).

Esentaş (2021) boş zaman eğitim aracı olarak akıl ve zeka oyunlarının kullanımına ilişkin nitel bir araştırma yapılmıştır. Söz konusu araştırma sonucunda, katılımcıların “zihin ve zeka oyunları öğrenme ortamında faydalı olduğu, yaşayarak öğrenme fırsatı sunduğu, sosyal ve bilişsel becerilerinin gelişmesine katkı sağladığını” belirttikleri ifade edilmiştir (Esentaş, 2021).

Esen (2021) çalışmasında ilkokul üçüncü sınıf öğrencilerinin aldıkları Matematik dersinde Akıl ve zekâ oyunları ile ilgili etkinlikler uygulayarak, etkinliklerin öğrencilerin akademik başarıları ve problem çözme becerileri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. 54 öğrenci üzerinde yaptığı çalışma sonucunda, etkinliklere katılan öğrencilerin problem çözme becerilerinin katılmayan öğrencilerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcı öğrencilerin, Akıl ve zekâ oyunlarının uygulanması esnasında daha istekli olduklarını, dersin daha önce yapılan derslere göre daha eğlenceli ve zevkli geçtiğini, daha az sıkıldıklarını ve disiplin sorunlarının daha az yaşandığını, daha iyi öğrendiklerini ifade ettikleri ifade edilmektedir (Esen, 2021).

Çakıcı (2021)’nın dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğuna sahip çocuklar üzerinde yaptığı çalışmasında, bilgisayar oyunları ile sabır, dikkat ve dürtü kontrolü gerektiren strateji oyunu “Mikado” kullanılmıştır. Çalışmada, oyunların çocukların yönetsel işlevi ve görsel algıları üzerindeki etkiler incelenmiştir. Bu amaçla, 8-11 yaş grubunda bulunan 96 çocuk üzerinde yapılan çalışma sonucunda, deneklerin seçici dikkat, psikomotor hız, çalışma belleği, bozucu etki, perseverasyon, ketleme, yönetici işlevleri ve planlama üzerine olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ebeveynlerin ve öğretmenlerin geribildirimlerine göre dikkatsizlik, hiperaktivite, öğrenme sorunu, kaygı gibi dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu belirtilerini azalttığı bulgularına ulaşılmıştır (Çakıcı, 2021).



## SONUÇ

Günümüzde bilim ve teknoloji hızla değişmektedir. Bu değişimlere uyum sağlamak, bireylerin yenilik yapma ve çözüm üretme kapasitesine bağlıdır. Bireyin sorunlara olağandışı ve özgün çözümler üretebilmesi, bir sorunun birden fazla çözümünün olabileceğinin farkına varması yaşamı için önem arz etmektedir. 21. Yüzyılda bireylerden problem çözme, yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme gibi üst düzey düşünme becerilerinin yanı sıra iletişim becerileri gibi beceriler, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma becerileri beklemektedir. Çağın ihtiyaçlarına cevap verebilecek bireylerin yetiştirilmesi için bilginin yanı sıra yazma eğitiminde üst düzey düşünme becerilerini geliştirecek ve bireyleri harekete geçirecek uygulama ve çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Akıl ve zeka oyunları ile ilgili yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında, oyunların bireylerin yaratıcı, eleştirel, yansıtıcı, analitik düşünme, problem çözme becerileri, farkındalık, empati, rekabet, doğru ve hızlı karar verme düzeyleri üzerinde olumlu etkileri olduğu çalışmalarda belirtilmiştir. Bu bağlamda, yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak eğitim bilimleri alanında ilk ve orta öğretim düzeyinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapıldığı görülmüştür. Gelecek çalışmaların özellikle getirdiği kazanımlar göz önünde bulundurulduğunda üniversite düzeyinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde de etkilerinin incelenmesi, ruh sağlığı kazanımı göz önünde bulundurulduğunda psikiyatri hastalarında da etkilerinin değerlendirilmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- And, M. (2019). *Oyun ve bügü*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Baş, Ö., Kuzu, O., & Gök, B. (2020). The Effects of Mind Games on Higher Level Thinking Skills in Gifted Students. *Journal of Education and Future*, 17: 1-13.
- Bottino, R., Ott, M., & Tavella, M. (2012). Reasoning on reasoning through serious games. *12th IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies*, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=5B057658F89D6E9EB-303B8E61F24532F?doi=10.1.1.720.151&rep=rep1&type=pdf>.
- Çakıcı, A. (2021). DEHB’li Çocuklara Uygulanan Oyun Programının Öncesi ve Sonrasında Semptom Düzeylerinin Kontrol Grubuyla Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 53: 439-468.
- Devecioğlu, Y., & Karadağ, Z. (2014). Amaç, Beklenti ve Öneriler Bağlamında Zeka Oyunları Dersinin Değerlendirilmesi. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1): 41-61.
- Devecioğlu, Z., & Karadağ, Z. (2014). Amaç, Beklenti ve Öneriler Bağlamında Zekâ Oyunları Dersinin Değerlendirilmesi. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1): 41-61.
- Erdoğan, A., Çevirgen Eryılmaz, A., & Atasay, M. (2017). Oyunlar ve matematik öğretimi: Stratejik zekâ oyunlarının sınıflandırılması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 287-311.
- Esentaş, M. (2021). A leisure time educational tool: mind and intelligence games. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(2): 1355-1373.
- Gençay, Ö. A., Gür, E., & Gür, Y. (2019). Zeka Oyunlarının 12-15 Yaş Aralığındaki Çocukların Saldırganlık Davranışlarına Etkisi. *Journal of Sports Education*, 3(1): 36-43.
- Güven, B. (2017). “Bana Oyunla Öğret”: Okul Öncesi Eğitimde Oyun ve Beden Eğitimi. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 2(1).
- Keysar, B., Lin, S., & Barr, D. J. (2003). Limits on theory of mind use in adults. *Cognition*, 89(1): 25-41.
- Koçyiğit, S., Tuğluk, M., & Kök, M. (2007). Çocuğun gelişim sürecinde eğitsel bir etkinlik olarak oyun. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 324-342.
- Kuzu, T., & Durna, C. (2020). The Effect of Intelligence and Mind Games on Secondary School Students’ Writing Success. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educati-*

*onal Technology.*, 19(3): 70-80.

- Madziuk, J. (2007). Computational Intelligence in Mind Games. J. Mandziuk, & W. Duch içinde, *Challenges for Computational Intelligence* (s. 402-447). USA: Springer.
- Navarro, E., Goring, S. A., & Conway, A. R. (2021). The Relationship between Theory of Mind and Intelligence: A Formative g Approach. *Journal of Intelligence*, 9(1): 11. .
- Ott, M., Bottino, R., Benigno, V., & Tavella, M. (2010). Can digital Mind Games be Used to Investigate Children's Reasoning Abilities? *ECGBL 2010 4th European Conference on Games Based Learning*. (s. 10.13140/2.1.1938.0169). Denmark: Aarhus.
- Öztürk, K., & Şahin, M. (2018). Yapay Sinir Ağları ve Yapay Zekâ'ya Genel Bir Bakış. *Takvim-i Vekayi*, 6(2), 25-36.
- Pascual, F. (2022, February 18). *Philosophy of Mind*. Mind, Intelligence and Spirit: <https://www.bu.edu/wcp/Papers/Mind/MindMart.htm#:~:text=ABSTRACT%3A%20The%20mind%20is%20a,that%20can%20be%20studied%20empirically.&text=Intelligence%20is%20a%20class%20of,and%20definite%20criterion%20of%20intelligence>. adresinden alındı
- Roth, G. (2013). Mind and Intelligence. G. Roth içinde, *The Long Evolution of Brains and Minds*. (s. 7-13). Dordrecht: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-6259-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-94-007-6259-6_2).
- Schell, J. (2014). *The Art of Game Design: A book of lenses*. CRC Press.
- Şeb, G., & Bulut Serin, N. (2017). KKTC'de Satranç Eğitimi Alan ve Almayan İlkokul ve Ortaokul Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerine Yönelik Algıları. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education.*, 6(3): 58-67.
- Tuğrul, B., & Duran, E. (2003). Her çocuk başarılı olmak için bir şansa sahiptir: Zekânın çok boyutluluğu çoklu zeka kuramı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(24).
- Türkoğlu, B., & Uslu, M. (2016). Oyun temelli bilişsel gelişim programının 60-72 aylık çocukların bilişsel gelişimine etkisi. *INES Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(6): 50-68.
- Yenilmez, K., & Çalışkan, S. (2011). İlköğretim Öğrencilerinin Çoklu Zeka Alanları İle Yaratıcı Düşünme Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (17): 48-63.

Günümüzde hızla artan teknolojik gelişmelerle birlikte dünya git gide daha karmaşık ve kompleks bir hâl aldı. Dijitalleşme ve bilgi teknolojileri insan aklının sınırlarını zorlayan ve çok ötesinde gelişmelere sahne oldu. İnsan aklı bugünkü gelişmeleri dahi anlamakta ve anlamlandırmakta güçlük yaşıyorken, ilericiler( fütüristler) gerçekleşenler için insanlığın emekleme dönemi olduğunu ifade ediyorlar.

Bilginin paylaşılmasının en önemli itici güç haline geldiği bu yeni dünya düzeninde, bilim camiasında multidisipliner çalışmaların ön plana çıktığını görüyoruz. Bilgiyi üretmek kadar başkaları ile paylaşmak da son derece önemli. Bu çalışma dizayn edilirken böyle bir ihtiyaca hizmet etmesi maksadıyla oluşturuldu. **Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel Alanında Akademik Çalışmalar -1** başlığını taşıyan bu kitapta, farklı alanlardan yazarların yer aldığı akademik çalışmalar siz değerli okurlara sunulmuştur..

 artikol akademi artikelakademi.com	   @artikelakademi	ISBN 978-625-8088-10-6  9 786258 088106
---	--	--