

Sosyal Bilimler Üzerine Çalışmalar: *Yönetim Bilişim Sistemleri, İşletme, Ekonomi & Tarih*

Editörler:

Dr. Erhan TAŞ & Doç. Dr. Ethem KILIÇ



Sosyal Bilimler Üzerine
Çalışmalar:
*Yönetim Bilişim Sistemleri,
İşletme, Ekonomi & Tarih*

Editörler

Dr. Erhan TAŞ & Doç. Dr. Ethem KILIÇ



Published by

Özgür Yayın-Dağıtım Co. Ltd.

Certificate Number: 45503

📍 15 Temmuz Mah. 148136. Sk. No: 9 Şehitkamil/Gaziantep

☎ +90.850 260 09 97

📞 +90.532 289 82 15

🌐 www.ozgurayinlari.com

✉ info@ozgurayinlari.com

Sosyal Bilimler Üzerine Çalışmalar:

Yönetim Bilişim Sistemleri, İşletme, Ekonomi & Tarih

Studies on Social Sciences: Management Information Systems, Business, Economics & History

Editörler: Dr. Erhan TAŞ & Doç. Dr. Ethem KILIÇ

Language: Turkish

Publication Date: 2024

Cover design by Mehmet Çakır

Cover design and image licensed under CC BY-NC 4.0

Print and digital versions typeset by Çizgi Medya Co. Ltd.

ISBN (PDF): 978-975-447-867-9

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub416>



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
This license allows for copying any part of the work for personal use, not commercial use, providing author attribution is clearly stated.

Suggested citation:

Taş, E. (ed.), Kılıç, E. (ed) (2024). *Sosyal Bilimler Üzerine Çalışmalar: Yönetim Bilişim Sistemleri, İşletme, Ekonomi & Tarih*. Özgür Publications.

DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub416>. License: CC-BY-NC 4.0

The full text of this book has been peer-reviewed to ensure high academic standards. For full review policies, see <https://www.ozgurayinlari.com/>



Ön Söz

Toplumsal olay ve olgular bireylerin kendi aralarında veya kurumlarla etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum, insanların uğraşları sonucunda ortaya çıkan yaşanmışlıklar üzerinde çalışan sosyal disiplinlere zemin oluşturmaktadır. Dolayısıyla sosyal bilimler insanların çabası sonucunda ortaya çıkan olay, olgu, değişim ve gelişimlerle ilgilenen bir bilim sahasıdır. Sosyal bilimler kanıtların yanı sıra varsayımlar ve düşüncelerle şekillenen bir bilim alanıdır. Sosyal bilimler üzerine yapılan bilimsel çalışmalar mevcut gelişmelere katkıda bulunduğu gibi bugünün geleceğe taşınmasına olanak sağlamak ve aynı zamanda gelecek nesillerin geçmişi anlamasına imkân sağlamaktadır.

Bu çalışma, sosyal bilimler alanında yer alan farklı bilim dallarındaki araştırmaları bir araya getirmiş, böylece araştırmacılara ve okuyuculara farklı bakış açılarıyla düşünme ve yorumlama olanağı sağlamaya çalışmıştır. Kitapta; Yönetim Bilişim Sistemleri, İşletme, Ekonomi ve Tarih olmak üzere farklı alanlardan on farklı bölüm yer almaktadır.

Kitaba katkı sağlayan bölüm yazarları, Doç. Dr. Müslüm POLAT, Doç. Dr. Hamide ÖZYÜREK, Doç. Dr. Murat EREN, Doç. Dr. Sefa ÖZBERK, Dr. Yavuz Türkan, Dr. Yaşar UĞURLU, Dr. Bengü TOSUN, Arş. Gör. Dilek VEYSİKARANI, Bilim Uzmanı Ahmet Burak DEMİR ve Bilim Uzmanı Enes Burak ERGÜNEY'e teşekkür ederiz.

Editörler

Dr. Erhan TAŞ & Doç. Dr. Ethem KILIÇ

Ocak 2024

İçindekiler

Ön Söz iii

Bölüm 1

Yönetim Bilişim Sistemlerin Yolculuğu 1
Ethem Kılıç
Hamide Özyürek

Bölüm 2

Büyüme ve Karlılığın Firmanın Piyasa Değerine Etkisi: BIST Teknoloji Firmaları Örneği 25
Müslüm Polat

Bölüm 3

Bir Nefeste Bitcoin ve Kripto Paralar 45
Ahmet Burak Demir
Enes Burak Ergüney

Bölüm 4

Türkiye’de Helal Lojistiğin Uygulanabilirliği 59
Saim Aydın
Yavuz Türkan

Bölüm 5

Pazarlama 5.0: Dijital Pazarlamadaki Dönüşüm 79
Musa Manga

Bölüm 6

- Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Bağlamında Türkiye'nin Dış Ticaret Performansı 87
Sefa Özбек

Bölüm 7

- Dijital Hazırlık Perspektifinden Körfez ve Avrupa Ülkelerinin Durumu: Karşılaştırmalı Analiz 99
Dilek Veysikarani

Bölüm 8

- Türkiye'de Sağlık Harcamaları Ekseninde Gelir Eşitsizliği 121
Murat Eren
Bengü Tosun

Bölüm 9

- II. Meşrutiyet Dönemi Eğitim Anlayışının Bazı Derslere Yansımaları ve Yaşanan İdari Sorunlar 139
Erhan Taş

Bölüm 10

- Osmanlı Devleti'nde Eşkıyalığın Siyasi, Ekonomik ve Sosyal Nedenleri 157
Yaşar Uğurlu

Bölüm 11

- Kariyer Geliştirme ve Psikolojik Sözleşme İlişkisine Dair Kavramsal Bir Çalışma 197
Emre Karabek
Mehmet Seyhan

Yönetim Bilişim Sistemlerin Yolculuğu

Ethem Kılıç¹

Hamide Özyürek²

GİRİŞ

İnsanoğlunun varlığı ile yönetimin ortaya çıktığından bahsetmek mümkündür. İnsanoğlu yapısı gereği başkaları tarafından yönlendirilmekten hoşlanmaktadır. Ayrıca insanların beraber yaşamasından kaynaklanan bir zorunluluktan dolayı yönetimin varlığı önem kazanmıştır. Yönetimin bilimsel anlamda ortaya çıkışı ile ilgili net bir tarih olmamakla birlikte 19. yüzyılda yönetim ile ilgili çalışmaların varlığından bahsedilebilir.

Yönetim insanlar arasındaki ilişki, ekonomik, siyasi, kültürel koşullardan dolayı ortaya çıkışını ifade etmek mümkündür. Yönetim çok geniş bir yelpazesi olan bir kavram olup bugün baktığımızda her alanda yönetimin varlığında bahsedilebilir. Mesela; paranın yönetimi, devletlerin yönetimi, işletmelerin yönetimi, bilgi ve belgenin yönetimi şeklinde birçok örnek verilebilir. Yönetimin gerçekleşebilmesi için yönetilen ve yöneten şeklinde iki temel unsurun mutlaka olması gerekir, bununla beraber amaçlar ve hedefler şeklinde unsurların varlığında bahsetmekte mümkündür (Anameriç, 2005:26).

Yönetimin işlevini yerine getirmek oldukça zordur. Bu nedenle yönetimin unsurları iyi bir şekilde belirlenmeli, ayrıca unsurlar yeterli ve ulaşılabilir düzeyde olmalıdır. Yönetim olgusunun ana karakteri olan yönetici, alanındaki temel ilkeleri iyi bir şekilde bilmeli, organizasyonu, çevresini ve yönetilenleri iyi bir şekilde tanımalıdır. Aynı zamanda yönetici, akıl yürütme, amaç ve hedefleri iyi değerlendirme niteliklerine sahip olmalıdır. Yönetim sürecinde amaç ve hedefler, organizasyonun emek, doğal kaynaklar, sermaye ve teknoloji gibi imkanları göz önünde bulundurarak ulaşılabilir olmalıdır.

1 Bingöl Üniversitesi, etemkic@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-6247-9024

2 OSTİM Teknik Üniversitesi, İİBE İşletme Bölümü, hamide.ozyurek@ostimteknik.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-2574-954X

Aynı zamanda yönetimin bir diğer ana karakteri olan yönetilenler ise amaç ve hedeflere ulaşmak için sahip olmaları gereken bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Yönetilen yeri geldiğinde yöneticinin eksikliğini kapatma potansiyeline sahip olmalıdır (Anameriç, 2005:26). Yöneticilerin etkin bir yönetim sürecini gerçekleştirebilmesi için iç ve dış çevresi ile ilgili yeterli bilgiyi elde etmelidir. Bu bilgileri iç ve dış kaynaklardan sağlamalıdır.

Bilgi, karar alma sürecinin temelini oluşturmaktadır. Bilgi hem bireylerde hem de organizasyonlarda önemli bir yere sahiptir. Çünkü hedeflere ulaşmanın temel kaynağı bilgidir. Bilgi hedeflere ulaşmanın her aşamasında önem arz ederken her aşama için farklı bilgi türüne ihtiyaç vardır. Bilgi olmadan organizasyonların amaç ve hedeflere ulaşması mümkün değildir. Buradan yönetimde bilgi faktörünün ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Karar alma sürecinde faydalanılan veri kümesine yönetimde bilgi olarak ifade edilmektedir. Organizasyonlarda ihtiyaç duyulan yönetim bilgisi, kendi faaliyetlerini gösteren, saklanabilen, işlenebilen, değişikliğe uğrayan, ilgili kademelere ve yöneticilere sunulan anlamlı veri kümesidir. Organizasyonlar karar alma sürecinde bu veri kümesine ihtiyaç duymaktadır. Ancak bu veri kümesinin karar alma sürecinde sadeleştirilmesi oldukça önemlidir. Çünkü gereksiz bilgi ilgililer için yükten başka bir şey değildir. Bu nedenle organizasyonlarda bilgiyi düzenleyecek bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreçte geliştirilen sistem yönetim bilişim sistemidir. Organizasyonlar geliştirdikleri yönetim bilişim sistemi bilgisayar sayesinde her kademedeki yönetici ihtiyaç duyduğu ve kendisini ilgilendirdiği kadar bilgiye ulaşacaktır. Bu sistem bilgisayar tabanlı olmasından dolayı zaman yönünden de tasarruf edilmektedir (Gümüştekin, 2004:125).

21. yüzyıl organizasyonları incelendiğinde bütün organizasyonların teknoloji ile iç içe olduğunu söylemek mümkündür. Bugün organizasyonların internet tabanlı depolar aracılığıyla kendilerini ilgilendiren bütün doküman ve bilgileri depolayabilmekte ve organizasyon içinde ilgili her çalışana ulaşma olanağı sağlamaktadır. Organizasyonların kullandıkları internet teknolojisi aracılığıyla; e-posta, rehberler, organizasyon çizelgeleri, çalışan el kitapçıkları, yetki bilgileri, haber bültenleri, eğitim modülleri, iş ilanları, satış raporları, muhasebe raporları, finans raporları, ürün bilgiler vb. konularda bilgiye ulaşmaları mümkündür. Organizasyonlarda teknoloji destekli yönetim bilişim sistemleri sayesinde yöneticilerin etkin kararlar olmasına olanak sağlamakta ve başarılı olmasına yardımcı olmaktadır.

1. YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ

Yönetim Bilişim Sistemleri (YBS), bir organizasyonun faaliyetlerinin belkemiği olarak işlev gören donanım ve yazılımdan oluşan bilgisayar sistemi olarak ifade edilir. YBS organizasyonun her hangi bir kademesinde yer alan yöneticilerin ihtiyaç duyduğu bilgileri elde etmesine olanak sağlamaktadır. YBS'nin kabul gören evrensel bir tanımı olmamakla birlikte farklı özelliklerini ön plana çıkaran tanımları bulunmaktadır (Damar ve Aydın, 2021). YBS yönetimsel, teknik ve davranışsal konuların bir birleşimidir (Keen, 1980). YBS yönetim, bilişim, bilgi teknolojileri kullanımı ve stratejileri, örgütsel değişim ile bütünleşen konuları dikkate alan pek çok bilim alanının kesişme noktası olarak ortaya çıkan disiplinlerarası bir alandır (Bensghir, 2002). Bu alanın oluşumunu kavramsal yapısını anlamak için alanda oluşan bilgi birikiminin belirli zaman aralıkları ile irdelenmesi gerekmektedir (Holsapple, 2008).

YBS çeşitli bilim dallarının kesişim noktasında yer almaktadır. Bu durum YBS'nin geniş bir perspektife sahip olduğunu göstermektedir. YBS, bilgi işlem sistemi (information processing system), kurumsal bilgi sistemi (organizational information system), bilgi sistemi (information system), bilgisayara dayalı bilgi işlem sistemi (computer-based information processing system), iletişim kanalları ağı (network of channels of communication) gibi anlamlara gelmektedir (Bocchino, 1972:10, Anameriç, 2005:27).



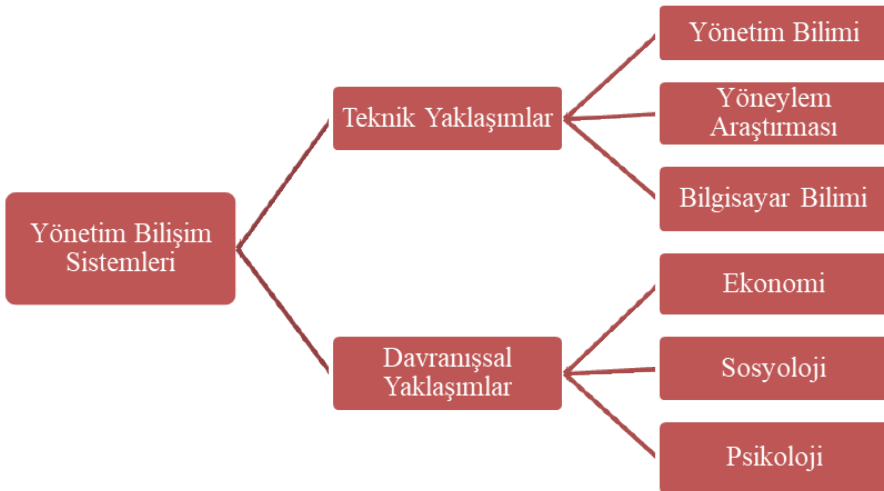
Şekil 1:Yönetim Bilişim Sistemleri

Kaynak: <https://yahaptecim.com.tr/yonetim-bilisim-sistemleri/> (01.01.2024)

Şekil 1’de görüldüğü gibi YBS; doğru bilginin, doğru yerde, doğru şekilde, doğru kişiye, doğru zamanda ve uygun maliyetle ulaşmasını sağlayan bilgisayar destekli bilgi sistemleridir. Yöneticilerin karar verme sürecinde etkin karar verebilmesi için doğru bilginin doğru zamanda elde edilmesi oldukça önemlidir. Zamanında ve doğru olmayan bilginin anlamı bulunmamaktadır. Belki de karar verme sürecinde yanlış ve eksik bilgiden dolayı zararı olacaktır. Bu nedenle yöneticiler doğru karar verebilmeleri için yeterli bilgilerin elde edilmesi, analiz edilmesi ve kendisine ulaştırılması oldukça önem arz etmektedir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte bilgi akışı hız kazanmıştır. Bilgiye anlık ulaşılmakta, otomatik analiz edilmekte ve raporlanabilmektedir. Bu durum ise yöneticilerin karar alma sürecini kolaylaştırmaktadır.

1.1. Yönetim Bilişim Sistemlerindeki Yaklaşımlar

YBS, birçok bilim dalından oluşmaktadır. Bu nedenle geniş bir yelpazesi bulunmaktadır.



Şekil 2: Yönetim Bilişim Sistemlerinin Diğer Bilimlerle İlişkisi

Kaynak: <https://vabaptecim.com.tr/yonetim-bilisin-sistemleri/> (01.01.2024)

YBS, teknik ve davranışsal yaklaşımlar olarak ifade edilmektedir. Bu yaklaşımlar kendi içinde çeşitli bilim dallarından beslenmektedir. Teknik yaklaşım, organizasyonun sahip olduğu biçimsel kapasite, fiziksel teknolojiler ve karar alma modellerinin toplamından oluşmaktadır. Davranışsal yaklaşım ise organizasyonun birleşme, ayrılma, düzenleme, uygulama ve faydalaştırma gibi faktörlerin toplamından ortaya çıkmaktadır.

1.2. Yönetim Bilişim Sistemlerinde Meydana Gelen Değişmeler

YBS, verilerin elde edilmesi ve daha sonra bunların ayrıştırılması sistemidir. Verilerin toplanması, ayrıştırılması ve hatta ilgili kişilere aktarılması süreçleri teknoloji desteklidir. Bu nedenle teknolojide meydana gelen değişimler beraberinde YBS'yi de değiştirmekte ve dönüştürmektedir. Bu durum ise YBS'yi karmaşık bir hale getirmektedir.

Zaman içerisinde YBS'de meydana gelen değişimleri aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Zhang, 2013:7).

- 1950-1960: Elektronik Veri İşleme (EDP)
- 1960-1970: Yönetim Bilgi Sistemleri (MIS)
- 1970-1980: Karar Destek Sistemleri (DSS)
- 1980-1990: Yönetici Bilgi Sistemleri (EIS)
- 1990-2000: Kurumsal Kaynak Yönetimi (ERP) Sistemleri

Elektronik Veri İşleme: Manuelden sıyrılıp işlemlerin teknoloji ve makine destekli yapılmasına olanak sağlayan ilk girişimidir. İş dünyası için bir çığır niteliği taşır. Organizasyonların günlük yaptıkları kayıtların ve işlemlerin otomatik olarak yapılması zaman ve maliyet açısından ciddi tasarrufların oluşmasına olanak sağlar.

Yönetim Bilgi Sistemleri: Elektronik veri işleme sisteminin açtığı çığır büyüterek yönetim bilgi sisteminin ortaya çıkmasına zemin oluşturmuştur. Geliştirilen yönetim bilgi sistemi yöneticilerin karar alma sürecinde önemli rol oynamıştır. Yönetim bilgi sistemi aracılığıyla maliyetler, satışlar, stoklar, üretim performans gibi geçmiş verilerden faydalanarak analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda raporlar oluşturulmuş ve yöneticilere sunulmuştur. Böylece yöneticilerin hızlı ve etkili karar alması mümkün olmaktadır.

Karar Destek Sistemleri: Organizasyonun içindeki ve dışındaki bilgilerin elde edilerek bu doğrultuda yöneticilerin karar almasına yardımcı olan bir sistemdir. İş dünyasındaki bu gelişme organizasyonların riskini analiz etme olanağını elde etmiştir. Ayrıca stratejik kararların alınmasında yöneticileri cesaretlendirmiştir. Karar destekli sistemlerin gelişmesi ile birlikte organizasyonlarda kişisel bilgisayarların kullanımı hayata geçirildi. Böylece çalışanlar kişisel bilgisayarları ile ana bir sunucuya bağlanarak kendilerini ilgilendiren bilgilere ulaşma olanağı elde etmişlerdir. Bu durum organizasyonların amaçlarına daha etkin bir şekilde ulaşmasını sağlamıştır (Parra, vd., 2023:2373).

Yönetici Bilgi Sistemleri: Yöneticilerin teknolojinin gücünü kullanmaya başlaması ile organizasyonun departmanlarına uygun yazılımlar elde etmeye başladılar. Bu durum ise organizasyondaki her departmanın bağımsız bir şekilde çalışmasını sağladı. Yönetici bilgi sisteminin gelişmesi yöneticilerin her departmanın çıktılarını bağımsız bir şekilde değerlendire bildiği gibi bir bütün olarak değerlendirme olanağını da elde etmiştir. Böylece her departmanın organizasyona katkısını belirleme gücünü elde etmiştir.

Kurumsal Kaynak Yönetimi Sistemleri: Organizasyonlarda entegre olmayan bilgi sistemleri çalışanların sistemler arasında bilgi elde etmek için yersiz harcamalarına neden olmuştur. Bu ise organizasyonların kaynaklarını israf olmasına sebep olmuştur. Oysaki organizasyonlar kaynaklarını daha verimli kullanmak için bilgi sistemlerine başvurmuşlardır. Bu nedenle organizasyonların kullandıkları bilgi sisteminin verimli olması gerekir. Bunu sağlamak içinde bilgi yönetimi sistemi ile uzman sistemleri birleştiren kurumsal kaynak yönetimi sistemi geliştirilmiştir. Bilgiye dayalı sistemler organizasyonun içindeki iş bilgisini organize ederek yayılmasını sağlamaktadır. Kurumsal kaynak yönetimi, organizasyonların departmanlarını birleştirerek tek bir elden bilgilerin elde etmesine olanak sağlamaktadır. Kurumsal kaynak yönetim sistemi, tedarik, üretim, stok yönetimi, muhasebe, finans vd. diğer departmanların birleştirerek tek bir bilgi deposu elde edilerek bütün departmanlara bu bilgi akışını sağlamaktadır (Çelebi ve Bulut, 2016:167).

Yönetim Bilişim Sistemleri alanında her gün yeni yayınlar, alana katkıda bulunan yeni dergiler, yayın hayatına başlıyor. Konuyla ilgili bilimsel araştırmalar ve yayınlar artıyor ve bu alandaki literatür portföyü, kuruluşlar, bilgisayar bilimi, teknoloji ve ekonominin büyümesiyle birlikte zaman içinde gelişim ve değişim gösteriyor. Yeni araştırmaların önceki çalışmalardan elde edilen değerli bilimsel çıktıları incelemesi, entegre etmesi ve tekrar kullanması gerekmektedir (Shotton vs., 2009).

Bütün bunlar dikkate alındığında yönetim bilişim sistemleri alanında yapılan araştırmaların dünü bugünü ve geleceğinin belirlenmesi önem kazanmaktadır. YBS alanını dair bibliyometrik çalışmalar 1980'lere kadar gitmektedir (Culnan, 1986; Culnan, 1987; Farhoomand, 1987; Culnan ve Swanson, 1986; Beydoun vd., 2019; Donthu vd., 2021; Abedin vd., 2021; Damar ve Aydın, 2021; Baz ve Koşar, 2023). Alandaki değişim ve dönüşümünün net bir şekilde anlaşılabilmesi için yeterince uzun bir dönemin incelenmesi gerektiğini değerlendirdik. Bu kapsamda araştırmada daha önceki araştırmalardan daha uzun 43 yıllık bir süreçte yönetim bilişim sistemlerinin yolculuğunun incelenmesinin önemli olduğunu ve alana önemli katkı sağlayacağı öngörüsünden hareket ettik. Bu araştırmada alanda öne

çıkan konular, temalar, kavramlar irdelenerek araştırmacılara gelişen ve değişen alan hakkında bir öngörü sunmanın önemli bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırmada bibliyometrik analiz yöntemine başvurulmuştur. Bilimsel sonuçların nitel ve nicel olarak değerlendirilmesinde önemli bir araç olarak kabul edilen bibliyometrik analiz yöntemi, Alan Pritchard tarafından 1969 yılında ortaya konmuştur. Yapılan araştırmaların değerini veya etkisini analiz etme konusunda güvenilir bir araçtır. Araştırma alanlarının gelişen durumlarını haritalamak için istatistiksel ve matematiksel yöntemleri birleştiren kullanışlı bir araç olarak kabul görmüştür (Çil vd., 2023). Araştırmacılara yeni araştırma yönleri ve temaları belirleme konusunda anahtar kelimeleri analiz ederek rehberlik sağlar. Bir bilim dalındaki araştırmaların bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi, alanın performansını değerlendirmenin önemli bir yolu olup, nitelik ve nicelik açısından gelişimini izleme konusunda da etkilidir (Law ve Cheung, 2008). Bu yöntemin farklı türleri vardır. Bibliyometrik haritalama bunlardan biridir. Ayrıca, bu analizlerin bağlantılarını görselleştirmekte kullanılan birçok yazılım bulunmaktadır. Bu araştırmada “VOSviewer 1.6.18” paket yazılım programı kullanılmıştır. Tematik analizler, topic trendler, R programı kullanılarak görselleştirilmiş ve analiz sonuçları ile birlikte sunulmuştur. Aynı zamanda, makalelerde kullanılan anahtar kelimelerin birlikte kullanılma durumlarına göre birbirlerine yakınlık ve uzaklıklarını faktör analizi ile kümelenmiş ve kavramsal yapı haritası oluşturulmuştur.

3. VERİ TOPLAMA

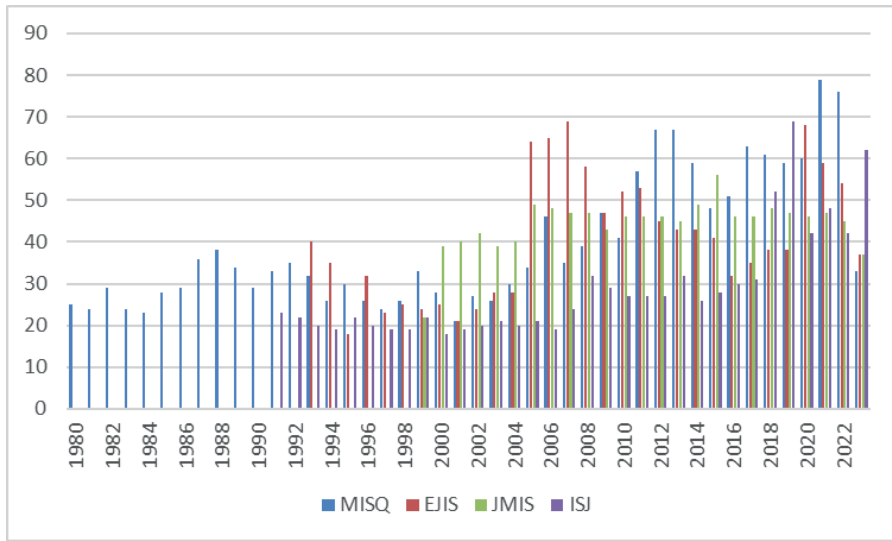
Araştırmanın veri toplama aşamasında alanda en önemli ve nispeten eski, etki faktörü yüksek ve hakemlik sürecinin çok titiz biçimde yürütülüyor olması nedeniyle ikisi Amerika, ikisi Avrupa yayını dört dergi seçilmiştir.

Araştırma konusu dergilerden ilki yönetim bilişim sistemleri için en önemli alan dergileri arasında kabul edilen Management Information Systems Quarterly (MISQ / MIS Quarterly) (Damar ve Özdağoğlu, 2022). 1977 yılında Amerika’da kurulan MISQ, üç ayda bir, Yönetim Bilişim Sistemleri ve bilgi teknolojileri üzerine yapılan araştırmaları yayımlayan, hakemli akademik bir dergidir. Araştırmada değerlendirilen ikinci dergi, 1991 yılında Avrupa’da yayın hayatına başlamış olan European Journal of Information Systems (EJIS)’dir. Bilgi sistemleri teorisi ve uygulaması üzerine araştırmaları disiplinler arası hakemli bir bilimsel dergi olarak iki ayda bir yayımlamaktadır. Journal of Management Information Systems (JMIS),

araştırmada üçüncü olarak seçilmiştir. 1984 yılında Avrupa’da yayın hayatına başlayan bu dergi, bilgi teknolojileri ve bilgi sistemleri hakkında üç ayda bir yayımlanan hakemli bir akademik dergidir. Araştırmada değerlendirilen son dergi, 1991 yılında Amerika’da başlayan ve 1994 yılında adı “Information Systems Journal (ISJ)” olarak değişen “Journal of Information Systems”dır. Bilgi teknolojileri üzerine iki ayda bir yayımlanan bu hakemli akademik dergi, bilişim sistemleri, insanlar, iş ve organizasyonlar arasındaki ilişkileri araştırmaktadır.

Tüm bu düşünceler ışığında, MIS Quarterly, European Journal of Information Systems (EJIS), Journal of Management Information Systems (JMIS), Information Systems Journal (ISJ), MIS alanını, araştırmacıların ilgi alanlarını, alanın dokusunu, araştırma alanlarında eğilimleri görmek için tercih edilen dergiler olarak seçildi.

Nag ve arkadaşlarının (2007) çalışması, analize sadece özet bölümlerini dahil etmenin tatmin edici bir analiz sağladığını ve kaliteli araştırmayı mümkün kıldığını ortaya koymuştur. Bu nedenle araştırma da sadece özet bölümleri içeriğe dahil edildi.



Şekil 3: Araştırmaya dahil edilen yayımların yıllara göre dağılımı

Şekil 3 incelendiğinde araştırmaların 2004 yılından itibaren ivme kazandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 1: Bulguların Genel Özellikleri

Dönem	1980-2023
Dergi	4
MISQ	1738
EJIS	1264
JMIS	1106
ISJ	952
Doküman	5062
Yıllık Büyüme Oranı %	5.36
Kaynaklar	154373
Anahtar Kelime	12509
Yazarlar	5712
Tek Yazarlı Yayın	973
Yayın Başına Düşen Yazar	2.51

4. BULGULAR

Bu çalışmada, 'Bibliyometrik Verilere Dayalı Haritalama Yöntemi' kullanılarak 'Atıf (Citation)', 'Eş Dizimlilik (Co-Occurrence)' ve 'Ortak Atıf (Co-Citation)' teknikleri ile dergilerde ve konferanslarda etkili olan konuların, ülkelerin ve yazarların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Makalelerin özetlerinde geçen anahtar kelimeler arasından en sık kullanılanlar da tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu hedeflere yönelik olarak, 5060 yayının bibliyometrik analizi VOSviewer programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulguların, gelecekteki Yönetim Bilişim Sistemleri konulu çalışmalara öncülük edebileceği düşünülmektedir.

4.1. Anahtar Kelime ve Konu Analizi

Tekrar sıklığı veya eşdizimlilik analizi, anahtar kelimeler başlığı altında detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu analiz sayesinde araştırma kapsamındaki makalelerde kullanılan kelimeler, kelimeler arasındaki iş birliği, ağ ve yoğunluk haritaları kullanılarak görselleştirilmiştir. Anahtar kelimelerin bu analizle incelenmesinin temel nedeni, ele alınan konuların içeriği hakkında daha detaylı bir değerlendirme yapabilmektir (Koçyiğit vd., 2023). Makaleleri en iyi şekilde yansıtmak için dikkatle seçilmiş anahtar kelimeler, yayınlardaki kapsanan konular hakkında bilgi sağlar. Ağ ve metin analizi, aynı zamanda anahtar kelimelerin bileşimini ve anahtar kelimelerin içine gömülü desenleri ortaya çıkarmaktadır (Damar ve Özdağoğlu, 2022).

Ağ ve yoğunluk haritaları incelendiğinde 2010 öncesinde bilgi yönetimi ve bilgi sistemleri konularının en yoğun araştırılan konular olduğu görülürken 2020 ve sonrasında alanda sosyal medya konusunun ön plana çıktığı belirlenmiştir.

4.2. Ülke Atıf Analizi

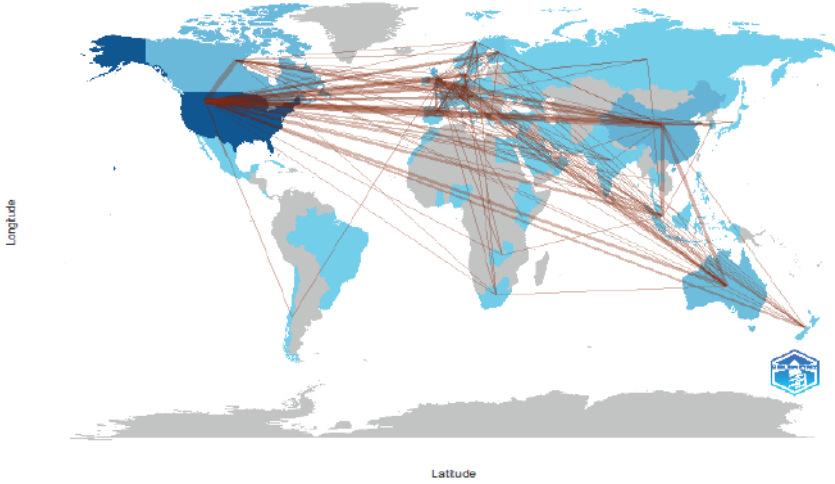
Ülke çalışmaları ve atıf sayılarıyla ilgili olarak, bir çalışma ve bir atıfa sahip ülkeleri içeren bir analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda belirtilen kriterlere uygun olarak, 76 ülkeden 72'si bu kategoriye dahil edilmiş ve ülkelerin makale ve atıf sayıları Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2 Yönetim Bilişim Sistemleri alanında en çok çalışma yayınlamış 40 ülkeyi göstermektedir. Görüldüğü gibi ilk sırada 2505 çalışma ile Amerika Birleşik Devletleri, ardından 409 çalışma ile İngiltere ve 385 çalışma ile Çin gelmektedir. Yine Tablo 2'de görüldüğü üzere listenin ilk 10 sırasında yer alan ülkelerde yapılmış olan toplam çalışma sayısı 4477'dir. Bu rakam, bu araştırmaya dahil edilen toplam 5060 çalışmanın yaklaşık %88,44'ünü oluşturmaktadır. Ülkeler yıllara göre analiz edildiğinde 2015 ve öncesinde Amerika'da yapılan çalışmaların yoğun olduğu, bu tarihten itibaren Çin'de yapılan araştırmaların arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 2: En Fazla Yayın Yapılan Ülkeler

Sıra No	Ülkeler	Makale Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü	Sıra No	Ülkeler	Makale Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
1	ABD	2505	316383	27249	21	İrlanda	39	2440	584
2	İngiltere	409	25094	5244	22	Avusturya	36	2838	787
3	Çin	385	34580	7837	23	Hindistan	36	1277	690
4	Kanada	314	47607	7847	24	Yunanistan	24	668	211
5	Avustralya	194	13806	3845	25	Japonya	17	92	29
6	Almanya	179	11199	3789	26	Portekiz	15	1632	236
7	Singapur	146	17050	3154	27	İskoçya	15	309	70
8	Fransa	127	10941	2652	28	Lihtenştayn	14	1347	440
9	Hollanda	111	12510	1954	29	Güney Afrika	13	584	217
10	Danimarka	107	5728	2204	30	Belçika	12	456	141
11	Güney Kore	85	16376	2053	31	Galler	12	547	176
12	Finlandiya	81	7512	1798	32	Kuzey İrlanda	6	619	81
13	İsviçre	80	3815	1642	33	Türkiye	6	184	100
14	İsveç	69	4275	1281	34	BAE	6	258	136
15	Tayvan	58	3050	1080	35	Rusya	5	165	35

16	Yeni Zelanda	52	8481	1204	36	Suudi Arabistan	5	319	79
17	İsrail	47	2767	657	37	Avustralya	4	91	19
18	Norveç	46	3505	969	38	Malezya	4	296	103
19	İspanya	42	2962	793	39	Polonya	4	88	60
20	İtalya	42	1262	522	40	Singapur	4	175	51

Şekil 9'da yönetim bilişim sistemleri alanında yapılan çalışmalarda Ülkeler arasındaki iş birliği ile yapılan çalışmalar ağı gösterilmiştir. Uluslararası iş birliği ile yapılan çalışmalarda, ABD merkezli çalışmalar yoğunluktadır. Çin, Avustralya ve Kanada'da yapılan çalışmaların konu ile ilgili literatüre önemli katkılar sunduğu ifade edilebilir.



Şekil 6: Ülkelerarası İş birliği

4.3. Kurum Atfı Analizi

Kurum atfı sayıları ile ilgili olarak kurumun en az 1 çalışma ve en az 1 atfı olarak sınırlandırıldığında 1856 kurumdan 1657'si analize dahil edildi. Alanda en çok çalışmanın Georgia State Üniversitesi'nde yapıldığı görülmektedir.

Tablo 3: Kurumlara Göre Makale ve Atıf Sayıları

Sıra No	Kurum	Makale Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
1	Georgia State University	185	35110	7760
2	University of Arizona	131	18853	4792
3	University of Minnesota	125	27401	3914
4	City University of Hong Kong	100	14472	4441
5	Indiana University	87	10947	3911
6	University of Maryland	85	35518	4905
7	National University of Singapore	80	12571	2894
8	University of Arkansas	80	31088	4981
9	Temple University	72	9365	3428
10	University of Georgia	69	17909	3766
11	University of British Columbia	68	11898	3587
12	Arizona State University	65	3060	2130
13	University of Texas Dallas	61	2490	1334
14	Copenhagen Business School	57	2700	2048
15	Hong Kong University of Science and Technology	56	9459	2239
16	University of Texas Austin	54	2567	1499
17	NYU (New York University)	53	4807	1420
18	McGill University	52	5777	2175
19	Brunel University	51	2439	622
20	University of Houston	51	6808	1235

4.4. Yazar atıf

3842 yazardan en az bir makale ve bir atıf kısıtları ile yapılan taramada 3604 yazar bu kapsamda analize dahil edildi. Tablo incelendiğinde alandaki alanda ki en etkili 20 yazar atıf sayıları ve bağlantı gücü görülmektedir.

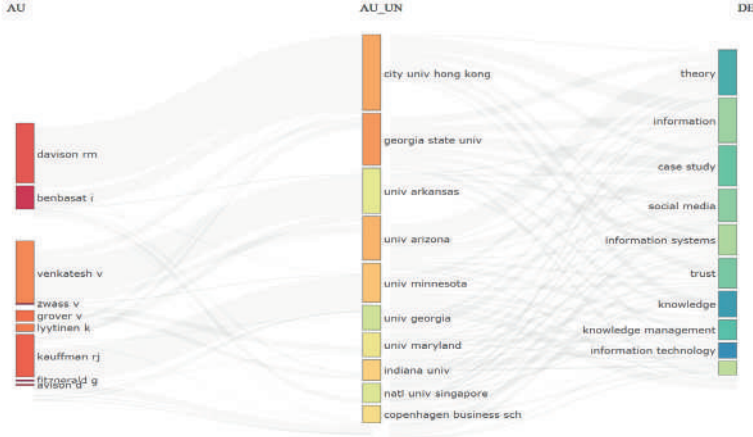
Tablo 4: Yazarlara Göre Atıf Sayıları

Sıra No	Yazar	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
1	Davis (1989)	24448	280
2	Venkatesh (2003)	16699	259
3	Hevner (2004)	5718	207
4	Venkatesh (2012)	5326	57
5	Delone (2003)	5015	120
6	Alavi (2001)	4790	98
7	Bhattacharjee (2001)	3827	94
8	Gefen (2003)	3727	107
9	Webster (2002)	3621	2
10	Chin (1998)	3198	3
11	Wasko (2005)	2780	96
12	Gold (2001)	2752	26
13	Peffers (2007)	2713	65
14	Chen (2012a)	2644	54
15	Wetzels (2009)	2558	29
16	Bock (2005)	2515	39
17	Goodhue (1995)	2419	101
18	Bharadwaj (2000)	2344	110
19	Liang (2007)	2278	106
20	Agarwal (2000)	2258	106

4.5. Yazarlar, Üniversiteler ve Anahtar Kelimeler Arasındaki İlişki

Şekil 5'te yazarlar, üniversiteler ve anahtar kelimeler arasındaki ilişki ifade edilmiştir. Çalışmaların yayımlandığı yazarların adları, üniversiteler ve anahtar kelimeler arasındaki ilişki üç alan grafiği ile ifade edilmiştir. Şekilde; alanda yapılan çalışmaların en etkili yazarları, bu alanda en etkili üniversiteler ve söz konusu yazarların en çok kullandığı anahtar kelimeler ile değişkenler arasındaki ilişki gri bağlantı çizgileri aracılığı ile sunulmuştur. Şekilde bulunan dikdörtgenlerin büyüklüğü; ilgili verilerin alanda etkin olduğunu göstermektedir. Alanda en etkin yazarın, Davison, Benbasat ve Venkatesh, olduğu, en etkili üniversitelerin Hong Kong City Üniversitesi, Georgia State Üniversitesi ve Arkansas Üniversitesi olduğu, en etkili yazarların en fazla

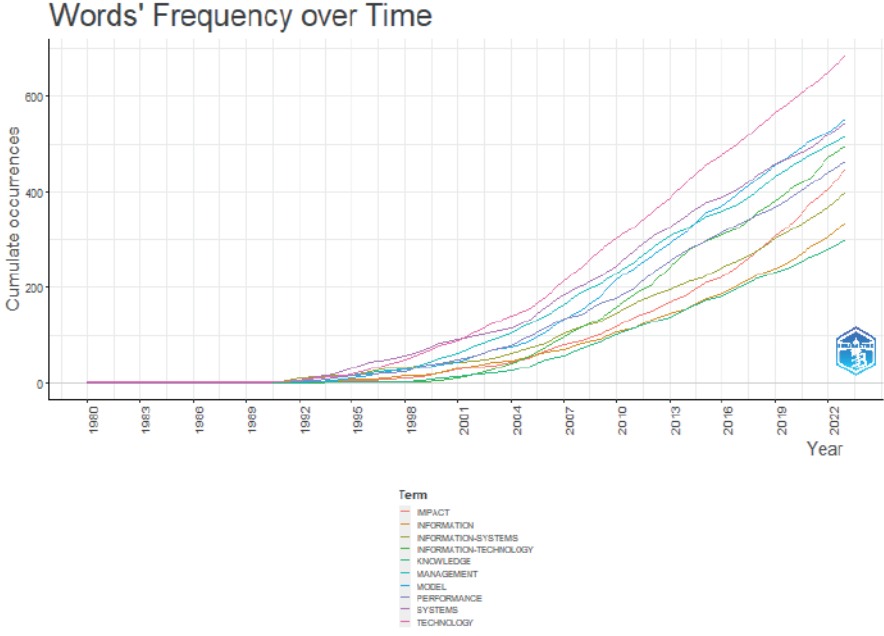
kuram, bilgi, vaka analizi ve sosyal medya anahtar kelimelerini kullandıkları tespit edilmiştir.



Şekil 7: Kelimelere Ait Üç Alan Grafiği

4.6. Özet ve Anahtar Kelimelerde En Sık Kullanılan Kelimeler

Araştırma kapsamında incelenen çalışmaların özet bölümlerinde en sık tekrar eden kelimeler Şekil 8’de kelime bulutu ile gösterilmiştir. Şekil 8’den de anlaşılacağı üzere “Bilgi sistemleri”, “bilgi”, “sosyal medya”, “bilgi yönetimi”, “yönetim”, “teori” ve “vaka analizi” “En sık kullanılan kelimeleri, kelime bulutu kullanarak görüntüleme seçeneği R programında “bibliometrix” paketi tarafından sunulan ve okuyucu için görsel kolaylık sağlayan bir özelliktir. Kelimenin büyüklüğünün artması, daha sık kullanılmış olduğunu ifade etmektedir. En fazla kullanılan anahtar kelimeler sırasıyla bilgi, bilgi sistemleri, güven, sosyal medya ve vaka analizi olmuştur.



Şekil 9: Anahtar Kelime Trendleri

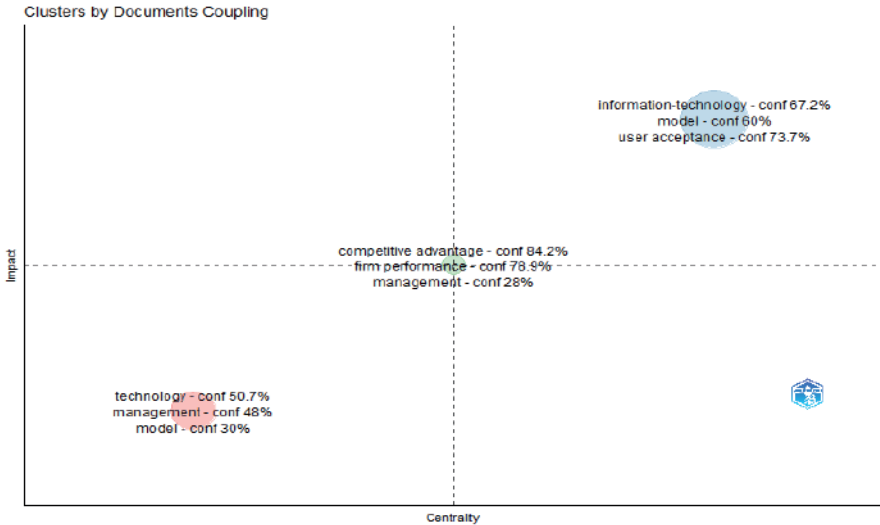
4.7. Kavramsal Yapı Analizi

Seçilen anahtar kelimeler, makalelerin içeriğini en iyi şekilde yansıtacak biçimde belirlenmiş ve bu kelimeler, yayınlarda ele alınan konular hakkında bilgi sunmaktadır. Ayrıca, ağ ve metin analizi kullanılarak, anahtar kelimeler ve bu kelimelere gömülü desenler, yayınların kompozisyonunu açığa çıkarabilir (Damar ve Özdağoğlu, 2022). Bu bağlamda, Biblioshiny kullanıcı arayüzlerine entegre edilmiş R'nin Bibliometrix paketi aracılığıyla, Çoklu Uyum Analizi temelli Kavramsal Yapı Faktöriyel Analizi uygulanarak, konu yapıları Şekil 10'da gösterildiği gibi ortaya çıkmıştır.



Şekil 11: Konu Eğilimleri

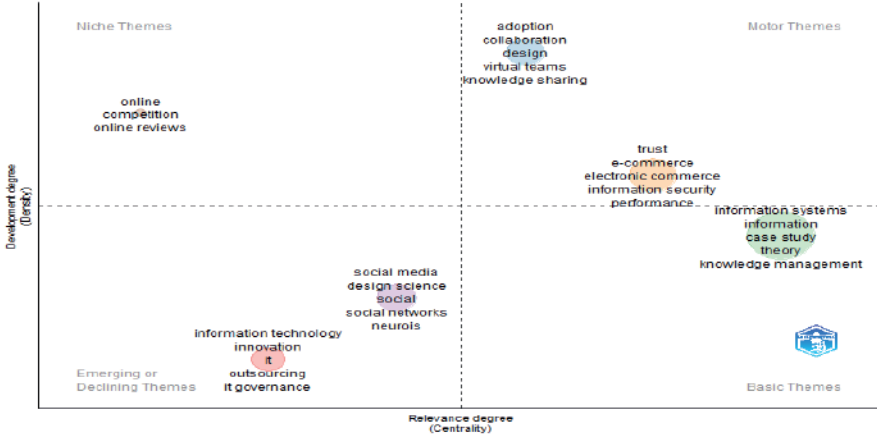
Şekil 12 incelendiğinde yönetim bilişim sistemleri alanında merkezde yer alan konuların yönetim, firma performansı ve rekabet avantajının yer aldığı görülmektedir.



Şekil 12: Yönetim Bilişim Sistemlerinde Öncelikli Alanlar

4.9. Tematik Harita Analizi

Caust ve Vecco'nun (2017) belirttiği gibi, tematik harita analizinde dört ayrı tema bulunmaktadır; bunlar “motor tema”, “niş tema”, “azalan veya gelişen tema” ve “temel tema” olarak adlandırılır. **Motor Tema**, aynı zamanda baskın tema veya birincil tema olarak adlandırılan, haritanın ana konusunu temsil eden bir tema türüdür. Haritanın odak noktasını belirgin bir şekilde yansıtarak, haritalanan verilerdeki önemli kalıpları ve eğilimleri yakalar. Bu tema, genellikle diğer temaları etkileyen belirgin bir şekilde öne çıkar. **Niş Tema** ise Motor Tema'nın tamamlayıcısı olan ikincil veya yardımcı bir tema olarak karşımıza çıkar. Haritanın genel temasıyla ilgili belirli bir yönü veya alt konuyu temsil eder. Niş temalar, haritalanan verilerdeki belirli alanlar veya özellikler hakkında ek bağlam, içgörü veya detaylı bilgiler sağlar. **Azalan veya Gelişen Tema**, haritadaki uzamsal kalıpları tanımlamak için kullanılan terimlerden biridir. **Azalan Tema**, belirli bir özelliğin veya olgunun bir alandan diğerine büyüklük veya yoğunluk olarak azaldığı bir modeli temsil eder. **Ortaya Çıkan Tema** ise, aynı şekilde belirli bir özelliğin veya olgunun bir alandan diğerine büyüklük veya yoğunluk bakımından arttığı bir modeli temsil eder. **Temel Tema**, Motor Tema ile birlikte haritadaki diğer önemli temaların birleşimini kapsar (Aras, 2023). Haritanın iletmeyi amaçladığı kapsayıcı konuyu temsil eder ve haritalanan verilerin çeşitli temalar arasındaki ilişkiler de dahil olmak üzere kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlar. Bu bağlamda Şekil 13'de, yönetim bilişim sistemleri konulu çalışmaların yapılan tematik harita analizi bulunmaktadır. Buna göre: Motor temaların birinci kümesinde, “güven”, “e-ticaret”, “bilgi güvenliği” ve “performans” anahtar kelimeleri yer almaktadır. İkinci kümede ise “benimseme”, “iş birliği”, “tasarım”, “sanal ekipler” ve “bilgi paylaşımı” anahtar kelimeleri yer almaktadır. Niş temaların birinci kümesinde “online”, “rekabet”, “çevrimiçi” gibi anahtar kelimeler bulunmaktadır. Azalan veya ortaya çıkan temaların birinci kümesi “sosyal medya”, “tasarım bilimleri” “sosyal”, “sosyal ağlar” “nöro bilim” anahtar kelimelerini içerirken, ikinci kümede “bilgi teknolojileri”, “yenilik”, “dış kaynak kullanımı” yer almaktadır. Temel temaların birinci kümesinde “bilgi sistemleri”, “vaka analizi”, “kuram”, “bilgi yönetimi” anahtar kelimeleri yer almaktadır.



Şekil 13: Yönetim Bilişim Sistemlerinde Temalar

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmanın temel amacı yönetim bilişim sistemleri alanında bir değerlendirme yapmaktır. Bu nedenle yönetim bilişim sistemleri alanı ile ilgili literatür araştırması yapılmıştır. Yönetim bilişim sistemleri alanı ile ilgili literatür bibliyometrik analiz yöntemi aracılığıyla analiz edilmiştir. Bibliyometrik analiz yöntemi; araştırma alanlarının gelişen durumlarını haritalamak için istatistiksel ve matematiksel yöntemleri birleştirmeye yardımcı olmaktadır. İş dünyasında, araştırmacılar ve akademisyenler tarafından son yıllar yoğun bir ilgi gören yönetim bilişim sistemleri alanının analiz etmenin literatür açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışmada kullanılan veriler alanda en önemli ve nispeten eski, etki faktörü yüksek ve hakemlik sürecinin çok titiz biçimde yürütülüyor olması nedeniyle ikisi Amerika, ikisi Avrupa yayını dört dergi seçilmiştir.

Bibliyometrik Verilere Dayalı Haritalama Yöntemi kullanılarak 'Atıf (Citation)', 'Eş Dizimlilik (Co-Occurrence)' ve 'Ortak Atıf (Co-Citation)' teknikleri ile dergilerde ve konferanslarda etkili olan konuların, ülkelerin ve yazarların belirlenmesi hedeflenmiştir. Makalelerin özetlerinde geçen anahtar kelimeler arasından en sık kullanılanlar da tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, 5060 yayının bibliyometrik analizi VOSviewer programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Eşdizimlilik analizinde 11106 anahtar kelimedenden beş ve daha çok tekrar edilen 569 anahtar kelime, 12 küme ve 4777 bağlantı ve toplam bağlantı gücü 5670 olarak tespit edilen ağ ve yoğunluk haritaları oluşturulmuştur. Oluşturulan ağ ve yoğunluk haritaları incelendiğinde 2010 yılı öncesinde bilgi yönetimi ve bilgi sistemleri

konularının yoğun olduğu gözlemlenmiştir. 2020 yılının sonlarında buna ise ve sonrasında alanda sosyal medya konusunun ön plana çıktığı tespit edilmiştir.

Yönetim bilişim sistemleri alanında ülkelerin atf durumunda ABD 27249 atf ile birinci sırada yer almakta, İngiltere 5244, Çin ise 7837 atf ile takip etmektedir. 20 kurum arasında en çok atf alan kurum Georgia State University, ikinci en çok atf alan ise University of Arizona olduğu tespit edilmiştir. Yönetim bilişim sistemleri alanında çalışma yapan araştırmacılar arasında en çok atf alan Davis (1989) belirlenmiştir. İkinci en çok atf alan ise Venkatesh (2003) olduğu saptanmıştır. Araştırmacı, kurum, anahtar kelime kombinasyonunda en etkin araştırmacılar; Davison, Benbasat ve Venkatesh olduğu belirlenirken, en etkili üniversiteler Hong Kong City Üniversitesi, Georgia State Üniversitesi ve Arkansas Üniversitesi olduğu saptanmıştır. En etkin araştırmacıların yoğun olarak kullandıkları anahtar kelimeler ise bilgi, vaka analizi ve sosyal medya olduğu saptanmıştır. Çalışmalarda yoğun olarak bilgi sistemleri, bilgi, sosyal medya, bilgi yönetimi, yönetim, teori ve vaka analizi anahtar kelimelerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Yönetim bilişim sistemleri literatüründe 1980-1991 yılları arasında “sistem” ve “teknoloji” konularının yoğun olduğu, 1991 yılından sonrasında “sistem” “yönetim” “model” “bilgi sistemleri” “bilgi teknolojileri” konularının yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Yönetim bilişim sistemleri alanının 2020’den sonra dijital dönüşüm, dijital platform, yapay sinir ağları ve makine öğrenmesi konularının ivme kazandığı tespit edilmiştir. Özellikle Covid-19 pandemi döneminden sonra online ve sosyal medya ön plana çıkmıştır. Yönetim bilişim sistemlerinin merkezinde yönetim, firma performansı ve rekabet avantajı konuları yer aldığı belirlenmiştir. Yönetim bilişim sistemleri konulu çalışmaların ana teması incelendiğinde “güven”, “e-ticaret”, “bilgi güvenliği” ve “performans”, “benimseme”, “iş birliği”, “tasarım”, “sanal ekipler”, “bilgi paylaşımı”, “online”, “rekabet”, “çevrimiçi”, “sosyal medya”, “tasarım bilimleri”, “sosyal”, “sosyal ağlar”, “nöro bilim”, “bilgi teknolojileri”, “yenilik”, “dış kaynak kullanımı”, “bilgi sistemleri”, “vaka analizi”, “kuram”, “bilgi yönetimi” anahtar kelimelerinin yer aldığı saptanmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda Niş temaların seçilmesi önemli alan boşluklarının giderilmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda yeni ortaya çıkan “sosyal medya”, “tasarım bilimleri” “sosyal ağlar” “nöro bilim” konuların araştırılması önemlidir. Bunun yanı sıra yönetim bilişim sistemleri lisans ve yüksek lisans programlarında gelişim trendinin dikkate alınarak müfredatların hazırlanmasının önemli olduğunu ve bu nedenle yapılan bu çalışmanın alana önemli katkılar sunduğunu değerlendirmekteyiz.

KAYNAKÇA

- Abedin, B., Jafarzadeh, H., & Olszak, C. M. (2021). Thirty Six Years of Information Systems Management: A Bibliometric and Thematic Analysis. *Information Systems Management*, 38(2), 151-164.
- Anameriç, H. (2005). Yönetim Bilgi Sistemlerinin Yönetim Fonksiyonları Üzerine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 45(2), 25-43.
- Aras, İ. A. (2023). Sağlıkta İnfomal Ödemelerin Tematik Harita Analizi. *İşletme Akademisi Dergisi*, 4(2), 189-202.
- Baz, F. Ç., & Koşar, M. (2023). Türkiye’de Yönetim Bilişim Sistemleri Alanında Yazılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *Journal of Politics Economy and Management*, 6(1), 1-10.
- Bensghir, T. K. (2002). Türkiye’de Yönetim Bilişim Sistemleri Disiplininin Gelişimi Üzerine Düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), 77-103.
- Beydoun, G., Abedin, B., Merigó, J. M., & Vera, M. (2019). Twenty Years Of Information Systems Frontiers. *Information Systems Frontiers*, 21(2), 485-494.
- Bocchino, W. A. (1972). Management Information Systems: Tools and Techniques. London; Sydney; Toronto: Prentice Hall.
- Caut, J., & Vecco, M. (2017). Is UNESCO World Heritage Recognition a Blessing or Burden? Evidence from Developing Asian Countries. *Journal of Cultural Heritage*, 27, 1-9.
- Culnan, M. J. (1986). The Intellectual Development of Management Information Systems, 1972-1982: A Co-Citation Analysis. *Management science*, 32(2), 156-172.
- Culnan, M. J. (1987). Mapping the Intellectual Structure of MIS, 1980-1985: A Co-Citation Analysis. *MIS Quarterly*, 11(3), 341-353.
- Culnan, M. J., & Swanson, E. B. (1986). Research in Management Information Systems, 1980-1984: Points of Work and Reference. *MIS Quarterly*, 10(3), 289-302.
- Çelebi, F., & Bulut, Y. (2016). Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) ve ERP Yazılımı Kullanan Bir İşletmenin İncelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 166-177.
- Çil Koçyiğit, S., Temelli, F., & Derya Başkan, T. (2023). Sürdürülebilirlik Muhasebesi Konusunda Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi: Web Of Science Örneği. *Omer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1).
- Damar, M., & Aydın, Ö. (2021). Türkiye’nin 2010 Sonrası Yönetim Bilişim Sistemleri Alanında Uluslararası Q1 Dergilerinde Durumu. *İzmir İktisat Dergisi*, 36(4), 811-842. <https://doi.org/10.24988/ije.1007551>

- Damar, M., & Özdağoğlu, G., (2022). Forty Years of Management Information Systems From The Window of MIS Quarterly. *Acta Infologica*, 6(1), 99-125.
- Donthu, N., Badhotiya, G. K., Kumar, S., Soni, G., & Pandey, N. (2021). A Retrospective Overview Of Journal Of Enterprise Information Management Using Bibliometric Analysis. *Journal of Enterprise Information Management*, DOI:10.1108/JEIM-09-20200375
- Farhoomand, A. F. (1987). Scientific Progress of Management Information Systems. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 18(4), 48-56.
- Gümüştekin Eren, G. (2004). İşletmelerde Yönetim Bilişim Sistemleri. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 125-141.
- Holsapple, C. W. (2008). The Pulse of Multiparticipant Systems. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 18(4), 333-343.
<https://vahaptecim.com.tr/yonetim-bilisim-sistemleri/>
- Keen, P. G. W. (1980). Mis Research: Reference Disciplines and a Cumulative Tradition. 9-18.
- Koçyiğit, S. Ç., Temelli, F., & Baskan, T. D. (2023). Sürdürülebilirlik Muhasebesi Konusunda Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi: Web Of Science Örneği.
- Law, R., & Cheung, P. (2008). An Analysis of Publications in Leading Tourism Journals and its Implications. *Journal of China Tourism Research*, 4(1), 78-97.
- Nag, R., Hambrick, D. C. and Chen, M-J. (2007). What is Strategic Management, Really? Inductive Derivation of a Consensus Definition of The Field. *Strategic Management Journal*, 28(9), 935-955.
- Parra, X., Martorell, X. T., Gomez, F. A. & Vinals, C. (2023). Chronological Evolution of the Information-Driven Decision-Making Process (1950-2020). *Journal of the Knowledge Economy*, 14, 2363-2394.
- Pritchard, A. (1969). Statistical Bibliography or Bibliometrics?, *Journal of Documentation*, 25, 348-349.
- Shotton, J., Winn, J., Rother, C., & Criminisi, A. (2009). Texonboost for Image Understanding: Multi-class Object Recognition and Segmentation by Jointly Modeling Texture, Layout, and Context. *International journal of computer vision*, 81, 2-23.
- Zhang, X. (2013). The Evolution of Management Information Systems: A Literature Review. *Journal of Integrated Design and Process Science*, 17(2):59-88.

Büyüme ve Karlılığın Firmanın Piyasa Değerine Etkisi: BIST Teknoloji Firmaları Örneği

Müslüm Polat³

GİRİŞ

Firmaların birçok gayesi bulunmakla birlikte asıl varoluş gayesi firmanın değerini maksimum yapmaktır. Firmalar değerini yükselttiği nispette hem sahiplerinin hem de hisse senedi yatırımcılarını memnun etmektedir. Bu sebeple firma değerini yükselten faktörler birçok çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bazı çalışmalar firma dışı faktörlere yoğunlaşırken büyük çoğunluk firma içi faktörlere yoğunlaşmaktadır. Çünkü firma değerini etkileyen asıl faktörler firmanın kendi dinamiklerinde saklıdır. Faaliyetlerindeki etkinlik, likiditesi, sermaye yapısı, karlılığı, büyüme hızı vs. birçok faktör firma içi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Faaliyetlerini daha etkin kullanan, likiditesini daha iyi yöneten, sermaye yapısını, sermaye maliyetini minimum yapacak şekilde ayarlayan firmalar değerlerini de arttırmaktadırlar. Aynı şekilde karlılığını arttıran ve sağlıklı büyüyen firmalarda değerlerini yükseltmektedir.

Firmalar için birçok faktör önemli olmakla birlikte büyüme ve karlılık birçok açıdan daha önemlidir. Öncelikle büyüme ve karlılık firmaların ana varoluş gayelerinden iki tanesidir. Çünkü bunlar firma değerine doğrudan etki eden ana kalemlerdir. Her firma daha fazla kar elde etmek ve büyümek suretiyle değerini yükseltmek ister. Yatırımcılar da sürekli belirli bir kar sunan ve sağlıklı büyüyen firmaları tercih ederler. Her ne kadar firmanın en önemli gayesi firma değerini yükseltmektir dense de firma değerini arttırmanın yolu uzun vadede kar elde etme ve sağlıklı büyümeden geçmektedir. Firmanın yaptığı yatırımlarından dolayı maliyetleri yükselebilir ve o dönem zarar yazabilir. Bu firma değerini düşürmez elbette. Ama uzun dönemde sürekli zarar eden bir firmanın değerini yükseltmesi mümkün değildir. Hakeza uzun

3 Bingöl Üniversitesi, gultekinzelal@gmail.com, ORCID ID: 00000002-5035-5497

dönemde büyüemeyen bir firmanın da değerini yükseltmesi pek mümkün değildir. Dolayısıyla büyüme ve karlılık firmalar için çok büyük önem taşımaktadır.

Firmalar için firma değerini yükseltmek çok önemli olduğu gibi yatırımcılar açısından da firmanın değerinin yükselmesi son derece önem arz etmektedir. Çünkü yatırımcılar yatırımlarından temettü ve sermaye kazancı elde ederler. Kar elde edemeyen bir firma temettü dağıtamayacaktır. Aynı şekilde büyüemeyen ve kar elde edemeyen bir firmanın yatırımcısına sermaye kazancı da sağlaması pek mümkün değildir.

Teorik olarak yukarıda anlatılanlar ışığında büyümenin ve karlılığın firma değerini arttırması beklenmektedir. Ancak yapılan ampirik çalışmalarda bu konuda farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bazı çalışmalar, karlılığın firmanın piyasa değerini olumlu etkilediğini (Kalaycı ve Karataş (2005), Aydemir, Ögel ve Demirtaş (2012), Akyatan (2016), Yücel (2015), Ahmad, Muslim ve Syahrah (2022)) bulgularken bazıları karlılığın firmanın piyasa değeri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını (Fazlzade ve Sabbaghi (2010), Uluyol ve Türk (2013), Ayrıçay ve Türk (2014), Demirgüneş (2016), Sevim (2016), Biçen ve Sezgin (2017), Akgun, Samiloglu ve Oztop (2018)) belirtmiştir. Aynı durum büyüme için de geçerlidir. Bir kısım çalışma büyümenin pozitif (Tsay ve Goo (2006), Oruç (2010), Demirgüneş (2016), Biçen ve Sezgin (2017)), bir kısmı negatif (Yao, Yu, Zhang, ve Chen, 2011)) bir kısmı ise anlamlı bir etki bulunmadığı (Antoro, Sanusi ve Asih (2020), Wahyudi (2020)) şeklinde sonuçlar elde etmişlerdir. Dolayısıyla bu konuda daha fazla çalışma yapmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmada BIST teknoloji endeksine kayıtlı firmalar özelinde karlılık ve büyüme oranlarının firmanın piyasa değerine etkisi araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda; bundan sonraki kısımda literatür taramasına yer verilmiş, devamında veri seti ve yöntem tanıtılmıştır. Daha sonra panel veri ile yapılan analiz sonuçları verilmiş ve nihayet sonuç kısmı ile çalışma tamamlanmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Firmalarda büyüme ve karlılığın firmanın piyasa değerine etkisini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bir kısmı sadece karlılığın firmanın piyasa değerine etkisini araştırırken bir kısmı ise büyümenin firmanın piyasa değerine etkisini araştırmışlardır. Diğer bir kısmı ise bu iki etkiyi bir arada ele almıştır. Çalışmaların önemli bir kısmı ise bu değişkenleri başka değişkenler ile birlikte çalışmaya dahil etmiştir.

Karlılığın firmanın piyasa değerine etkisini araştıran çalışmalardan bir kısmı pozitif sonuç bulmuştur. Bu çalışmalardan birisi olan Kalaycı ve

Karataş (2005) 1996 – 1997 yılları için BIST imalat sektöründe yaptıkları çalışmada karlılık oranlarının hisse senedi getirileri üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir. BIST imalat sektörü üzerine yapılan diğer bir çalışmada Aydemir, Ögel ve Demirtaş (2012) 73 firma verisiyle 1990 -2009 döneminde hisse senedi fiyatını etkileyen finansal oranları araştırmışlardır. Karlılık oranlarının etkisini ölçmek için; Aktif Karlılığı, Satışların Karlılığı, Özsermaye Karlılığı ve Faaliyet Karlılığının kullanıldığı çalışmada Kalaycı ve Karataş (2005) ile aynı şekilde karlılık oranlarının firmanın piyasa değerini pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir. Akyatan (2016) BIST 100 endeksine kayıtlı 65 firma verisiyle 2008-2010 dönemi için yaptığı çalışmada bu iki çalışma ile aynı sonuca, yani karlılığın firmaların piyasa performansını etkilediğini saptamıştır. Bu çalışmalara benzer sonuç bulan ve BIST Gıda, İçki ve Tütün Sektörüne kayıtlı 17 firma verisiyle 2000 – 2013 dönemi için çalışma yapan Kaya ve Öztürk (2015) karlılık oranları ile hisse senedi fiyatları arasındaki ilişkiyi eşbütünleşme ve nedensellik analizleriyle araştırmışlardır. Aktif karlılığı, satışların karlılığı ve esas faaliyet karlılığının kullanıldığı çalışmada sonuç olarak karlılık ile hisse senedi fiyatı arasında uzun dönemli anlamlı bir ilişki olduğunu ve Aktif Karlılığı ile Satışların Karlılığından hisse sendi fiyatına doğru tek yönlü, Faaliyet Karlılığı ile hisse senedi fiyatı arasında ise çift yönlü nedensellik bulunduğunu belirlemiştir. Borsa İstanbul'a kayıtlı 127 firma üzerine çalışma yapan Yücel (2015) 2006 – 2011 dönemi için karlılığın hisse senedi getirisini dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Buna benzer bir sonucu Endonezya Menkul Kıymetler Borsasında imalat sektöründeki firmalar üzerine çalışma yapan Ahmad, Muslim ve Syahrah (2022) bulmuştur. Firma değerini etkileyen faktörleri araştıran bu çalışmada Ahmad, Muslim ve Syahrah (2022) Öz sermaye Karlılığının firma değerine etkisinin önemsiz olduğunu belirlemiştir.

Bir kısım çalışma birden fazla karlılık oranı kullanmış ve bu oranlardan bazılarının pozitif, bazılarının ise negatif etkilediğini belirlemiştir. Bu çalışmalardan birisi Birgili ve Düzer (2010) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada birisi Birgili ve Düzer (2010) 2001 – 2006 dönemi için İMKB 100 endeksine kayıtlı 58 firma verisi ile finansal oranların firmanın piyasa değerine etkisini araştırmışlardır. Karlılık ile ilgili oranlardan Aktif Karlılığı ve Satışların Karlılığının piyasa değerine etkisi anlamlı bulunmamışken faaliyet karlılığının etkisi negatif ve özsermaye karlılığının etkisi pozitif olarak belirlenmiştir. 1993 – 2006 döneminde Yunanistan Menkul Kıymetler Borsasında bu etkiyi araştıran Alexakis, Patra ve Poshakwale (2010) 47 firma verisi kullanmışlardır. Sonuç olarak karlılık oranları ile firma değeri arasında pozitif ilişki tespit etmelerine rağmen net kar marjı ile aktif kar marjının etkisini anlamlı olmadığını, özsermaye karlılığı ile faaliyet karlılığının anlamlı

olduğunu belirlemişlerdir. Buna benzer şekilde finansal oranlar ile firmanın piyasa değeri arasındaki ilişkiyi BIST 100'e kayıtlı 42 firma verisi araştıran Kurtaran vd. (2015) 2008 – 2012 döneminde Aktif Karlılığı, Satışların Karlılığı, Faaliyet Karlılığı ve Özsermaye Karlılığının firma değerine etkisini araştırmışlardır. Sonuç olarak, aktif karlılığının etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuş, diğer oranların etkisi anlamlı bulunmamıştır. Benzer bir sonucu Lestari ve Armayah (2016) 2009-2014 dönemi için Endonezya Menkul Kıymetler Borsasında bulmuşlardır. Karlılık oranlarının firma değerine etkisini araştıran bu çalışmada Özkaynak Karlılığı ve Aktif Karlılığının firma değerini pozitif ve anlamlı, Net Kar Marjının ise negatif etkilediği bulgulamıştır. Yine net olmayan bir sonucu Allozi ve Obeidat (2016) Ürdün Menkul Kıymetler Borsası için yaptıkları çalışmada bulgulamışlardır. İmalat sektöründe faaliyet gösteren 65 firma verisi ile 2001 – 2011 dönemi için yaptıkları çalışmada Bütüt Satış Karlılığı ile Hisse Başına Kar oranlarının borsa getirileri üzerinde etkisi anlamlı bulurken, net satış karlılığının etkisi anlamlı bulunmamıştır.

Kriz dönemlerinde finansal oranların firma değerine etkisi araştıran Büyükşalvarcı (2011) çalışmasında 2001 ve 2008 kriz dönemlerini ele almıştır. 17 oranın kullanıldığı çalışmada iki kriz döneminde de firma performansını etkileyen oranların sadece Öz Sermaye Karlılık Oranı ve Piyasa Değeri/Defter Değeri Oranı olduğunu tespit etmiştir.

Karlılık oranlarının firma değerine etkisi üzerine yapılan bir kısım çalışmada, karlılık oranlarının firma değerini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan birisi olan Fazlzade ve Sabbaghi (2010) Tahran Menkul Kıymetler Borsası için yaptıkları çalışmada karlılık ile borsa değeri arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir. Diğer bir çalışmada Uluyol ve Türk (2013) BIST imalat sektöründe faaliyet gösteren 56 firmaya ait finansal oranların firmanın piyasa değerine etkisini araştırmışlardır. 2004 – 2010 dönemine ait verilerin kullanıldığı çalışmada firmanın piyasa değeri ile karlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Benzer bir sonuca ulaşan Ayriçay ve Türk (2014) BIST'te işlem gören 56 imalat firması verileriyle 2004 – 2011 dönemine ait yıllık verilerle yaptıkları çalışmada finansal oranların firma değerine etkisini araştırmışlardır. Karlılık performansını temsilen Aktif Karlılığın kullanıldığı çalışmada karlılık ile firma değeri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Benzer bir sonuca 2001 – 2014 döneminde BIST 100 endeksindeki 32 imalat firması verileri ile finansal oranların hisse sendi değeriyle ilişkisini araştıran Sevim (2016) ulaşmıştır. Karlılığı temsilen Satışların Karlılığı, Aktiflerin Karlılığı ve Özsermaye Karlılığının kullanıldığı çalışmada bu üç oranın da hisse senedi değeri ile ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. BIST Teknoloji firmalarını karlılığı ile piyasa değeri üzerine

etkisini 2004-2015 dönemi için çalışan Akgun, Samiloglu ve Oztop (2018) da bu çalışmalar ile aynı şekilde Aktif Karlılığı ve Özkaynak Karlılığı ile firma değeri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir.

Sadece büyümenin firma değeri üzerine etkisini araştıran çalışmanın pek bulunmadığı görülmektedir. Bu nadir çalışmalardan birisi olan Yao vd. (2011) Uzak doğu ülkeleri üzerine 1981 – 2007 dönemi için yaptıkları çalışmada aktiflerdeki büyüme ile borsa getirisi arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir.

Bir kısım çalışma ise karlılık ve büyümenin firma değerine etkisini bir arada ele almışlardır. Bu çalışmalardan birisi olan Tsay ve Goo (2006) Tayvan Menkul Kıymetler Borsasında elektronik sektörüne kayıtlı 140 firmayı ele almışlardır. Karlılık ve büyüme performanslarının hisse senedi getirilerine etkisini 1998 – 2003 dönemi için araştıran bu çalışmada karlılık ve büyüme ile hisse senedi getirileri arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir. 1997 – 2008 döneminde İMKB 100 endeksine kayıtlı 60 firma verisiyle çalışma yapan Oruç (2010) aktiflerdeki büyümenin firmanın piyasa değeri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ancak öz sermaye karlılığının anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmiştir. Benzer bir sonuca ulaşan Demirgüneş (2016) 2007-2014 dönemi çeyreklik verileri ile imalat firmaları üzerine yaptığı çalışmada büyüme oranlarının firma değerini pozitif, karlılık oranlarının ise negatif etkilediğini belirtmiştir. Diğer bir çalışma Bıçen ve Sezgin (2017) tarafından 2005 – 2015 döneminde BIST Bilişim sektörüne kayıtlı firmalar üzerine yapılmıştır. Bu çalışmada büyüme oranlarından satışlardaki büyümenin firma değerine etkisi pozitif ve anlamlı, net kardaki ve öz sermayedeki büyümenin etkisi ise anlamsız bulunmuştur. Hisse Başına Kar haricindeki karlılık oranlarının etkisinin de anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan farklı bir sonuca Antoro, Sanusi ve Asih (2020) ulaşmıştır. Antoro, Sanusi ve Asih (2020) Endonezya Menkul Kıymetler Borsasındaki yiyecek ve içecek firmaları üzerine 2014-2018 dönemi için yaptıkları çalışmada karlılığın firma değerini pozitif ve anlamlı, büyümenin ise pozitif olmakla birlikte anlamsız bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yine Endonezya Menkul Kıymetler Borsasında yapılan bir çalışmada Wahyudi (2020) 2016-2018 dönemini ele almıştır. Tüketim malları endüstrisindeki firmalar üzerine yaptığı çalışmada Wahyudi (2020) diğer çalışmalardan farklı olarak büyüme ve karlılığın firma değeri üzerinde bir etkisi bulunmadığını belirtmiştir.

Literatür taramasında da görüldüğü üzere büyüme ve karlılık üzerine yapılan çalışmalarda ortak bir sonuca varılamamıştır. Bir kısım çalışma büyümenin firma değerini pozitif etkilediğini savunurken, bir kısmı negatif

etkilediği veya anlamlı bir etkiye sahip olmadığını iddia etmektedir. Aynı durum karlılık için de söz konusudur. Dolayısıyla bu konunun araştırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmanın BIST Teknoloji Endeksinde yer alan firmaların büyüme ve karlılık performanslarının firmanın piyasa değerine etkisini dört ayrı modelle araştırarak literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

2. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Bu çalışmada BIST teknoloji sektörüne kayıtlı firmaların karlılık ve büyüme oranlarının firmanın piyasa değeri ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu amaçla BIST Teknoloji endeksinde kayıtlı firmaların 2010Q1 – 2016Q4 dönemine ait çeyreklik verileri ile panel eşbütünleşme ve panel nedensellik analizleri yapılmıştır. İlgili dönemde BIST Teknoloji endeksinde kayıtlı firmalardan eksik verisi olan ya da kabul edilebilecek sınırların dışında oranlara sahip olan (%3000'lik büyüme oranı gibi) firmalar dışlandıktan sonra kalan 10 firma çalışmaya dahil edilmiştir. Bu firmalar Tablo 1'de görünmektedir.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Firmalar

	Firma Adı		Firma Adı
1	Alcatel	6	Index
2	Arena	7	Karel
3	Armada	8	Logo
4	Aselsan	9	Netaş
5	Datagate	10	Plastikkart

Çalışmada bu firmaların büyüme performansını temsilen satışların ve aktiflerin büyüme oranları kullanılmış⁴ ve satışların büyüme oranı SA_BU ile, aktiflerin büyüme oranı ise AK_BU ile gösterilmiştir. Karlılık performansını temsilen Net Kar / Satışlar ve Net Kar / Aktifler oranı kullanılmış ve çalışmada bu oranlar sırasıyla SA_KA ve AK_KA ile ifade edilmiştir. Firmaların piyasa değeri ise firmanın hisse senedi fiyatlarının toplamı olan piyasa değeri ile temsil edilmiştir. Bu değişken, doğal logaritması alınmak suretiyle logaritmik hale getirilmiş ve çalışmada Pİ_DE ile kısaltılmıştır.

Çalışmada yöntem olarak panel eşbütünleşme, uzun dönem katsayı tahmincisi ve panel nedensellik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Ancak bu

4 Büyüme oranları $(T - T-1) / T-1 * 100$ formülü ile hesaplanmıştır. Bu formülde T: Cari dönemi, T-1: Bir yıl önceki aynı dönemi ifade etmektedir.

analizlere geçmeden önce değişkenler arasındaki tanımlayıcı istatistikler verilmiş ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayılarının hesaplanmasının nedeni hem değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü görmek hem de model oluştururken yüksek ilişkili bağımsız değişkenleri aynı modelde kullanmamaktır. Korelasyon katsayıları hesaplandıktan sonra çalışmada kullanılacak modellere karar verilmiştir.

Modeller oluşturulduktan sonra ilişkiyi doğru yöntem ve testlerle ölçmek için değişkenler ve modeller için bir iki hususun belirlenmesi gerekir. Bunlardan birincisi değişkenlerle ilgilidir. Yani değişkenlerin durağanlık derecelerini saptamakla ilgilidir. Bunun için kullanılan birim kök testleri kendi içinde iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan birinci nesil olarak ifade edilen birinci grup testler değişkenlerde yatay kesit bağımlılığı bulunmadığı varsayımına dayanırken, ikinci nesil olarak ifade edilen ikinci grup testler değişkenlerde yatay kesit bağımlılığı bulunduğu varsayımı ile hareket etmektedirler. Dolayısıyla değişkenlerdeki birim kök sınavını doğru testlerle yapabilmek için kesitler arasında yatay kesit bağımlılığı bulunup bulunmadığını bilmek gerekir. Bu sebeple birim kökten önce değişkenlerin yatay kesit bağımlılığı CD_{LM1} ve CD_{LM-Adj} testleri sınanmıştır. Devamında ikinci nesil birim kök testlerinden PANIC birim kök testi ile değişkenlerde birim kök sınavı yapılmıştır.

Bilinmesi gereken diğer hususlar ise modellerle ilgilidir. Yani modellerde yatay kesit bağımlılığı olup olmadığını ve modellerin yapısının homojen mi yoksa heterojen mi olduğunu bilmek gerekir. Çünkü bazı eşbütünleşme ve nedensellik için kullanılan testlerden bazıları modelde yatay kesit bağımlılığı bulunduğunu varsaymakta, bazıları ise bulunmadığını varsaymaktadır. Aynı şekilde bir kısım testler modelin homojen yapıda olduğunu kabul ederken diğer bir kısmı modelin heterojen yapıda olduğu kabul etmektedir. Bu sebeple modellerde yatay kesit bağımlılığı değişkenlerde olduğu gibi CD_{LM1} ve CD_{LM-Adj} testleriyle, modellerin homojenliği ise Delta Tilde ve Delta Tilde_{adj} testleriyle sınanmıştır.

Ön testler ile gerekli bilgiler elde edildikten sonra değişkenlerin ve modellerin yapısına uygun olarak, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki Durbin-Hausman panel eşbütünleşme testiyle, nedensellik ilişkisi ise Emirmahmutoğlu-Köse (2011) panel nedensellik testi ile incelenmiştir.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmada öncelikle seriler hakkındaki genel istatistikler hesaplanmış ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Serilere ait Genel İstatistiksel Bilgiler

	PI_DE	AK_BU	SA_BU	AK_KA	SA_KA
Ortalama	18.9575	23.7815	24.8108	2.8727	4.9119
Medyan	18.5974	16.9050	17.4300	2.2450	1.8700
Maksimum	23.2657	386.720	546.770	25.300	44.230
Minimum	16.6487	-48.1600	-37.0100	-7.6100	-42.6600
Stand. Sapma	1.4120	41.9037	54.3339	4.1604	10.5245
Jarque-Bera	56.5478*	15592.030*	43105.500*	423.308*	300.663*
Olasalık	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Gözlem Sayısı	280	280	280	280	280

Not: *, %1 önem seviyesini ifade etmektedir.

Tablo 2’de görünen sonuçlara göre firmaların ilgili dönemde aktifler üzerinden ortalama %2,87 ve satışlar üzerinde ortalama %4,91 kar elde ettikleri anlaşılmaktadır. Firmaların satışlarını ortalama %24,81 ve aktiflerini ortalama %23,78 arttırmışlardır. Standart sapma değerlerinden en fazla oynaklığın büyüme oranlarında olduğu ve satışlardaki oynaklığın aktiflerin oynaklığından fazla olduğu görülmektedir. Standart sapma değerlerindeki maksimum değerler Datagate Bilgisayar Malzemeleri Ticaret A.Ş. firmasının 2015 yılındaki satışlarını ve aktiflerini çok fazla artmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca Jarque-Bera istatistiği serilerin normal dağılım göstermediğini ifade etmektedir.

Seriler arasındaki korelasyon katsayıları seriler arasındaki ilişkiyi göstermenin yanı sıra bu ilişkinin çoklu doğrusal bağlantı hatasına neden olup olmayacağını da gösterebilir. Modele dahil edilen bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin %80’i aşması çoklu doğrusal bağlantı hatasına neden olabilir (Turanlı & Güneren, 2003, s. 10). Çalışmada karlılık ve büyüme oranlarının her birinden iki tane kullanıldığı için bu oranlar arasındaki korelasyon ilişkisinin yüksek çıkması muhtemeldir. Dolayısıyla hem seriler arasındaki ilişkiyi görmek hem de yüksek ilişkili serileri aynı modelde kullanmamak için seriler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış ve Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Seriler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	PI_DE	AK_BU	SA_BU	AK_KA	SA_KA
PI_DE	1				
AK_BU	0.0172	1			
SA_BU	0.0559	0.8209	1		
AK_KA	0.2245	0.1156	0.0906	1	
SA_KA	0.3957	0.1244	0.0464	0.8046	1

Korelasyon katsayılarından bütün değişkenlerin firmanın piyasa değeri ile pozitif ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Karlılık ile ilgili kullanılan AK_KA ve SA_KA oranlarının beklendiği gibi büyüme oranlarından daha yüksek ilişki içinde oldukları görülmektedir. Bu durum aslında beklenen bir durumdur. Çünkü yatırımcılar aktiflerin ya da satışların artmasından daha ziyade kar ile ilgilenirler. Ayrıca satışlar üzerinden karlılığın piyasa değeri ile daha yüksek bir korelasyona sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bağımsız değişkenlerin kendi aralarındaki ilişki incelendiğinde büyüme oranlarının kendi aralarında ve karlılık oranlarının kendi içlerinde yüksek korelasyona sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte her bir bağımsız değişken farklı modelde kullanılacağı için çoklu doğrusal bağlantı hatasına neden olmayacaktır.

Karlılık ve büyüme oranlarının firmanın piyasa değerine etkisini ölçmek için oluşturulan modeller şu şekildedir:

Aktif Karlılığını firmanın piyasa değerine etkisi için oluşturulan model:

$$P\dot{I}_{DE_{i,t}} = \alpha_i + \beta_1 AK_{KA_{i,t}} + \varepsilon_{i,t} \quad (AK_{KA} Modeli)(1)$$

Satış Karlılığını firmanın piyasa değerine etkisi için oluşturulan model:

$$P\dot{I}_{DE_{i,t}} = \alpha_i + \beta_1 SA_{KA_{i,t}} + \varepsilon_{i,t} \quad (SA_{KA} Modeli)(2)$$

Aktiflerdeki Büyümenin firmanın piyasa değerine etkisi için oluşturulan model:

$$P\dot{I}_{DE_{i,t}} = \alpha_i + \beta_1 AK_{BU_{i,t}} + \varepsilon_{i,t} \quad (AK_{BU} Modeli)(3)$$

Satışlardaki Büyümenin firmanın piyasa değerine etkisi için oluşturulan model:

$$P\dot{I}_{DE_{i,t}} = \alpha_i + \beta_1 SA_{BU_{i,t}} + \varepsilon_{i,t} \quad (SA_{BU} Modeli)(4)$$

Bu formüllerde; $Pİ_DE$ firmaların piyasa değerini, AK_KA aktif karlılığını, SA_KA satışların karlılığını, AK_BU aktiflerdeki büyümeyi, SA_BU satışlardaki büyümeyi, α_i sabit katsayıyı ve $\epsilon_{i,t}$ hata terimini ifade etmektedir.

Değişkenlerin durağanlığını sınımadan önce değişkenler arasında yatay kesit bağımlılığını belirlemek gerekir. Çünkü değişkenler arasında yatay kesit bağımlılığı yokken birinci nesil birim kök testlerini kullanmak gerekirken, yatay kesit bağımlılığı bulunduğu ikinci nesil birim kök testlerini kullanmak icap eder. Literatürde genel olarak yatay kesit bağımlılığı için kullanılan testler; CD_{LM} (Pesaran M. H., General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels, 2004), CD_{LM1} (Breusch & Pagan, 1980), CD_{LM2} (Pesaran, 2004) ve CD_{LM-Adj} (Pesaran, Ullah, & Yamagata, A Bias-adjusted LM Test of Error Cross-section Independence, 2008) testleridir. Bu testlerin T ve N için varsayımları farklıdır. CD_{LM} testi $N>T$ iken ve CD_{LM1} testi, $T>N$ iken kullanılırken (Karabiyik & Dilber, 2016, s. 319) CD_{LM2} testi, N ve T'nin ikisi de büyükken kullanılır (Bozkurt, Sevinç, & Çakmak, 2016, s. 383). CD_{LM-Adj} testi ise CD_{LM} testinin düzeltilmiş halidir ve hem $T>N$ veya $N>T$ durumlarında hem de küçük örneklerde kullanılabilir. Bu çalışmada $T>N$ olduğundan yatay kesit bağımlılığı için CD_{LM1} ve CD_{LM-Adj} testleri kullanılmış ve sonuçlar Tablo 4'e yerleştirilmiştir.

Tablo 4: Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

	$Pİ_DE$	SA_BU	AK_BU	AK_KA	SA_KA
CD_{LM1}	412.299* (0.0000)	109.8642* (0.0000)	151.4606* (0.0000)	237.8151* (0.0000)	158.1263* (0.0000)
CD_{LM-Adj}	37.47743* (0.0000)	5.598008* (0.0000)	9.982651* (0.0000)	19.08522* (0.0000)	10.68528* (0.0000)

*Not: *, %1 önem düzeyini ifade etmek için kullanılmıştır.*

Yapılan iki yatay kesit bağımlılığı testi sonucunda bütün değişkenlerde %1 önem seviyesinde yatay kesit bağımlılığı bulunduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla değişkenlerin durağanlık analizlerini ikinci nesil birim kök testleri ile yapmak daha doğru olacaktır. Çalışmada ikinci nesil birim kök testlerinden (Bai & Ng, 2004) tarafından literatüre kazandırılan PANIC birim kök testi kullanılmıştır. Bu test, hem nedeni bilinmeyen hata terimlerini hem de faktör bileşenlerini dikkate alarak birim kökü sınıamaktadır. Testin genel modeli (1) nolu denklemde verilmiştir (Şak, 2015, s. 230):

$$Y_{it} = D_{it} + \lambda'_i F_t + \epsilon_{it} \quad (5)$$

Bu modelde; Y_{it} ; durağanlığı test edilen seriyi, D_{it} ; deterministik bileşenleri, F_t ; faktör bileşenini, λ_i ; faktör yüklerini ve e_{it} ; nedeni bilinmeyen hata terimini ifade etmektedir.

Tablo 5: PANIC Birim Kök Testi Sonuçları

	SABİTLİ		SABİTLİ VE TRENDLİ	
	PCe_Choi	PCe_MW	PCe_Choi	PCe_MW
Seviye				
PI_DE	-0.7351 (0.7689)	15.3509 (0.756)	-0.3748 (0.6461)	17.6297 (0.6118)
AK_KA	-0.3064 (0.6204)	18.062 (0.5833)	0.0659 (0.4737)	20.417 (0.4321)
SA_KA	0.4311 (0.3332)	22.7267 (0.3024)	1.3243*** (0.0927)	28.3755 (0.1008)
SA_BU	0.7369 (0.2306)	24.6605 (0.2147)	-0.3876 (0.6508)	17.5487 (0.6171)
AK_BU	1.556*** (0.0599)	29.8448*** (0.0725)	1.2297 (0.1094)	27.777 (0.1148)
Birinci Fark				
PI_DE	7.4569* (0.0000)	67.1617* (0.0000)	5.4387* (0.0001)	54.3974* (0.0019)
AK_KA	9.4868* (0.0000)	80.0000* (0.0000)	8.9496* (0.0000)	76.602* (0.0000)
SA_KA	8.3817 * (0.0000)	73.0103 * (0.0000)	7.3773 * (0.0000)	66.6581 * (0.0000)
SA_BU	7.8194 * (0.0000)	69.454 * (0.0000)	6.8346 * (0.0000)	63.2261 * (0.0000)
AK_BU	7.3071 * (0.0000)	66.2144 * (0.0000)	5.4509 * (0.0000)	54.4748 * (0.0000)

*Not: * ve *** sırasıyla %1 ve %10 önem düzeylerini ifade etmek için kullanılmıştır. Uygun gecikme uzunluklarını belirlemek için Schwarz bilgi kriteri kullanılmış ve maksimum gecikme uzunluğu 2, maksimum ortak faktör sayısı 2 alınmıştır*

PANIC testide iki ayrı test istatistiği hesaplanmaktadır. Bu iki test istatistiğine göre de bütün değişkenlerin %5 önem seviyesinde seviye değerleri ile birim kök içerdikleri belirlenmiştir. Ancak birinci farkları alındığında bütün serilerin %1 önem seviyesinde durağan hale geldikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkiyi eşbütünleşme analiziyle araştırmak gerekir. Fakat eşbütünleşme analizi yaparken kullanılacak doğru teste karar verebilmek için modelde yatay kesit bağımlılığının ve modelin homojenliğinin

bilinmesi gerekir. Bu sebeple eşbütünleşme analizinden önce modellerde yatay kesit bağımlılığı; CD_{LM1} ve CD_{LM-Adj} testleri ile, modelin homojenliği ise Delta Tilde ve Delta Tilde_{adj} (Pesarana & Yamagata, 2008) testleriyle sınanmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Modellerde Yatay Kesit Bağımlılığı ve Homojenlik Test Sonuçları

	CD_{LM1}	CD_{LM-Adj}	$\hat{\Delta}$	$\hat{\Delta}_{Adj}$
AK_KA Modeli	265.941* (0.0000)	20.826* (0.0000)	6.066* (0.0000)	6.406* (0.0000)
SA_KA Modeli	259.192* (0.0000)	14.828* (0.0000)	7.345* (0.0000)	7.757* (0.0000)
AK_BU Modeli	382.417* (0.0000)	11.203* (0.0000)	0.326 (0.3720)	0.344 (0.3650)
SA_BU Modeli	298.993* (0.0000)	7.242* (0.0000)	2.899* (0.0020)	3.062* (0.0010)

*Not: *, %1 önem düzeyini ifade etmek için kullanılmıştır.*

Tablo 6'da sonuçları görünen CD_{LM1} ve CD_{LM-Adj} testleri neticesinde iki modelde de %1 önem seviyesinde yatay kesit bağımlılığı bulunduğu saptanmıştır. Delta Tilde ve Delta Tilde_{adj} testleriyle de AK_BU Modeli haricindeki diğer modellerin %1 önem seviyesinde homojen olduğunu kabul eden H_0 hipotezi reddedilerek modellerin heterojen olduğuna karar verilmiştir. AK_BU Modeli için H_0 hipotezi kabul edilerek modelin homojen olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla eşbütünleşme analizinin, modellerde yatay kesit bağımlılığını ve modellerin homojen ve heterojen yapısını dikkate alan bir test ile yapılması gerekir. Bu varsayımları sağlayan testlerden bir tanesi Westerlund (2008) tarafından geliştirilen Durbin-Hausman panel eşbütünleşme testidir.

Bağımlı değişkenin $I(1)$ 'de, bağımsız değişkenin $I(1)$ veya $I(0)$ olması durumunda kullanılabilen Durbin-Hausman eşbütünleşme testi, modellerdeki yatay kesit bağımlılığını dikkate alır (Altıntaş & Mercan, 2015, s. 365). Homojen ve heterojen modeller için ayrı test istatistikleri hesaplar. Homojen modeller için Dh-p, heterojen modeller için ise Dh-g test istatistikleri hesaplanır (Erataş Sönmez & Sağlam, 2017). Dh-p testi, otoregresif parametreleri bütün kestiler için aynı kabul ederken, Dh-g testi, bu parametrelerin kesitten kesite değiştiğini kabul etmektedir. Bu testlerden Dh-p testinin denklemi Denklem 2'de ve Dh-g testinin denklemi Denklem 3'te görülmektedir (Westerlund, 2008, s. 203).

$$DH_p = \hat{S}_n(\tilde{\phi} - \hat{\phi})^2 \sum_{i=1}^n \sum_{t=2}^T \hat{e}_{it-1}^2 \quad (6)$$

$$DH_g = \sum_{i=1}^n \hat{S}_n(\tilde{\phi} - \hat{\phi})^2 \sum_{i=2}^t \hat{e}_{it-1}^2 \quad (7)$$

Durbin-Hausman panel eşbütünlük testi ile Model 1 ve Model 2 için yapılan eşbütünlük analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Durbin-Hausman Eşbütünlük Testi Sonuçları

	AK_KA Modeli	SA_KA Modeli	AK_BU Modeli	SA_BU Modeli
Dh-g	3.416* (0.0000)	6.964* (0.0000)	5.217* (0.0000)	8.777* (0.0000)
Dh-p	0.565 (0.2860)	0.481 (3150)	3.271* (0.0010)	8.534* (0.0000)

*Not: *, %1 önem düzeyini ifade etmek için kullanılmıştır.*

Daha önce üç modelin de heterojen olduğuna karar verildiği için bu modeller için Dh-g testi sonuçlarına bakmak gerekir. AK_BU Modeli homojen bulunduğundan bu model için Dh-p testi sonucuna bakmak icap eder. AK_KA Modeli, SA_KA Modeli ve SA_BU Modelinin Dh-g testine göre, AK_BU Modelinin ise Dh-p testine göre %1 önem seviyesinde eşbütünlük oldukları tespit edilmiştir.

Eşbütünlük ilişkisi tespit edildikten sonra, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini görmek için panel veri katsayı tahmincileri kullanılır. Bu çalışmada, eşbütünlük ilişkisi belirlendikten sonra, katsayı tahminleri için Pesaran (2006) tarafından geliştirilen CCE (Common Correlated Effect - Ortak İlişkili Etkiler) tahmincisi kullanılmıştır.

CCE tahmincisi, hem durağan hem de durağan olmayan serilerde kullanılabilir. Bu tahminci, büyük örneklerde olduğu gibi küçük örneklerde de iyi sonuçlar vermektedir. Ayrıca, ister zaman boyutu ister yatay kesit boyutu büyük olsun CCE, tutarlı ve asimptotik normal dağılım sağlayan sonuçlar üretebilir.

CCE tahmincisinde iki ayrı test yapılır. Bu testlerin her ikisi de modelde yatay kesit bağımlılığının olduğu varsayımına dayanmaktadır. Aradaki fark modelin homojen veya heterojen olmasında yatmaktadır. Pesaran (2006) modelin homojen olması durumunda, havuzlanmış model manasında CCEP (Common Correlated Effects Pooled) tahmincisini, heterojen olduğu durumda ise grup ortalaması manasında CCEMG (Common Correlated Effects Mean Group) tahmincisini önermektedir.

Yatay kesit birimleri için hesaplanan CCE tahmincisinin basit bir ortalaması olarak hesaplanan CCEMG tahmincisinin formülü şu şekildedir:

$$\hat{\beta}_{CCE-MG} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N \hat{\beta}_i \quad (8)$$

Eğim katsayısı β_i homojen olduğunda yatay kesit birimleri boyunca gözlemler havuzlanarak CCEP tahmincisi bulunur ve şöyle formüle edilir:

$$\hat{\beta}_{CCE-P} = \left(\sum_{i=1}^N X_i' \bar{M} X_i \right)^{-1} \sum_{i=1}^N X_i' \bar{M} y_i \quad (9)$$

Çalışmada büyüme ve karlılık oranlarının uzun dönemde firmanın piyasa değerine etkisi heterojen modellerde CCEMG testi ile homojen bulunan AK_BU Modelinde ise CCEP tahmincisi ile tahmin edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: CCEMG ve CCEP katsayı tahmin Sonuçları

Model AK_KA		Model AK_BU	
AK_KA	0.0487* (0.000)	AK_BU	0.0002 (0.870)
Sabit	-0.0517 (0.882)	Sabit	-0.3615 (0.237)
Walt İstatistiği	23.70* (0.000)	Walt İstatistiği	0.03 (0.870)
Model SA_KA		Model SA_BU	
SA_KA	0.0284* (0.000)	SA_BU	-0.0025 (0.186)
Sabit	0.0905 (0.862)	Sabit	0.0229 (0.926)
Walt İstatistiği	23.50* (0.000)	Walt İstatistiği	1.75 (0.1856)

*Not: *, %1 önem düzeyini ifade etmek için kullanılmıştır.*

Yapılan uzun dönem katsayı tahminleri neticesinde karlılık oranlarının firmanın piyasa değerini pozitif etkilediği ve bu etkinin istatistiki olarak %1

önem seviyesinde anlamlı olduğu saptanmıştır. Aktif karlılığında meydana gelen %1'lik bir artışın firmanın piyasa değerini %0.048 ve satışların karlılığında meydana gelen %1'lik bir artışın firmanın piyasa değerinde %0.028'lik bir artışa neden olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla aktif karlılığının satışların karlılığından daha fazla firmanın piyasa değerini etkilediği ifade edilebilir. Karlılığın bu pozitif etkisine rağmen büyüme oranlarının firmanın piyasa değerine etkisi istatistiki açıdan anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca büyüme ile ilgili oluşturulan modellerde anlamlı çıkmamıştır.

Uzun dönem katsayılarından sonra değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi Emirmahmutoğlu-Köse (2011) nedensellik testi ile araştırılmıştır. Bu testte değişkenlerin birim kök içermesi önemli değildir (Zeren & Ergün, 2013, s. 234). Yani farklı derecede durağan olan değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi de bu test ile araştırılabilir (Topallı, 2016, s. 199).

Granger ve Toda-Yamamoto nedensellik testleri geliştirilerek ortaya konan Emirmahmutoglu ve Köse (2011) panel nedensellik testine ait formülasyon Denklem (9) ve Denklem (10)'da verilmiştir:

$$X_{i,t} = \mu_i^x + \sum_{k=1}^{k_i+d \max_i} A_{11,ik} X_{i,t-k} + \sum_{k=1}^{k_i+d \max_i} A_{12,ik} Y_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t}^x \quad (10)$$

$$Y_{i,t} = \mu_i^y + \sum_{k=1}^{k_i+d \max_i} A_{21,ik} X_{i,t-k} + \sum_{k=1}^{k_i+d \max_i} A_{22,ik} Y_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t}^y \quad (11)$$

Bütün değişkenlerin I(1)'de durağan olduğu bu çalışmada Emirmahmutoğlu-Köse panel nedensellik testinden alınan sonuçlar Tablo 9'da görünmektedir.

Tablo 9: Emirmahmutoğlu-Köse Nedensellik Testi Sonuçları

AK_BU → Pİ_DE	Pİ_DE → AK_BU
23.309 (0.274)	18.66 (0.544)
SA_BU → Pİ_DE	Pİ_DE → SA_BU
23.251 (0.277)	35.420** (0.018)
SA_KA → Pİ_DE	Pİ_DE → SA_KA
39.965* (0.005)	27.933 (0.111)
AK_KA → Pİ_DE	Pİ_DE → AK_KA
61.934* (0.000)	51.332* (0.000)

*Not: * ve ** sırasıyla %1 ve %5 önem düzeylerini ifade etmek için kullanılmıştır. Maksimum gecikme 4 olarak alınmıştır.*

Tablo 8'de sonuçları görünen nedensellik testine göre; ilgili dönemde karlılık oranlarından piyasa değerine doğru %1 önem seviyelerinde nedensellik olduğu, büyüme oranlarından piyasa değerine doğru nedensellik bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca piyasa değerinden satışlardaki büyümeye doğru %5 ve aktif karlılığına doğru %1 önem seviyesinde nedensellik bulunduğu saptanmıştır. Dolayısıyla piyasa değeri ile aktif karlılığı arasında çift yönlü, satışların karlılığından piyasa değerine ve piyasa değerinden satışlardaki büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca bu sonuçlar uzun dönem katsayı tahmin sonuçlarını desteklediği görülmektedir.

SONUÇ

Büyüme ve karlılık oranlarının firmaların piyasa değerine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada sonuç olarak hem büyüme hem de karlılık oranlarının firmanın piyasa değeri ile uzun dönemde eşbütünlüklük oldukları tespit edilmiştir. Ancak tahmin edilen uzun dönem katsayıları neticesinde karlılık oranlarının firmanın piyasa değerini anlamlı ve pozitif etkilediği, büyüme oranlarının ise firmanın piyasa değeri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Ayrıca yapılan nedensellik analizi neticesinde karlılık oranlarından firmanın piyasa değerine doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmesine rağmen büyüme oranlarından firmanın piyasa değerine doğru nedensellik ilişkisi olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla firmaların karlılık performansının hem uzun dönemde hem de kısa dönemde firmanın piyasa değerini etkilediği ancak büyüme performansının ne uzun dönemde ne de kısa dönemde firmanın piyasa değeri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu sonuçlar; literatürdeki çalışmalar ile karşılaştırıldığında karlılığın firma değerine etkisini anlamlı ve pozitif bulan Kalaycı ve Karataş (2005), Aydemir, Ögel ve Demirtaş (2012) ile Kaya ve Öztürk (2015) çalışmaları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ancak karlılığın firma değerine etkisini anlamlı bulmayan Fazlzade ve Sabbaghi (2010), Uluyol ve Türk (2013), Ayrıçay ve Türk (2014), Sevim (2016) ile Akgun, Samiloglu ve Oztop (2018) çalışmalarından ayrılmaktadır. Birden fazla karlılık oranı alıp sadece aktif karlılığın etkisini pozitif bulan Kurtaran vd. (2015) ile Lestari ve Armayah (2016) çalışmaları ile kısmın benzerlik göstermektedir. Karlılık ve büyüme oranlarının firmanın değerine etkisini bir arada araştırıp karlılığın firma değerine etkisini anlamlı, büyümenin anlamsız bulan Antoro, Sanusi ve Asih (2020) karlılık ve büyüme ile hisse senedi getirileri arasında güçlü

bir ilişki tespit eden Tsay ve Goo (2006), büyüme ve karlılığın firma değeri üzerinde bir etkisi bulunmadığını belirten Wahyudi (2020) çalışmaları ile kısmen benzerlik göstermektedir. Büyümenin firma değeri üzerinde olumlu, karlılığın ise olumsuz veya anlamsız etkisi olduğunu belirten Oruç (2010), Demirgüneş (2016) ile Biçen ve Sezgin (2017) çalışmaları ile tamamen farklılaşmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan hareketle; firmaların büyümeden ziyade karlılık performansları ile piyasa değerlerini arttırdığı ifade edilebilir. Dolayısıyla yatırımcılar yatırım kararı alırken firmaların karlılıklarını yakından incelemeleri faydalarına olacaktır. Oluşturacakları portföylere, karlılığı yüksek firmaları dahil etmeleri portföy performanslarını artıracaktır. Karlılık ile ilgili bu sonuçlar finans literatürü açısından beklenen sonuçlardır. Ancak büyüme performanslarının firma değerini etkilememesi beklenen bir durum değildir. Bunun sebebi; yatırımcıların büyüme performanslarına çok odaklanmaması olabileceği gibi firmaların her zaman sağlıklı büyümemesi veya öz kaynak yerine yabancı kaynak ile büyüdüklerinde risklerinin yükselmesi olabilir. Buradan firmalara tavsiye olarak; piyasa değerlerini arttırmak için karlılık performanslarına yoğunlaşmalarının daha doğru olacağı ifade edilebilir. Ayrıca büyümeyi sağlıklı ve doğru sermaye yapısı ile yapmalarının daha iyi olacağı söylenebilir.

Bundan sonraki çalışmaların, büyümenin firmanın piyasa değerini etkilememesinin sebeplerini irdelemeleri faydalı olacaktır. Ayrıca büyümenin etkisinin anlamsız olmasını firmanın borç/öz kaynak oranı ile ilişkili olup olmadığı araştırılabilir. Son olarak kriz dönemleri ve normal dönemlerin karşılaştırmalı analizi literatüre katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Ahmad, H., Muslim, M., & Syahrah, N. (2022). Several Factors Affecting Firm Value Manufacturing In Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 26(1), 127-143.
- Akgun, A. I., Samiloglu, F., & Oztop, A. O. (2018). The Impact of Profitability on Market Value Added: Evidence from Turkish Informatics and Technology Firms. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(4), 105-112.
- Akyatan, A. (2016). Bist 100 Endeksine Kote Olan Hisse Senetlerinin Getiri Başarılarının Tahmini Üzerine Bir Çalışma. *istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45(2), 120-130.
- Alexakis, C., Patra, T., & Poshakwale, S. (2010). Predictability of Stock Returns using Financial Statement Information: Evidence on Semi-strong Efficiency of Emerging Greek Stock Market. *Applied Financial Economics*, 20(16), 1321-1326.
- Allozi, N. M., & Obeidat, G. S. (2016). The Relationship between the Stock Return and Financial Indicators (Profitability, Leverage): An Empirical Study on Manufacturing Companies Listed in Amman Stock Exchange. *Journal of Social Sciences*, 5(3), 408-424.
- Altıntaş, H., & Mercan, M. (2015). AR-GE Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Yatay Kesit Bağımlılığı Altında Panel Eşbütünleşme Analizi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(2), 345-376.
- Antoro, W., Sanusi, A., & Asih, P. (2020). The Effect of Profitability, Company Size, Company Growth on Firm Value Through Capital Structure in Food and Beverage Companies on the Indonesia Stock Exchange 2014-2018 Period. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 6(9), 36-43.
- Aydemir, O., Ögel, S., & Demirtaş, G. (2012). Hisse Senetleri Fiyatlarının Belirlenmesinde Finansal Oranların Rolü. *Celal Bayar Üni. İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 277-288.
- Ayrıçay, Y., & Türk, V. E. (2014). Finansal Oranlar Ve Firma Değeri İlişkisi: BIST’de Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(64), 53-70.
- Bai, J., & Ng, S. (2004). A PANIC Attack on Unit Roots and Cointegration. *Econometrica*, 72(4), 1127-1177.
- Biçen, Ö. F., & Sezgin, H. (2017). Finansal Oranların Firma Değeri Üzerindeki Etkileri: Borsa İstanbul Bilişim Sektörüne Yönelik Bir Panel Veri Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 25-41.
- Birgili, E., & Düzer, M. (2010). Finansal Analizde Kullanılan Oranlar ve Firma Değeri İlişkisi: İMKB’de Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(46), 74-83.

- Bozkurt, E., Sevinç, H., & Çakmak, E. (2016). Orta Gelir Tuzağı: Üst Orta Gelirli Ülkeler Üzerine Panel Veri Analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), 379-394.
- Breusch, T., & Pagan, A. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Application to Model Specifications in Econometrics. *Reviews of Economics Studies*, 47, 239-253.
- Büyüksalvarcı, A. (2011). Finansal Analizde Kullanılan Oranlar Ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişki: Ekonomik Kriz Dönemleri İçin İMKB İmalat Sanayi Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 225-240.
- Demirgüneş, K. (2016). Firma Değerinin Finansal Belirleyicileri: Ampirik bir Analiz. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 159-179.
- Emirmahmutoglu, F., & Kose, N. (2011). Testing for Granger causality in heterogeneous mixed panels. *Economic Modelling*, 28, 870-876.
- Erataş Sönmez, F., & Sağlam, Y. (2017). Finansal Gelişme ve Ticari Açıklığın Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Avrupa Dönüşüm Ekonomileri Örneği. *V. Anadolu International Conference in Economics May 11-13*. Eskişehir: Econ Anadolu.
- Fazlzade, A., & Sabbaghi, M. (2010). The Study of Relationship Between Market Share and Profitability in Tehran Stock Exchange. doi:10.2139/ssrn.1671842
- Kalaycı, Ş., & Karataş, A. (2005). Hisse Senedi Getirileri ve Finansal Oranlar İlişkisi: İMKB'de Bir Temel Analiz Araştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(27), 146-158.
- Karabiyik, C., & Dilber, İ. (2016). Gelir Eşitsizliği ve Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Journal of Yasar University*, 11(44), 316-325.
- Kaya, A., & Öztürk, M. (2015). Muhasebe Kârları İle Hisse Senedi Fiyatları Arasındaki İlişki: BİST Firmaları Üzerine Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(67), 37-54.
- Kurtaran, A., Uran Kurtaran, A., Kurtaran Çelik, M., & Temizer, Z. (2015). Finansal Oranlar ile Firma Değeri İlişkisi: BİST'teki Bir Uygulama. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 4(8), 35-45.
- Lestari, S. A., & Armayah, M. (2016). Profitability and Company Value: Empirical Study of Manufacture Companies in Indonesia Period 2009 - 2014. *Information Management and Business Review*, 8(3), 6-10.
- Oruç, E. (2010). İMKB'de İşlem Gören İşletmelerin Hissi Senedi Getirileri İle Çeşitli Finansal Göstergeleri Arasındaki İlişki. *Hittit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1-2), 33-43.

- Pesaran, M. H. (2004). *General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels*. Cambridge: University of Cambridge Working Paper.
- Pesaran, M. H. (2006). Estimation and Inference in Large Heterogeneous Panels with a Multifactor Error Structure. *Econometrica*, 74(4), 967-1012.
- Pesaran, M. H., Ullah, A., & Yamagata, T. (2008). A Bias-adjusted LM Test of Error Cross-section Independence. *Econometrics Journal*, 11, 105-127.
- Pesarana, M. H., & Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity in Large Panels. *Journal of Econometrics*, 142, 50-93.
- Sevim, U. (2016). İşletme Finansal Oranlarının Hisse Senedi Getirileri Üzerine Etkisi: BİST 100 İmalat İşletmeleri Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(2), 221-235.
- Şak, N. (2015). Panel Birim Kök Testleri. S. Giriş içinde, *Stata ile Panel Veri Modelleri* (s. 203-267). İstanbul: Der Yayınları.
- Topallı, N. (2016). G20 Ülkelerinde İhracat, Beşeri Sermaye Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Panel Nedensellik. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(29), 193-206.
- Tsay, T.-Y., & Goo, Y.-J. (2006). The Relationship of Profitability and Growth with Stock Market Returns in the Electronics Industry. *International Journal of Management*, 23(4).
- Turanlı, M., & Güneren, E. (2003). Turizm Sektöründe Talep Tahmin Modellemesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 2(3), 1-13.
- Uluyol, O., & Türk, V. E. (2013). Finansal Rasyoların Firma Değerine Etkisi: Borsa İstanbul (BIST)'da Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, XV(II), 365-384.
- Wahyudi, S. M. (2020). Effect of Leverage, Profitability, Sales Growth Toward Company Values. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 2(4), 161-169.
- Westerlund, J. (2008). Panel Cointegration Tests of the Fisher Effect. *Journal of Applied Econometrics*, 23, 193-233.
- Yao, T., Yu, T., Zhang, T., & Chen, S. (2011). Asset Growth and Stock Returns: Evidence from Asian Financial Markets. *Pacific-Basin Finance Journal*, 19(1), 115-139.
- Yücel, E. (2015). Hisse Senedi Getirisi ve Borç Finansmanı İlişkisi: Yapısal Eşitlik Modeli. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(605), 61-74.
- Zeren, F., & Ergün, S. (2013). Ticari Açıklık ve Kamu Büyüklüğü İlişkisi: Panel Nedensellik Testi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(4), 229-240.

Bir Nefeste Bitcoin ve Kripto Paralar

Ahmet Burak Demir⁵

Enes Burak Ergüney⁶

GİRİŞ

Son on yılda kripto para piyasasında bir patlama yaşandı. Kripto para birimi ile geleneksel düz para birimi arasındaki en yaratıcı fark, eşler arası işlemlerin anonimliğini, düşük maliyetini ve hızını sağlayabilen kriptografik protokoller temelinde yeni bir dağıtılmış ödeme sistemi kurmasıdır. Şu anda kripto para piyasasında en dikkate değer para birimi, 2009 yılında, kimliği bilinmeyen Satoshi Nakamoto adında bir kişi veya grup, “Bitcoin” adında bir eşler arası ve merkezi olmayan bir finans sistemi oluşturdu ve bunu bir makale olarak yayınladı (Kılıç, 2022:286). Kripto para terimi yeni değildi. “Kripto para birimi” kavramı ilk olarak 1998 yılında Wei Dai tarafından “cypherpunks” kriptografik posta listesinde tanıtıldı. Bitcoin, herhangi bir merkezi kontrol olmadan para birimini çalıştırmak için bir platform sağlar. Satoshi Nakamoto, kimliği hakkında hiçbir şey açıklamadı ve bunun arkasında birçok neden olabilir.

Gün geçtikçe birçok yeni kripto para birimi ortaya çıkıyor ve bunların çoğu Ethereum (ETH) ve Ripple (XRP) dahil olmak üzere blok zincirleri temelinde daha da geliştiriliyor. ETH, ağda güçlü özel donanım kullanır ve işlem süresini azaltır. Ripple, ödeme ağ geçidinin ve döviz piyasasının tamamen etkili olduğu gerekçesiyle farklı para birimlerinin ücretsiz olarak ödenmesini destekler. Bu para birimlerinin temel teknolojisinde önemli bir değişiklik olmamasına rağmen, her bir para biriminin farklı özellikleri, fiyatlarını ve istikrarını ve çeşitli kripto para birimleri arasındaki ilişkileri etkileyecektir. Piyasa belirsizliği, yatırımcıların duyguları ve beklentileri gibi

5 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, burakdemir@mit.tc,
ORCID ID: 0000-0002-1597-7928

6 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, enesburakergney@gmail.com
Orcid No: 0000-0003-1538-1489

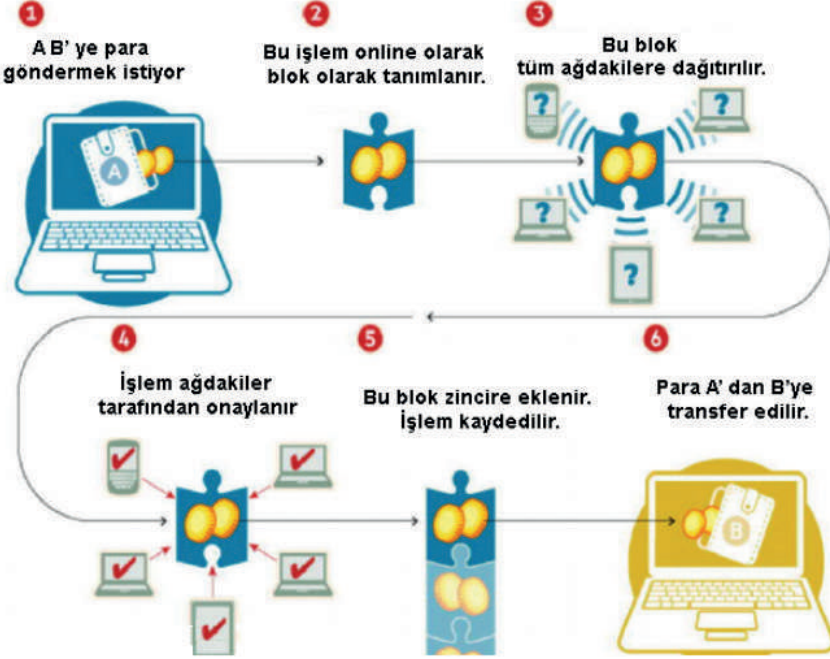
diğer birçok faktör de şiddetli dalgalanmalara yol açabilir. Pek çok literatür, kripto para birimlerinin kategorilerine veya performansına odaklanmıştır. Bununla birlikte, literatürün çoğu yalnızca Bitcoin'e odaklanır ve farklı kripto para birimleri arasındaki ilişkiye, özellikle dalgalanma bağılılığına veya yayılmalarına çok az önem vermektedirler. Bitcoin'den sonra oluşturulan kripto paralara altcoin denilmektedir. Piyasa'da ilk 5'de yer alan Bitcoin, Ethereum, Tether, Ripple ve Litecoin günümüzde piyasanın %88 ini kapsamaktadır ve 4200'den fazla kripto para birimi vardır.

1. BLOCKCHAIN

Blockchain yani Blok Zinciri olarak bilinen teknoloji ilk olarak Satoshi Nakamoto tarafından, "Bitcoin: Bir Eşler Arası Elektronik Nakit Sistemi" adlı makalesinde ortaya çıkarıldı. Bu çığır açan bir makale olmasına rağmen, aslında hiçbir zaman geleneksel hakemli bir dergiye gönderilmedi ve yazarın gerçek kimliği bilinemedi. Blockchain teknolojisi sadece tüm kripto para birimlerinin temelinde değil, aynı zamanda daha geleneksel finans endüstrisinde geniş uygulama alanı bulmuştur (Di Pierro, 2017:92). Blockchain teknolojisi büyük ilgi görmekte ve farklı sektörlerde birden fazla projeyi tetiklemektedir. Bununla birlikte, finans endüstrisi, blockchain konseptinin birincil kullanıcısı olarak görülüyor. Bu durum, yalnızca bu teknolojinin en iyi bilinen uygulamasının kripto para birimi Bitcoin olmasından kaynaklanmıyor, aynı zamanda önemli süreç verimsizlikleri ve özellikle bu sektörde büyük bir maliyet temeli sorunu tarafından yönlendiriliyor. Buna ek olarak, finansal kriz, finansal hizmetlerde bile bir varlığın mevcut sahibini doğru tespit etmenin her zaman mümkün olmadığını ortaya koydu. Küresel finansal işlem hizmetlerinde daha uzun bir değişen alıcılar zincirinde sahipliğin yeniden izini sürmek daha da büyük bir sorundur (Nofer vd., 2017:183).

Blok zincirinde her blok bir kriptografik hash ile önceki bloğa bağlanır. Blok, işlemlerin bir listesini saklamaya izin veren bir veri yapısıdır. İşlemler, blok zinciri ağının eşleri tarafından oluşturulur ve değiştirilir ve blok zincirinin durumunu değiştirir. Bu nedenle, işlemler parasal miktarları değiştirebilir, ancak yalnızca finansal işlemlerle sınırlı değildir ve örneğin, sözde akıllı sözleşmelerde kodun çalıştırılmasına izin verir. Herhangi bir veritabanı sistemine uygulanabildiği üzere, durumu veritabanına yazan herhangi bir varlığı yazar olarak belirtilir. Bir blok zincirinde bu, fikir birliği protokolüne dahil olan ve blok zincirinin büyümesine yardımcı olan bir katılımçıya karşılık gelir. Bu nedenle, bir yazar bir blok içindeki işlemleri biriktirebilir ve bu bloğu blok zincirine ekleyebilir. İlgili çalışma aynı zamanda bir yazarı doğrulayıcı olarak adlandırabilir. Okuyucuyu, blok zincirini genişletmeyen,

ancak işlem oluşturma sürecine katılan, sadece blok zincirini okuyan ve analiz eden veya denetleyen herhangi bir varlık olarak adlandırılır (Wust ve Gervais, 2018:45).



Şekil.1: Blockchain Çalışma Mantığı Kaynak: (Avunduk ve Aşan, 2018)

2. BITCOİN VE KRİPTO PARALARIN ORTAYA ÇIKIŞI

Satoshi Nakamoto Bitcoin'i yaklaşık on yıl önce ilk kez önerdiğinden beri, Bitcoin birden fazla dikkat ve değer balonundan kurtuldu. Söylemsel düzeltmelerden geçti, vizyona girdi ve revize edildi, amaçlandı ve başka bir amaca uygun hale getirildi. Bitcoin çoğu durumda pratik bir para formu olduğunu kanıtlamamış olsa da, paranın toplumdaki kültürel rolü etrafında bir tartışma ortamı haline geldi (Swartz, 2018:1, Kılıç, vd., 2021:1593).

Bitcoin'in icadının açık amacı, araçların bağımsız kuruluşların, merkez bankalarının veya bankaların katılımı olmadan birbirleriyle işlem yapmak için kullanabilecekleri alternatif bir para biçimi olarak hizmet etmek olduğundan, doğal olarak şu soru sorulmaktadır: Bitcoin, Para mı? Ekonomistler parayı genellikle bir değişim aracı, bir hesap birimi ve bir değer deposu olarak hizmet eden bir araç olarak görürler (Lo ve Wang, 2014:3). Çoğu yorumcu, Bitcoin'in bir değişim aracı olduğu konusunda hemfikir. Yani, şu anda

isteyerek gerçek mal ve hizmetler karşılığında bitcoin kabul edin ve ardından bunları başka mallar satın almak için kullanın ancak bu bitcoin para değildir, en azından henüz değil (Davidson ve Block, 2015:312). Bitcoin sadece kripto para kabul eden sınırlı yerlerde değişim aracı olarak kullanılabilir. Bu sebepten dolayı değişim aracı olma fonksiyonu sınırlı durumdadır Mal ve hizmetlerin değerini sadece Bitcoin cinsinden belirleyen bir işletme henüz belirlenmemiştir Bu sebepten dolayı hesap birimi olmayada sahiptir diyemeyiz. Ancak diğer varlıklar gibi bitcoin değer biriktirme fonksiyonuna sahiptir. Bitcoin paranın özelliklerinden çoğuna sahip olsa bile paranın fonksiyonlarından çoğuna sahip değildir. Değişim aracı olma fonksiyonu sınırlı olan bir metanın işlem saikliğiyle talep edilmesi beklenemez. Hesap birimi olma fonksiyonu olmayan metanın işlem güdüsü ile talep edilmesi beklenemez. Değer biriktirme fonksiyonu olan metanın işlem güdüsüyle talep edilmesi beklenmese de spekülasyon güdüsüyle talep edilmesi mümkün olabilir. Fiyatında olası bir artış beklenmesi ile talep edilmesi ise Bitcoine tek başına para statüsü kazandırmaz (Güller, 2019:223-224)

2009'da eşler arası bir kripto para birimi olarak başlangıcından bu yana, Bitcoin dikkate değer bir büyüme yaşadı. Nakamoto (2008), fikri ilk olarak bir teknik incelemede önerdi ve ilgili yazılımı açık kaynaklı bir proje olarak yayınladı. Çalışmaları o zamandan beri, çoğunlukla gönüllüler tarafından önemli ölçüde doğaçlama yapıldı (Sharma vd., 2019:48).

3. KRİPTO PARA BİRİMLERİ

Kripto paralar günümüzde oldukça fazla kullanılan ve her geçen gün daha da gelişen internet ortamında global anlamda e-ticaret yapılabilmesini sağlayan alternatif değerleri ifade etmektedir. Kripto para birimleri sanal ve dijital yapıları sebebiyle global bir araç oldukları için merkez bankalarında yer alan prosedür, kısıt, denetim ve garantilerinin dışında yer alır. Teknolojik gelişmeler sonucunda kripto paralarının kullanımı küresel ölçekte günde geçtikçe daha fazla artmaktadır. Çarkacıoğlu'na (2016:8-9) göre kripto paraların genel özellikleri aşağıda ki gibi ifade edilir.

- Kripto para, kriptografik (şifreli) olarak güvenli işlem yapılmaya ve ek sanal para arzına olanak sağlayan dijital değerlere denir. Kripto paralar, alternatif bir para birimi olmakla birlikte dijital ve sanal paralardır.
- Bitcoin ve türevleri ile genellikle dijital ve sanal paralar karıştırılır. Bitcoin ve diğer kripto paralar dışında ki, sanal ve dijital paralar, tek başına bir para birimi değildir, temsil ettikleri ülkenin ulusal para birimine dayanmaktadır ve bağlı bulunduğu ülkenin merkezi otoritelerince düzenlenip, denetlenir. Bitcoin ise farklı olarak

kendiliğinden bir para birimidir ve merkezi bir otorite tarafından düzenlenemez ve denetlenemez.

- Kripto paralar, merkezi elektronik para ve bankacılık sistemlerinin aksi olarak merkezi olmayan bir yapıya sahiptir. Merkezi olmayan bu yapının kontrolü Blockchain (Blok Zinciri) veri tabanı tarafından yapılır.
- Geleneksel para sistemlerinde, ülkeler ihtiyaç duyduklarında ulusal merkez bankaları eliyle ek para ihraç edebilir. Faka ülkeler, şirketler kripto para üretemez ve başkasına ait kripto paraları izin olmadan el konulamaz. Dolaşımda ki kripto para miktarı ve para arzının durumu ve zamanı kripto para sisteminin kurulum esnasında belirlenir.
- Kripto para sistemlerinde üçüncü bir taraf olmaksızın transfer işlemi yapılır ve bu sebepten güven gereği bulunmamaktadır. Sistem günlük olabilir ancak, transferi yapan taraflar birbirine güvenmezler.
- Çoğu kripto para sistemlerinde, dolaşımda bulunan toplam kripto paranın sabitlenebilmesi için, kripto para üretimi zaman içinde azalır.

6 Ocak 2021 itibarıyla ilk beş kripto para biriminin belirtilen günde ki fiyatı, piyasa değeri ve toplam piyasa büyüklüğü aşağıda görülebilir.

Tablo.1: Kripto para birimlerinin piyasa değeri

Kripto Para Adı	Günlük Fiyat (USD)	Piyasa değeri (milyar USD)	Toplam Piyasa Büyüklüğü (Yüzde)
Bitcoin	35.191,7	654,92	68.45
Ethereum	1.189,3	136,10	14.25
Tether	1,0015	22,17	2.9
Ripple	0,2489	11,32	1.17
Litecoin	166,14	11,01	1.15

(<https://tr.investing.com/crypto/currencies>, <https://tr.tradingview.com/markets/cryptocurrencies/global-charts/>) Erişim Tarihi : 06.01.2021

3.1. Altcoin

Makale içerisinde ayrıntılı bir şekilde açıklanan Bitcoin, kripto para alanında öncü olmuş, yapılan çeşitli değişiklikler ve düzenlemeler ile birlikte genel kullanım amaçlı veya özel bir takım işlemlerde kullanılmak üzere oldukça fazla kripto para birimi oluşturulmuştur. Bitcoin sonrasında alternatif olarak ortaya çıkan tüm kripto paralara Alternatif Coin anlamına gelen “Altcoin” adı verilmiştir. Ethereum, Ripple, Litecoin, Tether gibi yüzlerce altcoin kripto para piyasasında bulunmaktadır ve geçen her gün yeni altcoinler dolaşıma girmektedir. Piyasada olan bu altcoinlerin büyük bir bölümünün mevcut kripto para birimlerinden hiçbir farkı bulunmadığından kripto para ekosistemi tarafından benimsenmeyip altcoin mezarlığına girmektedir (Aslantaş Ateş, 2016:360).

Bu altcoinler arasında en çok kullanılanlardan biri olan Ethereum, Vitalik Buterin’in makalesiyle birlikte ortaya çıkıp ve Bitcoin’in kodlama dilinin çeşitli sınırlamalarını ele almıştır. Ethereum yerleşik bir Turingcomplete programlama diline sahip olan bir blok zincirini temsil etmektedir. Herkesin sahiplik, işlem biçimleri ve geçiş işlemleri için kendi kurallarını oluşturmasını sağlar. Bu, yalnızca belirli koşullar karşılandığında yürütülen bir dizi kriptografik kural olan akıllı sözleşmeleri dahil ederek yapılır. Ethereum ağındaki fikir birliği, değiştirilmiş GHOST protokolüne (Greedy Heaviest Observed Subtree) dayanmaktadır. Ağdaki eski blok sorununu çözmek için oluşturulmuştur. Bir madencilik havuzunda birleştirilen bir grup madenci diğerlerinden daha fazla hesaplama gücüne sahipse bayat bloklar meydana gelebilir; bu, ilk havuzdaki blokların ağa daha fazla katkıda bulunacağı ve böylece merkezileştirme sorununu yaratacağı anlamına gelir. GHOST protokolü, bu eski blokları en uzun zincirin hesaplamalarına dahil eder (Vujić vd., 2018:4).

Ripple, büyük bir ağ sisteminde bulunan ve güvenilir alt ağların uzlaşmasına dayalı bir protokol olup, ağdaki düğümler uzlaşma süreçlerine katılımcı olan sunucular ve sadece varlık transferi sağlayan istemciler olarak iki ayrılır. Zincirdeki işlemin onayı esnasında uzlaşmaya katılımcı düğümlerinin, uzlaşma oranları baz alınır, baz alınan oran %80 ve üzeri bir değere ulaşmışsa işlem onaylanıp bütün ağ için yayınlanır (Tanrıverdi, 2019:209-210).

3.2. Bitcoin

Ortaya çıkan ilk kripto para birimi, SHA-256 algoritmasına dayanan Bitcoin (BTC) oldu. Bu sanal meta, 2009 yılında Satoshi Nakamoto adıyla geçen sahte bir yazar tarafından yazılan bir makale ile kavramsallaştırıldı. Bitcoin’in ilk dört yılı boyunca, tek bir Bitcoin’in piyasa fiyatı 0,01 ABD

Dolarının altından 250 ABD Dolarının üzerine çıktı. Oldukça değişken fiyat, Bitcoin'i piyasa spekülasyonundan kar elde etmek isteyen tüccarlar için cazip bir yatırım alternatifi haline getirdi. Protokol, BTC'nin değerinin mikro işlemlerin sıradan hale geleceği noktaya yükselmesi durumunda artımlı işlemlere izin verir. Bitcoin blockchain tamamlandıktan sonra, kullanıcılar yalnızca ağda hala var olan parayı dolaştırabilirler. Zaman geçtikçe, Bitcoin günlük kullanım yoluyla kaybolacak ve yok edilecektir. Arz ve talep ekonomisi ilkeleri devreye girecek ve kalan Bitcoin'in değerini artıracaktır. Bitcoin, kripto paralar arasında en eskisi olduğu için şu anda tüm kripto para birimleri arasında en itibarlı olanıdır, hızlı piyasa dalgalanmaları ve yenilikçi bir teknik konsept nedeniyle ana akım medyada yer almıştır. Yazma sırasında Bitcoin, kripto para biriminin 'altın standardı' olarak yorumlanabilir çünkü tüm alternatif kripto para piyasası fiyatları BTC'nin fiyatı ile eşleşmektedir (Ahamad vd., 2013:43-44).

Piyasaya sürüldükten sonra bir yıldan fazla bir süre boyunca, bir programcı topluluğu sistem düzeyinde açık kaynak kodunda küçük ayarlamalar ve iyileştirmeler yaptığı zaman, dolaşımdaki bitcoin on sentlerle takas edildi. Değeri Şubat 2011'e kadar yaklaşık 1 \$ 'a yükseltildi ve ardından, Temmuz 2011'den Şubat 2012'ye kadar 8.16 \$ 'a düşürülmeden önce dört ay içinde 30 \$ 'a ulaştı. Bununla birlikte, değer 2018'de önemli ölçüde azaldı ve makalenin hazırlanması sırasındaki asgari fiyat 27 Ocak 2019'da 3184.4 \$ olarak kaydedildi (Rahman ve Dawood, 2019:61-62).

3.2.1. Bitcoin Özellikleri

Bitcoin'in geleneksel para birimlerinden önemli ölçüde farklı olan bir değişim aracı olarak çeşitli özellikleri: işlem maliyetleri, anonimlik ve şeffaflık, yasal ihale, sabit maliyetler, ağ dışsallıkları, mahremiyet, öğrenme yayılma etkileri, sonsuz bölünebilirlik ve enflasyon baskısı olmadığını söylenebilmek (Ciaian ve Rajcaniova, 2016:883,889). Ödemelerin neredeyse anında İnternet üzerinden son derece düşük ücretlerle gönderilmesine izin verir ve işlemler yapıldıktan sonra fiilen geri alınamaz (Zohar, 2015:104). Bitcoin çekirdeği, tüm uygulanabilir saldırılara karşı güvenli olduğu ve yalnızca blok zinciri yeniden yazmaya karşı savunmasızdır (Kaushal, 2017:172).

Bitcoin muazzam bir potansiyele sahiptir, ancak mevcut haliyle USD'yi etkileyemez, ancak USD'ye karşı döviz kuru büyük ölçüde artarsa USD'ye önemli ölçüde zarar verebilir. Bu sonucun nedeni, Bitcoin'in karşı karşıya olduğu ve düzenleyicilerin desteğine sahip olsaydı artacağı şekilde artmasına izin vermeyecek olan büyük bir düzenleyici engeldir. Bir diğer önemli husus, sınırlı sayıda, yani 21 milyon olan sınırlı tedariktir. Bitcoin'in kendisini

“Satoshi: yani bir Bitcoin’in en küçük fraksiyonu olan 0.00000001 BTC’ye, yani milyonda bir BTC’ye indirgeyebileceği iddia edilebilir. Yine, BTC’nin bu fraksiyonunun işlemlerde kullanılması gerekiyorsa, bazı saygın değere sahip olması gerekir, yani dünyadaki diğer büyük para birimleriyle döviz kuru çok yüksek olmalıdır (Seetharaman vd. 2017:243).

3.2.2. Bitcoin İşleyişi

Sistemin kullanıcısı, kendisine bağlı Bitcoin adresleri için anahtar görevi gören bir dosyayı tutar. Bu anahtarın, internet üzerinden özel bir programçanta aracılığıyla veri tabanına bağlanması, veri tabanına işlem kaydı eklemenize, yani ödemelere olanak sağlar. Ödeme hemen yapılır, ancak Bitcoin almak için emin olmak için sözde “kanıt” beklemek gerekir. Sonuç olarak, ödeme 10 dakikadan 1 saate kadar sürebilir, bu bir banka transferinden önemli ölçüde daha hızlıdır, ancak işlemlerin saniyeler sürdüğü merkezi elektronik para sistemlerindeki (Webmoney, QIWI vb.) işlemlerden daha yavaş olabilir. Bitcoin sistemi zorunlu ücretler sağlamaz, ancak komisyonlu işlemler daha hızlı gerçekleştirilir. Bitcoin’in bir elektronik nakit sistemi olduğunu söyleyebiliriz. Bu, ilgili adreslere erişimin mümkün olmayacağı için, anahtar dosyanın kaybının Bitcoin kaybına yol açtığı gerçeğini ifade eder. Anahtar dosyasının kaçırılması, nakit hırsızlığına benzemektedir (Vlasov, 2017:220-221).

Bitcoin, merkezi bir otorite tarafından verilmez veya yönetilmez, bunun yerine madencilik adı verilen bir süreçte yaratılır. Madencilik, geçerli işlemlerin bloklar halinde toplandığı ve önceden kabul edilen bloklara bağlanarak defterin eklendiği Bitcoin protokolünün arkasındaki temel kavramlardan biridir. Ağ, blok zinciri adı verilen, işlemlerin gerçekleştiği, kullanıcıların Bitcoin’leri yeniden kullanmasını önleyen ve bunları birden fazla harcama girişiminde bulunan ortak bir görünüm oluşturur. Blok zincirine bir blok eklemek için, bloktaki işlemleri önceki bloklara bağlayan bir imza bulunmalıdır. Bu, SHA256 kriptografik karma işlevini içeren belirli bir denkleme karşılık gelen bir değer bulmayı gerektirir. Bu, hesaplama açısından pahalı bir görevdir; ancak, eşler arası ağın uygun bir değer bulan bir üyesi, yeni çıkarılan Bitcoin’leri kendi seçtikleri bir adrese atayabildiği için ödüllendirilir (O’Dwyer ve Malone, 2014:26)

4. BİTCOİN VE KRİPTO PARALARIN KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLAR

Bitcoin gibi kripto paraların kara para aklama potansiyeli, düzenleyicilerin, firmaların ve dünya çapındaki daha geniş halkın dikkatini çeken eşler arası ağlarda işlem gören dijital olarak şifrelenmiş tokenlerdir. Kripto paraların

şu anda küresel kara para aklama ile mücadele çabaları için ortaya koyduğu sonuçlar, dijital para birimleri olarak yasadışı kullanımlarının tehditlerinden daha çok, temel blok zinciri teknolojilerinin sunduğu fırsatlardan kaynaklanıyor. Bazı eksikliklere rağmen, Finansal Eylem Görev Gücü (FATF) tarafından izlenen risk temelli yaklaşım, mevcut tehditler ve şu anda mevcut olan kripto paraların fırsatları arasında etkili bir denge kuruyor (Campbell-Verduyn, 2018:283).

Bitcoin ve diğer dijital paralar spekülâtörler, suç teşkilatları, kanun uygulayıcılar ve düzenleyiciler için büyük ilgi görüyor. Bitcoin'i elinde bulunduranların çoğunun, mal ve hizmetler için yatırım veya ödeme gibi meşru amaçları olsa da, kripto para biriminin parayla sonuçlanan suç faaliyetleriyle bağlantılı olduğuna dair kanıtlar vardır. Kripto para birimlerinin kullanım kapsamını incelenip, tahminlerine göre Bitcoin işlemlerinin yaklaşık %46'sının yasadışı faaliyeti kolaylaştırdığını ve "kripto para birimlerinin siyah e-ticareti etkinleştirerek kara piyasaları dönüştürdüğünü" öne sürülmektedir (Dupuis ve Gleason, 2020:1). Yılda yaklaşık 76 milyar dolarlık yasadışı faaliyetin, ABD ve Avrupa yasadışı uyuşturucular pazarının ölçüğüne yakın olan bitcoin içerdiğini tahmin edilmektedir. Bitcoin faaliyetinin yasadışı payı, bitcoin'e olan ana akım ilgiyle ve daha opak kripto para birimlerinin ortaya çıkmasıyla azalmaktadır (Foley vd., 2019:1798).

Çoğu hükümet, bitcoin'i yasaklamak için çok az çaba sarf etti veya hiç çaba göstermedi. Bununla birlikte, vatandaşlarının Bitcoin'i elinde tutmasını veya onunla işlem yapmasını engellemeye çalışanlar ülkelerde oldu (Hendrickson ve Luther, 2017:2). Uluslararası alanda kripto paralara bakışlar ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Kripto paraların geleceği ve yasal durumu hala tartışma konusudur. Bazı ülkeler kripto paralarla ilgili yasal düzenlemelere giderken bazıları da daha temkinli durmaktadır. Kripto para alınıp satılması ve kullanılması yasaklayan ülkelerde bulunmaktadır. İsveç ve Danimarka gibi nakit kullanımını tamamen ortadan kaldırmak isteyen ülkelerde bitcoine karşı olumlu yönde bir ilgi vardır. Güney Kore'de yasal bir düzenleme olmamakla birlikte ödeme yöntemi olarak kabul edilmiştir. Kanada ve Birleşik Krallık birçok bitcoin yenilikçi şirketini barındırmaktadır. Diğer taraftan İzlanda bitcoin satın almanın İzlanda yasalarına aykırı olduğunu 2014 yılında açıklamıştır ve Bangladeş ve Bolivya bitcoini yasaklayan ülkeler arasındadır. Ekvador ise hepsinden daha farklı bir sebep sunarak kendi elektronik parasını çıkarmak için bitcoin kullanımını yasaklamıştır. Avusturalya'nın doğusunda bir ada ülkesi olan Vanuatu ise bitcoin ile ilgili farklı bir uygulama başlatarak bitcoini desteklediğini ortaya koymuştur. Buna göre 43.64 bitcoin karşılığında isteyenler Vanuatu vatandaşlığına sahip olabilmektedir (Aksoy vd., 2020:114-115).

5. BİTCOİN VE KRİPTO PARALARIN GELECEĞİ

Bitcoin, belirsiz, küreselleşmiş bir gelecek için yaratıcı ve teknik olarak gelişmiş bir alternatifi temsil etmektedir. Bu, coğrafi sınırların ötesinde ödemeleri işlemek için uygun bir alternatif olabilir. Bitcoinler, etkin bir şekilde düzenlenirlerse, gelecek nesillerin çeşitli biçimlerde mali işlemlerle ilgili sorunlardan oluşan zorlukları aşmalarına yardımcı olabilir (Rahman ve Dawood, 2019:65).

Bitcoin, şimdiye kadar amansız büyümenin yükseliş ve yükseliş arketipini örnekledi ve birkaç tematik noktanın dikkate alınmasına yol açtı. Birincisi, bitcoin'in parasal değeri, artan bir dizi amaca hizmet ettiği ve artan sayıda işletme ve hizmet tarafından kabul edildiği için artmaya devam ediyor. İkincisi, mevzuat ve yasallık, bitcoin'in meşrulaştırılması yönünde daha uygun bir eğilim gösteriyor. Üçüncüsü, hırsızlık saldırılarına rağmen, genel bitcoin miktarı önemli bir kesinti olmadan büyüebildi. Dördüncüsü, bitcoin ile ilgili ürünlerin (doğrudan veya türev) artan sayısı ve meydana gelen değişim hacminin de belirttiği gibi, bitcoin, geleneksel para birimleriyle daha yüksek bir ikame edilebilirlik aşaması sağlıyor. Beşinci olarak, alternatif para birimlerinin sayısında ve diğer teknik ve sosyal sorunlara yönelik blok zinciri tabanlı çözümlerde bitcoin'in üstünlüğüyle desteklenen bir artış vardır (Chonan, 2017:7-8).

Bitcoin dünya çapında olduğu gibi Türkiye'de de popüleritesi 2009'da günümüze kadar sürekli artıp, kullanımı da geçen her gün gittikçe yaygınlaşmaktadır. Türkiye'de Bitcoin kullanımı olarak farklı şehir ve alanlarda sık sık görülmektedir. Avukatlık, danışmanlık, bilişim, havaalanları gibi birçok sektörde Bitcoin kullanılması mümkündür. Türkiye'de ilk olarak Bitcoin ATM'si İstanbul Atatürk Havalimanı'nda açılmış ve dünyada ilklerden biridir. Ayrıca Türkiye'de çalışanlarına Bitcoin ile ödeme yapan firmalar bile vardır. TL ile Bitcoin ve diğer kripto paraların alınıp satıldığı borsalar internet ortamında bulunmaktadır (Dizkırıcı ve Gökgez 2018:98).

SONUÇ

Kripto paralar ve özellikle popüleritesi hızla artış gösteren ve değeri zaman zaman düşse bile uzun vadede sürekli artan Bitcoin günümüz dünyasında finans alanında önemli yere sahiptir. Kripto para kavramı 1998 yılında ilk kez dünyamıza girmesine rağmen tutunamamış ve 2009 yılında Bitcoin ile birlikte kripto para kavramı oluşturulmuş sayılmaktadır. Her alanda olduğu gibi, kripto para alanında da ilk olan Bitcoinden sonra birçok altcoin ortaya çıkmıştır. Bu altcoinlerin ortaya çıkması Bitcoin'i etkilememiş ve açık ara fark ile kripto para borsasında zirvede yer almaktadır. Bitcoinin

bu kadar ilgi görmesinin sebebi ise yüksek miktarda transferleri çok hızlı ve çok düşük işlem ücreti ile göndermesi, üçüncü bir kişi veya kuruma ihtiyaç duymadan transfer sağlanması, bölünebilir ve hiçbir merkezi otoriteye bağlı olmaması gibi sebeplerdir. Bitcoin, altyapı olarak blockchain teknolojisini kullanmaktadır ve bu önemli bir artıdır. Blockchain teknolojisi bir veri zinciri olup, sadece kripto para altyapısında olmayıp tedarik zincirleri, ödül programları, nesnelere interneti, ağ yönetimi, reçeteli ilaçların takibi, gıda güvenliği gibi hayatın hemen her alanında kullanım imkânı sağlamaktadır.

Bitcoin ve kripto paralar günümüzde hemen hemen herkesin bildiği ancak, fiyat oynaklığı sebebiyle yatırım veya ödeme aracı olarak çok fazla kullanılmamaktadır. Birçok ülke kripto paralara sıcak bakarken, bir o kadar da engellemeye çalışan ülkeler vardır. Öyle ki bitcoin ile vatandaşlık veren ülke bile ortaya çıkmıştır. Sıcak bakılmamasının sebeplerinden biri de kara para aklama ve diğer yasadışı faaliyetlerin, bitcoin ve kripto paraların anonim olması ve bir merkezi otoriteye bağlı olmaması sebebiyle rahatça bilinmeden yapılmasıdır. Ülkeler tarafından yasak konulsa bile küreselleşen ve gün geçtikçe daha da gelişen teknolojilere göre bu yasakların ne derece uygulanacağı bilinmemektedir.

Bitcoin ve kripto paraların, para olarak tanımlanması dünyada ki para tanımlarını ikiye bölmüş durumdadır. Bunun sebebi ise paranın özelliklerinden çoğuna sahip olunması bile fonksiyonlarından çoğuna sahip değildir. Bu durumda kripto paraların gerçekten para mı tartışmasını çıkarmaktadır ve bu konuda bir ortak görüşe varılamamıştır.

KAYNAKÇA

- Ahamad, S., Nair, M., & Varghese, B. (2013). A Survey On Crypto Currencies. In 4th International Conference on Advances in Computer Science, AE-TACS (pp. 42-48). Citeseer.
- Aksoy, E., Teker, t., Mazak, M., & Kocabıyık, T. (2020). Kripto Paralar Ve Fiyat İlişkileri Üzerine Bir Analiz: Toda-Yamamoto Nedensellik Analizi İle Bir İnceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (37), 110-129.
- Ateş, B. A. (2016). Kripto Para Birimleri, Bitcoin Ve Muhasebesi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 349-366.
- Avunduk, H., & Aşan, H. (2018). Blok Zinciri (Blockchain) Teknolojisi Ve İşletme Uygulamaları: Genel Bir Değerlendirme. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(1), 369-384.
- Campbell-Verduyn, M. (2018). Bitcoin, Crypto-Coins, And Global Anti-Money Laundering Governance. Crime, Law and Social Change, 69(2), 283–305.
- Ciaian, P., & Rajcaniova, M. (2016). The Digital Agenda Of Virtual Currencies: Can BitCoin Become a Global Currency?. Information Systems and e-Business Management, 14(4), 883-919.
- Chohan, U. W. (2017). A History Of Bitcoin. Available at SSRN 3047875.
- Çarkacıoğlu, A. (2016). Kripto-Para Bitcoin. Sermaye Piyasası Kurulu Araştırma Dairesi Araştırma Raporu.
- Davidson, L., & Block, W. E. (2015). Bitcoin, the Regression Theorem, And The Emergence Of A New Medium Of Exchange. Quarterly Journal of Austrian Economics, 18(3), 311.
- Di Pierro, M. (2017). What Is The Blockchain?. Computing in Science & Engineering, 19(5), 92-95.
- Dizkırıcı, A. S., & Gökgöz, A. (2018). Kripto Para Birimleri ve Türkiye’de Bitcoin Muhasebesi. Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies, 4(2), 92-105.
- Dupuis, D., & Gleason, K. (2020). Money Laundering With Cryptocurrency: open Doors And The Regulatory Dialectic. Journal of Financial Crime.
- Foley, S., Karlsen, J. R., & Putniņš, T. J. (2019). Sex, Drugs, and Bitcoin: How Much Illegal Activity Is Financed Through Cryptocurrencies? The Review of Financial Studies, 32(5), 1798–1853.
- Güller, A. (2019). “Bitcoin: Bir Dünya Parası Projesi Mi? Paranın Tarihi, Özellikleri Ve İşlevleri Çerçevesinde Bir İnceleme”, International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (ISSN:2587-2168) Vol:5, Issue: 12; pp:211-227

- Hendrickson, J. R., & Luther, W. J. (2017). Banning bitcoin. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 141, 188-195.
<https://tr.investing.com/crypto/currencies> Erişim Tarihi : 06.01.2021
- <https://tr.tradingview.com/markets/cryptocurrencies/global-charts/> Erişim Tarihi : 06.01.2021
- Kaushal, P. K., Bagga, A., & Sobti, R. (2017). Evolution Of Bitcoin And Security Risk In Bitcoin Wallets. In 2017 International Conference on Computer, Communications and Electronics (Comptelix) (pp. 172-177). IEEE.
- Kılıç, E., Gürsoy, S., & Ergüney, E. B. (2021). Bitcoin Elektrik Tüketimi ile Enerji Piyasaları Arasında Volatilite Yayılımı: Seçili Ülkelerden Kanıtlar. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(64), 1592-1604. <https://doi.org/10.19168/jyasar.945644>
- Kılıç, E. (2022). “Kripto Paralar Arasındaki Dinamik Stokastik Volatilite Yayılımı”, (Ed. M. Fatih Buğan), FİNANSAL PİYASALARIN EVRİMİ Davranışsal Finans, İslami Finans, FinTech, Orion yayınevi, 1. Baskı, Ankara.
- Lo, S., & Wang, J. C. (2014). Bitcoin As Money?.
- Nofer, M., Gomber, P., Hinz, O., & Schiereck, D. (2017). Blockchain. *Business & Information Systems Engineering*, 59(3), 183-187.
- O'Dwyer, K. J., & Malone, D. (2014). *Bitcoin Mining and its Energy Footprint. 25th IET Irish Signals & Systems Conference 2014 and 2014 China-Ireland International Conference on Information and Communities Technologies (ISSC 2014/CICT 2014)*.
- Rahman, A., & Dawood, A. K. (2019). Bitcoin and Future of Cryptocurrency. *Ushus Journal of Business Management*, 18(1), 61-66.
- Seetharaman, A., Saravanan, A. S., Patwa, N., & Mehta, J. (2017). Impact of Bitcoin as a World Currency. *Accounting and Finance Research*, 6(2), 230-246.
- Sharma, G. D., Jain, M., Mahendru, M., Bansal, S., & Kumar, G. (2019). Emergence of Bitcoin as an Investment Alternative: A Systematic Review and Research Agenda. *International Journal of Business & Information*, 14(1).
- Swartz, L. (2018). What Was Bitcoin, What Will It Be? The Techno-Economic Imaginaries Of A New Money Technology. *Cultural Studies*, 32(4), 623-650.
- Tanrıverdi, M., Uysal, M., & Üstündağ, M. T. (2019). Blokzinciri Teknolojisi Nedir? Ne Değildir?: Alanyazın İncelemesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 12(3), 203-217.
- Vujicic, D., Jagodic, D., & Randic, S. (2018). Blockchain technology, bitcoin, and Ethereum: A brief overview. 2018 17th International Symposium INFOTEH-JAHORINA (INFOTEH).

- Vlasov, A. V. (2017). The Evolution of E-Money. *European Research Studies* Volume XX, Issue 1, 2017 pp. 215-224
- Wüst, K., & Gervais, A. (2018, June). Do You Need a Blockchain?. In *2018 Crypto Valley Conference on Blockchain Technology (CVCBT)* (pp. 45-54). IEEE.
- Zohar, A. (2015). Bitcoin: Under The Hood. *Communications of the ACM*, 58(9), 104-113.

Türkiye’de Helal Lojistiğin Uygulanabilirliği⁷

Saim Aydın⁸

Yavuz Türkan⁹

GİRİŞ

Afetler dini açıdan ele alındığında İlahi kanunlara aykırılığın bir neticesi olarak görülmektedir. Yaraticının koymuş olduğu bu kanunlar helal ve haram çizgisi olarak ele alınmaktadır. Helal ve haramın gözetilmediği durumlarda musibetler ve afetlerin bir ihtar olarak kendini gösterdiği birçok dince benimsenmektedir. Helal kavramının boyutu tüm alanlarda kendini gösterdiği gibi özellikle lojistik alanında da son yıllarda önemle üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir.

İslam inancını taşıyan Müslümanlar yaşamlarının her alanında helal ve haram hususunda hassas davranmak zorundadırlar. Bu bağlamda, Müslümanların yedikleri içtikleri ve kullandıkları ürünlerin, üretiminden-tüketimine kadar tüm aşamalarda inançlarınca uygun bir şekilde davranış sergilenip sergilenmediğine dikkat etmekle yükümlüdürler.

Dünya çapında artan Müslüman nüfus yoğunluğundan dolayı, helal sektöre olan talepten yararlanmak isteyen üreticiler helal üretim süreçlerine önem vermeye başlamışlardır. Günümüzde İslami hassasiyet taşıyan tüketicilerde, helal ürünlerin sadece üretim aşamasında helal kurallara uygun olmasının yeterli olmadığı, lojistik bakımından da dikkat edilmesi gerektiği hususunda yaşanan bilinçlenme beraberinde Türkiye dışındaki üreticileri helal tedarik zincirini titizlikle incelenmeye itmiş ve bu da helal lojistiğin gelişmesine katkıda bulunmuştur. Ancak Türkiye’de bu konuda çok fazla bir

7 Bu bölüm Saim Aydın ve Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Türkan tarafından Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nin 12-13 Ekim 2023 tarihlerinde düzenlenmiş olduğu VI. UIUSLARARASI EKONOMİ, SİYASET VE YÖNETİM SEMPOZYUMU’nda özet bildiri olarak sunulan çalışmanın genişletilmiş halinden oluşmaktadır.

8 Bingöl Üniversitesi, saimaydin23@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-3664-7888

9 Bingöl Üniversitesi, yturkan@bingol.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-0227-9346

ilerleme kaydedilememiştir. Türkiye’de GİMDES tarafından sertifika verilen tek firma NETLOG Lojistik Hizmetleri A.Ş. firmasıdır. Bu sertifika da sadece depolama alanında Lojistik Destek Hizmetleri sertifikasıdır.

Tüketim şeklinde meydana gelen değişiklik lojistik kavramının genişleyerek helal lojistik anlayışının ortaya çıkmasındaki ana faktör olarak görülmektedir (Haleem ve Khan, 2017: 1593-1594). Helal lojistik, ürününün ham maddesinin elde edilmesinden son tüketiciye varıncaya kadar geçen aşamalarda helallliğini şüpheli hale getirecek bir durum oluşmadan sevk edilmesidir. Helal lojistik, ürünün üretimini ve üretildiği yer ile birlikte taşınması, depolanması ve nihai tüketiciye ulaşana kadar tüm faaliyetleri de kapsayan bir bütündür (Doğaner ve Fidan, 2021:2515-2541).

Helal tedarik zinciri kurallarını belirleyen husus, İslam şeriat hukukunun ürünlerin lojistiğine ilişkin neyin haram olacağı konusundaki fikhî kurallarıdır. Öncelikli olarak bu kurallar yüce kitabımız Kur’an’ı Kerim ve Peygamberimiz Hz. Muhammed (SAS)’ın hadisleri olmak üzere bu iki kaynak dikkate alınarak, kıyas ve fıkıh konusundaki yetkin kişilerin yapmış oldukları değerlendirmeler tarafından belirlenmektedir.

Çalışmanın amacı, Türkiye’de helal lojistiğin uygulanabilirliği hususunda tespitlerde bulunmaktadır. Bunun için öncelikle lojistik kavramı, helal lojistik kavramı ve helal lojistik kavramının tarihsel süreci açıklanmış olup daha sonra Google akademi arama motoru üzerinden “Helal Lojistik” ve “Halal Logistics” kavramları hem Türkçe hem de İngilizce taranarak helal lojistiğin uluslararası literatürdeki konumu genişçe ele alınmış ve dünya uygulamaları araştırılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde bu alana en önemli katkının Malezya tarafından sağlandığı görülmüştür. Çalışmada özellikle Türkiye’de helal lojistiğin hangi aşamada olduğu tespit edilmeye çalışılmış ve uygulanabilirliği ile ilgili çözüm önerileri sunulmuştur. Bu çalışma teorik bir çalışma olduğu için, konunun daha iyi anlaşılması için saha araştırması yapıp, lojistik sektörünün yararlanacağı bir model oluşturulması önerilmektedir.

1. LOJİSTİK KAVRAMI

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde lojistik; “Kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere her türlü ürünün, hizmetin ve bilgi akışının çıkış noktasından varış noktasına kadar taşınmasının etkili ve verimli bir biçimde planlanması ve uygulanması” şeklinde tanımlanmıştır (TDK,2023). Tedarik Zinciri Yönetimi Uzmanları Konseyi lojistiği; “Müşteri ihtiyaçları karşılanmak üzere, hammaddenin başlangıç noktasından, ürünün tüketildiği son noktaya kadar olan tedarik zinciri içindeki malzemelerin, destekleyici hizmetlerin, bilgi akışının etkili ve verimli bir şekilde, her iki yöne doğru hareketinin ve

depolanmasının planlanması, uygulanması ve kontrol edilmesidir.” şeklinde tanımlamıştır (cscmp.org,2023).

Son zamanlarda oldukça sık karşımıza çıkan lojistik kavramı yeni bir kavram gibi görünse de kökeni daha eskiye dayanmaktadır. Amerikan Bağımsızlık Savaşı’nda, İngilizlerin mağlup olmasından sonra ordunun tedarikini gerçekleştiren bir organizasyon kurulmuştur. 1781-1850’lerde bir ekonomist ve aynı zamanda Yale Üniversitesi rektörü olan Henry Adams’ın “Nakliye Ekonomisi” adı altında bir ders açılmasını önermiştir. Lojistik kelimesi ise, ilk kez 1905 yılında “ordulara ait malzeme ve personelin taşınma, tedarik, bakım ve yenilenmesi” şeklinde askerî bir fonksiyonu tanımlamak amacı ile kullanılmıştır(Uluskan,2023). Asıl önemi ise İkinci Dünya Savaşı sırasında anlaşılmış ve sadece sayıca kalabalık olan asker ile zafer elde edilemeyeceği, teçhizat ve gelişmiş silahlarla ordunun desteklenmesinin öneminin farkına varılmıştır. ABD İkinci Dünya Savaşı sonrası bunun farkına varmış ve 1960’lı yıllardan günümüze uzanan bir gelişim süreci yaşanmış ve lojistik bir bilim olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (İİENSTİTU, 2023).

Lojistiğin gelişim süreci Tablo 1’de gösterildiği gibi dört döneme ayırmak mümkündür.

Tablo 1. Lojistik Gelişiminin Tarihsel Süreci

I. DÖNEM	İLKEL LOJİSTİK	Planlamadan ziyade üretim faaliyetlerinin ön planda olduğu, depolama ve dağıtım gibi operasyonel faaliyetlerde hemen hemen hiçbir kontrolün olmadığı ilk lojistik faaliyetlerin başladığı dönemdir.
II. DÖNEM	ASKERİ LOJİSTİK	Başarının devamı için, askeri malzemelerin temini, tedarikini, depolanması, dağıtılması, bakımı, tamiri, tahliyesini, içeren işlemlerin tümünün kapsandığı dönemdir.
III. DÖNEM	TİCARET LOJİSTİĞİ	Ticari alanda, teknolojinin ve ekonomik ihtiyaçların hızla değişmesiyle birlikte lojistiğin tüm faaliyetlerini kapsayan yeni oluşumların ortaya çıktığı ve materyal yönetimi ile fiziksel dağıtım bağlantısının da kapsandığı dönemdir.
IV. DÖNEM	MODERN LOJİSTİK	Lojistik faaliyetlerin modernizasyonu sonucunda, yönetsel ve operasyonel seviyede uygulanmaya başlandığı dönemdir. Yönetsel lojistik; tedarik lojistiği ve lojistik yönetiminden oluşmaktadır. Operasyonel lojistik ise; materyal yönetimi, üretim-operasyon yönetimi ve dağıtım yönetiminden oluşmaktadır.

Kaynak: <https://slideplayer.biz.tr/slide/10181369/33/images/8/Lojistik+Kavram%C4%B1%3A+Tarihsel+Bak%C4%B1%C5%9F+A%C3%A7%C4%B1s%C4%B1.jpg>

2. HELAL LOJİSTİK KAVRAMI

Helal kelimesi İslam Ansiklopedisinde, yapılması dinen serbest olan fiil, Haram ise; yapılması din tarafından yasaklanan fiil olarak tanımlanmıştır. İslam Dininde insan sağlığına ve İslami kurallara uygun olan gıda ürünleri helal olarak adlandırılmaktadır (Boran, 2015: 6-8).

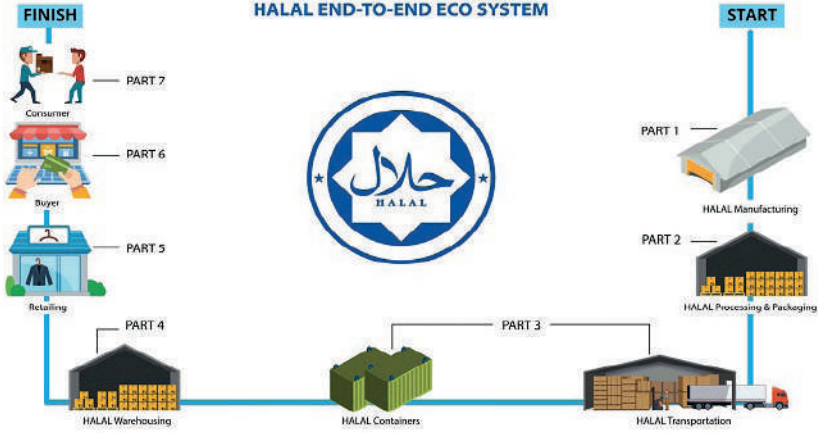
İslami açıdan bir gıdanın tüketilebilmesinin ilk şartı helal olmasıdır. Yüce kitabımız Kur’an-ı Kerim’de “Ey insanlar! Yeryüzündeki helal ve temiz şeylerden yiyin, pis ve haram olan şeyleri yiyip içmede şeytan ve benzerlerinin adımlarını izlemeyin, çünkü onlar sizin için apaçık bir düşmandır” (Feyzul Furkan, Bakara, 2/168.) şeklinde emredilmiştir.

Yine Mü’minün Sûresi(23) 51. Ayetinde “Ey peygamberler! Temiz şeylerden yiyiniz ve iyi ameller işleyiniz. Doğrusu ben, sizin yaptığınız şeyleri tamamen bilirim”(<https://www.kuranmeali.com/AyetKarsilastirma.php?sure=23&ayet=51>) şeklinde emredilmiş ve helal olmayan şeylerin yenilmesi yasaklanmıştır.

Helal Lojistik; lojistik işlemleri gerçekleştirilirken sipariştten depolamaya, sevkiyattan bilgi aktarımı ve ödemeye, beraberinde konaklama hizmetlerinden yolcu taşımaya kadar her uygulamanın İslami kurallar dikkate alınarak yerine getirilmesi biçiminde tanımlanabilir (Küçük,2017).

Temel ilkesi nakliye sürecinde helal ürünler ile helal olmayan ürünlerin fiziksel olarak temasını önlemek olan helal lojistik (Bruil, 2010: 14; Tieman, 2013: 1; Torlak, 2012: 4), helal gıda ürünlerinin helal statülerini muhafazada, uygun taşıma, depolama ve elleçleme hizmetlerini sağlama rolü nedeniyle en önemli unsurlarından biri olarak gösterilmektedir (Tan vd., 2012: 62).

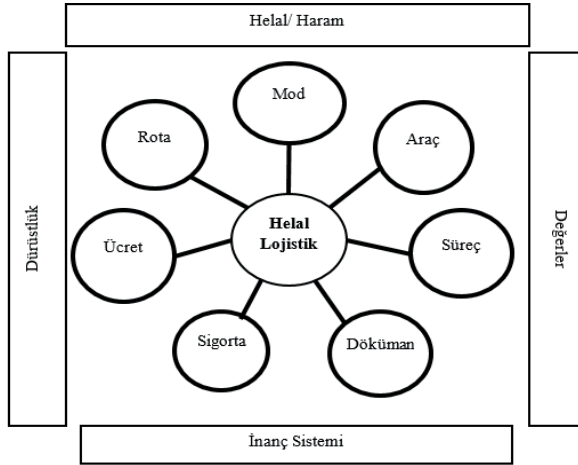
Genel lojistik ile helal lojistiğin temel kavramları aslında aynıdır, fark helal lojistiğin, tedarik zinciri sürecinin helal kargoyu helal olmayan kargodan ayırmasını sağlayarak uygulanmasıdır (Suastri,2023). Şekil 1 incelendiğinde helal lojistiğin ilk noktadan nihai tüketiciye kadar geçen süreçte genel lojistikten ayrıldığı sadece uygulamanın helal kurallar dikkate alınarak yapıldığı görülecektir.



Şekil 1. Helal ve Ekosistem

Kaynak: Tarabaran, Halal-logistics, Erişim Tarihi: 17.10.2023, <https://tarabaran.com/?p=924>

Lojistik hizmetlerinin temelini oluşturan ve dürüstlük, değerler ve inanç sisteminin dikkate alınarak sürdürüldüğü Şekil 2’de gösterildiği gibi lojistik bileşenlerinin baş harflerinden oluşturularak 7L biçiminde formüle edilen (Küçük, 2017:73) lojistik karması bileşenlerinin, İslami kurallar dikkate alınarak uygulanması sonucunda helal lojistik bileşenlerini oluşturduğunu söyleyebiliriz.



Şekil 2. Helal Lojistiğin Bileşenleri

Kaynak: Orhan Küçük, Helal Lojistik: Kavramsal Bir Değerlendirme, Kastamonu Üniversitesi İslam Ekonomisi Uygulama ve Araştırma Merkezi Bülteni, Kasım-Aralık, 2017.

Helal lojistiğin uygulanmasında, özellikle üzerinde durulması gerekli olan husus malzeme yönetimdir. Malzeme akışının planlanması, örgütlenmesi, koordinasyonu ve denetiminden oluşan malzeme yönetiminde müşteri memnuniyeti dikkate alınarak dikkat edilmesi gereken asıl nokta, minimum stok maksimum hizmet anlayışını benimsemektir (Küçük vd., 2017: 6). Helal lojistiğin uygulanmasında, malzeme yönetimiyle birlikte dikkat edilmesi gereken diğer işlemeler; paketleme, yükleme ve boşaltmadır. Paketleme, yükleme ve boşaltma işlemlerinde göz önünde bulundurulması gereken bazı hususlar bulunmaktadır (Küçük vd., 2017: 6). Bunlar;

- Helal ile helal olmayan ürünlerin karıştirılmaması,
- Depolama ve sunumda helal ürünler ile helal olmayan ürünlerin ayırımına dikkat edilmesi,
- Turizm tesislerindeki hizmet sunumlarının müşterilerin beklenti ve taleplerine göre gerçekleştirilmesi,
- Sözleşmede belirtilen şartlara uyararak hizmet verilmesidir.

3. HELAL BELGELENDİRMEİN TARİHSEL SÜRECİ

rnlerin dini hükümler bağlamında hazırlanmaları ve tüketilmeleri gerektiği Hz. Musa dönemine kadar uzanmasıyla birlikte, 1930’lu yıllarda ilk olarak Musevi inancını kabul etmiş tüketicilerin rnlerinde Koşer sertifikalandırılması ile ortaya çıkmıştır (Ok Kosher, 2023).

İslam inancına göre ise helal logosu, ilk olarak 1971 yılında Malezya’da kullanılmaya başlanmış; 1982 yılından itibaren Malezya İslami Kalkınma Departmanı tarafından helal sertifikalandırma gerçekleştirilmektedir (Yener, 2015:163).

Türkiye’de ise 2011 yılından itibaren Türk Standartları Enstitüsü (TSE) helal sertifikalandırma yapmaktadır. 15/7/2018 tarih ve 30479 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle kurulan Helal Akreditasyon Kurumu, lkemizde helal uygunluk değerlendirme kuruluşlarını akredite etmeye yetkili tek kurum olarak kurulmuştur.

Helal ve sağlıklı ürünleri araştırma ve sertifikalandırma için kurulmuş sivil toplum kuruluşu olan GİMDES (Gıda ve İhtiyaç Maddeleri Denetleme ve Sertifikalama Araştırmaları Derneği), 25.09.2023 tarihi itibariyle 1’i lojistik olmak üzere 41 alanda helal sertifikası vermiştir (GİMDES, 2023).

Türkiye’de GİMDES tarafından 27.04.2013 tarihinde helal lojistik hususunda sertifika verilen tek firma NETLOG Lojistik Hizmetleri A.ř.

firmasıdır. Bu sertifika da sadece depolama alanında helal lojistik destek hizmetleri sertifikasıdır.

4. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu bölümde, helal lojistik hizmeti konusunda yapılan çalışmalar ele alınmıştır. Helal lojistik konusunda ilk resmi işlemleri başlatan ve günümüzde de bu konuda önemli bir yere sahip olan Malezya’da yapılan çalışmalar ayrı bir başlık altında ele alınmıştır. Ayrıca ülkemizde ve dünyada yapılan diğer çalışmalarda farklı tablolar halinde ifade edilmiştir. Böylece önümüzde ki süreçte bu konuda çalışma yapacak olan araştırmacılara da yön verici nitelikte bir literatür araştırması gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Malezya’da, Türkiye’de ve diğer ülkelerde helal lojistik alanında yapılan çalışmalar aşağıda ki tablolarda ifade edilmiştir.

Tablo 2. Malezya’da Helal Lojistik İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

YAZAR(LAR)	YÖNTEM	ÜLKE	LİTERATÜRE KATKISI
JAAFAR Vd. (2011)	Vaka Çalışması	MALEZYA	Araştırma sonucunda, artan müşteri talebini, özellikle de artan Müslüman sayısını karşılayabilecek yeni lojistik hizmetler bulunmuştur. Bu hizmetler, kapsamlı hijyen uygulamaları gibi çeşitli faktörleri dikkate aldığı ve dolayısıyla Müslüman olmayan diğer müşteriler de önemsendiği için önemlidir. Ancak helal uygulamanın temel kavramını ve uygulanmasının mantığını anlamak, kişinin onu uygulamaya başlamasından çok daha önemli olduğu belirtilmiştir.
TIEMAN (2013)	Odak Grup Çalışması	MALEZYA	Yapılan bu keşifsel araştırma çalışması, helal lojistiğin ilkelerini oluşturmayı amaçlayarak helal lojistiğin kapsamını, ilkelerini ve Müslüman ve gayrimüslim ülkeler için temelini tanımlamak için Malezya’da düzenlenen büyük bir tartışma grubuna dayanmaktadır. Müslüman ülkeler için helal lojistik temelinde, doğrudan haramla temastan kaçınmaya, bulaşma riskini ele almaya ve Müslüman tüketici algısına dayanmaktadır. Gayrimüslim ülkeler için helal lojistik sadece, haramla doğrudan temastan kaçınmaya ve bulaşma riskini ele almaya dayandığı tespit edilmiştir.

SYAZWAN AB TALİB, M., & BAKAR ABDUL HAMİD, A. (2014).	Literatür Taraması ve Odak Grup Çalışması	MALEZYA	Çalışma, Güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditlerden oluşan SWOT kategorileri, literatür taramalarından oluşturulmuş ve yanıtlayanların görüşleri ile desteklenmiştir. Yapılan SWOT analizi; güç (güçlü devlet desteği), zayıflık (tutarsız helal tanım), fırsat (Müslümanların nüfus artışı) ve tehdit (helal standartlarında tekdüzellik yok) şeklinde belirlenmiştir.
TALİB Vd. (2014)	PEST Analizi	MALEZYA	PEST Analizi kullanılarak Malezya'daki helal lojistiğin genel ortamının analizini amaçlayan bu keşifsel çalışmada, literatür taraması ile Dış Faktörler Değerlendirme Matrisi metodolojisi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, Malezya'nın helal lojistik uygulamasını dışarıdan etkileyen 20 faktör oluşturduğu, ayrıca analizden fırsatlar ve tehditler de sergilendiği vurgulanmıştır.
FATHİ Vd. (2016)	Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi	MALEZYA	Çalışmada, Malezya'daki tüketicilerin helal lojistik için ödeme yapmaya motive eden faktörleri ve bunun helal lojistik sertifikası taleplerindeki sonuçlarını araştırmayı amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, tüketicilerin helal lojistiğe ilişkin algısının, helal konusundaki endişelerinin ve medyada yer almanın, tüketicilerin helal lojistiğe ödeme istekliliği üzerinde olumlu ve önemli etkileri olduğunu göstermiştir. Ayrıca, ödeme istekliliği ile helal lojistik sertifikası talebinin kapsamı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit edilmiştir.
AHMAD & SHARİFF (2016)	Odak Grup Çalışması	MALEZYA	Bu çalışmada, helal sektör için mevcut olan bilgiler toplanarak, helal lojistik hizmet sağlayıcılarının karşılaştığı zorlukların tespiti amaçlanmıştır. Elde edilen bulgulardan, Müslüman müşteriler ve sağlayıcıların daha az farkında olduğu zorluklar, helal lojistik hizmetleri ile helal otorite arasındaki uyum, bu hizmetle ilgili mali sorunlar ve son olarak devlet desteğinin olmadığı tespit edilmiştir.

ZAILANI Vd. (2017)	Literatür Taraması ve Odak Grup Çalışması	MALEZYA	Helal hizmetlerle ilgili gelecekteki pazar taleplerinin ve rekabetçi fırsatların, helal lojistikte ilk hareket edenlerin ana motivasyonları olduğunu göstermektedir. Uygun maliyetli standartların olmaması, aşırı rekabetçi bir taşımacılık sektörü, talep eksikliği, helal lojistik zorunluluğunun olmaması, finansal zorluklar ve helal uygulamalara ilişkin genel bir yanlışın varlığı tespit edilmiştir.
BASİR (2018)	Betimsel analiz, güvenilirlik ve geçerlilik testi	MALEZYA	Bu araştırma, Seri Manjung, Perak'ta tüketicinin helal lojistik algısı, helal konusundaki endişeleri, medyada yer alması ve hizmet kapasitesi gibi, tüketicinin helal lojistik için ödeme yapma isteğini yönlendiren faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda, Perak, Seri Manjung'daki Müslüman topluluk arasında helal lojistiğin kullanılabilirlik algısının müşterinin helal lojistiği ödemeye istekli olmasını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.
AB TALİB, M. S., PANG, L. L., & NGAH, A. H. (2020)	Sistemantik Bir Literatür Taraması (SLR) Tekniği	MALEZYA	Bu çalışma ile, sistemantik bir literatür taraması (SLR) tekniği uygulanarak, helal lojistiği teşvik etmede devletin rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda inceleme, düzenleme, mali teşvikler, vergilendirme, altyapı, rehberlik ve teşvik ile eğitim ve işgücü arzı olmak üzere altı rol belirlendiği vurgulanmıştır.
KARİA (2022)	En Küçük Kareler Yöntemi	MALEZYA	Çalışma sonucunda, helal depolama, helal taşıma ve helal terminalde helal ürünlerin helal olmayanlardan fiziksel olarak ayrılmasını içeren helal lojistik uygulamalarının helal lojistik performansını olumlu yönde etkilediği doğrulanarak, helal lojistik entegrasyonunun helal lojistik performansını pozitif yönde etkilediği ve helal depolama ve helal taşımacılık ile helal lojistik performansı arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiği tespit edilmiştir.

SELİM Vd. (2022)	Literatür Taraması ve Anket Çalışması	MALEZYA	Çalışma sonucunda, helal güvence hizmetleri ve helal hizmet prosedürünün üreticilerin güveni ve memnuniyeti ile pozitif ilişkili olduğunu, helal hizmet çeşitliliğinin ise bununla ilişkili olmadığını göstermektedir. Çalışma aynı zamanda üreticilerin tutumunun helal lojistik hizmet ile üretici memnuniyeti arasında aracı bir rol oynadığını doğrulamıştır.
FERNANDO Vd. (2023)	Kaynak Tabanlı Görünümü Yöntemi	MALEZYA	Çalışma sonucunda, helal izlenebilirlik teknolojisi sistemi ve helal izlenebilirlik eğitimi, lojistik hizmet sağlayıcıları için helal lojistik markasının pazardaki tanınırlığını güçlendirmek için iki kritik alan olduğu, helal lojistik markasının, helal izlenebilirlik teknolojisinin kullanımı ile lojistik performans arasında bağlantı kurmada aracı bir rol oynadığı tespit edilmiştir.
RİZKİ Vd. (2023)	Sistemik Literatür Taraması	MALEZYA	Çalışma sonucunda, helal lojistiği düzenleyen özel bir düzenleme olmadığı, paydaşların helal hakkında düşük bilgiye sahip olduğu, uzman ve araştırmacı eksikliği olduğu ve helal ürünleri işleyen özel bir altyapının olmadığı tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde gerek devlet destekli kurumlar gerekse özel kuruluşların helal lojistik sertifikasyonu ile ilgili en büyük gelişmeleri sağlayan ülkenin Malezya olduğu görülecektir. Dolayısıyla Malezya helal lojistik sertifikasyonu alanında diğer ülkeler için bir örnek model teşkil edecek ülke konumunda olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye’de yapılan çalışmalar Tablo 3’te ifade edilmektedir.

Tablo 3. Türkiye’de Helal Lojistik İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

YAZAR(LAR)	YÖNTEM	ÜLKE	LİTERATÜRE KATKISI
ÖZİSPA & SÜRÜCÜ (2017)	Vaka Analizi	TÜRKİYE	Çalışma sonucunda, Türkiye’de helal lojistik hizmeti sunan tek firmanın olması rekabet ortamı oluşturmadığı ve yeteri kadar pazarlama faaliyetlerinin olmadığı, ayrıca helal lojistik hizmeti kapsamında faaliyet yürüten firma bu alandaki eksikliği gidermesine karşın, faaliyetinin kapsamını depolama üzerine yoğunlaştırmış, elleçleme ve paketleme gibi helal zincirin kırılmamasını garantileyecek diğer hizmetleri vermediği tespit edilmiştir.
DOĞANER & FİDAN (2021a)	Literatür Taraması	TÜRKİYE	Yapılan araştırma sonucunda Türkiye’deki gerek işletmelerin gerekse tüketicilerin helal lojistik hususunda hem ilgisiz hem de bilgisiz olduğu bu da sektörün gelişiminin önünde bir engel oluşturduğu, ayrıca Türkiye’de helal lojistik sertifikasına sahip tek firmanın olduğu ve bu firmanın da helal sertifikasını değerlendiremediği tespit edilmiştir.
MÜCEVHER (2021)	Literatür Taraması	TÜRKİYE	Çalışmada, Müslüman ülkeler başta olmak üzere tüm Dünyada helal ürünlere talebin artmasına paralel olarak helal lojistik sektörünün de gelişim gösterdiği, ancak helal ürün sektörünün uluslararası alanda gelişme göstermesine rağmen, Türkiye’de helal lojistik alanında hizmet veren firma sayısının çok az olduğu bununda rekabet ortamını oluşturmadığı tespit edilmiştir.
DOĞANER & FİDAN (2021b)	Literatür Taraması	TÜRKİYE	Araştırma sonucunda, helal sektörünün Malezya gibi öncü ülkelerin ekonomilerine katkısı olduğu, Türkiye de geç olmadan gerekli yatırımları yaparak sektörde iyi bir yere gelebileceği yönünde tespitte bulunulmuştur.

TATLIBA-DEM Vd. (2022)	TÜRKİYE	Araştırma sonucunda, helal endüstri sürekli etki alanı artan pazar olarak hem ekonomik hem de sosyal alanlarda güçlü bir potansiyele sahip olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, helal olgusunun sadece Müslüman olanlar tarafından değil, gayrimüslimler tarafından da kullanılması, dünya çapında helal ürünlerin bilinmesine ve helal tedarik zinciri zorunluluğunu ortaya çıkardığını, helal tedarik zinciri yaklaşımının da helal endüstri talebinin karşılanması için oluşturulduğu tespitinde bulunulmuştur.	
DUMAN Vd. (2023)	Derinlemesine Mülakat Yöntemi	TÜRKİYE	Helal konseptli otel işletmelerinin lojistik ve tedarik süreçlerinin barındırdığı sorunları ve fırsatları ele almayı amaçlayan bu çalışma kapsamında Antalya bölgesinde faaliyet gösteren helal konseptli otel işletmelerinin 9 üst düzey yöneticisi ile yüz yüze derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Elde edilen bulgularda, helal konseptli otel işletmelerinin gelişim evresinde olduğu ve ekonomik anlamda önemli bir niş pazara hizmet verdiği görülmüştür. Bu işletmelerin bir kısmında ürün ve hizmetlerin ambalajlanması, depolanması ve nakliye süreçlerinde helal konseptte uygun olmayan lojistik ve tedarik süreçlerinin yaşandığı saptanmıştır.
DOĞANER & FİDAN (2023)	Literatür Taraması	TÜRKİYE	Çalışma ile helal lojistik faaliyetlerinin stratejik önemi vurgulanarak, geleneksel lojistik faaliyetleri ile helal lojistik faaliyetleri arasında ayırım yaparak küresel helal gıda endüstrisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Dünyanın dört bir yanından helal lojistik uygulamalarına örnekler sunularak, diğer ülkelerin sektöre girmeleri için adımlar önerilmiştir. Helal lojistik sektöründe hizmet vermektan hizmet vermeye geçiş yapan Müslüman ülkelerin ticari değerleri artabilir. Hükümet yaptırımları, işletmeleri helal gıda taşımacılığını ciddiye almaya daha da teşvik edebilir.

Literatür incelendiğinde, Türkiye’de helal lojistik konusunda gerek sektörde gerekse tüketicilerde yeteri kadar bilincin oluşmadığı görülmektedir. Genellikle helal belgesi denildiğinde insanların aklına sadece yeme-içme konusu gelmektedir. Yeme-içme dışındaki diğer tüketim alanlarına ve bunların üretiminden son tüketiciye ulaşıncaya kadar tedarik zincirindeki tüm aşamalarda helal belgesi aranması gerektiği hususunda gerekli bilinçlendirme eğitimleri verilerek sektörün gelişmesi sağlanabilir. Türkiye’de helal lojistik hususunda yapılan akademik çalışmaların yetersiz olmasından dolayı bu çalışmanın literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Diğer ülkelerde bu konuda yapılan çalışmalar Tablo 4’te belirtilmiştir.

Tablo 4. Diğer Ülkelerde Helal Lojistik İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

YAZAR(LAR)	YÖNTEM	ÜLKE	LİTERATÜRE KATKISI
HİDAYAT & MUSARİ (2022)	Pearson Korelasyon Testi	ENDONEZYA	Çalışma ile Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği’nin (ASEAN) dijital olarak etkinleştirilen topluluğunun küresel bir helal lojistik olma şansı ile ilişkili olup olmadığının tespiti amaçlamıştır. Helal lojistik, ASEAN GSYİH, toplam hava kargosu, toplam mal ticareti ve uluslararası hava yolcu trafiği cinsinden ölçülür. Bir korelasyon testi aracılığıyla, 100 kişi başına internet aboneleri/ kullanıcıları ve 100 kişi başına cep telefonu ile ölçülen ASEAN dijital olarak etkinleştirilen topluluk ile ASEAN’ın küresel olma fırsatı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
SUSANTY Vd. (2023)	Çok Özellikli Değer Teorisi	ENDONEZYA	Araştırma sonucunda, dahili faktörler için, iç koşul, kurumsal imaj ve itibar, girişimcilik yoğunluğu, sosyal sorumluluk ve beklenen iş faydası ve helal bütünlük gibi iç faktörlerin helal lojistik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, dış etkenler için, talep veya müşteri baskısı, devlet desteği ve rekabet baskısı gibi dış faktörlerin helal lojistiğin üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

ZIEGLER Vd. (2022)	Derinleme- sine Vaka Çalışması	ALMANYA	Çalışma, helal gönderiler dikkate alınarak hava kargo süreçlerinin analizi ve yeniden tasarımı ile ilgili temel konuları ele almaktadır. Yeni süreçlerin kavramsal atılımları önerilmektedir. Çalışma, mevcut hava kargo süreçlerinin helal lojistik yönergelerine uyarlanması sırasında ortaya çıkabilecek olası sorunlara ışık tutmaktadır. Buna ek olarak, Malezya standartlarına (MS) göre helal lojistiğe giderek daha yüksek uyum sağlayan iki aşamada ifade edilen uygun bir çözüm şeması önerilmektedir.
KHAN Vd. (2023)	Literatür Taraması ve En İyi En Kötü Yöntem (BWM)	HİNDİSTAN	Temel amacı, helal lojistik için bir risk değerlendirme çerçevesi önermek olan bu çalışma, 26 adet helal lojistik riski tanımlandıktan sonra bu riskleri 6 önemli boyuta ayırarak bir çerçeve önerisinde bulunmaktadır. Elde edilen sonuç, helal lojistikte mevcut risklerin başında organizasyon, nakliye ve tasarım risklerinin geldiğini göstermektedir. Helal lojistik riskleri arasında ortaklık riski, taşıma sırasında bulaşma riski ve vasıfsız işçi riskleri, helal bütünlüğün korunması için öncelikli olarak ele alınması gereken ilk üç helal lojistik riskidir. Ayrıca bu çalışma, lojistik sağlayıcıların bu riskleri azaltmak için kullanabileceği bazı değerli öneriler de sunmaktadır.
SUASTRİNİ (2023)	Literatür Taraması	ENDONEZYA	Genel lojistik ile helal lojistiğin temel kavramları arasında ayırıcıdır, fark, helal lojistiğin, tedarik zinciri sürecinin helal kargoyu helal olmayan kargodan ayırmasını sağlayarak uygulanmasıdır. Bu, çapraz bulaşmayı önlemek ve lojistik sistemi sırasında ürünlerin helal olmasını sağlamak için yapılmalıdır. Bu yapıldığında müşterinin istediği standartlara uygun helal lojistik çıktısı üretilmiş olacaktır. Lojistik sürecinin her zaman helal olmasını sağlamak için lojistik hizmet sağlayıcıların uyguladığı Helal Güvence Sistemine (HAS) ihtiyaç vardır. Helal lojistikle ilgili ortaya çıkan teknolojik yeniliklerden biri de blockchain'dir. Blockchain sistemi, helal sektörün helal ve haram ürünlerden ayrılmasını kolaylaştıracak ve dijital işlem ve sözleşmelerin uygulanmasını kolaylaştıracak.

SUHAİRİ Vd. (2023)	Literatür Taraması	ENDONEZYA Bu araştırma, Endonezya’da helal lojistiğin küresel lojistik kapsamında etkili bir şekilde uygulanabilmesi veya gerçekleştirilebilmesi için yapılması gereken stratejileri veya önemli şeyleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, Endonezya’da helal lojistiğin başarısını artıracak birkaç önemli şey vardır; bunlar arasında 1) Helal sertifikasyona ilişkin politikaları sıkılaştırarak helal lojistiğin gelişimini teşvik etmek için hükümetin desteklenmesi 2) Çalışanların yeteneklerinin artırılmasında rol oynayan bilgi yönetimini geliştirmek ve eğitim vermek. 3) Teknoloji açısından daha fazla gelişme, DNA sensör sistemlerinin eklenmesi ve depolarda, distribütörlerde ve satıcılarda sertifikasyonun yanı sıra ürün sağlayıcılardan satıcılara sertifikasyon gibi takip sistemlerinin geliştirilmesini de içermektedir.
-----------------------	-----------------------	--

Helal lojistiğin dünya genelinde çok fazla gelişmemiş olmasıyla birlikte, Müslüman nüfusunda yaşanan artışa paralel olarak, son yıllarda helal lojistikte yaşanan bilinçlenme ve yeni bir pazar olmasından dolayı lojistik sektöründe faaliyet yürüten girişimcilerin bu alana yöneldiklerini göstermektedir.

5. TÜRKİYE’DE HELAL LOJİSTİĞİN UYGULANABİLİRLİĞİ İLE İLGİLİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye dışındaki ülkelerde özellikle Malezya’da helal lojistik konusunda önemli gelişmeler sağlandığı ancak Türkiye’de helal lojistik konusunda gerek sektörde gerekse tüketicilerde yeteri kadar bilincin oluşmadığı görülmektedir. Türkiye’de helal lojistik ile ilgili yapılan akademik çalışmalar yetersiz olmakla birlikte, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Finans Ofisi tarafından çıkarılan 2022-2025 Katılım Finans Strateji Belgesi, helal lojistik konusunda bir rehber olma özelliği taşıdığı söyleyebiliriz.

Türkiye’deki lojistik sektörünün yararlanması için, Türkiye dışındaki ülkelerdeki uygulamalar özellikle de Malezya’daki uygulamalar da dikkate alınarak aşağıda bazı öneriler sunulmuştur:

- Genellikle helal belgesi denildiğinde insanların aklına sadece yeme-içme konusu gelmektedir, hâlbuki tedarik zincirindeki tüm aşamalarda

helal koşulların aranması gerektiği hususunda gerek üreticiye gerekse nihai tüketiciye gerekli bilgilendirme yapılmalı,

- Helal lojistik hususunda tüketicilerin bilinçlenmesi için tüm kitle iletişim araçları vasıtasıyla kamu spotu oluşturularak, helal lojistik hususunda farkındalık oluşturmalı,
- İslam dini faizi yasakladığı için bankacılık işlemlerinde, konvansiyonel bankalar yerine katılım bankalarından işlemleri yürütülmesi sağlanmalı ve bu şekilde lojistik firmalarına faizsiz işlem yapma olanağı sunulmalı,
- Helal lojistik hususunda gerekli SWOT analizi yapılarak, güçlü ve zayıf yönler belirlenerek, fırsatlardan yararlanıp tehditler elimine edilmelidir. SWOT olarak; güçlü yön (Nüfusunun büyük çoğunluğunun Müslüman olması), zayıf yön (tüketicilerde helal lojistik bilincinin olmaması, helal lojistik kavramının bilincinde olan kalifiyeli işçinin bulunmaması), fırsat (Türkiye'nin coğrafi konumu) ve tehdit (Helal lojistik hususunda standart olmaması) belirlenebilir,
- Kamu helal lojistiği benimseyip bu hususta gerekli adımları atmalı. Örneğin, İslam İşbirliği Teşkilatı bünyesinde faaliyet yürüten, İslam Ülkeleri Standartlar ve Metroloji Enstitüsünün helal lojistik hususunda belirlediği standartları, Helal Akreditasyon Kurumunun akredite ettiği kuruluşlarca uygulamaya koymalı,
- Üniversitelerde helal lojistik hususunda programlar oluşturulmalı,
- Kamu marifetiyle gerekli farkındalıklar oluşturulduktan sonra, özel müteşebbise gerekli kolaylıklar sağlayarak helal lojistiğin yaygınlaşması sağlanmalı. Bu sektörde faaliyet yürütecek olan girişimcilere; vergi indirimi, faizsiz kredi gibi teşviklerden yararlandırılabilir,
- Helal lojistik riskleri ve bu risklerin yönetimi için gerekli alt yapı oluşturulmalı. Bu riskler; organizasyonel risk, taşıma riski, depolama riski ve bilgi riskinden oluşturulabilir,
- Helal lojistik sürecinde çalıştırılacak personelin helal kavramı hususunda bilinçlenmesi için eğitim verilmeli.
- Helal lojistik girişimcisinin çalışan haklarına riayet etmesi, küçük yaşta işçi çalıştırmaması, çalışanlarını fazladan çalıştırmaması, çalıştırması durumunda fazla çalışma ücretlerini ödemesi ve ücretlerini zamanında ödemesi gibi çalışan haklarına uyması,
- Helal lojistik süreçleri ile ilgili süreçleri takip açısından bilgi teknolojisi altyapısı oluşturulmalı,

İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) bünyesinde faaliyet yürüten, İslam Ülkeleri Standartlar ve Metroloji Enstitüsü (SMIIC) tarafından üye devletlerde yeni standartlar belirleme ve ticaretin önündeki teknik engelleri ortadan kaldırarak aralarındaki ticareti artırmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, sertifikaların karşılıklı tanınmasından başlayarak üye devletlerarasında malzeme, mamul mal ve ürün değişimini hızlandırmak amacıyla uygunluk değerlendirme programları oluşturulmuştur. Türkiye'nin de bu kuruluşun üyesi olmasının sağladığı pazar avantajı, nüfusunun büyük çoğunluğunun Müslüman olması, coğrafi konumunun sağladığı avantaj ve yukarıda belirtilmiş olan öneriler dikkate alınarak helal lojistiğin Türkiye'de uygulanmasının hem ülkemize hem de İslam toplumlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ

Dünya üzerinde Müslüman nüfusu ile ilgili net bir rakam olmamakla birlikte yaklaşık 1,9 milyar civarında olduğu ve bu sayının gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Dünya çapında artan Müslüman nüfus yoğunluğundan dolayı, helal sektöre olan talepten yararlanmak isteyen üreticiler helal üretim süreçlerine önem vermeye başlamışlardır.

Helal lojistik alanında en fazla çalışmanın yapıldığı ülke Malezya'dır. Ancak Türkiye'de de küçük adımlar atılsa da bu konuda henüz bir gelişme sağlanamamıştır. Türkiye'de helal lojistik alanında sadece bir firmanın ilgili belgeye sahip olduğu görülmüştür. Bu firma ise sadece depolama alanında belgeye sahiptir. Türkiye'nin gerek nüfus bakımından Müslüman yoğunluğunun fazla olması ve gerek coğrafik konumunun verdiği avantajla helal lojistiğin gelişimiyle ülke ekonomisine büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Üniversitelerde helal lojistik ile ilgili programların okutulması, kitle iletişim araçlarıyla toplumun bilinçlendirilmesi, helal lojistik konusunda alt yapının devlet eliyle oluşturulması ve akabinde özel sektöre gerekli kolaylıklar sağlayarak bu konunun yaygınlaşması helal lojistiğin gelişmesi açısından önemli adımlar olacaktır.

Bu çalışma helal lojistik alanının geliştirilmesi, gündeme alınması, öneriler dikkate alınarak gerekli alt yapının oluşturulması amacıyla teorik bir çalışma olarak ele alınmıştır, konunun daha iyi anlaşılması için saha araştırması yapıp, lojistik sektörünün yararlanacağı yeni modellerin oluşturulması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ab Talib, M. S., Pang, L. L., ve Ngah, A. H. (2020). The role of government in promoting Halal logistics: a systematic literature review. *Journal of Islamic Marketing*, 12(9), 1682-1708.
- Ahmad, N. ve Shariff, S. M. (2016). Challanges on sertu cleansing in halal logistics. *Journal of Applied Enviromental and Biological Sciences*, 6(11), 31-69.
- Basir, M. B. (2018). Drivers of consumers willingness to pay for halal logistics: The case of muslim community in Seri Manjung. Universiti Teknologi Mara, Institutional Repository. Student Project
- Boran, M. (2015). Hanefi Mezhebinde Hayvan Kesimi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8/(41), 1328- 1340
- Bruil, R.R. (2010). *Halal Logistics and the Impact of Consumer Perceptions*, School of Management and Governance, Business Administration Master Thesis. The Netherlands.
- CSCMP (2023). Tedarik Zinciri Yönetimi Uzmanları Konseyi. <https://cscmp.org/> (Erişim Tarihi:17.10.2023)
- Diyanet Yeni Meal (2023). <https://www.kuranmeali.com/AyetKarsilastirma.php?sure=23&ayet=51> (Erişim Tarihi: 01/01/2024)
- Doğaner, B. ve Fidan, Y. (2021a). Helal ve Sağlıklı Gıdanın Stratejik Halkası Olarak Helal lojistik. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 2515-2541.
- Doğaner, B. ve Fidan, Y. (2021b). Helal Lojistik Açısından Türkiye ve Malezya Karşılaştırması ve Ekonomiye Katkı Potansiyeli. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1467-1480.
- Doğaner, B. ve Fidan, Y. (2023). Helal ve Sağlıklı Gıdanın Temeli Olarak Helal Lojistik ve Ekonomiye Potansiyel Katkısı. *Yükselen Ekonomiler ve İslami Araştırmalar Dergisi*, 11 (1), 1-14.
- Duman, A., Batman, O. ve Boğan, E. (2023). Helal Konseptli Otel İşletmelerinin Lojistik ve Tedarik Fırsatları. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11 (1), 21-41.
- Fathi, E., Zailani, S., Iranmanesh, M. ve Kanapathy, K. (2016). Drivers of consumers’ willingness to pay for halal logistics. *British Food Journal*, 118(2), 464-479.
- Fernando, Y., Wahyuni-Td, I. S., Zainul Abideen, A. ve Mergeresa, F. (2023). Traceability Technology, Halal Logistics Brand and Logistics Performance: Religious Beliefs and Beyond. *Journal of Islamic Marketing*, 14(4), 1007-1031.
- Feyzü’l-Furkan /2023). <http://feyzulfurkan.com/sureler/bakara-suresi/> (Erişim tarihi: 06.04.2023).

- Gimdes Helal Gıda ve Sertifikalama Araştırma Derneği (2005). http://www.gimdes.com/KategoriListe/lojistik-ve-hizmet-sekt-r---logistics__20 (Erişim Tarihi: 26.09.2023)
- Haleem, A. ve Khan, M. I. (2017). Towards Successful Adoption of Halal Logistics and Its Implications For The Stakeholders. *British Food Journal*, 119(7), 1592-1605.
- Hidayat, S. E. ve Musari, K. (2022). ASEAN Towards a Global Halal Logistics Through the Digitally Enabled Community. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 13(2), 1-15.
- İİENSTİTÜ (2023). <https://www.iienstiti.com/blog/lojistik-nedir> (Erişim Tarihi: 18.10.2023)
- İran Ekonomi Medyası (2024). <https://tarabaran.com/?p=924> (Erişim Tarihi:01/01/2024)
- Jaafar, H. S., Endut, I. R., Faisol, N. ve Omar, E. N. (2011). Innovation in Logistics Services–Halal Logistics. *Proceedings of the 16th International Symposium on Logistics (ISL), Berlin, Germany, 10-13 July, pp 844-851. ISBN:978-085358-279-3*
- Karia, N. (2022). Halal Logistics: Practices, İntegration and Performance of Logistics Service Providers. *Journal of Islamic Marketing*, 13(1), 100-118.
- Khan, S. , Haleem, A. , Ngah, AH ve Khan, MI (2023), “Halal lojistikle risklerin araştırılması: gelişmekte olan bir ekonomi örneği”, *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing* , Cilt. 16 Sayı 3, s. 745-772.
- Küçük, O. (2017). Halal Lojistik: Kavramsal Bir Değerlendirme. Kastamonu Üniversitesi İslam Ekonomisi Uygulama ve Araştırma Merkezi Bülteni, Kasım-Aralık. <https://www.kastamonu.com/helal-lojistik-kavramsal-bir-degerlendirme/> (Erişim Tarihi: 17.10.2023).
- Küçük, O., Yeşilyurt, E. ve Nurov, G. (2017). Halal Lojistik: Kavramsal Bir Değerlendirme. Uluslararası Kafkasya-Orta Asya Dış Ticaret Ve Lojistik Kongresi, 19-21 Ekim, Kastamonu.
- Mücevher, M. H. (2021). Uluslararası Pazarlar İçin Yeni Bir Strateji: Halal Lojistik. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 198-209.
- Ok Kosher (2023). <https://www.ok.org/our-legacy/> (Erişim Tarihi: 17.10.2023).
- Özışpa, N. ve Sürücü, E. (2017). Türkiye’de Halal Lojistik Uygulamaları: Bir Vaka Analizi. *The International New Issues In Social Sciences*, 5(5), 159-174.
- Rizki, D., Hamzah, M., Fakhroh, Z. ve Hendri, D. (2023). Best Practice Halal Integrity Management in The Logistic Chain Scheme: Analysis of Opportunities and Challenges. *Journal of Islamic Economic Laws*, 6(1), 14-30.
- Selim, N. I. I. B., Zailani, S., Aziz, A. A. ve Rahman, M. K. (2022). Halal logistic services, trust and satisfaction amongst Malaysian 3PL service providers. *Journal of Islamic Marketing*, 13(1), 81-99.

- Suastrini, F. (2023). Manajemen Logistik Halal. *Nusantara Hasana Journal*, 2(9), 260-268.
- Suhairi, S., Prameswari, A., Octavia, D. R., & Bayani, L. N. (2023). Kunci Pelaksanaan Kegiatan Logistik Halal di Indonesia Dalam Praktik Logistik Global. *Widya Balina*, 8(1), 568-576.
- Susanty, A., Puspitasari, N. B., Silviannisa, S. ve Jati, S. (2023). Measuring Halal Logistics Implementation. *Journal of Islamic Marketing*, 14(7), 1669-1695.
- Syazwan Ab Talib, M. ve Bakar Abdul Hamid, A. (2014). Halal Logistics in Malaysia: a SWOT Analysis. *Journal of Islamic Marketing*, 5(3), 322-343.
- Talib, M., Hamid, A. B., Zulfakar, M. ve Jeeva, A. (2014). Halal Logistics PEST Analysis: the Malaysia Perspectives. *Asian Social Science*, 10(14), 119-131.
- Tan, M. I. I., Razali, R. N., & Desa, M. I. (2012). Factors influencing ICT adoption in halal transportations: A case study of Malaysian halal logistics service providers. *International Journal of Computer Science Issues (IJ-CSI)*, 9(1), 62.
- Tatlıbadem, A. İ., Orhan, M. A., & Mutlu, H. M. (2022). Helal Tedarik Zinciri Yönetimi Ve Türkiye De Helal Belgelendirme Süreci. Presented at the IV. International Scientific Conference Of Economics And Management Researchers, BAKÜ.
- TDK (2023). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.10.2023)
- Tieman, M. (2013). Establishing The Principles in Halal Logistics. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 1(1), 19-31.
- Torlak, Ö. (2012). İslam ülkeleri arasında helal ürün pazarlama potansiyeli, problemleri ve çözüm önerileri. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 1-10.
- Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi (1998). <https://islamansiklopedisi.org.tr/helal#1> (Erişim tarihi: 06.04.2023).
- Uluskan, M. (2023). <https://slideplayer.biz.tr/slide/10181369/> (Erişim Tarihi: 19.10.2023)
- Yener, D. (2015). Factors that affect the attitudes of consumers toward halal-certified products in Turkey. *Journal of Food Products Marketing*, 21(2), 160-178.
- Zailani, S., Iranmanesh, M., Aziz, A. A. ve Kanapathy, K. (2017). Halal Logistics Opportunities and Challenges. *Journal of Islamic Marketing*, 8(1), 127-139.
- Ziegler, Y., Uli, V. ve Tatari, M. (2022). Implementing Halal Logistics in A Non-Muslim-Dominant Environment: A Proposal For Reengineering The Business Processes in Two Stages. *Business Process Management Journal*, 28(8), 48-65.

Pazarlama 5.0: Dijital Pazarlamadaki Dönüşüm

Musa Manga¹⁰

GİRİŞ

Pazarlama, mal ve hizmetlerin üreticilerden tüketicilere doğru akışını yönlendirebilmek için gerçekleştirilen ekonomik faaliyetlerin tamamını ifade etmektedir (Mix, 2007). Amerikan Pazarlama Birliği'ne göre pazarlama araştırması, mal ve hizmetlerin pazarlanmasıyla ilgili sorunlara ilişkin verilerin sistematik olarak toplanması, kaydedilmesi ve analiz edilmesini ifade etmektedir (Onkvisit ve Shaw, 2008).

Pazarlama araştırmaları, tüketicilerin kullandığı ürün ve/veya hizmetler hakkında şu anda ne hissettiklerine dair yararlı bilgiler sağlarken, üreticilere ise, pazar paylarını arttırabilmek için geliştirmeleri gereken alanları belirlemesine yardımcı olmaktadır (Clint, 2023). Pazarlama değişen, dinamik bir ticari faaliyettir. Günümüzde pazarlamanın rolü, malzeme ve enerji kıtlıkları, enflasyon, ekonomik durgunluklar, yüksek işsizlik, pasif halde bulunan endüstriler ve şirketler, terörizm- savaş gibi çeşitli krizler ve belirli endüstrilerdeki hızlı teknolojik değişimlerden kaynaklanan etkiler nedeniyle çarpıcı bir biçimde değişiklik göstermiştir (Bala ve Verma, 2018). Bu nedenle pazar araştırma stratejilerinin değişimin hızlı olması gerekmektedir. Fiyata duyarlı müşteriler, yeni rakipler, dağıtım kanalları ve iletişim kanallarının ortaya çıkması, internet ticareti, küreselleşme, pazarlara özgü düzenlemeler ve özelleştirmeler... Pazarda yaşanan değişimlerin yanında, e-ticaret, e- mail, mobil iletişim cihazları, satış ve pazarlama otomasyonundaki gelişmeler yeni teknolojik gelişmeler ile sürekli olarak kendini değiştirmektedir. Teknolojik gelişmelerin yansıması internet kullanımı temelinde, yeni materyaller, biyoteknoloji, yeni medikal yöntemlerin ortaya çıkışı gibi oluşumlar ile değişimi gerçekleştirmektedir (Kotler vd. (2022). Pazarlama uygulamaları yeni teknolojik uygulamalardan giderek daha fazla etkilenmektedir (Tapp ve Hughes, 2004). Teknolojik ilerlemelerden kaynaklı olarak pazarlama

10 ORCID: 0009-0009-2699-6022, musamangaa@hotmail.com

sektörü derinden etkilenmekte, müşteri ilişkileri derinleşmekte ve hizmet sektörü sürekli olarak canlı kalmaktadır. Bu nedenle günümüz dünyasında gerçekleşen teknolojik değişimlere ayak uydurabilmek pazarlama alanında faaliyet gösteren firmalar için bir zorunluluk haline gelmiştir (Rust, 2020). Bu nedenle pazarlama alanındaki değişimlerin takibi oldukça elzem bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Pazarlama ile ilgili çalışmaların güncelliğini her dönem korumaya devam etmesinin altında yatan en önemli sebeplerden biri hiç şüphesiz ki pazarlamanın unsurunun dinamik bir süreci temsil etmesi ve güncelliğe uyum gösterilmesinin firmanın rekabet seviyesini doğrudan etkilemesidir. Bu çerçevede mevcut çalışmada, dijital pazarlama algısından ortaya çıkan değişimler ifade edilerek pazarlama 5.0 kavramı detaylandırılmıştır.

1. DİJİTAL PAZARLAMA KAVRAMI VE TARİHÇESİ

Pazarlama kavramı, pazarlama 1.0'ın ürüne dayalı anlayışından, yeni teknolojilerin dahil edilmesi ve dijital pazarlama politikalarının ve çevrimiçi satışların uygulanmasıyla işleyiş kazanmış olan güncelliği devam eden pazarlama 5.0 doğru gelişim göstermiştir (González-Ferriz, 2022). Dijital devrim, tüm sektörlerde yarattığı etkinin benzerinin pazarlama alanında da göstermiştir. Dijital değişimlerle birlikte şirketlerin tüketiciye karşı yaklaşımında büyük ölçüde değişimler ortaya çıkmıştır (Sawicki, 2016). Dijitalleşme pazarlamanın içeriğini değiştirirken ayrıca, dijitalleşme sebebiyle insan beyninin hayal gücü devreye girerek yeni pazarlama yaklaşımlarının ortaya çıkmasına ön ayak olmuştur (Alankuş,2021). 20. yy ortalarında internet kullanımının başlangıcı, özünde dijital pazarlamanın başlangıcı sayılmaktadır (Samsa, 2023). Dijital pazarlama, elektronik medya, internet ve akıllı telefonlar vasıtasıyla mal ve hizmetlerin pazarlama faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Puthussery, 2020). Diğer bir ifadeyle dijital pazarlama pazarlamacıların ürün veya hizmetleri pazara tanıtmak için elektronik medyayı kullanarak müşterileri çekmek ve dijital medya aracılığıyla markayla etkileşime girmelerine olanak sağlamaktır (Yasmin vd., 2015). Bilgisayar vasıtasıyla gerçekleşen iş süreçlerinin yaygınlık kazanması, sadece teknolojik gelişmelere bağlı olarak gerçekleşen ürünlerin pazarlanma ihtiyacı dijital pazarlamaya duyulan ihtiyacın gün geçtikçe artmasına neden olmaktadır (Gökşin, 2018).

Geleneksel pazarlama, ticari işletmelerin ürün veya hizmetlerini tanıtmak için dijital olmayan yöntemleri kullandığı şeklidir (Yasmin vd., 2015). Geleneksel pazarlama ile dijital pazarlama arasındaki farkın ortaya konması ile aslında dijital pazarlamanın geçirdiği evrim ortaya konabilmektedir.

Tablo 1’de geleneksel pazarlama ile dijital pazarlama arasındaki fark ortaya konmaktadır.

Tablo 1: Geleneksel ve Dijital Pazarlama Arasındaki Farklar

Geleneksel Pazarlama	Dijital Pazarlama
Geleneksel pazarlama, baskı, yayın, doğrudan posta ve telefon vasıtasıyla gerçekleşir.	Dijital pazarlama çevrimiçi reklamcılık, e-postayı içerir, pazarlama, sosyal medya, kısa mesaj, ortaklık pazarlama, arama motoru optimizasyonu, tıklama başına ödeme gibi yöntemler ile gerçekleşir.
Tüketicilerle etkileşim vardır.	Tüketicilerle etkileşim yoktur.
Sonuçların ölçülmesi kolaydır.	Sonuçların ölçülmesi büyük ölçüde kolaydır
Reklam kampanyaları uzun bir süreye planlanır.	Reklam kampanyaları kısa bir süre için planlanır.
Maliyetli ve zaman alıcı bir süreci kapsar.	Mal ve hizmet kullanımına teşvik etmek oldukça ucuz ve hızlıdır.
Eğer firma geniş bir yerel kitleye ulaşabilirse, geleneksel pazarlama stratejilerinin başarısı kutlanabilir.	Firma belirli sayıda yerel kitleye ulaşabilirse dijital pazarlama stratejilerinin başarısı kutlanabilir
Bir kampanya uzun süre geçerli kalabilir.	Kampanyalar kolaylıkla değiştirilebilir ve her kampanyaya yenilikler getirilebilir.
Sınırlı sayıda müşteri teknolojisi nedeniyle müşteriye sınırlı erişim sağlanır.	Çeşitli müşteri teknolojisinin kullanılması nedeniyle müşteriye daha geniş erişim sağlanır.
7/24 yıl boyunca satış sağlanamaz	7/24 yıl boyunca satış sağlamak mümkündür.
Viral olma yeteneği yoktur.	Viral olma yeteneği vardır.
Tek yönlü görüşmeler söz konusudur.	Çift yönlü görüşmeler mümkündür.
Yanıtlar yalnızca çalışma saatleri içinde verilebilir	Yanıt veya geri bildirim her zaman gerçekleşebilir

Kaynak: Yasmin vd., 2015.

Genel olarak ifade edildiğinde, dijital pazarlamanın en temel özellikleri, hızla istenilen kitleye kolayca etkileşim sağlanabilmesi, kolaylıkla hedefleme yapılabilmesi, rekabet avantajı sağlayabilmesi ve piyasada etkinlik yaratabilmesi şeklindedir (Puthussery, 2020). Geleneksel pazarlama stratejileri, ürün, fiyat,

yer ve promosyon unsurlarına sahip iken, dijital pazarlama bunların yanında, faaliyetlerde insan- insan ilişkisi, süreç ve fiziksel unsurlardan oluşan bir yapısı söz konusudur (Singla vd. 2021).

Dijital değişimlerin etkisiyle pazarlama algısında ortaya çıkan değişimler daha net bir şekilde görülebilmemesi için, dijital pazarlamanın geçirdiği değişimler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Dijital Pazarlamada Değişim

Dijital pazarlama 1.0 (1930-1970)	Dijital pazarlama 2.0 (1970-1990)	Dijital pazarlama 3.0 (1990-2010)	Dijital pazarlama 4.0 (2010-2020)	Dijital pazarlama 5.0 (2020 sonrası)
1969 İnternetin İcadı	1971- İlk E-Mail 1973- İlk Kablosuz Telefon 1981- İlk Kişisel Bilgisayar 1985- İlk Alan Adı 1989- İnternetin Siviller Arasında Kullanılması 1989- HTML etiket dili 1989- World Wide Web	1990- İlk Arama Motoru 1991- İlk Web Sitesi 1992- İlk Kısa Mesaj 1994- İlk Online Reklam Sitesi 1995- Google Kurulması 2000- Google AdWords 2003- İlk Ticari Mobil SMS Reklam 2004- Facebook 2005- Youtube 2006- Twitter 2007- İlk Akıllı Telefon 2010- Instagram	-Ultra Bağlantı -5-A Modeli -Kullanıcı Deneyimi -Çok Kanallı Yol	-Veri Odaklı pazarlama -Çevik Pazarlama -Tahminli Pazarlama -İçerik Pazarlaması -Arttırılmış pazarlama

Kaynak: Samsa, 2023.

Pazarlama 1.0 ile 5.0 arasında söz konusu pazarlama anlayışı, odak noktası ve karakteristik yapı itibariyle önemli farklılıklar söz konusu olmuştur. 1. Evre’nin odağında, ürün söz konusu iken, 5. Evre’de önemli bir değişim söz konusu olmuş ve müşteri sadakatine odaklı hareket edilmiştir. 1. Evredeki pazarlama yaklaşımının temel sloganı “*Ne üretirsem onu satarım*” iken, 5.

Evre'de “*Müşteri tatmin olursa ben de olurum*” şeklinde değişiklik göstermiştir. Ayrıca 1. Evrenin temel karakteristik özelliği, üretici, tüketici ve ürünlerin az olması şeklinde iken, 5. Evre üretici, tüketici ve ürünlerin çok olmasıyla devam etmektedir (Alankuş, 2021).

Dijital pazarlamanın kendi içinde, maliyet verimliliği sağlama, kitlesel izleyiciye ulaşma, kullanıcılar arasında iş birliğinin sağlanması, zengin içerik üretme, kolay ölçülebilme, uyarlanabilme, kişiselleştirilebilme, aktif kullanıcı yaklaşımı, güçlendirici etki gibi avantajlı yönleri söz konusudur. Ancak bunun yanında, telif hakkı ve bağlantı sorunları, e-ödeme, güven eksiliği, kapıda ödemenin yarattığı dezavantajlar ve teknolojiye aşırı bağımlılık şeklinde dezavantajlı yönleri mevcuttur (Singla vd. 2021).

2. DİJİTAL PAZARLAMA 5.0

Covid-19 pandemi sürecinin ortaya çıkması ile, ekonomik sektörlerde var olan şirketler pandemi ortamı ile baş etme zorunluluğu getirmiştir. Özellikle uzaktan çalışma standartlarının gelişmesi dijitalleşmenin birçok alanda hakim olmasına neden olmuştur. Bu çerçevede firmalarının değişiklik yapma durumunda kaldığı bir diğer çalışma alanı pazarlama olmuştur (González-Ferriz, 2022). Geçmiş dönemde, ürün ve hizmetlerin pazarlama faaliyetleri, televizyon ve radyo kanalları vasıtasıyla yapılırken, artık günümüzde, müşterilere yeni ürün ve hizmetleri indirimli fiyatlarla ve kazançlı tekliflerle sunan çeşitli pazarlama platformları bulunmaktadır (Singla vd. 2021). Yapay zekâ, internet ve ağlarının genişlemesi, pazarlamada yeni bir devrim yaratmıştır. Özellikle yapay zekaya bağlı olarak şekillenen değişimler, farklı bir pazarlama sürecinin başlaması ile sonuçlanmıştır. Covid-19 Pandemi sürecinde üreticilerin tüketicilere doğrudan ulaşamaması beraberinde farklı pazarlama stratejileri kullanmak zorunda kalmıştır (Kaptanoğlu ve Geçit, 2021). Artık pazarlama kanalları fiziksel alışveriş uygulamalarından online alışverişe doğru ilerlemektedir (Singla vd. 2021).

Dijital pazarlama 5.0 bünyesinde teknolojinin ilerlemesiyle birlikte işletmeler kısa vadeli kar güdüsüyle hareket etmekten ziyade müşteri ile daha sağlıklı uzun vadeli ilişki kurmaya odaklanmıştır (Dizman, 2021). Başarılı bir pazarlama 5.0 uygulaması için, uygulanabilir olan kurumsal ve düzenleyici nitelikte olan yapay zeka sistemler ile ekonomik sistemler arasında bağlantı kurabilen dijital bir ortamın varlığı gereklidir. Ayrıca, kesintisiz internet erişimi sağlayan fiziki alt yapı yatırımları aktif olarak işliyor olmalıdır (Ok ve Kağıtçı, 2023).

Dijital Pazarlama 5.0, tüketici memnuniyetini ve kârını sağlamak için birlikte çalışması gereken çeşitli yönleri olan karmaşık bir modeldir. Yapay

zekâ ve diğer teknolojik kanallarının verinin elde edilmesinde kullanıldığı bu pazarlama sürecinde elde edilen bilgiler (Mehta, 2022) *tahminli pazarlama, arttırılmış pazarlama, içerik pazarlama, çevik pazarlama ve veri odaklı pazarlama* süreçleri ile devam etmektedir. Bu yöntemler ile çok kısa zamanda müşteri kitlesi ile ilgili tahminler yapabilmekte ve strateji seçimlerini belirleyebilmektedir (Samsa, 2023). Diğer bir ifadeyle firmalar, Pazarlama 5.0 yaklaşımı ile pazardan topladığı büyük veri ve tahminleme yöntemleri ile müşterilere özgü davranış tahminlerinde bulunabilmekte, satışını gerçekleştirdiği ürünün sunum, reklam ve iletişimi gibi süreçlerde daha yüksek oranda katma değer elde edebilmektedir (Ok ve Kağıtçı, 2023).

Dijital pazarlama 5.0'ın önemli amaçlarından yapay zeka yardımıyla pazarlamanın çevre üzerinde yarattığı olumsuz yönlü etkileri azaltmaktır. Yapay zeka yardımıyla firmalar birçok çevrimiçi uygulamalar yürüterek tüketici memnuniyetini artırma konusunda önemli adımlar atmaktadır. Bu çerçevede markalar karbon ayak izini azaltarak sürdürülebilir pazarlama hususunda önemli adımlar atmaktadır (Mehta, 2022).

SONUÇ

Bulduğumuz dönem itibariyle teknolojik gelişmelerin hız kazanması ve internet kullanımının baskın olması dolayısıyla dijital bir ortamın içerisinde bulunduğumuz açıkça görülmektedir. Bu değişim ve gelişimin en önemli etki alanlarından biri hiç şüphesiz ki pazarlama alanıdır. Pazarlama faaliyetleri, bireylerin bulunduğu yaşam koşulları, ihtiyaç, istek ve beklentilerden doğrudan etkilenmektedir. Bu nedenle yeniliklere ve değişimlere duyarlı ve dinamik bir alan olduğu söylenebilir.

2020 yılı itibariyle günümüz dünyasındaki pazarlama evrimi 5.0 olarak ifade edilen bir dönemdir. Artık uzun vadede piyasada tutunmak isteyen firmalar müşteri kesiminin memnuniyetinin son derece önemseyerek kendilerini sürekli geri bildirim vermek zorunda hissetmektedir. Pazarlama 5.0 döneminde stratejilerinin uygulama hızını ve güncellenme özelliklerini belirleyen en temel faktör dijitalleşmedir. Dijitalleşme sürecine dahil olan firmalar, diğer firmalar ile rahat bir şekilde rekabet ederek, piyasada tutunabilmektedir. Bu nedenle mevcut dönemde firmalar arasındaki rekabet koşullarının dijitalleşme seviyesi tarafından belirlendiği söylenebilir. Pazarlama alanındaki projeksiyonlar, sürdürülebilir pazarlamanın devamlılığı için yapay zeka ve büyük veri kullanımı gibi alanlarda firmaların önemli kazanımlar elde etmeleri gerektiği yönündedir.

KAYNAKÇA

- Alankuş, Z. (2021). Covid-19'un Gölgesinde Dijital Pazarlama ve Yeni Yaklaşımlar. Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi, 4(1) 94-125.
- Bala, M., & Verma, D. (2018). A critical review of digital marketing. M. Bala, D. Verma (2018). A Critical Review of Digital Marketing. International Journal of Management, IT & Engineering, 8(10), 321-339.
- Clint, M. (2023), The Benefits of Marketing Research: How Companies Can Gain a Competitive Edge, <https://www.linkedin.com/pulse/benefits-marketing-research-how-companies-can-gain-edge-mahmalgi>
- Dizman, H. (2021). "Pazarlama 1.0'dan Pazarlama 5.0'a Tarihsel Bir İnceleme" International Social Sciences Studies Journal, (eISSN:2587-1587) Vol:7, Issue:87; pp:3866-3871
- González-Ferriz, F. (2022). Marketing 5.0 and new technologies before and after the COVID-19 pandemic. Studies of Applied Economics, 40(3).
- Gökşin, E. (2018). Dijital pazarlama temelleri. İstanbul: Abaküs Yayınları.
- Kaptanoğlu, K. ve Geçit, B.B. (2021), Covid-19 Sürecinin Dijital Pazarlamaya Etkileri, içinde Covid-19'un Ekonomi Politikası, Editörler, Aşık, B., Karahöyük, M. ve Geçit, B.B., Gazi Kitapevi, Ankara.
- Kotler, P., Jain, D., & Maesincee, S. (2002). Marketing moves: a new approach to profits, growth, and renewal. Harvard Business Press.
- Mehta, S. (2022). The Evolution of Marketing 1.0 to Marketing 5.0. *Issue 4 Int'l J.L Mgmt. & Human.*, 5, 469.
- Mix, F. M. (2007). Definition of marketing, <https://www.rccmindore.com/wp-content/uploads/2023/07/Marketing-Management-Unit-1-New.pdf>
- Ok, Ş., & Kağıtçı, S. (2023). Sanayi yönetiminde gelecek yaklaşımları dijitalleşme ve yetenekler. Endüstri, 5, 59-82.
- Onkvisit, S. ve Shaw J. (2008), International Marketing Strategy and Theory, Routledge, London.
- Puthussery, A. (2020). Digital marketing: an overview., Notion Press,
- Rust, R. T. (2020). The future of marketing. International Journal of Research in Marketing, 37(1), 15-26.
- Samsa, Ç. (2023), Dijital Pazarlamanın Evrimi, içinde, Fettahoğlu, H. S. (ed), Bilginer Özsaatçı, F. G. (ed) (2023). Pazarlamanın Dijital Dönüşümü: Pazarlama 5.0. Özgür Publications. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub254>. License: CC-BY-NC 4.0
- Sawicki, A. (2016). Digital marketing. World Scientific News, (48), 82-88.
- Singla, J. Chaudhary, K. and Juneja, R. (2021), Road Map To Digital Marketing, in Singla, J and Chaudhary, K., Marketing 5.0: putting up blocks together, National Press Associates, New Delhi

- Tapp, A., & Hughes, T. (2004). New technology and the changing role of marketing. *Marketing Intelligence & Planning*, 22(3), 284-296.
- Yasmin, A., Tasneem, S., & Fatema, K. (2015). Effectiveness of digital marketing in the challenging age: An empirical study. *International journal of management science and business administration*, 1(5), 69-80.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Bağlamında Türkiye'nin Dış Ticaret Performansı

Sefa Özbek¹¹

GİRİŞ

Sürdürülebilirlik son dönemde en önemli kavramlardan birisi haline gelmiştir. Birçok alanda önem kazanan bu kavram, ülke ekonomilerinin hedefleri açısından da kritik bir yer bulmuştur. Ülke ekonomilerinin en önemli hedefleri arasında ekonomik büyüme kalkınma yer almaktadır. Ancak bu hedefin sürdürülebilir olması gerekmektedir. Sürdürülebilir kalkınma ilk olarak “Uluslararası Doğayı ve Doğal Kaynakları Koruma Birliği” tarafından 1980 yılında hazırlanmış bir rapora dayanmaktadır (Yeni, 2014: 184). “Dünya Koruma Stratejisi” adını taşıyan bu rapor, sürdürülebilir kalkınma açısından önemli bir başlangıç noktası kabul edilmektedir. Sürdürülebilir kalkınma kavramının içselleştirilmesi süreci 1987’de “Ortak Geleceğimiz” raporu ile gerçekleşmiştir. “Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu” tarafından yapılan çalışma ile ortaya konulan bu raporda kalkınma açısından sürdürülebilirliğin temel hedefleri ortaya konulmuştur (Koçar Uzan, 2023). Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınma “bugünün gereksinimlerini, gelecek kuşakların da kendi gereksinimlerini karşılayabilme olanağından ödün vermeksizin karşılayan kalkınma” biçiminde ifade edilmiştir (Mengi, 2003: 20). İlgili raporda ifade edilen temel bazı hedefler:

- Ekonomik büyümeyi artırmak,
- Temel ihtiyaçlar bağlamında sağlık, su ve enerji sorununu ortadan kaldırmak,
- Sürdürülebilir nüfus yapısını garanti altına almak,
- Çevresel bozulma açısından Karar verme süreçlerinde çevre ve ekonomiyi birleştirmek

şeklinde (Aksu, 2011: 6; Oğul, 2022).

11 Tarsus Üniversitesi, sefaozbek@yahoo.com, ORCID ID: 0000-0002-1043-2056

Sürdürülebilir kalkınma açısından geniş bir inceleme alanı mevcuttur. Genel hatlarıyla ekonomik açıdan, sosyal açıdan ve çevresel açıdan değerlendirilen sürdürülebilir kalkınma, önemli tartışmaları da barındırmaktadır. Söz konusu tartışmaların merkezinde ekonomik büyüme sürecinde çevresel boyutun göz ardı edilmesi yer almaktadır. Özellikle karbon emisyonlarının artması, çevresel kalitenin düşmesi gibi gelişmeler önemli negatif etkilere yol açmaktadır. Söz konusu negatif etkilerin başında küresel bir boyut kazanan iklim değişikliği ve küresel ısınma yer almaktadır. Söz konusu sorunların küresel boyuta ulaşması ve tüm dünya için tehdit oluşturması büyümenin sınırlarının tekrar ele alınmasının zorunluluğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla kalkınma hedeflerinin sürdürülebilirlik çerçevesinde ele alınmasının önemi ortaya çıkmıştır.

Türkiye ekonomisi açısından da sürdürülebilirlik önemli görülmekte ve bu konuda ulusal/uluslararası birçok platformda çalışmalar yürütülmektedir. Gelişmekte ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin orta gelir tuzağından çıkabilmesi ve sosyo-ekonomik gelişmesini hızlandırabilmesi için sürdürülebilir kalkınma hedefinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda özellikle fosil yakıtlardan elde edilen enerji kaynakları kullanımının azaltılması, yenilenebilir enerji kullanımının artırılması, çevresel kaliteyi artırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yapılması önemli görülmektedir. Böylece özellikle fosil yakıt konusunda kut kaynaklara sahip Türkiye'nin yeşil enerji kaynakları ile gerek cari açığın düşürülmesi gerekse katma değeri yüksek ürün üretimine daha fazla pay ayırması mümkün olabilecektir.

Türkiye ekonomisinin en önemli sorunları arasında yer alan ve 2023 yılı Aralık ayında %64,77 oranında gerçekleşen enflasyonun düşürülmesi için döviz kuru önemli bir yere sahiptir. Döviz kuru yansıma etkisi sonucunda döviz kuru artışları enflasyonist süreci desteklemektedir. Türkiye'de cari işlemler açığının en önemli sebepleri arasında yer alan enerji ithalatının düşürülmesi için yenilenebilir enerji kaynak kullanımının artırılması büyük önem taşımaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının artması ile cari açığın düşürülerek, döviz sorununun azaltılması gerçekleşebilmektedir. Bu kapsamda sürdürülebilir kalkınma hedefleri önemli bir projeksiyon ortaya koymaktadır. Türkiye ekonomisinde gerek döviz kıtlığının aşılması gerekse döviz artışlarının sebep olduğu sorunların giderilmesi için dış ticaret kritik öneme sahiptir. Türkiye ekonomisinin ihracatını artırması ve dış ticaret açığını düşürmesi cari işlemler dengesi açısından olumlu sonuçlara yer açmaktadır. Sürdürülebilirlik bağlamında incelendiğinde ise dış ticaret açığının azaltılması ile birlikte katma değeri yüksek ürün üretiminin artırılması, dış ticaret partnerlerinin çeşitlendirilmesi gibi ölçütler öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye ekonomisinde sürdürülebilir kalkınma hedeflerine yönelik olarak güncel dış ticaret verileri ile betimsel analiz gerçekleştirilmektedir. Takip eden bölümde seçilmiş göstergeler aracılığıyla dış ticarete güncel durum ortaya konulmaktadır. Türkiye ekonomisinde ilgili resmî kurumlarda alınan veriler aracılığıyla güncel durum ortaya konularak, geleceğe yönelik beklentiler değerlendirilmektedir. Son bölümde ise güncel veriler aracılığıyla gerçekleştirilen betimsel analiz sonuçları değerlendirilerek politika önerilerinin sunulmasıyla çalışma sonlandırılmaktadır.

1. GÜNCEL VERİLER IŞIĞINDA TÜRKİYE'DE DIŞ TİCARET

Küreselleşme dönemi ile birlikte ülkeler arasındaki bağ artmıştır. Bu bağın sosyal, ekonomik, kültürel ve teknolojik etkileri bulunmaktadır. Ekonomik etki kategorisinde değerlendirilebilecek olan dış ticarete küreselleşme süreci ile önemli aşamalar gerçekleştirmiştir. Küresel etkileri değerlendirildiğinde ülkeler dış ticarete önem vermekte ve ihracatı artırarak ekonomik büyüme ve kalkınma hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadır (Yılmaz ve Albayrak, 2023). Sürdürülebilir kalkınma hedefleri açısından da dış ticaretin önemli bir yeri bulunmaktadır. Uluslararası iktisat literatüründe dış ticaret ile ekonomik büyüme arasında ciddi bir ilişkinin olduğu öne sürülmektedir. Öyle ki dış ticaretin ekonomik büyümeyi artırdığına yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Shahbaz vd., 2011; Sağlam ve Egeli, 2015; Korkmaz ve Aydın, 2015; Saleem ve Sial, 2015; Erkişi ve Boğa, 2019; Canbay, 2020; Farag vd., 2021; Akyol ve Mete, 2021; Demirel ve İşcan, 2021; Çatalbaş, 2022; Yılmaz, 2022; Kendirkıran ve Emirmahmutoglu, 2022; Narman, 2023)

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye'de dış ticaret özel bir öneme sahiptir. Gelişmiş ülkelere kıyasla daha kısıtlı ihracat imkânı olan Türkiye'nin, gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda olduğu gibi ithalat yapması gerekmektedir. Özellikle sürdürülebilir kalkınma hedefleri açısından yatırım ve ara malı ithalatı büyük önem taşımaktadır (Çalışkan, 2023). Bu döngü sonucunda ödemeler dengesinde bozulmalar meydana gelebilmektedir. Ödemeler dengesinin temel hesap grupları arasında yer alan cari işlemler hesabı, en yüksek hacme sahip ve en önemli hesap olarak görülmektedir (Karahan ve Akçaçakır, 2021). Dolayısıyla cari işlemlerde ortaya çıkan bir açık, ödemeler dengesini doğrudan olumsuz yönde etkilemektedir. Cari işlemler açığının da en önemli kalemi olarak öne çıkan dış ticaret hesabı da aynı şekilde cari işlemler açığını olumsuz yönde doğrudan etkileme gücüne sahiptir (Konak, 2018). Böylece dış ticaret hesabında meydana gelen bir

bozulma, ödemeler dengesi üzerinde önemli olumsuz etkilere sebep olabilmektedir.

Türkiye ekonomisine yönelik dış ticaret ile ilgili veriler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanmaktadır. Şekil 1'de 2013-2022 döneminde Türkiye ekonomisine ait ihracat, ithalat ve dış ticaret dengesi verileri gösterilmektedir.



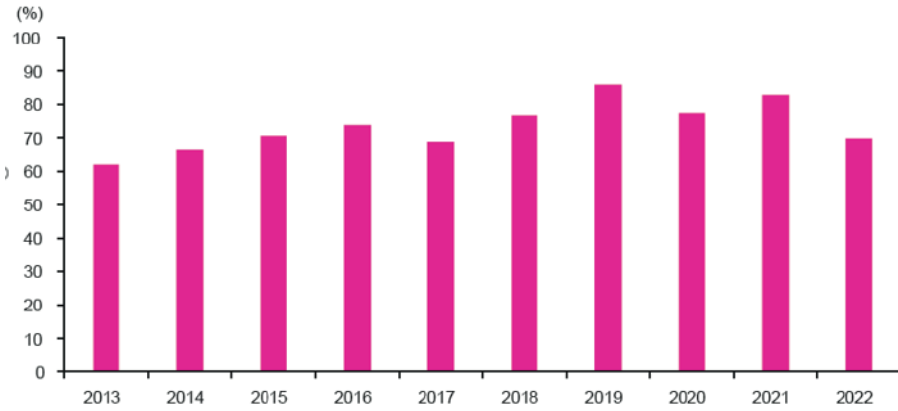
Şekil 1. Türkiye'de İhracat, İthalat ve Dış Ticaret Dengesi (2013-2022)

Kaynak: TÜİK, 2023.

Şekil 1'de 2013-2022 dönemine ait on yıllık ihracat, ithalat ve dış ticaret dengesi istatistikleri yer almaktadır. Örneklem dönemi boyunca ithalatın, ihracattan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum ithalat ile ihracatın farkının pozitif olduğunu diğer bir ifadeyle dış ticaret açığının meydana geldiğini ortaya koymaktadır. İhracat verileri incelendiğinde 2013 yılında 161 milyar dolar civarında olduğu tespit edilmiştir. Aynı yıl ithalatın ise 261 milyar dolar civarında olduğu görülmektedir. Böylece 2013 yılı itibarıyla dış ticaret açığının yaklaşık 100 milyar dolar seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. 2013 yılını takip eden yıllarda bu seviye bir miktar düşmeye başlamıştır. Öyle ki dış ticaret açığı 2014 yılında yaklaşık 85 milyar dolar; 2015 yılında yaklaşık 63 milyar dolar; 2016 yılında yaklaşık 53 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılında ise dış ticaret açığının tekrar artışa geçerek yaklaşık 74 milyar dolar seviyesine çıktığı görülmektedir. İlgili yılda önceki yıllara kıyasla artış gözlenmesine rağmen ithalatta ciddi artışların yaşanması bu durumu meydana getirmiştir. Dış ticaret açığı 2018 yılında

önemli oranda düşüş yaşayarak 54 milyar dolar civarına gerilemiştir. Bu düşüş trendi 2019 yılında da sürmüştü ve yaklaşık 30 milyar dolar seviyeleri görülmüştür. Covid-19 krizi ile birlikte tedarik zincirinin bozulması, üretim sürecinin aksaması, emtia fiyatlarının yükselmesi gibi nedenlerden dolayı Türkiye’de 2020 yılı itibariyle dış ticaret açığı tekrar artışa geçmiştir. 2020 yılında 50 milyar dolara yaklaşan açık 2021 yılında 46 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2022 yılında ise dış ticaret açığı çok ciddi bir sıçrama yaşamış ve yaklaşık 110 milyar dolar seviyesine ulaşmıştır. 2022 yılında bir önceki yıla oranla ihracatta artış yaşanmasına rağmen ithalatta ciddi artışın gerçekleşmiş olması bu durumu meydana getirmiştir. Öyle ki 2022 yılı ihracatı yaklaşık 254 milyar dolar iken ithalat ise yaklaşık 364 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu durum gerek Covid-19 küresel salgının yansımaları gerekse Türkiye ekonomisinde yüksek kur artışlarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Şekil 2’de Türkiye ekonomisinde 2013-2022 dönemine ait ihracatın, ithalatı karşılama oranına ilişkin veriler yer almaktadır.



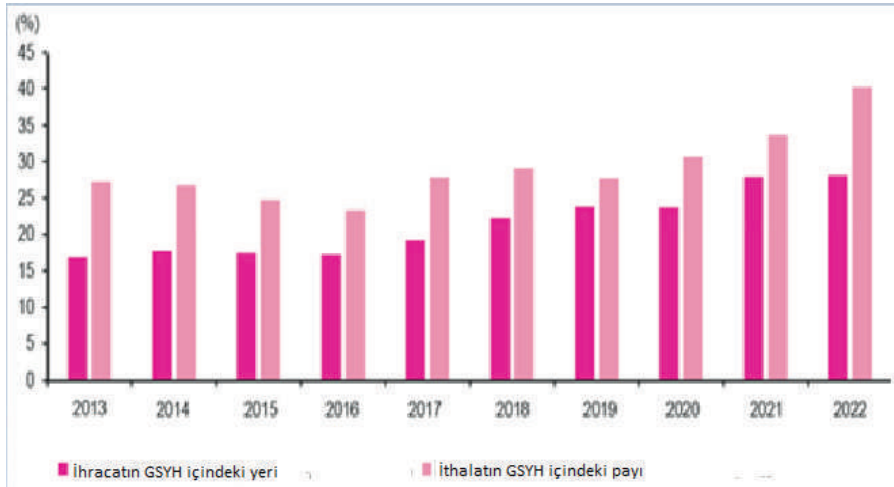
Şekil 2. Türkiye’de İhracatın İthalatı Karşılama Oranı (2013-2022)

Kaynak: TÜİK, 2023.

Şekil 2’de verilen oranlar Türkiye’nin dış ticaret yapısının anlaşılması için önemli göstergeler arasında yer almaktadır. Şekil 2 verilerine göre 2013 yılında ihracatın ithalatı karşılama oranının %61,9 olduğu görülmektedir. Takip eden yıllar itibariyle bu oran artmaya başlamış ve 2016 yılında %73,8 seviyelerine çıkmıştır. 2017 yılında dış ticaret açığının artmasının diğer bir göstergesi olarak ihracatın ithalatı karşılama oranının da düştüğü tespit edilmiştir. Öyle ki bu oran 2017 yılında %68,9 seviyelerine düşmüştür. 2018

ve 2019 yıllarında ise ihracatın ithalatı karşılama oranı artmış ve sırasıyla %76,6 ve %86 seviyelerine ulaşmıştır. İncelenen örneklem dönemi boyunca ihracatın ithalatı karşılama oranının en yüksek olduğu yıl 2019 yılı olduğu tespit edilmektedir. Bu durumun nedenleri arasında 2019 yılında bir önceki yıla göre ihracatta %2,2 seviyelerinde artış ile ithalatta yaşanan %9 oranında ki düşüş gösterilebilmektedir. Bu durum dış ticaret dengesi açısından olumlu bir etki oluşturmuş ve cari açık üzerindeki dış ticaret baskısının düşmesini sağlamıştır. İlgili dönemde en yüksek seviyenin ardından 2020 yılında bu oran düşmüş ve %77,3 seviyesine gerilemiştir. 2021 yılında %83 seviyesi test edilmiştir. 2022 yılına gelindiğinde ise ihracattaki artışa rağmen, ithalatta yaşanan büyük artış ile ilgili oranın %69,9 seviyelerine gerilediği ve 2013 yılına benzer bir seviyeye geldiği görülmektedir. Bu önemli düşüşün en önemli nedenleri arasında küresel salgın ve tedarik zincirindeki bozulmalar gösterilebilir.

Şekil 3'te 2013-2022 örneklem döneminde Türkiye ekonomisinde ihracat ve ithalatın gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) içerisindeki paylarına yer verilmektedir.



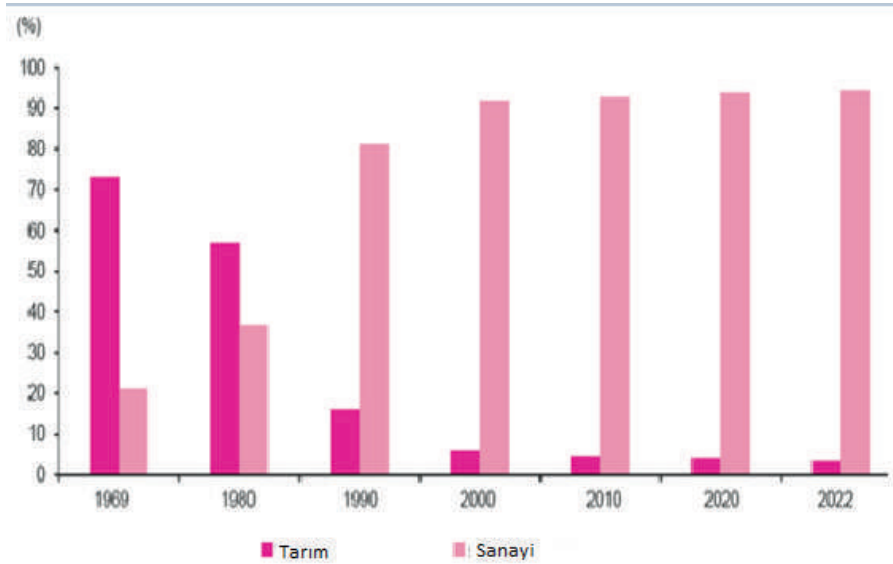
Şekil 3. Türkiye'de İhracat ve İthalatın GSYH İçerisindeki Payları (2013-2022)

Kaynak: TÜİK, 2023.

Şekil 3'te dış ticaretin en önemli göstergeleri arasında yer alan ihracatın ve ithalatın GSYH'ye oranları ortaya konulmuştur. Ülke ekonomilerinde oran değişkenlerin önemi çok önemli görülmektedir. Herhangi bir verinin büyüklüğünden daha çok oran değişken biçiminde değerlendirilmesi daha doğru yorumlara yol açmaktadır. Özellikle sürdürülebilirlik açısından oran

değişkenler önemli bir yer tutmaktadır. Şekil 3'e göre 2013 yılında ihracatın GSYH'ye oranı %16,9; ithalatın GSYH'ye oranı ise %27,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Yıllar itibariyle genel olarak 2022 yılı hariç diğer yıllarda ihracatın GSYH'ye oranının, ithalatın GSYH'ye oranına yakınsadığı sonucu görüntülenmektedir. Bu durum ihracat ve ithalatın genel olarak artış trendinde olduğu göz önüne alındığında GSYH'nin seyri ile ilişkilidir. Diğer yandan bu durum dış ticaretteki genişleme ya da daralmanın harcama modeli ile milli gelir hesabı göz önüne alındığında doğrudan GSYH'yi etkilemesi ile açıklanabilir. 2022 yılında ise ihracatın GSYH'ye oranı %28,1; ithalatın GSYH'ye oranı ise %40,2 seviyelerinde gerçekleşmiştir. İhracat ve ithalatın GSYH'ye oranlarında ki bu farklılık ithalatın, ihracata oranla çok yüksek seviyede artması ile açıklanabilmektedir. Bu sonuç, Türkiye ekonomisinin 2022 yılı itibariyle ithalatının GSYH'ye oranının önemli ölçüde yükseldiğini ortaya koymaktadır. Bu seyrin devam etmesi durumunda döviz üzerinde ciddi baskıların olabileceği değerlendirilmektedir.

Şekil 4'te yıllar itibariyle Türkiye ekonomisinde ekonomik faaliyetlere göre ihracat paylarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.



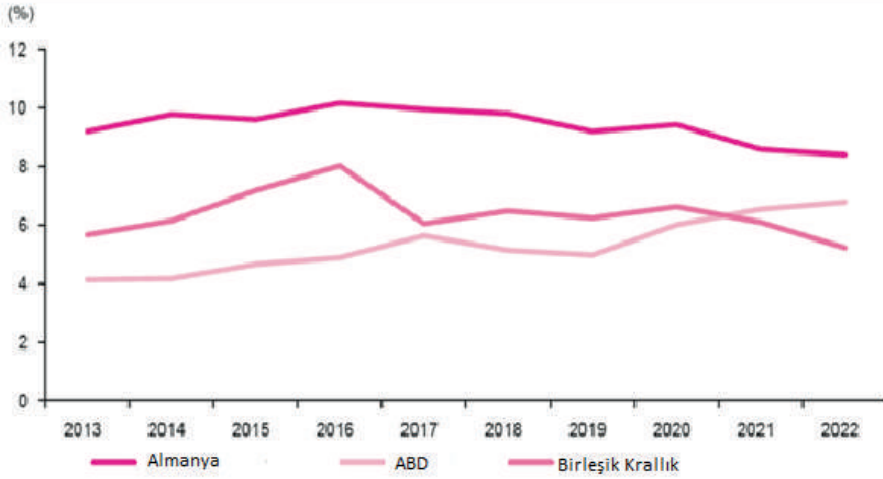
Şekil 4. Türkiye'de Ekonomik Faaliyetlere Göre İhracat Payları

Kaynak: TÜİK, 2023.

Şekil 4 incelendiğinde tarım ve sanayi sektörlerinin ihracat içerisindeki paylarına ait bilgiler yer almaktadır. Genel olarak sektörel açıdan tarım,

sanayi ve madencilik verileri ayrıştırılarak incelenmektedir. Ancak madenciliğin payı diğer iki sektöre kıyasla düşük seviyede kaldığı için ilgili iki sektörün değerlendirilmesi tercih edilmiştir. Şekil 4'e göre 1969 yılında tarım sektörünün ihracattaki payının çok yüksek seviyede seyrettiği tespit edilmektedir. Öyle ki oransal olarak %72,9 değeri elde edilmiştir. Söz konusu yılda sanayinin ihracattaki payı ise %21,2 seviyelerindedir. Bu durum ilgili yılda Türkiye ekonomisinin ihracatının çok büyük oranda tarım sektörü ile gerçekleştirdiği sonucunu ortaya koymaktadır. İlgili dönemde Türkiye'de ithal ikameci politikaların uygulandığı da göz önünde bulundurulduğunda, serbest ticaretin olmadığı dönemde tarım sektörünün önemini ortaya koymaktadır. 1980 yılında ise 1969 yılına kıyasla sanayi sektörünün önemli bir yükselme yaptığı görülmektedir. Öyle ki bu yılda tarım sektörünün payı %56,8'e düşerken sanayi sektörünün payı ise %36,6 seviyesine yükselmiştir. 1980'li yıllar Türkiye'nin ithal ikameci politikaların terk edilmeye başladığı yıllardır. Söz konusu yıllarda ilk olarak ticari daha sonra ise finansal serbestleşme adımları atılmıştır (Turna ve Ceylan, 2022). Bu durum ise sektörel açıdan önemli dönüşümlere sebep olmuştur. Bu bağlamda Şekil 4'te 1990 yılı incelendiğinde tarım sektörünün payı ciddi biçimde düşerek %15,9 seviyesine düşmüştür. Aynı yıl sanayi sektörünün payı ise %81,1'e yükselmiştir. İthal ikameci politikaların uygulandığı 1969 yılı ile serbestleşme adımlarının yaşandığı 1990 yılı verileri ışığında tarım ve sanayi sektörü ihracat açısından önemli bir dönüşüm yaşamıştır. Bu dönüşümde ihracata dayalı sanayi stratejisinin önemi büyüktür. Söz konusu strateji ihracat ve büyüme arasında bir nedensellik ilişkisi olduğunu varsaymaktadır (Yıldırım vd., 2021). Ticari ve finansal serbestleşme süreci ile küreselleşme sürecinin yaşandığı 2000 yılı verileri incelendiğinde ise tarım sektörünün payı %6,1, sanayi sektörünün payı ise %91,9 oranında gerçekleşmiştir. Küreselleşme sürecinin derinleştiği ve Türkiye ekonomisinin sanayileşmesinin artmasıyla birlikte takip eden yıllarda da ihracat açısından sanayi sektörünün lider sektör olmaya devam ettiği tespit edilmiştir. 2022 yılı itibarıyla tarım sektörü %3,3 paya sahip iken sanayi sektörü ise %94,3 oranına sahiptir.

Şekil 5'te 2013-2022 örneklem döneminde Türkiye ekonomisinde Almanya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Birleşik Krallık'a yönelik ihracatın, toplam ihracat içerisindeki payına ait veriler yer almaktadır.



Şekil 5. Türkiye’de Seçilmiş Ülkelere Yapılan İhracatın Toplam İhracat İçerisindeki Payı (2013-2022)

Kaynak: TÜİK, 2023.

Şekil 5’te Türkiye’nin Almanya, ABD ve Birleşik Krallık ile arasındaki ihracatın, toplam ihracat içerisindeki payı gösterilmektedir. Türkiye’nin en çok ihracat yaptığı ülkeler Avrupa Birliği ülkeleridir. Söz konusu ülkeler içerisinde de Almanya en önemli ülke olarak öne çıkmaktadır. 2013 yılı itibariyle Türkiye’nin Almanya’ya ihracatının toplam ihracat içerisindeki payı %9,2 seviyesindedir. Bu oran ABD’de %4,1; Birleşik Krallık’ta %5,7 oranında gerçekleşmiştir. Söz konusu üç ülkeden Almanya örneklem dönemi olan 2013-2022 döneminde lider ülke olmuştur. Birleşik Krallık ise 2013-2020 döneminde ABD’nin önünde iken 2021 ve 2022 yılında ABD’nin gerisinde yer almıştır. 2022 yılında Almanya’nın payı %8,3; ABD’nin payı %6,6 ve Birleşik Krallık’ın payı %5,1 oranında gerçekleşmiştir.

SONUÇ

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye’de sürdürülebilir ekonomi politikaları önemli görülmektedir. En önemli makroekonomik hedefler arasında yer alan sürdürülebilir kalkınma, birçok açıdan politikalara yön vermektedir. Özellikle Türkiye’nin ekonomik büyüme ve kalkınmasının sürdürülebilirliği için dış ticaret büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada Türkiye ekonomisinin dış ticaretine ilişkin güncel veriler ile betimsel analiz gerçekleştirilmiştir. Türkiye ekonomisinin dış borçluluk, düşük döviz rezervi, yüksek enflasyon vb. sorunları değerlendirildiğinde önemli kırılma noktalarının

olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda Türkiye uluslararası kuruluşlar tarafından kırılğan ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye'nin jeopolitik konumu değerlendirildiğinde özellikle dış ticaret açısından kilit role sahip bir ülke konumundadır. Bu bağlamda sürdürülebilir kalkınma hedefleri açısından dış ticaretin seyri çok önemli bir inceleme alanı haline gelmektedir. Çalışmada kullanılan veriler ışığında Türkiye ekonomisinin ihracat seviyesinin arttığı tespit edilmiştir. Ancak bu artış ithalat artışları ile birlikte hareket etmiştir. Diğer bir ifade ile güncel verilerin ortaya koyduğu seyir Türkiye ekonomisinin ihracat yapısının, ithalata bağlı olduğu yönündedir. Bu durum Türkiye'nin ara malı ve yatırım malına olan bağımlılığından doğmaktadır. Diğer yandan ihracatın ithalatı karşılama oranları göz önüne alındığında da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Türkiye'nin dış ticaret yapısı ve portföyde bulunan ülkeler incelendiğinde özellikle ihracatta Avrupa Birliği ülkelerinin önemli bir ağırlığa sahip olduğu bilinmektedir. Türkiye'nin bu durumu lehine çevirip özellikle katma değeri yüksek ürün üretimini ve teknoloji yoğun mallara yönelimini artırmalıdır. Bu bağlamda özellikle jeopolitik konumu itibariyle lojistik konusunda da önemli adımlar atması ve mevcut yüksek potansiyeli dış ticaret portföyüne yansıtması önemli görülmektedir. Bu çalışmayı takip eden araştırmalarda ilgili veriler genişletilerek ampirik analizler gerçekleştirilebilir. Böylece betimsel analizde bir öngörü olarak ortaya konulan sonuçlar, ampirik açıdan da değerlendirilerek politika önerileri sıralanabilir. Diğer yandan Türkiye'nin ticari partner ülkeleri ile panel veri seti oluşturularak panel veri analizi de gerçekleştirilebilir. Böylece daha geniş bir bakış açısı ile sürdürülebilir kalkınma ve dış ticaret ilişkisi ortaya konulabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, C. (2011). Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre. Güney Ege Kalkınma Ajansı.
- Akyol, M. ve Mete, E. (2021). Teknoloji Yoğunluklarına Göre Dış Ticaretin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği. *Maliye Dergisi*, 180, 208-232.
- Canbay, Ş. (2020). Investigation of the Effect of Turkey's High-Tech Exports on the Economic Growth Using the Structural Break ARDL Bounds Testing. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), 865-878.
- Çalışkan, A. (2023). Türkiye'de 1960 Sonrası Uygulanan Sanayileşme Stratejilerinin Dış Ticaret Üzerine Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 7(1), 67-83.
- Demirel, T. ve İşcan, İ. H. (2021). Dış Ticaretin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Güney Kore ve Türkiye Örneğiyle Bir Eşbütünleşme Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 1-27.
- Erkekoğlu, H. ve Demir, A. (2023). 1990-2019 Dönemi Türkiye-Almanya Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(4), 1052-1070.
- Erkişi, K. ve Boğa, S. (2019). High-Technology Products Export and Economic Growth: A Panel Data Analysis for EU-15 Countries. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 669-683.
- Farag, F. S., Ab-Rahim, R. ve Mohd-Kamal, K.-A. (2021). Foreign Trade and Economic Growth Relationship: Empirical Evidence from Libya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4), 181-190.
- Karahan, Ö. ve Akçaçakır, K. (2021) Türkiye'de Cari Açık ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(2), 119-127.
- Kendirkıran, G. ve Emirmahmutoglu, F. (2022). Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve Dış Ticaret Arasındaki Nedensellik İlişkisi Zamanla Değişiyor mu?. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, (36), 43-62.
- Koçar Uzan, H. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Çerçevesinde İklim Değişikliğinin Kırsal Kalkınmaya Etkisi. *Fiscaoeconomia*, 7(3), 2250-2272.
- Konak, A. (2018). Türkiye'de Cari İşlemler Açığının Nedenleri ve Cari İşlemler Açığı-Dış Ticaret Açığı İlişkisi. *International Academic Journal*, 2(2), 163-178.
- Korkmaz, S. ve Aydın, A. (2015). Türkiye'de Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Nedensellik Analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 47-76.

- Mengi, A. ve Algan, N. (2003). Küreselleşme ve Yerelleşme Çağında Bölgesel Sürdürülebilir Gelişme: AB ve Türkiye Örneği. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Narman, Z. (2023). Akdeniz Ülkelerinde Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 19-36.
- Oğul, B. (2022). İklim Değişikliği Tarım Sektörünü Nasıl Etkiliyor? Türkiye Ekonomisi Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama. *Turkish Journal of Agricultural Economics*, 28(2), 151-162.
- Sağlam, Y. ve Egeci, H. A. (2015). İhracata Dayalı Büyüme Hipotezi: Türkiye Örneği. *Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 17(4), 517-530.
- Saleem, A. ve Sial, N. H. (2015). Exports-Growth Nexus in Pakistan Cointegration and Causality Analysis. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(1), 17-46.
- Shahbaz, M., Azeem P. ve Ahmad, K. (2011). Exports-led Growth Hypothesis in Pakistan: Further Evidence. *Asian Economic and Financial Review*, 1(3), 182-197.
- Turna, Y. ve Ceylan, R. (2022). Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile Fiziki Sermaye, Beşeri Sermaye ve Enerji Tüketimi Arasındaki İlişki: NARDL Yaklaşımı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 223-242.
- TÜİK (2023). 100 Yılın Göstergeleri. biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitor-Pages/english/publicationView.zul;jsessionid=W9Nd7xXRdjYnE4XF-pi3E3mZh?yayin_no=618 (Erişim Tarihi: 23.12.2023).
- Yeni, O. (2014). Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma: Bir Yazın Taraması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 181-208.
- Yıldır, M., Karahan, Ö. ve Öndes, H. (2021). Türkiye'de İhracat ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Etkileşimin Analizi. *İzmir İktisat Dergisi*, 36(3), 555-565.
- Yılmaz Ö. ve Albayrak M. (2023). Türkiye'de Dış Ticaretin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisinin Ampirik Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 38, 89-107.
- Yılmaz, F. (2022). Ekonomik Büyüme ve Dış Ticaret Bağlantısı: Türkiye Örneği. *Abi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 21-32.

Dijital Hazırlık Perspektifinden Körfez ve Avrupa Ülkelerinin Durumu: Karşılaştırmalı Analiz

Dilek Veysikarani¹²

GİRİŞ

Ülke ekonomilerinde sürdürülebilir kalkınma en önemli en önemli hedefler arasında yer almaktadır. Bu kapsamda günümüz küresel ekonomik konjonktürde, dijital teknolojilerin kullanımı ve benimsenmesi, işletmelerin, toplumların ve ülkelerin rekabet gücü elde etmeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Özbek ve Oğul, 2022). Özellikle ekonomik yönden büyük paya sahip olan ülkelerin, dijitalleşme yolunda attıkları adımlar, dünya üzerindeki diğer ülkelerin dijitalleşme konusundaki stratejilerini, ekonomik açıdan faaliyetlerini ve dijital dönüşümdeki girişimlerini etkilemektedir. Bu doğrultuda, dijital dönüşümün hız kazanmasıyla birlikte, Dijital Hazır Bulunuşluk (Digital Readiness) kavramı, bir ülkenin veya bölgenin dijital teknolojilere ne ölçüde uyum sağladığını, bu teknolojileri ne kadar etkin bir şekilde benimsediğini ve söz konusu teknolojileri kullanarak nasıl değer yarattığını değerlendirmede kritik bir unsur olmaktadır.

Farklı ülkelerin dijital hazır bulunuşluk seviyelerini incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, ele alınan ülkelerin dijital teknolojilere ne ölçüde hazır olduklarını ve dijital dönüşümdeki performanslarını karşılaştırmayı hedeflemektedir. Özellikle, bu çalışma, dijital teknolojilere yönelik altyapı, eğitim seviyeleri, işletmelerdeki teknoloji kullanımı, kamu politikaları ve dijitalleşme stratejileri gibi çeşitli faktörleri ele alarak, araştırmada ele alınan ülkelerin dijital hazır bulunuşluk seviyelerini belirlemeyi ve bu alandaki güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Çalışmada, bir ülkenin dijital hazır bulunuşluk seviyesinin sadece teknolojik altyapıyla değil, aynı zamanda insan kaynakları, yenilikçilik,

12 Munzur Üniversitesi, dilekveysikarani@munzur.edu.tr,
ORCID ID: 0000-0001-8071-0720

yönetim politikaları ve dijitalleşme stratejileri ile de ilgili olduğu dijital hazırlık kavramının bileşenleri ile açıklanmıştır. Sonuçlar, ülkelerin dijital teknolojileri ne kadar etkin bir şekilde benimsediklerini, bu teknolojileri kullanarak nasıl değer yarattıklarını ve dijital dönüşümde hangi alanlarda gelişime ihtiyaçları olduğunu anlamak için önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Söz konusu araştırmada Körfez ülkeleri ile seçili Avrupa ülkeleri gibi iki farklı ülke grubu ele alınarak ekonomik yönden zengin olan körfez ülkelerinin dijital dünyada Avrupa ülkelerine göre avantaj ve dezavantajlarının belirlenmesi çalışılmıştır. Ayrıca Körfez ülkelerinin literatürde yer alan önceki çalışmalarda böyle bir kıyaslamada yer almaması nedeniyle çalışmanın literatürde özgün bir gücü olduğu söylenebilir.

Körfez ülkeleri ile Avrupa ülkelerinin dijital hazırlık seviyelerinin değerlendirilmesini hedefleyen çalışmada toplamda beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün yer aldığı birinci kısımdan sonra ikinci kısımda kavramsal çerçeve yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü kısmında dijital hazırlık kavramı ve söz konusu ülke gruplarının dijitalleşme performanslarının yer aldığı çalışmalarını özetleyen literatür yer almaktadır. Dördüncü kısımda ise dijital hazırlık endeksinin Körfez ülkeleri ve Avrupa ülkeleri için skorları detaylı olarak incelendiği ampirik bulgular yer almaktadır. Çalışmanın beşinci kısmı olan sonuç bölümünde ise elde edilen bulgulardan yola çıkarak ülkelerin gelecekteki dijital dönüşüm stratejilerine rehberlik edecek ve uluslararası arenada rekabet avantajı sağlamalarına yardımcı olabilecek öneriler sunmayı amaçlamaktadır

1. DİJİTAL HAZIRLIĞIN OLCULMESİ VE DİJİTAL HAZIRLIK ENDEKSİ

Dijitalleşme ve dijital performansa yönelik terimleri son yıllarda farklı alanlarda oldukça sık kullanarak literatürde yer alan kavramlardır. Latince kökenli olan Dijital kelimesi parmak anlamına gelen “digitus” kelimesinden gelmektedir. Dijital kelimesi, çoğunlukla elektronik araçları veya süreçleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Dijitalleşme ise bilginin sayısallaştırılması yani söz konusu analog faaliyetlerin bilgisayar ortamında depolanarak sayısallaşan bir şekle dönüştürülmesi şeklinde teknik bir anlama sahiptir (Klein, 2020; Bozkurt vd., 2021; Altıntaş, 2021).

Sanayi devrimiyle birlikte ülke ekonomilerinde önemli yapısal dönüşümler meydana gelmiştir. İlk sanayi devriminde özellikle üretim faaliyetlerinde önemli dönüşümler meydana gelmiş ve bu durumu diğer sanayi devrimleri geliştirmiştir (Naimoğlu vd., 2022). Ülkeler, dördüncü sanayi devrimi ve nesnelerin interneti gibi faktörler ile dijitalleşmenin önemli bir stratejik

öncelik olduğunu kabul ederek, bilim, endüstri ve sosyal alanlarda dijital dönüşümü desteklemek için çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Bu bağlamda günümüzün artan dijital dünyasında kurumlar (şirketler, kamu kurumları vb.) ile müşteriler arasındaki dinamikler yeniden yapılandırılırken, yeni iş modelleri de ortaya çıkmaktadır (Nalbantoğlu, 2021). Bu nedenle, ülkelerin dijital hazırlık düzeyleri dijitalleşme sürecinde önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, ülkelerin dijital altyapılarını güçlendirme çabaları, vatandaşların internet erişimini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda onlara dijital beceriler kazandırmak suretiyle genel anlamda ülkelerin dijital hazırlık seviyelerini belirlemektedir (Gallardo ve Witse, 2018; Altıntaş, 2021).

Ülkelerin dijital hazır bulunuşluk seviyeleri, kendi koşullarına özeldir; yani, kendileri hakkında bilinçlidirler ve yeterli veya eksik oldukları alanları belirleyebilirler. Dijital hazır bulunuşluk düzeylerini fark ederek eksikliklerini anlayan ülkeler, yeterli olduğu tespit edilen alanları geliştirmek ve korumak için yöntemler, politikalar ve stratejiler geliştirebilirler (Altıntaş, 2021).

Dijital hazırlık, teknoloji, altyapı ve teknolojiyi benimseme gibi unsurların yanı sıra iş yapma kolaylığı, insan sermayesi gelişimi, iş ve hükümet yatırımları, temel insan ihtiyaçları ve girişimcilik ortamı gibi yedi farklı bileşeni içeren kapsamlı bir model üzerinden tanımlanmıştır (Yoo vd., 2018; Cahyadi ve Magda, 2021). Bütün ülkeler, içsel ve dışsal gelişimleri için insanlarına eşit şekilde dijital hizmetler sunmaktadır. Dijital hazırlık seviyesini değerlendirmeleri için birçok endeks bulunmaktadır: Avrupa Komisyonu'nun DESI endeksi, Portulans Enstitüsü'nün NRI endeksi, Dünya Ekonomik Forumu, Dünya Bankası'nın DAI endeksi, Cisco Systems'in Digital Readiness Index (DRI-Dijital Hazırlık Endeksi), BBVA Araştırma'nın DiGiX endeksi, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, World Economic Forum'un GCI ve Dünya Bankası'nın World Economic Forum DB endeksleri. Bunun yanı sıra, dijital olgunluk endeksi (Florin vd., 2012; Zhang ve diğerleri, 2019), ağ hazır bulunuşluk endeksi, bilgisayar bilgi teknolojisi gelişim endeksi, siber güvenlik endeksi ve dijital evrim endeksi gibi endeksler de dijital hazırlıkla ilişkilendirilmektedir (Plutova vd., 2019; Lee vd., 2020; Cahyadi ve Magda, 2021).

Farklı endeksler, ülkelerin dijital hazırlık düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Bu endeksler, dijitalleşmenin sunduğu fırsatlardan yararlanmak isteyen ülkelerin, ne derece iyi ya da kötü bir konumda olduklarını anlamalarına yardımcı olur. CISCO, diğer dijital hazırlık endekslerinden ayrılarak daha kapsamlı ve sürdürülebilir bir model sunar. Bu model, dijital hazırlığı değerlendirmek ve ülkelerin dijital dönüşüm süreçlerine yönelik

stratejiler geliştirmek adına teknoloji odaklı değil, bütünsel bir yaklaşım sunar (Çelen, 2020).

CISCO Systems, merkezi Kaliforniya’da bulunan ve geniş bir teknoloji yelpazesi içeren, çok uluslu bir ağ teknolojileri şirkettir. Bu şirket, ağ donanımı, yazılım, telekomünikasyon ekipmanları ve diğer yüksek teknoloji ürünleri ve hizmetleri geliştirir, üretir ve pazarlar. Yaptığı kapsamlı dijital hazırlık endeksiyle, CISCO Systems, dijital dönüşümün merkezinde yer alarak ülkelere önemli veriler sunmaktadır (Çelen, 2020). CISCO Dijital Hazırlık Endeksi, ABD merkezli CISCO tarafından ülkelerin dijital hazır bulunuşluk seviyelerini belirlemek için geliştirilmiştir. Bu kapsamlı endeks, ülkeler hakkında önemli veriler sağlamaktadır. Endeks, yedi ana kriter ve bunlara bağlı alt kriterleri içermektedir. Endeksi raporunda, Temel İhtiyaçlar (G1), İşletme ve Devlet Yatırımı (G2), İş Yapma Kolaylığı (G3), Beşeri Sermayesi (G4), Başlangıç Ortamı (G5), Teknoloji Adaptasyonu (G6) ve Teknolojik Altyapı (G7) gibi yedi ana kriter, ülkelerin dijital hazır bulunuşluk seviyelerini belirlemek için kullanılmıştır (Arıkan Kargı, 2022; www.cisco.com). Bu bağlamda DRI kapsamında göstergeler ve göstergelere ait alt boyutlar ve alt boyutların kaynakları Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. CISCO DRI Göstergeleri, Alt Boyutları ve Kaynakları

Göstergeler	Alt Boyutlar	Kaynaklar
Temel İhtiyaçlar	Yaşam Beklentisi	Birleşmiş Milletler
	Ölüm Oranı (5 yaş altı)	Birleşmiş Milletler Çocuk Ölümleri Kurumu
	Güvenli içme suyundan yararlanan nüfus	Dünya Sağlık Örgütü ve UNICEF
İşletme ve Devlet Yatırımı	Elektrik Erişimi	Dünya Bankası
	Doğrudan yabancı yatırım	IMF
	AR-GE	UNESCO
İş Yapma Kolaylığı	Yatırım özgürlüğü	Miras Vakfı
	İş Yapma Kolaylığı Endeksi	Dünya Bankası
	Kanuni düzenlemeler	Dünya Adalet Projesi
	Lojistik Performans Endeksi	Uluslararası Şeffaflık
Beşeri Sermaye	Elektriğe erişim süresi	Dünya Bankası
	İşgücü katılım oranı	Dünya Bankası
	Yetişkin okuryazarlık oranı	UNESCO
	Eğitim endeksi	Birleşmiş Milletler Gelişme Programı
	Uyumlaştırılmış test puanı	Dünya Bankası

Başlangıç Ortamı	Yeni iş yoğunluğu	Dünya Bankası
	Patentler ile tescilli ticari markalar	Dünya Fikri Mülkiyet Organizasyonu
Teknoloji Adaptasyonu	Risk Sermayesi yatırımı ve kullanılabilirliği	Amerika Girişimcilik Merkezi, Dünya Ekonomik Forumu
	Mobil cihaz etkisi	Uluslararası Telekomünikasyon Birliği
	İnternet kullanımı	Uluslararası Telekomünikasyon Birliği
	Bulut hizmetleri	Küresel Araştırma ve Danışmanlık Şirketi
Teknolojik Altyapı	Mobil geniş bant abonelikleri	Uluslararası Telekomünikasyon Birliği
	Sabit geniş bant abonelikleri	Uluslararası Telekomünikasyon Birliği
	Güvenli internet sunumları	NETCRAFT Şirketi
	Ev internet erişimi	Uluslararası Telekomünikasyon Birliği

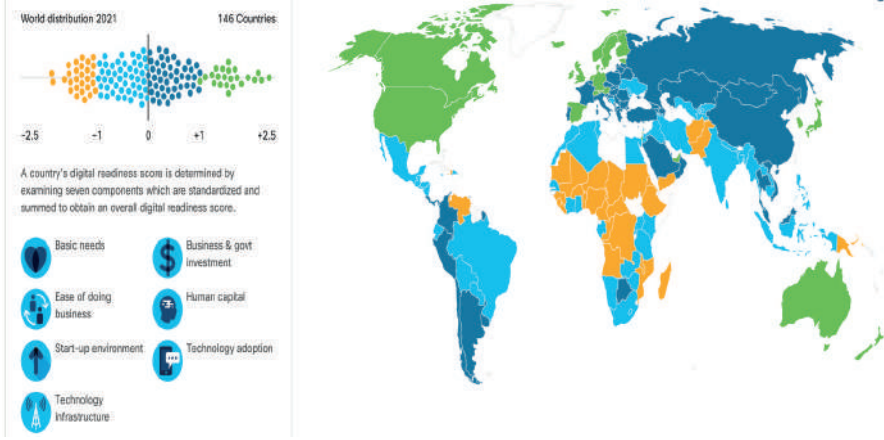
Kaynak: https://www.cisco.com/c/dam/en_us/about/csr/reports/global-digital-readiness-index.pdf

Bir toplumun hayatını sürdürebilme ve gelişebilme kapasitesini değerlendiren temel göstergeler arasında, özel ve kamu sektöründeki yenilik ve teknoloji odaklı yatırımları gösteren işletme ve devlet yatırımları göstergesi, iş sürekliliği için gerekli alt yapı ve politikaları ortaya koyan iş yapma kolaylığı göstergesi, dijital yeniliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve korunması için gerekli nitelikli insan kaynaklarını temsil eden beşeri sermaye göstergesi, bir topluluk içinde yeniliği destekleyen başlangıç ortamını ifade eden start-up ekosistemi göstergesi, dijital ürünlerin ve taleplerin göstergesi olan teknolojiyi benimseme göstergesi, dijital etkinliklerin ve bağlantılı tüketicilerin varlığı için gereken altyapıyı temsil eden teknolojik alt yapı göstergesi öne çıkar (CISCO, 2019; Çelen, 2021).

Bu 7 temel bileşen, araştırmaya dahil edilen ülkelere 0 ila 25 arasında değişen puanlamalarla uygulanmıştır. Her bir ülke için elde edilen puanlar, Dünya Bankası, Dünya Ekonomik Forumu, Birleşmiş Milletler, Amerikan Girişimcilik Merkezi, Miras Vakfı, Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Para Fonu, Uluslararası Telekomünikasyon gibi birçok saygın kurumdan gelen standartlaştırılmış verilere dayanmaktadır. Bu çerçevede, ana bileşenler belirlenirken alt kategoriler ayrıca değerlendirilmiş ve bu yaklaşım, ana bileşenlerin daha kapsamlı ve gerçekçi bir bakış açısı sunmasına yardımcı

olmuştur. Bu sayede, dijital hazırlık sürecinin hem daha temsil edici bir biçimde ele alınması hem de daha geniş bir perspektifle değerlendirilmesi sağlanmıştır (Çelen, 2021).

Şekil 1'de 146 ülkenin CISCO Systems tarafından ortaya konan DRI skorlarına göre dünya haritasındaki görünümleri yer almaktadır.



Şekil 1. 2021 Yılı DRI Skorları

Kaynak: Digital Readiness Index, 2021, https://www.cisco.com/c/m/en_us/about/corporate-social-responsibility/research-resources/digital-readiness-index.html#/, Erişim Tarihi: 02.01.2024.

Şekil 2'de yer alan harita incelendiğinde dünya ülkelerinin arasında DRI skoru yüksek olan ülkelerin yeşil ve koyu mavi renklere yer aldığı görülmektedir. Bu ülkeler güçlü ve yüksek olarak ayrıştırılabilir. Diğer yandan açık mavi ve turuncu renge sahip olan ülkelerin DRI skorlarının beklenenin altında olduğu gözlemlenmiştir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Araştırmanın literatürü iki yönden ele alınmıştır. İlk olarak dijitalleşme ve dijital hazırlık ile ilgili olan araştırmalar derlenmiştir. İkinci olarak da Körfez ve Avrupa ülkeleri hakkında yapılan araştırmalar derlenerek özetlenmiştir.

Alam (2020) Pakistan'da Y ve X kuşağından 159 birey üzerinde yaptığı araştırmada, dijital hazırlık ve mobil reklam etkinliği verileriyle dijital hazırlık boyutunun mobil reklam performansına etkisini doğrusal regresyon analizi ile incelemiştir. Sonuçlar, dijital hazırlık boyutunun mobil reklam etkinliği üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Çelen (2020), küresel dijital dönüşüme ayak uydurmanın, günümüz toplumlarının en büyük zorluklarından biri olduğunu belirtmiştir. CISCO Dijital Hazırlık Endeksinin, ülkelerin dijital dönüşüme ne kadar hazır olduğunu belirlemek için tasarlandığını belirttiği çalışmasında Türkiye'nin dijital dönüşümdeki performansını temel bileşenler açısından analiz etmiştir. Yapılan analiz, Türkiye'nin bazı alanlarda ortalamanın üstünde olduğunu ancak işletme, devlet yatırımları ve teknoloji altyapısı konularında gelişmeye ihtiyaç duyduğunu ortaya koymuştur.

Debrenti'nin (2020) çalışmasında, Macaristan'daki 202 gıda şirketinden elde edilen veriler kullanılarak, gıda sektörünün dijital hazırlık performansı ile ağ bağlantı performansı ile girişimcilik arasındaki ilişkiyi ve dijital teknoloji entegrasyonunu incelemiştir. Araştırma sonuçları, Macaristan'daki gıda sektörünün dijital hazırlık performansı ile ağ bağlantı performansı arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu gösterirken, dijital teknoloji entegrasyonu ile de anlamlı, pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Altıntaş (2021) çalışmasında, 2019'da ölçülen G20 ülkeleri arasındaki 19 ülkenin CISCO Dijital Hazırlık Endeksi (CDRI) bileşenlerine dayalı olarak, bu ülkelerin dijital hazırlık performanslarını ENTROPİ tabanlı VIKOR Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemiyle değerlendirmeyi hedeflemektedir. Araştırma sonuçları, Güney Kore, ABD, Almanya, İngiltere, Avustralya, Japonya, Kanada ve Fransa'nın diğerlerine göre daha yüksek dijital hazırlık performansına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, diğer G20 ülkelerinin dijital hazırlık seviyelerini artırmaları gerektiğini göstermektedir. Çünkü bu ülkelerin, genel ortalamanın üzerinde bir dijital hazırlık seviyesine sahip olmaları, dijital dönüşüm sürecinde daha uyumlu bir pozisyona gelmeleri için önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir.

Assefa, Rorissa ve Alemneh (2021) çalışmalarında, Afrika ülkelerindeki dijital hazır bulunuşluk durumunu ve mevcut değerlendirme araçlarının yeterliliğini incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda, Afrika ülkelerinin genel olarak dijital hazır bulunuşluk endeksi ve genişbant internet hızı konusunda dünya ortalamalarının altında olduğunu ve mevcut değerlendirme araçlarının Afrika'nın dijital hazır bulunuşluk durumunu doğru bir şekilde ölçemediği ve bunun yerine altyapı, son kullanıcı erişimi ve beceri eksikliği gibi faktörlerin daha dikkate alınması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Cahyadi ve Magda (2021) G20 ülkelerinin dijital liderlik yetenekleri üzerine yaptıkları çalışmalarında, dijital hazır bulunuşluk, inovasyon ve rekabet gücü 4.0 arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Araştırmada, 2019 yılına ait dijital hazır bulunuşluk, inovasyon ve rekabet gücü 4.0 endeksleri

değerlerini kullanmışlardır. Elde edilen bulgular neticesinde, dijital hazır bulunuşluk, inovasyon ve rekabet gücü 4.0'un birbiriyle pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Arıkan Kargı (2022), OECD ülkelerinin dijital hazır bulunuşluk seviyelerini belirlemeyi hedeflemiştir. CRITIC tabanlı ARAS yöntemi kullanılarak ülkelerin dijital hazır bulunuşluk seviyeleri hesaplanmış ve sıralanmıştır. Analizler, Temel İhtiyaçlar, İş ve Hükümet Yatırımı, İnsan Sermayesi, Girişimcilik Ortamı gibi kriterlerin önem sıralamasını ortaya koymuştur. Sonuçlar, Lüksemburg, ABD, İsviçre, Kore ve İzlanda'nın en yüksek dijital hazır bulunuşluk seviyelerine sahip olduğunu, Kosta Rika, Yunanistan, Türkiye, Kolombiya ve Meksika'nın ise en düşük sıralamalara sahip olduğunu göstermiştir.

Göll ve Zwiers (2018), Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da (MENA), ülkeler arasında farklı gelişim seviyelerinden kaynaklı olarak dijitalleşme ve BİT trendleri çeşitlilik göstermektedir. Yetersiz yönetim nedeniyle yenilikler genellikle dış etkenler tarafından başlatılmaktadır. Buna rağmen, bölgedeki çoğu ülke gelişmeyi desteklemek için dijitalleşme politikaları izlemekte ancak bu teknolojilerin kullanımı farklı amaçlar için olabilir. AB'nin bölgeye daha duyarlı bir yaklaşım benimsemesi, özellikle bölgeye uygun teknolojilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Alkhowaiter (2020), çalışmasında küresel ölçekte internetin ve mobil kullanımın artışı, Körfez ülkelerinde dijital bankacılık ve ödeme yöntemlerinin kullanımını etkileyen faktörler hakkında eksik bir kapsamlı sentez ve analiz gösterdiğini ifade etmiştir. Ayrıca çalışmasında 46 araştırmayı inceleyerek Körfez ülkelerinde dijitalleşmenin benimsenmesini etkileyen en önemli faktörlerin güven, algılanan güvenlik ve algılanan faydalılık olduğunu belirlemektedir.

Aidrous, Asmyatullin ve Glavina (2021), ekonomik alanın giderek dijitalleşmesi ve büyük veri kullanımının artması, gerçek ve sanal dünyaların birleşmesine ve rekabetçi ülkelerin geleceğini şekillendirecek değerli veriler elde etmeye dayalı olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, Körfez İşbirliği Konseyi ülkelerinin bölgesel pazarlardaki rekabetçiliklerini etkileyebilir. GCC ülkeleri (Bahreyn, Katar, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri, Umman ve Suudi Arabistan), ekonomilerini dijitalleştirme hedefiyle farklı dijital girişimler uygulamaktadır.

Hoekman (2021), dijital teknolojilerin, Arap ülkelerinde üretimi ve ticareti çeşitlendirmek, seyahat ve ulaşım hizmetlerinde ortaya çıkan karşılaştırmalı avantajlar sağlamak ve uluslararası şoklara karşı dayanıklılığın

arttırılması gibi potansiyel fırsatlar sunduğunu ileri sürmüştür. Çalışmasında, Arap ülkelerindeki firmaların uluslararası pazarda dijital hizmetleri nasıl kullandıklarını ve buna yönelik ticaret ve yatırım politikalarını incelemiştir. Araştırma sonucunda, çoğu Arap ülkesinin dijital ticareti kolaylaştıracak ve destekleyecek önlemleri belirlemek için uluslararası toplantılara katılmayarak dijitalleşme fırsatını kaçırdığını ortaya koymuştur.

Aljara, Hussein ve Ahmed (2021) çalışmalarında, Oman'daki KOBİ liderlerinin dijitalleşmeye ilişkin bakış açılarını incelemeyi amaçlamaktadır. TOE modeli üzerinden 61 KOBİ liderinden toplanan veriler, KOBİ'lerin iş süreçlerini dijitalleştirmede TOE faktörlerinin belirleyici olduğunu göstermektedir. Araştırma, Oman'daki KOBİ'lerde dijital dönüşümün liderlerin bakış açısından incelendiği ilk çalışmalardan biri olmuştur.

Bourish, Elhaj ve Hassan (2022), dijital dönüşüm, şirketler ve çalışanlar için sürekli adaptasyon gerektiren hızlı teknolojik değişimlerle tüm organizasyonları etkilediğini belirttikleri çalışmalarında Körfez İşbirliği Konseyi ülkelerinde, Bilgi ve İletişim Teknolojileri endüstri ve hizmet sektörlerinde istihdam üzerinde negatif bir etki gösterirken, gelişmiş ülkelerde ise pozitif bir etki gözlediğini ortaya koymuşlardır. Bu durum, Körfez ülkelerinde yetenekli işgücü eksikliği ile açıklanırken, gelişmiş ülkelerde dengelenme sürecinin daha hızlı gerçekleştiğini ifade etmişlerdir.

Shuaib (2023), doktora tezinde Katar'ın dijital dönüşümü üzerine çalışmıştır. Araştırmasında, stratejik yönetimin, çalışanların teknolojik gelişmelere uyum gösterme istekliliğini teşvik etmedeki kritik rolünü vurgulayarak Dijital Dönüşüm sürecinde aktif bir rol oynamalarını sağlayacağını vurgulamıştır. Katar'daki çalışanların bakış açısını ele alarak, genellikle göz ardı edilen bir perspektife sahip olduğu için Katar Ulusal Vizyonu 2030'un başarısı için anahtar bir faktör olduğunu ortaya koymuş ve bu yönüyle çalışmanın mevcut literatüre katkıda bulunduğunu belirtmiştir.

Seçilmiş güncel çalışmalar incelendiğinde gerek dijitalleşme ve dijital hazırlık ile ilgili olan araştırmalar gerekse ülke/bilge kıyaslaması yapan çalışmalar, genel olarak dijitalleşmenin önemini ortaya koymuştur. Bu anlamda ülkelerin, şirketlerin vb. dijitalleşme süreçlerinde teknolojiye bakış açısının, nitelikli işgücünün ve doğrudan yabancı yatırımın önemli olduğu da değerlendirilmektedir (Naimoğlu ve Özbek, 2022). Bu bağlamda doğrudan yabancı yatırımlar ile teknoloji transferi vb. gelişmeler yaşanabilmekte ve dijitalleşme sürecine katkı sunabilmektedir.

3. BULGULAR

Bu bolimde Körfez  lkelerinin ve Avrupa  lkelerinin 2021 yılı DRI performansları incelenmek istenmiştir. Basra Körfezi kıyısında bulunan  lkeler Körfez  lkeleri olarak adlandırılmaktadır. Toplamda sekiz ülkeden oluşan Körfez  lkeleri şunlardır; Suudi Arabistan, Bahreyn, Katar, Irak, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri, İran ve Umman'dır. Bahreyn'in 2021 yılı DRI verilerine ulaşamadığı için analiz dışında bırakılmıştır. Körfez  lkeleri, ekonomik açıdan genel olarak zenginliklerini enerji kaynaklarından elde ederler ve ilgili bölgede önemli ticari ve finansal merkez olma özelliğindedirler. Her biri farklı özelliklere ve ekonomik yapıya sahip olan Körfez  lkeleri küresel boyutta enerji sektörü ekonomilerinin ana omurgasını oluşturmaktadır.

Diğer yandan Avrupa  lkeleri olarak seçilen ülke grubu Almanya, Birleşik Krallık, Hollanda, İsveç, İsviçre, Norveç ve Rusya'dan oluşmaktadır. Söz konusu ülkeler, enerji kaynaklarına dayalı ekonomiye sahip olmaları veya enerji üretiminde belirli bir role sahip olmaları nedeniyle Körfez ülkelerine karşılık kullanılmıştır (Erboğa, 2023).

Bu bağlamda öncelikle DRI skorları ve DRI skorunun hesaplanmasında kullanılan göstergelere ait değerlerin her biri için minimum, maksimum değerler, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Son olarak ülkeler bazında DRI skorları ve ilgili endeksin alt göstergelerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tablo 2'de Körfez ülkelerine ait 2021 yılı DRI tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 2. Körfez Ülkeleri için 2021 Yılına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kod	Gösterge	Minimum Değer	Maksimum Değer	Ortalama	Standart Sapma
Skor	Genel DRI Skoru	-0,88 (Irak)	1,26 (Birleşik Arap Emirlikleri)	0,27	0,68
G1	Temel İhtiyaçlar	0,25 (Irak)	0,78 (Katar)	0,58	0,17
G2	İşletme ve Devlet Yatırımı	-1,38 (Irak)	1,37 (Birleşik Arap Emirlikleri)	-0,26	0,95
G3	İş Yapma Kolaylığı	-1,07 (Irak)	1,27 (Birleşik Arap Emirlikleri)	0,36	0,85
G4	Beşerî Sermayesi	-1,25 (Irak)	1,21 (Birleşik Arap Emirlikleri)	0,19	0,85
G5	Başlangıç Ortamı	-0,68 (Irak)	0,21 (Katar)	-0,22	0,36
G6	Teknoloji Adaptasyonu	-0,59 (Irak)	1,29 (Birleşik Arap Emirlikleri)	0,58	0,58
G7	Teknolojik Altyapı	-0,68 (Irak)	1,64 (Birleşik Arap Emirlikleri)	0,42	0,69

Tablo 2 incelendiğinde, Körfez ülkelerinde genel DRI skoruna ait minimum değer Irak'a maksimum değer ise Birleşik Arap Emirlikleri'ne ait olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda Körfez ülkeleri içerisinde dijital hazırlıkta en iyi performans gösteren ülkenin Birleşik Arap Emirlikleri, en düşük performans gösterenin ise Irak olduğu söylenebilir. Genel DRI skoru için Körfez ülkelerinin ortalamasına bakıldığında bu değer 0,27 ve standart sapmanın 0,68 olduğu gözlemlenmiştir. Geri kalan 7 gösterge açısından ülkeler arasındaki farklılar incelendiğinde DRI skorunda olduğu gibi Irak DRI'yi oluşturan alt bileşenler arasında en kötü durumda olan Körfez ülkesi olduğu söylenebilir. Diğer yandan Birleşik Arap Emirlikleri ise Genel DRI skoru gibi skoru oluşturan alt bileşenler arasında Körfez ülkeleri arasında durumu en iyi olan ülke olma özelliği göstermektedir. Temel İhtiyaçlar (G1) ve Başlangıç Ortamı (G5) alt bileşenlerinde Katar diğer Körfez ülkelerine nazaran daha iyi durumda olduğu sonucu gözlemlenmiştir. Genel olarak Körfez ülkeleri değerlendirildiğinde Başlangıç Ortamı (G5) değişkeninin ortalamasının çok düşük olduğu hatta mevcut eşik değerinden aşağıda olduğunu göstermektedir.

Tablo 3'te Avrupa ülkelerine ait 2021 yılı DRI tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 3. Avrupa Ülkeleri için 2021 Yılına Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kod	Gösterge	Minimum Değer	Maksimum Değer	Ortalama	Standart Sapma
Skor	Genel DRI Skoru	0,39 (Rusya)	1,95 (İsveç)	1,43	0,49
G1	Temel İhtiyaçlar	0,48 (Rusya)	0,94 (İsviçre)	0,82	0,16
G2	İşletme ve Devlet Yatırımı	-0,80 (Rusya)	3,44 (İsveç)	1,76	1,27
G3	İş Yapma Kolaylığı	0,59 (Rusya)	1,52 (Norveç)	1,3	0,35
G4	Beşerî Sermayesi	0,96 (Rusya)	1,43 (İsviçre)	1,3	0,16
G5	Başlangıç Ortamı	-0,09 (Rusya)	0,99 (İsviçre)	0,87	0,76
G6	Teknoloji Adaptasyonu	0,75 (Rusya)	1,43 (Norveç)	1,18	0,24
G7	Teknolojik Altyapı	0,49 (Rusya)	2,21 (Hollanda)	1,44	0,56

Tablo 3 incelendiğinde, Avrupa ülkelerinde genel DRI skoruna ait minimum değer 0,39 ile Rusya'ya maksimum değer ise 1,95 ile İsveç'e ait olduğu gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda seçili Avrupa ülkelerinin oluşturduğu ülke grubunda en dijital hazırlıkta en iyi performans gösteren ülkenin İsveç, en düşük performans gösterenin ise Rusya olduğu söylenebilir. Genel DRI skoru için Avrupa ülkelerinin örnekleminin ortalamasına bakıldığında bu değer 1,43 ve standart sapmanın ise 0,49 olduğu belirlenmiştir. Genel DRI'yi oluşturan alt bileşenlere göre değerlendirdiğimizde seçili olan Avrupa ülkeleri arasında Rusya dijital hazırlık açısından söz konusu Avrupa ülkeleri arasında en kötü durumda olan ülke olarak belirlenmiştir. Diğer yandan İsveç Genel DRI skoru ve İşletme ve Devlet Yatırımı (G2) açısından en iyi durumda olan ülkedir. İsviçre ise Temel İhtiyaçlar (G1), Beşerî Sermaye (G4) ve Başlangıç Ortamı (G5) alt bileşenlerinde en iyi performans gösteren ülke olmuştur. Norveç ise İş Yapma Kolaylığı (G3) ve Teknoloji Adaptasyonu (G6) alt bileşenlerinde oldukça iyi performans gösterdiği gözlemlenmiştir. Hollanda ise Teknolojik Altyapı (G7) değişkeninde en iyi performans gösteren ülke olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, Rusya haricinde seçilen diğer Avrupa ülkelerinin dijital hazırlık seviyelerinin iyi bir seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 4'te Körfez ülkelerinin 2021 yılına ait DRI genel skorları ve DRI'yi oluşturan değişkenlerine yönelik sayısal bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4. Körfez Ülkelerinin 2021 Yılı DRI Genel Skorları ve Göstergelerine İlişkin Bilgiler

Genel Sıralama	Ülkeler	Genel Skor	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
1	Birleşik Arap Emirlikleri	1,26	0,70	1,37	1,27	1,21	0,16	1,29	1,64
2	Katar	0,73	0,78	0,24	1,03	1,01	0,21	0,74	0,40
3	Umman	0,37	0,53	-0,20	0,78	0,50	-0,30	0,57	0,37
4	Kuveyt	0,37	0,61	-0,44	0,43	0,26	0,08	0,96	0,32
5	Suudi Arabistan	0,31	0,61	-0,08	0,60	0,07	-0,49	0,52	0,67
6	İran	-0,25	0,55	-1,34	-0,54	-0,45	-0,53	0,59	0,22
7	Irak	-0,88	0,25	-1,38	-1,07	-1,25	-0,62	-0,59	-0,68

Kaynak: Digital Readiness Index, www.cisco.com, Erişim Tarihi: 02.01.2024.

Tablo 4 incelendiğinde 7 ülke için açıklanan endeksin ilk üç sırasında Birleşik Arap Emirlikleri, Katar ve Umman yer almaktadır. Ancak Umman'ın DRI skoru ilk iki ülke ile karşılaştırıldığında oldukça geride olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda Körfez ülkelerinde Birleşik Arap Emirlikleri ve Katar'ın dijital hazırlıkta diğer Körfez ülkelerine nazaran ilerleme kaydettiği söylenebilir. Ayrıca 2021 DRI raporu incelendiğinde Birleşik Arap Emirlikleri'nin dijital hazırlık konusunda en iyi performans gösteren ilk 20 ülkeden biri olduğu gözlemlenmiştir (www.cisco.com). Genel DRI skorunda Umman, Kuveyt ve Suudi Arabistan'ın benzer özellikler gösterdiği belirlenmiştir. Söz konusu bu ülkeler Birleşik Arap Emirlikleri ve Katar kadar olmasa da dijital hazırlık yönünden adım attıkları söylenebilir. Ancak İran ve Irak hem genel DRI skoru hem de skoru oluşturan alt bileşenler açısından diğer beş ülkeden oldukça geri planda kaldıkları hatta negatif yönde ilerleme kaydettikleri söylenebilir. Irak'ın DRI skorları incelendiğinde Körfez ortalamasından oldukça uzak olması nedeniyle dijital hazırlık gelişimlerini tamamlayamadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 5'te seçilmiş olan Avrupa ülkelerinin 2021 yılına ait DRI genel skorları ve DRI'yi oluşturan değişkenlerine yönelik sayısal bilgiler yer almaktadır

Tablo 5. Avrupa Ülkelerinin 2021 Yılı DRI Genel Skorları ve Göstergelerine İlişkin Bilgiler

Genel Sıralama	Ülkeler	Genel Skor	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
1	İsveç	1,95	0,91	3,44	1,51	1,38	1,93	1,33	1,34
2	İsviçre	1,64	0,93	1,81	1,47	1,43	0,99	1,38	1,93
3	Birleşik Krallık	1,59	0,84	2,11	1,44	1,35	1,69	0,97	1,20
4	Hollanda	1,57	0,88	2,18	1,09	1,36	0,57	1,20	2,21
5	Norveç	1,54	0,89	1,96	1,52	1,35	0,93	1,43	1,27
6	Almanya	1,33	0,85	1,60	1,47	1,29	0,08	1,18	1,60
7	Rusya	0,39	0,48	-0,80	0,59	0,96	-0,09	0,75	0,49

Kaynak: Digital Readiness Index, www.cisco.com, Erişim Tarihi: 02.01.2024.

Tablo 5 değerlendirildiğinde Körfez ülkelerine ekonomik olarak benzerlik gösteren ve buna göre seçilen 7 ülkeden dijital hazırlık açısından en iyi performans gösteren ilk üç ülke İsveç, İsviçre ve Birleşik Krallık olmaktadır. Son yayınlanan dijital hazırlık endeks skorlarına bakıldığında İsveç, İsviçre, Birleşik Krallık, Hollanda, Norveç ve Almanya'nın en iyi performans gösteren ilk 20 ülke arasında yer aldığı gözlemlenmiştir(www.cisco.com). Diğer yandan söz konusu bu 7 ülke arasında Birleşik Krallık, Hollanda ve Norveç benzer özellikler gösterdiği belirlenmiştir. Ancak bu ülkeler arasında Rusya'nın hem DRI skoru hem de skoru oluşturan alt bileşenler açısından diğer 7 ülkeden oldukça geri planda kaldığı söylenebilir. Bu bağlamda, Rusya seçilmiş olan Avrupa ülkelerine ait ortalamadan oldukça uzak olması nedeniyle dijital hazırlık gelişimlerini tamamlayamadıkları anlaşılmaktadır.

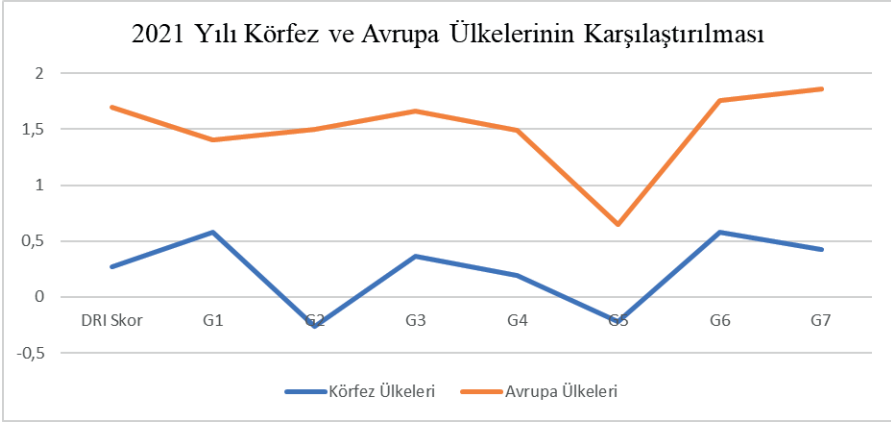
Tablo 6'da Körfez ülkeleri ve seçilen Avrupa ülkelerinin 2021 yılına ait ortalama DRI değeri ve ortalama gösterge değerlerinin karşılaştırıldığı sayısal veriler yer almaktadır.

Tablo 6. 2021 Yılı için Körfez Ülkeleri ve Avrupa Ülkeleri Ortalama Değerleri

Gösterge	Körfez Ülkeleri Ortalaması	Avrupa Ülkeleri Ortalaması
DRI Skor	0,27	1,43
G1	0,58	0,82
G2	-0,26	1,76
G3	0,36	1,30
G4	0,19	1,30
G5	-0,22	0,87
G6	0,58	1,18
G7	0,42	1,44

Tablo 6'ya bakıldığında DRI değeri açısından Körfez ülkeleri, Avrupa ülkelerinin ortalamaları altında yer almaktadır. Endeks skoru açısından Avrupa ülkelerinin ortalamasından 1,16 puanla geride olan Körfez ülkeleri Temel İhtiyaçlar (G1) göstergesinde 0,24; İşletme ve Devlet Yatırımı (G2) göstergesinde 2,02; İş Yapma Kolaylığı (G3) göstergesinde 0,94; Beşerî Sermaye (G4) göstergesinde 1,11; Başlangıç Ortamı (G5) göstergesinde 1,09; Teknoloji Adaptasyonu (G6) göstergesinde 0,6; Teknolojik Altyapı (G7) göstergesinde ise 1,02 puan farkla Avrupa ülkelerinin oluşturduğu ortalamadan oldukça aşağıda kalmaktadır. İşletme ve Devlet Yatırımı (G2) göstergesinde Körfez ülkelerinin en yüksek ortalama farkını göstermesi söz konusu ülkelerin özellikle bu konuda yeni politika önerileri geliştirerek uygulamalarını öngörmektedir.

Değerler arasındaki farkı daha net görebilmek için çizgi grafiği çizdirilmiş ve Şekil 2 ile verilmiştir. Burada dikey eksen puanları göstermekte olup yatay eksen sırasıyla skor ve göstergeleri göstermektedir.



Şekil 2. 2021 Yılına Ait DRI Değerlerinin Körfez ve Avrupa Ülkeleri için Karşılaştırılması

Şekil 2 incelendiğinde hem DRI skorları hem de ilgili endeksi oluşturan alt bileşenlerde Körfez ülkelerinin Avrupa ülkelerinin ortalamasından oldukça aşağıda olduğu gözlemlenmiştir. Daha önce belirtildiği üzere Körfez ülkelerinin İşletme ve Devlet Yatırımı (G2) göstergesinde en kötü performansa sahip olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Dijitalleşme, günümüzde teknolojinin hızlı gelişimi ve bilgi iletişim teknolojilerinin (BİT) yaygınlaşması neticesinde iş dünyasını, toplumu ve ekonomiyi önemli düzeyde etkileyen bir süreç olmaktadır. Bu dönüşüm, iş süreçlerinin, iletişimin ve bilgi akışının teknolojik altyapıya dayalı olarak yeniden şekillenmesini ifade etmektedir (Özbey, 2022). Geleneksel yöntemlerin dijital teknolojilerle yer değiştirmesi ve veri odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi, dijitalleşmenin temel dinamiklerini oluşturmaktadır. Bu kapsamda, dijitalleşme sadece bir teknoloji değişimi değil, aynı zamanda işletmelerin, devlet kurumlarının ve bireylerin dijital araçları ve veri kullanımını içselleştirerek daha etkin, esnek ve inovatif bir yapı oluşturmayı hedeflemektedir (Yankın, 2019).

Dijital Hazırlık Endeksi (DRI), bir ülkenin veya bölgenin dijitalleşme sürecindeki durumunu ölçmek ve değerlendirmek için kullanılan önemli endekslerden biridir. Bu endeks, bir ülkenin dijitalleşmeye uygun olup olmadığını değerlendirmek için çeşitli göstergeleri bir araya getirerek hesaplama yapmaktadır. Eğitim seviyesi, altyapı kalitesi, teknolojiye erişim, dijital hizmetlerin kullanımı gibi göstergeler, DRI'nın belirleyici öğeleri

arasında yer alır. DRI, dijitalleşme seviyesini belirlemek ve dijital dönüşümde hangi alanlarda eksiklik olduğunu ve gelişim sağlanması gerektiğini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu endeks, son zamanlarda ülkelerin dijital dönüşüm stratejilerini ortaya çıkarmak veya mevcut durumlarını incelemek için önemli bir referans noktası oluşturmaktadır (Çelen, 2021).

Körfez ülkeleri, global ekonomide %2,2'lik bir paya sahi olmalarıyla ve genellikle enerji kaynaklarından elde ettikleri ekonomik zenginlikleri ve bölgesel ticari önemleriyle tanınırlar (Kıran, 2023). Ancak, bu zenginliklere rağmen, dijitalleşme ve teknoloji alanında bazı zorluklarla karşılaşır. Günümüzde, dijitalleşmenin hızla ilerlediği bir dönemde, bu ülkelerin teknolojiye erişim, eğitim seviyeleri ve dijital hizmetlerin kullanımı gibi alanlarda daha güçlü adımlar atması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Abdou ve Yasser, 2022; Khan vd., 2023). Öte yandan, Avrupa ülkeleri, enerji kaynaklarına dayalı ekonomilere sahip olmaları veya enerji üretiminde belirli bir rol oynamalarıyla farklılık göstermektedirler. Bu ülkeler, ekonomik zenginliklerinin yanı sıra dijital hazırlık endeksinde daha yüksek performans sergilerler. Ancak, dijitalleşmenin geliştiği çağda, bu ülkelerin de dijitalleşme ve teknolojiye uyum sağlama konusunda devamlı çaba harcamaları elzem bir durum olmaktadır. Bu doğrultuda, her iki ülke grubunun da dijitalleşme ve teknoloji odaklı yatırımlarını artırarak dijital dönüşüm süreçlerini hızlandırmaları ve küresel boyutta yeniliklere yetişmeleri gerekmektedir.

İlgili çalışmada, bahse konu olan dijital hazırlık endeksi Körfez ülkeleri ve seçili Avrupa ülkeleri açısından kıyaslanarak değerlendirilmesi yapılmıştır. Bunun için ilk olarak dijitalleşme seviyesi anlamda dijital hazırlıktan bahsedilmiş ardından dijital hazırlığı hesaplamada kullanılan endeksten bahsedilmiştir. CISCO Dijital Hazırlık Endeksinden faydalanan çalışmada dijital hazırlık ile ilgili literatür araştırılması yapılmıştır. Çalışmanın analiz kısmında, 2021 yılına ait olan DRI skorları kullanılarak hem Körfez hem de seçili Avrupa ülkeleri hakkında inceleme yapılarak tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Körfez ülkeleri olarak Suudi Arabistan, Katar, Irak, Kuveyt, Birleşik Arap Emirlikleri, İran ve Umman iken Körfez ülkelerine ekonomik yönden benzer özellik gösterecek şekilde seçilen Avrupa ülkeleri ise Almanya, Birleşik Krallık, Hollanda, İsveç, İsviçre, Norveç ve Rusya'dır. Dijital hazırlık açısından Körfez ve Avrupa ülkelerinin mevcut değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda Körfez ülkeleri içerisinde Birleşik Arap Ülkelerinin dijitalleşme yolunda ilerleme göstermelerine karşın Irak'ın Körfez ülkeleri arasında en kötü performans gösteren ülke olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, geride kalan 5 Körfez ülkesinden sadece Katar'ın Birleşik Arap Emirliklerine benzer skorlara sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu

noktada Körfez ülkelerinin bazılarında dijitalleşme yolunda önemli adımlar atılmaktadır. Birleşik Arap Emirlikleri, dijitalleşmenin her alana yayılmasını sağlamak için projeler geliştirmektedir. Özellikle Dubai, akıllı şehir olma yolunda dijitalleşmeyi belediye hizmetlerine entegre ediyor. Katar, Bahreyn ve diğer ülkeler de eğitim, ulaşım, kültür ve turizm alanlarında ilerlemeler kaydetmekte. Suudi Arabistan'ın öne çıkan projelerinden biri olan NEOM ise otomasyon, yapay zeka ve diğer modern teknolojilere dayalı, ilişkileri tamamen dijital olan bir şehir projesi olarak planlanıyor (Guzansky, 2020; Turan, 2023).

Avrupa ülkelerinin dijital hazırlıkları incelendiğinde genel olarak hepsinin yüksek skorlara sahip olduğu belirlenmiştir. Rusya hariç diğer altı ülkenin performanslarının 2021 yılında yayınlanan DRI skorlarına göre değerlendirildiğinde oldukça yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Dijitalleşme yolunda en yüksek performansı İsveç gösterirken onu İsviçre ve İngiltere takip etmektedir. Körfez ülkelerinin dünya ekonomisinde önemli bir etkisi olmasına rağmen dijital dünyada diğer küresel rakipleri ile yarışacak seviyede olmadığı gözlemlenmiştir. Ekonomik gücünü enerjiden elde etmesine rağmen bunu dijitalleşme yolunda yatırımlarda kullanmamaları onları günümüzün en popüler konularının gerisinde kalmasına yol açmıştır. Özellikle Arap ülkelerinin tüm dünyayı etkileyen Covid-19 pandemisinden sonra dijital anlamda inovatif faaliyet göstermeleri önemli bir dönüm noktası olsa da bu konuda daha fazla adımlar atılarak diğer Körfez ülkelerinde de ilerlemelerin gösterilmesi gerekmektedir (Özoral, 2023).

Dijitalleşmenin hız kesmeden ilerlediği çağda, bu ülkelerin de dijitalleşme ve teknolojiye uyum sağlama konusunda devamlı çaba harcamaları gerekmektedir. Bu doğrultuda, her iki ülke grubunun dijitalleşme ve teknoloji odaklı yatırımlarını artırarak dijital dönüşüm süreçlerini hızlandırmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdou, D. S. ve Yasser, M. (2023). Contribution of Education to Digitalization and Health: Evidence From GCC & MENA Countries. *Scientific Journal for Economic & Commerce*, 393-416.
- Aidrous, I. A., Asmyatullin, R. R. ve Glavina, S. G. (2021). The Development of The Digital Economy: GCC Countries Experience. *In Industry Competitiveness: Digitalization, Management, and Integration*, 2, 163-169, Springer International Publishing.
- Alam, S. (2020). Digital Readiness and Acceptance of Mobile Advertising Among Generation Y and Z in Pakistan. Iqra Universitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karachi.
- Alraja, M. N., Hussein, M. A. ve Ahmed, H. M. S. (2021). What Affects Digitalization Process in Developing Economies? An evidence from SMEs sector in Oman. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 10(1), 441-448.
- Alkhowaiter, W. A. (2020). Digital Payment and Banking Adoption Research in Gulf countries: A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management*, 53, 102102.
- Altıntaş, F. F. (2021). G20 Ülkelerinin Dijital Hazırlık Performanslarının Analizi: Entropi Tabanlı Vikor Yöntemi İle Bir Uygulama. *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 8(17), 401-427.
- Arıkan Kargı, V.S. (2022). Determining Digital Readiness Levels of The OECD Countries With Critic-Based Aras method. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13 (2), 363-376.
- Assefa, S., Rorissa, A. ve Alemneh, D. (2021). Digital Readiness Assessment of Countries in Africa: A Case Study Research. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, 58(1), 400-404.
- Bousrih, J., Elhaj, M. ve Hassan, F. (2022). The Labor Market in The Digital Era: What Matters For The Gulf Cooperation Council Countries?. *Frontiers in sociology*, 7, 959091.
- Bozkurt, A., Hamutoğlu, N.B., Liman Kaban, A., Taşçı, G. ve Aykul, M. (2021). Dijital Bilgi Çağı: Dijital Toplum, Dijital Dönüşüm, Dijital Eğitim Ve Dijital Yeterlilikler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 35-63.
- Cahyadi, A. ve Magda, R. (2021). Digital Leadership in The Economies of The G20 Countries: A secondary Research. *Economies*, 9 (1), 32.
- CISCO (2024). Cisco Digital Readiness Index, www.cisco.com , Erişim Tarihi: 01.01.2024.

- CISCO (2020). Cisco Digital Readiness Index, https://www.cisco.com/c/dam/en_us/about/csr/reports/global-digital-readiness-index.pdf , Erişim Tarihi: 02.01.2024.
- Çelen, A. İ. (2020). Cisco Dijital Hazırlık Endeksinde Türkiye İçin Perspektifler. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi* 3(5), 68-10.
- Debrenti, A. S. (2020). Measuring Digital Readiness in Food Industry. *Journal of EcoAgri Tourism*, 16(1), 11-20.
- Erboğa, A. (2023). Körfez Ülkelerinin Savunma Politikaları. *Türkiye Ortadoğu Çalışmaları Dergisi*, 10(2), 15-47
- Florin, Martin, Cristescu Marian Pompiliu, ve Vasilciuc Bogdan. 2012. E-Readiness of Romania. Conference: Knowledge-Based Organization. Project: Software Reliability Analysis Based on Binary Diagrams Decision, <https://www.researchgate.net/publication/235878858> (Erişim Tarihi: 4 Ocak 2024).
- Gallardo, R. ve Wiltse, M. (2018). Gauging Household Digital Readiness. Purdue University, Indiana.
- Göll, E., ve Zwiers, J. (2018). Technological Trends in the MENA Region: The Cases of Digitalization and Information and Communications Technology (ICT). *MENARA Working Papers* No. 23.
- Guzansky, Y. (2020, Mart 26). Saudi Arabia: Not Your Father's Kingdom. Research report. The Institute for National Security Studies. <https://www.inss.org.il/publication/saudi-arabia-challenges/> , Erişim Tarihi: 03.01.2024.
- Hoekman, B. (2021), Digitalization, International Trade, And Arab Economies: External Policy Implications. Working Papers, <https://ideas.repec.org/p/erg/wpaper/1484.html>
- Khan, M. A. I., Ali, M. M. ve Khan, S. S. (2023). Corporate Finance Practices and Digitalization In The Gulf Cooperation Council Countries: Challenges, Opportunities, And Future Directions. *Current Topics on Business, Economics and Finance*, 6, 52-65.
- Kıran, A. (2023). Türkiye, Körfez Bölgesindeki Güç Dengesi ve İran. https://tasam.org/Files/Icerik/File/Abdullah_KIRAN_pdf_5ce3ab18-3301-4958-af59-a7ccee6c92c6.pdf Erişim Tarihi: 02.01.2023.
- Klein, M. (2020). İşletmelerin Dijital Dönüşüm Senaryoları Kavramsal Bir Model Önerisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74), ss. 997-1019.
- Lee, Sungjoo, Hakyeon Lee ve Changyong Lee. 2020. Open Innovation At The National Level: Towards A Global Innovation System. *Technological Forecasting & Social Change* 151, 119842.
- Naimoğlu, M. ve Özbek, S. (2022). Doğrudan Yabancı Yatırımların Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Yükselen Piyasa Ekonomilerinden Ampirik Kanıtlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(83), 1080-1097.

- Naimoğlu, M., Sahabi, A. M. ve Özbek, S. (2022). Macaristan Ekonomisinde Enerji Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Fourier ADL Eşbütünleşme Yaklaşımıyla Belirlenmesi. *Sosyoekonomi*, 30(53), 487-507.
- Nalbantoğlu, C. B. (2021). Covid 19 Sürecinin Dijital Dönüşüme Etkileri. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 13-18.
- Özbek, S. ve Oğul, B. (2022). Çevresel İnovasyon Yenilenebilir Enerji Tüketimini Artırıyor mu? Türkiye Ekonomisi Üzerine Ampirik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 1007-1024.
- Özbeý, İ. B. (2022). Dijitalleşme, Sosyal Medya Ve Risk Toplumu. *İmgelem*, 6(10), 141-158.
- Özoral, B. (2020). Ortadoğu'da Koronavirüs Mücadelesinin Politik Ve Ekonomik Yansımalarının İran Ve Körfez Ülkeleri Üzerinden Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 1-13.
- Plutova, M. I., Lagutina, E. E. ve Sadkova, I. V. (2019). Competency readiness of Labor Resources to Digital Economy. Paper presented at the 1st International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISC-DE 2019), Advances in Economics, Business and Management Research, Chelyabinsk, Russia, November 7-8.
- Shuaib, H. A. (2023). Digital Transformation from Employees' Perspective: The Case of Qatar. Doctoral dissertation, Hamad Bin Khalifa University, Qatar.
- Turan, M. (2023). Körfez Ülkelerinde Finansal Teknoloji Ekonomi Politikası ve İslami Finans: Birleşik Arap Emirlikleri Örneği. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 9(1), 104-125
- Yankın, F. B. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(2), 1-38
- Yoo, T., de Wysocki, M. ve Cumberland, A. (2018). Country Digital Readiness: Research to Determine a Country's Digital Readiness and Key Interventions. Cisco Corporate Affairs, <https://www.cisco.com/c/dam/assets/csr/pdf/Country-Digital-Readiness-White-Paper-US.pdf> (Erişim Tarihi: 4 Ocak 2024).
- Zhang, D., Lei L., Ji, Q., ve Kutan, A. M. (2019). Economic Policy Uncertainty in the US and China and Their Impact on the Global Markets. *Economic Modelling*, 79,47-56.

Türkiye’de Sağlık Harcamaları Ekseninde Gelir Eşitsizliği

Murat Eren¹³

Bengü Tosun¹⁴

GİRİŞ

Refah devleti uygulamalarının yaygın olduğu ülkelerde gelir eşitsizliğinin artması, çağdaş makroekonomi ve finans alanındaki önemli bir endişe olarak ön plana çıkmaktadır. Gelir eşitsizliğinin artması, toplumların sosyal dokusunu ve bireylerin yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir. Eşitsizliğin yüksek olduğu toplumlarda sağlık, eğitim ve yaşam şartları genel olarak daha düşüktür ve bu durum toplumsal huzursuzluğu körüklemektedir (Stiglitz, 2012).

Son çeyrek yüzyılda, güçlü refah sistemlerine sahip gelişmiş ülkeler dahil olmak üzere gelir dağılımı göstergelerinde gözle görülür bir bozulma meydana gelmiştir. Bu eğilim, geleneksel refah devleti mekanizmalarının modern ekonomik bağlamda gelir eşitsizliklerini azaltmada daha az etkili olabileceğini düşündürmektedir. Bu bozulmaya katkıda bulunan faktörler çok yönlüdür ve piyasa temelli faktör gelir dağılımlarındaki ve gelirin yeniden dağıtımına yönelik mali politikadaki değişiklikleri içerebilmektedir.

Küreselleşme süreci gelir dağılımı açısından birtakım zorluklar ortaya çıkarmıştır. Küreselleşmenin devletlerin maliye politikasını, gelir eşitsizliklerini azaltmak için bir araç olarak kullanma kapasitesini azalttığı ileri sürülmektedir. Bu azalma, sermaye ve işgücünün artan hareketliliğine bağlı olarak açıklanabilir. Küreselleşmiş bir ekonomide sermayenin artan hareketliliği, vergi politikalarındaki değişikliklere veya yeniden dağıtımı amaçlayan diğer mali müdahalelere yanıt olarak sermayenin sınırlar ötesine hızla taşınabileceği anlamına gelmektedir. Bu hareketlilik teknolojideki

13 İğdir Üniversitesi, murat.eren@igdir.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3855-5429

14 Bağımsız Araştırmacı, bngtosun@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-5969-4612

ilerlemeler, uluslararası finans piyasalarının serbestleşmesi ve sermaye hesaplarının liberalleşmesi ile kolaylaşmaktadır. Sonuç olarak, devletler adil vergi politikaları uygulama ihtiyacı ile yatırımların azalmasına yol açarak ekonomik büyümeyi engelleyebilecek sermaye kaçıışı riskini dengeleme ikilemiyle karşı karşıya kalmaktadır. Sermayenin daha elverişli vergi rejimlerine sahip ülkelere gitmesi tehdidi, devletleri vergilendirme ve yeniden dağıtım politikalarının kapsamını ve niteliğini yeniden gözden geçirmeye zorlamaktadır. Benzer şekilde, istihdam için göçün kolaylaşması ile karakterize edilen işgücü hareketliliğinin artması, farklı bir karmaşık durumu ortaya çıkarmaktadır. Yüksek gelirli bireyler veya vasıflı işçiler daha düşük vergi yüküne sahip ülkelere taşındığında, devletler sadece vergi gelirlerini kaybetmekle kalmamakta, aynı zamanda ekonomik üretkenlik ve inovasyon için gerekli olan kilit insan kaynaklarını da potansiyel olarak kaybetmektedirler. Bu durum devletleri, nitelikli bireyleri elde tutmak ve ülkeye çekmek için vergi rejimlerini yumuşatmaya zorlamakta, bu da artan oranlı vergilendirme ve yeniden dağıtım alanını daraltabilmektedir. Bu dinamiklerin merkezinde ekonomik rekabetçilik kavramı yer almaktadır. Birbirine bağlı küresel ekonomide devletler sermaye ve işgücünü çekmek ve elde tutmak için sürekli rekabet halindedir. Aşırı vergilendirme veya agresif yeniden dağıtım politikaları, yatırımları ve nitelikli göçü caydırarak devleti küresel pazarda daha az rekabetçi bir konuma getirebilmektedir. Bu durum hükümetler için hassas bir denge yaratmaktadır; zira gelir eşitsizliklerini giderecek kadar yeniden dağıtıcı ancak ekonomik rekabet gücünü koruyacak kadar da kısıtlayıcı mali politikalar tasarlamaları gerekmektedir. Devletler, adil gelir dağılımı da dahil olmak üzere yerel ekonomik hedeflere ulaşmaya çalışırken bir yandan da küresel ekonomik karşılıklı bağımlılıkların karmaşıklığı içinde yollarını bulmaya çalışmaktadır. Bu da sermaye ve işgücünün hareketliliğini ve küreselleşmiş bir ekonomide rekabetçi kalma ihtiyacını göz önünde bulunduran yenilikçi mali stratejiler gerektirmektedir. Buradaki zorluk, sermaye ve işgücünün küresel hareketliliğinin getirdiği sınırlamaları kabul ederek, eşitlik ve rekabetçilik gibi ikili hedefleri uyumlu hale getiren politikaların oluşturulmasında yatmaktadır.

Büyüme, enflasyon ve işsizlik gibi makroekonomik değişkenlerin gelir dağılımı üzerindeki etkisi, özellikle küresel durgunluk sonrasında araştırmaların odak noktası haline gelmiştir. Sağladığı katkılarının yanında, ekonomik büyümenin faydaları eşit olarak dağıtılmadığı takdirde bazen gelir eşitsizliklerini daha da derinleştirebilmektedir. Enflasyon ve işsizlik ise orantısız bir şekilde düşük gelirli grupları etkileme eğiliminde olduğundan gelir uçurumunu daha da genişletebilmektedir.

Küresel durgunluk, gelir dağılımı mekanizmalarındaki kırılğanlıkları ve mevcut ekonomi politikalarının söz konusu zorlukları ele almadaki sınırlılıklarını ortaya çıkardığından hızla değişen küresel ekonomide adil gelir dağılımını sağlamak için mevcut ekonomik modellerin ve politikaların yeterliliğine ilişkin soruları gündeme getirmiştir. Özetle, makroekonomi ve finans alanındaki modern söylem, özellikle küreselleşme ve küreselleşmenin maliye politikaları üzerindeki etkisi bağlamında, gelir eşitsizliğinin yarattığı zorlukları anlama ve ele alma konusuna giderek daha fazla odaklanmaktadır.

Dünyanın diğer bölgeleri ile gelişmiş ülkeler gelir eşitsizliği bağlamında karşılaştırıldığında 2020-22 itibariyle, gelir eşitsizliğinin standart bir ölçüsü olan Gini katsayısının¹⁵ gelişmiş ülkelerde yaklaşık ortalama 0.30 olduğu görülmüştür (Dünya Bankası, t.y.). Bu oran aynı dönemde gelişmiş ülkeler dışındaki ülkeler için yaklaşık ortalama 0.40 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu durum gelişmiş ülkelerde diğer ülkelere kıyasla daha düşük bir gelir eşitsizliği derecesine işaret etmektedir. Bu durumun büyük olasılıkla gelişmiş ülkelerde uygulanan gelir ve servetin yeniden dağılımını amaçlayan kapsamlı mali politikaların bir sonucu olduğu düşünülmektedir (Esener ve Biber, 2022). Mali politika araçlarının gelir eşitsizliği üzerindeki bu etkisinden hareketle çalışmada sağlık harcamaları ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Sağlık harcamaları ve gelir düzeyleri arasındaki ilişki öncelikle teorik açıdan ve bu kapsamda yürütülen çalışmalar doğrultusunda ele alınacak, ardından Türkiye özelinde mevcut veriler ışığında analiz edilecektir.

1. SAĞLIK HARCAMALARI VE GELİR EŞİTSİZLİĞİ İLİŞKİSİ

Modern ekonomilerde, gelir dağılımındaki eşitsizlikler ve sağlık harcamalarının eşitsizlikler ile olan ilişkisi önemli sonuçlar doğurmaktadır. Söz konusu ilişkinin anlaşılması, sağlık politikalarının şekillendirilmesinde ve gelir eşitsizliğinin azaltılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır.

Gelir eşitsizliğini etkileyen faktörleri inceleyen temel çalışmalardan biri olan ve Simon Kuznets tarafından 1955 yılında gerçekleştirilen çalışmaya göre gelir eşitsizliği temelde ekonomik büyüme ve tasarruflardan etkilenmektedir (Kuznets, 1955). Kuznets, gelir eşitsizliğinin bir ekonomi içindeki tasarruf oranı ve dağılımıyla yakından bağlantılı olduğunu savunmuştur. Daha varlıklı bireyler, daha yüksek harcanabilir gelirleri nedeniyle tipik olarak daha

15 Gini katsayısı sıfır ile bir arasında değer almaktadır. Katsayı sıfıra yaklaştıkça gelir eşitsizliği azalmakta, bire yaklaştıkça gelir eşitsizliği artmaktadır.

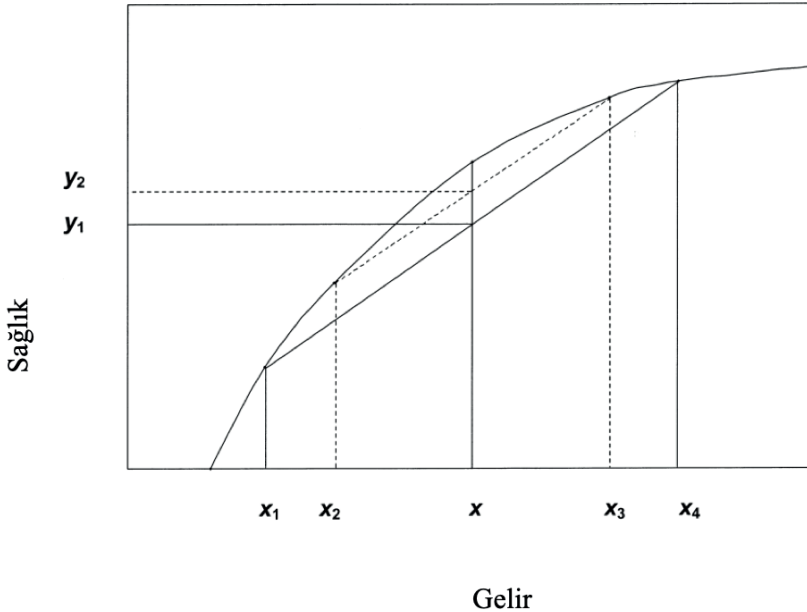
yüksek tasarruf eğilimine sahiptir. Sonuç olarak, daha düşük gelirli gruplara kıyasla daha hızlı şekilde servet biriktirebilmektedirler. Yüksek gelirli bireyler arasındaki bu servet birikimi, genellikle ek gelir getiren yatırımlara dönüştürüldüğü için gelir eşitsizliğinin artmasına neden olabilmektedir. Kuznets ayrıca ekonomik büyüme ve gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi de açıklamaktadır. Kuznets’in çalışmaları, ekonomik büyümenin ilk aşamalarında gelir eşitsizliğinin artma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu olgu, kentleşme, sanayileşme ve emeğin düşük verimli tarım sektöründen yüksek verimli sanayi sektörlerine göçü gibi faktörlere bağlanmaktadır. Ancak Kuznets, teknolojinin yayılması, vasıflı işgücüne olan talebin artması ve eğitim ve yeniden dağıtım önlemleri de dahil olmak üzere sosyal ve siyasi politikaların iyileştirilmesine bağlı olarak belirli bir ekonomik büyüme seviyesine ulaşıktan sonra gelir eşitsizliğinin azalmaya başladığını ifade etmektedir (Kuznets, 1955).

Sosyal ve siyasi politikalar yoluyla gelir eşitsizliğinin azaltılması ekonomik literatürde önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Bu tartışmanın özü, hükümet müdahalelerinin ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemeden gelir eşitsizliklerini nasıl etkili bir şekilde azaltabileceğini anlamakta yatmaktadır. Bu da vergilendirme, sosyal refah programları, eğitim ve sağlık alanındaki kamu yatırımları gibi çeşitli politika araçlarının dikkatli bir şekilde analiz edilmesini gerektirmektedir. Bu tartışmanın önemli bir yönü de yeniden dağıtım politikalarının ekonomik büyüme üzerindeki potansiyel etkisidir. Gelir eşitsizliğini azaltmanın daha adil ve sürdürülebilir bir tüketici tabanı yaratarak ekonomik büyümeyi teşvik edebileceğini savunan görüşler mevcutken, agresif yeniden dağıtımın ekonomik teşvikleri ve verimliliği azaltabileceğini iddia eden görüşler de bulunmaktadır. Bu açıdan uygun maliye politikası stratejilerinin seçilmesi önem arz etmektedir (Bénabou, 2000).

Sağlık harcamaları maliye politikası içerisinde önemli bir aracı temsil etmekte ve gelir eşitsizliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu önemden hareketle ilgili literatürde sağlık harcamaları ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Söz konusu çalışmaların genel sonucu, artan sağlık harcamalarının, özellikle kamu tarafından finanse edildiğinde, gelir eşitsizliğini azaltma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu ilişki genellikle iki yönlü olarak yorumlanmaktadır: ilk olarak, daha yüksek sağlık harcamalarının düşük gelirli grupların sağlık hizmetlerine erişimini iyileştirerek sağlık sonuçlarını ve ekonomik üretkenliklerini doğrudan etkileyebileceği düşünülmektedir. İkinci olarak, bu tür harcamaların, etkin bir şekilde yönetildiğinde, kaynakları daha yüksek gelirli gruplardan daha düşük gelirli gruplara aktararak gelir eşitsizliklerini azaltma ve bir tür gelirin yeniden dağıtımını işlevi görebileceği öne sürülmektedir (Sánchez ve

Pérez-Corral, 2018; Torul, 2020, Wang ve Nguyen Thi, 2021). Ancak bu ilişkinin kapsamı ve niteliği, ekonomik yapısı, mevcut sağlık sistemi ve sağlık hizmetlerinin finanse edilme şekli de dahil olmak üzere her ülkenin kendine özgü bağlamına göre değişkenlik göstermektedir. Diğer taraftan gelir eşitsizliğinin halk sağlığının çeşitli yönleri üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Wilkinson, 1996; Kawachi ve Kennedy, 1997, Subramanian ve Kawachi, 2004; Marmot, 2005; Wilkinson ve Pickett, 2006). Bu çalışmalar genellikle ortalama yaşam süresi ve bebek ölüm oranları gibi kritik sağlık göstergelerine odaklanmakta ve gelir eşitsizliğini ölçmek için Gini katsayısı gibi ölçütler kullanmaktadır. Çalışmalardan ortaya çıkan genel sonuç, toplumlar arasında daha yüksek gelir eşitsizliği seviyeleri ile olumsuz sağlık sonuçları arasında tutarlı bir korelasyon olduğudur.

Sağlık harcamaları ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişki incelenirken bireysel anlamda gelir ve sağlık arasındaki temel ilişkinin anlaşılması önem arz etmektedir. Gelir ve sağlık arasındaki söz konusu ilişki “içbükey” bir şekilde karakterize edilmektedir ve gelir seviyesi arttıkça bu artışın bireysel sağlık sonuçlarında azalan bir iyileşmeye yol açtığını gösteren bir varsayımda bulunmaktadır (Rodgers, 1979; Subramanian ve Kawachi, 2004). Söz konusu ilişki Şekil 1.’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Gelir - Sağlık İlişkisi

Kaynak: Subramanian ve Kawachi (2004).

Şekil 1., bireysel düzeyde gelir ve sağlık arasındaki içbükey ilişkiyi ifade etmekte ve gelirdeki artışların sağlık yararları açısından azalan getirilere sahip olduğunu ima etmektedir. Bu görüş, gelir arttıkça sağlık üzerindeki olumlu etkinin daha az belirgin hale geldiği anlamına gelmektedir. Şekilde, ekonomik olarak farklılaşmış, gelir seviyesi yüksek bir birey ve gelir seviyesi düşük bir bireyden oluşan varsayımsal bir toplum kavramsallaştırılmaktadır. X eksenini, x_1 (gelir seviyesi düşük bireyin geliri) ile x_4 (gelir seviyesi yüksek bireyin geliri) arasında değişen geliri temsil etmektedir. Y eksenini ise sağlık düzeyini belirtmektedir; y_1 başlangıçtaki ortalama sağlık durumunu, y_2 yeniden dağıtım sonrası iyileşen ortalama sağlık durumunu göstermektedir. Burada x_4 ile x_3 arasında parasal fark olarak ölçülen, gelir seviyesi yüksek bireyden gelir seviyesi daha düşük olana doğru bir gelir transferini gösterilmektedir. Teorik çerçeve, bu belirli meblağın gelir seviyesi yüksek bireyden düşük bireye doğru yeniden tahsis edilmesinin, toplumun genel ortalama sağlık durumunda y_1 'den y_2 'ye doğru bir iyileşme sağladığını ileri sürmektedir. Söz konusu iyileşme öncelikle düşük gelirli bireyin yaşadığı önemli sağlık kazanımlarına atfedilmektedir; bu kazanımlar, yüksek gelirli bireyin maruz kaldığı potansiyel sağlık zararından büyük ölçüde daha ağır basmaktadır. Model, gelir ve sağlık arasında içbükey bir ilişki olduğu varsayımı altında çalışmaktadır. Böyle bir çerçeve altında, sağlıktaki marjinal kazanımlar artan gelirle birlikte azalmaktadır. Bu nedenle gelir transferi, özellikle yüksek gelirli bireyler için gelir-sağlık eğrisi üzerinde ilişkinin nispeten düz olduğu bir bölümden gerçekleşmektedir. Bu durum, eğrinin daha düz kısmında yer alan daha yüksek gelirli bireylerin gelirlerindeki azalmanın, sağlık durumlarında gözle görülür bir düşüşe tekabül etmeyebileceği anlamına gelmektedir. Sonuç olarak model, gelirin özellikle toplumun daha yüksek gelirli kesimlerinden daha düşük gelirli kesimlerine doğru yeniden dağıtılmasının, daha yüksek gelire sahip bireylerin sağlık durumunda önemli bir azalmaya yol açmadan gelir eşitsizliğinde ve halk sağlığında genel bir iyileşmeye yol açabileceğini öne sürmektedir. Ancak bireysel düzeyde gelir ve sağlık arasındaki içbükeyin aksine doğrusal bir ilişkinin varlığı durumunda, yüksek gelirli bireylerden düşük gelirli bireylere herhangi bir gelir tahsisi gerçekleştiğinde, söz konusu tahsis yine gelir eşitsizliğinde bir azalmaya neden olacaktır. Bununla birlikte, toplum sağlığında genel bir iyileşme ile sonuçlanmayacaktır (Kawachi, 2000; Subramanian ve Kawachi, 2004).

Makroekonomik boyutta sağlık harcamaları ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar kapsamında gerek sağlık harcamaları ve gelir eşitsizliğinin birbirini etkilediği çift yönlü bir nedensellik ilişkisinden söz etmek mümkündür. Sağlık harcamaları bir toplumun refahının bir yansıması olmasının yanı sıra refah dağılımının belirleyicisi olarak ele alınabilmektedir.

Sağlığa yönelik harcamaların artmasının, sağlık sonuçlarının iyileşmesine, iş gücü verimliliğinin artmasına ve potansiyel olarak ekonomik büyümeye yol açarak gelir eşitsizliklerinin azalmasına yol açabileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, bir toplumdaki gelir eşitsizliğinin düzeyi sağlık sonuçlarını etkileyebilmekte ve sağlık harcamalarının dağılımını ve etkinliğini belirleyebilmektedir. Sağlık harcamaları ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar incelendiğinde, Drabo (2011) gelir eşitsizliğinin çevresel bozulma yoluyla toplum sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceğini öne sürmüştür. Ásgeirsdóttir ve Ragnarsdóttir (2014), ekonomik gerileme zamanlarında, özellikle de belirli demografik gruplar için sağlık eşitsizliklerinin genişleyebileceğini göstermiştir. Torul (2020), kişi başına düşen sağlık harcaması ile gelir eşitsizliği arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu öne sürmüş, sağlık harcamalarının artmasının gelir eşitsizliğinin azaltılmasına katkıda bulunabileceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Sánchez ve Pérez-Corral (2018), özellikle sağlık ve sosyal korumaya yönelik kamu harcamalarının, gelir eşitsizliğiyle negatif yönde ilişkili olduğunu belirleyerek, bu tür harcamaların yeniden dağıtım etkisinin altını çizmiştir. Wang ve Nguyen Thi (2021) ilişkiyi sağlık harcamalarının gelire oranı çerçevesinde ele almıştır. Gelir eşitsizliğinin azaltılmasının, sağlık harcamalarının gelire oranının artmaya devam etmesini sağlayabileceğini belirtmiş, gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde sağlık harcamaları/gelir oranının artmaya devam etmesinin gelir eşitsizliğinin bozulma derecesini azaltabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla sadece sağlık harcamalarının sürekli artışına değil, sağlık harcamalarının gelire oranındaki sürekli artışa odaklanılması gerektiğini öne sürmüştür. Çalışmalarda elde edilen sonuçlar, sağlık harcamalarının, sağlık sonuçlarının ve üretkenliğin iyileştirilmesi yoluyla gelir eşitsizliğini iyileştirmeye yönelik bir mekanizma olarak işlev görebileceğini ancak mevcut gelir eşitsizliğinin aynı zamanda sağlık harcamalarının tahsisini ve etkinliğini de şekillendirebileceğini göstermektedir. Buradan hareketle ilgili literatürde sağlığın iyileştirilmesi ve ekonomik eşitlik gibi ikili hedefleri uyumlu hale getiren sağlık ve maliye politikalarına ihtiyaç duyulduğu görüşü ön plana çıkmaktadır.

2. TÜRKİYE EKONOMİSİNDE GELİR EŞİTSİZLİĞİ VE SAĞLIK HARCAMALARI

2.1. Türkiye’de Gelir Eşitsizliği

Gelir dağılımı incelenirken ulusal gelirin bireyler, iş kolları, sosyoekonomik gruplar, bölgeler ve sektörler arası dağılımı incelenmekte ve böylece gelir dağılımının çeşitli boyutlarına odaklanılmaktadır. Bireysel gelir dağılımı,

özellikle gelir eşitsizliği bağlamında, kritik bir öneme sahiptir. Bu dağılım, bireylerin eğitim düzeyleri, meslekleri ve buldukları coğrafi bölgelere göre kategorize edilmekte ve analiz edilmektedir. Bireysel gelir dağılımının analizi, bir ülkenin refah düzeyini gösteren önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi, sermayenin birikimi ve sosyal yapıların geliştirilmesi süreçlerinde, gelirin bireyler arasındaki dağılımının anlaşılması önem taşımaktadır. Türkiye’de gerçekleştirilen gelir dağılımı çalışmalarının bulguları Tablo 1.’de özetlenmektedir. Bu çalışmaların kapsamı, veri toplama teknikleri ve eşitsizlik ölçütlerinin hesaplanmasında farklı metodolojiler kullanıldığından, bulguların doğrudan karşılaştırılmadan genel bir bakış sunulmaya çalışılacaktır.

Tablo 1. Türkiye’de Bireysel Gelir Dağılımının Seyri: 1963-2021

Yıllar	En düşük %20	İkinci %20	Üçüncü %20	Dördüncü %20	En yüksek %20	P80/ P20	Gini Katsayısı
1963	4.5	8.5	11.5	18.5	57.0	12.67	0.55
1968	3.0	7.0	10.0	20.0	60.0	20.00	0.56
1973	3.5	8.0	12.5	19.5	56.5	16.14	0.51
1978	2.9	7.4	13.0	22.1	54.7	18.86	0.51
1983	2.7	7.0	12.6	21.9	55.8	20.67	0.52
1986	3.9	8.4	12.6	19.2	55.9	14.33	0.50
1987	5.2	9.6	14.1	21.2	49.9	9.60	0.43
1994	4.9	8.6	12.6	19.0	54.9	11.20	0.49
2002	5.3	9.8	14.0	20.8	50.0	9.43	0.44
2003	6.0	10.3	14.5	20.9	48.3	8.05	0.42
2004	6.0	10.7	15.2	21.9	46.2	7.70	0.40
2005	6.1	11.1	15.8	22.6	44.4	7.27	0.38
2006	5.8	10.6	15.2	21.5	46.9	8.09	0.43
2007	5.8	10.4	15.2	21.9	46.7	8.05	0.41
2008	5.6	10.3	15.1	21.5	47.6	8.50	0.41
2009	5.8	10.6	15.3	21.9	46.4	8.00	0.42
2010	5.8	10.6	15.2	21.7	46.7	8.05	0.40
2011	5.9	10.6	15.3	21.7	46.6	7.90	0.40
2012	6.1	10.7	15.2	21.4	46.6	7.64	0.40
2013	6.2	10.9	15.3	21.7	45.9	7.40	0.40
2014	6.1	10.7	15.2	21.5	46.5	7.62	0.39
2015	6.2	10.6	15.0	21.1	47.2	7.61	0.40
2016	6.3	10.7	14.8	20.9	47.4	7.52	0.40
2017	6.1	10.6	14.8	20.9	47.6	7.80	0.41
2018	6.2	10.9	15.2	21.4	46.3	7.47	0.41
2019	5.9	10.6	14.9	21.1	47.5	8.05	0.40
2020	6.1	10.8	15.1	21.3	46.7	7.60	0.40
2021	6.0	10.04	14.7	20.9	48.0	7.90	0.42

Kaynak: Çavuşoğlu ve Hamurdan (1966); Bulutay, Ersel ve Timur (1971); DPT (1976); Celasun (1986); DİE (1990); Özmutur (1996); TÜİK (2022) (Referans yılı baz alınarak oluşturulmuştur).

Gelir dağılımı analizlerinde sıklıkla başvurulan üç önemli gösterge %20'lik dilimlerin gelir dağılımı (yüzde paylar analizi), P80/P20 oranı ve Gini katsayısıdır. %20'lik dilimlerin gelir dağılımı, bir toplumdaki toplam gelirin, hane halklarının yüzdelik dilimlerine göre nasıl bölündüğünü göstermektedir. Genellikle en zengin %20'lik kesim (en üst dilim) ile en yoksul %20'lik kesim (en alt dilim) arasındaki gelir dağılımı karşılaştırılmaktadır. P80/P20 oranı toplumdaki en zengin %20'lik kesimin toplam gelirden aldığı pay ile en yoksul %20'lik kesimin aldığı pay arasındaki oranı ifade etmektedir. Bu oran ne kadar yüksekse, o kadar fazla gelir eşitsizliği olduğunu göstermektedir. Gini katsayısı ise gelir dağılımının eşitlik ya da eşitsizlik düzeyini sıfır ile bir arasında bir değerle ifade eden bir ölçüttür. Gini katsayısı sıfıra ne kadar yakınsa, gelir dağılımının o kadar eşit; bire ne kadar yakınsa, gelir eşitsizliğinin o kadar yüksek olduğunu göstermektedir (TÜİK, 2020a; TÜİK, 2020b).

Tablo 1.'den hareketle, Türkiye'deki ilk kapsamlı gelir dağılımı araştırması, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından 1966 yılında yapılmış olup, bu çalışmada gelir vergisi mükelleflerinin beyanlarından yararlanılmıştır (Çavuşoğlu ve Hamurdan, 1966). 1968 yılında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün yürüttüğü bir anket çalışmasına dayanan bir gelir dağılımı çalışması gerçekleştirilmiştir (Bulutay vd., 1971). DPT, 1973 yılı gelir dağılımı çalışmasında Hacettepe Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün ülke çapında yürüttüğü hanehalkı anket verilerini kullanmıştır (DPT, 1976). Derviş ve Robinson (1980) metodolojisi kullanılarak, Celasun (1986) tarafından 1978 ve 1983 yılları için bireysel gelir dağılımı hesaplamaları yapılmıştır. Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) tarafından 1986 yılında yürütülen çalışma, sosyo-ekonomik öncelikleri saptama amaçlı olup, nüfus yerine seçmen kitlesine dayanarak kırsal ve kentsel farklılaşmayı göz önünde bulundurmıştır (Özmucur, 1996). 1987'de Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), Türkiye genelini kapsayan ilk gelir dağılımı araştırmasını gerçekleştirmiştir ve bu tarihten itibaren DİE, gelir dağılımı konusunda düzenli istatistikler yayınlamaya başlamıştır (DİE, 1990). 1994 yılında DİE tarafından bağımsız bir gelir dağılımı çalışması yapılmış ve 1994 ile 2002 yılları arasında ek gelir dağılımı araştırmaları gerçekleştirilmemiştir. 2002 yılından itibaren ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından her yıl düzenli olarak gelir dağılımı çalışmaları yürütülmektedir. 2002-2005 yılları arası yapılan çalışmalar Hanehalkı Bütçe Anketleri'ne dayanmakta iken, 2006'dan sonra Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması kullanılarak gelir dağılımı istatistikleri elde edilmeye başlanmıştır. 1963-1994 yılları arasındaki çalışmaların karşılaştırılmasının metodolojik farklılıklar nedeniyle doğru olmayabileceği kabul edilse de genel bulgular Türkiye'de gelirin önemli bir kısmının en yüksek %20'lik gelir grubu tarafından elde edildiğini, en

düşük %20’lik gelir grubunun ise toplam gelirin yalnızca ortalama %3.8’ine erişebildiğini ortaya koymaktadır. En zengin %20’lik kesimin en yoksul %20’lik kesime oranla toplam gelirden aldığı payın 10 katı aşan değerlerde olduğu belirlenmiştir. Gini katsayısı kullanılarak yapılan değerlendirmelerde, Türkiye’de gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu anlaşılmıştır (Özdemir ve Tosun, 2021).

2002-2005 döneminde, en zengin %20’lik kesimin gelirden aldığı pay ortalama %48’e gerilerken, en yoksul %20’lik kesimin gelirden aldığı payın ortalama %5.6’ya yükseldiği görülmüştür. En zengin kesimin, en yoksul kesime oranla gelirden 8.7 kat daha fazla pay aldığı belirlenerek, bu dönemde gelir dağılımındaki eşitsizliğin kısmen azaldığı söylenebilir.

2006-2021 yılları arasında, hane halkı yüzdeler gelir grupları arasında toplam gelirin paylaşımında en düşük %20’lik kesimin ortalama %6.1, ikinci %20’lik kesimin %10.6, üçüncü %20’lik kesimin %14.91, dördüncü %20’lik kesimin %21.08 ve en zengin %20’lik kesimin ise %47.25 pay aldığı görülmektedir. En zengin kesimin, en yoksul kesime göre gelirden 7.74 kat daha fazla pay aldığı, bu dönemde gelir dağılımındaki eşitsizliğin belirgin bir iyileşme göstermediği anlaşılmaktadır. Ayrıca, 2008, 2009 ve 2010 yılları gibi küresel krizin etkilerinin hissedildiği dönemlerde gelir eşitsizliğinin daha da arttığı tespit edilmiştir. 2019 yılı itibarıyla pandemi sürecinin başlaması ve özellikle 2020-2021 tam kapanmaların yaşandığı dönemlerde gelir eşitsizliğindeki artış dikkat çekmiştir. Bu eğilimin, pandemi sürecinin ekonomik etkileriyle birlikte gelecek yıllarda da devam edeceği öngörülmektedir. Özellikle 2021 yılında ilk dört grubun toplam gelirden aldığı payın azaldığı ve en zengin %20’lik dilimin aldığı payın %1.3 oranında arttığı tespit edilmiştir.

2.2. Türkiye’de Sağlık Harcamaları

Türkiye’nin sağlık harcamaları, son yıllarda önemli bir dönüşüm sürecinden geçmiş ve bu alandaki yatırımlar hem bireysel sağlık hizmetlerinin kalitesini hem de genel toplumsal refahı etkilemekte önemli bir rol oynamıştır. Sağlık sektörüne yapılan harcamalar, toplumun her kesimine yönelik eşit ve kaliteli sağlık hizmetlerinin sunulmasında kritik bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de sağlık harcamalarının analizi, bu yatırımların miktarı, yönlendirilmesi ve etkinliği açısından değerlendirildiğinde, ülkenin sosyoekonomik gelişiminde ve halk sağlığının iyileştirilmesinde önemli bir göstere teşkil etmektedir.

Bu bağlamda, sağlık harcamalarının, bireylerin yaşam süresi ve kalitesini artırdığı genel olarak kabul edilmektedir (Akar, 2014). Özellikle,

yoksul kesimlerin sağlık hizmetlerine erişimindeki engellerin aşılması ve bu hizmetlerden yararlanma imkânlarının artırılması, gelir dağılımı eşitsizliklerinin azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Sosyal yardım politikaları ve sağlık hizmetlerine yapılan kamusal yatırımlar, bu noktada, Türkiye'nin sağlık harcamaları bağlamında özel bir önem taşımaktadır. Bu harcamalar, yalnızca sağlık sektörünün gelişimini değil, aynı zamanda toplumun genel refah düzeyini ve sosyoekonomik yapısını da doğrudan etkilemektedir.

Tablo 2.'de Türkiye'de gerçekleşen kişi başına sağlık harcaması ve toplam sağlık harcamasının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla içindeki payı verileri sunulmuştur.

Tablo 2. Türkiye'de Toplam ve Kişi Başına Sağlık Harcaması

Yıllar	Kişi Başına Sağlık Harcaması (TL)	Toplam Sağlık Harcamasının Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya Oranı (%)
1999	79	4.6
2000	128	4.8
2001	190	5.0
2002	284	5.2
2003	363	5.1
2004	444	5.2
2005	517	5.2
2006	636	5.5
2007	726	5.7
2008	813	5.8
2009	804	5.8
2010	843	5.3
2011	924	4.9
2012	987	4.7
2013	1108	4.6
2014	1228	4.6
2015	1337	4.4
2016	1511	4.6
2017	1751	4.5
2018	2030	4.4
2019	2434	4.7
2020	2997	5.0
2021	4206	4.9
2022	7141	4.0

Kaynak: TÜİK (t.y) baz alınarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı, bir ülkenin sağlık sektörüne yaptığı yatırımın ekonomik büyüklüğünü ve önceliğini yansıtan önemli bir göstergedir. GSYİH içinde sağlık harcamalarının payının yüksek olması, devletin sağlık hizmetlerine verdiği önemi ve bu alana yaptığı mali yatırımın büyüklüğünü gösterir. Kişi başına düşen sağlık harcaması ise sağlık sektörüne yapılan toplam harcamanın nüfusa bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Kişi başına sağlık harcaması, sağlık hizmetlerinin kalitesi, erişilebilirliği ve kapsamı hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Tablo, Türkiye’de 1999 ile 2022 yılları arasında kişi başına sağlık harcaması ve toplam sağlık harcamasının GSYİH’ye oranını göstermektedir. Veriler, 1999 yılında kişi başına 79 TL olan sağlık harcamasının, 2022 yılına gelindiğinde 7141 TL’ye yükseldiğini göstermektedir. Aynı süre zarfında, toplam sağlık harcamasının GSYİH’ye oranı, genellikle %4.4 ile %5.8 arasında dalgalanmış ve 2020 yılında %5.0 ile zirve yapmış, sonrasında 2022 yılında %4.0’e gerilemiştir.

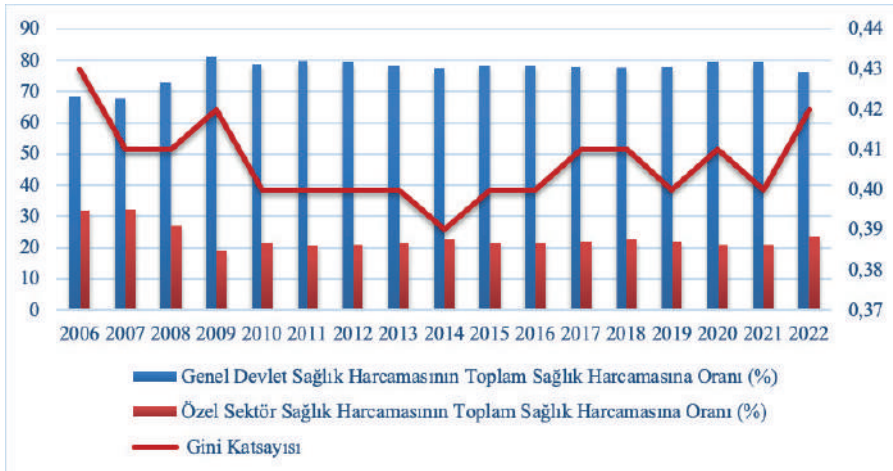
Tablodaki veriler, Türkiye’nin sağlık sektörüne yaptığı kişi başına yatırımın, nominal olarak önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Ancak, toplam sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payının azami bir değişiklik göstermediği dikkat çekmektedir. Sağlık harcamalarının GSYİH içindeki oranındaki dalgalanmalar, farklı yıllarda ekonomik büyüme, enflasyon oranları ve sağlık politikalarındaki değişiklikleri yansıtmaktadır.

Kişi başına sağlık harcamalarının artışı, teknolojik ilerlemeler, sağlık hizmetlerinin kalitesindeki iyileşmeler, nüfusun yaşlanması ve sağlık hizmetlerine olan talebin artması gibi çeşitli faktörlerle açıklanabilir. Diğer taraftan, sağlık harcamalarının GSYİH içindeki oranının zamanla artmaması veya düşük seviyede kalması, sağlık hizmetlerinin finansmanında karşılaşılan zorluklar, kaynakların yönetimi ve sağlık hizmetlerinin maliyet etkinliği ile ilgili soruları gündeme getirmektedir. Bu oranın yıllar içinde görece sabit kalması, sağlık hizmetlerine yapılan yatırımların ekonomik büyüme ile orantılı bir şekilde artmadığına işaret edebilir. Ayrıca, 2020 yılında oranın %5.0’e yükselmiş olması, pandemi gibi olağanüstü sağlık koşullarının sağlık harcamalarını nasıl etkileyebileceğini göstermektedir. Pandeminin ekonomik etkileri ve sağlık hizmetlerine olan acil ihtiyacın, bu dönemde sağlık harcamalarının artışında belirleyici bir rol oynamış olabileceği düşünülmektedir. Son olarak, 2021 ve 2022 yıllarında kişi başına sağlık harcamalarının keskin bir şekilde yükselmesi, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artışı, hizmetlere olan talebi ve muhtemelen sağlık hizmetlerinin kalitesine yapılan yatırımları yansıtmaktadır. Ancak GSYİH’ye oranının azalması, genel ekonomik büyümenin bu harcamaları gölgelememesi veya sağlık harcamalarının artan maliyetlerinin ekonomik büyüme oranlarını aşması sonucu oluşmuş olabilir. Ayrıca, sağlık hizmetlerinin finansmanında

kullanılan kaynakların etkinliği ve bu kaynakların sağlık hizmetlerine erişimde eşitlik sağlama kapasitesi de incelenmelidir. GSYİH içerisinde sağlık harcamalarının oranında gözlemlenen düşüş, ekonomik kaynakların sağlık hizmetlerine yönlendirilmesindeki potansiyel zorlukları ve bu zorlukların halk sağlığı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

2.3. Türkiye’de Sağlık Harcamaları ve Gelir Eşitsizliği

Ekonomik kalkınmanın önemli unsurlarından biri olan sağlık harcamaları, bireylerin yaşam kalitesini yükseltirken, gelir dağılımı üzerinde de önemli etkiler yaratmaktadır. Türkiye’nin ekonomik dönüşüm sürecinde, sağlık harcamaları ve bu harcamaların gelir dağılımına etkisi, makroekonomik politikaların başarısını ölçmede temel göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda Şekil 2.’de 2006-2022 yılları arasında Türkiye’deki Gini katsayısı ve genel devlet ve özel sektör sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamalarına oranları sunulmuştur.



Şekil 2. Türkiye’de Genel Devlet ve Özel Sektör Sağlık Harcamalarının Toplam Sağlık Harcamalarına Oranı ve Gini Katsayıları (%)

Kaynak: TÜİK (t.y.) baz alınarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Grafikteki veriler Türkiye’de sağlık harcamaları ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Sol eksen genel devlet ve özel sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamasını gösterirken, sağ eksen Gini katsayısını ifade etmektedir. Ele alınan dönemde Gini katsayısı değerleri, genel olarak 0.40 etrafında bir dalgalanma göstermektedir. Genel devlet sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamalarına oranı ise, devletin sağlık sektörüne ne kadar mali kaynak ayırdığını ve bu kaynağın toplam sağlık

harcamaları içindeki payını ifade etmektedir. Bu oranın yüksek olması, sağlık hizmetlerinin büyük ölçüde kamu finansmanı tarafından desteklendiğini, dolayısıyla sağlık hizmetlerinin geniş halk kitlelerine ulaştırılmasına yönelik bir politikanın varlığını işaret etmektedir. 2009 yılında %81 ile zirveye ulaşan oran, 2008 küresel finans krizinin ardından kamu finansmanının arttığı bir dönemi yansıtırken, bu oranın 2022 yılına kadar genel bir düşüş eğilimi göstermesi, devletin sağlık harcamalarındaki payının azaldığını ve/veya özel sektörün sağlık harcamalarındaki rolünün arttığını gösterebilir. Özel sektör sağlık harcamasının son yıllarda artış trendinde olması bu bulguyu destekler niteliktedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Gelir eşitsizliğinin artması, toplumların sosyal dokusunu ve bireylerin yaşam kalitesini ciddi şekilde etkilemektedir. Gelir eşitsizliğinin yüksek olduğu toplumlarda, sağlık ve eğitim hizmetlerine erişimde ciddi farklılıklar görülmekte ve yaşam şartları genel olarak daha zorlayıcı hale gelmektedir. Bu durum, toplumsal huzursuzluğun artmasına ve sosyal çatışmaların körüklenmesine yol açabilmektedir. Bu yüzden gelir eşitsizliğini azaltmaya yönelik politikalar, ekonomik büyümeyi desteklemenin toplumsal uyum ve bireylerin yaşam kalitesini iyileştirmeye katkıda bulunmaktadır.

Gelişmiş ülkeler genellikle diğer ülkelere kıyasla daha düşük gelir eşitsizliğine sahiptir. Bu durumun temelinde etkili sosyal refah politikaları, yüksek eğitim standartları, kapsamlı vergi ve transfer sistemleri gibi faktörler bulunmaktadır. Mali politika araçlarının gelir eşitsizliği üzerindeki söz konusu etkisinden hareketle çalışmada önemli bir maliye politikası aracı olan sağlık harcamaları ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Sağlık harcamaları ve gelir düzeyleri arasındaki ilişki teorik açıdan ele alınmış ve ilgili literatürde yürütülen çalışmalar doğrultusunda incelenmiştir. Sonrasında Türkiye özelinde mevcut veriler ışığında sağlık harcamaları ve gelir eşitsizliğinin durumu tespit edilmiştir. Son olarak Gini katsayısı ile genel devlet sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamaları içindeki payı kullanılarak sağlık harcamaları ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Gini katsayısı ile genel devlet sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamalarına oranı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, Gini katsayısının büyük dalgalanmalar göstermeden nispeten sabit kalması ve devletin sağlık harcamalarındaki payının genel bir yükselişten sonra düşüş eğilimi göstermesi, sağlık harcamalarının gelir eşitsizliği üzerinde doğrudan bir azaltıcı etkisi olduğunu işaret etmeyebilir. Ancak, genel olarak devletin sağlık harcamaları payının yüksek olmasının daha eşit bir gelir dağılımına sahip olma potansiyelini artırıcı etkide bulunacağı söylenebilir.

Devlet tarafından sağlanan sağlık hizmetlerine geniş kesimlerin erişiminin kolaylaştırılmasına imkân tanımaktadır. Özellikle 2009 yılında devletin sağlık harcamalarındaki payının en yüksek seviyeye ulaşması, sağlık hizmetlerine erişimin, ekonomik zorluklar ve gelir eşitsizlikleri arttığında bile devlet tarafından desteklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte, Gini katsayısının zaman içinde sabit kalmasına rağmen, devletin sağlık harcamalarındaki oranının 2022 yılına kadar azalması, sağlık hizmetlerinin finansmanında özel sektörün rolünün arttığını veya kamu harcamalarının etkinliğinin azaldığını düşündürmektedir. Özel sektör sağlık harcamalarına ilişkin veriler bu düşüncüyü desteklemektedir. Ayrıca, bu azalma, sağlık hizmetlerine erişimin maliyetinin arttığı ve/veya sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi eğilimlerinin güçlendiği bir döneme denk gelmiş olabilir. Eğer bu durum düşük ve orta gelirli kesimlerin sağlık hizmetlerine erişimini zorlaştırıyorsa, gelir eşitsizliğini daha da derinleştirebilir.

Sonuç olarak gelir eşitsizliği ile sağlık harcamaları arasında birbirini etkileyen bir mekanizmanın söz konusu olduğu görülmüştür. İki olgu arasındaki ilişki, ele alınan göstergelerin yanı sıra sağlık hizmetlerinin finansmanı, erişimi ve kalitesi gibi birçok başka faktörden de etkilenebilmektedir. Sağlık harcamalarının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisinin tam olarak anlaşılması için sağlık harcamalarının yönetimi ve dağılımını etkileyen politikaların yanı sıra ekonomik büyüme, enflasyon ve nüfus gibi geniş çaplı makroekonomik faktörler dahil edilerek daha kapsamlı analizler yürütülebilir. Diğer taraftan, sağlık hizmetlerine erişimin gelir dağılımındaki eşitsizlikleri düzeltme potansiyelinin, sağlık politikalarının ve kamu finansmanının etkin bir şekilde planlanması ve uygulanması ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de sağlık harcamaları ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için, söz konusu göstergelerin yanı sıra sağlık hizmetlerinin kalitesi ve erişilebilirliği gibi faktörlerin de derinlemesine incelenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ásgeirsdóttir, T. L., ve Ragnarsdóttir, D. Ó. (2014). Health-income inequality: The effects of the Icelandic economic collapse. *International Journal for Equity in Health*, 13(50).
- Bénabou, R. (2000). Unequal Societies: Income Distribution and the Social Contract. *American Economic Review*, 90, 96–129.
- Bulutay, T., Ersel H. ve Timur, S. (1971). Türkiye’de Gelir Dağılımı-1968. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No.325, Ankara.
- Çavuşoğlu, T. ve Hamurdan, Y. (1966). Gelir Dağılımı Araştırması 1963. DPT, Ankara.
- Celasun, M. (1986). Income Distribution and Domestic Terms of Trade in Turkey 1978-1983: Estimated Measures of Inequality and Poverty. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 13(1-2), 193-216.
- DİE (1990). Gelir Dağılımı 1987. DİE, Ankara.
- DPT (1976). 1973 Gelir Dağılımı. DPT, Ankara
- Drabo, A. (2011). Impact of income inequality on health: does environment quality matter? *Environment and Planning A: Economy and Space*, 43(1), 146-165.
- Dünya Bankası (t.y). Dünya Kalkınma Göstergeleri. <https://data.worldbank.org/> adresinden erişilmiştir.
- Elgar, F. J., ve Aitken, N. (2011). Income inequality, trust and homicide in 33 countries. *European Journal of Public Health*, 21(2), 241-246.
- Esener, S. Ç. ve Biber, A. E. (2022). Kamusal Birer Mal ve Hizmet Olarak Savunma ve Sağlık Harcamalarının Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkileri: Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkeleri Üzerine Bir Analiz. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 402-438.
- Kawachi I. Income inequality and health. In: Berkman LE, Kawachi I, eds. Social epidemiology. New York, NY: Oxford University Press, 2000:76–94.
- Kuznets, S. (1955). Economic Growth and Income Inequality, *The American Economic Review*, 45(1), 1-28.
- Özdemir D., ve Tosun, B. (2021). “Gelir Dağılımındaki Eşitlik ve Yoksulluk”, (Ed. Noyan Yalman), Gelişen Dünya Düzeninde Türkiye Ekonomisinin Yeri ve Yapısı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Özmucur, S. (1996). Türkiye’de Gelir Dağılımı, Vergi Yükü ve Makro Ekonomik Göstergeler. Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, 1. Baskı, İstanbul.
- Rodgers, G. B. (1979). Income and inequality as determinants of mortality: an international cross-section analysis. *Popul Stud (Camb)*, 33, 343–51.
- Sánchez, A., ve Pérez-Corral, A. L. (2018). *Government Social Expenditure and Income Inequalities in the European Union*. Revista Hacienda Pública, Española.

- Sánchez, A., ve Pérez-Corral, A. L. (2018). Government Social Expenditure and Income Inequalities in the European Union. *Revista Hacienda Pública Española*.
- Stiglitz, J. E. (2012). Eşitsizliğin Bedeli. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Subramanian, S. V., ve Kawachi, I. (2004). Income inequality and health: what have we learned so far? *Epidemiologic Reviews*, 26(1), 78-91.
- Torul, O. (2020). On Health Expenditure and Income Inequality. In *Global Perspectives on Health Geography: Geospatial Technologies, Environmental Factors, and Disease Mapping* (pp. 117-151). IGI Global.
- Torul, O. (2020). On Health Expenditure and Income Inequality. In *Global Perspectives on Health Geography: Geospatial Technologies, Environmental Factors, and Disease Mapping* (pp. 117-151).
- TÜİK (2020a). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Bölgesel Sonuçları. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Income-and-Living-Conditions-Survey-Regional-Results-2020-37405> adresinden erişilmiştir.
- TÜİK (2020b). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Income-and-Living-Conditions-Survey-2020-37404> adresinden erişilmiştir.
- TÜİK (2022). Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022 Haber Bülteni. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2022-49745> adresinden erişilmiştir.
- TÜİK (t.y). Türkiye İstatistik Veri Portalı. <https://data.tuik.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Wang, K., ve Nguyen Thi, T. B. (2021). Quantile panel-type analysis for income inequality and healthcare expenditure. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 873-893.
- Wang, K., ve Nguyen Thi, T. B. (2021). Quantile panel-type analysis for income inequality and healthcare expenditure. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 873-893.
- Wilkinson, R., ve Pickett, K. (2006). Income inequality and population health: A review and explanation of the evidence. *Social Science & Medicine*, 62(7), 1768-1784.

II. Meşrutiyet Dönemi Eğitim Anlayışının Bazı Derslere Yansıması ve Yaşanan İdari Sorunlar

Erhan Taş¹⁶

GİRİŞ

Osmanlı Devleti uzun yıllar askeri sahada ıslahatlar yaptı fakat bu durum toprak kayıplarını ve gerilemeyi önleyemedi. Bundan dolayı askeri kurumlar dışındaki diğer eğitim kurumlarında ıslahat yapma zorunluluğu hissedildi. Bunun farkında olan II. Abdülhamid eğitim kurumlarına büyük önem verdi ve modern eğitim kurumları açtırarak eğitimde önemli bir atılım başlattı. Eğitim sahasındaki bu girişimler özellikle de yükseköğretim kısmı nitelik yönünden tenkit edildi. Çünkü ilk ve ortaokullar okuma-yazma başta olmak üzere hesap işlemleri, fen, sosyal ve kültürel bilgiler gibi kendilerine yüklenen temel vazifelerini kısmen yerine getirdiği için bu eleştirilerin dışında kaldı (Kodaman, 1999:164).

II. Abdülhamid'in açmış olduğu eğitim kurumlarında yetişen İttihatçılar, Batı eğitiminden ve diğer kaynaklarından da beslendi ve ülkede bir devrim gerçekleştirebilmek için harekete geçti. Meşrutiyet'in ikinci kez ilanı ile birlikte önce perde arkasından daha sonra da doğrudan yönetime hâkim oldular. Böylece daha önce eleştirdikleri birçok soruna çözüm bulma imkânı elde ettiler. Bu bağlamda ele aldıkları sorunlardan biri de eğitim sahasındaki geri kalmışlık oldu. Bilim ve eğitim sahasında ilerleyebilmek amacıyla Batı tarzı bir sistemi yavaş yavaş uygulamaya çalıştılar.

Türkiye tarihinde eğitim hakkında en çok yayının yapıldığı dönem olan II. Meşrutiyet dönemi aynı zamanda eğitimde ciddi sorunların yaşandığı dönemdir. Eğitimle ilgili strateji sorunları, eğitim felsefesine yönelik sorunlar bunların başında gelmektedir. Bu dönemde eğitime daha fazla önem verilmesine, gazete ve dergilerin artmasına, okul sayısının çoğalmasına

16 Bingöl Üniversitesi, Cumhuriyet Tarihi, etas@bingol.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-2962-7689

rağmen okuma yazma oranı dikkate değer bir şekilde düşmüştür (Karpaz, 2002:107; Şahin ve Tokdemir, 2011:852).

Kaynaklardan elde edilen verilen sentezine dayalı olarak yapılan bu çalışmada, Meşrutiyet dönemi Osmanlı eğitim kurumlarına kısaca değinilerek Tarih, Türkçe ve Edebiyat, Beden Eğitimi derslerinin içeriği, konusu, verilme amaçları ve derslerin bu süreçte geçirdiği değişimin yanı sıra bu süreçte yaşanan bazı idari sorunlar ortaya konmaya çalışıldı. Türkçe ve Edebiyat dersinin içeriği başlığı altında yapılan değerlendirmelerde Sultanilerde dersin içerik ve işlenişi üzerinde duruldu.

1. MEŞRUTİYET DÖNEMİNDE EĞİTİM KURUMLARI VE DERSLER

1.1. Medreseler

II. Meşrutiyet'in ilan edilmesiyle birlikte fikir alanında geçici de olsa liberal bir ortam oluştu. Toplum ve devletle alakalı meseleler daha özgür bir şekilde -hatta ölçüsüzce- tartışılmaya başlandı. İlk dönemler serbest tartışma imkânı sunan bu ortamda, yüzyıllardır işlevini yerine getirmeyen eğitim sisteminin ve medreselerin ıslah edilmesi gerektiği düşünülmekteydi. Günün ihtiyaçlarına cevap veremeyen eğitim sistemi, öğretim yöntem ve teknikleri, günün şartlarına göre yetersiz kalan hoca yetiştirme metodu, II. Abdülhamid döneminde 1892 yılından itibaren medrese talebelerine askerlik muafiyetinin tanınmasından (Akyüz, 2013:284) dolayı uygun yaştaki öğrenciler kadar yaşlı ilerlemiş kişilerin de medreseye gelmesi gibi sebepler medresede ıslahatı gerekli kılıyordu. Fakat Batıcılar medreselerin gereksizliğine inandıkları için ıslahat yerine daha köklü bir faaliyete girişerek, eğitimde eskiye nazaran yeni ve farklı bir politika uygulamak istiyordu. Avrupa'nın etkisinde kalan bu politikada, Abdülhamid döneminden çıkarılan derslerin de etkisiyle, çok sayıda okul açmak yerine nitelikli okullar açılması hedeflendi. Böylece yeni eğitim kurumları yoluyla bilgi ve kültür düzeyi yükseltilecek ve bu şekilde toplumun fikirleri ve olaylara bakış açısı değiştirilerek, hedeflenen toplumsal dönüşüm gerçekleştirilecekti (Çam, 2014:237-243). Fakat uygulama boyutu farklı oldu ve bu dönemde de niteliğin yerini daha önce olduğu gibi nicelik aldı. Böylece okul, öğretmen ve öğrenci sayısını artırma çabası öne çıktı (Akyüz, 2013:266).

Yüzyıllara dayanan bir geçmişe sahip olan medreselerin uygulamaları taassupla karışık dogmatik bir hale geldiği için kendisini yenileyemediği gibi devlet yöneticilerinin medreselere kapsamlı müdahalesine de imkân tanııyordu. Bunun etkisiyle önceki dönemler medreselere köklü müdahalede bulunulmadan eğitim sistemleri oluşturulmaya çalışılmıştı.

Fakat Batılılaşma faaliyetlerinin başlangıcından uzun yıllar sonra ilk kez II. Meşrutiyet döneminde medreseler hususunda büyük değişiklikler yapılmaya başlandı. Bu durum aynı zamanda Batılılaşmanın ulaştığı düzeyi de göstermekteydi.

1910 yılında çıkarılan medrese nizamnamesine göre 15-35 arası yaş grubu öğrencilerin alınacağı medreselerde matematik, geometri, fizik, kimya, astronomi, kozmografya, tarih, coğrafya, farsça gibi derslerin de okutulacağına değinilerek bir anlamda medrese mektepleştirildi. 1914 yılında yapılan düzenleme çerçevesinde 12 sene olan eğitim süresi 4 sene ile, öğrenci sayısı da 2880 ile sınırlandırıldı. Programa felsefe, tarih, kimya, beden eğitimi, maliye ve yabancı dil alanında birçok ders dâhil edildi. İhtiyaca göre farklı mahiyette medreseler de açıldı (Akyüz, 2013:285; Tekeli ve İlkin, 1999:93,94).

Dönemin yayınlarından İctihad dergisinde verilen rakamlara göre İstanbul'da 1914 yılında bulunan 178 medresede 7000 öğrenci okurken, Darülfünun'un, İlahiyat ve Edebiyat fakültelerinde 348, Fen fakültesinde 200, Hukuk fakültesinde 2.119 öğrenci okumaktaydı. Devletin en önemli fakültelerindeki talebelerin toplamı medresedekilerin yarısından azdı. Yaş ortalaması 35 civarında olan medrese öğrencilerinin bir kısmı asker kaçağı olduğu gibi, buralarda işsizlik sorunu da yaşanmaktaydı. Fakat bu süreçte medreselerin programları modernleştirilerek, İslam'ın sanat ve ticaret gibi dünya kazancını teşvik eden yönleri de okutulmalıydı (Aşçı, 2020:503).

Sonuç olarak bürokraside üstünlük zamanla yeni sitemle yetişen memura geçtiği gibi mekteplerde eğitim görmüş yeni bir aydın tipi de ortaya çıktı. Meşrutiyet döneminde Batılılaşmanın belli bir etki gücüne ulaşması, ilmiye sınıfının güç kaybetmesi ve eğitimde istenen düzeye ulaşamaması gibi nedenlerden dolayı medreselerde ıslahat yapılması düşüncesi ciddi bir şekilde tartışıldı. Bu süreçte medreselerdeki ilk ıslahat Fatih medresesinde gerçekleştirildi. Tasarlanan bu uygulama 1910 yılında yürürlüğe giren Medaris-i İlmiye Nizamnamesi ile genelleştirildi (Keklik, 2020:1490). Bu nizamname ile medrese eğitimi 12 sene ile sınırlandırılırken dersler sabah, öğle (kültür dersleri) ve akşam dersleri şeklinde sınıflandırıldı. Medreselerin mektepleştirilmesi şeklinde yorumlanan bu değişiklikte medreselere fizik, kimya, tarih, coğrafya, tabiat dersleri gibi birçok ders kondu. Medreselere yönelik ıslahat girişimleri 1914'te çıkarılan İslah-ı Medaris Nizamnamesi ile sürdürüldü. 1915 yılında programlarına ekonomi, maliye, psikoloji ve beden eğitimi gibi yeni derslerin yanı sıra Batılı bir yabancı dil konuldu (Şahin ve Tokdemir, 2011:870,871).

1.2. Diğer Eğitim Kurumları

II. Abdülhamid döneminde eğitimde çok önemli ve sistematik ıslahatlar yapılmış olmasına rağmen Osmanlı Devleti'nde 1800'lü yılların son dönemine kadar eğitim kurumları arasında modern manada hiyerarşik bir düzen olmadığı için eğitim kademeleri modern eğitim kurumlarındaki eğitim yaş grubunu ve kademelerini karşılamamaktaydı. Fakat 1900'lerin başında Avrupa'yı daha ayrıntılı tanıyan Batıcı kesimin de etkisiyle eğitim kademeleri daha düzenli bir şekilde uygulanmaya başlandı.

II. Meşrutiyet döneminde bugünkü anlamda okul öncesi eğitim denilen dönem de önemsendi ve bu dönemle ilgili bazı değişiklikler yapılarak ana okullar açıldı. Özel ana okullar 1908'den önce açıldıysa da resmi ana okullar Balkan Savaşlarından sonra açıldı. Bunda ilköğretim öncesi dönemler hakkında hükümler içeren, anaokulları ve sıbyân sınıflarını ilköğretime dâhil eden 1913 tarihli Tedrisat-ı İptidaiye Kanun-i Muvakkati ve 1915'te yayınlanan Ana Mektepleri Nizamnamesi etkili oldu. Nitekim büyük oranda Batılı uzmanların eğitim alanındaki uygulama ve felsefelerini esas alan bu düzenlemeler sonucunda büyük kentlerde ana okullar çoğalmaya başladı. Ana okullar başlangıçta ders okulundan ziyade yaşam okulu ve çocuk bahçesi şeklinde değerlendirildi. Gerekli alt yapı oluşturulmadan, süratli bir şekilde uygulamaya konulan bu ana okullarda yaşanan Müslüman ve Türk öğretmen eksikliğinden dolayı ilk zamanlar gayrimüslim öğretmenler görevlendirildi (Akyüz, 2013: 267,268).

Bazı alanlarda yeni uygulanan durum eskiyi doğrudan etkileyerek eskinin ortadan kalkmasını sağladı. Örneğin bir dönem ülke geneline yaymak için büyük zahmetlere katılan klasik Osmanlı mahalle mektepleri (sıbyân) yerini yavaş yavaş yeni sisteme göre eğitim yapan iptidai mekteplere bıraktı. Geleneksel Osmanlı mahalle mekteplerinin bu şekilde ortadan kalkmasında mevcut eğitim politikalarının yanı sıra sayıları hızla artırılmaya çalışılan İstanbul Darulmuallimini (Erkek Öğretmen Okulu) gibi okullardan yeni anlayışla yetişen öğretmenlerin büyük etkisi oldu.

II. Abdülhamid'in tahta geçtiği 1876'da şartların uygunluğu ölçüsünde sadece merkezi bölgelerde, sonraki dönemlerde de farklı bölgelerde açılabilen ve zamanla Osmanlı Devleti'ndeki Müslüman bürokrasinin yetişmiş kadrosunu eğitecek olan, güncel anlamıyla orta düzey okullar sayılabilen, rüştiyelerde de önemli farklılıklar görüldü (Karpas, 2002:106). Zamanla iptidai ve rüşti olarak ikiye ayrılmış olan ilköğretim 1913'te umumi iptidai mektebi olarak birleştirildi. Bu kanun çerçevesinde iptidaiden öncesi için anaokulları ve okul sonrası için çırak mektepleri açıldı. Yeni ilkokullar diğer vilayetlere de yaygınlaştırılarak ulusal bir eğitim politikasına zemin hazırlandı

(Berkes, 2010:461). Sultanilere çevrilmeye başlanmış olan idadilerin sayısı 1918'e gelindiğinde, 7 tanesi İstanbul'da olmak üzere, toplam 69 taneydi (Tekeli ve İlkin,1999:86,87). Diğer alanlarda olduğu gibi bu düzenlemelerde de savaşın olumsuz etkisi görüldüğü için arzulanan neticeye varılamadı.

I. Dünya Savaşı yıllarında bu günkü anlamda liseye denk sayılan ve bir kısmı yatılı olan toplam 50 Sultani vardı. Sultanilerin bir kısmı (ilki 1911 yılında açılarak sayıları sonradan artmış olan ve tamamı İstanbul'da bulunan) kız Sultanileriydi (Akyüz, 2013:273; Tekeli ve İlkin,1999:87). Daha önce kurulmuş olan Mekteb-i Hukuk 1909 yılında hukuk üniversitesi konumuna getirildi. 1914 yılında, resim ve heykel alanında eğitim verecek olan, İnas Sanayi-i Nefise Mektebi açıldı (Tekeli ve İlkin,1999:92).

Ders programı ve müfredatı yenilenerek yeni dersler eklenen Darulfünuna bağlı alt birimler oluşturuldu. Eğitim reformunun başarılmasına katkısı olacağı düşüncesiyle 1915 yılında bir Macar ve yirmi Alman profesörü Darulfünuna getirtildi. İhtiyaç durumu tam olarak araştırılmayan ve yeterli alt yapısı oluşturulmayan bu uygulama yerli hocaların tepkisine neden oldu. Muhtemeldir ki kapalı bir toplum olan Müslüman Osmanlı halkı da bu duruma pek memnun olmamıştır. Getirilen Alman hocalar Mondros Ateşkes Antlaşması'yla zorunlu olarak ülkelerine dönene kadar Osmanlı Devleti'nin hizmetinde bulundu (Tekeli ve İlkin,1999:96,98).

II. Meşrutiyet döneminde eğitimde sadece kurumsal programlarda değişikliğe gidilmeyip, uygulayıcılar düzeyinde de farklılaşmaya gidildi. Meşrutiyet dönemi öncesinde hâkim olan medrese ve hoca yerine mektep ve muallim öne çıkarılmaya başlandı. Artık öğretmen de diğerleri gibi bir meslek adamı, toplumda bir yetiştirme uzmanı ve okullarda okutulacak bir bilimin öğreticisi olarak kabul edildi. Böylece önemi artan ve daha fazla ihtiyaç duyulan öğretmenleri yetiştirmek amacıyla mesleki kurumlar oluşturmada ve mesleki neşriyatta yeni gelişmeler yaşandı. Öğretmenin vazifesinin kapsamı genişletilerek sadece okuma-yazma öğretmek, herhangi bir bilgiyi nakletmek ya da ezberletmek yerine bilinen fen ilimlerinin yanı sıra, eliş, oyun, beden eğitimi ve müzik gibi derslerin öğrenilmesini ve uygulanmasını sağlamakla da görevlendirildi. Ayrıca ahlak, sanat ve fikir alanlarında -hocaların da görevleri arasında olduğu halde artık fazla önemsenmeyen ve uygulanmayan- model olma vazifesi de öne çıkarıldı. Bütün bu düşünce ve uygulamalar öğretmenin hoca karşısında (Berkes, 2010:453,454), mektebin medrese karşısında, özetle yeninin eski karşısında konumlandırılması anlamına geliyordu.

Eğitimin çekirdek kadrosu olan öğretmeni yetiştirmek, sayılarını artırmak ve ülke genelinde eğitim seviyesini yükseltebilmek gayesiyle 1908 yılında taşrada 30 kadar Darulmuallimin açıldı. Fakat bu okulların bir kısmına

öğretmen atanmadığı için geçici öğretmenler görevlendirildi. İttihat ve Terakki Cemiyeti eğitimde öncelikle İstanbul Darülmüalliminin (erkek öğretmen okulu) programını ıslah ederek öğretmen yetiştirmede gerekli olan pedagoji derslerinin daha iyi okutulabilmesine çalıştı ve müfredata beden eğitimi, musiki, eliş gibi dersler koyarak daha modern, çok yönlü ve uygulamalı bir eğitim programı takip etti. Bu çabalara rağmen 1913-1914 eğitim-öğretim yılına gelindiğinde taşrada 21 Darülmüallimin kalmıştı (Akyüz, 2013:282; Tekeli ve İlkin, 1999:86). Hem savaşın olumsuz etkisinden kurtarmak hem de okulların sayısının daha da azalmasını engellemek amacıyla Osmanlı Devleti fiilen katılmış olmasına rağmen I. Dünya Savaşı boyunca ülkedeki öğretmen okullarında görev yapan öğretmenler ve eğitim gören öğrenciler askere alınmayarak eğitim kısmen devam ettirilmeye çalışıldı, Osmanlı'nın en önemli müttefiki olan Almanya'dan uzmanlar getirtilerek Maarif Bakanlığı'na bağlı eğitimin kalitesi artırılmaya çalışıldı. Bu uygulama savaştan dolayı istenildiği şekilde etkili olamasa da eğitimdeki yenileşmeyi ve yabancı etkisini biraz daha artırdı (Akyüz, 2013:294-295). Bu durum takip edilen eğitim politikalarının uygunluğu eleştirisini de beraberinde getirdi.

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak –yavaş da olsa- değişmekte olan Osmanlı'da yetişmiş eleman ihtiyacı ortaya çıkıyordu. Meşrutiyet döneminde mesleki ve sanatsal alanda kalifiye eleman yetiştirerek ihtiyacı karşılamak amacıyla birçok okul açıldı. Devlet memuru, polis, ticaret erbabı, tiyatro ve konservatuvar çalışanı yetiştirmeye yönelik okullar açıldığı gibi yetimleri korumaya ve eğitmeye yönelik olarak yetimhaneler de açıldı. Osmanlı Devleti'nde hâkim olan Şer'i uygulamalar neticesinde ortaya çıkan toplumsal algıya uygun olarak kız-erkek eğitimi ayrı yapılmaya çalışıldı ve bu çerçevede 1911'de erkek, 1913'te de kız sanayi mektepleri kuruldu. Böylece kızların üretim sürecine dâhil edilmesi hedeflendi. Savaşların etkisiyle istenildiği şekilde faydalı olamasa da çok sayıda çırak mektebi açıldı. Ayrıca bir tarım ülkesi olan Osmanlı'da verimi artırmak ve iş gücüne katkıda bulunmak amacıyla II. Abdülhamid döneminde açılmış olan tarım okulları yeniden şekillendirildi ve bu okulların sayıları artırıldı (Akyüz, 2013:275-277).

İttihat ve Terakki Cemiyeti ülkedeki eğitimi şekillendirebilmek amacıyla Avrupa'dan uzman getirttiği gibi, II. Abdülhamid döneminde kaldırılmış olan, eski bir uygulamayı tekrar yürürlüğe koyarak Avrupa'ya öğrenci göndermeye başladı. Bu öğrenciler özellikle üst düzey okulların öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla gönderildi. Fakat sınırlı sayıda ülke ile işbirliği yapılabilirdi. Önceleri İsviçre ve Fransa'ya öğrenci gönderildiyse de (Berkes, 2010:461) bu dönemde genel olarak müttefik ülkelerden Almanya ve Avusturya-Macaristan'a öğrenci gönderilebildi (Tekeli ve İlkin, 1999:93).

Sonuç olarak Osmanlı Devleti'nde toplumsal ve eğitsel ağ genel olarak vakıf kaynaklarıyla kurulmuştu. Fakat modernleşmeye bağlı olarak bu ağın yönetim tarafından tahrip edilmesi ve oluşan boşluğun doldurulamaması sonucunda Müslümanlar arasındaki okur-yazar oranı sürekli düştü. Bu olumsuz seyir Birinci Dünya Savaşı'na kadar devam etti (Karpat, 2002:106, 107). Bunda çok idealist olmalarına rağmen toplumsal ve kültürel yönü bilinçli olarak dikkate almayan ve katı bir Batı taklitçiliğinin ötesine geçemeyen İttihatçıların etkisi büyük oldu.

1.3. Yeni Eğitim Anlayışının Bazı Derslere Yansımaları

1.3.1. Tarih Dersi

Tarih anlayışlarını topluma yansıtmının en önemli araçlarından biri tarih ders kitaplarıdır. Özellikle Fransız ihtilalinin yaydığı ulusçuluk tarih biliminin ve tarih dersinin önemini artırdı. Bununla bağlantılı olarak 20. yüzyılda ders kitapları, siyasi iktidarlarca, tarihsel gerçeklere bağlılık iddiasıyla birlikte etkili bir toplumsallaştırıcı ve resmi görüşü yansıtırma aracı olarak kullanıldı. Hatta zaman zaman iktidarların toplumsal mühendislik aracı haline getirildi. Bireye aidiyet ve kimlik kazandırmada eğitim önem kazandığı gibi, bireylerin muteber bir vatandaş haline getirilmesinde tarih ön plana çıktı. Önemi artan tarih Avrupa ülkelerinde ve Osmanlı Devleti'nin son döneminde iktidarların ilgi alanına girdi ve araçsallaştırıldı. Böylece hâkim ideoloji çerçevesinde tarih bilimine farklı anlamlar yüklendi (Gürkan, 2017:199-205).

Osmanlı tarih yazımında Tanzimat döneminden sonra hanedan düşüncesi yerleşmiş olmakla birlikte 1869'da yayınlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi Osmanlı'da tarih öğretiminde önemli bir başlangıç oldu. Bununla ilk ve ortaöğretimlerde tarih öğretimi öngörülmekteydi. Bu bağlamda, Sıbyan mekteplerinde Osmanlı tarihi, Rüştiyelerde ise Osmanlı tarihine ek olarak, genel tarih derslerinin formel olarak öğretimi kararlaştırıldı. Böylece tarih öğretimi halka genelleştirilerek, Osmanlı vatandaşı kimliği oluşturulacak ve toplum bir arada tutulacaktı. II. Abdülhamid döneminde ise İslamcılık ve Osmanlıcılık temelli hanedan anlayışı ön plana çıkarıldı. İslamcılığı ve hanedanı topluma benimsetebilmek amacıyla geçmiş dönem fetihleri üzerinde duruldu. Ana amaç aynı zamanda İslam halifesi olan Osmanlı padişahının tarihini öğretmektir. Bunun için tarih dersi genel olarak Osmanlı'nın kuruluşundan itibaren başlatıldı ve padişaha övgülerle donatıldı. Bu dönemde devlet tarafından itibar edilmeyen milliyetçi tarih yazımı II. Meşrutiyet dönemine kadar etkili olamadı, fakat Türk vurgusu kısmen de olsa kitaplara yansdı. Abdülhamid döneminde devlet kimliğini topluma yerleştirmek amacıyla padişah tuğraları, ilk mektepler dışındaki okullarda

haritalar ve çeşitli müzikler kullanıldı, bu uygulamalar vatan fikrinin oluşmasına büyük katkı sağladı. Eğitimin birçok alanında öncü yenilikler yapan II. Abdülhamid, zamanla yönetime karşı ortaya çıkan fikirlerin yaygınlaşmasına sebep olduğu gerekçesiyle ilkokul ve ortaokullarda bazı tarih derslerini kaldırdı. Padişah bu uygulamayla özellikle Fransız ihtilalinin doğurduğu fikirlerin öğrenciler arasında yayılmasını engellemek istedi. Diğer taraftan 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başında Türkçülük fikri yeşermeye devam etti (Elban, 2015: 1310-1311; Gürkan, 2017:206-214; Demircioğlu, 2012:118-120).

İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin yönetime hâkim olması, savaşlarda yaşanan toprak ve nüfus kayıpları, azınlıkların faaliyetleri ve Batıda yaygınlaşmış olan ulusçu fikirlerin etkisinden dolayı II. Meşrutiyet döneminde milliyetçi tarih anlayışı çerçevesinde tarih yazımı ve öğretimi başladı. Öğrencileri yönlendirmek ve milli kimlik edindirmek maksadıyla tarih öğretiminde ideolojik yön öne çıktı. Bu süreçte daha önce tarihin öznesi olarak görülen hanedan tarihin bir nesnesi haline getirilmeye başlandı ve haritalar hanedana karşı etkili bir şekilde kullanıldı. Yeni ders kitaplarında padişahlar kötülenirken, yeni kahramanlar üretmek amacıyla İttihatçı paşalar övülerek öne çıkarıldı. Böylece eskiye olan güven yavaş yavaş azalırken, yeni ideolojinin benimsenmesi istendi. Ayrıca Osmanlı'dan önceki Türk tarihi üzerine yapılan araştırmalar hızla çoğaldı. Yeni tarih yazımına duyulan alaka 1909'da Tarih-i Osmani Encümeni adlı yeni bir kurumun oluşmasına zemin hazırlamıştı. Bu dönemde tarih derslerinin yöntem ve metotları üzerinde düşünüldü ve birçok ders kitabı Fransızcadan tercüme edildi (Gürkan, 2017:202-203; Demircioğlu, 2012:119-122). Özellikle Balkan Savaşları yenilgisi neticesinde Türkçülük ülkenin kurtuluş reçetesi olarak görüldü. Bu yeni ideoloji ders kitaplarına girdi ve kitaplarda Türklerin medeni bir millet olduğu, karakter yönüyle en cesur bir millet olduğu belirtildi (Şimşek, 2006:294,295). Diğer taraftan yapılan zulümler ve yaşanan acılar üzerinden yeni içerikler oluşturularak Bulgar, Sırp, Yunan ve Karadağlılar öteki olarak konumlandırılarak bunlar üzerinden bir bilinçlendirme yapılmaya çalışıldı (Elban, 2015: 1312).

Mevcut değişim derslerde uygulanan metotlar üzerinde etkili oldu ve yeni usuller kullanıldı. Tarih derslerinde uygulanan yeni eğitim usulünde coğrafya haritalarından ve hikâyelerden yararlanarak bilgilendirme yöntemi kullanıldı, böylece sınırları haritalarda belirlenmiş olan vatan hakkında daha etkili ve görsel bir öğrenme sağlanmaya çalışıldı. Öte yandan dünya genelinde yaygınlaşmakta olan milliyetçilik İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin uygulamalarında da etkili oldu ve bu durum derslere yansıtıldı. Bu çerçevede öğrencilerin vatan sevgisi kazanmaları, vatanın önemini ve gerekliliğini

kavrayabilmeleri amacıyla tarihi bilgilerle desteklenmiş hikâyeler üzerinden kaybedilen vatan toprakları için üzüntü ve intikam hissi oluşturulmaya çalışıldı. Bu yöntem özellikle etkisi toplum tarafından çok derinden hissedilmiş olan Balkan Savaşları üzerinden dikkate değer bir şekilde uygulandı (Taş ve Özdemir, 2014:218).

Sonuç olarak Tanzimat'tan sonraki süreçte Sıbyan mekteplerinde öğretilen tarih derslerinde, Avrupa temelli yeni tarih yazım yöntemleri aşamalı olarak Osmanlı tarih yazıcılığına girdi bu da tarih kitaplarındaki içeriği değiştirdi ve zenginleştirdi. II. Meşrutiyet sonrasında tarih derslerinde Genel tarih, Türk tarihi ve Osmanlı tarihi ile alakalı içerik oluşturuldu (Demircioğlu, 2012:118-122). Meşrutiyet döneminde Osmanlı sınırlarında, ulusal birliğin temin edilmesinde eğitimin etkisi fark edildi, bunun için ilk mektepler birlik ve beraberlik bilincinin oluşturulacağı asıl kurumlar olarak düşünüldü. Dolayısıyla tarih derslerinde çocukların manevi ve ahlâkî yönden terbiye edilmesi, ülkenin içinde bulunduğu tehlikelere yönelik farkındalık oluşturulması, vatana karşı ne gibi vazife ve sorumlulukları olduğunu öğrenmeleri hedeflendi (Kaya, 2014:585).

1.3.2. Türkçe ve Edebiyat Dersi

Meşrutiyet döneminde Türkçe ve Edebiyat dersinin farklı kurumlardaki işleniş şeklini incelemek, çalışmanın sınırlarını açacağı için genel hatlarıyla Sultanilerin ders içeriğine değinmenin konunun anlaşılması açısından yeterli olacağı değerlendirilmektedir. 1910 yılı yönetmeliğine göre sultanilerin ilk kısmında Türkçe ve Edebiyat dersleri gramer ağırlıklı olarak işlenecektir. Bu süreçte Sultanilerin Edebiyat programlarında içerik yönünden bir belirsizlik söz konusudur. Hangi metinlerin kaçınıcı sınıfta okutulacağı belirlenmemiştir. 1912 yılında İstanbul Sultanisinde Fransız lise programları örnek alınarak oluşturulan program, II. Meşrutiyet ve sonrasında temelini oluşturmuş ve zamanla geliştirilmiştir. Buna göre Türkçe ve Edebiyat dersinde konular genel hatlarıyla kelime ve cümle odaklı lisan; şiir, üslup, nesir, edebi tahlil, belağat odaklı Edebiyat bölümlerinden oluşmuştur. Çeşitli kademelerde bazı şiir ve şairlere yönelik bilgiler verilmiştir. Ayrıca Osmanlı Edebiyat Tarihi, Türkler, Anadolu'da Türkçenin Taammümü, Türk Medeniyet ve Edebiyatı, Selçukiler gibi konu içeriklerinin yanı sıra teşbih, kinaye, mecaz gibi sanatlar verilmiştir. Sınıf düzeyine uygun gramer ve okuma metinleri oluşturulmuştur. Hitabet, sözcük yapısı, fiil, sıfat gibi kelime çeşitleri, tamlamalar, özne-yüklem gibi tahlil bilgisi, cümle çeşitleri, kompozisyon, üslup ve özellikleri, mektup ve resmi yazışma şekilleri verilmiştir. Ayrıca şiir türleri, hikâye, roman, masal, efsane, makale, tarih, tenkit gibi edebi eserler ve türleri işlenmiştir. Eski edebiyatın gelişim safhaları, edebiyatla diğer bilim

dallarının ilişkisi, sanat ve ahlak ilişkisi, deney ve gözleme dayalı araştırma, natüralizm ve realizm konular arasında yer almıştır. Sanatın konusu ve toplumdaki yeri, edebi eserin kahramanlık yönü ve sosyal mahiyeti üzerinde durularak öğreticiliği artırılmaya çalışılmış, eserin inanç, coğrafya ve ırk ile olan bağlantısı işlenmiştir (Işıksalan, 1998:182-198).

1913 yılına gelindiğinde gramerin ağırlıklı olarak okutulduğu ilk dönemler Osmanlıca Türkçesinin yanında Arapça ve Farsça dil kurallarına da ehemmiyet verilmiştir. Okuma metinlerinde ahlaki ve tarihi metinlerin yanında milli kısımların olmasına, Batıcılık ve Türkçülükle alakalı metinler okutulmasına dikkat edilerek öğrencilerin zihinsel ve fikrîsel gelişimi önemsenmiştir (Işıksalan, 1998:202-206). 1915'te Sultanilerin programları tekrar elden geçirilmiş, Osmanlılık yerine Türkçülüğe dayalı yeni uygulamada Türkçe ve Türk Edebiyatına daha fazla önem verilerek bu alanların öne çıkmasını sağlayacak değişiklikler yapılmıştır (Şimşek, 2006:294,295;Şahin ve Tokdemir, 2011:862). Edebiyat, dil ve yazı öğretiminde, öğrencinin aktif bir şekilde derse katılması, araştırmanın yanı sıra konuları yaparak, yaşayarak öğrenmeye çalışması önemsenmiştir. Sultani teşkilatı, 1921 yılında İstanbul hükümeti tarafından kısmen değiştirilerek fikir, duygu, ahlak eğitimine, milli ve insani duyguların geliştirilmesine, ev ve aile hayatının fazilet ve adabına biraz daha önem verilmiştir. Türk Edebiyatındaki tesirlerinden dolayı zaman zaman Arap-Acem ağırlıklı Doğu ve Fransız ağırlıklı Batı edebiyatı hakkında genel bilgiler verilmiş ve tenkit sistematik bir şekilde öğretilmiştir. 1922 yılında Çağatay ve Azeriler üzerinden yurt dışı Türkleri programa dâhil edilmiş, böylece milli birlik ve bütünlük, milli şuur yönünde adımlar atılmıştır (Işıksalan, 1998:209-220).

Dönemin eğitimle doğrudan bağlantılı yönlerinden biri de İTC'nin dile yönelik politikalarıdır. Cemiyet ve bağlantılı kuruluşlar bir taraftan Türkçeyi yaygınlaştırmak, diğer taraftan da sadeleştirmek için çabalamıştır. Bu bağlamda Türk Yurdu ve organlarının asıl sorunlarından biri Türkçe eğitimi yaygınlaştırmak ve dili sadeleştirmek olmuştur. Hatta bu faaliyetleri ciddi tepkiyle karşılaşınca amaçlarının dili değiştirmek değil anlaşılacak şekilde sadeleştirmek olduğunu açıklamak zorunda kalmışlardır (Üstel, 1997:48). Yine bu dönemde Türkçe ve Edebiyat derslerinde ıslahat ve inkılap fikirleri açıklanarak Anadolu Türkçesinin gelişim evreleri ve zaman içerisinde geçirdiği farklılaşma üzerinde durulmuştur. Ayrıca karşılaştırmalar ve yorumlamalar üzerinden öğrencilerin fikrîsel ve zihinsel açıdan gelişimleri sağlanarak, muhakeme ve mukayese yetileri geliştirilmek istenmiştir (Işıksalan, 1998:186-200).

1.3.3. Beden Eğitimi Dersi

II. Meşrutiyet dönemi savaşlar dönemi olduğu için Osmanlı Devleti'nde, eskiden olduğu gibi bu dönemde de, insan gücü ve bedensel eğitim önemsenmiştir. Tüm Osmanlı vatandaşlarının beden ve ruhen savaşa hazır olması açısından ehemmiyeti biraz daha artan beden eğitimi eskiye nazaran daha çağdaş yöntemlerle hem okulda hem de okul dışında yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır. Askeri olanlara ek olarak tam resmi olmayan sivil kurumlar oluşturulmuş, bazen teşvik edilerek, bazen de zorunlu tutularak gençlerde beden eğitimi dersleri ve çalışmaları yoluyla sağlık ve gelişim konusunda bilinç oluşturulmaya çalışılmıştır.

Beden eğitimi derslerinin yönetmeliklere girerek zorunlu uygulamalar haline getirilmesi II. Meşrutiyet döneminde gerçekleşmiş bir durumdur. Önceki dönemlerden farklı olarak bu dönemde, özellikle yönetici kadrosunun ideolojik bakış açısından dolayı ders, pedagojik, militarist, Sosyal Darwinist ve biyo-politik bakış açılarıyla değerlendirilmiştir. Beden eğitimi dersi, jimnastik ve izcilik okulu gibi faaliyetler, sağlık ve zindeliğin yanı sıra temelde savaşa hazırlık gibi askeri amaç taşıdığı için pedagojik eğitime tam riayet edilmemiştir. Beden eğitimi alanında bu gelişmelerin yaşanmasında birçok unsur etkili olmuştur. Bu unsurlar; İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin üyesi olan Selim Sırrı Bey ile arkadaşları Satı ve Feridun Bey gibi entelektüellerin eğitim faaliyetleri, bunların Tedrisat-ı İbtidaiye Mecmuası gibi dergilerde neşrettikleri makaleler (Özçakır, 2014:273-286) ve İTC'nin toplumu şekillendirme ve değiştirmede eğitimi önemli bir araç olarak değerlendirmesi şeklinde sıralanabilir.

Cemiyet ulus-devlet oluşturma sürecinde yönetilebilir ve sadık bir toplum oluşturabilmek amacıyla beden eğitimine daha fazla ehemmiyet verdi. Beden Eğitimi vatansever, disiplinli, itaatkar, her türlü zorlukla mücadele edecek kadar güçlü, sağlıklı, görev ve sorumluluk bilincine sahip ve eril bir Türk kimliği oluşturma aracı olarak kullandı. Ayrıca devam eden savaşlardan dolayı güçlü ordulara olan ihtiyaç arttı. İTC bu ihtiyacı karşılamak amacıyla bir nevi kutsal kabul ettiği askeri değerleri topluma aktarmak suretiyle militer bir sosyal yapı oluşturmada beden eğitimi dersini araç olarak kullandı (Başkutlu, 2020:5,6). Bu hem devlet kurumları üzerinden hem de dernekler üzerinden gerçekleştirilmeye çalışıldı. İziciler Ocağı, Türk Gücü, Osmanlı Güç ve Genç Derneklerinin “gürbüz” Türk gençliği aracılığıyla Anadolu toplumunu silkeleyip uyandırması beklendi. Balkan Savaşları öncesine dayanan militarist beden eğitimi düşüncesi ve izcilik aktiviteleri seferberliğin neden olduğu aciliyetten dolayı paramiliter bir nitelik kazandı. Bu paramiliter örgütlenme Türkçülüğün sosyal yönünü simgelemesinin yanında topluma, askere

gitmeden önce birçok önemli askeri bilgiyi öğretti. Bahsi geçen cemiyetler milli bir kimlik oluşturmada kullanıldığı gibi Sosyal-Darwinist bir yöntemle Gençlerin hayatta kalmalarının fiziksel güçleriyle doğru orantılı olduğu tezini işledi (Başkutlu, 2020:11,12).

Kuruluşlar içerisinde gençleri beden, fikren, ruhen, ahlaken savaşa hazırlamak; bahsedilen bu özellikleri ve dayanışma ruhunu topluma kazandırmak amacıyla kurulan Güç ve Genç Dernekleri ayrı bir yere sahipti. 1914 yılında kurulan Güç Dernekleri, resmî okullar ve kurumlarda zorunlu tutulmuş, özel okullarda isteğe bağlı olarak teşkilatlanmıştır. Temel amacı Osmanlı gençlerini askere özendirmek olan dernek, Harbiye Nezaretine kadar giden hiyerarşik bir yapıda kurulmuştur. Savaş ve seferberlikten dolayı hedefine ulaşamayınca da 1916 senesinde daha kapsamlı bir teşkilat olan Genç Dernekleri kurulmuştur. Bu dernek Alman modeline benzer şekilde örgütlenmiştir (Başkutlu, 2020:14,15). Bütün bu girişim ve faaliyetlerde Beden Eğitimi dersi bir araç olarak görülmüş ve hedefe ulaşabilmek amacıyla kullanılmıştır.

Beden Eğitimi dersine yönelik fikirler kısmi değişimle birlikte Cumhuriyet döneminde devam etmiştir. Cumhuriyet'in ilanından kısa bir süre önce bireyin beden, fikren, ahlaken geliştirilebilmesi için Beden Eğitimi dersi ve izcilik üzerinde durulmuştur. Beden Eğitimi öğretmeni yetiştirmek amacıyla bir okul açılması kararlaştırılmış, bu işler için de Selim Sırrı Tarcan görevlendirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk ulusal spor örgütü olan Osmanlı'dan kalma Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (TİCİ) daima hükümet tarafından desteklenmiştir. Beden eğitiminin önemli bir parçası olarak değerlendirilen izcilik kısa bir zamanda bütün okullarda zorunlu hale getirilmiş ve 1926'da tüm okullarda izci oymakları kurulmuştur (Türkmen, 2015:18,20).

Bununla birlikte sağlıklı bir sosyal yapı oluşturma düşüncesi sporun temel gayesi olarak görülmüş, uzun yıllar sürdürülen bu misyon 1933 senesinde Kızılay gençlik kamplarının kurulmasıyla fiili olarak Kızılay'a devredilmiştir. Bu çerçevede Cumhuriyet döneminde bazı yöneticiler İttihat ve Terakki yöneticilerinin yaptığı gibi sporu ulusal bir gençlik teşkilatı kurmanın aracı olarak değerlendirmiştir (Türkmen, 2015:21).

1.4. Eğitim Sürecinde Yaşanan Bazı İdari Sorunlar

Meşrutiyet döneminde eğitim sahasında gerek idari bağlamda gerekse ders içeriği yönünden birçok sorun yaşanmıştır. Sorunların bir kısmı dönemin şartlarından kaynaklanırken bir kısmı da İttihat Terakki Cemiyeti'nden kaynaklanmıştır. Zira İttihatçılar çoğunlukla genç ve devlet

yönetiminde tecrübesizdi. Kadrolara atanan memurlar da bu kişiler arasından seçilmekteydi. Nitekim bu atamalar birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Bu sorunların bir kısmına değinmek dönemin anlaşılması yönünden faydalı olacaktır.

Maarif Nazırlarının değiştirilmesine bağlı olarak merkezi teşkilatlarda birçok değişiklik yapılmış bundan dolayı yeni uygulamaların bir kısmı kalıcı olamamıştır. Diğer taraftan II. Meşrutiyetle birlikte II. Abdülhamid döneminden kalan idarecileri kurumlardan uzaklaştırmak ve kurumlardaki memur fazlalığını gidermek amacıyla çeşitli değişiklikler yapılmıştır. 1909 yılında memurların yanı sıra öğretmen sayısında da kısıtlamaya gidilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde II. Meşrutiyet sürecinde eğitim yönetim sistemindeki en dikkat çekici değişikliklerin 1912 yılı başlarında Emrullah Efendi tarafından yapıldığı görülecektir. Fakat Emrullah Efendinin gerçekleştirdiği bu değişikliklerin bir kısmı da uzun süreli olamamıştır (Şahin ve Tokdemir, 2011:854,858). Bu örnekler Meşrutiyet döneminde idari kadrolarda sık sık değişiklik yapmanın birçok uygulamanın yarıda kalmasına sebep olduğunu göstermektedir.

İlköğretimde yaşanan sorunların başında bina ve öğretmen yetersizliği gelmekteydi. Bu sorunlar zaman zaman yerelden destek alınarak giderilmeye çalışılmıştır (Şahin ve Tokdemir, 2011:860,869). Yaşanan maddi zorluklardan dolayı bir dönem okul masrafları ve öğretmen maaşlarının öğrencilerden toplanacak paralardan karşılanması düşünülmüş fakat bu durumun öğretmenin itibarına zarar vereceği değerlendirilmiştir (Çora, 2018:276). Devletin öğretmenlere yeterli maddi imkân sunamaması öğretmenlerde farklı arayışlara zemin hazırlamıştır. Öğretmenlerin, öğretmenliğin yanı sıra mesleklerinin dışındaki bazı işlerle uğraşmaları yaşanan önemli sorunların başında gelmekteydi ki bu durum meclis tartışmalarına da konu olmuştur (Keklik, 2020:1505).

Eğitim sisteminde yaşanan önemli problemlerden biri de kalifiye eleman yetersizliğidir. Özellikle müdür ve öğretmenlerin niteliksiz oluşunun eğitimin gelişimini olumsuz etkilediği üzerinde durulmuştur. Ayrıca eğitim kurumlarında sürekli program değişikliği yapılması da önemli bir sorun teşkil etmiştir (Keklik, 2020:1496,1511). Birçok gerekçeye dayandırılan bu değişiklik sistemin yerleşmesini ve benimsenmesini engellediği gibi uygulayıcıların uygulamaya vakıf olmasının da önüne geçmiştir.

Bu dönemde yaşanmakta olan savaşların etkisiyle kadın, toplumda biraz daha öne çıkmış fakat eğitim ve toplumsal konum hususlarında bazı tartışmalar yaşanmıştır. Diğer taraftan hem kadınların hem de erkeklerin eğitiminde uygulanacak yöntem ve metodoloji tartışmaları yaşanmıştır. Bu

tartışmalar çerçevesinde öğrencilerin hangi eğitim yöntemleriyle ve nasıl eğitilecekleri üzerinde durulmuştur (Şahin ve Tokdemir, 2011:855).

Osmanlı Devleti'nde eğitim dili olarak Arapça kullanılmış ve uzun bir dönem Müslümanlar arasında eğitim alanında dil sorunu yaşanmamıştır. Fakat 20. yüzyıl başlarında karşılıklı olarak ulus temelli fikirlerin yayılmasıyla hem azınlık okullarında hem de medrese yerine kurulan mekteplerde eğitimde dil sorunu yaşanmaya başlanmıştır. Böylece Osmanlı Devleti'nde eğitim dili meselesi de artık yaygın bir şekilde tartışılan meselelerden biri haline gelmiştir.

İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin hem eğitim faaliyetlerinde hem de genel işleyişte uygulamaya çalıştığı Türkçeyi daha yaygın bir resmi dil haline getirme düşüncesi sonucunda Osmanlı coğrafyasındaki gayrimüslim okullarında ve Arapların yaşadığı bölgelerde yerel dillerin yanında Türkçe de zorunlu dil hâline getirilmiştir. Bu yola başvurulmasında temelde milliyetçilik belirleyici olsa da birçok dilin konuşulduğu toplumda tek dili kullanarak işleyişi kolaylaştırma düşüncesi de etkili olmuştur. Fakat bu uygulamalar İTC'nin, gayrimüslimler ve bazı Araplar tarafından, Türk olmayanları Türkleştirme ve toplumların dillerini Türkleştirme politikası izlemekle suçlanmasına sebep olmuştur. Bu da gayrimüslimlere ek olarak, zamanla Araplarla da sorun yaşanmasına neden olmuştur (Karal, 129-132). Sonuç olarak Cemiyetin Türkçeyi eğitim dili haline getirme girişimleri Makedonya, Bulgar, Ermeni ve Rumların yanı sıra Türk olmayan bazı Müslümanların ve Arapların da tepkisine zemin hazırlamıştır (İleri, 2005:215-219). Bununla birlikte İttihatçıların politikaları şartlara göre değişkenlik göstermiştir. Nisan 1913'te Arapların yaşadığı vilayetlerde ilköğretim ve rüştiye mekteplerinde derslerin Arapça işleneceği fakat Türkçe öğretiminin de mecburi olduğuna yönelik bir karar alınmış ve bu karar ileriki süreçte yaygınlaştırılmıştır. Diğer taraftan Arapça ve Türkçe iki dili bilen öğretmen yetiştirme faaliyetleri hızlanmış (Şahin ve Tokdemir, 2011:861).

SONUÇ

Meşrutiyet döneminde toplumun içinde bulunduğu eğitim düzeyi dikkate alınarak hem eğitim politikaları hem de eğitim kurumları gözden geçirildi ve yeni kurumlar açıldı. Uygulanan eğitim politikalarında hâkim olan Batı taklitçiliği ile toplumun dinî ve kültürel yönünün bilinçli olarak ihmal edilmesi yapılan reformların hedefine ulaşmasını olumsuz yönde etkiledi.

İTC mensuplarının Batılı fikirleri uygulama faaliyetleri ve Fransız İhtilalinin yaydığı fikirlerin Osmanlı aydınları üzerinde etkili olması

neticesinde Osmanlı mekteplerinde uygulanan ders program ve içerikleri değişmeye başladı. II. Meşrutiyet döneminde tarih ders içeriği radikal bir dönüşüm geçirerek hanedan hakkında olumsuz değerlendirmeler yapılmaya başlandı. Din ve padişah merkezli tarih öğretimi yerine ırk merkezli tarih öğretimi öne çıktı. Böylece yeni bir vatandaş kimliği oluşturulmaya çalışıldı.

Daha önce Osmanlı tarihi ile sınırlandırılan tarih dersi, ulusçu tarih yazımı yoluyla İslamiyet öncesi Türk tarihinin de aktarıldığı bir derse evrildi. Ders kitaplarında Türklerin medeni bir millet olduğu, karakter yönüyle cesur bir topluluk olduğu vurgulandı. Böylece toplumsal algı değiştirilmeye çalışıldığı gibi Türkçülük, toplumu birleştiren ana unsur haline getirilmeye çalışıldı. Etkili bir öğrenme gerçekleştirebilmek amacıyla dersler dikkat çekici hikâyeler ve görsele dayalı materyaller üzerinden işlenmeye gayret edildi.

Türkçe ve Edebiyat dersleri hem içerik olarak hem de metot yönünden zenginleştirildi. Türkçeyi yaygınlaştırma ve sadeleştirme faaliyetleri arttı. Osmanlılık yerine Türkçülüğe dayanan yeni uygulamada Türkçe ve Türk Edebiyatına daha fazla önem verildi. Eğitim sürecinde kelime, cümle, sınıf düzeyine uygun gramer ve okuma metinleri, şiir, şair, üslup, nesir, edebi tahlil, hikâye, roman, masal, efsane, tarihi metin, tenkit, belâgat, Türk Medeniyet ve Edebiyatına yönelik içerik, söz sanatları, kompozisyon, üslup ve özellikleri, mektup ve resmi yazışma şekilleri, sanat ve ahlak ilişkisine ağırlık verildi. Diğer taraftan Batı temelli deney ve gözleme dayalı araştırma, natüralizm ve realizm odaklı Edebiyat bölümleri okutuldu. Öğreticiliği artırmak amacıyla edebi eserin kahramanlık yönü, sosyal mahiyeti, inanç, coğrafya ve ırk ile olan bağlantısı üzerinde duruldu. Öğrencilerin zihinsel ve fikrîsel gelişimini sağlamak amacıyla okuma metinlerinde ahlaki, tarihi ve milli metinlere önem verildiği gibi Batıcılık ve Türkçülükle alakalı metinler okutulmaya dikkat edildi. Böylece Türkçe ve Edebiyat dersi yeni bir dünya görüşü, yeni bir ideoloji ve yeni bir kimlik oluşturma aracı olarak kullanıldı.

Meşrutiyet döneminde Beden eğitimi dersi sıradan bir dersten ziyade toplumu şekillendirme ve savaşa hazırlama aracı olarak görüldü. Bu amaçla hem okulda hem de okul dışında çeşitli faaliyetler yürütüldü. Derse olan bakış açısının etkisiyle dersle alakalı faaliyetler çoğunlukla Harbiye Nezareti tarafından yönetildi. Uygulanmaya çalışılan Batı biliminin etkisiyle dersin pedagojik yönüne dikkat edilirken, diğer taraftan ders militarist, Sosyal Darwinist ve biyo-politik bir içerikle sunuldu.

Sonuç olarak Meşrutiyet döneminde sosyal bilim derslerinde farklılaşmalar görüldü. Daha önce Osmanlı Devleti'nde yaygın olan İslam Tarihi ve Osmanlı Tarihi eğitiminin biraz daha genişletilmesinin yanı sıra felsefe ve toplumsal içerikli derslerin de okutulması sağlandı. Hala en önemli unsur

din olduğu için kaybedilen Müslüman bölgelerin geri alınmasına yönelik olarak bilinçlendirme yapılmaya çalışıldı. Kaybedilen topraklar üzerinden yapılan hamaset içerikli uygulamalarda eski başarılar öne çıkarılmaya çalışıldı. Böylece Cumhuriyet dönemi ve sonrasında şekil değiştirerek çok daha katı bir şekilde uygulanacak olan Milli Tarih anlayışının temelleri atılmış oldu. Sadece başarıların ve kahramanlıkların anlatıldığı, kusurun kabul edilmediği veya dile getirilmediği bu tarih anlayışı bir tezadı da içinde barındırmıştır. Bir yönüyle toplumda vatanseverlik ve milliyetçilik duygularını tetiklerken, diğer yönden uzun vadede inandırıcılık sorunu yaşayacak ve belli bir aşamadan sonra sorgulanacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyüz Y. (2013). *Türk eğitim tarihi M.Ö. 1000- M.S. 2013*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aşçı, E. (2020). II. Meşrutiyet dönemi eğitim politikalarına bakış. *Turkish History Education Journal*, 9(2), 492-509. <https://doi.org/10.17497/tuhed.676873>
- Başkutlu, S. (2020). İttihat Terakki Cemiyeti'nin genç nesil algısı ve yönetimi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 4-21.
- Berkes, N. (2010). *Türkiye'de çağdaşlaşma*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Çam, İ. D. (2014). Dr. Abdullah Cevdet'in eğitim fikirleri ve Osmanlı Türkiye'sinde eğitim kurumlarına ilişkin gözlemleri. *Türk Tarih Kurumu, İttihatçular ve İttihatçılık Sempozyumu Bildiriler Cilt II*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 225-252.
- Çora, E. (2018). 1895-1921 yılları arasında Burdur Sancağı'nda modern temel eğitim kurumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(24), 271-286.
- Demircioğlu, İ. H. (2012). Osmanlı Devletinde tarih yazımının tarih öğretimi üzerine etkileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(193), 115-125.
- Elban, M. (2015). Tarih eğitimi ve vatanseverlik üzerine bazı düşünceler. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 4(3) 1302-1319.
- Gürkan, H. (2017). Türkiye'de ilkokullarda tarih öğretimi: ders kitapları örneği (1869-1920). *Tarih'in Peşinde Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18, 197-229.
- İşıksalan, N. (1998). II. Meşrutiyet dönemi Sultanilerinde Türkçe ve edebiyat öğretimi. *OTAM (Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi)*, 9(09), 177 - 223.
- İleri, İ. (2005). Batı gözüyle Meşrutiyet döneminde Osmanlı hükümetlerinin dil ve eğitim politikalarına karşı tepkiler. *OTAM (Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi)*, 18(18), 213-220. https://doi.org/10.1501/OTAM_0000000399
- Karal, E. Z. *Büyük Osmanlı tarihi, cilt V*. Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Karpat, K. H. (2002). *Osmanlı modernleşmesi* (Çevirenler: A. Z. Durukan, & K. Durukan). Ankara: İmge Kitabevi.
- Kaya, A. İ. (2014). Meşrutiyet dönemi tarih eğitiminin amaçları ve yöntemler, kullanılan araç-gereçler hakkında bir inceleme-Tedrisât Mecmûası örneği. *The Journal of Academic Social Science*, 8, 583-592.
- Keklik, E. (2020). İkinci Meşrutiyet döneminde eğitim sorunu ve Osmanlı aydınları. *Tarih ve Gelecek Dergisi*, 6(4), 1487-1517.
- Kodaman, B. (1999). *Abdülhamid Devri Eğitim Sistemi*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

- Özçakır S. (2014). Beden Eğitimi öğretimine Tedrisat Mecmuası'ndan bakmak: Feridun Bey'in Terbiye-i Bedeniye isimli makaleleri. *Türk Tarih Kurumu, İttihatçılar ve İttihatçılık Sempozyumu Bildiriler Cilt II*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 273-286.
- Şahin, M. ve Tokdemir, M. A. (2011). II. Meşrutiyet döneminde eğitimde yaşanan gelişmeler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 851-876.
- Şimşek, U. (2006). II. Meşrutiyet dönemi eğitimde Türkçülük akımının Türk kimliği oluşturmadaki rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 287-300.
- Taş, K. Z., Özdemir, A. R. (2014): İttihat ve Terakki'den dünün küçüklerine coğrafya, bu günün büyüklerine tarih dersleri. *Türk Tarih Kurumu, İttihatçılar ve İttihatçılık Sempozyumu Bildiriler Cilt II*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 209-224.
- Tekeli, İ. ve İlkin, S. (1999). *Osmanlı İmparatorluğu'nda eğitim ve bilgi üretim sisteminin oluşumu ve dönüşümü*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Türkmen, M. (2015). Kuruluş döneminde Cumhuriyetin milli eğitim ve beden eğitimi politikaları. *International Journal of Contemporary Educational Studies (IntJCES)*, 1, 1-25.
- Üstel, F. (1997). *İmparatorluktan ulus-devlete Türk milliyetçiliği: Türk Ocakları (1912-1931)*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Osmanlı Devleti'nde Eşkıyalığın Siyasi, Ekonomik ve Sosyal Nedenleri¹⁷

Yaşar Uğurlu¹⁸

GİRİŞ

Eşkıyalık suçu; nedenleri, sonuçları, bireysel ve toplumsal yaşam üzerindeki etkileri bakımından oldukça karmaşık bir yapı gösteren sosyal bir olgudur. Suçun sebeplerinin ortaya konması bu karmaşık olgunun anlaşılmasında büyük önem arz eder. Ancak bu karmaşık durumun izah edilmesi de bir o kadar güçtür. Zira suç bilimi demek olan *kriminolojide* suçun gerçek nedenlerini araştırmak üzere *suç etiyojisi* disiplini kurulmuştur. Ancak bu alanda araştırma yapan kimseler bile genellikle suçu, geldikleri disiplinin sınırları içerisinde izah etmeye çalışmışlardır (Cohen, 2014, s.269-280). Örneğin, araştırmacı biyoloji eğitimi almış biri ise suçu biyolojik faktörler üzerinden açıklamaya çalışmış; psikoloji eğitimi almışsa, suç üzerinde psikolojik faktörlerin daha etkili olduğunu ileri sürmüştür. Eşkıyalık olayları ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, suçu ağırlıklı olarak *ekonomik* etmenlerle açıklamaya çalışmış ya da son yıllarda olduğu gibi *iklimsel faktörlere* bağlı olarak izah etmişlerdir.

Belirli koşullar altında yaşayan bireyler arasındaki suç işleme eğilimlerinin farklılığı temel bir soru olarak öne çıkar: Neden benzer koşullar altında yaşayan bireylerin bazıları, suç işleme konusunda daha az eğilimlidirler, diğerleri ise belirli suçları işlemeye daha yatkın hale gelmektedir? Bu durum, özellikle eşkıyalık gibi suçlar bağlamında aynı yaşam koşullarına sahip insanlar arasındaki farklılıkları sorgulamamıza neden olur. Aynı koşullar altında yaşayan insanlar arasında neden bazıları eşkıyalık gibi suçları işlemeye

17 Bu çalışma Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsünde sunulan, "II. Viyana Bozgunu Sonrası Anadolu'daki Eşkıyalık Hareketleri (1683-1699)" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

18 Bingöl Üniversitesi, yugurlu@bingol.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-5776-2917>

daha meyillidir? Bu sorunun cevabı kısmen açıklığa kavuşmuş olsa da tam olarak anlaşılabilmiş değildir. Bu durumun temelinde, toplumsal olayların ve suçların meydana gelmesinde etkili olan faktörlerin çeşitliliği yatmaktadır. Ancak araştırmacılar, bu faktörlerden bazılarını öne çıkararak suçların ve toplumsal olayların sebebini açıklamaya çalışmış olsalar da, bu durum çeşitli görüş ayrılıklarına yol açmıştır. Bu bağlamda, suç eğilimi ve toplumsal olayların kökenlerini belirlemek adına disiplinler arası bir yaklaşım ile insan davranışlarının karmaşıklığı ve çeşitliliği, suçun ve toplumsal olayların altında yatan nedenlerin tam olarak anlaşılması için daha kapsamlı bir bakış açısına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada, Osmanlı'da ortaya çıkan eşkıyalık hareketlerinin siyasi, ekonomik ve sosyal nedenleri üzerinde durulacaktır.

1. SİYASİ NEDENLER

Merkezî otorite ile eşkıyalık arasındaki ilişkinin genellikle karşıtlık ve çatışma üzerine kurulu olduğu söylenebilir. Bu durumda merkezî otorite, genellikle devlet veya hükümetin temsil ettiği bir güç olarak toplum düzenini korumak, yasaları uygulamak ve suçluları cezalandırmakla yükümlüdür. Öte yandan eşkıyalık, yasalara karşı gelen ve suç işleyen kişilerin oluşturduğu bir grup veya bireyi ifade eder. Eşkıyalar genellikle devletin kontrolündeki bölgelerde faaliyet gösterirler. Bu durumda merkezî otorite, eşkıyalara karşı mücadele etmek ve onları yakalamak için çaba sarf ederken, eşkıyaların faaliyetleri de bu otoritenin etkinliğini ve güvenilirliğini zedeler. Devlet, kanunları ve güvenlik güçlerini kullanarak eşkıyalara karşı önlemler alır ve onları cezalandırmaya çalışır. Bu bakımdan merkezî otoritenin güçlü olduğu durumlarda eşkıyalık olaylarının azalması, otoritenin zayıf olduğu durumlarda ise artması beklenir. Bu bağlamda ilgili başlıkta, Osmanlı Devleti'nin siyasi ve idari yapısında meydana gelen gelişmelerin merkezî otoriteye olan etkisi ve bunların eşkıyalık olaylarına ne yönde etki ettiği ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bunun için de Osmanlı Devleti'nin kuruluşundan inceleme dönemimize kadar ki süreç zarfında meydana gelen yapısal değişikliklere genel olarak değinilecek, olaylar üzerinde durulmayacaktır.

Osmanlı Devleti'nde taşra yönetimi, eyalet ve sancak gibi idari birimler üzerinden gerçekleştirilirdi. Padişah, bu birimlerin başındaki temsilciler aracılığıyla otoritesini geniş bir alana yayıyor ve bu şekilde adaleti sağlıyordu. Tımar teşkilatı ise hem savaşa hazır bir ordu sağlıyor hem de taşrada bir güvenlik kuvveti oluşturuyordu ve tüm bunlar merkezî hazineden kaynak kullanılmadan yapıyordu. Ancak ülke topraklarının çok geniş bir alana yayılması vergilerin toplanmasını güçleştiriyordu. Bu yüzden tımar sistemi, devleti merkezî ve mutlak bir niteliğebüründüren kul sistemiyle bütünleşmiş bir şekilde kullanılmıştı (Ergenç, 2012, s.329-330).

Sultan I. Ahmed döneminde “ekber erşed” sistemine geçişe kadarki süreçte şehzadelerin sancağa gönderilmesi usulünde yaşanan gelişmeler Osmanlı yönetiminde önemli bir değişimin işaretçisi oldu. Öncesinde şehzadeler, gitikleri bölgelerde devletin taşra teşkilatının küçük bir örneği olarak sancakları yönetme görevini üstlenerek ortaya çıkmaktaydı. Özellikle şehzadelerin gönderildiği sancaklar, daha önce beylikler döneminde önemli olan yerleşim yerleriydi ve güçlü yerel unsurlara sahipti. Devlet, şehzadeleri idari anlamda yetiştirmek amacıyla sancaklara gönderirken, bu bölgelerin merkezî yönetimle bütünleşmesini ve denetim altına alınmasını sağlamaktaydı. Ancak daha sonra sadece büyük şehzadenin sancağa gönderilme uygulamasıyla birlikte bu süreçte bir takım aksamalar yaşanmaya başladı. Uygulama, tahta geçecek varisin bir anlamda ilanı niteliği taşıdığından ve şehzadeler arasındaki rekabeti sona erdirdiğinden, rekabete taraf olan grupları ve ikbal peşinde koşanları başka kapılara yöneltti. Diğer yandan, tahta artık “ekber ve erşed” usulüne göre geçen padişahların devlet yönetimindeki eğitim ve tecrübe yoksunluğu başka güç odakları tarafından doldurulmaya başlandı. Özellikle saray halkı ki kadınlar başta olmak üzere diğer görevliler ve ulema daha önceki dönemlerden farklı olarak artık taht hadiselerinde önemli bir konuma geldiler. Bu durum Osmanlı’da merkezî otoritenin sarsılmasına neden oldu (Emecen, 2011, s.37-56).

Kanunî Sultan Süleyman’ın oğulları Şehzade Bayezid ve Selim arasındaki mücadelenin önemli bir yansıması da taşra yönetiminde kendini göstermiştir. Bu olaylar sırasında gerek II. Selim’e destek vermek gerekse Anadolu’da asayiş sağlamak üzere kapı kulları Anadolu’daki garnizonlarda görevlendirilmeye başlanmıştı. Bu gelişme ilerleyen dönemlerde siyasi ve askerî sorunların yanı sıra iktisadî problemleri de beraberinde getirdi. Özellikle kapı kullarının taşrada artan otoritesi timar sahiplerinin aleyhine gelişti. Kapıkulu erlerinin ticaret, esnafılık, çiftçilik gibi işlerle uğraşmaları ve askerî ocakların taşra şehirlerinde garnizon kurmaları, halkın yaşamını etkilediği kadar devletin sefere asker gönderme çabalarına da tesir etti. Bu husus şehirlerde kadı, subaşı, şehir kethüdası gibi idarecilerin yanında, yeniçerilere bakan bir “yeniçeri serdarı” ile Altı-Bölük halkına bakan bir “kethüdayeri”nin de yer alması sonucunu doğurdu. Bu yeni güç merkezlerinin müdahaleleriyle birlikte vilayet idaresi eski düzeninden sapmaya başladı (Akdağ, 1966, s.212-213).

Osmanlı Devleti’nin “klasik çağı” olarak tabir edilen düzen, 17. yüzyıla gelindiğinde yerini bambaşka bir düzene bırakacağı sancılı bir sürecin yaşandığı bir döneme bıraktı. Nitekim bu yüzyıl tüm dünyada olduğu gibi Osmanlı Devleti için de önemli ve ciddi krizlerin, değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bir yüzyıldı (Faroqhi, 2004, 545-550). Öyle ki bu yüzyılda tahta çıkan on padişahтан altısı tahtan indirildi. Bunlardan ikisi, II. Osman

ve İbrahim ise katledildi. Ayrıca bu dönemde Valide Kösem Sultan ve üç Şeyhülislam (Ahizade Hüseyin Efendi, Hocazade Mesut Efendi, Seyyid Mehmet Feyzullah Efendi) da öldürüldü. O yüzden bu yüzyıl, Osmanlı Devleti açısından daha önce hiç tanık olunmayan olayların yaşandığı bir dönem oldu (Karpas, 2019, s.56).

Nitekim dönemin layiha veya nasihatname yazarları bu dönemde yaşananları “tegayyür ve fesad” yani karışıklık ve bozulma olarak değerlendirdiler ve yaşanan olumsuzluklara dikkat çekerek çözüm önerileri sundular. Onlara göre bozulmanın temel nedeni, devletin başı olan padişah otoritesinin zayıflaması ve parçalanmasıdır. Eyaletlerde baş gösteren karmaşanın temel nedeni de bu otoritenin zayıflamasıdır. Kapıkulu sınıfının aşırı gücü, valilerin beylerbeylik yapamamasına ve hükümdarların emirlerini yerine getirememesine neden olmuştur. Aynı şekilde, muhassıllar (vergi toplayıcılar) da mal toplayamaz hale gelmişlerdir (Ergenç, 2012, s.364).

Reaya sınıfının askerî sınıflara katılması da sorunların önemli nedenlerinden biri olarak ifade edilir. Hiçbir niteliği olmayan insanlar, bir çift öküz satarak veya para gücüyle istedikleri unvanlara sahip olabilmeye başladılar. Rüşvet ve iltimas yaygınlaştı. Bir diğer neden de Osmanlı taşra yönetiminin omurgasını oluşturan timar sisteminin bozularak sipahi ordusunun ortadan kalkmasıdır. Zira Osmanlı'nın ana ordusu, eyaletlerde timar sahibi olan sipahilerden oluşmaktaydı. Ancak 16. yüzyılın sonlarından itibaren saray halkı ve yüksek rütbeli devlet memurları, hükûmet otoritesinin zayıflamasından yararlanarak timar ve zematleri ele geçirdiler. Bu yüzden sipahiler dirliklerini kaybettiler ve asayiş olaylarına konu olacak işlerin içine sürüklendiler. Nitekim Celâli olaylarının ilk aşamasında onlar, hareketin en önemli bileşenlerinden biri olarak hareketin geniş kitlelere yayılmasına önayak oldular (Akdağ, 1999, s.19-21).

Devlet, 17. yüzyıla gelindiğinde askerî ocaklara usule aykırı olarak ocak üyelerinin oğullarından ve Türk kökenli kimselerden asker yazmak zorunda kalmıştı ki bu da devrin ıslahatçı yazarları tarafından bozulma olarak görülmüştü. 16. yüzyıl sonlarında Batı'da ve Doğu'da aynı anda yürütülen yıpratıcı savaşlar, özellikle Batı cephesinde askerî teknolojideki gelişmeler Osmanlıları hızlı hamlelerde bulunmak zorunda bırakmıştı. İşte bu çerçevede ilk olarak 1550'lerde 13 bin olan yeniçeri sayısı yüzyıl sonunda 37 bine çıkarıldı (İnalçık, 2003, s.53). Bununla da yetinilmeyerek silah kullanabilecek gücü kuvveti yerinde çok sayıda genç levent ve sekban olarak cepheye sürüldü. Yani aslında layiha yazarlarının tespit ettikleri gibi ocağa dışarıdan unsurların alınması ocağın bozulmasının nedeni değildi. Aksine ocağın sayısı, devrin ihtiyacını karşılayacak miktarda ve nitelikte olmaması

ve asli vazifeleri olan askerlikten ziyade daha cazip işlerle iştigal etmeleri nedeniyle zorunlu olarak artırılmıştı.

Benzer şekilde timar sistemi de taşra ve ordu teşkilatlanmasının en önemli yapı taşlarından biriydi. Ancak bu sistemde yaşanan çözülmenin devletin hem taşra hem de ordu teşkilatlanmasını altüst ettiği yönündeki tespitler, zamanın getirdiği koşulların iyi tahlil edilemediğini göstermektedir. Çünkü timar sistemindeki çözülme de bir sebep olmaktan ziyade aslında yaşanan gelişmelerin bir sonucu olarak görülmelidir. Çünkü timarlı sipahiler askerî açıdan artık dönemin harp tekniği karşısında neredeyse tamamen işlevsiz hale gelmişlerdi. Bunlar Osmanlı ordusunun en kalabalık sınıfını oluşturuyorlardı; ancak kullandıkları kılıç, mızrak, kalkan gibi geleneksel savaş aletleri ve askerî taktikler Batı cephesindeki yeni harp teknikleri ve tam donanımlı askerî birlikler karşısında rekabet edemeyecek bir vaziyetteydi.

Son tahlilde, kul ve timar sistemi, 17. yüzyıla gelindiğinde devletin merkeziyetçi yönetim anlayışını yerine getirebilecek mahiyetten uzaklaştı. Bu yüzden devlet, yerlerine yeni bir kurum ihdas edemediği gibi aksaklıklarını da gideremedi. Üstelik mensupları tarafından gerçekleştirilen asayiş olaylarıyla mücadele etmek zorunda kaldı. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki incelediğimiz dönemde yeniçerilerin eşkıyalık eylemlerine aktif olarak katıldıkları tespit edilmekle birlikte, timarlı sipahilerle ilgili asayiş olaylarına mevcutlarının azlığı nedeniyle çok daha az rastlanmıştır (Ergenç, 2012, s.359).

Osmanlıların çağın yeni koşulları karşısında yeniçeri sayısını artırmaması, levent ve sekban gibi paralı askerleri orduya dâhil etmesi merkezî hükümeti acilen para bulmaya sevk etti. Bunun için de iltizam sistemini yaygınlaştırdı. Yaşanan büyük değişim sonucunda timar ve has gelirlerinin çoğu mültezimlere verildi. Bu değişim, merkezî kontrolü sağlama amacı güden Sultan III. Murad'ın para ihtiyacını karşılamak için giriştiği bir adımdı. Mali sorunlar kötüleştikçe iltizam daha yaygın hale geldi. Bu yeni durum, güç mücadelelerinde parasal çıkarlara dayalı ağlar oluşturan yeni ve etkili sınıfların yükselişine yol açtı (Ocakaşan 2016, s.53-57; Ortaylı, 2008, s.155-160).

Osmanlı Devleti tarafından uygulanan iltizam sistemi başlangıçta vergi gelirlerini artırmak için ümit verici beklentiler taşıyordu. Ancak umulduğu gibi olmadı ve vergi gelirleri artmadı, aksine önemli vergi kaynaklarını kontrol eden seçkinler, devletin vergi gelirlerine ortak oldular. Osmanlı İmparatorluğu askerî gereklilikleri yerine getirmek için yerel güçlere güvenmek zorundaydı. Bu durum, gelirlerin dağılımı yoluyla var olan ilişki ağlarını çok farklı bir yapıya büründürdü (Karaman, Pamuk, 2009, s.26-33). Nitekim 17. yüzyılın

sonlarına doğru iltizam sisteminden kaynaklanan sorunları gidermek için malikâne adıyla yeni bir vergi toplama sistemi uygulamaya sokuldu. Bu sistemde, daha önce parçalanmış olan mukataalar birleştirilip kişilere kayd-ı hayat şartıyla vergi toplama hakkı tanındı (Genç, 2000, s.99-153). Kâr amacı güden mültezimlerin sık sık değişmesi nedeniyle zarar gören vergi gelirlerinin istikrara kavuşturulması ve kısa vadeli kazanımlardan ziyade uzun vadeli kârlılığın artırılması amaçlandı (Özvar, 2003, s.17). Merkezî otoritelerini güçlendiren ve mevcut kaynaklarını optimize eden Batılı devletlerin aksine Osmanlı İmparatorluğu kendine özgü bir sürece girdi.

17. yüzyıla gelindiğinde, taşra idarecileri arasındaki ekonomik ve siyasi çekişme, kapı halklarının büyüklüğü, seferlerdeki katkıları, saygınlık ve önemlerinin artmasıyla birlikte ortaya çıktı. Vezirler, vilayet paşaları veya sancakbeyleri gibi kalabalık kapı halkı besleyenler, sorumlu oldukları işleri yerine getirebilmek için bunları bölükler halinde düzenlediler ve başlarına “kapı ağaları” adlı subayları atadılar. Bunlar vilayetlerdeki güvenlik ve vergi toplama işlemlerinin yanı sıra savaş zamanlarında valinin sekbanları başında sefere giderlerdi. 1550’lerden önce sancakbeyliği görevine atanan kapı ağaları, ağırlıklı olarak zeamet derecesine sahip tımarlı sipahiler arasından veya vilayet çavuşluğuna yükselmiş olanlardan atanırdı. Kapı ağalıklarına atanmak tımar askerleri için yükselme ve terfi anlamını taşıyordu (Akdağ, 1999, s.19-20).

Ancak bu kişilerin maaşlarının azaltılması ya da kesilmesi durumunda, kendileriyle ve sorumlu oldukları kapı halklarıyla birlikte devlet yöneticileri arasında her an bir çatışma yaşanabilirdi. Nitekim Karayazıcı Abdülhalim, Abaza Hasan Paşa, Gürcü Abdünnebi gibi eşkıya liderlerinin hareketlerinin nedeni, kendilerine ait vergi kaynaklarının, yani mansıpların başka kişilere devredilmesi idi. Bunun yanı sıra, bu kişiler tarafından toplanan vergilerin yapılması gereken hizmetler için yeterli gelmemesi ya da geçimlerini sağlayacak kadar az olması aşırı vergi toplama eğilimine yol açıyordu. Sipahilerin, enflasyona rağmen toplanacak vergilerin sabit kalması nedeniyle bu vergilerden vazgeçerek her yıl geleneksel hale gelen “avâriz-ı divâniyye” adlı olağanüstü vergileri toplamaya yönelmeleri ve vergi tahsilatındaki aşırılıkları bundan ileri geliyordu (Gökbunar, 2007, s.1-2).

17. yüzyıl Anadolu’sundaki olaylarda, levend ve sekban eylemleri bir başka sorun olarak öne çıktı. Bunun en önemli nedeni, hem vezirlerin hem de beylerbeylerin kalabalık kapı halkına sahip olmak, merkezî idare tarafından saygı görme ve makamlarını koruyabilme zorunluluğundan kaynaklanıyordu. Beyler, önceleri esir veya satın aldıklarıyla oluşturdukları kapı halkalarını, artık çiftini terk eden köylüler vasıtasıyla oluşturmaya başlamış, ancak bu

durum köylüler üzerindeki vergi yükünü artırmıştır. Levend toplulukları genellikle çiftbozan köylülerden oluşan ve bir beyin hizmetinde çalışan paralı asker grupları olarak ortaya çıkmıştır. Bir bey azledildiğinde levendler, ya yeni bir beyin kapı halkına girme ya da eski beyin hak arama mücadelesine katılma seçenekleri arasında tercih yapmak zorunda kalmışlardır. Devlet, bu paralı asker gruplarının en büyük müşterisiydi ve onları savaş zamanlarında örgütledi, maaş ödedi ve orduda kullanmıştır. Ancak, kapı halklarının büyüklüğü maliyetleri artırdı ve köylülerin daha fazla sömürülmesine yol açmıştır. Bu nedenle, 16. yüzyılın sonlarından itibaren yayımlanan adalet fermanlarında beylerbeyleri, sancakbeyleri ve kadılar açıkça uyarılmışlardır (Barkey, 2000, s.169-181).

Nitekim bu dönemde taşra yönetimindeki atamalar dikkat çekicidir. Buna göre 1568-1574 yılları arasında sancakbeylerinin %67.8'i taşra kökenli iken %32.2'si saray kökenliydi. 1632-1641 yılları arasında yapılan atamalar ise %49.2'si saraydan %25.4'ü taşradan ve %15.9'u da kapı halkından yapılmıştı (Kunt, 1978, s.68-73). 17. yüzyılın sonuna gelindiğinde ise yapılan atamalarda ciddi oranda kapı halkı lehine değişim yaşanmıştır. Buna göre, atamalarda askerin payı %21.3 iken %26.3'ü de saray kökenliydi. Kapı halkının oranı ise neredeyse %60'a varan şekilde değişmiş ve kapı halkı bu döneme damgasını vurmuştu. II. Mustafa'nın Edirne Vakası sonrası tahtan indirilmesinden sonra atamaların %64'ü askerî kanattan, %28'i kapı halkından yapılmışsa da III. Ahmed'in saltanatında Kalaylıkoz Ahmet'in sadrazamlığı zamanında yapılan atamalarda tekrar kapı halkı lehine bir değişim yaşanmış ve atamaların %62'si kapı halkından yapılmıştır (el-Haj, 2011, s.124-131). Atamaların bu şekilde değişkenlik göstermesi farklı güç odaklarının rekabetini doğurmuş ve bu da merkezî otoritenin sarsılmasına neden olmuştur.

Osmanlı Devleti'nin merkezî yapısı, 17. yüzyıldan sonra kul ve tımar sisteminin işlevselliğini yitirmesiyle birlikte ayırt edici özelliğini kaybetti. Başkentteki kapıkulu birlikleri sayısının artmasıyla vezir ve paşa sayısı da arttı ve onları bir mansıba atamak zorlaştı. Öte yandan, sancak yöneticisi beylerin, savaşlar veya diğer görevler nedeniyle sancaklarında bulunmaları zorlaştı. Bunun üzerine fiziki olarak görev yerlerinde bulunmak yerine mütesellim adı verilen kimseleri işlerini yürütmek ve haklarını korumak için görevlendirmeye başladılar. Bunlar, önceleri beylerbeyinin veya sancakbeyinin kapı halkından seçilen kul sisteminden kimselerdi. Ancak zamanla kimlik değişimine uğradılar ve başka etkenlerin de etkisiyle taşrada yaşayan yerel halktan kimseler arasından seçilmeye başladılar. Ortaya çıkan koşullar nedeniyle, çok sayıda başıbozuk silahlı sekban-sarıca gibi silahlı grubu bir araya getiren bu yeni taşra idarecilerinin yanı sıra eyaletlerden sancaklara,

kazalara ve hatta nahiyelere kadar uzanan hiyerarşik bir idari yapı geliştirdi. Bu dönüşüm, devletin geleneksel maliye ve güvenlik politikalarını derinden etkileyerek ona adem-i merkezîyetçi bir nitelik kazandırdı (Ergenç, 2012, s.365-366).

17. yüzyılda Osmanlı Devleti, II. Osman (1618-1622), IV. Murad (1623-1640), I. İbrahim (1640-1648) ve IV. Mehmed (1648-1687) dönemlerinde bir dizi önemli olaya ve mücadeleye tanık oldu. Bu döneme yeniçeri ayaklanmaları, Kadızadeliler hareketi gibi önemli olayların yanı sıra İran Savaşları ve uzayan Girit Seferi gibi askerî çatışmalar damgasını vurdu. Bu olayların geniş kapsamlı sonuçları oldu ve Osmanlı İmparatorluğu'na çeşitli açılardan önemli zorluklar meydana getirdi. Bu bağlamda II. Osman'ın yeniçeri ocağının çıkarları ve ayrıcalıkları ile çatışan, reform yapma ve iktidarı merkezileştirme girişimleri direnişle karşılaştı. 1622'de yeniçerilerin isyanı, Osmanlı Tarihi'nde eşî görülmemiş bir şekilde sultanın tahtan indirilerek katledilmesiyle sonuçlandı.

IV. Murad, saltanatının ilk yıllarında yeniçerilerle ilişkilerinde benzer zorluklarla karşılaştı; ancak sonraki yıllarda otoriteyi temin ve imparatorluk içinde disiplini tesis etmek ve yeniçerilerin gücünü bastırmak için sert önlemler aldı, katı kurallar uyguladı ve düzenli tasfiyeler yaptı. IV. Murad'ın ölümünün ardından tahta I. İbrahim (1640) çıktı. Genç yaşı, psikolojik sorunları ve yönetimdeki deneyimsizliği Saray içerisindeki rakip gruplar arasında güç mücadelesine neden oldu ve bu durum devleti siyasi istikrarsızlığa sürükleyerek merkezî otoriteyi zayıflattı. Onun dönemindeki en dikkate değer olaylardan biri, IV. Murat döneminde zuhur eden Kadızadeliler hareketinin yükselişiydi. Etkili vaiz Kadızade Mehmed Efendi liderliğindeki bu hareket, Osmanlı toplumunda katı dinî ve ahlaki disiplini uygulamaya çalıştı. Kadızadeliler, geleneksel dinî yapı ve yönetici seçkinler dâhil olmak üzere diğer gruplarla çatışarak imparatorluk içinde bölünmeler ve toplumsal huzursuzluk oluşturdu. IV. Mehmed ise 1648'de altı yaşında tahta geçtiğinde, devlet yönetimi neredeyse tamamen saray ve ekâbirin elindeydi. Bu dönemde; Kadızadeliler hareketinin devamı, Doğu'da İran ile yapılan savaşlar ve 1645'ten 1669'a kadar yirmi dört yıl süren Girit Seferi ve saltanatının son yıllarında Habsburglar ile devam eden savaşlar ve Viyana'nın ikinci defa kuşatılması (1683) sonrası alınan ağır askerî mağlubiyetler Osmanlı İmparatorluğu'nun kaynaklarını ve askerî gücünü tüketerek, topraklarını etkili bir şekilde yönetme ve savunma yeteneğini zorladı (Uzunçarşılı, 2011, s.127-506).

Yaşanan bu gelişmeler sırasında Osmanlı Devleti'nde siyasi açıdan olumlu bir gelişme, Köprülü ailesinin sadrazam olarak göreve getirilmeleriyle

gerçekleşti. İlk defa Köprülü Mehmed Paşa, daha önce hiçbir örneği olmayan bir usulle belirli şartlar sunarak sadaret mührünü kabul etti. Kendisi orduda, idarede ve maliyede sert tedbirler alarak yaptığı ıslahatlarla Osmanlı Devleti'nde düzeni yeniden sağladı. Sonrasında, Köprülüler devri olarak adlandırılan yaklaşık otuz bir yıllık süre boyunca Osmanlı Devleti'nin 17. yüzyılın sonlarındaki siyasi ve askerî olaylarında belirleyici bir etkiye sahip oldular. Devletin iç sorunlarını çözme ve dış tehditlere karşı direnc gösterme konusunda önemli adımlar atmasını sağladılar. Köprülü ekolünden gelen Merzifonlu Kara Mustafa Paşa, alınan kararlarla Osmanlı Devleti'nin siyasi ve askerî olaylarında etkili bir rol oynadı. Köprülü Mehmed Paşa himayesinde yetişen Kara Mustafa Paşa, birçok idari görevde bulunduktan sonra sadrazam olarak atandı ve selefi Fazıl Ahmed Paşa'nın başarılarını sürdürmeyi hedefledi. Bu amaçla Kanuni'nin bile almayı başaramadığı Viyana'yı ikinci defa kuşatmaya karar verdi (İlgüler, 2002, s.258-260; Kısa, 2020, s.25-26).

1683 Temmuz'unda Viyana'ya kadar gidip şehri muhasara altına alan Osmanlı kuvvetleri şiddetli kuşatmaya rağmen bir sonuç alamadı. Leh kuvvetlerinin yardıma gelmesi üzerine Viyana önlerinde Osmanlı ordusu bozguna uğradı ve Belgrat'a çekildi. Osmanlı'nın fetih hülyası olarak başlayan kuşatmanın sonucu Avrupa'da yeni bir heyecana yol açtı. 1684'te Avusturya/Habsburglar, Lehistan ve Venedik ile Kutsal İttifak yaptı. 1686'da Rusya da ittifaka katıldı ve kuzeyden harekete geçip Azak'a saldırdı. Böylece Osmanlılar, Avrupa'da dört bir yanda savaşmak zorunda kaldı. Habsburglar Budin'e, Lehler Kamanice'ye, Venedik ise Dalmaçya'ya saldırdılar. Osmanlı ordusu Lehistan ve Venedik'e karşı koyabilmişse de Habsburg'a karşı koyamadı ve Belgrat elden çıktı. 1690'da Belgrat'ı geri almaya muvaffak oldu; fakat Salankamen'de alınan mağlubiyet Macaristan'ın geri alınmasına dair ümitleri tamamen tüketti. Sonrasında 1693'de Habsburglar'ın Belgrat'ı, Osmanlıların ise Varadin'i alma girişimleri sonuçsuz kaldı. Osmanlı ordusu 1695'de Temeşvar'da elde ettiği başarıdan hareketle taarruza geçti, ancak 1697 Zenta bozgunu ile aldığı büyük yenilgi her şeyin sonu oldu. Osmanlılar için bu vakitten sonra barıştan başka bir çare kalmamıştı. Nihayet Köprülüler'in bir başka üyesi olan Veziriazam Amcazâde Hüseyin Paşa'nın girişimleri sonucu 1699'da imzalanan Karlofça Antlaşması ile Macaristan'daki Habsburg hâkimiyeti kabul edildi. Belgrat sınır bölgesi haline geldi. Temeşvar Osmanlı'nın elinde kaldı. Podolyo ve Kamanice Lehistan'a bırakıldı. Mora ve Dalmaçya Venediklilere verildi (Emecen, 1994, s.53-56).

17. yüzyıl, Osmanlı İmparatorluğu için bir değişim ve dönüşüm süreci olmakla birlikte aslında oldukça zorlu bir dönemdir. Yaşanan iç çatışmalar, dinî hareketler, başta harem olmak üzere saraydaki önemli gruplar arasındaki

rekabet, Doğu ve Batı'da yürütülen savaşlar gibi bir dizi önemli faktör, imparatorluğun siyasi istikrarını, askerî yeteneklerini, ekonomik kaynaklarını ve sosyal yapısını ciddi şekilde etkilemiştir. Osmanlı İmparatorluğu'ndaki eşkıyalık hareketlerinin ortaya çıkışını ve gelişimini öğrenebilmek, bu çalkantılı dönemi iyi kavrayabilmekten geçmektedir.

2. EKONOMİK NEDENLER

Tarih boyunca insanoğlunun temel gayesi kendi ihtiyaçlarını gidermek ve bu sayede hayatını sürdürebilmek olmuştur. Bu sebeple de insanoğlu, toplumsal gelişim seviyesine uygun ve maddi şartlara uyumlu olacak şekilde bu ihtiyaçlarını karşılamak için faaliyette bulunmuştur. Yine bu maksatla çeşitli organizasyonlar tesis etmiş, türlü aletler geliştirmiş, birtakım ilişkiler kurmuş ve bu çerçevede yoğun bir çaba içerisinde yer almıştır. Benzer şekilde, devletlerin oluşumunda sınırlı olan kaynakların sınırsız olan ihtiyaçları karşılaması mümkün olmayacağı için üretim ve tüketim ile kaynakların dağılımı ve bölüşümü demek olan ekonomik faaliyetler giderek daha da fazla önem kazanmıştır. Kısacası, toplumsal yaşam ile ekonomi arasında doğrudan bir ilişki olduğu hemen herkes tarafından ifade edilegelmiştir. Öyle ki Comte, Spencer, Durkheim, Marx ve Weber gibi düşünürler, doğrusu birbirinden çok farklı düşünce dünyasına sahip olmalarına rağmen ekonomik etkenlerin toplumsal yapının esas belirleyici unsuru olduğunu ifade etmişlerdir (Küçükkalay, 2015, s.12-13).

Bu bağlamda eşkıyalık suçunu ekonomi literatürü çerçevesinde ele almak gerekirse; eşkıyalık, *suç arzı* ve *suç talebi* kavramları üzerinden anlaşılabilir. *Suç arzı* suçun faili, *suç talebi* ise mağdurdur. Her iki aktör de kendileri için maksimum faydayı arayarak rasyonel davranırlar (Akkuş, 2003, s.5-8). Nasıl ki bir malın fiyatı düştüğünde talebi azalıyorsa, suçun muhtemel maliyeti arttıkça suç miktarı da azalmaktadır. Suçlu ve masum arasındaki fark, fayda ve maliyet algılarında yatmaktadır. Başkalarına mantıksız görünse bile birey kendi çıkarlarını maksimize edecek şekilde davranır (Çakmak, 2015, s.32).

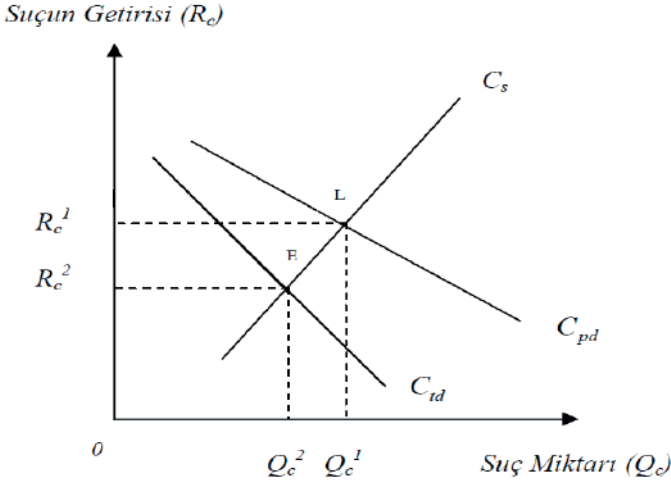
Bu kapsamda, suç ile ekonomik yapı arasındaki ilişki şu şekilde ele alınabilir;

- Ekonomik sorun ve geçim sıkıntısı yaşayan bireyler suç eylemine daha çok yönelmektedir.
- Gelir düzeyleri düşük grupta yer alan bireylerin toplumsal kurumlara ve değerlere bağlılıkları zayıflamaktadır.
- Uzun müddet işsiz kalan bireyler daha rahat hukuk dışı hareketlere yönelmektedirler.

- Gelir düzeyi düşük ve ekonomik zorluk çeken bireyler, psikolojik ve zihinsel olarak bu vaziyetten olumsuz etkilenmeleri nedeniyle daha kolay suç eylemine yönelmektedirler.

Öte yandan ekonomik hareketlilik ve dalgalanmaların, enflasyon değerleri ve kişilerin sahip oldukları işin niteliklerinin de suçla ilişkili etkenler olduğu ifade edilebilir (Çopuroğlu, Kızmaz, 2002, s.15-31). Bu kapsamda, sosyo-kültürel ve demografik unsurlar, hukuk düzenindeki aksaklıklar, suça verilen cezaların yetersiz ve sosyal kontrol mekanizmasının zayıf olmasının yanı sıra düşük gelir düzeyi, düşük istihdam ya da işsizlik gibi ekonomik unsurlar suç fiilini gerçekleştirme hususunda motive edici olup suç arzını artırabilmektedir (Akdeniz, Üzümcü, 2013, s.115-138).

Aşağıda, Şekil 1.3'de suç ile ekonomik yapı arasındaki ilişki gösterilmektedir. Buna göre; C_s suç arzını; C_{pa} siyasi otoritenin zayıf olduğu durumlarda ortaya çıkan özel suç talebini (mağdur birey, toplum/devlet) ve C_{ra} siyasi otoritenin güçlü olduğu durumlarda toplam suç talebini göstermektedir. C_s ile suçun getirisi arasındaki ilişki pozitifdir. Yani suçtan kazanılacak kazanç arttıkça bireyler suç arzını artırmaktadır. C_s doğrusunu; demografik yapı ve genç nüfus düzeyindeki değişim, istihdam düzeyindeki değişim, suçlara karşı verilen cezaların düzeyindeki değişim, eğitim ve ahlak düzeyindeki değişim ve refah seviyesindeki değişimlerin sağa veya sola doğru kaydıracağı görülmektedir. Q_c doğrusu ise suç miktarını göstermektedir. Ayrıca şekilde, siyasi otoritenin olduğu ve olmadığı iki duruma da yer verilmiştir. Buna göre C_{ra} doğrusunda, siyasi otoritenin güçlü olduğu durumlarda diğer koşullar aynı olmasına rağmen suç oranı azalarak denge E noktasında meydana gelmektedir. C_{pa} doğrusu ise siyasi otoritenin olmadığı ya da yetersiz olduğu durumlarda suç miktarının arttığını göstermektedir. Bu koşullarda denge L noktasında oluşmaktadır (Ünver, Bakırtaş, 2008, s. 35-56).



Şekil 1. Suç Arz ve Talep İlişkisi (Zoolt, 1994, s.40'dan aktaran Ünver, Bakırtaş 2008, s.40)

Ekonomik yapı ile suç arasındaki bağı teorik bir zemine oturtuktan sonra, Osmanlı Devleti'nde meydana gelen eşkıyalık suçu ile ekonomik gelişmeler arasındaki ilişki üzerinde durabiliriz. Zira 17. yüzyılda meydana gelen, adına kriz ya da değişim ve dönüşüm diyebileceğimiz gelişmelerin toplumsal olaylara ve buna bağlı olarak da eşkıyalık hareketlerine güçlü bir etkisi olduğunu baştan belirtmek gerekir. Ancak Osmanlı Devleti'nde eşkıyalık olaylarına sebebiyet veren iktisadi gelişmelere geçmeden önce Osmanlı iktisadi yapısının genel çerçevesinden bahsetmemiz gerekir. Zira Osmanlı Devleti'nin bir dünya gücü haline gelmesinde özellikle *klasik çağ* olarak ifade edilen dönemde izlenmiş olduğu iktisadi politikalar, en az siyasi alandaki politikalar kadar etkili olmuştur (İnalçık, 2018, s.143-154).

Osmanlı Devleti'nin takip ettiği iktisadi politikaların temeli İslam hukukuna göre belirlenmişti. Bununla birlikte İslam hukukuna ters düşmeyen fermanlar, emirler, kanunnameler ile örf ve adetler de iktisadi politikayı belirleyen kurallardı. Ayrıca Osmanlı'da ekonomik yapının ve kurumlarının teşekkülünde Osmanlı öncesi Türk ve İslam devletlerinin tesiri de bulunuyordu (Tabakoğlu, 2000, s.139). Devletin iktisadi faaliyetinin esası sosyal adalet, din ve devlet ideolojisi birlikte harmanlanarak siyasi sistem haline getirilmiştir. Bu çerçevede Osmanlı ekonomik yapısına yön veren temel ilkeler belirlenmiştir. Bu ilkeler; *provizyonizm* (iaşecilik), *fiskalizm* (gelircilik) ve *tradisyonalizm* (gelenekçilik) olarak ifade edilebilir. Bu ilkelerden *provizyonizm*, ülke içerisinde mal ve hizmet arzının olabildiğince bol ve ucuz olması esasına dayanırdı. Bu sistemde ithalat, teşvik edilen ve

kolaylaştırılması gereken bir faaliyet olarak görülürdü. *Fiskalizm* ise hazineye ait gelirleri mümkün mertebe yüksek seviyeye çıkarmak ve ulaşılmış olduğu seviyenin altına düşmesini engellemektir. Osmanlı iktisadi politikalarının son ilkesi olan *tradisyonalizm* ise ilk iki ilke etrafında şekillenen ve tedricen ulaşılan dengeleri, “örf-i beldeye uyulması ve teamül-i kadime aykırı iş yapılmaması” fetvasınca mümkün mertebe muhafaza etme ve değişme temayülüne karşı durma olarak ifade edebilir (Genç, 2000, s.41-46).

Osmanlı klasik çağında neşvünema bulmuş olan bu üç prensip, 19. yüzyıl başlarına kadar hemen hemen hiç değişikliğe uğramadan Osmanlı iktisadi politikasına yön verdi. Osmanlı ekonomisi, ruhunu oluşturan bu prensipler ile merkezî hazine, miri arazi düzeni ve vakıflar ile vücuda gelmiş ve bütün bu ilkeleri en iyi şekilde yürütecek idari kadrolar tarafından idare edilmekteydi (Tabakoğlu, 2000, s.184). Osmanlılar, bütün bu yapı içerisinde özellikle şehirlerin ve ordunun iaşesinin temini, vergilerin düzenli olarak toplanması, iç ve dış ticaret faaliyetlerinin denetlenip desteklenmesi ve son olarak da para politikasının istikrarlı bir şekilde yürütülmesi için büyük çaba gösterdiler (Pamuk, 2005, s.10’dan aktaran Kısa, 2020, s.174).

Yukarıda ifade edilen temel iktisadi politika çerçevesinde Osmanlı ekonomisi, tüm sanayi öncesi devletler gibi tarıma dayanıyordu. Tarım arazileri, *miri arazi rejimi* esasına göre yani devlet mülkiyeti olarak düzenlenmişti (Cin, 1992, s.62-63). Genellikle kuru tarım ve hububat ekiminin yapıldığı bu araziler *timar sistemi* dâhilinde bir hane halkının emeği ve bir çift öküzün birlikte işleyebilecekleri büyüklükte birimlere ayrılmıştı. (Barkan, 1979, s.286-287; İnalçık, 2000, s.192). Çift-hane sistemi demek olan bu toprak düzenine göre çiftlikler, toprağı işleme ve devlet tarafından belirlenen vergileri ödeme karşılığında köylü ailelere (hane halkı) veriliyordu. Devlet, köylü ailesine bu miri araziye tapulu arazi kurallarına göre tasarruf etmek üzere bırakıyordu. Reaya, kendisine tapu ile verilen çiftlik birimini özgürce ekip biçme ve miras yoluyla oğluna devredebilme hakkına sahipti. Ancak toprağı işleme şartıyla reaya verilen çiftliklerin alınıp satılması ve başkasına devredilmesi yasaktı. Ayrıca reaya üç yıl üst üste çiftliği işletmemesi halinde bu çiftlikler kendilerinden alınırdı (İnalçık, 2003, s.114).

Osmanlı tarımsal ve mali sisteminin en önemli gelir kaynağı olan *çift resmi* de yine çiftlik birimi temelinde toplanmaktaydı. Reaya, toprağı işlemenin yanında kendisine devlet tarafından belirlenen vergi yükümlülüğünü de yerine getirmekle mükellefti. Reayanın toprağını terk edip göç etmesini engellemek için ise *çift bozan resmi* alınırdı. Böylece devlet, birbirinden bağımsız birimler halinde oluşturulmuş çiftliklerde tarımsal üretimin devamlılığını ve vergi gelirlerini garanti altına almak istiyordu (Pamuk, 1999, s.50-51).

Osmanlı ekonomisinin kırsal üretime dayandığı bir düzende ve tarımsal üretimin yetersiz kaldığı durumlarda hayvansal üretim ve ondan alınan vergi, hazine için önemli bir gelir kaynağıydı. Bu bakımdan kırsal ekonominin bir diğer unsuru olan konargöçerlerin hayvansal üretimi, şehirlerin özellikle de payitahtın ve ordunun et ihtiyacının karşılanmasında devletin üzerinde hassasiyetle durduğu hususlardan biridir (Tabakoğlu, 2000, s.242-243). Bu çerçevede Devlet, hem tarımsal üretimden hem de hayvansal üretimden vergi almış, büyük şehirlerin ihtiyacı olan işeyi temin edilebilmek ve hububat ticaretini sürekli denetim altında tutmak için *narh* uygulamasını hayata geçirmiştir (Kütükoğlu, 2006, s.290-291). Bu kapsamda ticaretin merkezi olan şehirler, kırsal ekonomiyle sıkı ilişkili yapılar olarak ortaya çıkmıştır. Gerek kırsal alanda üretilen tahıl, hububat ve hayvansal ürünlerin mübadelesi olsun gerekse aynı vergilerin yerel pazarlar veya kent pazarlarında satılıp nakde çevrilmesi olsun Osmanlı iç ticareti sanılanın aksine oldukça hareketliydi (İslamoğlu, 2010, s.27-28). Bu ticaretten elde edilen vergi de hazinenin önemli gelir kalemlerinden biriydi. Bunun yanında, Bursa gibi kırsal üretimden tamamen bağımsız tarım dışı üretim ve ticaretin merkezi olan büyük şehirler vardı (İnalçık, 2009, s.268-280). Osmanlı Devleti'nin coğrafi konumu, tarihi İpek ve Baharat Yolu üzerinde bulunması nedeniyle, Doğu-Batı transit ticaretinden elde edilen gümrük vergisi hazineye önemli bir gelir kaynağıydı. Bu nedenle Osmanlılar, gümrük vergisinin akışını sağlamak ve bunun yanında bir takım siyasi avantajlar sağlamak amacıyla Batılı ülkelere kapitülasyon vermekten çekinmemişlerdir. (İnalçık, 2010, s.277-308).

Ne var ki 16. yüzyıl sonlarına gelindiğinde, Osmanlılar açısından hiçte iyi olmayan gelişmeler başta ekonomi olmak üzere devletin hemen her kademesinde hissedildi. Osmanlılar, daha evvel hiç yaşamadıkları uzun süreli savaşlara giriştiler (Afyoncu, 2010, s.269). Doğuda İran Safevi Devletine (1578-1590) karşı kimi zaman başarılar kazanılmış; ancak kazanılan topraklar uzun süre elde tutulamadığından savaş Osmanlı ekonomisine ağır yük bindirmişti. Benzer şekilde Batı'da Avusturya'ya (1593-1606) karşı girişilen savaşa da net bir netice alınamamıştı (Emecen, 2015, s.265-273). İki cephe de arka arkaya girişilen savaşların giderlerini karşılamak için hazinenin üçte bir oranında açık verdiği, bizzat dönemin sadrazamı Siyavuş Paşa tarafından ifade edilmiştir (Griswold, 2002, s.19-21).

16. yüzyıl sonlarına doğru Osmanlı'da yaşanan fiyat artışları başta mali yapı olmak üzere devletin çeşitli unsurlarında bir takım gelişmelere sebebiyet verdi. Fiyat artışları, Amerika'nın keşfi sonrasında bu kıtadan bol miktarda altın ve gümüşün Avrupa'ya akışı ve bunun bir sonucu olarak "kuruş" denilen iri gümüş sikkelerin Osmanlı piyasasına girmesi ile başladı (Akyıldız,

2000, s.145-146). Ancak bu durumun Osmanlı ekonomisi için oluşturduğu etki ile ilgili çok farklı görüşler ortaya atılmıştır. Fiyat artışlarının Osmanlı ekonomisini olumsuz etkilemiş olduğu bir hakikat olmakla birlikte, bunun tek başına bütün ekonomik yapıyı etkileyecek boyutta olup olmadığı üzerine tartışmalar sürmektedir (Gümüşçü, Demir, Özünlü, 2020, s.266-280). Bu dönemde yaşanan diğer gelişmeler olarak; nüfus artışı ve savaş teknolojilerinde yaşanan gelişmeler nedeniyle ücretli asker sayısındaki artış, savaş masraflarının artması, siyasi tercihler ve ilişki ağları da ekonomideki durumu kritik hale getirmiştir (İslamoğlu, 2010, s.77-78; Pamuk, 2007, s.110; Acun, 2002, s.696-697).

1585-86 yılında yapılan tağşiş¹⁹ yani bugünkü manada devalüasyon Osmanlı ekonomisi için bir dönüm noktası oldu. Osmanlı mali tarihinde tağşiş ile ilgili ilk ciddi uygulamalar Fatih döneminde yaşanmış, yapılan tağşiş sonunda piyasadaki eski paraların toplatılıp yerine yeni paraların piyasaya sürülmesiyle devlet yüzde 20 kâr elde etmişti (Akkyıldız, 1996, s.23; Pamuk, 2000, s.46). 1585-86 yılında yapılan tağşişle o zamana kadar 100 dirhem gümüşten 450 akçe kesiliyorken 800 akçe kestirilmeye başlandı. Akçenin gümüş miktarının bu şekilde azaltılması büyük çapta bir devalüasyon demektir (Pamuk, 2000, s.143-161). Paranın bu şekilde değer kaybetmesi karaborsayı, vurgunculuk ve kalpazanlığı doğurdu. Bunda, ellerinde bol miktarda para stoku bulunan sarraflar ve özellikle de Levant limanlarında bankerlik yapan Yahudiler büyük rol oynadı (İnalçık, 2018, s.186). Paranın değer kaybı, reel ücretleri önemli ölçüde azalmış olan ulufeli askerlerin ayaklanmasına sebep oldu. Bu ayaklanmada, yeni sikke kestirilmesine memur olan Rumeli Beylerbeyi Mehmet Paşa ve defterdar katledildi. Bu durum aslında 1690 yılına kadarki tağşiş dönemlerinde Osmanlı tarihinde sıkça tekrar ederek bir kısır döngü halini aldı. Yani devlet, fiyat artışları zamanında ulufeleri de artırmak mecburiyetinde kalır, bu durum mali krize, mali kriz de paranın tağşişine ve buna bağlı olarak da fiyatların tekrar artışına neden olurdu (Öz, 2015, s.42).

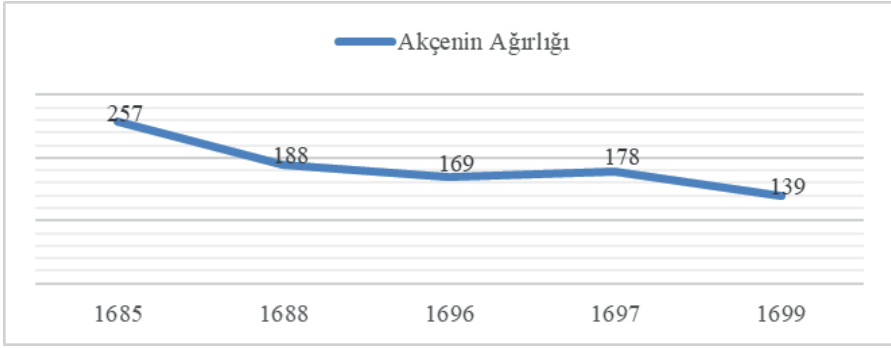
Fiyat hareketlerinden sadece ulufeli kapıkulları etkilenmedi. Taşradaki yöneticiler de enflasyonun arttığı dönemlerde giderlerini karşılayabilmek için yeni kaynak arayışına girişti. Çünkü yerel yöneticiler kapılarında çok sayıda sekban ve levent istihdam etmekteydi. Kendileri ne kadar büyük

19 Tağşiş, gümüş ve altın sikkelerin yani madeni paraların içeriğindeki bakır oranının artırılması veya sikkelerin hacminin küçültülmesine denir. *Tasbihi-i sikke* ise bu madeni paraların ayarlarında değişikliğe gidilmesine denirdi. Son olarak *Tecdid-i sikke* ise tahta çıkan her padişahın daha önce piyasada olan sikkeleri toplatıp kendi adına sikke bastırmasına denirdi. Ekrem Erdem, "Osmanlı Para Sistemi ve Tağşiş Politikası: Dönemsel Bir Analiz" *Bankacılar Dergisi*, LVI (2006), s. 11.

ve düzenli askerî birlikleri komuta edebilirlerse gelecekleri de o nispette parlak oluyordu (Gökbunar, 2007, s.1-2). Bu yüzden yereldeki mevcut konumlarını koruyabilmek için zaman içerisinde usulsüz yöntemlerle reayadan tahammüllerinin üstünde vergi talep etmeye başladılar. Ayrıca bununla yetinmeyip eşkıyalık yapmaktan da geri durmadılar. Amaçları, yereldeki güçlerini muhafaza etmek için kapılarındaki büyük sekban birliklerinin devamlılığını sağlayabilmektir. Zira ordu kışlası benzeri tertip edilen kapı halkından mürekkep sekban birliklerinin iâşesi oldukça maliyetliydi. Tahminen bir sekbanın yıllık maliyeti 3 bin akçe civarındaydı. Bittabi kapısında böylesine büyük miktarda sekban bulunduran bir Beyin kendi imkânlarıyla bunların iâşe ve ihtiyaçlarını karşılamasını ummak iyimser bir beklentiydi. Bu yüzden de beyler, güçlerini koruyabilmek için isteyerek ya da istemeyerek sekbanların soygun ve eşkıyalık faaliyetlerine destek veriyor ya da görmezden geliyorlardı (Akdağ, 1999, s.337).

1585-86 tashihinden sonra 0,7 gram olan gümüş akçe 17. yüzyılın ortalarında 0,3 grama kadar düşmüş, akçe artık hesap birimi işlevi görür hale gelmiştir. Osmanlılar bu dönemde yeterince bakır para üretmediği için Avrupa'dan gelen başta gümüş olmak üzere altın sikkeleri mübadele aracı olarak piyasada bol miktarda kullanılır olmuştu. Öyle ki Avrupalı tüccarlar kendi ülkelerindeki darphanelerde bastırdıkları yabancı madeni paraları Osmanlı piyasalarına getiriyorlardı. Yapılacak mübadelede ise ödemelerin kendi getirdikleri madeni paralar ile yapılmasını istiyorlardı. Bu durum karşısında devlet, 17. yüzyıl başlarında 40 kadar olan darphane sayısını teker teker kapatmak durumunda kalmış ve yüzyılın ortalarına gelindiğinde mevcut darphane sayısını 4'e indirmişti (Erdem, 2006, s.16). Çünkü gümüşün piyasada bol, ucuz ve kolay dolaşıyor olmasından dolayı madenlerin işletilmesi ekonomik olmaktan çıkmıştı (Öztürk, 2002, s.805).

Köprülüler devrinde Osmanlı Devleti bir derece huzur ve sükûnete kavuşmuş, ekonomik vaziyette nispeten istikrar sağlanmıştı. Ancak Viyana kuşatması sonrası yaşanan uzun süreli savaşlar neticesi artan ağır savaş harcamaları, iktisadî bunalım, iç güvenliğin bozulması, eşkıyalar ile mücadele için yapılan harcamalar, toprak sisteminin giderek bozulması, reayanın topraktan kopması ile üretimin azalması ve devletin uyguladığı iktisadî politikalar fiyat dalgalanmalarına neden olmuştur. Nitekim 1683-1699 yılları arasında yaşanan bu buhran döneminde akçenin değeri daha da düşmüştür. Şekil 1.4. incelendiğinde akçe; 1685'te 0,257 grama, 1688'de 0,188 grama, 1696'da 0,169 grama düşmüştür. 1697'de bir miktar artarak 0,178 gram olmuşsa da akçenin ağırlığı 1699 yılına gelindiğinde 0,139 grama kadar düşmüştür. Yani bu dönemde akçede %45,9 oranında değer kaybı yaşanmıştır.



Şekil 2. 1685-1699 Yılları Arasında Akçenin Ağırlığındaki Değişim²⁰ (Tabakoğlu, 1985, s.285)

Osmanlı bütçeleri, daha öncede belirtildiği gibi olağan masrafları finanse edecek yapıya sahipti. Ancak savaşların uzun sürmesi ve maliyetlerin giderek artması durumunda hazine büyük bir açmazın içine düşmekteydi. Bunun doğal bir sonucu olarak 1683-1699 yılları, yaşanan savaşların ağır mali yükü karşısında bütçenin ciddi açıklar verdiği bir dönem olmuştur. Aşağıdaki tabloda açık bir şekilde görüleceği üzere en büyük bütçe açığı 247.126.955 milyon akçe ile 1690-1691 yılları arasında yaşanmıştır. Yine 1693 yılında kapıkulu askerlerinin sayısı 88.295 iken bu sayı 1697 yılında 166.683'e yükselmiştir. Bu haliyle kapıkulu askerlerinin sayısında % 100'ü aşkın bir artış yaşanmıştır. Ancak 1699 yılında Karlofça Antlaşması'ndan sonra savaş harcamalarında yaşanan azalmayla birlikte bütçede bir rahatlama yaşanmış hatta 1700 yılında bütçe fazla vermiştir. Bu durum, açıkça gösterir ki uzun savaş dönemleri ile bütçe açıkları arasında bir paralellik söz konusudur (Kısa, 2020, s.181).

20 Şekilde yer alan değerlerdeki değişim ve kırılmaların daha anlaşılır olmasını sağlamak amacıyla değerlerin önünde yer alan sıfır (0) koyulmamıştır.

Tablo 1. 1683-99 Yılları Arasında Osmanlı Devletinin Gelir ve Giderleri (Tabakoğlu, 1985, s.16)

Yıl	Gelir (Akçe)	Gider (Akçe)	Fark (Akçe)
1687-88	700 357 065	901 003 350	-200 646 285
1690-91	565 751 408	812 878 365	-247 126 955
1691-92	818 188 665	950 246 521	-110 994 245
1692-93	828 373 518	919 012 036	-90 638 528
1693-94	797 446 775	922 173 910	-152 799 750
1694-95	946 680 191	1 114 192 325	-167 512 134
1696-97	938 672 901	1 096 178 240	-157 505 339
1698-99 a	1 053 446 625	1 176 071 292	-122 624 667
1698-99 b	1 147 718 378	1 211 379 166	-63 560 888
1699-1700 a	1 173 142 514	1 109 781 204	63 361 310

Osmanlılar, 17. yüzyılın başlarından itibaren devletin içine sürüklendiği ekonomik, idari ve askerî açıdan ağırlaşan sorunlar karşısında mali sıkıntılara karşı çözüm üretmek ve hazineye gelir sağlamak için bazı girişimlerde bulundu. Bu çerçevede, daha önceki devirlerde en alt para birimi olarak kullanılan, ama bir süredir üretimi yapılmayan bakır sikkeyi yani *mankur*, *mankur* ya da *mangır* yeniden tedavüle soktu (Özcan, 2005, s.251). İstanbul Darphanesinde 1688 Aralık ayından itibaren basılan mangır kısa sürede halk tarafından benimsendi (Pamuk, 2000, s.170).

Osmanlı Devleti, 16. asır sonlarından itibaren giriştikleri uzun soluklu savaşlar karşısında yeni kaynak arayışı olarak yönünü ister istemez tarımsal ve hayvansal üretim yapan reayaya döndü ve vergi talebinde bulundu. Ancak devlet, mevcut vergileri artırmak yerine daha önceden olağanüstü dönemlerde özellikle savaş zamanlarında alına gelen başta para olmak üzere her türlü eşya ve mal şeklinde tahsil edilen bir vergi türü olan avarıza müracaat etti. *Tekâlif-i örfiyye* ve *avarız-ı divaniyye* adı altında alınan bu vergiler zaman içerisinde sayı ve çeşit itibarıyla oldukça arttı. Bu tür vergiler 17. yüzyılda rutin hale gelerek reayadan talep edilmiştir. Nakit olarak alınan *avarız akçesinin* vergi miktarında, akçenin değerinde yaşanan büyük değişimlere bağlı olarak sürekli artış yaşanmıştır. Avarız vergileri *avarızhane* denilen birimlere göre kaydedilirdi (Barkan, 1945, s.13-19).

Osmanlı'da avarız türü vergilerden olan *nüzul*, sefere giden ordunun temel tüketim ihtiyaçlarını karşılamak için aynı olarak arpa ve buğday gibi hububattan alınan bir vergi türüydü. Başlangıçta aynı olarak alınan *nüzul vergisi*, 17. yüzyılın başlarında savaşların maliyetinin giderek artmasıyla

hazineye ek kaynak sağlamak maksadı ile her yıl düzenli ve nakit olarak tahsil edilen bir vergi haline dönüştü. Tıpkı avarız vergisinde olduğu gibi nüzul vergisinin toplanması da *avarızhane* birimi esasına göre yapıldı (İşbilir, 2007, s.311-312).

Avarız vergileri, genel itibarıyla reayanın şahsından alınan vergilerden farklı olarak topluluklardan alınan bir vergi türüydü. Ancak devletin her açıdan farklı zorluklarla karşılaştığı bir zamanda verginin topluluktan alınmıyor olması bazı sorunları da beraberinde getirmişti (Gümüşçü, Demir, Özünlü, 2020, s.293-300). Kişinin gücü nispetinde alınan vergilerden farklı olarak topluluk üzerine taksim edilen verginin kontrolü zordu ve haksızlığa neden olmaktaydı. Zira bu durumu fırsat bilen bazı kimselerin kaçmaları halinde bunların hisseleri geride kalanların üzerine yükleniyordu. Haliyle daha fazla vergi vermek istemeyen reaya da toprağını terk etmek durumunda kalıyordu (Gümüşçü, Demir, Özünlü, 2020, s.293-300). Devlet, içinde bulunduğu savaş şartlarının ağır mali yükü karşısında bu tür suiistimalleri göz ardı etmek durumunda kalıyordu. Nitekim 1692 yılına ait 828 milyon akçelik bütçede avarız vergisi payının 188 milyon akçe olduğu dikkate alındığında durum daha iyi anlaşılmalıdır (Sahillioğlu, 1991, s.108-109).

Osmanlı Devleti'nde vergi sistemi, miri arazi rejimine göre ihdas edilmiş olmakla birlikte uygulanan malikâne-divani sistemi adında farklı bir uygulama daha mevcuttu. Bu sistemde toprağın mülkiyeti özel şahsa ait olup, işletme köylüler tarafından yapıldı. Vergilerin bir kısmı malikâne sahibine veya vakfa aitken diğer bir kısmı devlete aitti. Bu sistem, Selçuklu dönemine dayanan bir uygulamaydı. Devlet, iki baştan veya iki başlı tasarruf olarak tabir edilen bu sistemi kendi düzenine uymamasına rağmen devraldığı bölgelerin ileri gelenlerinin haklarını ve dengeleri gözeterek uygulamak durumunda kalmıştır (Barkan, 1980, s.151-208). Osmanlılar kendi dönemlerinde bu yapının tesis edilmemesi ve uygulama alanını sınırlandırmasına çalıştı (Barkan, 1941, s.910). Malikâne-divani sistemi özellikle Amasya, Çorum, Tokat, Karaman, Konya, Kayseri, Malatya, Diyarbakır ve Halep'in kuzey bölgelerinde yoğun olarak kullanılmıştır. Bu bölgeler, Osmanlı'nın güçlü olduğu dönemde devlete önemli gelir sağlamıştır (Genç, 2003, s.518-519). Ancak 16. yüzyıl sonlarından itibaren yaşanan gelişmeler, bu bölgelerdeki köylülerin vergi uygulamasına karşı ilk tepki verenler arasında yer almışlardı. Örneğin, Karaman ve Sivas gibi malikâne-divani sistemine göre üretim yapan bir köylü, verimi daha düşük olmasına rağmen Manisa'da üretim yapan bir köylüden daha yüksek vergi ödemek zorunda kalıyordu. (Gümüşçü, Demir, Özünlü, 2020, s.286-280). Bu durum, siyasi, sosyal ve ekonomik sorunların ortaya çıktığı bir dönemde, bu köylülerin sadece batıya

göç etmekle kalmayıp aynı zamanda eşkıyalık olaylarının merkezinde yer almalarına neden olmuştur.

Devlet 16. yüzyılın sonlarından itibaren karşılaştığı askerî, siyasi ve ekonomik sorunlar karşısında vergi kaynaklı hamleler yapmakla birlikte bir takım yeni uygulamaları da devreye sokmuştur. Bunlardan ilki, mukataa birimlerine ait vergi kaynaklarının özel müteşebbisler tarafından toplandığı iltizam uygulamasıdır (Genç, 2020, s.129-132; Çakır, 2003, s.31). Daha önce bu gelirler emanet usulüyle toplanırken, artık özel müteşebbisler aracılığıyla rekabete açık pazarlık sonucu belli bir ücretin peşin verilmesi karşılığında iltizama verilmeye başlandı. (Genç, 2000, s.154-158; Çakır, 2003, s.40). Devlet bu şekilde vergi gelirinin bir kısmını peşin alıp mali açıdan rahatlatma amaçlamıştır. Öyle ki dirlik alanları, mukataaya konu olabilecek vergi kaynaklarından tamamen farklı olmasına rağmen zamanla timar rejiminde yaşanan aksaklıklar nedeniyle mukataaya dönüştürülmüştür. Timar alanlarının ne zaman mukataaya dönüştürüldüğü konusu tartışmalı olmakla birlikte devlet, özellikle mali kriz dönemlerinde savaş finansmanındaki nakit ihtiyacını karşılamak için bu dönemde boşalan timar alanlarını ve gelirlerini mukataaya çevirmiştir (Çakır, 2003, s.41-44). Ayrıca iltizam uygulamasının 17. yüzyıl ortalarında sancak, taşra ve eyalet hazinelerini kapsayacak şekilde genişletilmesi diğer önemli bir gelişmedir (Özvar, 2003, s.17).

Osmanlı'da iltizam usulünün yaygın olarak uygulanması dönemin önde gelen devlet adamları tarafından sıklıkla eleştirilmiştir. Lütfü Paşa, Gelibolulu Âli, Defterdar Sarı Mehmet Paşa gibi devrin ileri gelenleri mukataaların, emanet usulüyle idare edilmesini savunmuşlardır. Bu kişilerin büyük çoğunluğunun bürokrat kökenli olmaları, emanet usulünün kapı kulları için ek gelir sağlanması bakımından daha uygun olduğu için savunmuş olabileceklerini düşündürmektedir. Ancak, hangi uygulamanın daha münasip olduğu konusundaki kararı sadrazam ve defterdarın vermesi gerektiği belirtilmiştir (Çakır, 2003, s.38-39). Bununla birlikte, iltizamın ortadan kaldırılması bir yana, 17. yüzyılın ikinci yarısından itibaren eyaletlere ait gelirler bir bütün olarak iltizama verilmeye başlanmıştır. Devlet, bu politika değişikliğiyle büyük ölçekli iltizam sözleşmeleri yaparak, taşradan merkeze intikal etmesi gereken vergi kaynaklarını garanti altına almayı ve nakit ihtiyacını karşılamak amacıyla, birden çok mültezim yerine tek bir mültezimi tercih etmeye yönelmiştir (Özvar, 2003, s.17-18).

Mukataaların iltizama verilmesi, bir dizi sorunu ortaya çıkardı. Çünkü mültezimler, kısa vadeli olarak tahsis edilmiş vergi kaynağından maksimum fayda sağlama motivasyonu ile hareket ediyorlardı. Timar düzeninde olduğu gibi sistemin devamlılığında ziyade kısa sürede kâr elde etme güdüsü

hâkimdi. Vergi toplama sürecinde, zamanlamayla ilgili sorunların ortaya çıkmasıyla birlikte mültezimler arasında alacak-verecek anlaşmazlıkları yaşandı. (Uluçay, 1944, s.101). Ayrıca, iltizamın kısa vadeli olması nedeniyle mültezimler, üretimi artıracak faaliyetleri pek umursamamışlar, bu da ürün verimliliğinin düşük olmasına ve vergi gelirlerinin azalmasına neden olmuştur. Yerel elitlerin, iltizam usulünü bir güç aracı olarak kullanmak istemeleri ve çeşitli isimler altında reayadan vergi toplamaları sorunları artırdı (Barkey, 2011, s.303-307). Devlet, bu sorunlar karşısında hem iltizam sisteminin sebep olduğu suiistimalleri hem de devam etmekte olan savaşın finansmanı için acil nakit ihtiyacını karşılamak amacıyla 17. yüzyılın sonlarında yeni bir uygulamayı hayata geçirdi. Bu yeni sistem, iltizama konu olan gelir kaynağının kayd-ı hayat şartıyla (ömür boyu) tahsis edilmesi demek olan malikâne sistemiydi (Özvar, 2003, s.21). Malikâne sistemi, vergi kaynağının ömür boyu bir mültezim tarafından yönetilmesi ve gelecek yıllardaki üretim kabiliyeti ile birlikte gerçek bir fayda sağlanması açısından timar sistemi ile iltizam sisteminin bir terkibi olarak düşünülebilir. Devlet, malikâne sistemi ile mültezimlerin sık değişmeleri ve kısa sürede daha fazla kazanç elde etme saikiyle hareket etmelerinden dolayı tahrip edilmiş vergi kaynaklarının yeniden ihya edilmesini amaçlamıştır. (Genç, 2000, s.99-153).

Ancak, bu sistem ilerleyen süreçte beklenmeyen sonuçlar doğurdu. Elitler, zamanla devletin önemli vergi kaynaklarının kontrolünü ele geçirerek, devletin vergi gelirlerine ortak oldular. Oysaki Batı'daki merkezi otoritelerini güçlendiren devletler, gelir kaynaklarını daha etkin vergilendirmişlerdi. Daha da önemlisi, vergi toplamada araçlar tarafından el konulan kısmı azaltarak, gelirlerini artırmışlar ve ordularını güçlendirmişlerdir. Batı'daki gelişmelerin aksine Osmanlılar, asker ihtiyacını karşılamak için yerel güçlerin birliklerine dayanmak zorunda kaldığı, merkez ile yerel güçler arasında vergi gelirlerinin paylaşımı üzerinden kurulan yeni ilişki ağlarının etkili olduğu bir sürece girmiştir. (Karaman, Pamuk, 2009, s.26-33).

Osmanlı ekonomik yapısı, 17. yüzyıl boyunca yoğun ve yorucu savaşların getirdiği ağır mali yükün zorluklarıyla karşı karşıya kaldı. Osmanlılar, bu süreçte gelir getirecek yeni kaynaklar tesis etmek için çeşitli finans araçlarını devreye koymuş, iltizam ve malikâne uygulamaları teorik olarak tarımsal üretimi artırma ve devamlılığı sağlanmak maksadıyla oluşturulmuştur. Fakat bu uygulamalar yerel güçlerin ortaya çıkmasını da beraberinde getirmiştir. Bunların birbiriyle kıyasıya rekabete girişmeleri, kapılarında büyük miktarda sekban ve sarıca bulundurmalarına neden olmuştur (Akdağ, 1966, s.225).

Vergi kaynaklarının giderek tekelleşmesi, reayanın daha da savunmasız bir hale düşmesine yol açmıştır. Usulsüz vergi talepleri bir kenara bırakılırsa,

vergi yükünün ağırlığından ziyade, merkeze intikal etmesi gereken verginin tahsilinde farklı araçlar ve bu araçlar arasındaki rekabetten kaynaklı suiistimaller, hem reaya hem de devlet için zararlı olmuştur. 17. Yüzyıl boyunca devletin savaşların ağır mali yükü altında alternatif finans kaynakları ve uygulamalar, kısa sürede yönetici zümreler tarafından kendi nam ve hesaplarına fayda sağlayacak araçlara dönüşmüştür. Bu durum, toplumda huzursuzluğa ve bu huzursuzluğun yansımaları olarak eşkıyalık olaylarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Ancak bu durumu açıklamak için ekonomik sebepleri tek geçerli bir neden olarak görmek, her zaman geçerli bir durum değildir. Zira devlet otoritesinin gücü, işlenecek suçun karşılığında alınacak cezanın birey tarafından değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkar. Örneğin, Fatih Devri'nde paranın değeri %20 düşürülmüş, vakıf mallarına el konulmuş, savaşla ilgili taleplerin reaya için büyük bir yük olmasına rağmen (Murphey, 2007, s.272) güçlü bir liderin mevcudiyeti ve merkezî otoritenin gücü bu tür olayları azaltıcı fonksiyon üstlenmiştir. Ancak ekonomik sorunların baş gösterdiği zamanlarda otorite boşluğu söz konusu ise o zaman bu boşluk suç eylemlerini artırıcı bir fonksiyon üstlenir. İncelediğimiz dönem itibarıyla devletin dört cephede birden savaştığı bir ortamda bütün mesai buraya verilmişken iç güvenlikte yaşanan zafiyet ve olumsuz ekonomik koşullar bir araya geldiğinde, çeşitli suç türlerinin (kalpazanlık ve kaçakçılık gibi) yanı sıra eşkıyalık olaylarının da artış göstermesi kaçınılmaz bir hal almaktadır. Ancak otorite boşluğu ve iç güvenlikteki zafiyet ile olumsuz ekonomik koşulların birleştiği dönemlerde, devletin dört cephede savaştığı bir ortamda, çeşitli suç türleri ve eşkıyalık olaylarının artması kaçınılmaz hale gelmiştir.

3. SOSYAL NEDENLER

İnsan biyolojik bir varlık olarak dünyaya gelir ve fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik gereksinimlerini karşılamak için toplumu meydana getiren başka insanlara muhtaçtır. Bu yüzden insan, ilk çağlardan beri Aristoteles'in tabiriyle *zoon politiko* (politik bir varlık) yani sosyal bir varlık olarak ele alınmıştır (Durak, 2015, s.312-313) Benzer şekilde İslam düşünürlerinden Farabi'ye göre de insan, fitraten sosyal bir varlıktır ve onun saadete ulaşabilmesi ancak sosyal hayatın varlığı ile mümkündür. Farabi, toplumu *faziletli toplum* ve *faziletsiz toplum* diye ikiye ayırır. Bireyi saadete götüren şey olarak da iki aşamadan bahseder. Bunlardan ilkinin bireyi başkalarıyla bağlayan birliktelik, diğerinin ise bireyi mensup olduğu gruba bağlayan birliktelik olduğunu belirtir (Hülagu, 1999, s.33-36). İbni Haldun ise sosyal hayatın ihtiyaçlar neticesinde oluştuğunu söyler. Ona göre insan diğer canlılardan farklı olarak şu özelliklere sahiptir; birincisi akıl, ikincisi otoriteye ihtiyaç, üçüncüsü

geçimini sağlama olanaklarını arama ve yardımlaşma, dördüncüsünü de birlikte yaşama arzudur. Bu haliyle sosyal hayat ihtiyaçlardan oluşur ve biyolojik yaşamın bir üst aşamasını ifade eder. Bundan sonraki aşama olan medeni hayat ise ilim ve sanayi ile teşekkül edebilir. Bu da ancak yaşam için zorunlu olan temel maddelerin sağlanması halinde gereksinim duyulan bir şeydir (Hülagu, 1999, s.62).

Sosyal bir varlık olan insanın davranışları arasında yer alan suç ve eşkıyalık, toplumun geniş teşekkülü içindeki kişilerarası ilişkileri, etkileşimleri, geleneksel ve kurumsal yapıları, farklı grupları ve örgütlenmelerini kapsayan geniş bir alanla ilişkilidir. Toplumsal yaşam, bu yapı içindeki sosyal ilişkileri, bu ilişkilerden neşet eden karmaşık süreçleri ve kurumları ihtiva eden sosyal alandaki yaşam döngüsünü ifade eder. Bireyler, toplumsal yaşamda uyulması gereken kuralları, nerede, nasıl hareket etmeleri gerektiğini bilirler. Toplumun varlığını sürdürülebilmesi için düzenli bir toplumsal yaşam şarttır. Bu düzen ise toplumsal yaşamı düzenleyen kurallar aracılığıyla sağlanır. Bireyler, dinî, ahlaki erdemler, örf, adet ve görgü kurallarını göz ardı ederek, toplumsal hayatta diğer bireylerin kabul edebileceği bir yaşam sürdürmezler. Bu haliyle suç, ferden kişiliğinde somutlaşsa da sosyal bir olgudur. Suç, bireyin düşünce dünyasında başlasa da insanın insanlarla veya insanın tabiatla olan etkileşimleri bağlamında eylemle sonuçlanır. Bu nedenle, suçu sosyolojik açıdan inceleyenler, suçun tarih boyunca her dönemde var olduğunu ve insan ömür var olduğu müddetçe var olacağını, bu sebeple suçun toplumsal yaşam içinde tanımlanıp gerçekleştiğini ve toplumsal düzenin bozulmasına neden olduğunu ifade ederler (Ergin, 2019, s.75-76).

Suçun sosyolojik bir olgu olması nedeniyle, eşkıyalık suçunun sosyal nedenlerini Durkaim'in *anomi kuramı* ile Mertom'un bu kuramı daha da geliştirdiği *gerilim kuramı* ile açıklayabiliriz. *Anomi*, klasik Yunan kaynaklarında sıkça rastlanan *yasasız* anlamına gelen *anomos* ile irtibatlandırılır. Terim olarak anlamı, kuralların etkisizleşmesi, kuralsızlık, karışıklık ya da çatışma anlamına gelir. İlk çağlardan beri çöküntü ve buhranı anlatan daha geniş muhtevalı ve ekseriyetle olumsuz bir çağrışımla yüklüdür. Ancak bu terim sosyolojide Emile Durkheim'in ve Robert Merton'un yaptıkları çalışmalarla daha çok anılmaktadır (Marshall, 1999, s.32).

Durkheim *anomi* kavramını, dayanışmanın zayıflaması, bireyin tutum ve davranışlarını belirleyen ahlaki düzenlemelerin yeterince denetlenemediği ve bundan dolayı da bireyin toplumsal düzene bağlılığının azalması ve düzene ayak uyduramama hali olarak tanımlar. Onun çalışmalarının temelini ahlak, toplumsal işbölümü ve bu işbölümünde meydana gelen değişim ve onun sebep olduğu ahlak yapısının bozulması gibi konular oluşturur. (Güçlü,

2019, s.27-29). Durkheim'a göre insan, sonsuz istek ve ihtiyaçları olan doyumsuz bir iştaha sahip varlıktır. İnsan, fitratındaki bu özelliklerinden dolayı devamlı kontrol altında tutulması gerekir. Bu açıdan sosyal kontrol mekanizmaları, toplumsal düzenin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için çok önemlidir. Ancak toplumsal kuralların ve değerlerin zayıfladığı veya kaybolmaya yüz tuttuğu toplumlarda sosyal kontrol mekanizmaları devre dışı kalarak toplumsal normların işletilmesi mümkün olmaz. Böyle durumlarda her daim denetim altına alınmaya ihtiyacı olan insanın, bu yapılamadığında suç işlemesi kaçınılmaz bir hal alır ve içinde yaşadığı toplumda suç oranları artar (Kargın, 2016, s.62-63).

Merton da suçu açıklamak için Durkheim'ın anomi kavramını temel almış ve onu daha da geliştirmiştir. O anomiyi, kültürel normlar ve hedefler ile fertleri bunlara uymaya zorlayan sosyal yapı arasındaki kopukluk olarak tanımlar. Kültürel hedefler ile bunlara ulaşmanın meşru yolları arasındaki herhangi bir kopukluk kuralsızlık olarak kabul edilir. Sosyal kontrol mekanizmaları başarısız olursa, sosyal ve kültürel yapılar arasındaki ani ve şiddetli kopukluklar anominin hâkim olduğu bir ortama yol açabilir. Bu, fırsatlardan yoksun olanlar için hayal kırıklığı ve gerilim oluşturarak, onları hedeflerine ulaşmak için suçlu davranışlarda bulunmaya yönlendirir (Gündüz, 2019, s.2013).

Suçun sosyal bir olgu olmasının teorik zemini üzerinde durduktan sonra, Osmanlı toplum yapısı ve bu yapıda yaşanan gelişmelerin eşkıyalık olaylarına etkisi üzerinde durabiliriz.

Osmanlı toplum yapısı, temel olarak yöneten (askerî) ve yönetilen (reaya) olmak üzere iki sınıftan oluşmaktaydı. Toplumun yönetici sınıfını; padişahın verdiği beratla bir takım icrai ve dinî yetki tanıdığı, her türlü vergiden muaf saray mensubu, askerî erkân ve devlet görevlileri ile ulema oluşturuyordu. Yönetilen sınıf olan reaya ise vergi ödeyen ve yönetime katılmayan Müslim ve gayrimüslim halktan müteşekkildi. Reaya sınıfı üretim faaliyetleri, gelir durumları ve yerleşim durumlarına göre farklı zümrelerden oluşuyordu. Bu anlamda reaya, şehir ve kasabalarda yaşayıp ticaret yapan tüccar ve zanaatla uğraşan esnaf, kırsal kesimde yaşayıp tarım üretimi yapan köylü ile genellikle hayvancılıkla uğraşan konargöçerlerden ibaretti ve Osmanlı toplumunun en geniş sınıfını meydana getiriyordu (Yediyıldız, 1994, s.441-480).

Osmanlı toplumsal yapısı bu haliyle sınıf temelli bir yapıymış gibi görünse de bu asla Batı'daki gibi katı bir sınıf ayrımı ya da kast sistemi değildir. Zira reayadan bir kimse, belli bir süre medresede eğitim aldıktan sonra ya da sınır boylarında savaşçı yararlılık gösterdikten sonra padişah beratıyla yönetici sınıfa dâhil olabileme şansına sahipti. Padişah tarafından verilecek

bir karar ile kişinin toplum içerisindeki statüsü değişebilirdi. Bu durum Osmanlı toplumsal yaşamına dinamik bir yapı kazandırmışsa da Osmanlı Devleti'nin üzerinde en hassas davrandığı husus, her zümrenin toplumsal düzen içerisinde kendi konumunun gereğini yerine getirmesini sağlamaktı (Kazıcı, 2014, s.70-75). Bu açıdan Osmanlı Devleti, siyaset felsefesinin esası olan *Adalet Dairesi Teorisi*'nin ilkeleri bağlamında toplumsal düzenin esaslarını belirlemiştir (Barkey, 1999, s.241; White, 2013, s.72). Osmanlı tarihçisi Naima, İbni Haldun'dan ilham alarak "ahlat-ı erbaa" teorisini Osmanlı toplumuna şu şekilde formüle etmiştir. Ulema, vücuttaki kan gibidir, ilmi topluma yaymakla görevlidir. Asker balgama, tüccar safraya ve reaya sevdaya benzer. Dolayısıyla bu dört unsurun her birinin benzersiz bir rolü vardı. Reaya hazineyi doldururken ve tüccar da ihtiyaçları karşılarken, ordu düzeni sağlamakla mükellefti (Arslantürk, 1997, s.68). Bu haliyle Osmanlı toplum yapısı dinamik bir yapıya sahipse de istikrar için aralarında bir denge gerekiyordu. Reayanın askerî sınıfa tanınan imtiyazlar için mücadele etmesi ve bu sınıfa geçişi Osmanlı siyasetinde ve toplumunda gerginliğe neden olmuş ve dönemin siyasetnamelerinde sıklıkla dile getirilmiştir (Öz, 2015, s.53-99).

Osmanlı toplum hayatı, 15. ve 16. yüzyıllarda genel huzur ve güven ortamının bir sonucu olarak durgun ve sakin bir karaktere sahipti. Ancak 16. yüzyıl sonlarından itibaren dış kaynaklı ekonomik gelişmeler ve bunun beraberinde getirdiği iç meselelerle yerini ciddi dönüşümlerin yaşandığı bir döneme bırakmıştır. Osmanlı ekonomisindeki olumsuzluklar nedeniyle 16. yüzyıl sonlarından itibaren akçede yapılan tağşişler adeta rutin hale gelmiştir. Bu süreçte, esnaf ve tüccar bu yeni duruma uyum sağlayarak fiyatları belirleyip piyasa koşullarına göre dengeleyebilirlerken, sabit gelire sahip olanlar için durum pek iç açıcı değildi (Pamuk, 2000, s.55-63). Sosyolojik açıdan bakıldığında, bu durum, toplumun alt gelir grubundaki bireylerin doğrudan suça bulaşma eğilimini artırırken, yüksek mevkie sahip memurların levent ve sekban eşkıyaları aracılığıyla suça bulaşma nedenlerinden birini oluşturmuştur

Osmanlı mali yapısının zayıflaması ve akçede yaşanan değer kaybı, timar sistemini menfi olarak etkilemiştir. Tımarlı sipahiler, fiyat artışlarına karşılık topraktan alınan vergilerin çok geride kalması nedeniyle sefere katılma konusunda isteksizlik göstermiş ve bazıları tımarlarını terk etmeye başlamışlardır (Pamuk, 2007, s.98-100). Bununla birlikte "Uzun Savaş" dönemi, ateşli silahların yaygınlaşmasıyla birlikte piyadenin önemi giderek artmıştır. Bu durum, devletin paralı asker sayısını artırmasını zorunlu kıldı. Savaş ortamında tımar sisteminin asker ihtiyacına göre revize edilememesi, toplumun en alt tabakasını oluşturan köylülerin, devletin merkezî yönetimine

kadar etkili olacakları bir devri başlattı (Emecen, 2015, s.405). Timar dâhilinde dirlik olarak tahsis edilen ve aynı olarak toplanan gelirlerin yerini nakdi vergiler almaya başlamış ve timar sisteminde zorunlu bir dönüşüme gidilmiştir. Tabii bu süreç bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Öncelikli olarak sipahiler gelir kayıplarını telafi etmek için reayadan haksız hizmet ve vergi talebinde bulunmuş, bunun sonucu olarak da reaya bulunduğu yerleri terk etmeye başlamıştır (Gümüşçü, Demir, Özünlü, 2020, s.333-335). Bu durum, zaten tarımsal verimin düşük olduğu bir zamanda üretimin iyice düşmesine, çift-bozan reayasının da zuhuruna neden olmuştur. Bu kesim, sonraları ücretli askerlik için sekban-sarıca bölüklerine katılmış, kimi zaman cepheye kimi zaman da eşkıya grupları arasında boy gösterir olmuştur. İnalçık'a göre; Anadolu'da sosyal düzenin bozulmasının asıl sebebi, artan nüfus baskısı veya ekonominin bozulması değil timar sistemi dâhilindeki köylünün topraklarını terk etmesi sonucu üretimin azalmasıdır (İnalçık, 2016, s.26). Nitekim incelenen dönemde, Celâli olaylarında aktif olarak rol alan timarlı sipahilerin, eşkıyalık olaylarına dâhil olan kesimler arasında yok denecek kadar az bulunmaları, timar sisteminin 17. yüzyıl sonlarına doğru işlevselliğini kaybetmeye başladığını göstermesi bakımından önemlidir.

Osmanlı sosyal hayatıyla ilgili en önemli konulardan biri nüfus hareketleri meselesidir. Nüfus hareketlerinin Akdeniz havzası ile birlikte Osmanlı için doğurduğu sonuçlar üzerine çok iddialı görüşlerin ileri sürülmesinde, Braudel tarafından kaleme alınan *Akdeniz ve Akdeniz Dünyası* adlı eserin tesiri büyük olmuştur. (Braudel, 1989.) Osmanlılar açısından nüfus artışının ilk başta sanıldığı kadar büyük bir etkisi olmadığı düşünülebilir. Çünkü bu yüzyılda, Osmanlı kır hayatında nüfus baskısının bir sonucu olarak yeni tarım arazilerinin açılması ve mevcut tarım arazilerinin yoğun olarak işlenmesi çabasının yanında şehir hayatında da üretim faaliyetlerinin artırılması yoluna gidildi (Emecen, 2015, s.294-295). Diğer taraftan nüfus artışı hemen her yerde aynı oranda olmadı (Barkey, 1999, s.152). Ayrıca bu dönemde görülen nüfus hareketlerini, köy hayatının rutin ve tekdüze yaşamından kurtulmak isteyen gençlerin yeni yerlerde kendilerine yeni bir hayat kurmanın heyecanı ve cazibesi ile hareket etmeleri olarak değerlendirenler de mevcuttur (İslamoğlu, 1991, s.172-185).

Osmanlı dünyasında yaşanan nüfus baskısı neticesinde çift-hane sistemi yani bir ailenin ekip biçebileceği arazinin miktarı giderek küçülmeye başladı. Tahrir kayıtlarında çift-hane yerine yarım çift veya daha azına sahip ya da hiç çift sahibi olmayan *mücerred* yani topraksız bekâr sayısı giderek arttı. Bu durum, Osmanlı siyasi ve sosyal sisteminin en önemli unsuru olan çift-hane sistemi sekteye uğrattı. Dahası nüfus artışının aksine verimlilik de özellikle tahıl üretiminde artırılamadı. Ancak bu durum, Osmanlı genelinde gıda temininin

Avrupa'da yaşanan kıtlıklar düzeyinde olduğu anlamına gelmemelidir. Zira bu dönemde Osmanlı belli anlamda tedarik zincirinden kaynaklı sorunlar yaşamış olsa da nüfus için gerekli gıdayı temin edebiliyordu. Ancak Osmanlılar, özellikle iklimsel dalgalanmaların tarımsal verimliliği doğrudan etkilediği bir dönemde yaşanan gelişmeler karşısında etkin tedbirler alamadı. Bu durumda Osmanlı'da yaşanan nüfus hareketlerinin, nüfus artışından ziyade tarımsal verimliliğin düşük olduğu yerlerdeki dar gelirli insan sayısındaki artıştan kaynaklı olduğunu söylemek daha makul görünmektedir (White, 2013, s.95-118).

16. yüzyılda nüfusun arttığına dair genel bir kanı olduğu kadar 17. yüzyılda da bir azalma olduğuna dair genel bir kanaat söz konusudur. Zira 16. yüzyılın genel sükûnetinde güvenli bir ortam oluşturulmuş ve böylece mevcut şartlar içerisinde nüfus artışının da etkisiyle yeni tarım arazileri açılmıştır. Daha düz ve ovalık yerlerde güvenlik tehdidi olmadığı için yeni yerleşim yerleri kurulmuştur. Ancak yaşanan bölgesel farklılıklar, giderek artan vergi talepleri ve eşkıyaların köylere yaptıkları yağmalar ve resmî görevlilerin türlü suistimalleri karşısında halk çareyi başka yerlere gitmekte bulmuştu (Barkey, 1999, s.152-154). Yeni yerleşim yerlerini terk ederek surlarla çevrili daha güvenli şehirlere ve erişilmesi güç dağ başlarına yerleşme yoluna gitmişti (Griswold, 2002, s.39). Ayrıca köylü reyanın, çift-hane sistemine göre üretim yaptığı toprağın bizzat sahibi olmayıp sadece kullanım hakkına sahip olması, karşılaştığı sorunlar karşısında direnmek yerine kolayca başka yerlere göç etmelerinde önemli bir etken olmuştur (Gümüüşçü, Demir, Özünlü, 2020, s.541-550).

Osmanlı'nın demografik yapısında meydana gelen gelişmeler bir yönüyle askerî alanda yaşanan gelişmelerle yakından ilgiliydi. Çünkü Devlet, kurulduğu andan itibaren fetihler aracılığıyla mevcut insan kaynağını en verimli şekilde kullanmıştı. Osmanlı ordusu 16. yüzyıla kadar dönemin en iyi organize olmuş, en güçlü ve etkili ordularından biri olmasına rağmen iki cephede birden savaşmaktan imtina etmişti. Ancak Osmanlı Devleti, 16. yüzyılın sonlarında doğuda İran ve batıda Avusturya (1593-1606) ile iki cephede birden savaşmak zorunda kaldı. Özellikle Avusturya cephesinde yapılan savaşların ağır ekonomik kayıplara neden olmasının yanı sıra bu cephede askerî teknoloji bakımından ateşli silahların yaygın olarak kullanılması, Osmanlılar açısından daha başka gelişmelerin habercisi olması bakımından önemliydi. Zira Osmanlı ordusu, bu cephedeki savaşlarda daha fazla sayıda tüfek kullanan askere ihtiyaç duymaya başladı. Bir taraftan yeniçeri birliklerinin sayısı artırılırken diğer taraftan da çok sayıda tüfeng-endaz yani ateşli silahlarla donatılmış birliklerin cepheye sürülmesi zorunluluğu doğdu. Bu, o günün şartlarında kısa vadede sorunu çözmek için pratik bir yol gibi

görünse de orta ve uzun vadede Osmanlı Tarihi'nin seyrini her anlamda değiştirecekti (Emecen, 2015, s.266-273)

Osmanlı ordusuna dâhil olan bu tüfeng-endaz birlikler, Anadolu'nun çeşitli yerlerinden eli silah tutan gönüllü, genç, bekâr ve işsiz erkeklerden oluşmaktaydı. Daha önceki dönemlerde "levendat" tabiriyle anılan bu kimseler Osmanlı ordusunda kullanılmıştı; ancak bu dönemde sayıları günden güne artarak Osmanlı ordusunun ihtiyacının çok ötesine geçmişti. "Levent", "garip yiğitler" gibi farklı adlarda istihdam edilen bu bekâr ve genç nüfus, bir nevi paralı asker olup savaş zamanı ücret karşılığı istihdam edilmekteydiler. Sefer sonrasında eğer başka bir uğraş bulamazlarsa işsiz kalan bu insanların elbette tamamının köylerine geri dönmesi beklenemezdi. Bu gençlerin bir kısmı bey veya paşa kapılarında istihdam edilirken bir kısmı da eşkıyalık yolunu seçmekteydi. Bu durum, Osmanlı için *kapı halkı* meselesini doğurdu. Kapı hakları, özellikle 17. yüzyıl ortalarından itibaren yaşanan gelişmelerin hemen hepsine müdâhil oldular. (İnalçık, 2016, s.33-37).

Aslında kitleler halinde genç nüfusun orduya alınma girişimleri Kanuni devrinde, 1559 yılında Şehzade Selim ve Beyazıt arasında cereyan eden taht kavgası esnasında yaşanmıştı. 30 Mayıs 1559'daki olayda Şehzade Bayezid'in ordusu çok sayıda yevmlü denilen genç ve eğitimsiz askerler oluşurken, Şehzade Selim'in ordusu düzenli yeniçerilerden müteşekkildi. Yaşanan mücadele, Şehzade Selim'in lehine sonuçlandığında, Şehzade Bayezid'in ordusundaki yevmlü askerlerden başka bazı timarlı sipahi, ayan, kadı ve suhte ile Türkmenlerden sağ kalanlar, Anadolu'ya dağılarak bu dönemde meydana gelen çeşitli asayiş olaylarında yer almışlardı (Turan, 1992, s.230-231). Şehzadeler arasında yaşanan bu taht kavgasında yeniçerilerin asayişini sağlamak için *yasakçı* ve *korucu* olarak Anadolu'da görevlendirilmeleri için daimi garnizonlar kuruldu. (Beydilli, 2013, s.31-35). Ne var ki bunlar, bir zaman sonra Anadolu'da ki güvensizliğin mümessilleri haline geldiler. Nitekim incelenen dönemde eşkıyalık yapan gruplar arasında yeniçerilerin çokça yer alması beklenmedik bir durum değildi. Çünkü bunlar diğer eşkıyalık yapan kimseler gibi dağlara kaçıp gizlenmek zorunda değillerdi. Bir bakıma kimliklerinin sağladığı avantajı kullanıyorlardı. Sonuç olarak, zamanla bu imtiyaza sahip olmak isteyen bazı kimseler yeniçeri kıyafeti giyerek sağda solda boy göstermeye başladılar. (Goodvin, 2008, s.164). Hatta Hazret-i Peygamber (SAV) soyundan gelen seyitlerin bir kısmı Anadolu'nun çeşitli yerlerinde yeniçerilik iddiasında bulunmuşlar ve ulemadan bazı kimseler ile birlikte eşkıyalarla ortak hareket etmişlerdi (Kısa, 2020, s.77).

III. Murat zamanında yeniçeri ocağına usul dışında çeşitli etnik ve dinî tabakalardan insan alınması, bu ocağı askerî bir organizasyon olmaktan ziyade

giderek farklı aktörlerin müdahalesine açık politik bir yapı haline getirdi. Hatta geliri yüksek olmayan görevliler dahi hizmetlerini yeniçeri ocağına aldırarak ücret ödeme yükünden kurtulmaya çalışıyordu. Gerçi alt kesimden kimselerin seçkin alaylara alınması sadece Osmanlı'ya mahsus bir durum da değildi. Bu dönemlerde, Wellington Dükü'nün belirttiği üzere Avrupa'daki seçkin alaylara da bu tip örneklere rastlanmaktaydı (Goodvin, 2008, s.160). Lakin bu vaziyet, devletin en başından beri hassasiyetle üzerinde durduğu *adalet dairesi*'nin bozulması olarak telakki edilecektir. Zira Osmanlı siyasi ve toplum düzeninin bozulmasının nedeni olarak reayadan askerî sınıfa geçişler, sıklıkla dönemin siyasetnamelerinde belirtilmiştir.

17. yüzyıl ile birlikte sultanın askerleri olmanın verdiği güçle birlikte yeniçeri varlığı ve etkinliği Anadolu'da giderek artmaya başlamıştı. Yeniçeriler kısa sürede toplumun bir parçası olarak gittikleri bölgede evlilikler yapmışlar, esnaflık, ticaret ve bunlardan daha da önemlisi düzenli maaşları olması nedeniyle bir takım ortaklıklar kurmuşlar hatta tefecilik faaliyetlerinde dahi bulunur hale gelmişlerdi. (Barkey, 1999, s.72). Ayrıca yeniçeriler, kolluk kuvveti olarak kendilerine gösterilen iltimasın yanı sıra kadı tarafından yargılanmamak gibi bir ayrıcalığa da sahiptiler. Tüm bunlar, buldukları bölgelerde kendilerine en seçkinler arasında yer bulmalarını sağlamaktaydı. Anadolu'da yaşayan ve buldukları yerin bir parçası haline gelen yeniçerilerin sahip oldukları imkânlar alelâde insanları doğal olarak cezbediyordu (Akdağ, 1999, s.119).

Yeniçerilerin Anadolu'da asayişini sağlamak üzere görevlendirilmeleri hiç şüphesiz en önemli etkiyi timarlı sipahi üzerinde yaptı. Bu dönemde yeniçerilerle sipahiler birbirine düşürülerek makam elde edilir olmuştu. Ve bu tür işler için merkezde yeniçeri ve sipahi isyanları çıkarılırken taşrada da eşkıyalık olayları mevki ve makam elde etmeni yolu haline gelmişti (Goodvin, 2008, s.164). Timarlı sipahi, elitler arasında yaşanan mücadelede kolayca manipüle edilebilmekteydi. Aslında bir ekonomik kriz anında en çok zarar görecektir olanlar onlardı. Çünkü hem devlete bağımlıydılar hem de varlıklarını sürdürebilmek için geleneksel savaşların devamına muhtaçlardı. Savaş usullerindeki değişim, akçedeki değer kaybı, gelirlerin artırılamaması ve toprakların iltizam olarak verilmeye başlanması onları derinden etkiledi. Bu durumda önce kendi içlerinde rekabete giriştiler. Timar sahipleri, birbirlerini seferden firar etmekle ya da savaşa hiç katılmamakla itham ederek timarlarını ele geçirmek için kıyasıya mücadeleye tutuştu. Bunun üzerine devlet bir de yeniçerileri yerelde asayişini sağlamak için görevlendirince, sipahiler için artık geri dönüşü olmayan bir sürece girildi. Böyle bir dönemde ilişki ağları güçlü olan, büyük timara sahip kimseler varlıklarını devam ettirebilirken daha küçük ölçekli timar sahiplerinin dirlikleri daha da daralmıştı. Yeniçerilerin

yerelde de üstünlüğü ele geçirmeleri sipahileri adeta yok olmayla karşı karşıya bırakmıştı. Yani devlet, sadece timarların parçalanmasına göz yummakla kalmıyor aynı zamanda bu küçük arazileri hiçbir yerle bağı olmayan işsiz güçsüz, sadece sefere katıldıkları için yeni sahipleri arasında bölüştürüyordu. Timar sisteminde yaşanan bu dönüşüm Osmanlı sosyal hayatında yaşanan çok karmaşık olaylar dizisinin önemli bir başlangıcını oluşturmuştu. (Barkey, 1999, s.62-64).

Devletin önlem almakta yetersiz kalmasıyla birlikte halktan çeşitli kesimler tepkilerini göstermekte gecikmedi. Osmanlı Devleti'nde fetihlerin yavaşlaması ve durma noktasına gelmesiyle birlikte genç, bekâr, işsiz ve güçsüz bireylerden oluşan medrese talebeleri (suhte), yeni bir yaşam kurma imkânlarının azalması nedeniyle eğitim kurumlarına yönelmeye başladılar. İşsiz gençler, medreselere yönelerek barınma, yiyecek ve giyecek sağlama ve burs elde etme imkânlarından yararlanma çabasına giriştiler (Koç, 2005, s.239). Ancak bu durum, ilimle ilgisi olmayan bireylerin de bu avantajlardan yararlanmak için medreselere akın etmesi sorunlara yol açtı (Baltacı, I, 2005, s.152). Diğer taraftan Aileler de ekonomik sıkıntılar ve levent bölüklerine katılmamak için çocuklarını medreselere göndermeye yönlendiler. Ancak, medreselere talep arttıkça, mali kaynakları vakıflar aracılığıyla sağlanan medreseler, ekonomik sorunlar nedeniyle temel ihtiyaçları karşılamakta zorluklar yaşamaya başladı (Akdağ, 1999, s.153-155). Birden fazla öğrencinin aynı odada kalması, müderrislerin mali zorluklarla başka işlerle meşgul olması ve ders kalitesinin düşmesi gibi sorunlar vaziyeti daha da kötüleştirdi. Bu süreçte medreseler, topluma yön veren ve sorunlara çözüm üreten kurum olmak vasfı şöyle dursun, toplumun sorun kaynağı haline geldi. Suhteler, genellikle köyleri basarak halkın mal, eşya, hayvan ve elbiselerini gasp ettiler. Ayrıca, zekât veya avarız toplamak bahanesiyle salgun adı altında paralarını alıp, cerr toplama adı altında mallarını gasp etmekten çekinmediler. (Akdağ, 1946, s.34-35) .

Osmanlı sosyal hayatında reaya sınıfına dâhil olsalar da yaşam tarzları bakımından şehirli ve köylülerden farklı olan konargöçerler ayrı bir yapı olarak teşekkül etmiştir (Halaçoğlu, 2003, s.110). Osmanlı Devleti zaman içinde konargöçer toplulukları, belirli sınırlar içinde idari-mali bir kimliğe kavuşmalarını sağlayarak, konup göçtükleri yerin idari yapısına uygun kaza veya sancak statüsü vererek idareci atayarak hukuki bir düzen içinde kontrol altına almaya çalıştı. Bu şekilde, yaylak-kışlak güzergâhları üzerinde denetim sağlandı. Ayrıca tabi oldukları idari teşkilatın dışına çıkarak vergi kaçırmaları engellenmeye çalışıldı. Ayrıca büyük aşiret topluluklarının dağılması önlenerek başta payitaht olmak üzere büyük şehirlerin ve ordunun ihtiyacı olan hayvan ve hayvansal ürünlerin tedarik zincirinde süreklilik sağlanacaktı.

(Gündüz, 2015, s.34-35). Türkmen aşiretlerinin, merkezîleştirme girişimlerine bütünüyle itaat ettikleri söylenemez. Özellikle bazı Türkmen konargöçerlerin, köylülere uygulanandan pek de farklı olmayan kayıt altına alınma ve vergi taleplerinin yanı sıra eskiden olduğu gibi askerî unsur olarak çok itibar görmemeleri belli bir gerilime sebep olmuştur. (Lindner, 2000, 110-113).

Nüfus baskısının getirdiği şartlar altında, köylülerin yeni tarım arazileri oluşturabilmesi için bireysel yatırım yapmaları gerekiyordu. Ancak, bu her zaman için ideal bir seçenek değildi. Reayanın toprağı terk etme meselesinde alternatif bir yol olarak hayvancılığa yönelmesi de seçenekler arasındaydı. Şehir pazarlarının büyümesi ve fiyatların artması, hayvanlara yatırım yapmayı cazip hale getiriyordu, çünkü hayvansal ürünlerin nakliyesi daha kolaydı ve özellikle yün, post ve deri ticaretini daha kârlı hale getirdi. Ayrıca, daha düşük gelirli köylüler için ortak alan veya koruma altındaki arazide hayvancılık yapmak, düşük verimli tarım alanlarından elde edilecek gelirden daha karlıydı. Özellikle, hayvan ve hayvansal ürünlerle geçim kaynağını çeşitlendirmek, bütünüyle tarıma yatırım yapmaktan daha güvenli kabul ediliyordu. Zor zamanlarda, kötü hasat veya belirsizlik dönemlerinde hayvanlar, zenginler ve düşük gelirli köylüler için taşınabilir bir kaynak olarak önemli bir alternatif haline geldi. Bu durum, konargöçerler ile yerleşik reaya arasındaki sınırları kimi zaman belirsizleştirdi (White, 2013, s.111-112). Konargöçerlerin gelir artışı, hayvancılık ve yağmacılık gibi ekonomik ve ekolojik gereksinimlere dayanıyordu. Osmanlı'nın ilk yıllarında konargöçerler için vadilerdeki keçi ve koyun hayvancılığı, kış mevsiminin belirsiz hava koşulları nedeniyle buzlu plato tepelerine göre daha sıcak ve emniyetli bir ortam sunuyordu. Bu nedenle, otlatma fırsatlarını en üst düzeye çıkarmak ve sürü kayıplarını en aza indirmek amacıyla yeni mera alanları oluşturmak, tarım arazilerine sızmalarını gerektiriyordu. Ayrıca, konargöçerlerin üretmediği zorunlu ihtiyaçları ya da arzu edilen malları karşılamak için yağmacılık en kolay ve masrafsız yol oluyordu (Lindner, 2000, 50). Konargöçerler, genel Akdeniz ikliminin kalıbını yansıtarak daha fazla otlak alanı açmak için koruları ve tarlaları ateşe verme fırsatlarını kolluyorlardı. (White, 2013, s.113). Konargöçerlerin mevsimsel göçleri, istenmeyen olaylar ve yerleşiklerden temel ihtiyaçları, yağmalama yoluyla elde etmeleri, devletin hayvansal üretime verdiği önem, işleri karmaşık hale getirdi. Devlet, hayvansal üretimin ülke genelinde, özellikle de payitahtta, hayati öneme sahip olması nedeniyle konargöçerleri tamamen dışlamak yerine hassas bir denge kurmaya çabaladı.

Osmanlı toplumu hakkında bu kısa bilgiden sonra eşkıyalık olaylarının sosyal yaşamla ilgili bağlantısını *anomi* ve *gerilim teorileri* aracılığıyla açıklamaya çalışalım. Daha önce de ifade edildiği üzere *anomi*, sosyal normların ve

değerlerin zayıfladığı ya da yitirmeye başladığı toplumlarda kuralların etkili bir şekilde işletilmemesi ve uygulanamaması halini ifade eder. Özellikle savaş ve ekonomik sorunların ya da daha büyük toplumsal buhranların yaşandığı zamanlarda bu durum daha fazla ortaya çıkar. Böyle zamanlarda insanlara sunulan imkân ve fırsatların yetersiz veya sınırlı olması gerilimin kaynağını oluşturur. Yani anomi gerilime, gerilim de suç davranışına sebep olur.

Toplumsal yapıda meydana gelen uyumsuzluk ve düzensizlik, imkân ve fırsatların toplumu oluşturan katmanlar arasında eşit olarak dağıtılmamasından kaynaklanan gerilim ve gerginlik daha çok toplumun alt tabakasını oluşturanları etkiler. Fakat bu durum herkesin, imkân ve fırsatların yetersiz ve sınırlı olmasından kaynaklı olarak suç işleyeceği manasına gelmemelidir. Çünkü Merton'a göre insanlar, hissettikleri stres ve gerilime karşı farklı tutum ve davranışlar sergiler. Suç davranışı, insanların yaşadıkları gerilime karşı geliştirdikleri bir tür cevap olarak görülebilir. Birey, suç davranışını işleyerek gerilimi dindirir veya azaltır; lâkin gerilimi azaltan daha başka yöntemler de vardır. Merton, bireyin hissettiği gerilime karşı beş farklı tutum geliştirdiğini savunur. Bunlar; 1. Uyumluluk, 2. Şekilcilik, 3. Yenilikçilik, 4. Geri çekilme ve son olarak 5. İsyandır. Yani insan, gerilime cevap olarak bu beş tutum veya davranıştan birisini tercih eder ve buna bağlı olarak da suç davranışına karışıp karışmayacağına karar verir (Karğın, 2016, s.66-68; Gündüz, 2019, s.76-77; Yüksel, 2019, s.13).

Tablo 1.2. Merton'un Bireysel Tepki Biçimleri (Yüksel, 2019, s.13)

Davranış Türleri	Kültürel Amaçlar	Kurumlaşmış Araçlar
Uyumluluk	+	+
Şekilcilik	-	+
Yenilikçilik	+	-
Geri Çekilme	-	-
İsyandır	+/-	+/-

Tabloda yer alan (+) kabul, (-) reddetme, (+/-) ise mevcut olan değerlerin reddedildiğini ve bunların yerine yeni değerlerin ve hedeflerin koyulduğunu ifade eder. Buna göre, aşağıdaki gibi Osmanlı sosyal yaşamındaki durum analiz edilebilir.

1. Uyumluluk: Uyum davranışı gösteren birey, gerilim ve strese karşı hem toplumsal hedef hem de toplum tarafından onaylanan araçları kabul eder. Genel olarak istikrarlı toplumlarda bireyler gerilim ve stresten uzak,

uyumlu davranış sergilerler ve bunlar suça bulaşma ihtimali en az grupları oluşturur. Bu anlamda, Osmanlı klasik çağında genel itibariyle toplumun hemen her kesimi uyum içerisinde yaşam sürmüşlerdir. 16. yy sonlarından itibaren toplumun ahengini bozacak yukarıda zikredilen sorun ve sıkıntılar yaşanmıştır. Buna rağmen toplumu oluşturan bireylerin belli bir uyum içerisinde yaşama gayretinde oldukları söylenebilir. Zira eşkıyalık olayları ne kadar artmış olursa olsun, mevcut şartlar altında suç işlemeyenler yani toplumsal değer ve normlar ile uyum içinde yaşayanlar çoğunluğu oluşturmuştur.

2. Şekilcilik: Bu davranış tipinde bireyler, hedefleri pek önemsememekle birlikte mevcut kurumsallaşmış araçlara uyarlar. Daha iyi bir yaşam standardına kavuşamayacağını bildiği halde mevcut kurumsallaşmış normlara ve araçlara mecburen uyum sağlayarak her gün işine giden insanlar bu duruma örnek gösterilebilir. Osmanlı Devleti'nde iltizam veya malikâne usulüne göre tahsis edilen tarım arazileri, sahipleri tarafından verimliliği artırmak adına herhangi bir girişimde bulunmadan mevcut haliyle işletilmeye çalışılması veya bu durum, ulema sınıfının tarihsel rolü üzerinden anlaşılabilir. Osmanlılar, cihat anlayışıyla gerçekleştirdiği fetihlerde, ulemanın fethedilen bölgelerde irşat faaliyetleri gösterdiği ve zamanla itibarlı bir zümre haline geldikleri bilinmektedir. Ancak ulema sınıfı, asıl meslekleri olan ilimi bırakıp siyasi emeller peşinde koşmaya başladığında, İslami konular iktidar mücadelesinin aracı haline geldi. Ulemanın sertleşen İslami tutumu, iktidar mücadelesindeki rollerini artırdı. Osmanlı Tarihi'nin önemli olaylarından biri olan Kadızadeli hareketi, İslam dininin özüne inmeyi amaçladıklarını iddia ederek ulemanın bu değişen tutumunu temsil eder.

3. Yenilikçilik: Bu davranış tipinde birey, mevcut hedefleri kabul etmesine rağmen kendisini bu hedeflere ulaştıracak olan meşru araçları reddederek meşru olmayan yol ve araçları tercih eder. Özellikle Osmanlı döneminde, ekonomik veya siyasi güç elde etmek adına eşkıyalık gibi gayri meşru yolların benimsenmesi bu davranış tipine örnek teşkil eder. 16. yüzyılın sonlarından itibaren eşkıyalık, devletin en önemli sorunlarından biri haline geldi. Devlet, eşkıyalık olaylarını kontrol altına almak amacıyla eşkıya liderlerini affederek, onlara mevki ve makam teklif etmeyi bir strateji olarak benimsedi. Ancak, bu strateji, kısa vadeli olarak etkili görünse de insanların devlet kademesine yükselmek için eşkıyalık yapmalarına veya devlet kademesindekilerin yükselmek için bu kişilerle işbirliği yapmalarına neden oldu. Toplumun her kesiminden insanlar normal yollardan geçimlerini temin etmek yerine eşkıyalığı meslek haline getirdi. Ayrıca, Osmanlı toplumunda hırsızlık, rüşvet, kalpazanlık ve kaçakçılık gibi suçlar yenilikçilik davranış tipinin örneklerindedir.

4. Geri Çekilme veya Kaçma: Bu davranış biçimi, bireyin bir zamanlar benimsediği değer ve hedefleri, toplum tarafından kabul edilen araçları reddetme durumunu ifade eder. Genellikle bireylerin, yasal yollarla hedeflere ulaşma çabalarının başarısızlıkla sonuçlanmasıyla ortaya çıkan bir davranış biçimidir. Bu davranış tipi, devletin kuruluş yıllarında heterodoks gruplar arasında ortaya çıkmıştır. Devletin icraatlarından rahatsız olan bazı konargöçer gruplar, devletin merkezileşmesine ve temsil ettiği Sünni İslam anlayışına karşı tavır alarak kendilerini toplumdaki soyutlama eğiliminde olmuşlardı. Osmanlı'da çift-bozan reaya, başıboş levent taifesi ve şehirlerle akın edip bekâr odalarında miskin miskin bekleyen bireyler de bu davranış tipinin örnekleri arasında sayılabilir.

5. İsyan: Bu davranış tipinde birey, yoğun bir stres ve gerilim hissederek ve mevcut toplumsal düzenden tamamen ayrılarak onun yerine esas yapıyı yeni baştan inşa etmeyi amaçlar. Yerleşik amaçlar ve araçlar reddedilir, bunların yerine yeni öneriler getirilir. Bu davranış tipinde, kurumsallaşmış yapının meşru amaçlara erişmeyi engellediği fikri ön plandadır. Bu bağlamda Osmanlı'da, Batı'da olduğu gibi köklü değişikliklere sebebiyet veren isyan girişimleri yaşanmamıştır. Osmanlı'da isyan olarak nitelendirilebilecek olaylar, genellikle yeniçeri ve sipahiler başta olmak üzere devletin çeşitli kademelerindeki erkânın dâhil olduğu tahttan indirme hadiseleri şeklinde tezahür etmiştir. Celâli Olayları dahi birçok araştırmacı tarafından isyan olarak nitelendirilse de, bu olaylar Osmanlı siyasi ve toplumsal hayatında köklü bir değişiklik yapmaktan ziyade, memnuniyetsiz halkın mevcut sistemin bir parçası olma çabası olarak ortaya çıkmıştır. Celâlîler, Osmanlı toplumsal hayatındaki insanların haklı serzenişlerini kendi çıkarlarına kullanarak, bireylerin kaybettikleri haklarını daha örgütlü ve belki de kararlı bir duruşla geri kazanmalarını engellemişlerdir.

SONUÇ

Eşkıyalık, bireyler ve toplum üzerinde karmaşık etkilere sahip olan bir suç davranışı ve sosyal bir olgudur. Nedenleri ve sonuçları bakımından incelendiğinde, tarihî ve sosyal olaylarda ekonomik faktörlerin rolü, birçok araştırmacı tarafından öne çıkarılmış ve deterministik bir anlayışla vurgulanmıştır. Ancak, eşkıyalık suçu ile ekonomik zorluklar arasındaki ilişkinin yanı sıra, merkezi otoritenin zayıflığı da bu koşulların şiddetini belirleyen önemli bir faktördür. Osmanlı siyasi yapısında önemli değişim ve dönüşümlerin yaşandığı 17. yüzyıl, bu bağlamda özellikle dikkat çekicidir. Bu dönem boyunca ardı ardına yaşanan savaşlar, özellikle II. Viyana Kuşatması ve sonrasında gerçekleşen uzun savaş dönemi, hem hazine kaynaklarının

tükenmesine hem de reaya üzerindeki vergi yükünün artmasına sebep olmuştur.

Osmanlılar, ekonomik iyileşme için çaba sarf etmiş ve yeni gelir kaynakları oluşturmuştur. Ancak vergi kaynaklarının tekelleşmesi, yerel güçler arasında rekabeti artırmıştır. Bu durum, askeri birimlerin beslenmesi için haksız vergi talepleri ve suçların göz ardı edilmesine yol açmıştır. Savaş koşullarının getirdiği asker ihtiyacı, yerel güçlerin levent ve sekban bölüklerine olan gereksinimini, Osmanlı toplum yapısının bozulmasında etkili olmuştur. Batı'da benzer birlikler kullanılmış, ancak savaş sonrası onları sınır dışına çıkarabilmişlerdi. Osmanlılar ise içindeki bu gücü kontrol etmekte zorlanmıştır. Bu durum, ekonomik sıkıntılarla birlikte merkezi yönetimin zayıflamasına ve dolayısıyla toplumsal istikrarın bozulmasına, toplumun sosyal normlarının ve değerlerinin zayıflamasına, insanların yaşadıkları stres ve gerilimle farklı tepkiler sergilemelerine neden olmuştur. İnsanların bir kısmı, her türlü yöntemi meşru görerek, geçimlerini sağlamak için eşkıyalık yaparken, bir yandan eşkıya liderlerinin devlet tarafından affedilip paye verilmesinin umuduyla sisteme dâhil olma çabasında, eşkıyalığı bir araç olarak kullanmışlardır. Bütün bu yaşanan gelişmeler, Osmanlı'da eşkıyalık gibi suçlar ve toplumsal huzursuzluklara zemin oluşturmuş ve etkilerini artırmıştır.

KAYNAKÇA

- Abuo-El-Haj, R. A. (2011). *1703 İsyamı Osmanlı Siyasetinin Yapısı*, Çev. Çağdaş Sümer, Tan Kitabevi, Ankara.
- Afyoncu, E. (2010). *Sorularla Osmanlı İmparatorluğu*, Yeditepe Yayınevi, İstanbul.
- Akdağ, M. (1966). “Genel Çizgileriyle XVII. Yüzyıl Türkiye Tarihi”, Ankara Üniversitesi, *DTCFTD*, VI/6-7, 201-247.
- Akdağ, M. (1999). *Türk Halkının Dirlik ve Düzenlik Kavgası “Celâli İsyanları”*, Barış Yayınevi, Ankara.
- Akdeniz, S, Üzümcü, A. (2013). “Suç ve Sosyoekonomik Değişkenler Arasındaki Bağımlılık İlişkisi: Kars Cezaevi Üzerine Bir İnceleme”, *KAU İİBF Dergisi*, IV/6, 115-138.
- Akkuş, Y. (2003). *Suçun Ekonomik Analizi: Türkiye Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Akyıldız, A, (1996). *Osmanlı Finans Sisteminde Dönüm Noktası: Kâğıt Para ve Sosyo-Ekonomik Etkileri*, Eren Yayıncılık, İstanbul 1996.
- Arslantürk, Z. (1997). *Naima'ya Göre, XVII. Yüzyıl Osmanlı Toplum Yapısı*, Ayışığı Kitapları, İstanbul.
- Barkan, Ö, L. (1941). “İslam-Türk Mülkiyet Hukuku Tatbikatının Osmanlı İmparatorluğunda Aldığı Şekiller: İmparatorluk Devrinde Toprak Mülk ve Vakıfların Hususiyeti”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* VII/4, 906-942.
- Barkan, Ö, L. (1944). “Avârız”, *İA*, X, 13-19.
- Barkan, Ö, L. (1979). “Tımar”, *İA*, XII, 283-333
- Barkan, Ö, L. (1980). *Türkiye’de Toprak Meselesi 1*, Gözlem Yayınları, İstanbul.
- Barkey, K. (2011). *Eşkıyalar ve Devlet Osmanlı Tarzı Devlet Merkezileşmesi*, çev. Zeynep Altıok, 2. Baskı, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Beydilli, K. (2013). *Yeniçeriler ve Bir Yeniçerinin Hatıratı*, Yitik Hazine Yayınları, İstanbul.
- Braudel, F (1989). *Akdeniz ve Akdeniz Dünyası C.1.*, çev. M. Ali Kılıçbay, Eren Yayıncılık, İstanbul.
- Cin, H. (1992). *Osmanlı Toprak Düzeni ve Bu Düzenin Bozulması*, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya.
- Cohen, S. (2014). “Kriminolojinin Başarısızlıkları”, çev. Tuba Topçuoğlu, *Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi*, II/2, 269-280.
- Çakmak, İ. (2015). *İktisadi Yapı, Suç Ekonomisi Teorileri Ve Suç: Türkiye Üzerine Bir Ampirik Analiz*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Çakır, B. (2003). *Osmanlı Mukataa Sistemini (XVI-XVIII. Yüzyıl)*, Kitabevi, İstanbul.
- Çopuroğlu, C, Kızmaz, Z. (2002). “Doğu Anadolu Bölgesi Cezaevlerindeki Adli Hükümlüler Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, Fırat Üniversitesi Yayınları, I/1, 15-31.
- Durak, N. (2015). “Aristoteles’in Ahlak Anlayışı”, *Doğudan Batıya Düşüncenin Serüveni*, C.2, ed. Celal Türer, Hakan Olgun, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Emecen, F. (1994). “Kuruluştan Küçük Kaynarca’ya”, *Osmanlı Toplumunu ve Medeniyeti Tarihi I*, Ed. Ekmeleddin İhsanoğlu, IRCICA, İstanbul.
- Emecen, F. (2011). *Osmanlı Klasik Çağında Hanedan, Devlet ve Toplum*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Emecen, F. (2015). *Osmanlı İmparatorluğunun Kuruluş ve Yükseliş Tarihi (1300-1600)*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Ergenç, Ö. (2012). *Osmanlı Tarihi Yazıları Şehir Toplum Devlet*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Ergin, S. (2007). *İslam Hukukunda Ta’zir Cezaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Genç, M. (2000). *Osmanlı İmparatorluğunda Devlet ve Ekonomi*, Ötüken Neşriyat, İstanbul.
- Genç, M. (2003). “Mâlikâne-Divânî”, *TDVİA*, XXVII, 518-519.
- Genç, M. (2020). “Mukataa”, *TDVİA*, XXXI, 129-132.
- Goodvin, G. (2008). *Yeniçeriler*, Çev. Derin Türkömer, Doğan Kitap, İstanbul.
- Gökbunar, A. R. (2007). “Celâlî Ayaklanmalarının Maliye Tarihi Açısından Değerlendirilmesi”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, XIV/1, 1-24.
- Griswold, W. J. (2002). *Anadolu’da Büyük İsyân 1591-1611*. çev. Ülkün Tansel, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Güçlü, İ, Akbaş, H. (2009). *Suç Sosyolojisi Kavram, Teori, Uygulama*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Gümüşçü, O, Demir, A, Özünlü, E. E. (2020). *Türkiye’nin Kayıp Köyleri*, Yeditepe Yayınevi, İstanbul.
- Gündüz, F. (2019). “Sosyal Yapı ve Suç”, *Suç Sosyolojisi*, Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Erzurum.
- Gündüz, T. (2015). *Anadolu’da Türkmen Aşiretleri*, Yeditepe Yayınevi, İstanbul.
- Hülâgu, O. (1999). *Farabi ve İbn-i Haldun’da Devlet Düşüncesi*, Kırkambar Yayınları, İstanbul.
- İlgüler, M. (2002). “Köprülü Mehmed Paşa”, *TDİVA*, XXVI,
- İnalçık, H. (2000). *Osmanlı İmparatorluğu’nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi, C.1*. Eren Yayıncılık, İstanbul.

- İnalcık, H. (2003). *Osmanlı İmparatorluğu Klasik Çağ (1300-1600)*, Çev. Ruşen Sezer, YKY, İstanbul.
- İnalcık, H. (2010). *Osmanlılar Fütübat, İmparatorluk, Avrupa İle İlişkiler*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- İnalcık, H. (2016). *Devleti Aliye, Osmanlı Araştırmaları Üzerine Araştırmalar IV, Ayanlar, Tanzimat, Meşrutiyet*, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- İnalcık, H. (2018). *Osmanlı İmparatorluğu 1 Toplum ve Ekonomi*, Kronik Kitap, İstanbul.
- İslamoğlu, H. (2010). *Osmanlı İmparatorluğunda Devlet ve Köylü*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- İşbilir, Ö. (2007). "Nüzul", *TDVİA*, XXXIII, 311-312.
- Karaman, K, Pamuk, Ş. (2009). "Avrupa Devletleriyle Bir Karşılaştırma: Osmanlı Bütçeleri ve Mali Yapının Evrimi" *Toplumsal Tarih*, 191, 26-33.
- Kargın, V. (2016). "Anomi ve Gerilim Teorileri" *Kriminoloji: Suç Teorileri ve Uygulamalar*, Ed. Ekrem Muş, Karınca Yayınevi, Ankara.
- Karpat, K. H. (2019). *Osmanlı Devleti'nin Kısa Sosyal Tarihi, Ayanlar Bürokrasi, Demografi ve Modernleşme*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Kısa, Y. (2020). *İkinci Viyana Kuşatması'ndan Pasarofça Antlaşması'na Anadolu'nun Sosyal Ve Ekonomik Durumu: Ayntab, Manisa, Kayseri Ve Trabzon Örneği (1683-1718)*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Koç, Y. (2005). "Osmanlıda Toplumsal Dinamizmden Celâlî İsyanlarına Giden Yol ya da İki Belgeye Tek Yorum", *Bilgi*, 35, s. 229-245.
- Kunt, M. (1978). *Sancaktan Eyalete, 1550-1560 Arasında Osmanlı Ümerası ve İl İdaresi*, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Küçükkalay, A. M. (2015). *İktisadi Düşünce Tarihi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Kütükoğlu, M. (2006). "Narh". *TDVİA*, XXXII, 290-291.
- Lindner, R. P. (2000). *Ortaçağ Anadolu'sunda Göçebeler ve Osmanlılar*, Çev. Müfit Günay, İmge Kitabevi, İstanbul.
- Marsahall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. çev. Osman Akınhay-Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, İstanbul.
- Murphey, R. (2007). *Osmanlı'da Ordu ve Savaş*, çev. M. Tanju Akad, Homer Kitabevi, İstanbul.
- Ocakaçan, L. K. (2016). *Geç 16 ve erken 17.yy'da Osmanlı Devleti'ndeki Patronaj İlişkilerinin Gazanfer Ağa Örneği Üzerinden Venedik Belgelerine Göre İncelenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ortaylı, İ. (2008). *Türkiye Teşkilât ve İdare Tarihi*, Cedit Neşriyat, 3. Baskı, Ankara.

- Öz, M. (2015). *Kanun-ı Kadim Peşinde Osmanlıda Çözülme ve Gelenekçi Yorumlar*, Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Özcan, R. (2005). “Osmanlı Devleti’nde 17. Yüzyılda Yapılan Sikke Tashihleri”, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Konya, 237-266.
- Öztürk, M. (2002). “Genel Hatlarıyla Osmanlı Para Tarihi”, *Türkler*, X, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara, 802-822.
- Özvar, E. (2003). *Osmanlı Maliyesinde Malikâne Uygulaması*, Kitabevi, İstanbul.
- Pamuk, Ş. (1999). *100 Soruda Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi 1500-1914*, K Kitaplığı, İstanbul.
- Pamuk, Ş. (2000). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Paranın Tarihi*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Pamuk, Ş. (2007). *Osmanlı Ekonomisi ve Kurumları, Seçme Eserler I*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Sahillioğlu, H. (1991). “Avârız”, *TDVİA*, IV, 108-109.
- Tabakoğlu, A. (2000). *Türk İktisat Tarihi*, Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Tabakoğlu, A. (1985). *Gerileme Dönemine Girerken Osmanlı Maliyesi*, Dergâh Yayınları, İstanbul.
- Turan, Ş. (1992). “Şehzade Bayezid”. *TDVİA*, V, 230-231.
- Uzunçarşılı, İ. H. (2011). *Osmanlı Tarihi (II. Selim’in Tahta Çıkışından Karlofça Antlaşmasına Kadar)*, *Türk Tarih Kurumu Yayınları*, C.3 (1. Kısım), Ankara.
- Ünver, M, Bakırtaş, İ. (2008). “Suçun Ekonomik Analizi: Genel Bir Değerlendirme”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 35-56.
- Uluçay, M. Ç. (1944). *XVII. Asırda Saruhan’da Eşkıyalık ve Halk Hareketleri*, CHP Manisa Halkevleri Yayını, İstanbul.
- White, S. (2013). *Osmanlı’da İsyân İklimi Erken Modern Dönemde Celâli İsyânları*, çev. Nurettin Elhüseyni, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Yediyıldız, B. (1994). “Osmanlı Toplumunu”, *Osmanlı Toplumunu ve Medeniyeti Tarihi*, ed. Ekmeleddin İhsanoğlu, C.1, IRCICA, İstanbul, 441-480.
- Yüksel, M. (2019). “Klasik Suç Kuramları”, *Suç Sosyolojisi*, Ed. Fuat Güllüpinar, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir..

Kariyer Geliştirme ve Psikolojik Sözleşme İlişkisine Dair Kavramsal Bir Çalışma²¹

Emre Karabekir²²

Mehmet Seyhan²³

GİRİŞ

Günümüzde gerek makro ölçekte devlet yönetiminde gerekse mikro ölçekte işletme, dernek, vakıf, sendika gibi örgütlerin yönetiminde insan kaynakları yönetimi işlevinin rolü ve önemi gittikçe artmaktadır. Bu durum, bundan bir süre önce personel yönetimi olarak adlandırılan işlevin isim ve anlayış olarak evrim geçirmesi ile somut hale gelmiştir. Eskiden çalışanlara maliyet unsuru olarak bakan örgütler, küreselleşme ve artan rekabetin etkisiyle çalışanlarını, verimli kullanılması ve geliştirilmesi gereken stratejik bir kaynak olarak görmeye başlamıştır.

Küreselleşme, ekonomik daralma, yeniden yapılanma ve dış kaynak kullanımına yönelik iş dünyasındaki son eğilimler göz önüne alındığında, istihdam ilişkilerinin biçimlenmesi ve sürdürülmesinde değişiklikler yaşanmaktadır. Çalışanlara artık ömür boyu istihdam güvencesi sunulmadığı için, kendi çalışma hayatlarını inşa etmede daha aktif bir rol oynamaları ve istihdam edilebilirliklerini güvence altına almak için beceri ve yeteneklerine güvenmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, insanların yaptıkları işe yükledikleri anlam ilginç bir hal almaktadır. Çünkü yeni istihdam düzenlemelerinde, insanları işlerine devam etmeye iten sebeplerin, motivasyonların ve hedeflerin anlaşılmasında tartışmasız daha fazla değişkenlik vardır. Bugün iş, kariyer, başarı ve benzeri kavramların her zamankinden daha fazla bireylerin öznel değerlendirmeleri ve anlamlandırmaları üzerinden tanımlandığı

21 Bu çalışma Dr. Mehmet SEYHAN tarafından danışmanlığı yürütülen “Kariyer Geliştirme İle Psikolojik Sözleşme Arasındaki İlişkide Bireysel Özelliklerin Düzenleyici Rolü” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

22 Gelir Uzmanı, ORCID: 0009-0000-1429-4044

23 Dr. Öğr. Üyesi, ORCID: 0000-0002-7943-4543

görölmektedir. Bu düşünce doğrultusunda, işe yüklenen bireysel anlamlar ile işçi-işveren arasında kurulan farklı sözleşme türleri arasında bir etkileşim beklemek makul görünmektedir.

Stratejik bir kaynak olarak görölen çalışanların, işveren/kurum tarafından çalıştırılması ile ilgili hususlar sözleşmeler ile belirlenir. İşverenler/kurumlar, kuruluşun amacını yerine getirmek için ihtiyaç duydukları çaba, beceri ve yetenekleri sağlamak için çalışanlarla sözleşmeler düzenler. Buna karşılık, işverenler/kurumlar, çalışanların beklentilerini yerine getirmeleri için ihtiyaç duydukları ücret ve diğer faydaları sağlar. İş sözleşmelerinin birçok yönü, kamu kurumları için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer özel kanunlarda, özel sektör çalışanları için de 4857 sayılı İş Kanunu, sendika sözleşmeleri veya işverenler ile çalışanlar arasındaki açık iş sözleşmeleri gibi resmi yazılı belgelerde oluşturulmuştur.

Bununla birlikte, iş sözleşmesinin pek çok yönü yazılı veya resmi olarak oluşturulmamıştır. Çünkü sözleşmeler, çalışanların kural, norm ve ilkelere ilişkin algılarına, diğer çalışanlar ile işveren/kurum yöneticileri arasındaki iletişimi yorumlamalarına ve çalışanların ihtiyaç ve isteklerine dayanmaktadır. Aynı şekilde işverenin/kurumun çalışanlarından iş sözleşmelerinde belirtilmeyen zımnî beklentileri yer almaktadır. Bu şekilde ortaya çıkan ve maddi unsurlar içermeyen bu karşılıklı beklentiler yazında psikolojik sözleşme olarak anılmaktadır.

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle iş yaşamı sürekli bir dönüşüm içerisindedir. Bu değişen iş dinamikleri, hem çalışanlar hem de örgütler için yeni gereksinimleri ve zorlukları beraberinde getirir. Bu bağlamda, çalışanların kariyer yollarını doğru bir şekilde tespit etmeleri ve doğru kariyer seçimleri yapmaları büyük bir önem taşır. Öte yandan, örgütler hedeflerine ulaşmak ve rekabet avantajı elde etmek için en yetenekli ve katma değer sağlayabilecek çalışanları bünyelerine katmalı ve bu çalışanların sürekli gelişimlerine destek olmalıdır.

Bu gereklilikler, insan kaynakları yönetimi alanında kariyer yönetimi kavramının önemini artırmıştır. Kariyer yönetimi, çalışanların bireysel hedefleri ile örgütün gelecekteki hedeflerini uyumlu hale getirme sürecini ifade eder. Bu aşamada, kariyer planlaması hem çalışanların kariyer hedeflerini netleştirmelerine yardımcı olur hem de örgütün bu hedefleri nasıl destekleyeceğini analiz etme fırsatı sunar.

Doğru bir kariyer planlaması, geleceğe yönelik uygulamaların verimliliğini artırır. Kariyer planlaması, gelişim alanlarını tanımlayarak gereken eğitim ve gelişim programlarının oluşturulmasına olanak sağlar. Dolayısıyla, etkin bir

kariyer geliştirme sistemiyle birlikte kariyer yönetimi ve planlaması sürekli ve sürdürülebilir olmalıdır. Bu sayede hem çalışanlar hem de örgüt, uzun vadeli başarılarını sürdürebilirler.

I. BÖLÜM

İşverenlerin/kurumların çalışanlarına sağladıkları kariyer geliştirme olanaklarının bireylerin psikolojik sözleşmeleri üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında belirlenen psikolojik sözleşme ve kariyer geliştirme kavramları geniş kapsamda incelenerek araştırmaya ilişkin kavramsal çerçeve belirlenmiştir.

1.1. Psikolojik Sözleşme

Bu bölümde öncelikle sözleşme kavramı sonrasında psikolojik sözleşme kavramı, psikolojik sözleşmeye ilişkin başlıca kuramlar, psikolojik sözleşmenin özellikleri, oluşumu ve şartları, türleri, psikolojik sözleşmede tarafların yükümlülükleri/beklentileri, psikolojik sözleşmeyi etkileyen faktörler ile psikolojik sözleşme ihlali konularına değinilecektir.

1.1.1 Kavram Olarak Sözleşme

Burada psikolojik sözleşme kavramına geçmeden önce sözleşme kavramını ele aldığımızda Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından sözleşme “hukuki sonuç doğurmak amacıyla iki veya daha çok kişinin, kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleşen işlem, bağıt, akit, mukavele, kontrat” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Örgütler ve çalışanlar arasındaki yükümlülüklerin örfi ve hukuki durumunu sözleşmeler ortaya koyar. Karşılıklı yükümlülüklerle sahip taraflarca düzenlenen sözleşmelerin hukuki bir boyut kazanarak yazıya geçirilmesi Sanayi Devrimiyle özellikle 19. yüzyıldan itibaren, ticaretin ve endüstrinin hızla yayılmasıyla ortaya çıkmıştır. Örgüt ile çalışan arasındaki mesafelerin artması ve eski ilişkilere göre daha modern yapılarla gelişen ilişkilerin doğması yazılı sözleşmelerin ayrıntılı bir şekilde kullanımına yol açmıştır (İşçi, 2010: 9).

Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen üç farklı türde sözleşme mevcut olup, bu sözleşmeler çalışanlara kurumsal kurallara riayet ettirmeyi amaçlar. Bunlar; yasal, toplumsal ve psikolojik sözleşmeler olarak ele alınmıştır. İlk olarak yasal sözleşme, örgüt ile çalışanlar arasında yasaların öngördüğü şekliyle oluşturulan sözleşmedir. Yasal sözleşme, kurumsal egemenliğin ilk ve asli kaynağıdır. Çalışanların kurumsal egemenliğe bağlılığı yasal sözleşme

ile sağlanmaya çalışılır. Yasal sözleşmeye uyulmasına toplumsal ve psikolojik sözleşmeler destek olur. Toplumsal sözleşme, örgüt tarafından benimsenen kültürel değerlerin ve toplumsal kurallar bütünüünün çalışanlar tarafından benimsenip, uyulmasıdır. Bir diğer sözleşme türü olan toplumsal sözleşme ile çalışanların, örgütün kabul görmüş değerleri ile yeniden kültürlenmesi ve toplumsallaşması beklenir. Çalışanlar bu değer ve kurallar bütünlüğüne aykırı hareket ederlerse, toplum tarafından benimsenmeme ve toplumsal dışlanma veya itibar kaybı gibi sonuçlarla karşı karşıya kalabilirler. Son olarak psikolojik sözleşme ise çalışanların, örgütlerin kurumsal egemenliğine bağlılığını artıran; ancak yazılı olmayan çalışanın sezgi ve duygularına göre şekillenen sözleşme türüdür (Başaran, 2000: 17).

Psikolojik sözleşme, istihdam ilişkisinin doğasının ve işleyişinin resmi, yasal iş sözleşmesi tarafından açıklanmayan önemli yönlerinin olduğunu öne sürer. Başka bir deyişle, resmi sözleşmeler, bir istihdam ilişkisinin doğasında var olan karmaşık karşılıklı beklentileri ve yükümlülükleri açıklayacak özgüllük, ayrıntı ve kapsamlılıktan yoksundur. Levinson' un (1966) belirttiği gibi, yasal sözleşmelerdeki beklentiler belirtilmiş, açık ve tanımlanmışken, psikolojik sözleşmeyle ilgili beklentiler belirtilmemiş, üstü kapalı ve belirsizdir (Westwood, Sparrow ve Leung, 2001: 624).

1.1.2 Psikolojik Sözleşme Kavramı

Psikolojik sözleşme yukarıda açıklandığı üzere koşullar ve beklenen etki açısından resmi ve yasal iş sözleşmelerinden ayrılır (Spindler, 1994:326). Bu kavram ilk kez 1960'lı yıllarda işverenler/kurumlar ve çalışanlar arasındaki beklentileri açıklamak üzere ortaya atılmıştır (Hui ve diğerleri, 2004: 311). Psikolojik sözleşmenin literatürde birçok farklı tanımı yapılmıştır. Bu tanımlardan birkaçına şu şekilde değinebiliriz;

Psikolojik sözleşme terimi, kavramsallaştırmadaki gelişmeler aracılığıyla başlangıçta Argyris (1960) tarafından iki fabrikadaki çalışanlar ve ustabaşları ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler ile durumu inceleyerek ortaya atıldı (Anderson ve Schalk, 1988: 638). Levinson' un 1962' deki araştırmasında, psikolojik sözleşmeyi, örgüt ve çalışanların karşılıklı beklentilerinin birleşiminden doğan, yazılı olmayan bir taahhüt olarak açıklamıştır (Anderson ve Schalk, 1998: 638).

Bir çalışanın örgütün ima edilen veya açık vaatlerine dair algısından kaynaklanan beklentileri psikolojik sözleşmenin bir parçasıdır. Bu nedenle, psikolojik sözleşmenin yorumlanmasında, psikolojik sözleşmenin algısal doğası, bu kavrama oldukça özgün bir nitelik kazandırır. Bu yüzden, aynı

örgütte yan yana çalışan iki çalışanın, psikolojik sözleşmelerine dair farklı algıları olması mümkündür (Suazo ve diğerleri, 2009: 155).

Psikolojik Sözleşme, bir işveren/kurum ile bir çalışan arasındaki şart ve koşullar bağlamındaki değiş-tokuş anlaşmalarına ilişkin olarak karşılıklı inanç ve algıları ifade eder (Rousseau, 1989:123). Sözleşme içinde yer alan inançlar, bir vadin yapıldığı algısına (örneğin, istihdam edilme veya kariyer fırsatları) ve bunun karşılığında bir karşılık sunulduğu algısına (örneğin, bir pozisyonu kabul etmek, diğer iş tekliflerinden vazgeçmek) bağlıdır. Bu durum, tarafları karşılıklı yükümlülükler ile donatır (Rousseau ve Tijoriwala, 1998: 679-680).

1.1.3 Psikolojik Sözleşme Kuramları

Psikolojik sözleşme kavramının temelini oluşturan ve teoride çokça bahsi geçen bir dizi temel kuram bulunmaktadır. Bunların başında karşılıklılık normu yer alır, sonrasındaki kuramlar ise sosyal değişim kuramı, eşitlik kuramı, beklenti kuramı ve beklenti-değer kuramıdır.

1.1.3.1 Karşılıklılık Kuramı

1960 yılında Alvin W. Gouldner tarafından ortaya atılan bu teori, bireylerin sosyal ilişkilerde gösterdiği davranışları açıklamak için kullanılır. Teorinin temel prensibi, bir kişinin diğer kişilerden elde ettiği faydalar ve yardımlara karşılık olarak olumlu ve pozitif davranışlar sergileme eğilimine dayanır. Karşılıklılık normunun etkin olabilmesi için, bireylerin başkalarına yönelik olumlu davranışları benimsemeleri ve olumsuz davranışlardan kaçınmaları gerekmektedir. Bu norm, bireyin kişisel özellikleri, bulunduğu durumun koşulları ve normun sonuçlarına ne kadar değer verdiği gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Gouldner, 1960: 161).

Taraflardan birinin sözleşmeye yaptığı taahhütler, diğerini karşılık vermeye zorunlu kılar. Çünkü her iki tarafın da değiş tokuşlarında denge için çabalaması beklenir. Tarafların taahhütlerini ve yükümlülüklerini karşılıklı olarak yerine getirdiği bir istihdam ilişkisinin sürmesi ve hedeflerine ulaşması daha olasıdır. Genel olarak, bir mübadele ilişkisi ekonomik kaynakları (ör: para, mallar, hizmetler ve bilgi) ve/veya daha fazla sosyo-duygusal kaynağı (ör: statü, aşk, bağlılık ve şefkat) içerebilir. Bununla birlikte, karşılıklılık, tipik olarak, özellikle aile ya da toplumsal ilişkilerin aksine iş ilişkilerinde nispeten benzer türde kaynakların geri dönüşünü gerektirir (Dabos ve Rousseau, 2004: 55).

1.1.3.2. Sosyal Mübadele Kuramı

Psikolojik sözleşmenin kökenlerinden biri olan sosyal mübadele kuramı, insan ilişkilerinin içeriğini oluşturan önemli bir teoridir. Bu teori, Blau tarafından 1964 yılında ele alınmıştır. Sosyal mübadele kuramı, kişinin hayatını idame ettirebilmesi için insan ilişkilerinin var olması gerekliliği ve kişilerin gereksinimlerini karşılayabilmeleri için devamlı birbirleriyle iletişim halinde olmaları temeline dayanır (Blau, 1964). Bu dönemde Blau, ekonomik değişimlerin yerini alan, daha geniş bir alana yayılan sosyal temellere dayalı değişimlerden bahsetmektedir. Buradan yola çıkarak psikolojik sözleşmelerde değişimin karşılığında genellikle bireylerin birbirlerine destek olma ve duygusal bağlarla birbirlerine bağlanmaları sonucu ortaya çıkar (Organ, Podsakoff, Mackenzie, 2006: 54).

Sosyal mübadele kuramı, çalışanların motivasyonunun sağlanması neticesinde, işverenin/kurumun kısa veya uzun vadeli hedeflerine ulaşması arasındaki ilişkinin önemine vurgu yapar. Bu tür örgütsel yaklaşımlar, çalışanların belirli faaliyetleri gerçekleştirme motivasyonlarını anlamayı ve çalışanlar ile işveren/kurum arasındaki karşılıklı taahhütler bağlamında birliktelik sağlanmayı amaçlar (Aselage ve Eisenberger, 2003: 492).

Araştırmalara göre, sosyal mübadele kuramıyla beraber çalışanların işten ayrılma niyetleri, kariyer hedefleri, örgüte bağlılık, örgütsel destek gibi konuların birlikte incelendiği görülmektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgüt tarafından sosyal değişim anlaşmasının yerine getirileceğine dair inancını ifade eder. Bu bağlamda, yüksek olumlu bağlılık ve düşük işten ayrılma niyeti, çalışanın işverenin kendisine iyi davranmasının bir sonucu olarak verdiği karşılıklar olarak kabul edilir. Bununla birlikte güçlü bir sosyal mübadele ilişkisinde, işverenin/kurumun çalışanlarına karşı sürekli pozitif davranışlar sergileyebileceği düşüncesi çalışanlarda örgütteki kariyer geleceğinin olumlu ilerleyebileceği inancını oluşturmaktadır (Mimaroglu, 2008: 38).

1.1.3.3 Eşitlik Kuramı

J. Stacey Adams tarafından 1965 yılında geliştirilen eşitlik kuramı teorisinin ana fikri; çalışanın örgütteki diğer çalışanlarla eşit düzeyde davranış gösterilmesi isteğinin bulunduğunu, bu isteğin kendisinin motivasyon derecesini olumlu veya olumsuz şekilde etkileyeceğini ortaya koymuştur. Sosyal mübadele teorisi üzerine çalışan Blau, Thibaut, Kelley ve Homans gibi araştırmacılara atıfta bulunan Adams (1965), çalışanların eşitlik algılarındaki belirleyici faktörlerden biri ve birkaçının, kendilerini diğer çalışanlarla kıyaslamalarında etkisi olduğunu öne sürmektedir. Bu teori, bir çalışanın gösterdiği çaba ve elde ettiği sonuçları, aynı iş ortamında bulunan

diğer çalışanların çaba ve sonuçlarıyla karşılaştırma eğilimini ifade eder. Eşitsizlik ise çalışanın kendisine ait sonuçlarının kendi girdilerine oranının, diğer çalışanların sonuçlarının girdilerine oranına eşit olmadığı bir durumu ifade eder (Adams, 1965: 280).

Eşitlik kuramı, çalışanın psikolojik sözleşmesini önce algılaması, daha sonra algıladıklarını değerlendirmesi neticesinde yorumlaması olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmeyi yaparken ele alınacak girdiler; ayrılan zaman, gösterilen çaba, alınan akademik eğitim, kazanılan tecrübe, fikirler ve yetenek gibi kaynaklar sayılabilir. Buna karşın çalışanın girdileri karşılığında aldığı; ücret, sosyal haklar, terfi, sosyal güvence, fark edilme, kişisel gelişim gibi kazanımları da çıktılar olarak sayılabilir. Her çalışanın kendi girdi ve çıktılarını başka çalışanlar ile kıyaslaması, objektifliği ve algılamasına bağlı olarak değişiklik gösterir (Griffin, 1995: 25).

1.1.3.4 Beklenti Kuramı

Vroom'un 1964'te geliştirdiği Beklenti Kuramı, çalışanların iş davranışlarının tahmin edilmesine yönelik değerlendirmeler yapılarak örgütsel çalışmalar kapsamına yeni bir boyut eklemiştir. Bu kuram, çalışanın iş için harcadıkları çaba ile elde ettikleri performans ve ödüller arasındaki ilişkiye dayanan bilişsel bir motivasyon teorisidir. Beklenti kuramına göre, yoğun bir çaba sarf etmenin yüksek performansı beraberinde getireceği, yüksek performansın da istenen ödülleri kazanma olasılığını artıracığı inancı, bireyleri motive eder (Lunenburg, 2011: 4).

Beklenti teorisine göre, çalışanların iş hayatlarında aksiyon almasını tetikleyen üç ana etken vardır. Bu etkenler; gerekli çabayı göstermek için var olan fırsatların tetiklediği olasılıklar, performans ile ödüller arasındaki ilişki ve bu ödüllere yönelik bireysel değerlendirmelerdir. Beklenti kuramı, bir süreç teorisi olarak kabul edilir ve iş veya görev başarısını ödüllendirilmiş bir davranışa bağlar. Bu teorinin ele aldığı temel varsayımlar ise şunlardır (Eren, 2010: 532-533):

- Bir eylemin ortaya çıkmasındaki temel unsur, çalışanın bireysel nitelikleri ve çevresel koşulların etkisiyle birleşerek belirleyici ve yönlendirici bir rol oynamaktadır.
- Çalışanlar çok çeşitli ihtiyaçlara, arzulara, amaçlara sahiptirler. Bunun yanı sıra her çalışanın arzuladığı ödüller, kazanımlar da farklılık gösterebilir.

Çalışanlar, arzuladıkları mükafatları ve elde etmek istedikleri faydaları elde etmelerine yol açacak eylem seçenekleri arasından, bu mükafatları ve faydaları en muhtemel şekilde alabilecekleri eylemi seçmektedirler.

1.1.3.5 Beklenti-Değer Kuramı

Beklenti kuramı ve eşitlik kuramının birçok özelliğini barındırmasının yanı sıra ek olarak tutumsal değişkenler kapsamı dâhiline alınarak çalışanların tatmin düzeylerini ve performanslarını irdelemek üzere Porter ve Lawler (1968) tarafından bu teori ortaya atılmıştır. Beklenti-Değer Teorisinde, ödülün değeri kavramı ele alınmış olup, ödüllerin çeşitli temel ihtiyaçları karşıladıkları takdirde daha değerli hale geldiği savunulmaktadır. Porter ve Lawler, ödül kavramını içsel ve dışsal ödüller olarak iki kategoride incelemişlerdir. İçsel ödül; var olan sorun ile ilgili olarak çözmeye çalışmak, örneğin çalışanın ek mesaiye kalarak işini bitirmesi gibi çalışanın davranışıyla edinebileceği ödüllerdir. Dışsal ödül ise; çalışanın terfi ettirilmesi, kendine ait bir oda tahsis edilmesi gibi içinde bulunulan örgüt tarafından sağlanan ödüllerdir. Buradaki temel nokta anılan ödüllerini alan çalışanın doyum sağlayıp sağlamayacağını belirleyen beklentidir. (Onaran, 1981: 76).

Ödülün değeri kavramı çalışanın göstermiş olduğu emeğin karşılığında arzu ettiği ödül ile alınan ödülün birbirine olan yakınlığıdır. Çalışan, istediğinden daha az bir ödül aldığını düşündüğünde, mutsuz olabilir ve tatminsizlik yaşayabilir. Elde edilen ödülün sadece tatmin sağlamak için yeterli olmadığı durumda, istenilen ödülün elde edilmesiyle tatmin olmanın mümkün olabileceği söylenebilir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 3).

1.1.4 Psikolojik Sözleşmenin Özellikleri

Rousseau (2004), psikolojik sözleşmenin tanımlayıcı özellikleriyle etkinliğinin şekilleneceğini belirtmiş olup, başkaca bilim insanları ile aşağıda açıklanan psikolojik sözleşmenin altı temel özelliğini belirlemiştir (Rousseau, 2004: 120-121):

1-Gönüllü Seçim:

Psikolojik sözleşmeler, çalışanları taahhütlerini yerine getirmeye motive eder, çünkü çalışanlar taahhütlerini özgürce kabul eder. Gönüllü olarak yapılan taahhütler tutulma eğilimindedir. Bir kurumda en az bir yıl çalışmayı kabul eden bir çalışanın, işe alındıktan birkaç ay sonra başka bir yerde iş teklif edilmesi durumunda doğal olarak çelişkiye düşmesi muhtemeldir. Aslında, bu çalışanın teklifi reddetme olasılığı, kuruma böyle bir taahhütte bulunmamış bir çalışana göre daha yüksektir. Açık gönüllü olarak verilen

taahhütler ile örtük olarak verilen taahhütlere göre davranış üzerinde daha güçlü etkilere sahiptir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 30).

2-Karşılıklı Anlaşmaya Olan İnanç:

Çalışanın psikolojik sözleşmesi, işveren/kurum ile yapılan taahhütlere ilişkin kendi anlayışını yansıtır. Çalışanlar, taahhüdün net olarak belirttiği ne olursa olsun bu öznel anlayışla karşılıklı kabul edilmiş gibi hareket ederler. Karşılıklı anlayışı araştırma konusunda eski çalışanlar, işe yeni başlayan çalışanlara göre daha iyidir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 628).

3-Eksiklik:

Kısa süreli ve sınırlı işler dışında, psikolojik sözleşmeler eksik olma eğilimindedir ve zaman içinde detaylandırılması gerekir. Ne çalışan ne de işveren/kurum, uzun süreli bir iş ilişkisinin tüm ayrıntılarını başlangıçta belirleyemez. Aslında, taraflardan birinin diğeriyle paylaşılması gereken ilgili tüm detayları hatırlamasını beklemek pratikte mümkün değildir. Ayrıca, değişen koşullar, tüm beklenmedik durumların öngörülemediği anlamına gelir. Sonuç olarak, psikolojik sözleşmeler, istihdam ilişkisi boyunca daha ayrıntılı hale gelme eğilimindedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 2).

4-Birden Çok Sözleşme Yapıcı:

Çalışanların, işverenler/kurumlar ile yaptıkları psikolojik sözleşmeleri nasıl yorumladıkları birçok bilgi kaynağı tarafından şekillendirilmektedir. Örneğin, bilgi kaynakları arasında üst yönetim, insan kaynakları temsilcileri ve özellikle çalışanın birinci dereceden yöneticisi yer alabilir. Yönetici, sürekli olarak çalışanın psikolojik sözleşmesinin şartlarına ilişkin güçlü sinyaller gönderir. Yöneticiler işten ayrıldığında, birçok çalışan psikolojik sözleşmeleri hakkındaki ortak anlayışı kaybettiklerini hissederler. Ayrıca, kariyer geliştirme ve performans değerlendirme süreçleri gibi insan kaynakları uygulamaları farklılıklar gösterebilir. Bu durumun sonucu olarak bilgi kaynakları farklı mesajlar iletildiğinde, psikolojik sözleşmenin karşılıklılığını aşındırabilir (Freese ve Schalk, 2008: 270).

5- Sözleşmeler Başarısız Olduğunda Zararları Yönetme:

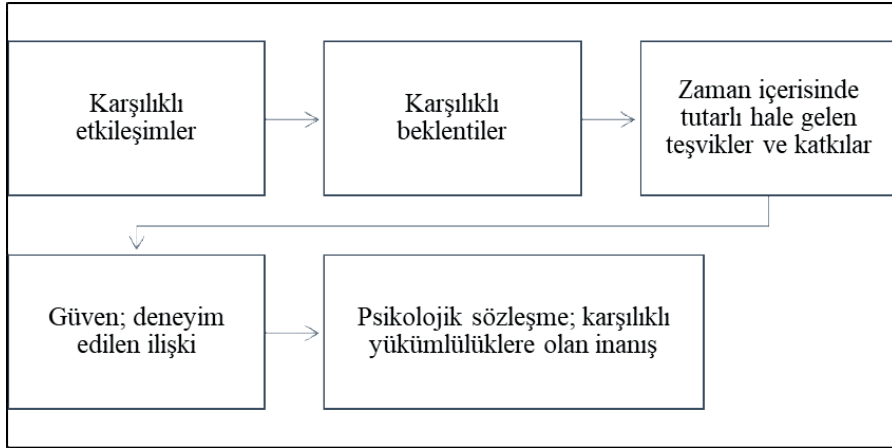
Çalışanlar veya işverenler/kurumlar eylemlerini yönlendirmek için psikolojik sözleşmelere güvenirlerse, diğer tarafın beklenen taahhütleri yerine getirememesi kayıplara neden olur. Bu tür kayıplar, psikolojik sözleşme ihlalinin öfke, kızgınlık, işi sonlandırma ve desteğin geri çekilmesi gibi güçlü olumsuz tepkiler oluşturmasının temel nedenidir. Bu yüzden, çalışanlar ve işverenler/kurumlar hem psikolojik sözleşmelerindeki taahhütleri yerine getirmeye hem de mevcut taahhütleri yerine getirmenin zor olduğu durumlarda kayıpları yönetmeye odaklanmalıdır (Akyüz, 2014: 18).

6-İstihdam İlişkisinin Modeli Olma:

Psikolojik sözleşme, istihdam ilişkisinin kalıcı bir zihinsel modelini oluşturur. Bu zihinsel model, gelecekte ne bekleyeceğine dair istikrarlı bir anlayış sağlar ve çok fazla uygulamaya ihtiyaç duymadan verimli eylemlere rehberlik eder. Zihinsel bir model olarak psikolojik sözleşmeye sahip olmak, işveren/kurum ve çalışanın karşı tarafın niyetleri veya beklentileri hakkında eksik bilgiye sahip olmasına rağmen işlevlerini yerine getirmelerine yardımcı olur. Sonraki bilgiler de önceden var olan psikolojik sözleşme ışığında yorumlanma eğilimindedir (Tallmann, 2001: 12).

1.1.5 Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu ve Şartları

Çalışanın kendine özgü inançları ile işveren/kurum arasındaki ilişkiyi ifade eden psikolojik sözleşme kavramı, öznel bir niteliğe sahiptir. Her iki taraf içinde karşılıklı taahhütler içerir. Sözü edilen bu karşılıklı taahhütler için bir zaman aralığı bulunmaktadır. Bu sebeple psikolojik sözleşme oluşumu süreç odaklıdır (Rousseau, 2001: 512). Rousseau (1989) tarafından ele alınan psikolojik sözleşmenin oluşum süreci Şekil-1'de gösterilmektedir (Rousseau, 1989: 125):



Şekil-1: Psikolojik sözleşme süreci (Rousseau, 1989: 125)

Psikolojik sözleşme sürecinin daha somut aşamaları Rousseau (2001) tarafından ortaya konularak, psikolojik sözleşmeyi oluşturan sürecin beş aşamadan meydana geldiğini belirtmiştir. Bunlardan ilki çalışanın işe başlamadan önce gerek iş ile ilgili gerekse işveren/kurum ile ilgili ön araştırma yaptığı süreçtir. Bu süreçte çalışanın algıları zihinsel bir biçimde

çalışır. İkinci aşama çalışanın işe alım sürecidir. İşe alım sürecinde çalışan ve işveren/kurum arasında yazılı veya sözlü olarak taahhütler belirtilir. Bundan sonraki aşamada çalışan, yöneticileri ve iş arkadaşları ile sosyalleşerek, bu kişiler ve örgüt hakkında bilgi sahibi olmaya gayret eder. Dördüncü aşama olan deneyimler sürecinde karşılıklı olarak taahhütlerin konuşulması azalır ve çalışan tarafından bilgi edinme arayışı yavaşlar. Sürecin son aşamasında, çalışan tüm bu deneyimlerini değerlendirir, gözden geçirir. Nihayetinde çalışan öznel değerlendirmeleri ile psikolojik sözleşmesini oluşturmuş olur (Rousseau, 2001: 512).

Araştırmacılar, bir şirkette/kurumda psikolojik sözleşmelerin nasıl etkili bir şekilde yönetilebileceğini belirlerken, psikolojik sözleşmenin gerçekte nasıl oluşturulduğuna artan bir ilgi göstermişlerdir. Rousseau (1995), çalışanların çalışma ortamlarını veya psikolojik sözleşmeyi, kişiliklerinin sözleşmeyle alakalı şartlarla ne kadar uyumlu olduğuna bağlı olarak yorumladıklarını iddia etmiştir. Bireysel özellikler, yaş, cinsiyet ve kişilik ve bilişsel faktörler gibi yakınlık özellikleri olarak tanımlanmıştır. Sparrow (1998), çalışanların davranışlarının içinde buldukları kültürden de etkilendiğini belirtmiş ve ulusal değerlerin, çalışanların psikolojik sözleşmelerinin içeriği hakkındaki bilgileri işleme biçimlerini etkilediğini ileri sürmüştür (Kwon, Lee, Wang ve Kim, 2018: 1500-1501).

1.1.6 Psikolojik Sözleşmede Tarafların Yükümlülükleri

Psikolojik sözleşme, kişinin kendisi dâhil örgüt çalışanlarının şirket/kurum ile aralarında var olduğuna inandıkları yazılı olmayan, karşılıklı beklentiler veya yükümlülüklerle ilişkin sahip oldukları inançlar dizisidir. Bu sözleşmeler nesnel gerçekler hakkında olduğundan algısaldir, bununla birlikte çalışanların ruh halleri üzerine inşa edildiğinden psikolojiktir. Psikolojik sözleşmeler, çalışanlar tarafından çeşitli kaynaklardan alınan bilgileri anlamaları ve yorumlamaları yoluyla oluşturulur. Bu nedenle psikolojik sözleşmeler, çalışanların işverene/kuruma karşı yükümlülükleri ve işverenin/kurumun onlara karşı yükümlülükleri hakkında algılara dayalı ve zihinlerde tutulan bir dizi inançtır (Tallman, 2001: 8).

Psikolojik sözleşmelerdeki tarafların yükümlülükleri Tablo-1’de özetlenmiştir (Demiral, 2008: 45):

Tablo-1: Psikolojik Sözleşmede Tarafların Yükümlülükleri (Demiral, 2008: 45)

İşveren/Kurum Yükümlülükleri	Çalışan Yükümlülükleri
Performansa dayalı adil ücretlendirme	Çok çalışmak.
Eğitim ve kariyer geliştirme olanakları	Örgüt itibarını korumak
Terfi ve yükselme fırsatları sunmak	Yeni fikirlere açık olmak
Yenilikçiliği teşvik etmek	Örgüte bağlılık göstermek
Performansa ilişkin geribildirim yapmak	İşe zamanında gelmek ve işte devamlılık sağlamak
Görevleri ilgi çekici hale getirmek	Yeni beceriler geliştirmek
Kurumsal fırsatlar tanıma	İhtiyaç duyulduğunda fazla mesai yapmak
Çalışanlara saygılı davranmak	İş arkadaşlarına saygılı davranmak
İş güvenliğini sağlamak	Dürüst olmak
Memnuniyet veren ve güvenli bir iş çevresi oluşturmak	Esnek olabilmek, gerektiğinde iş arkadaşlarının görevlerini üstlenmek

1.1.7 Psikolojik Sözleşmede Tarafların Beklentileri

Schein (1980)’e göre, işverenin/kurumun çalışanlardan, çalışanın da işverenden/kurumdan şekli sözleşmelerde yer alan tekdüze beklentilerin haricinde, çok çeşitli beklentiler bulunmaktadır. İşveren/kurum ile çalışan arasındaki beklentilerin sadece yazılı olması beklenmemektedir. Yazılı olmayan anılan beklentiler, örgüt içerisinde farklı bölüm ve departmanlarda çalışanların algı düzeyleri ile bağlantılı bir şekilde birbirlerinden tamamen veya kısmen farklılıklar gösterebilir. Ayrıca algı düzeylerinin yanı sıra zaman, ihtiyaçlar, bulunulan konum, örgütün imkânları gibi faktörlere göre de değişiklik gösterebilir (Kaldırımıcı, 1987: 122-123).

Çalışanın ve işverenin/kurumun birbirlerine karşı yükümlülükleri yasal iş sözleşmelerinde yazılı olarak belirtilirken, psikolojik sözleşmelerde yükümlülükler zihinsel olarak iletilmekte ve zımni olarak belirtilmektedir. Bu yüzden çalışanların işverenden/kurumdan bekledikleri; yüksek maaş, kariyer geliştirme olanaklarının sağlanması, eğitim, sosyal güvenceler ve problemler karşısında destek olunmasıdır. İşverenin/kurumun çalışanlardan bekledikleri ise daha fazla çalışılması, örgüt içerisinde talep edilen işlerde uyumlu bir

şekilde çalışma, işine ve örgüte bağlılık, kısa vadeli çalışma arzusu yerine uzun vadeli çalışma arzusuna sahip olmalarını beklemektedirler (Johnson ve Kelly, 2003: 628).

İşveren/kurum, bünyesinde çalışan kişilere yönelik görev ve sorumluluklarını yerine getirme edimini en iyi şekilde gerçekleştirdiğinde çalışan kişinin beklentilerini büyük ölçüde karşılayacaktır. Bu durum ile eşanlı olarak çalışan kişi görev ve sorumluluklarını yerine getirme edimini en iyi şekilde gerçekleştirdiğinde işverenin/kurumun beklentilerini karşılayacaktır. Görev ve sorumluluk edimlerinin gerçekleştirilmesi bilincine sahip, bu bilince göre hareket eden taraflar, karşılıklı olarak beklentilerini maksimum düzeyde karşılamış olacaklar ve psikolojik sözleşmenin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine yardımcı olacaklardır (Keser, 2002: 12).

1.1.8 Psikolojik Sözleşme Türleri

Psikolojik sözleşmeler, işveren/kurum ile çalışanlar arasında zihinsel olarak algılanan anlaşmalara dayandığından, araştırmacılar psikolojik sözleşme türlerinin içeriğini doldurabilmek için sözleşmelerin sınıflandırılması konusu üzerinde durmaktadır (Rousseau ve Parks, 1993: 9).

Rousseau tarafından psikolojik sözleşmenin yapısı üzerine yapılan çeşitli çalışmalar yazında bir temel oluşturmaktadır. Rousseau, psikolojik sözleşme türlerini ekonomik değişim literatüründen (Macneil, 1985) esinlenerek ilişkisel-işlemsel psikolojik sözleşmeler olarak ele alır. Ekonomik değişim literatüründe iki tür sözleşme vardır. Bunlar ilişkisel veya işlemsel olarak kavramsallaştırılmıştır. İlişkisel sözleşmeler açık uçlu ve sosyo-duygusal olduğu kadar ekonomik şartları da içerir. İşlemsel sözleşmeler ise kısa vadeli ve ekonomik bir odaklanma ile sınırlıdır (Macneil, 1985: 503). Rousseau'nun işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmeleri birbirinden ayırmak için kullandığı iki boyut, ilişkinin süresi ve ilişki içindeki performans gereksinimlerinin özgüllüğüdür. Süre boyutu, kısa süreli ilişkilerden uzun süreli ilişkilere doğru uzanır. Performans boyutu, performans standartlarının özgüllük derecesini ifade eder. Yani, performans standartlarının ne ölçüde işveren tarafından belirlendiği veya çalışana bırakıldığıdır. Bu boyutlar, dört ilişki türünden oluşan bir matris oluşturur (Hess ve Jepsen, 2009: 262):

Tablo-2: Psikolojik Sözleşme Matrisi (Hess ve Jepsen, 2009: 262)

		Sözleşme Gereksinimleri	
		Spesifik	Belirlenmemiş
Zaman	Kısa Dönem	İşlemsel	Geçişsel
	Uzun Dönem (Açık Uçlu)	Dengeli	İlişkisel

1.1.8.1 İşlemsel Psikolojik Sözleşmeler

İşlemsel sözleşmeler, geniş kapsamlı bir odağa sahip olmayan ancak net ve belirliliği yüksek olan sözleşmelerdir. Nispeten kısa zaman aralıklarında meydana gelen bu tip sözleşmeler her iki taraf içinde farklı şartlarla ve sürekli değişen yeni sözleşmeler müzakere etmek için önemli ölçüde esnekliğe sahiptir. Kısa zaman aralıklarında oluşması ve geniş olmayan bir odağa sahip olmasının sonucu olarak tarafların duygusal bağlılıkları, sadakatleri olumsuz etkilenecek sözleşmelerin sonlandırılması durumlarıyla karşılaşılır. Son derece belirgin şartları olan, kurallara bağlı sözleşmeler olarak karşımıza çıkan bu tür sözleşmelere geçici istihdam sözleşmeleri örnek gösterilebilir. Bu gibi örneklerde, işlem sözleşmeleri, daha uzun vadeli düzenlemeler için uygun tarafları belirlemek için riski en aza indirgeyen bir strateji olarak belirlenir (Rousseau ve McLean Parks, 1993: 11).

Kısa vadeli, somut, ekonomik, belirli bir zaman ve emek yatırımının para karşılığında mübadelesi gibi işlemlerin işlemsel bir sözleşmeyi yansıttığı kabul edilir (Schalk ve Soeters, 2008: 5). İşlemsel sözleşmelerde işverenin/kurumun hâlihazırdaki ihtiyaçlarına yönelik, o ihtiyaç hakkında ihtisas sahibi kişilerin istihdamı kapsamaktadır. Bu durum çok yüksek ücret skalalarının oluşmasına ve uzun süreli iş ilişkilerinin kurulamaması sonuçlarını doğurur (Özkalp, 2005: 282).

Rousseau (1995) işlemsel sözleşmelerin kapsamını aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Bekaroglu, 2011: 15):

- Belirli bir süreyi kapsar (net bir şekilde belirlenmiş süre içerisinde terfi imkânları).
- Belirli ekonomik koşullardan oluşur (ücret, ikramiye).
- Objektif olarak bireysel algılara bağlı kalmaz (çalışma saatleri).
- Çalışanların bireysel yeteneklerini üzerine kuruludur.
- Katılım taraflarca açıkça belirlenir (sendika hakları, emeklilik koşulları, sosyal haklar).
- Örgüt içerisindeki diğer paydaşlar tarafından somut verilere dayandığından gözlem yapılabilir.
- Esnekliği daha azdır (toplu sözleşmelerle belirlenen zamlar).

1.1.8.2 İlişkisel Psikolojik Sözleşmeler

İlişkisel sözleşmeler işverenin/kurumun ve çalışanın birbirlerine karşı yüksek derecede bağlılık, güven ortamına dayalı, iki taraf için de istikrar ve

geniş çapta yatırıma dayanan açık-uçlu bir anlaşmadır. Süreklilik gösteren iş güvencesi ve sosyal haklar, örgütün kapsamlı ve destekleyici eğitim standartları, aynı zamanda kariyer geliştirme olanakları karşısında çalışanların bağlılıkları, sadakatleri ve katılımlarının beklendiği sözleşme türüdür. Taraflar arasında uyum ve sahiplenme söz konusudur (Rousseau, 1995: 98).

Bu sözleşme türü uzun vadeli ve daha kapsamlıdır, çünkü bu tür sözleşmeler sadece ekonomik mübadele ile sınırlı değildir, aynı zamanda bir örgütte süreklilik veya gelişim karşılığında sadakat şartlarını içerir (Raja, John ve Ntalianis, 2004). İlişkisel sözleşmeler uzun vadeli bir bakış açısı ve ilişkinin gelecekteki gelişimi hakkında beklentiler içeren bir ilişki sözleşmesi olarak kabul edilir. (Schalk ve Soeters, 2008: 5).

Rousseau (1995) ilişkisel sözleşmelerin kapsamını aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Bekaroğlu, 2011: 16):

- Sürekli değişime açık ve dinamik bir yapıya sahiptir.
- Parasal değerlerden ziyade zihinsel ve bütüncül katılım sağlanır (sosyal sigorta kurumlarının yanı sıra özel emeklilik sigortası).
- Çalışanların kariyer gelişim hedeflerinin belirlenmesi ve kariyer geliştirme olanakları sunulur.
- Sözlü bölümlerin yanı sıra algısal bölümleri de içerir.
- Belirli bir başlangıç ve bitiş zamanı yoktur. Bir iş başvurusu sırasında, mülakat veya işe başladıktan sonra beklentiler oluşturulur ve bunlar işe alım sürecinde değişebilir.
- Çalışanların özel hayatları ile ilgili konularda destekleyici ve aile bireylerini de kapsayıcıdır (çocuğuna bakmak zorunda olduğu için izin alınabilmesi).
- Hem zımnidir hem sübjektif değerlendirme içerir.

1.1.8.3 Geçişsel Psikolojik Sözleşmeler

Geçişsel sözleşmeler başlı başına bir psikolojik sözleşme biçimi olmamakla beraber, daha önceden İşlemsel veya İlişkisel sözleşmeler olarak oluşturulmuş bir istihdam düzenlemesiyle ilgili olarak, bu sözleşmelerde çelişen örgütsel değişim ve geçişlerin sonuçlarını yansıtan bilişsel bir ifadedir (Rousseau, 2000: 5). Bu bilişsel ifadenin somut hali şirket/kurum birleşmeleri, adres değişiklikleri, devir, kapatılma gibi örgütteki belirsizlik ortamlarında daha çok görülür. Ayrıca geçişsel sözleşmeler, temelde, gelecekteki istihdamla ilgili taahhütlerin yokluğunun yanı sıra açıkça belirtilen performans taleplerinin

veya şarta bağlı teşviklerin çok az veya hiç olmamasını yansıtan sözleşmelerdir (Patrick, 2008: 10).

1.1.8.4 Dengeli Psikolojik Sözleşmeler

Son yıllarda dengeli psikolojik sözleşmeler ortaya çıkmıştır. Bu sözleşmeler, açık uçlu zaman çerçevesini ve ilişkisel sözleşmelerdeki karşılıklı talepleri, işlemsel sözleşmelerdeki performans talepleri ve yeniden değerlendirme sonuçları ile birleştirir. Dengeli sözleşmeler, işverenin/kurumun çalışanlara yönelik kariyer geliştirme, terfi gibi taahhütlerini gerçekleştirdiğinde, çalışanların esnek olacağını, uyum sağlamaya istekli olacağını öngörür. Bunun sonucu olarak da işveren/kurum ve çalışan arasında denge sağlanmış olacaktır. Bu denge beraberinde çalışan ve işveren/kurum arasında risklerin paylaşılmasını beraberinde getirecektir. Ayrıca bu tür sözleşmeler, ekonomik koşullar ve çalışan ihtiyaçları değiştikçe zaman içinde yeniden müzakere edilmesi gereken sözleşmelerdir (Rousseau, 2004: 122-123).

1.1.9 Psikolojik Sözleşmeyi Etkileyen Faktörler

İşverenlerin/kurumların faaliyet gösterdiği ekonomik ve sosyal çevredeki gelişmeler nedeniyle, istihdam ilişkisinin doğası, örgütler ve onların çalışanları üzerindeki etkilerindeki temel değişikliklerden geçmektedir. Bu bağlamda psikolojik sözleşme, çağdaş istihdam ilişkisinin tanımlanmasına ve anlaşılmasına yardımcı olarak giderek daha önemli bir rol oynamaktadır (De Vos, Buyens ve Chalk, 2003: 6). Psikolojik sözleşmenin etkinliği, daha iyi anlaşılması, aksaklıkların önüne geçilmesi için bu kavramı etkileyen faktörler önem kazanmaktadır. Bu noktada Conway ve Briner (2009) çalışanın psikolojik sözleşme oluşumunu etkileyen faktörleri örgüt dışı faktörler, örgütsel faktörler ve işveren/kurum çalışan arasındaki yazılı sözleşme, kişisel faktörler olarak ayırım yapmıştır.

Örgüt dışı faktörler; çalışanın işverene/kuruma dâhil olmadan önce ya da dâhil olduktan sonraki iş ilişkisine ait beklentileri ifade eder. Örneğin, bir kişinin işe alınmadan önce, medya, arkadaşlar, aile ve istihdam öncesi işle ilgili deneyimler olmak üzere çeşitli kaynaklardan potansiyel beklentiler ve yükümlülükler algısı oluşturmuş olabilir. Bununla birlikte, çalışanın daha önceden başka örgütler ile psikolojik sözleşmesine bağlı olarak kazanılan deneyimler de önemli rol oynamaktadır. Bu alanda çok az araştırma olmasına rağmen medeni hal değişimi veya kişinin borçlanması gibi yaşamı değiştiren diğer olayların da çalışanlar tarafından düzenlenen psikolojik sözleşmenin içeriğini etkileyeceği varsayılabilir (Bakewell, 2012: 21).

Örgütsel faktörler ve işveren/kurum çalışan arasındaki yazılı sözleşme; Turnley ve Feldman (1999), çalışanın örgüt temsilcileriyle olan etkileşimlerini ve örgütün kültürü hakkındaki algılarını psikolojik sözleşmeyi etkileyen iki ana faktör olarak nitelendirmiştir. Çalışanın işe alım sırasında psikolojik sözleşme ile ilgili bilgi aradığı açıktır ve bu, istihdamın ilk aşamalarında psikolojik sözleşmenin daha da geliştirilmesi için temel oluşturur. Bu nedenle, çalışanın bir dizi örgütsel ajanla temas kurduğu ve her birinin psikolojik sözleşmenin şartlarına ilişkin bir dizi farklı mesaj gönderme potansiyeli olduğu göz önünde bulundurulduğunda psikolojik sözleşme algısı buna göre şekillenecektir. Örneğin, terfi fırsatlarını vurgulayan bir işe alım görevlisi, çalışanın tarafından gelecekteki terfiler ile ilgili kararın o işe alım görevlisi tarafından verilmeyeceğinin tamamen farkında olsa bile psikolojik sözleşmesi etkilenebilir (Shore ve Tetrick, 1994: 92).

Kişisel faktörler; çalışanların kendilerine has özellikleri, dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık ve vicdanlılık gibi özellikleri, psikolojik sözleşmenin içeriğinin şekillenmesinde etkili olan kişilik özellikleri arasında sayılabilmektedir (Tallman ve Bruning, 2008: 690). Çalışanın yaşı, cinsiyeti, daha önceki tecrübeleri, eğitim durumu, kariyer beklentisi ve planı da psikolojik sözleşmeyi etkileyen faktörlerdir (Robinson, 1996: 585).

Genel olarak özetleyecek olursak, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, bireyin algısı, kültürel yapı, beklentiler, yükümlülükler, kariyer gelişimi, işin içeriği, ücret yönetimi, çalışma saatleri, terfi faktörü gibi kavramlar psikolojik sözleşmeyi etkileyen faktörler arasındadır.

1.1.10 Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme ihlali, ampirik araştırmalarda, işverenin/kurumun, çalışanın psikolojik sözleşmesini oluşturan bir veya daha fazla yükümlülüğü yerine getirmediği algısı olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, ihlalin bilişsel olduğunu ve çalışanın kendisine vaat edilene göre ne aldığı zihinsel bir hesaplamasını yansıttığını öne sürer. Öte yandan, ihlal terimi güçlü bir duygusal deneyim taşır. İhlal, ihanet duygularını ve çalışanın öfke, küskünlük, adaletsizlik ve haksız yere zarar görme duygusunu deneyimlediği daha derin psikolojik sıkıntı olarak tanımlanmıştır. Bu açıklama, ihlalin yalnızca bir sözün yerine getirilmediğine dair bilişin çok ötesine geçtiğini vurgular (Morrison ve Robinson, 1997: 230).

Psikolojik sözleşmeler, iyi niyet ve adaletli davranış varsayımları altında ortaya çıktığı ve tarafların diğerinin vaatlerine güvenmesini içerdiğinden, sözleşmelerin ihlali ilgili taraflar için ciddi sonuçlara yol açabilir. Psikolojik sözleşmenin ihlali, karşılanmamış beklentilerden ve eşitsizlik algılarından

farklıdır. Çalışanlar başlangıçta gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir ve bu beklentiler karşılanmadığında, çalışanlar daha az tatmin olabilir, daha az iyi performans gösterebilir ve işverenlerinden ayrılma olasılıkları daha yüksek olabilir. Psikolojik bir sözleşme ihlal edildiğinde, tepkiler muhtemelen karşılanmayan beklentiler olduğundan daha yoğun olacaktır. Tepkinin yoğunluğu, yalnızca belirli ödüllerin veya faydaların karşılanmamış beklentilerine değil, aynı zamanda kişilere saygı, davranış kuralları ve ilişkilerle ilgili diğer davranış kalıplarına ilişkin daha genel inançları da kapsamaktadır. Örneğin, bir çalışan çok çalışması karşılığında yüksek ücret almayı bekleyebilir ve bunu yapmadığında hayal kırıklığına uğrayabilir. Çok çalışma karşılığında yüksek ücret vaat edilen ve bunları alamayan bir çalışanda haksızlığa uğramış hisseder (Robinson ve Rousseau, 1994: 247).

Kotter (1973), psikolojik sözleşmeyi meydana getiren en önemli faktör olan beklentilerin benzer yönleri ve farklılıkları üzerine çalışmalar yapmış ve çalışanları her anlamda korumak ve başarılı bir örgüt oluşturmak için bu farklılıkları en aza indirgemenin önemini vurgulamaktadır. Böylece, Kotter, psikolojik sözleşme ihlalleriyle ilgili birçok deneysel çalışmanın temelini oluşturmaktadır (Christeen, 2009: 6).

Robinson ve Rousseau (1994) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sözleşmelerin ihlali durumunun değişik biçimlerde meydana geldiğini tespit etmişlerdir. Psikolojik sözleşme ihlali türleri Tablo-3' de gösterilmiştir (Robinson ve Rousseau, 1994: 256):

Tablo-3: Psikolojik Sözleşme İhlali Türleri

İhlal türü	Açıklama
Eğitim/Geliştirme	Eğitim eksikliği veya söz verilen eğitim düzeyinin olmaması
Ödüller	Taahhüt edilen ve gerçekleşen ücretler, yan haklar, ikramiyeler arasındaki tutarsızlıklar
Terfi/Yükselme	Promosyon veya terfi programının söz verildiği gibi olmaması
İşin niteliği	İşveren/kurum, departmanın veya işin niteliğini yanlış beyan etmesi
İş güvenliği	Beklenen iş güvenliği seviyesinin yerine getirilmemesi
Geri bildirim	Geribildirim ve değerlendirmelerin vaat edilene kıyasla yetersiz olması
Değişimin yönetimi	Meydana gelen değişim zamanlarında çalışanların görüşlerinin dikkate alınmaması
Sorumluluk	Çalışanlara taahhüt edilenden daha az sorumluluk ve/veya kendini gösterme fırsatı verilmesi
Bireyler	Örgütün, kendisinin ya da çalışanlarının uzmanlığını, çalışma tarzını veya itibarını diğer bireylere olduğu gibi göstermemesi

Kaynak: Robinson ve Rousseau, 1994: 256

Psikolojik sözleşmelerin değişik biçimlerde ihlal edilmesi şu sonuçları beraberinde getirmektedir: (Esmer ve Özdaşlı, 2018: 23-24).

- Psikolojik sözleşme ihlallerinin varlığı halinde, çalışan kişilerin alternatif iş arama çabaları artmaktadır, bunun neticesinde de işten ayrılmalar yaşanabilir.
- Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın işe ait yapması gereken azami işlemleri ve sorumlulukları ihmal edebilir.
- Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme isteklerini azaltmaktadır.

1.2 Kariyer

Bu bölümde iş hayatında çalışanların ve örgütün çok önemli bir karar ve sorumluluk anlayışı olan kariyer kavramı, kariyer kavramının tarihsel gelişimi, kariyer boyutları, kariyer yönetimi ile kariyer geliştirme konularına değinilecektir.

1.2.1 Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer kelimesinin kökeni, Latince’deki “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol) kelimelerine, ardından Fransızca’daki “camere” (koşu yolu, arena) kelimesine kadar uzanır. İngilizce’de ise “career” kelimesi, meslek veya meslek hayatı anlamında kullanılır. Kariyer kavramı, tarih boyunca farklı anlamlarla kullanılmış olmasına rağmen, özellikle 1970’lerden itibaren işletme, insan kaynakları yönetimi ve personel yönetimi literatüründe önemli bir yer edinmiştir. Bu dönemde, kariyerle ilgili ayrıntılı akademik çalışmaların yapıldığı ve bu konunun büyük bir ilgi gördüğü gözlemlenmektedir (Sadullah vd., 2013: 268).

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından kariyer “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Kariyer, bir bireyin iş yaşamı süresince takip ettiği belirli bir “faaliyet yolu” olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle, kariyer, bir kişinin kamusal veya özel sektörde ilerlemeyi hedeflediği, bir başarı elde etmek amacıyla izlediği ve uzmanlaştığı alandır. Kariyer, çalışanların iş yaşamları boyunca gerçekleştirdikleri görevleri, kariyerleri boyunca yaşadıkları gelişmeleri ve ilerlemeleri içeren geniş bir terimdir. Bu bakış açısına göre, kariyer, bir bireyin yaşamı boyunca kazandığı deneyimlerin ve başarıların toplamını temsil eder (Bingöl, 2014: 329).

Kariyer, genellikle belirli bir sosyal çerçeve ve sonuç göz önüne alınarak bir kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin gelişen bir dizisi olarak tanımlanır. Bir kariyeri tanımlayan iş deneyimleri, sosyal bağlama ve sonuca geniş veya dar bir şekilde yorumlanabilir. Dar anlamda bir birey, bir meslek veya organizasyon içinde bir kariyere sahip olabilir. İş deneyimleri işler olarak kabul edilir ve dışsal bir perspektiften ilişkilendirilmiş olarak görülür, sonuç ise terfi etmek olabilir. Daha geniş bir anlamda bir birey, toplum içinde birden fazla meslek ve organizasyon arasında bir kariyere sahip olabilir. İş deneyimleri yine işlerdir, ancak hem içsel hem de dışsal bir perspektiften ilişkilendirilmemiş olarak görülebilir (Nicholson, 1997: 205).

Kariyer, bir bireyin ömrü boyunca biriktirdiği iş deneyimlerini ifade eder. Bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği çeşitli işler ve bu işlere yaklaşımı olarak açıklanabilir. Kariyer, sadece tek bir işle sınırlı olmayıp daha uzun vadeli bir perspektife sahiptir ve genellikle bir dizi iş deneyimini içerir. Kariyer hakkında tam bir anlayışa ulaşmak sadece bir kişinin özgeçmişini incelemekle değil, aynı zamanda işlere yaklaşımını anlamakla da mümkün olur (Sabuncuoğlu, 2016: 210). Bir iş ile kariyer arasındaki farkın haftada kırk ila altmış saat arasındaki fark olduğu söylenir. Ancak kariyer kavramının özü, çalışmaya ayrılan saat sayısına bağlı değildir. Aksine, kariyer genellikle zaman içinde, yani yaşam boyunca gelişen iş deneyimlerinin düzeni veya dizisi olarak görülür (Greenhaus ve Kossek, 2014: 362).

Kariyer ayrıca temelde iki farklı şekilde tanımlanabilir. Bir yanda çalışanın kendi kariyerine ve bu kariyerin nasıl şekillendiğine dair algısını yansıtan öznel kariyerler vardır. Öte yandan, bir kişinin sosyal ortam içindeki hareketini ölçmek için dönüm noktası görevi gören kamuoyu tarafından gözlemlenebilen konumları, durumları ve statüleri yansıtan nesnel kariyerler vardır (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005: 179).

Bireylerin kimliklerini oluşturmaları ve toplumsal statülerini belirlemeleri açısından kariyer kavramı önemli katkılarda bulunur. Ayrıca, maddi güvenceyi elde etmek için iş yaşamını sürdürmek için kritik bir araçtır. Ancak kariyer sadece maddi kazançlarla sınırlı değildir; aynı zamanda psikolojik tatminin artırılmasına, kişisel gelişimin desteklenmesine ve bireylerin işlerinden daha fazla memnuniyet sağlamasına yardımcı olur. Kariyer, insan merkezli bir olgudur ve fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarının tatmin edildiği bireyler, potansiyellerini gerçekleştirme isteğiyle kariyerlerinde ilerlemeyi arzularlar. Bu nedenle, kariyer yönetimi ve geliştirme süreçleri, bireylerin kişisel ve profesyonel büyümesine katkıda bulunur (Taşlıyan vd., 2011: 234).

Kariyer kavramı, bireyin sadece örgütte yukarı doğru yükselmesi anlamına gelmez. Bu nedenle, kamuda veya özel sektörde çalışan bir kişi, hiyerarşik

olarak terfi etmeden bile belirli becerileri veya nitelikleri kazanabilir. Her çalışan, yükselmeyi hedeflemeyebilir veya mevcut pozisyonundan memnun olabilir. Bu bağlamda, kariyer kavramı daha geniş bir perspektife sahiptir. Kariyer, mevcut pozisyonlarından memnun olan ve aynı seviyede farklı görevlere geçmek veya yeteneklerini geliştirmek isteyen çalışanları da içerir. Bu, yatay bir ilerleme olarak adlandırılabilir ve kariyerin sadece dikey yükselme ile sınırlı olmadığını gösterir (Ünsar, 2015: 161-162).

1.2.2 Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kariyere odaklanan bilimsel literatür oldukça geniştir ve insan gelişimi, psikoloji, sosyoloji ve organizasyonel bilimler gibi farklı disiplinlerden gelen konuları içermektedir. Bazı bilim adamlarına göre kariyere yönelik tek bir bakış açısı, araştırma kapsamını ve olguların anlaşılmasını sınırlayabilir. Bu nedenle kariyer kavramına yönelik farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir (Korsakiene ve Smaliukiene, 2014: 422-423).

Kariyer kavramı, 16. yüzyıldan bu yana önemli bir gelişim göstermiştir. Bu terim, 1956' da Anne Roe' un "Meslekler Psikolojisi" adlı kitabında tanımlanmıştır. Ardından, 1957' de Donald Supper' ın "Kariyer Psikolojisi," 1963' te Tiedeman ve Ohara' nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması" ve 1966' da John Holland' ın "Meslek Tercihi Teorisi" adlı kitapları, kariyer kavramını daha da şekillendirmiştir. Bu süreçte, kariyerin tanımı ve kapsamı üzerine yapılan araştırmalar, geleneksel bakış açısını aşarak derinleşmiş ve genişlemiştir. 20. yüzyılda başlayan geleneksel kariyer anlayışı son yıllardaki değişimlerle son bulmuş, birden fazla faktörün etkisiyle büyük işletmeler, ilişkisel psikolojik sözleşme yerine işlemsel psikolojik sözleşmeye yönelmeye başlamışlardır (Çalık ve Ereş, 2006: 36-37).

Günümüzde, iş dünyasındaki ve yönetim alanındaki değişimler nedeniyle kariyer kavramının anlamı gelişmektedir. Modern kariyer artık çok yönlü bir yapıya doğru kaymaktadır. Bu çok yönlü kariyer, bireyin işindeki psikolojik başarı hedefi doğrultusunda kendini yönlendirmesini ifade eder. Geleneksel yaklaşıma göre ise işverenlerle çalışanlar arasındaki karşılıklı beklentileri tanımlayan bir psikolojik sözleşme bulunur. Bu sözleşme, çalışanların yüksek iş performansını sürdürdüğü sürece şirkette kalmaları durumunda şirketin sürekli bir iş ve kariyer fırsatları sunacağını ifade eder (Noe, 2009: 401).

Tablo-4: Geleneksel Kariyer ile Çok Yönlü Kariyerin Karşılaştırılması

Boyut	Geleneksel Kariyer	Çok Yönlü Kariyer
Hedef	Terfi	Psikolojik tatmin
Psikolojik anlaşma	İş güvencesi	Esneklik için işe yararlık
Yer değiştirme	Dikey	Yatay
Yönetim sorumluluğu	Şirket	Personel
Model	Doğrusal ve uzman	Sarmal ve geçici
Uzmanlık	Nasılı bil	Nasılı öğren
Gelişme	Formal eğitime aşırı güven	İlişkiler ve iş tecrübelerine daha çok güven

Kaynak: Noe, 2009: 401

Tablo-4' den de açıkça görüldüğü gibi, geleneksel kariyer anlayışı örgüt odaklıyken, çok yönlü kariyer birey odaklıdır. Geleneksel kariyerde dikey geçişler ön plandayken, çok yönlü kariyerde çalışanlar yatay geçişlerle farklı görevlerde bulunabilirler. Bu geçiş fırsatları, bireylerin kendilerini geliştirmeleri ve yeteneklerini keşfetmeleri için birer olanak sunar. Çok yönlü kariyer anlayışı psikolojik tatmine odaklıdır. Değişen yönetim anlayışıyla, örgüt yöneticileri çalışanların motivasyonu ve memnuniyetinin işe odaklanma, başarı ve örgüte bağlılık olarak geri döneceğini kabul etmektedirler (Kaygın ve Zengin, 2019: 13).

20. yüzyılda rekabetin hızla arttığı bir dönemde, geleneksel örgüt yapılarından modern ve sonrasında postmodern örgüt yapılarına geçiş, kariyer kavramında önemli değişikliklere yol açtı. Bu zaman zarfında kariyer planlama ve yönetimi, bir dizi önemli konuyu ele alarak gelişim göstermiştir. Bunlar arasında kariyer danışmanlığı, kariyer geliştirme, kariyer kalıpları, kariyer çıpası, kariyer seçimi, çoklu kariyer sistemleri, kariyer zirvesi gibi kavramlar öne çıktı. Geleneksel kariyer anlayışı, hiyerarşik bir yapıya dayanıyordu, ancak bu dönemde esnek ve çok yönlü kariyer yaklaşımlarının önemi giderek arttı. Zamana bağlı terfi sistemleri, yeteneklere dayalı terfi sistemlerine evrildi. Örgütler, çalışanların kariyerlerini şekillendirmede tek belirleyici olmaktan kaçınarak, bireylerin kendi kariyer planlama girişimlerini desteklemeye başladılar (Tutar, 2020: 31).

1.2.3 Kariyer Evreleri

Super (1957) yaşam boyu kariyer gelişimi modeli ile bireylerin kariyerleri boyunca ilerledikleri beş evreyi ele almıştır. Bu evreler; büyüme evresi (doğum-14 yaş), keşif evresi (15-24 yaş), kuruluş evresi (25-44

yaş), bakım evresi (45-64 yaş) ve reddetme evresi (65 yaş ve üzeri)' dir. Bu yaşam boyu kariyer gelişimi modeline göre, kariyer yönetimi ile ilgili çoğu aktivite (örneğin, kariyer geliştirme, kariyer seçimi, profesyonel eğitim ve kariyer başarısını sürdürme) model tarafından tanımlanan ilk dört aşamada gerçekleşirken, kariyerden çıkma ve emeklilik süreçleri beşinci aşamada meydana geldiğini belirtmiştir (Wang ve Wanberg, 2017: 548).

Kariyer evreleri, kişinin kariyer gelişiminde yaşadığı aşamaları ifade eder. Akademisyenler bu evreleri farklı adlar altında incelemişlerdir. Ancak genellikle kişinin hayat süresince geçmesi gereken beş temel kariyer evresi vardır. İşin türü ne olursa olsun, pek çok insan yetişkinlik yıllarına kadar bu beş kariyer evresini deneyimler. Bu bölümde, kariyer evreleri sırasıyla keşif, kuruluş, muhafaza, azalma-çöküş ve emeklilik evreleri olarak irdelenecektir (Tutar, 2020: 97).

1.2.3.1 Keşif Evresi

Kişinin 14-24 yaş aralığını kapsayan bu evre, Super' e göre bireyin yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfettiği kariyer yolculuğunun önemli bir aşamasını temsil eder. Bu dönemde birey, farklı ilgi alanlarını deneyerek kendi yeteneklerini ve eğilimlerini daha iyi anlar. Super' e göre, bu keşifler sonucunda hangi mesleğin kişiye uygun olduğu daha net hale gelir. Keşif aşamasının sonlarına yaklaşıldığında, birey genellikle bir meslek seçimi yapar. Bu evre, mesleki keşif ve kişisel uyumun odak noktasıdır. Birey, kendi ilgi alanlarına ve yeteneklerine dayalı olarak potansiyel kariyer seçeneklerini değerlendirir. Super' e göre, bu dönem belirsizlik ve istikrarsızlıkla karakterizedir, çünkü genç yetişkinler genellikle gelecekteki mesleklerini tam olarak netleştirmekte zorlanabilirler. Bu aşamada önemli olan, farklı deneyimler ve keşifler yoluyla kendi kariyer yollarını bulma sürecine odaklanmaktır (Çakmak, 2011: 28).

1.2.3.2 Kuruluş Evresi

Bu evre, genellikle farklı kaynaklardan iş arayışlarıyla başlar ve gerçek dünyada elde edilen ilk işi bulma, işe yerleşme, yeni yetenekler kazanma, işin inceliklerini öğrenme ve iş arkadaşları tarafından kabul edilme süreçlerini içerir. Bu aşamada, birey genellikle iş güvencesi ve finansal emniyet gibi temel ihtiyaçlara odaklanır. Ancak bu dönemde, belirsizlik ve endişe de baş gösterebilir. Bu evrede karşılaşılabilecek iki temel zorluk vardır. Birincisi, uygun bir iş bulmaktır; ikincisi ise bu yeni işte kendini kanıtlamaktır. Bu süreç, genç yetişkinler için birçok kararın alındığı ve yeni bir işte nasıl başarılı olunacağını öğrenildiği bir dönemi yansıtır (Aytaç vd., 2001: 73)

1.2.3.3 Muhafaza Evresi

Bu evrede, birey genellikle önceki aşamalarda elde ettiği kazanımları koruma eğilimindedir. Maddi ve manevi ihtiyaçları daha önce karşılandığı için, artık yeni kazançlar elde etmek yerine var olanları sürdürmeye odaklanır. Bu dönemde saygınlık ve kişisel gelişim ihtiyacı öne çıkar ve bireyler bu ihtiyaçlarına odaklanmaya başlarlar. Kariyerlerinde daha fazla yükselme olasılıkları azaldığı için, işlerinden tatmin duymama ve verimliliklerinin azalma gibi sorunlarla karşılaşabilirler. Bu nedenle, fiziksel ve psikolojik rahatsızlık hissi yaşayabilirler ve bu durum sıklıkla “kariyer ortası kriz” olarak adlandırılır. Sonuç olarak, bu aşamada yöneticilerin tepkisi ve işlerindeki sınırlamalar nedeniyle iş değiştirmeyi düşünebilirler (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2016: 214).

1.2.3.4 Azalma-Çöküş Evresi

Emeklilik öncesindeki son aşama, “Azalma-Çöküş” evresidir. Bu aşamadaki birçok çalışan, kurumlarındaki kariyerlerine devam etmek isteyen daha genç çalışanlar için bir tür mentörlük ve danışmanlık rolü üstlenerek ilgili ve üretken olmayı seçer. Onların katkıları, genellikle yıllar içinde edindikleri deneyimlerle geliştirdikleri değerli düşünme yeteneklerine dayanır. Bazı çalışanlar ise emeklilik yaşını aşarak iş gücünde kalmayı tercih ederek daha yavaş bir tempoya geçiş yaparlar ve sorumluluklarını azaltırlar. Bu aşamada, çalışanların daha fazla serbest zamanları vardır ve bunu genellikle hobilerine veya kişisel ilgi alanlarına yönlendirirler (DeCenzo vd., 2017: 201).

1.2.3.5 Emeklilik Evresi

Emeklilik aşaması, kişinin kariyerinin son safhasını temsil eder. Bu dönemde birey, kariyerini tamamlamış durumdadır. Ancak, belirtilen tüm yaş sınırlarında olduğu gibi, bu dönem kişiden kişiye büyük farklılıklar gösterebilir. Tamamen aktif çalışma hayatının sona erdiği bu süreç, bir grup insan için son derece zorlayıcı olabilir ve hayal kırıklığına uğramış hissettirebilir. Diğer bir grup ise bu dönemi kolaylıkla ve keyifle geçirir. Bazıları ise, aktif iş hayatını sadece ölümlle sonlandırır (Kaygın ve Zengin, 2019: 43).

1.2.4 Kariyer Yönetimi

Son yıllarda İnsan Kaynakları Yönetimi alanında önem verilen bir konu, kariyer yönetimidir. Literatürü incelediğimizde, kariyer yönetimi, zaman zaman kariyer planlama ve kariyer geliştirme terimleri ile karıştırılsa da aslında bu terimler arasında farklar bulunmaktadır. Kariyer yönetimi, kariyer

planlama ve kariyer geliştirme uygulamalarını içeren geniş kapsamlı bir yönetim sürecini ifade eder (Barutçugil, 2004: 321).

Kariyer yönetimi, çalışanların beklentilerinin sonucu olarak meydana gelen gereksinimlerini karşılamak ve çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarını desteklemek amacıyla işverene/kuruma yol gösterecek stratejiler belirlenerek düzenlenmesi, uygulanması ve hedeflerin planlanması sürecini ifade eder. Bu tanıma dayanarak kariyer yönetiminin oldukça geniş bir kavram olduğu ve yöneticiler, insan kaynakları uzmanları ve dışsal paydaşları içeren bir süreç olduğu açıkça görülmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 159).

Kariyer yönetimi en basit anlamıyla bireylerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmaları olarak tanımlanabilir. (Fındıkcı, 1999: 343). Ayrıca kariyer yönetimi, bireylerin iş hayatlarına ilişkin bilinçli kararlar alabilecekleri bir süreçtir (Baruch, 1999: 432). Daha geniş bir perspektiften bakıldığında ise, kariyer yönetimi, insan kaynakları gereksinimlerini belirlemeye ve bu gereksinimleri karşılamaya yardımcı olan örgütsel fırsatlar ve faaliyetleri içeren bir süreç olarak anlaşılabilir (Ferris vd., 1990: 67).

Bununla birlikte, kariyer yönetimi; organizasyonların insan kaynaklarını etkin bir şekilde geliştirmek ve aynı zamanda çalışanların kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak amacıyla tasarladığı hedefler, planlar ve stratejiler üzerine kurulu sistemli bir süreçtir. Bu süreç aynı zamanda bireylerle örgütler arasındaki uyumu sağlayan yönetsel bir uygulama olarak da tanımlanabilir (Şimşek vd., 2016: 168).

Kariyer yönetimi, bireysel ve örgütsel olarak ayrı ayrı değerlendirilebilir. Greenhaus ve Callanan (1994), bireysel kariyer yönetiminin, kişinin kendisini doğru bir şekilde değerlendirmesi ve işini anlaması temelinde gerçekçi kariyer hedefleri belirlemeyi ve bu hedeflere ilerlemeyi izlemeyi içerdiğini vurgular (Anderson vd., 2009: 133).

Noe (1996), kariyer yönetimini kişinin davranış stratejisi olarak tanımlar ve bu süreci üç temel adımda özetler. İlk adım, kişinin kendi değerleri, ilgi alanları ve becerileri hakkında bilgi toplamasını içerir. İkinci adım, bir veya birden fazla kariyer hedefi belirlemeyi kapsar. Üçüncü adım ise bu kariyer hedeflerine ulaşma olasılığını artırmak için kullanılacak stratejileri içerir. Bu tanımda kişinin kendisi ve mesleki çevresi hakkında bilgi edinme kaynaklarını ve kariyer hedeflerine ulaşmak için benimseyebileceği stratejileri belirlemesi önemli bir rol oynar (Noe, 1996: 119).

Örgütsel kariyer yönetimi, örgütlerde çalışanların kariyer gelişimini kolaylaştırmayı ve teşvik etmeyi amaçlayan yönetim uygulamalarını ifade eder. Örgütsel kariyer yönetimi, bireysel değerlendirme, eğitim kursları,

mentörlük, iş rotasyonu vb. gibi çeşitli program ve müdahalelerden oluşur. Algılanan örgütsel kariyer yönetimi, çalışanların kariyer gelişimleri için örgütsel desteğe ilişkin sübjektif algılarını ve bu kariyer geliştirme fırsatlarına ne ölçüde erişebildiklerini vurgulamaktadır. Örgütsel kariyer yönetimi çalışanlara kariyerlerini geliştirmeleri için kaynak ve fırsatlar sağladığından, algılanan örgütsel kariyer yönetiminin maaş ilerlemesi, maaş düzeyi ve iş düzeyi gibi kariyer başarısının nesnel göstergeleri üzerinde olumlu etkileri olduğu bulunmuştur (Guan vd., 2015: 4).

1.2.4.1 Kariyer Yönetiminin Amaçları

Yukarıda tanımı yapılan kariyer yönetimi kavramının amacı, işletmedeki/kurumdaki yöneticilerin ve çalışanların gereksinimlerini karşılayacak şekilde ileri gelişim fırsatları oluşturmaktır. Bu süreç, çalışanların kendi kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda organizasyonun insan kaynağı gereksinimini karşılamak üzere hedefler, planlar ve stratejiler oluşturmaya ve bunları hayata geçirmeyi içerir (Yalçın, 1999: 43).

Örgütler için kariyer yönetiminin amacı, yetenek yönetimi politikalarının hedeflerini karşılamaktır; yani gerekli yetenek havuzunu oluşturan ve sürdüren bir yetenek akışının sağlanmasıdır. Çalışanlar için kariyer yönetimi politikalarının amacı ise onlara potansiyellerini gerçekleştirmeleri ve organizasyonda yetenekleri ve istekleri doğrultusunda başarılı bir kariyere ulaşmaları için ihtiyaç duydukları rehberlik, destek ve teşviki sağlamaktır. Ayrıca bu kişilere, ulaşma becerisine sahip oldukları sorumluluk düzeyi ne olursa olsun onları donatacak bir dizi deneyim ve öğrenme etkinliği sözü vermektir (Armstrong ve Taylor, 2020: 270).

Kariyer yönetiminin amaçlarını genel ve özel amaçlar olarak iki ana grupta incelemek mümkündür (Çetin ve Dinç, 2014: 121):

Genel Amaçlar:

- Örgütün başarılı olabilmesi için gerekli olan yetenek ve bilgi kaynaklarını sağlamak.
- Her seviyedeki çalışanların sahip oldukları yetenekleri kullanabileceği bir iş ortamı sağlamak.
- Bireylere kariyerlerinde yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatları sunarak rehberlik etmek ve cesaretlendirmek.

Özel Amaçlar:

- Çalışanların mevcut ve gelecekteki görevlerinde gereksinim duyacakları nitelikleri ve becerileri geliştirmelerine yardımcı olmak.

- Örgütün amaçlarını ve çalışanların beklentilerini uyumlu hale getirmek.
- Yeni kariyer yolları ve fırsatları geliştirmek.
- Kariyerlerinde ilerleme kaydetmekte zorlanan çalışanları yeniden motive etmek.
- Çalışanlara kariyerlerini geliştirmeleri ve kendilerini yeniden keşfetmeleri için fırsatlar sunmak.

1.2.4.2 Kariyer Yönetiminin Araçları

Örgüt içinde, çalışanların kariyerlerinin nasıl yönetildiğini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler şunlardır (Bolton ve Gold, 1994:8):

- Ücret sistemleri ve derecelendirme
- Değerlendirme
- Örgüt yapısı
- Strateji
- Kültür ve değerler
- Eğitim ve geliştirme
- Kariyer değerlendirme ve danışmanlık
- Değerlendirme merkezleri
- İK bilgi erişimi
- Terfi süreçleri
- İletişim
- Kâr ve büyüme
- Çalışanların kariyer bilinci

Bu faktörler, bir organizasyonun çalışanlarının kariyerlerini yönetme şeklini kolektif olarak şekillendirir ve bu da çalışanların büyüme, iş memnuniyeti ve şirketin başarısına katkılarını etkiler.

1.2.5 Kariyer Geliştirme Kavramı

Kariyer geliştirme, çalışanlar ile organizasyon arasında karşılıklı bir kariyer planlama çabasını içeren, yapılandırılmış faaliyetler veya süreçlerden oluşan, örgüt tarafından planlanmış bir çaba olarak tanımlanabilir (Harrison, 1997: 330). Bununla birlikte kariyer geliştirme, çalışanın kendisi ile ilgili kavramları

geliştirmesini ve farkında olmasını (öz farkındalık) artıran, çevresini, meslekleri de içerecek şekilde geliştiren, kariyer seçimleri yapmasını (kariyer karar verme) destekleyen bir kavramı ifade eder (Super ve Hall, 1978: 336).

Kariyer geliştirme, birden fazla yaklaşım ve yöntem kullanarak organizasyonel ve bireysel ihtiyaçları, yetenekleri, fırsatları ve zorlukları değerlendiren, dengeleyen ve uyumlu hale getiren bir süreçtir. Bu süreç, kişiyi farklı iş rollerini icra eden, şekillendiren ve uyum sağlayan bir birey olarak vurgular. Temel müdahalesi, kişinin kendini değerlendirmesi ve gelişim süreçleridir ve bu süreçler, insanların ve işlerin en iyi şekilde eşleşmesini sağlama konusundaki bireysel ve organizasyonel yetenekleri etkiler (Jackson, 2000: 8).

Örgüt içinde bir kariyer geliştirme programının kurulması, hem örgütün hem de personelin faydasına olanak sağlar. Personel için, kariyer geliştirme, bireylerin kendi geleceklerini ve kariyerlerini planlamalarına yardımcı olarak onları motive eder. Örgüt açısından ise, personel memnuniyetinin artırılması ve çalışanların örgüte bağlılığının güçlendirilmesi; çalışanların kariyer hedeflerini ve planlarını daha gerçekçi bir şekilde oluşturmasına yardımcı olurken, personel becerilerinin geliştirilmesi gibi bir dizi avantaj sağlar (Super ve Minor, 1987: 91).

Kariyer geliştirme programları, aşağıdaki amaçlara hizmet etmektedir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2016: 219):

1. Mevcut işlerin yanı sıra gelecekte üstlenilecek görevleri de etkili bir şekilde yerine getirmek için çalışanlara gerekli becerileri ve deneyimi kazandırmak,
2. Verimliliği artırmak ve verim kayıplarını minimize etmek için engelleri kaldırmak,
3. Gelecekteki organizasyon ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yönetici potansiyeli oluşturmak,
4. Örgüt içinde çalışanların bireysel gelişimini, yetkinliklerini artırmalarını ve daha esnek olmalarını teşvik eden bir örgüt iklimi oluşturmak,
5. Kabul edilen eylem hedeflerini ve ilkelerini benimsemeyi ve uygulamayı teşvik etmek olarak sayılabilir.

1.2.5.1 Kariyer Geliştirme Kavramının Önemi

Kariyer geliştirme, hem çalışanlar hem de örgütler için büyük önem taşıyan bir süreçtir. Kariyer planlaması, bireylerin kendi becerilerini, ilgi alanlarını, değerlerini ve fırsatlarını belirlemelerini içerir. Bu süreç, kariyer

hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşma stratejileri oluşturma aşamalarını içerir. Kariyer geliştirme, bireyler arasındaki farklılıkları değerlendirerek örgütsel başarıya katkıda bulunabilir. Aynı zamanda, bireylerin iş tatminini artırarak motivasyonlarını ve performanslarını etkileyebilir. İnsan kaynakları yöneticileri, çalışanlara kendi potansiyellerini anlama ve geliştirme konusunda yardımcı olma görevini üstlenirler (Bingöl, 2014: 334).

Çalışanlar açısından, kariyer geliştirmenin çalışma hayatlarını şekillendirmede kritik bir rol oynadığını söyleyebiliriz. Bireylerin eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, işlerinde bilinçli olmaları, kişisel hedeflere ulaşma ve sonuç olarak psikolojik tatmin elde etme yetenekleriyle ilişkilendirilebilir. Örgütsel bir perspektiften bakıldığında ise örgütün amaçlarına ve insan kaynaklarının yönetimine önemli bir katkı sağlar. Örgüt içindeki yeteneklerin ve becerilerin belirlenmesinde hayati bir rol oynar (Çetin vd., 2018: 147).

Etkili bir kariyer geliştirme programının üç temel bileşeni bulunur:

1. Bireyin kendi kariyer gereksinimlerini değerlendirmesine yardımcı olmak,
2. Örgüt içindeki kariyer fırsatlarını geliştirmek ve çalışanlara duyurmak,
3. Bireyin becerilerini ve gereksinimlerini kariyer fırsatlarıyla uyumlu hale getirmek.

Örgüt, çalışanlarının kariyer gelişimini ne kadar etkili bir şekilde desteklerse, çalışanların başarısı da o kadar artar. Farklı organizasyonlarda farklı kariyer geliştirme programları uygulanabilir. Ancak, en yaygın olarak kullanılan yöntemler arasında iş başarımlı eğitimi ve danışmanlığı ile rehberlik bulunur. Bu programlar, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için önemlidir (Ölçer, 1997: 90).

1.2.5.2 Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı, bireylerin ilk kez bir meslek seçerken veya mevcut mesleklerini değiştirirken, iş bulma süreçlerinde, iş yerlerinde başarılı olma ve tatmin elde etme konularında yardımcı olmayı amaçlayan bir dizi etkinlik içerir. Başka bir açıdan bakıldığında, kariyer danışmanlığı, danışanların kendi yeteneklerini tanımalarına, iş dünyasını ve meslekleri keşfetmelerine, bu alanlarda deneyim kazanmalarına teşvik ederek kişisel algılarını gerçek dünya ile uyumlu hale getirme ve hem kişisel hem de toplumsal anlamda tatmin edici bir mesleki yaşam sürmelerine yardımcı olma sürecidir (Ünsal, 2014: 5).

Kariyer danışmanlığı, çalışanla iki yönlü iletişim içeren bir süreçtir. Bu görüşmeleri yapmak için iki temel kaynak bulunmaktadır. İlk kaynak, çalışanın tutumları, davranışları, becerileri gibi bilgilere sahip olan doğrudan yöneticisidir (veya daha üst düzey bir yönetici). İkinci kaynak ise İK yöneticisidir. Organizasyonun karmaşıklığına ve finansal kaynaklarına bağlı olarak, harici danışmanlık da sunulabilir (Baruch, 1999: 443).

Kariyer danışmanlığı, bireyler için doğru meslek seçiminde önemli bir rol oynamanın yanı sıra, çalışma yaşamlarının her aşamasında örgüte değerli katkılarda bulunmalarına da yardımcı olur. Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı, örgüt içinde bireylere uygun iş seçimlerinde rehberlik etmekle kalmaz, aynı zamanda daha iyi işlere geçişlerini destekler, kariyer ilerlemelerini kolaylaştıracak beceriler kazandırır ve iş veya günlük yaşamla ilgili sorunların çözümüne katkı sağlar (Şimşek, 2001: 352).

Kariyer yönetiminden farklı olarak kariyer danışmanlığı, organizasyon ile birey arasındaki boşluğu dolduran girişimler olarak görülebilir. Jackson' a (1990) göre, kariyer danışmanlığı atölye çalışmalarını, mentorluğu, değerlendirmeyi, bireysel eğitim alınan kitapları, kaynak merkezlerini, bireysel danışmanlığı, gelişim merkezlerini, kariyer planlama kurslarını, bilgisayar destekli danışmanlığı ve röportajları kapsar (Bolton ve Gold, 1994:12).

Örgütlerde kariyer danışmanlığı faaliyetleri, aşağıdaki şekillerde yapılabilir (Demirbilek, 1994: 77):

- Meslek seçimi ve iş bulma konularında ilk adımlarda kariyer danışmanlığı,
- Performans değerlendirmesi döneminde kariyer danışmanlığı,
- Yüksek potansiyele sahip çalışanlar için kariyer danışmanlığı,
- Yöneticilerin kariyer yolculukları için düzenlenen kariyer danışmanlığı,
- Açık pozisyonlara atama ve bireysel gereksinimlerin göz önünde bulundurulması.

1.2.5.3 Kariyer Planlama

Kariyer planlama, çalışanların farklı fırsatları ve seçenekleri değerlendirme yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olarak kariyer hedeflerini belirlemelerini ve bu hedeflere ulaşmak için gereken adımları planlamalarını sağlayan bir süreçtir. Bu süreç, iş, eğitim ve diğer gelişimsel faaliyetleri içerir ve bireylerin kariyerlerini bilinçli bir şekilde yönlendirmelerine yardımcı olur (Milkovich ve Anderson, 1997: 64).

Kariyer planlaması, bir organizasyon içindeki kişilerin kariyerlerini geliştirmek için izleyebilecekleri yolların belirlenmesini içerir. Bu, organizasyonun gereksinimlerinin, performans ve potansiyel değerlendirmelerinin ve genel yönetim geliştirme, kariyer danışmanlığı ve mentörlük düzenlemelerinin sunduğu bilgileri kullanarak, bireysel kariyer geliştirme programlarının oluşturulmasını içerir (Armstrong ve Taylor, 2020: 273).

Farklı bir tanıma göre kariyer planlama, kişisel yeteneklerin gelecekteki kullanımını içeren bir süreçtir. Bu süreçte çalışanlar, karşılıklarına çıkabilecek fırsatları ve alternatifleri nasıl değerlendireceklerini öğrenirler ve etkili kararlar almada becerilerini geliştirirler. Kariyer planlaması, kişisel ihtiyaçlarını tanımlamak ve bu ihtiyaçları kariyer yaşam planlarına nasıl entegre edeceklerini anlamalarına yardımcı olur. Bu nedenle, esnek ve gerçekçi tercihlerin yer aldığı kariyer planları, bireylerin daha iyi kararlar almalarına ve geleceklerini güvence altına almalarına yardımcı olur (Sabuncuoğlu, 2016: 216).

Kariyer planlaması, bir çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve motivasyonun geliştirilerek, çalıştığı organizasyon içindeki ilerlemesini veya yükselmesini önceden planlama sürecini ifade eder. Kariyer planlaması, iki temel boyutta ele alınabilir. İlk boyut, kariyer planlaması yapan bireyin kendi içsel süreçlerinde gerçekleşir. Birey, çalışma kariyeri boyunca kendini daha iyi anlama, nerede olduğunu ve gelecekte neye ulaşmak istediğini belirleme aşamasındadır. İkinci boyut ise, kariyerin organizasyon açısından değerlendirilmesi ve yönlendirilmesidir. Bu bağlamda, organizasyon kendi hedeflerini gözeterek bireysel hedefleri organizasyonun amaçlarına entegre etmeye çalışır (Tüz, 2003: 171).

Tablo 5: Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlaması Karşılaştırılması

Bireysel Kariyer Planlaması	Örgütsel Kariyer Planlaması
- Kişisel yeteneklerin ve ilgi alanlarının tanımlanması.	- Gelecekteki iş gücü gereksinimlerini belirleme.
- İş ve günlük yaşam hedeflerinin belirlenmesi.	- Kariyer basamaklarını planlama.
- Örgüt içi ve dışındaki kariyer fırsatlarının ve alternatiflerinin değerlendirilmesi.	- Bireysel potansiyel ve eğitim gereksinimlerini değerlendirme.
- İlgili ve amaçlarda değişikliklere dikkat edilmesi.	- Örgütsel gelişim fırsatları ile bireysel yetenekler ve isteklerin karşılaştırılması.
- Örgüt içi ve dışındaki kariyer yolculuğu seçenekleri.	- Kariyer sisteminin koordinasyonu, izlenmesi ve denetimi.

Tablo-5' e bakıldığında, bireysel ve örgütsel kariyer planlaması karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda, birey merkezli kariyer planlaması ile örgüt merkezli kariyer planlaması arasında önemli benzerlikler olduğu görülmektedir. Bireysel olarak kariyer planlamasını örgüt içinde yürütemeyen bir çalışan, o örgütten ayrılmak zorunda kalabilir. Bu nedenle, örgüt merkezli kariyer planlaması, çalışanlara rehberlik edici ve destekleyici bir rol oynamaktadır (Eroğlu, 1995: 15).

1.2.5.4 Eğitim ve Geliştirme

Eğitim ve geliştirme, bir bireyin işini etkin bir şekilde yapma yeteneğini arttırmayı amaçlayan herhangi bir girişim veya eylemi ifade eder ve bu sayede şu anki ve gelecekteki performanslarını iyileştirir. Başka bir deyişle, eğitim ve geliştirme, çalışanın perspektifinden işle ilgili davranışları öğrenmeyi kolaylaştırmak amacıyla bir örgüt tarafından planlanan bir çabayı yansıtır (Bingöl, 2014: 280).

Eğitim ve geliştirme programları, çalışanların yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeye yönelik önemli faaliyetlerdir. Bu tür programlar genellikle çeşitli biçimlerde sunulur, örneğin oryantasyon eğitimi, işbaşında eğitim, kurum içi ve dışı eğitimler ile online eğitimler gibi farklı yöntemlerle gerçekleştirilir. Eğitim planlaması, örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye ve çalışanların kişisel ve mesleki hedefleri ile uyumlu bir şekilde ilerlemelerine katkı sağlamak amacıyla dikkatlice planlanmalıdır. Bu bağlamda, entelektüel sermayenin, bilgi çağının en önemli rekabet avantajlarından biri olduğunu unutmamak önemlidir (Tutar, 2020: 213).

Bireysel gelişme ihtiyacı, kariyer planlama sürecinin bir parçası olarak tanımlanır. Belirlenen kariyer hedeflerine ulaşmak için, bireyin işbirliği yapacağı kariyer danışmanı veya kariyer gelişim uzmanı ile birlikte kişiselleştirilmiş kariyer planları oluşturulur. Bu eylem planları, gerekli eğitim ve öğrenim deneyimlerini belirleyerek eğitimin işyeri içinde mi yoksa dışında mı alınacağı gibi konuları ele alacaktır (Bayraktar, 2004: 117).

Örgütlerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin tanımlanması ve eğitim ve geliştirme faaliyetlerine destek sağlanması, yönetim geliştirme faaliyetlerinin başarısını büyük ölçüde etkileyebilir. Bu faktörler arasında yönetim desteği, teknolojik gelişmeler, diğer insan kaynakları işlevleri ve katılımcılar, iyi bir planlama ve uygulama gibi unsurlar bulunmaktadır (Bakan vd., 2014:199).

Eğitim programının başarılı olması, büyük ölçüde seçilen eğitim yöntemlerine bağlıdır. Birçok farklı eğitim yöntemi mevcuttur, ancak hangi

yöntemin en iyi olduğunu belirlemek kesin bir yanıt gerektirmez. Her eğitim yönteminin kendi avantajları ve dezavantajları vardır. Ancak seçilen eğitim yöntemlerinin, eğitimin türüne ve hedef kitlesine uygun olması önemlidir. Eğitim yöntemi seçerken dikkate alınması gereken bazı faktörler şunlardır (Çakıral, 2009: 25):

- Eğitimin amacı,
- Katılımcı sayısı,
- Katılımcıların mesleki pozisyonları,
- Katılımcıların bilgi ve beceri seviyeleri,
- Katılımcıların kişisel farklılıkları,
- Gereken eğitim süresi,
- Maliyet,
- Eğitim bütçesi,
- Eğitim yöntemini uygulayacak personel durumu.

Bu faktörler, uygun eğitim yöntemlerinin seçilmesine rehberlik eder ve eğitimin başarısını etkileyebilir.

1.2.5.5 Çalışan Performansı Kavramı

İnsan kaynakları alanındaki en önemli konulardan birinin, çalışanların performanslarını geliştirmelerine yardımcı olmak ve bu sayede organizasyonun performansını artırmak olduğuna dair güçlü argümanlar bulunmaktadır. Performanslarını geliştirmek için çalışanların hem iyileşme isteğine sahip olmaları (motivasyon), hem de işle ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanma konusunda teşvik edilmeleri gerekmektedir (Stredwick, 2005: 370).

Performans, bir çalışanın belirli bir zaman dilimi içinde verilen görevleri yerine getirme yeteneğini ifade eder. Bu yetenek, olumlu sonuçlar doğurduğunda, çalışanın görevlerini başarıyla yerine getirdiğini ve yüksek bir performansa sahip olduğunu gösterir. Ancak sonuçlar yetersizse, bu durum çalışanın başarısız olduğunu ve düşük bir performansa sahip olduğunu gösterir (Özgen ve Yalçın, 2015: 213).

Çalışan bireyin kariyer geliştirme sürecindeki en kritik faktörlerden biri yeterli bir iş performansı sergilemektir. Başka bir deyişle, kariyer ilerlemesini hedefleyen bir kişi, üstün bir iş performansı göstermek zorundadır. Eğer performans, kabul edilebilir standartların altında kalırsa, kariyer gelişimine yönelik tüm çabalar ve adımlar, kişinin kariyer hedeflerine ulaşmasını

engellenebilir. Bireysel kariyer gelişimi büyük ölçüde iş performansına dayalıdır. İşverenler/kurumlar bünyelerindeki değerli çalışanları korumak ve onlardan elde ettikleri faydayı maksimize etmek için performans değerlendirmelerinden faydalanırlar (Aytaç ve Keser, 2017: 189).

Performans değerlendirme, bir çalışanın kurum içindeki görevlerini, etkinliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini, yetkinliklerini ve geliştirme alanlarını değerlendiren bir süreçtir. Diğer bir deyişle, performans değerlendirme, çalışanların işlerinde elde ettikleri başarı, ilerleme ve gelişmenin düzenli olarak ölçülmesini içerir. Bu süreç, çalışanların performanslarını değerlendirerek kurumun amaçlarına ve beklentilerine nasıl katkı sağladıklarını anlamaya yardımcı olur (İspir ve Yeşil, 2020: 192).

Performans değerlendirme, bireyin iş başarısını, iş yerindeki tavır ve davranışlarını, ahlaki karakteristiklerini ve diğer özelliklerini kapsamlı bir şekilde inceleyen ve bu bilgileri birleştiren, bireyin organizasyona katkısını değerlendiren planlı bir araçtır. Performansın değerlendirilmesinden elde edilen bilgiler, çeşitli kullanım alanlarına sahiptir (Tunçer, 2013: 90):

- Çalışanın gelişim alanlarını belirlemek,
- Ücret ve diğer ödüllerin belirlenmesi,
- Terfi ve pozisyon değişikliklerinin temel alınması,
- Eğitim ve geliştirme gereksinimlerinin tespit edilmesi,
- İşe alım süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek,
- İş tasarımı hatalarının tanımlanması,
- İş gerekliliklerine uygun davranamayan çalışanların işten çıkarılması,
- Kişilerin uygun görevlerde çalışıp çalışmadığının belirlenmesi,
- Gruplar ve organizasyon içinde adil ilişkilerin oluşturulması ve sürdürülmesi,
- Kariyer planlaması ve gelişim fırsatlarını değerlendirmek.

Sonuç

Sonuç olarak, kariyer gelişimi ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiye dair yapılan bu kavramsal çalışma, bireysel kariyer gelişimi ile işveren-çalışan ilişkisini destekleyen psikolojik beklentiler arasındaki karmaşık etkileşime ilişkin değerli bilgiler sağlamıştır. Mevcut literatürün derinlemesine incelenmesi yoluyla bu çalışma, kariyer gelişiminin sadece beceri kazanımı ve ilerlemeyi değil aynı zamanda çalışanlar ve organizasyonlar arasındaki örtülü psikolojik bağlılıkları da kapsayan çok yönlü doğasını vurgulamıştır.

Bulgular, bireylerin mesleki yolculuklarına ilişkin algılarını şekillendiren yol gösterici bir çerçeve görevi gördüğünden, olumlu kariyer sonuçlarını teşvik etmede güçlü bir psikolojik sözleşmenin öneminin altını çizmektedir. Çalışanlar kariyerlerini geliştirmek için zaman ve çaba harcadıkça, kuruluşların da buna psikolojik sözleşmede ortaya konan beklentilerle uyumlu bir ortamı teşvik ederek karşılık vermesi gerekir. Bu karşılıklı anlayış, iş tatmininin artmasına, çalışanların katılımının artmasına ve sonuçta kurumsal performansın artmasına katkıda bulunur.

Dahası, çalışma kariyer gelişiminin dinamik ve gelişen doğasını vurgulayarak organizasyonları farklı kariyer yolları ve bireysel isteklere uyum sağlayan esnek stratejiler benimsemeye teşvik eder. Kariyer yollarının bireyselliğini ve psikolojik sözleşme kapsamındaki değişen beklentileri tanımak, daha kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamına olanak tanır.

Kavramsal çalışma, kariyer gelişimi ile psikolojik sözleşme arasındaki karmaşık ilişkiyi anlamak için sağlam bir temel oluştururken, önerilen kavramsal çerçeveyi doğrulamak ve geliştirmek için daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç vardır. Bu tür araştırmalar, insan kaynakları yönetimi için pratik çıkarımlar sunabilir ve kuruluşlara hem kariyer gelişimini hem de işgücünün psikolojik refahını besleyen politika ve uygulamaların oluşturulmasında rehberlik edebilir.

Özünde bu çalışma, organizasyonların kariyer gelişimini yalnızca bir dizi hiyerarşik ilerleme olarak değil, psikolojik sözleşmeyle derinden iç içe geçmiş bütünsel ve dinamik bir süreç olarak görmeleri için bir çağrı işlevi görmektedir. Kuruluşlar, bu iki yapı arasındaki simbiyotik ilişkiyi tanıyarak ve ele alarak, çalışanlarıyla daha dayanıklı ve karşılıklı yarara dayalı bir bağlantı geliştirebilir ve sürekli gelişen modern işyeri ortamında uzun vadeli başarıya katkıda bulunabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1965) "Inequity in social Exchange", *Advances in experimental social psychology*, 2(267-299).
- Akyüz, N. E. (2014). *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Anderson, N. ve Schalk, R. (1998). "The Psychological Contract in Retrospect and Prospect, Goldsmiths College", *University of London, Journal of Organizational Behavior*, 19, 637-647.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Eds.). (2009). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi: El Kitabı*. Literatür Yayınları.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003) "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., & Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje, (99/29).
- Aytaç, S., Keser, A., (2017), *Çalışma Yaşamında Kariyer*, 3. Baskı, Umuttepe Yayınları, İzmit.
- Bakan, İ., Soysal, A., Yeşil, S., Pınar, A. H., Bal, C. G., Ada, S., ... & Doğan, İ. E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi.
- Bakewell, L. J. (2012). *The impact of the psychological contract on intention to leave in the royal new zealand navy*. A Master of Business Studies Thesis Massey University, Albany.
- Baruch, Y. (1999). *Integrated career systems for the 2000s*. *International Journal of Manpower*, 20(7), 432-457.
- Barutçugil, İ., (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1. Baskı, Kariyer Yayınevi, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. Umut Yayım Dağıtım, Ankara.
- Bayraktar, A. S. (2004). *İşletmelerde Kariyer Planlamasının Personelin Motivasyonu Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi (Doktora Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

- Bekaroğlu, M. A. (2011). Kurum içi Adaletin Şarhı Değişken Olarak Psikolojik Sözleşme İhlaline Verilen Tepkiler Üzerine Etkisi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bingöl, D. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım.
- Blau, P.M. Exchange and Power in Social Life. New York, Wiley, 1964.
- Bolton, R., & Gold, J. (1994). Career Management: Matching the Needs of Individuals with the Needs of Organizations. *Personnel Review*, 23(1), 6-24.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2016). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Christeen, G. (2009). E-KİTAP: Psikolojik Sözleşme: Profesyonel Grupları Yönetmek ve Geliştirmek. McGraw-Hill Education (Birleşik Krallık).
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 1-16.
- Çakıral, D. (2009). Kamu Personeli Eğitimi ve Gelişimi Marmara Üniversitesi Personeli Üzerine Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Çakmak, K. Ö. (2011). Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler doğrultusunda değişen kariyer yaklaşımları ve örgüte bağlılığa etkisine ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Çalık, T., & Ereş, F. (2006). Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler. Gazi Kitabevi.
- Çetin, C., & Dinç, E. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Basım Yayım Dağıtım Yayınları.
- Çetin, C., Elmaltı, E., & Arslan, M. L. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık.
- Dabos, G. E., & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89 (1), 52-72.
- De Vos, A., Buyens, D. ve Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: adaption to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2017). İnsan kaynakları yönetiminin temelleri. *Fundamentals of Human Resource Management*, Hoboken, NJ, John Wiley & Sons, Inc.
- Demiral, Ö., (2008), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Niğde Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Demirbilek T., (1994), Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt:9, Sayı:2, ss. 71-85.
- Eren, E. (2017) Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım (13. Baskı), İstanbul.
- Eroğlu, L. B. (1995). Kariyer planlaması ve uygulamadan örnekler, Marmara Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul.
- Esmer, Y., & Özdaşlı, K. (2018). Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar. Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- Ferris, G. R., Russ, G. S., Albanese, R., & Martocchio, J. J. (1990). Personnel/ Human Resources Management, Unionization, and Strategy Determinants of Organizational Performance. *Human Resource Planning*, 13(3).
- Fındıkcı, İ. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Freese, C., & Schalk, R. (2008). How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures. *South African Journal of Psychology*, 38, 269-286.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work-home perspective. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 361-388.
- Griffin (1995), *Organizational Behavior Managing People and Organizations*, s.25.
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237.
- Harrison, R., (1997). *Employee Development*. Great Britain: The Cromwell Press.
- Hess, N. ve Jepsen, D.M. (2009), "Career stage and generational differences in psychological contracts", *Career Development International*, 14(3): pp. 261-83.
- Hui, C., Lee, C. ve Rousseau, D. M. (2004). "Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China: Investigating Generalizability and Instrumentality", *Journal of Applied Psychology*, 89/2, 311-321.
- İspir, İ., & Yeşil, S. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine, Yenilikçiliğine ve Performansına Etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 190-209.

- İşçi, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü, Marmara Üniversitesi (Doktora Tezi) Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı İstanbul
- Jackson, T. (2000). Career development. CIPD Publishing.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003), "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not all Social Exchange Violations are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), pp. 627-647.
- Kaldırımçı, N. (1987), "Motivasyon için anahtar bir kavram: psikolojik sözleşme", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 113-128.
- Kaygın, E., & Zengin, Y. (2019). Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular. Eğitim Yayınevi.
- Keser, A. (2002). Çalışma Yaşamında Farklı Bir Yaklaşım: Psikolojik Akit. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(17): 9-13.
- Korsakiene, R., & Smaliukiene, R. (2014). The implications of contemporary approaches toward career development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 422-426.
- Kwon, I., Lee, J., Wang, R. ve Kim, S-J. (2018). The role of confucianism in the formation of psychological contracts: evidence from china, *Social Behavior And Personality*, 2018, 46(9), 1499-1512.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy In The Workplace: Implication For Motivation And Performance. *International Journal Of Management*, 14, 1.
- Macneil, I. (1985). Relational Contract What We Do and Do Not Know. *Wis. L. Rev.*, 4, 483-525.
- McLean Parks J. ve Kidder DL. (1994). `Till Death Us Do Part . . .': Changing Work Relationships In The 1990s. İçinde *Trends In Organizational Behavior*, Cooper CL, Rousseau DM (Eds). Wiley: New York; 112-133.
- Milkovich, T. G., & Anderson, C. J. (1997). Career Planning and Management. Gerald RF vd (der.), *Human Resource Management içinde*, Toronto, 63-65.
- Mimaroglu, H., (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi SBE, Doktora Tezi, Adana.
- Morrison, E. W. ve S. Robinson. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22 (1), 226-256.
- Nicholson, N.. (1997). "Organizational Behavior". *The Blackwell Encyclopedia of Management*. Vol. VI. USA: Blackwell Publishers Ltd.

- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of organizational behavior*, 17(2), 119-133.
- Noe, R. A. (2009). İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi. Propedia Yayıncılık.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Sevinç Matbaası, Ankara.
- Organ, D. W.; Podsakoff, P. M. ve Mackenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior its nature, antecedents, and consequence. London: Sage Publications.
- Ölçer, F. (1997). İşletmelerde kariyer yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), 87-103.
- Özgen, H., & Yalçın, A. (2015). İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım. Akademisyen Kitabevi.
- Özkalp, E (2005). Örgütsel Davranış, Eskişehir: Açık Öğretim Yayınları.
- Patrick, Harold Andrew (2008). Psychological contract and employment relationship. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 7 (4), 7-24.
- Raja, U., G. Johns., F. Ntalianis. (2004). The impact of personality on psychological contract. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- Robinson S.L. (1996). Trust And Breach Of The Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly* 41: 574-599.
- Robinson, Sandra L., ve Denise M. Rousseau, (1994) “Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm”, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 15, 245-259.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. California: Sage Publications, Inc.
- Rousseau, D. M., (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*. Pennsylvania: Carnegie Bosch Institute.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 511-541.
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological Contracts in the Workplace: Understanding the Ties That Motivate. *The Academy of Management Executive*, 18(1), 120-127.
- Rousseau, D. M. ve Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. In B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, 15, 1-43).

- Rousseau, D. M. ve Tijoriwala, S. A. (1998). "Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives, and Types of Measures", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Aktüel Yayınları.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., Özçelik, A. O., DüNDAR, G., Ataay, İ. D., ... & Tüzüner, L. (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayıncılık.
- Schalk, R. ve Soeters, J. (2008). Psychological contracts around the globe: Cultural agreements and disagreements. In P. B. Smith, M. F. Peterson, D. C. Thomas (Eds.), *Handbook of cross-cultural management research* (pp. 117-135).
- Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. Cooper & D. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, (Vol 1, pp. 91-109). Wiley: New York.
- Spindler, G. S. (1994), "Psychological contracts in the workplace- a lawyer's view," *Human Resource Management*, 33(3), ss. 325- 333.
- Stredwick, J. (2005). *An introduction to human resource management*. Elsevier Butterworth-Heinemann, Second Edition, Oxford.
- Suazo, M. M., Martínez, P. G., ve Sandoval, R. (2009). Creating psychological and legal contracts through human resource practices: A signaling theory perspective. *Human Resource Management Review*, 19(2), 154-166.
- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual review of psychology*, 29(1), 333-372.
- Super, D. E., & Minor, F. (1987). Career development and planning in organizations. *Advances in organizational psychology: An international review*. Newbury Park, CA, Sage Publ.
- Şimşek, M. Ş. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akatay, A. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları*, 3. Baskı, Eğitim yayınları.
- Tallman, R. (2001). *Needful Employees, Expectant Employers And The Development And Impact Of Psychological Contract In New Employment*. (Doktora tezi), Manitoba Üniversitesi, Kanada.
- Tallman, R. R. J., Bruning, N. S. (2008). Relating Employee's Psychological Contract To Their Personality. *Journal Of Managerial Psychology*, 23(6), 688-712.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- TDK, Güncel Türkçe Sözlük. www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 11.07.2023)

- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay dergisi*, (88), 87-108.
- Tutar, H. (2020). *Kariyer planlaması ve yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı* (1. bs). Nobel Yayıncılık.
- Ünsar, S. A. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çağdaş Güncel Konular*. Paradigma.
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546.
- Westwood, R., Sparrow, P., ve Leung, A. (2001). Challenges to the psychological contract in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 12(4), 621-651.
- Yalçın, S. (1999). *Personel Yönetimi*, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul.

Sosyal Bilimler Üzerine Çalışmalar: *Yönetim Bilişim Sistemleri, İşletme, Ekonomi & Tarih*

Editörler

Dr. Erhan TAŞ & Doç. Dr. Ethem KILIÇ

 ÖZGÜR
YAYINLARI

ISBN 978-975-447-867-9

9 789754 478679