

Uluslararası Akademik Birikim Dergisi

ISSN 2757-6469

31 OCAK 2023 Cilt /6 Sayı/1

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>

YIL: 2023 CİLT: 6 SAYI: 1

JENERİK / GENERIC PAGE

ULUSLARARASI AKADEMİK BİRİKİM DERGİSİ (UABD) uluslararası hakemli bir dergidir. Dergimiz 2021 yılına kadar yılda bir yayın yapmakta iken 2021 yılından itibaren Mayıs ve Aralık ayları olmak üzere yılda iki kez 2022 yılından itibaren ise Ocak-Mart-Mayıs-Ekim ve Aralık ayları olmak üzere yılda 5 kez yayınlanmaktadır.

UABD, sosyal bilimlerin her alanından yazı yayınlayan bir dergidir. Bu çerçevede özgün bilimsel makaleler, çeviriler, çeviri-yazılar, röportajlar, kitap, makale, sempozyum, panel ve bilimsel etkinlik tanıtma çalışmaları ile nekroloji metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirileri de yayınlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanması için UABD Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayın organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

UABD Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayınlayabilir. UABD Dergisi'ne gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayınlanmış olsa bile yazarlarına aittir. Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez.

UABD Dergisi'nin yayın dili Türkçe ve İngilizce'dir.

SAHİBİ/OWNER

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

GENEL EDİTÖR / GENERAL EDITOR

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

EDİTÖR / EDITOR

Öğr. Gör. Mehmet MECEK

Afyon Kocatepe Üniversitesi

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Prof. Dr. Ali AZAD
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI
Prof. Dr. Erdinç TUTAR
Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT
Prof. Dr. İsmail BAKAN
Prof. Dr. Jayesh KUMAR
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ
Prof. Dr. Mevlüt KARAKAYA
Prof. Dr. Milind SATHYE
Prof. Dr. Mohga BASSIM
Prof. Dr. Muhsin KAR
Prof. Dr. Murat TUNCER
Prof. Dr. Mustafa TASLIYAN
Prof. Dr. Mücahit KAĞAN
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH
Prof. Dr. Partha SARKAR
Prof. Dr. Tahir AKGEMCI
Prof. Dr. Şafak KAYPAK
Prof. Dr. Yakup BULUT

Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE
United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Gunadarma University / ENDONEZYA
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / TÜRKİYE
Yozgat Bozok Üniversitesi / TÜRKİYE
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Warsaw School of Economics Warsaw / POLAND
Wayne State University / USA
Gazi Üniversitesi / TÜRKİYE
University of Canberra / AUSTRALIA
Buckingham University / UNITED KINGDOM
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / TÜRKİYE
Fırat Üniversitesi / TÜRKİYE
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi / TÜRKİYE
Multimedia University / MALAYSIA
The University of Burdwan / INDIA
Selçuk Üniversitesi / TÜRKİYE
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE
Gaziantep Üniversitesi / TÜRKİYE

YAYIN KURULU / PUBLICATION BOARD

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. A.Menaf TURAN	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Prof. Dr. Ferit İZCİ	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Jayesh KUMAR	Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI	Warsaw School of Economics Warsaw / POLAND
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ	Wayne State University / USA
Prof. Dr. Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Prof. Dr. Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Prof. Dr. Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Prof. Dr. Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Prof. Dr. Şafak KAYPAK	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Veysel EREN	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE
Prof. Dr. Yakup BULUT	Gaziantep Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Abdulsemet YAMAN	Ardahan Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Ahmet ŞİT	Malatya Turgut Özal Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Aziz BELLİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Berat AKINCI	Alpaslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Oktay KIZILKAYA	Malatya Turgut Özal Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Yıldız ATMACA	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Habibe POLAT	Malatya Turgut Özal Üniversitesi / TÜRKİYE
Dr. Öğr. Üyesi Kürşad ÖZKAYNAR	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi / TÜRKİYE
Öğr. Gör. Mehmet MECEK	Afyon Kocatepe Üniversitesi / TÜRKİYE

İNDEKSLER / INDEXED & IN LISTED

Index Copernicus, Rsearchbip, Directory of Research Journals Indexing (DRJI)

Google Scholar, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), RootIndexing, Crossref

YEAR: 2023 VOLUME: 6 ISSUE: 1
GENERIC PAGE

INTERNATIONAL ACADEMIC ACCUMULATION JOURNAL (IJAA) is an international refereed journal. While our journal is publishing once a year until 2021, it is published twice a year, in May and December, from 2021 on, and 5 times a year, as January-March-May-October and December from 2022.

IJAA is a journal that publishes articles from all areas of social sciences. In this context, it publishes original scientific articles, translations, translation-texts, interviews, books, articles, symposiums, panels and scientific events promotion works and necrology texts. In addition, symposium papers can be published, provided that the place, meeting and date of the presentation is recorded and not published elsewhere. However, the responsibility of any problem likely to arise from this publication activity belongs to the author. The printing and publication rights of the articles sent to the IJAA Journal for publication will be transferred to the journal. These articles cannot be published, reproduced or used without reference to any other publication without the permission of the journal management.

IJAA Journal can publish the texts it has published in various media. Any legal, legal, economic and ethical responsibility that may arise from the articles submitted to the IJAA Journal belongs to the authors even if the article in question has been published. The journal does not accept any liability.

The language of publication of IJAA Journal is Turkish and English.

OWNER

Assoc.Prof. Vedat YILMAZ

GENERAL EDITOR

Assoc.Prof. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Ozal University

EDITOR

Lecturer Mehmet MECEK

Afyon Kocatepe University

SCIENCE AND ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Prof. Dr. Ali AZAD
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI
Prof. Dr. Erdiñ TUTAR
Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT
Prof. Dr. İsmail BAKAN
Prof. Dr. Jayesh KUMAR
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ
Prof. Dr. Mevlüt KARAKAYA
Prof. Dr. Milind SATHYE
Prof. Dr. Mohga BASSIM
Prof. Dr. Muhsin KAR
Prof. Dr. Murat TUNCER
Prof. Dr. Mustafa TASLIYAN
Prof. Dr. Mücahit KAĞAN
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH
Prof. Dr. Partha SARKAR
Prof. Dr. Tahir AKGEMCI
Prof. Dr. Şafak KAYPAK
Prof. Dr. Yakup BULUT

Selçuk University / TÜRKİYE
United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Gunadarma University / ENDONEZYA
Niğde Ömer Halisdemir University / TÜRKİYE
Yozgat Bozok University / TÜRKİYE
Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Warsaw School of Economics Warsaw / POLAND
Wayne State University / USA
Gazi University / TÜRKİYE
University of Canberra / AUSTRALIA
Buckingham University / UNITED KINGDOM
Yıldırım Beyazıt University / TÜRKİYE
Fırat University / TÜRKİYE
Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Erzincan Binali Yıldırım University / TÜRKİYE
Multimedia University / MALAYSIA
The University of Burdwan / INDIA
Selçuk University / TÜRKİYE
Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Gaziantep University / TÜRKİYE

PUBLICATION BOARD

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK
Prof. Dr. A.Menaf TURAN
Prof. Dr. Ali AZAD
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI
Prof. Dr. Ferit İZCİ
Prof. Dr. İsmail BAKAN
Prof. Dr. Jayesh KUMAR
Prof. Dr. Marek GRUSZCZYNSKI
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUÉ
Prof. Dr. Milind SATHYE
Prof. Dr. Mohga BASSIM
Prof. Dr. Muhsin KAR
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH
Prof. Dr. Partha SARKAR
Prof. Dr. Şafak KAYPAK
Prof. Dr. Veysel EREN
Prof. Dr. Yakup BULUT
Assoc.Prof. Abdullah AYDIN
Assoc.Prof. Abdulsemet YAMAN
Assoc.Prof. Ahmet ŞİT
Assoc.Prof. Aziz BELLİ
Assoc.Prof. Berat AKINCI
Assoc.Prof. Oktay KIZILKAYA
Assoc.Prof. Yıldız ATMACA
Asistant Prof. Habibe POLAT
Asistant Prof. Kürşad ÖZKAYNAR
Lecturer Mehmet MECEK

Harran University / TÜRKİYE
Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE
United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Gunadarma University / ENDONEZYA
Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE
Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Indira Gandhi Institute of Development Research / INDIA
Warsaw School of Economics Warsaw / POLAND
Wayne State University / USA
University of Canberra / AUSTRALIA
Buckingham University / UNITED KINGDOM
Yıldırım Beyazıt University / TÜRKİYE
Multimedia University / MALAYSIA
The University of Burdwan / INDIA
Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Gaziantep University / TÜRKİYE
Niğde Ömer Halisdemir University / TÜRKİYE
Ardahan University / TÜRKİYE
Malatya Turgut Özal University / TÜRKİYE
Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Alpaslan Türkeş Bilim ve Teknoloji University / TÜRKİYE
Malatya Turgut Özal University / TÜRKİYE
Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE
Malatya Turgut Özal University / TÜRKİYE
Sivas Cumhuriyet University / TÜRKİYE
Afyon Kocatepe University / TÜRKİYE

INDEXED & IN LISTED

Index Copernicus, Rsearchbip, Directory of Research Journals Indexing (DRJI)

Google Scholar, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), RootIndexing, Crossref

ULUSLARARASI AKADEMİK BİRİKİM DERGİSİ

International Journal of Academic Accumulation

Open Access Refereed e-Journal

TABLE OF CONTENTS / İÇİNDEKİLER

s. 01-18	Dr. Öğr. Ü. Kudbeddin ŞEKER Döviz Getirisinde Haftanın Günü Etkisinin Araştırılması: Türkiye Örneği
s. 19-28	Dr. Öğr. Ü. Gizem VERGİLİ Tüketici Güven ve Fiyat Endeksleri Banka ve Kredi Kartı Harcamalarında Etkili Mi?
s. 29-52	Doç.Dr. Gökhan TENİKLER & Yakup ÖZKAYA & Kıvanç DEMİRCİ Kamu Çalışanlarının Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi - İzmir Örneği
s. 53-63	Dr. Öğr. Ü. Sezer AYAZ The Effect of Rewards on Employee Performance: A Hospital Example
s. 64-73	Selin ŞİŞMAN & Dr. Öğr. Ü. Yusuf YILDIRIM Örgütsel Değişimin İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: E-Ticaret Şirketi Üzerinde Bir Araştırma
s. 74-86	Öğr. Gör. Dr. Turgay GÜLPINAR Yerel Yönetimler İçin Geçmişten Bir Model Olarak Çevre Belediyeleri: Gültepe Belediyesi Örneği
s. 87-106	Merve BAY & Doç.Dr. Filiz Tufan EMİNİ Belediyelerin Göç ve Göçmen Politikaları: Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyeleri Örneği
s. 107-110	Abdulkadir GÜLÜNAY Yazar: Prof. Dr. Salahattin POLAT (Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, 2015, 346 Sayfa) Makale Tenkidi



Döviz Getirisinde Haftanın Günü Etkisinin Araştırılması: Türkiye Örneği

Kudbeddin ŞEKER

Dr. Öğretim Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, KUBFA,
Sigortacılık ve Risk Yönetimi Bölümü ,
kudbeddin.seker@dpu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-6705-2890>

Makale Başvuru Tarihi : 21.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 23.01.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Özet

Anahtar Kelimeler:

Etkin Piyasalar
Hipotezi, GARCH
Ailesi Modelleri,
Davranışsal Finans,
Haftanın Günü
Etkisi, Covid-19
Pandemi

30 Ocak 2020'de Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel bir sağlık acil durumu ilan edilmiştir. Bu durum hayatın birçok alanında değişikliklere neden olmuştur. Piyasa etkinliğine uygun olmayan, farklılık gösteren sapmalar genel olarak anomali olarak adlandırılmaktadır. Çeşitli anomalilerin varlığı etkin piyasalar hipotezinden sapmalar olabileceğini göstermektedir. Bu çalışmada finansal yatırım araçlarından biri olan Amerikan Doları (USD) getirilerinde, haftanın günü anomali Covid-19 Pandemi sürecinin hâkim olduğu 2020 dönemi günlük veriler ile GARCH ailesi modelleri kullanılarak araştırılmıştır.

ARCH modelinde ortalama denkleminde haftanın günü anomali tespit edilememiş, fakat varyans denkleminde Pazartesi ve Salı günlerinde %1 önem seviyesinde diğer günlere göre pozitif yönlü haftanın günü etkisi görülmüştür. GARCH modelinde ortalama denkleminde haftanın günü anomali tespit edilememiş, fakat varyans denkleminde Pazartesi gününde %10 önem seviyesinde negatif yönlü ve Perşembe gününde %5 önem seviyesinde negatif yönlü haftanın günü etkisi görülmüştür. Volatilite üzerinde risk ile getiri etkisini açıklayan ARCH-M ve GARCH-M modelleri istatistiksel olarak anlamsız çıkmış, EGARCH ve TGARCH modelleri istatistiksel olarak anlamsız çıkmış, EGARCH ve TGARCH modellerinde asimetrik etki ile kaldıraç etkisine rastlanılmamıştır.

Investigating the Day of the Week Effect on Foreign Exchange Return: The Case of Turkey

Keywords:

Efficient Markets
Hypothesis, GARCH
Family Models,
Behavioral Finance,
The Day of the Week
Effect, Covid-19
Pandemic

The right of access is the right to know and request information about subjects such as whether the personal data of the data subject is processed, for what purpose it is processed, whether it is acted in accordance with this purpose while processing and if the data has been transferred to third parties, who they are. The right of access is one of the most important rights that a data subject has. Therefore, the right of access is included clearly in national and international legislation; many specific studies have been done in the doctrine on the subject and the right of access has been the subject of decisions of many courts, including the European Court of Human Rights.

In this study, the right of access is discussed in terms of personal health data. Opinions on the scope of the right of access, the necessary information to be given to a data subject when the right of access is exercised, the conditions of the right of access of parents, patient relatives, lawyers and inheritors, the circumstances in which the right may be exceptionally restricted, the exercise interval for right of access, the response time for a data controller, whether a fee may be charged for the exercise of the right and finally the legal actions that a data subject can take in case their right of access is obstructed is explained within the framework of this subject.

GİRİŞ

Finansal piyasalarda işlem gören menkul kıymetlerin fiyat oluşum süreci Fama (1965) tarafından Etkin Piyasa Hipotezi ile açıklanmıştır. Finansal piyasa etkinliği, piyasaya fiyatlar ile ilgili yeni bilgiler geldiğinde, piyasanın fiyat ile ilgili bu yeni bilgilere hızlıca uyulanması ile açıklanmaktadır. Bu durumda etkin olan bir piyasada yatırımcıların çok yüksek kazançlar elde etmesi beklenemez. Bu hipotez rassal olarak gerçekleşen fiyat hareketlerinden dolayı geçmiş fiyat hareketlerine bakılarak gelecekteki fiyat hareketlerinin tahmin edilemeyeceğini belirtir. Fama (1970) finansal piyasalar için; zayıf, yarı güçlü ve güçlü formda etkin piyasa ayırımı yapmıştır. Etkin piyasalar hipotezine göre hiçbir yatırımcı finansal piyasalarda normalüstü getiri sağlayamaz. Bununla birlikte belli dönemlerde etkin piyasa hipotezine uymayacak bir şekilde menkul kıymetlerin fiyat hareketlerinden ortalama sapmalar olabilmektedir. Davranışsal ekonominin bir alt disiplini olan davranışsal finans, psikoloji ve sosyolojiden elde ettiği bulguları ile rasyonel modellerin yeteri kadar açıklama sağlayamadığı durumlarda yatırımcı davranışları veya piyasa anormalliklerini açıklamaktadır (Tekin, 2018: 133). Thaler (1987) anomaliyi, ekonomik bir anormallik, ekonomi paradigmasıyla tutarsız bir sonuç olarak tanımlamıştır. Piyasa etkinliğine uygun olmayan, farklılık gösteren bu sapmalar genel olarak anomali olarak adlandırılmaktadır.

Finansal piyasalarda menkul kıymetlerin getirilerine yönelik piyasa anomalilerinin varlığı piyasa getirisinin öngörülemeyen hareketinden kaynaklanmaktadır. Bu durum yatırımcıların yatırım stratejisini, portföy seçimlerini ve kar yönetimlerini etkileyebilmektedir (Shariff ve Yusof, 2021:772). Bu konu ile ilgili olarak literatürde çok çeşitli anomaliler ortaya çıkmıştır. Bunlardan en önemlisi takvim anomalileri olarak ele alınmıştır. Takvim anomalileri; saatlik anomali, günlük anomali, haftalık anomali, aylık anomali, yıllık anomali veya belirli bir dönemden önce ve belirli bir dönemden sonra gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Finansal piyasalarda belirli dönemlerde ortaya çıkan olağanüstü fiyat değişiklikleri takvimsel anomaliler ile açıklanabilir. Bu şekilde menkul kıymet fiyatlarında dönemsel olarak oluşan tekrarların takip edilmesiyle ortalamanın üstünde getiriler elde etmek mümkün olabilir.

Günlere ilişkin anomalilerde haftanın günleri anomalisi çok incelenmektedir. Haftanın günleri anomalisi; finansal piyasalarda menkul kıymetlerde haftanın bazı günlerinde, diğer günlere nazaran daha fazla getiri elde edildiği Brusa vd. (2000), Chouldry (2000), Berument ve Kıymaz (2001), Dicle ve Levendis (2014), Abalala ve Sollis (2015), Caporale vd. (2016), Akbalık ve Özkan (2016), Zhang vd. (2017), Jindal (2019), Aharon ve Qadan (2019), Dash (2020), Yavuz ve Atmaca (2020), Qadan ve Idilbi-Bayaa (2021) ve Chowdhury vd. (2021) tarafından belirtilmiştir. Haftanın bazı günlerinde, diğer günlere nazaran daha az getiri elde edildiği Osborne (1962), Cross (1973), French (1980), Gibson ve Hess (1981), Mehdian ve Perry (2001), Basher ve Sadorsky (2006), Keef vd. (2009), Rodriguez (2012), Karcioğlu ve Özer (2017), Evci (2018) ve Wuthisatian (2021) tarafından belirtilmiştir. Al-Jafari (2012), Arı ve Yüksel (2017), Öncü vd. (2017), Shariff ve Yusof (2021) ve Güneş (2021) ise haftanın günü anomalisinin olmadığını belirtmektedir. Genel olarak, yatırımcıların bilgi seviyelerinin ve deneyimlerinin artması, bilgi teknolojisinde oluşan ilerlemeler, yirmi dört saat çalışan iyi koordine edilmiş döviz piyasaları ve dolayısıyla daha düşük erişim ve bilgi maliyetleri nedeniyle takvim anomallileri oluşmayabilir (Kumar, 2017: 106).

Finansal piyasalarda işlem gören getiri araçlarından biri olan döviz kuru piyasalarında ortaya çıkabilecek anomalilerin bilinmesi, portföy yöneticileri, kurumsal ve kişisel yatırımcıların alabilecekleri riskler ve kararlar açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı finansal yatırım araçlarından biri olan Amerikan Doları (USD) getirilerinde haftanın günü anomalisinin var olup olmadığının 02.01.2020-31.12.2020 dönemine ait günlük veriler ile GARCH ailesi modellerinin kullanılarak araştırılmasıdır. 30 Ocak 2020'de Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel bir sağlık acil durumu ilan edilmiştir. 11 Mart 2020 tarihinde ise virüs pandemi, yani küresel salgın hastalık olarak ilan edilmiştir. Çin'de başlayan ve tüm dünyayı etkileyen Küresel çaptaki Covid-19 Pandemi salgın sürecinin hüküm sürdüğü 2020 yılını kapsayan bu çalışma

sonucunda elde edilecek bulguların, önceki çalışmalarla benzerlik gösterip göstermeyeceği konusunda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma yapmış olduğu anomali modelleri ile özellikle Covid-19 Pandemi döneminde çalışmaya konu olan finansal araç için risk alınması durumunda getiri durumunun belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Çok fazla araştırmaya konu olan takvim anomalileri Cross(1973), French (1980), Gibsons ve Hess (1981), Chouldry (2000), Brusa vd. (2000), Berument ve Kıymaz (2001), Basher ve Sadorsky (2006), Keef vd. (2009), Al-Jafari (2012), Rodriguez (2012), Dicle ve Levendis (2014), Abalala ve Sollis (2015), Caporale vd. (2016), Akbalık ve Özkan (2016), Zhang vd. (2017), Öncü vd. (2017), Evci (2018), Jindal (2019), Aharon ve Qadan (2019), Dash (2020), Yavuz ve Atmaca (2020), Wuthisatian (2021), Qadan ve Idilbi-Bayaa (2021), Chowdhury vd. (2021) ve Güneş (2021) tarafından günlere ilişkin anomaliler olarak incelenmiştir. Gultekin ve Gultekin (1983), Haug ve Hirschey (2006), Giovanis (2008), Kayaçetin ve Lekpek (2016), Rossi ve Gunardi (2018), Singh ve Das (2020), Shariff ve Yusof (2021), Wuthisatian (2021), Khuntia ve Pattanayak (2021) ve Güneş (2021) aylara ilişkin anomalileri incelemişlerdir. Ariel (1990), Kim ve Park (1994), Vergin ve McGinnis (1999), Marquering vd. (2006), Gama ve Vieira (2013) ve Karcıoğlu ve Özer (2017) ise tatillere ilişkin anomalileri incelemişlerdir.

Obsorne (1962), Cross (1973) ve French (1980) Pazartesi günlerinin kapanış fiyatlarının Cuma günleri kapanış fiyatlarından daha düşük ve getirilerinin negatif olduğunu belirtmişlerdir. Gibbons ve Hess (1981), getirilerin her zaman Pazartesi günleri daha düşük olduğunu belirtmiştir. Alt vd. (2011), ABD, İngiltere ve Almanya piyasalarında 1970'lerde ve 1980'lerde Pazartesi etkisinin olduğu, 1990'larda ve 2000'lerde bu etkinin olmadığını söylemişlerdir. Lakonishok ve Maberly (1990) haftanın günü anomalisini menkul kıymetlerde getiri oranı yerine, alış verişe bağlı işlem hacmi olarak incelemiştir.

Son yıllarda, yapılan bilimsel araştırmalarda haftanın bazı günlerinde sağlanan pozitif ve negatif getiri ile ilgili olarak Uzakdoğu, Avrupa ve ABD piyasalarında anlamlı sonuçlar saptanmaktadır. Yapılan bilimsel çalışmalarda Pazartesi en çok dikkat çeken gün olarak yer almaktadır. Japonya ve Avustralya' da ise bu etki Salı günleri olarak görülmektedir. Bunun saat farkından dolayı olabileceği düşünülmektedir. Haftanın günleri anomalileri ile ilgili olarak ülkemizde birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda özellikle İMKB (İstanbul Menkul Kıymetler Borsası olan adı 5 Nisan 2013 tarihinde "Borsa İstanbul BIST" olarak değiştirilmiştir) üzerine yapılan araştırmalarda Cuma günü istatistiksel olarak en fazla getiri sağlayan haftanın günü olurken, Pazartesi ve Salı günlerinin ise istatistiksel olarak anlamsız negatif getiri sağladıkları görülmüştür (Karan, 2018: 288-290).

Choudhry (2000) yapmış olduğu çalışmasında, gelişmekte olan yedi Asya hisse senedi piyasası getirilerini GARCH modelini kullanarak haftanın günü etkisini incelemiştir. Araştırmada Hindistan, Endonezya, Malezya, Filipinler, Güney Kore, Tayvan ve Tayland' da 1990 Ocak-1995 Haziran dönemi günlük getiri verileri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar haftanın günü etkisinin önemli şekilde olduğunu, fakat hem getiri ve hem de oynaklık etkisinin yedi ülkenin hepsinde farklı olduğunu göstermiştir.

Kıymaz ve Berument (2003) yapmış oldukları çalışmalarında, ARCH ve GARCH modellerini kullanarak, 1988-2002 dönemi günlük verileri ile Kanada, Almanya, Japonya, İngiltere ve ABD borsalarında haftanın günü anomalisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda tüm ülkelerde çeşitli günlerde haftanın günü etkisinin olduğu belirtilmiştir.

McGowan ve Ibrihim (2009) yapmış oldukları çalışmalarında, ARCH ve GARCH analizini kullanarak 1995-2003 dönemi için RTSI endeksi verileri ile Rusya Borsası'nda haftanın günü anomalisini

araştırmışlardır. Araştırma sonucunda getirilerin Çarşamba günü en düşük, Cuma günü en yüksek olduğu, dolayısıyla haftanın günü anomalisi etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Ulussever vd. (2011) yapmış oldukları çalışmalarında, Suudi Arabistan Borsasında (TADAWUL) Ocak 2001'den Aralık 2009'a kadar günlük getiriler ile GARCH modelini kullanarak haftanın günü anomalisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda hisse senedi getirilerinde haftanın günü etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Rodriguez (2012) yapmış olduğu çalışmasında, Latin Amerika'da 1993-2007 dönemlerini kapsayan Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya, Meksika ve Latin Amerika borsaları için GARCH modelini kullanarak haftanın günü anomalisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda Pazartesi günleri için beklenenden düşük getiri ve Cuma günleri için beklenenden yüksek getiri ile haftanın günü etkisi anomalisinin olduğu belirtilmiştir.

Al-Jafari (2012) yapmış olduğu çalışmasında, Umman menkul kıymetler piyasası üzerinde 2005-2011 dönemi günlük verileri ile GARCH, TARCH ve EGARCH modellerini kullanarak haftanın günü etkisi anomalisini incelemiştir. Araştırma sonucunda haftanın günü etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Abalala ve Sollis (2015) yapmış oldukları çalışmalarında, Suudi Borsasında TASI indeksinde yer alan 15 farklı sektöre ait 21 Nisan 2007'den 6 Nisan 2010'a kadar günlük verileri ile ARCH ve GARCH modellerini kullanarak haftanın günü anomalisini araştırmıştır. Hafta sonu anomalisi için araştırılan gün bu çalışmada Pazartesi yerine İslami Takvim kullanıldığı için Cumartesi olmuştur. Çalışma sonucunda olumlu bir Cumartesi etkisi bulgusuna ulaşılmıştır.

Kayaçetin ve Lekpek (2016) yapmış oldukları çalışmalarında, 1998'den 2014'e kadar günlük verileri kullanarak BIST 100 endeksinde e-GARCH modelini kullanarak aylara ilişkin anomalileri araştırmışlardır. Araştırma sonucunda BIST 100 endeksin %50'si ay sonuna doğru düşüş gösterdiği ve bunun özellikle Ocak ve Nisan aylarında daha net olduğu belirtilmiştir.

Öncü vd. (2017) yapmış oldukları çalışmalarında, 2005-2015 dönemi günlük verileri ile BIST 100 endeksinde GARCH modelini kullanarak haftanın günü anomalisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda haftanın günü etkisine rastlanmadığı belirtilmiştir.

Zhang vd. (2017) yapmış oldukları çalışmalarında, GARCH modelini kullanarak dünyanın 25 ülkesinden 28 pazarda hisse senedi getirilerinde haftanın günü anomalisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda Türkiye, Hindistan, Malezya, İspanya ve Hong Kong borsalarında Cuma günü anomalileri, Çin, Arjantin, Polonya, İtalya ve Singapur piyasalarında Pazartesi günü anomalileri, Meksika, Endonezya, Almanya, İsviçre, Avustralya, Japonya ve Yeni Zelanda borsalarında Çarşamba günü anomalileri, Çek Cumhuriyeti ve Filipinler borsalarında perşembe günleri anomaliler olmak üzere incelen tüm ülke piyasalarında haftanın günü anomalisi tespit edilmiştir.

Rossi ve Gunardi (2018) yapmış oldukları çalışmada, 2001-2010 dönemi verileri ile Fransa, Almanya, İtalya ve İspanya Borsa endekslerinde takvim anomalilerini GARCH ve OLS regresyonu ile araştırmışlardır. Araştırma sonucunda takvim anomalilerine ait güçlü kanıtlar olmadığını ama ülkelere özel etkilerin varlığını belirtmişlerdir.

Jindal (2019) yapmış olduğu çalışmasında, Hindistan Borsasında Ocak 2018'den Aralık 2018'e kadar olan dönemde günlük veriler ile GARCH modelini kullanarak haftanın günü anomalisini incelemiştir. Araştırma sonucunda Cuma günü getirilerinin diğer günlere göre daha yüksek olmasından dolayı haftanın günü etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Evci (2020) yapmış olduğu çalışmasında, 2013-2019 dönemi günlük verileri kullanarak GARCH modeli ile Bitcoin fiyatlarında haftanın günün anomalisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda haftanın günü anomalisinin negatif olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Dash (2020) yapmış olduğu çalışmasında, Hindistan bankacılık sektöründe Ulusal Menkul Kıymetler Borsası'nda (NSE) yer alan yirmi büyük hisse senedi verileri ile 2018 Nisan-2019 Mart dönemini baz alan bir yıllık dönemde AR-GARCH modelini kullanmış ve haftanın günü etkisini incelemiştir. Çalışma sonucu hisse senedi getirilerinin haftanın belirli günlerinde ve genellikle Cuma günlerinde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Yavuz ve Atmaca (2020) yapmış oldukları çalışmalarında, 2010-2019 dönemini baz alarak TL/\$ ve TL/Euro döviz kuru getirilerinde haftanın günü etkisinin olup olmadığının tespitini GARCH modelini kullanarak araştırmışlardır. Araştırma sonucunda incelenen dönemde haftanın günü etkisi haftanın bazı günlerinde hem TL/\$ ve hem de TL/Euro döviz kuru getirilerinde tespit edilmiştir.

Shariff ve Yusof (2021) yapmış oldukları çalışmalarında, Malezya borsasında 2015-2018 dönemi günlük veriler ile GARCH modelini kullanarak, haftanın günü etkisini ve aylara ilişkin anomalileri incelemişlerdir. Çalışmada haftanın günü anomalisinin etkili olmadığı fakat aylara ilişkin anomali etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Wuthisatian (2021) yapmış olduğu çalışmasında, 2014 Mart – 2019 Mart dönemi günlük veriler ile Tayland Menkul Kıymet Borsasında haftanın günü anomalisi ile aylara ait anomaliyi ARCH ve GARCH modellerini kullanarak analiz etmiştir. Analiz sonucunda, Pazartesi günleri negatif getiri ve Ocak ayı getirilerinin pozitif ve yılın diğer aylarından önemli ölçüde yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Anwar vd. (2021) yapmış oldukları çalışmalarında, gelişmekte olan 30 ülke için döviz kurunda GARCH modeli ile 2 Ocak 2011'den 31 Aralık 2019'a kadar olan dönem için günlük veriler ile haftanın günün anomalisini araştırmışlardır. Çalışmada Pazartesi günleri düşük getiri olduğundan haftanın günü etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Yukarıda sunulan literatürde anomali ile ilgili yapılan çalışmalarda özel bir döneme ilişkin çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Covid-19 Pandemi salgın sürecinin hüküm sürdüğü 2020 yılını kapsayan bu çalışma sonucunda elde edilecek bulguların, önceki çalışmalarla benzerlik gösterip göstermeyeceği konusunda literatüre katkı sağlayacağı ayrıca incelenen simetrik ve asimetrik GARCH modelleri içinde en uygun model seçilerek finansal piyasa risk düzeylerini etkileyecek dönemlerde finansal araç için risk alınması durumunda getiri durumunun belirlenmesi açısından önem arz etmektedir.

VERİ VE TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmanın amacı finansal yatırım araçlarından biri olan Amerikan Doları (USD) getirilerinde haftanın günü anomalisinin var olup olmadığının GARCH ailesi modelleri aracılığıyla araştırılmasıdır. Bu amaçla 02.01.2020-31.12.2020 dönemine ait günlük veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının bünyesinde yer alan Elektronik Veri Dağıtım Sisteminden elde edilerek düzenlenmiştir. Araştırmada kullanılan getirilere ait verilerin ölçüm farklarını en düşük seviyeye indirebilmek için verilerin doğal logaritması alınmıştır (Karakuş ve Yılmaz Küçük, 2016: 125).

Finansal sistemde yer alan getiriler (R_t) yerel para birimleriyle ifade edilir. Modelde araştırılan USD getirisi, Amerikan Doları (USD) getirilerinin doğal logaritmalarındaki ilk farklar olarak hesaplanmıştır.

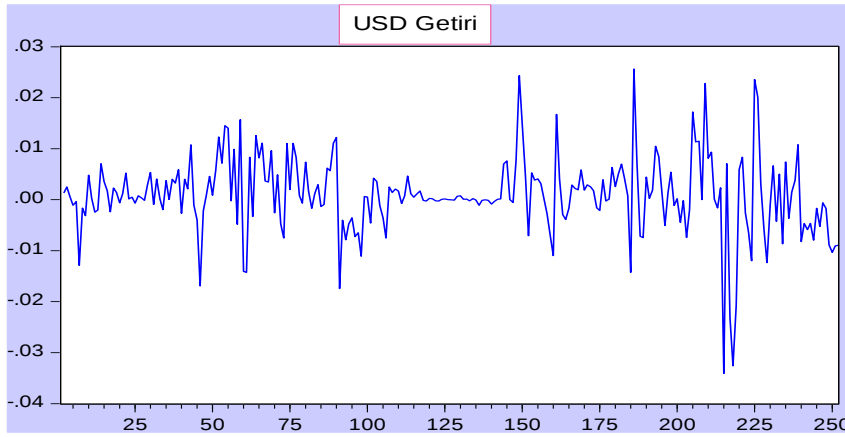
$$R_t = [\log(P_t) - \log(P_{t-1})]$$

Burada P_t , t zamanındaki bir getiri aracının (USD) fiyat seviyesidir. USD getiri verileri ile ilgili tanımlayıcı istatistikler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

	USD Getiri
A. Ortalama	0.000843
Medyan	0.000401
Maximum	0.025633
Minimum	-0.034066
Standart. Sapma	0.007606
Jarque-Bera	165.9635
Olasılık	0.000000
Gözlem Sayısı	252

USD Getiri serisinde standart sapma değeri ortalama değerlerden yüksek çıkmıştır. Bu durum, değişkenliğin çok fazla olmasına yani yüksek volatilité yayılımının olabileceğini göstermektedir. Jarque-Bera istatistik olasılık değerine göre getiri serisinin normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir. Finansal getiri serilerinin normal dağılım göstermemesi bu serilerde ARCH etkisinin olabileceğini göstermektedir.



Grafik 1: USD Getiri Serisine ait Grafik

USD getiri serisinin grafiğine bakıldığında birbirine yakın dönemlerde volatilitelerin benzerlik gösterdiği görülmektedir. Düşük volatilitéye sahip dönemler birbirini ve yüksek volatilitéye sahip dönemler birbirini takip etmektedir.

EKONOMETRİK METODOLOJİ

Araştırmada USD getiri serisinin durağanlığı Dickey ve Fuller (1979, 1981) ile Phillips ve Perron (1988) tarafından geliştirilen ADF ve PP birim kök testleri ile analiz edilmiştir. Durağanlık, zaman serisi verilerinin belli bir zamanda sürekli bir artma veya azalma göstermemesi, zaman süresince yatay eksen boyunca dağılım göstermesidir. Ortalama ve varyans durağan serilerde değişmemektedir (Gujarati, 2003:797).

Volatilité kümelenmesi finansal araçlarda elde edilen getirilerin en önemli özelliklerinden biridir. Çünkü finansal araçlarda elde edilen getirilerde meydana gelen büyük değişimleri büyük değişimler, küçük değişimleri ise küçük değişimler takip etmektedir. Volatilité kümelenmesi diye adlandırılan bu durumu en iyi modelleyen yöntemler ise GARCH ailesi modelleridir (Kılıç ve Ayrıçay, 2020: 181). Bunlar ARCH, GARCH, ARCH-M, GARCH-M, EGARCH ve TGARCH modelleridir. Getiri serilerinde olabilecek simetrik

etkiler ARCH, GARCH, ARCH-M, GARCH-M, modelleri ile asimetrik etkiler ise EGARCH ve TGARCH modelleri ile araştırılır.

Engle (1982), zaman serilerinin hata terimlerinde sabit varyans olmadığını, bu nedenle volatilitelere ilişkin tahminlerin otoregresif koşullu değişen varyans (ARCH) modeli ile gerçekleştirilebileceğini ortaya koymuştur.

Engle (1982) tarafından normallik koşulları altında önerilen ARCH regresyon modeli:

$$y_t | \psi_{t-1} \sim N(x_t \beta, h_t) \quad (1)$$

$$h_t = \alpha_0 + \alpha_1 \epsilon_{t-1}^2 + \dots + \alpha_p \epsilon_{t-p}^2 \quad (2)$$

$$\epsilon_t = y_t - x_t \beta, \quad (3)$$

(2) numaralı denklem ARCH (p) sürecini göstermektedir. ARCH modelinde h_t koşullu varyansın değerini, p indisi ARCH sürecinin derecesini ve α bilinmeyen parametre vektörünü belirtmektedir.

ARCH modeli basit olmasına rağmen çok sayıda parametre ile dalgalanma süreci tanımlandığından aşırı parametre sorunu oluşmaktadır. ARCH modelinde karşılaşılan aşırı parametre sorununun çözümü GARCH (p,q) modeli ile Bollerslev (1986) tarafından geliştirilmiştir. GARCH (p,q) modeli;

$$\epsilon_t | \psi_{t-1} : (0, h_t) \quad (4)$$

$$h_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^q \alpha_i \epsilon_{t-i}^2 + \sum_{i=1}^p \beta_i h_{t-i} \quad (5)$$

biçiminde tanımlanmaktadır. Model ARMA (p,q) süreciyle belirtilmektedir.

ARCH-M modeli risk ve getiri arasında ters yönlü ilişkiyi açıklamak için geliştirilmiştir. ARCHM modelinde getiriye ait değişkenin şartlı varyansı şartlı ortalamayı etkiler. Bu şekilde şartlı varyansta meydana gelebilecek bir değişiklik direkt olarak aktifin beklenen getiri düzeyini etkiler.

$$r_t = \mu + c\sigma_t^2 + a_t \quad a_t = \sigma_t \epsilon_t \quad (6)$$

$$\sigma_t^2 = a_0 + a_1 a_{t-1}^2 + \beta_1 \sigma_{t-1}^2 \quad \text{şeklinde ifade edilir.} \quad (7)$$

(6) getiri denklemini, (7) ise varyans denklemini göstermektedir.

GARCH-M model aşağıdaki denklem sistemi ile ifade edilebilir:

$$y_t = \alpha x_t + \gamma v_t + \epsilon_t \quad (8)$$

$$v_t = \delta_0 + \sum^i \delta_i \epsilon_{t-1}^2 + \sum^i \beta_i v_{t-i} \quad (9)$$

$$\epsilon_{j,t} | \prod_{t=1}^t \sim N(0, v_t) \quad (10)$$

v_t koşullu varyans, hata karelerinin geçmişteki davranış ve koşullu varyansların hareketli ortalamasına doğrusal olarak bağlıdır (Devaney, 2001).

Riskli varlık getirilerine ait kötü haberlerin, iyi haberlere nazaran gelecekte daha büyük volaliteye yol açması kaldıraç etkisi olarak bilinmektedir. Kaldıraç etkisini hesaba katan asimetrik model EGARCH modelinde koşullu varyans:

$$\log \sigma_t^2 = \omega + \beta \log (\sigma_{t-1}^2) + \gamma \frac{\varepsilon_{t-1}}{\sqrt{\sigma_{t-1}^2}} + a \left| \frac{\varepsilon_{t-1}}{\sqrt{\sigma_{t-1}^2}} \right| \sqrt{\frac{2}{\pi}} \quad (11)$$

şeklinde ifade edilir. Asimetrik etkinin varlığı γ katsayısı ile ölçülmekte ve sıfırdan küçük olması asimetrik etkinin olduğunu göstermektedir. EGARCH modelinin GARCH modelinden farkı, oynaklık üzerinde pozitif ve negatif şokların etkisini ayırmasıdır.

İyi ve kötü haberlerin etkisi Threshold GARCH (TGARCH) şartlı varyans denkleminde yer almaktadır. Bu modelde birbirinden bağımsız olarak geliştirilen koşullu varyans denklemi;

$$\sigma_t^2 = \omega + \sum_{i=1}^q \alpha_i \varepsilon_{t-i}^2 + \gamma \varepsilon_{t-1}^2 d_{t-1} + \sum_{j=1}^p \beta_j \sigma_{t-j}^2 \quad (12)$$

şeklinde dir. Modelde iyi haberlere ilişkin etki α ile kötü haberlerin etkisi koşullu varyans üzerinde ($\alpha + \gamma$) gösterilir (Kutlar ve Torun, 2013).

USD getiri serilerinde haftanın günü etkisinin varlığını modellemek amacıyla öncelikle dört günlük kukla değişken oluşturulmuştur. En Küçük Kareler Yönteminin kullanıldığı regresyon modelleri aşağıda gösterildiği gibidir:

$$r_t = \beta_0 + \beta_1 D_{PAZARTESİ} + \beta_2 D_{SALI} + \beta_3 D_{PERŞEMBE} + \beta_4 D_{CUMA} + \varepsilon_t \quad (13)$$

Denklemde $D_{PAZARTESİ}$: eğer Pazartesi ise 1, değilse 0, D_{SALI} : eğer Salı ise 1, değilse 0, $D_{PERŞEMBE}$: eğer Perşembe ise 1, değilse 0, D_{CUMA} : eğer Cuma ise 1, değilse 0 olarak değer verilmiştir.

Bu şekilde kukla değişkenler kullanılarak haftanın günleri etkisi araştırılacaktır. Pazartesi, Salı, Perşembe ve Cuma değişkenleri haftanın günlerine ait kukla değişkenleri ifade etmektedir. Kukla değişken tuzağına düşmemek için Çarşamba kukla değişkeni modele dâhil edilmemiştir. Buna göre, kullanılan denklemler Berument ve Kıymaz (2001) ve Kıymaz ve Berument (2003) çalışmaları baz alınmıştır. Araştırmamızın veri dönemi olan 2020 dönemi USD getirileri için haftanın günleri anomalisinin tespiti için aşağıdaki şekilde gösterilebilir.

ARCH(1) modeli için haftanın günleri etkisini içeren varyans denklemi:

$$h_t = \alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}^2 + V_{PT} D_{PAZARTESİ} + V_S D_{SALI} + V_P D_{PERŞEMBE} + V_4 D_{CUMA} \quad (14)$$

GARCH(1,1) modeli için haftanın günleri etkisini içeren varyans denklemi:

$$h_t = \alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}^2 + \beta_1 h_{t-1} + V_{PT} D_{PAZARTESİ} + V_S D_{SALI} + V_P D_{PERŞEMBE} + V_C D_{CUMA} \quad (15)$$

ARCH-M modeline ait haftanın günleri etkisini içeren ortalama ve varyans denklemi:

$$r_t = \mu_0 + \mu_1 r_{t-1} + \lambda \sqrt{h_t} + \beta_{PT} D_{PAZARTESİ} + \beta_S D_{SALI} + \beta_P D_{PERŞEMBE} + \beta_C D_{CUMA} + \varepsilon_t \quad (16)$$

$$h_t = \alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}^2 + V_{PT} D_{PAZARTESİ} + V_S D_{SALI} + V_P D_{PERŞEMBE} + V_C D_{CUMA} \quad (17)$$

GARCH-M modeline ait, haftanın günleri etkisini içeren ortalama ve varyans denklemi:

$$r_t = \mu_0 + \mu_1 r_{t-1} + \lambda \sqrt{h_t} + \beta_{PT} D_{PAZARTESİ} + \beta_S D_{SALI} + \beta_P D_{PERŞEMBE} + \beta_C D_{CUMA} + \varepsilon_t \quad (18)$$

$$h_t = \alpha_0 + \alpha_1 \varepsilon_{t-1}^2 + \beta_1 h_{t-1} + V_{PT} D_{PAZARTESİ} + V_S D_{SALI} + V_P D_{PERŞEMBE} + V_C D_{CUMA} \quad (19)$$

EGARCH modeline ait, haftanın günleri etkisini içeren varyans denklemi:

$$\log \sigma_t^2 = \omega + \beta \log(\sigma_{t-1}^2) + \gamma \frac{\varepsilon_{t-1}}{\sqrt{\sigma_{t-1}^2}} + a \left| \frac{\varepsilon_{t-1}}{\sqrt{\sigma_{t-1}^2}} \right| \sqrt{\frac{2}{\pi}} + V_{PT} D_{PAZARTESI} + V_S D_{SALI} + V_P D_{PERSEMBE} + V_C D_{CUMA} \quad (20)$$

TGARCH modeline ait, haftanın günleri etkisini içeren varyans denklemi:

$$\sigma_t^2 = \omega + \beta_j \sigma_{t-j}^2 + \alpha_i \varepsilon_{t-i}^2 + \gamma \varepsilon_{t-i}^2 d_{t-1} + V_{PT} D_{PAZARTESI} + V_S D_{SALI} + V_P D_{PERSEMBE} + V_C D_{CUMA} \quad (21)$$

Veri öznesinin bilgi edinmesi ile veri öznesinin bilgilendirilmesi/aydınlatılması birbirinden farklı kavramlardır. Veri öznesinin kişisel verilerinin işlenip işlenmediği hakkında bilgi alması, kendisi bakımından bir hak iken; verilerin işlenmesi konusunda veri öznesini bilgilendirmek veri sorumlusunun bir yükümlülüğüdür. İlki, erişim hakkı; ikincisi ise, aydınlatma yükümlülüğü şeklinde adlandırılmaktadır. Ancak bu hak ve yükümlülük birbirini tamamlamaktadır. İlginin haklarını kullanabilmesi için öncelikle konu hakkında bilgilendirilmesi gereklidir (Şimşek, 2008: 90).

ARAŞTIRMA BULGULARI

USD getiri serisinin durağanlığı Dickey Fuller (ADF) ile Philips Perron (PP) testleri kullanılarak sabit ile sabit ve trend seviyede istatistiksel açıdan test edilmiştir. USD getiri serisi için düzey değer üzerinden yapılan birim kök testleri sonucunda verilerin %1 önem seviyesinde anlamlı durağan olduğu Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Birim Kök Testi Sonuçları

	ADF BİRİM KÖK TESTİ			
	Sabit		Sabit ve Trend	
Değişken	T-İstatistiği	Olasılık	T-İstatistiği	Olasılık
USD Getiri	-12.26786	0.0000*	-12.34852	0.0000*
	PP BİRİM KÖK TESTİ			
	Sabit		Sabit ve Trend	
Değişken	T-İstatistiği	Olasılık	T-İstatistiği	Olasılık
USD Getiri	-12.34274	0.0000*	-12.37711	0.0000*

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

USD getiri serisinin durağanlığı anlaşıldıktan sonra, ortalama denklemin tahmin edilmesi gerekmektedir. USD getiri serisi için en uygun ARMA (p,q) sürecinin belirlenmesi sürecinde, tahmin edilen modeller AIC değerine göre kıyaslanmış haftanın günü etkisinin test edilebileceği en uygun model olarak AR(1) süreci olarak belirlenmiştir. En küçük kareler yöntemi ile yapılan tahminde USD getiri serisi için AR (1) modeline ait tahmin Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: AR (1) Ortalama Model Sonuçları (Metod: OLS)

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t - istatistiği	Olasılık (p) Değeri
C	0.000829	0.000618	1.340671	0.1813
AR(1)	0.241348	0.061841	3.902739	0.0001*
R ²	0.057863			
Düzeltilmiş R ²	0.054064			
D-W İstatistiği	2.023299			
F-İstatistiği	15.23137			
Olasılık (F- istatistiği)	0.000123*			

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Ortalama modelde AR(1) olasılık değeri anlamlı ve katsayı 1' den küçük olduğu için ARCH etkisinin varlığını test edebilmek amacıyla yapılan değişen varyans testinde, değişen varyansın varlığı Tablo 4'te görüldüğü üzere H_0 değişen varyans yoktur hipotezine karşılık %1 anlamlılık düzeyinde H_1 değişen varyans vardır hipotezinin geçerli olmasıyla kabul edilmiştir. Ayrıca USD getiri serisinde otokorelasyonun varlığını test edebilmek amacıyla yapılan Breusch-Godfrey LM test sonucu 0,6136 olduğundan USD getiri serisinde otokorelasyonun olmadığı görülmüştür.

Tablo 4: Değişen Varyans Testi: ARCH

F-statistic	17.92823	Prob. F(1,247)	0.0000*
Obs*R-squared	16.85033	Prob. Chi-Square(1)	0.0000

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Dolayısıyla USD getiri serisinde haftanın günleri etkisi, değişen varyans koşullarına izin veren ARCH ve GARCH modellerinin ortalama ve varyans denklemlerine kukla değişken olarak $D_{PAZARTESI}$, D_{SALI} , $D_{PERSEMBE}$ ve D_{CUMA} değişkenlerinin eklenmesiyle araştırılmıştır.

Tablo 5: ARCH Model Ortalama ve Varyans Denklemi Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z- istatistiği	Olasılık (p) Değeri
C	0.001505	0.000765	1.967286	0.0492
DPAZARTESI	-0.001219	0.001188	-1.025570	0.3051
DSALI	0.000351	0.000917	0.382930	0.7018
DPERSEMBE	-0.001228	0.000799	-1.537043	0.1243
DCUMA	-0.000758	0.000986	-0.768579	0.4421
AR(1)	0.384857	0.060803	6.329620	0.0000
Varyans Denklemi				
C	1.20E-05	4.06E-06	2.956022	0.0031*
RESID(-1)^2	0.505533	0.136373	3.706991	0.0002*
DPAZARTESI	2.84E-05	8.06E-06	3.522378	0.0004*
DSALI	5.04E-05	8.98E-06	5.614656	0.0000*
DPERSEMBE	9.65E-06	6.62E-06	1.457648	0.1449
DCUMA	5.41E-06	5.31E-06	1.019158	0.3081

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'de ARCH modeli ortalama denkleminde sabit katsayı ve AR(1)'e ait katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ortalama denkleminde haftanın günlerine ait tüm katsayılar istatistiksel olarak anlamlı olmayıp, haftanın günü etkisinin olmadığı söylenebilir. Ortalama denkleminde herhangi bir haftanın günü anomalisi bulunmamaktadır. Varyans denkleminde ise sabit katsayı, Pazartesi ve Salı günlerine ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı, Perşembe ve Cuma günlerine ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı değildir. ARCH modelinin geçerli olabilmesi durağanlık koşulunun sağlanması gerekmektedir. Bunun için $RESID(-1)^2$ 'ye ait katsayı hem istatistiksel olarak anlamlı ve sıfırdan büyük olmalı ve hem de 1' den küçük olmalıdır. Bu şartlar sağlanmış olduğundan ARCH modeli haftanın günü etkisinin açıklanması ile ilgili olarak geçerli bir model olmaktadır. ARCH etkisinin devam edip etmediğinin kontrolü aşamasında yapılan değişen varyans testinde olasılık değerinin 0.4278 olarak bulunmasından dolayı ARCH etkisinin varlığının ortadan kalkmış olduğu söylenebilir. Bundan dolayı ARCH modeli varyans denkleminde göre USD getiri serisinde volatilité de Pazartesi ve Salı günlerine ait %1 önem seviyesinde pozitif yönlü haftanın günleri etkisi bulunmaktadır.

Tablo 6: GARCH Model Ortalama ve Varyans Denklemi Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z- istatistiği	Olasılık (p) Değeri
C	0.001631	0.002052	0.794606	0.4268
DPAZARTESI	-0.001658	0.002246	-0.738228	0.4604
DSALI	0.000458	0.002378	0.192467	0.8474
DPERSEMBE	-0.001556	0.001758	-0.885103	0.3761
DCUMA	-0.000394	0.002074	-0.189752	0.8495
AR(1)	0.098472	0.069366	1.419599	0.1557
Varyans Denklemi				
C	4.51E-05	1.97E-05	2.291121	0.0220
RESID(-1)^2	0.144447	0.048901	2.953881	0.0031
GARCH(-1)	0.582965	0.103830	5.614631	0.0000*
DPAZARTESI	-2.97E-05	1.67E-05	-1.780604	0.0750***
DSALI	-2.79E-05	2.15E-05	-1.296507	0.1948
DPERSEMBE	-6.55E-05	2.99E-05	-2.187116	0.0287**
DCUMA	-3.19E-05	2.06E-05	-1.545614	0.1222

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6'da GARCH modelinin ortalama denkleminde yer alan tüm değişkenlere ait katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Ortalama denkleminde haftanın günlerine ait tüm katsayılar istatistiksel olarak anlamlı olmayıp, haftanın günü etkisinin olmadığı söylenebilir. Ortalama denkleminde herhangi bir haftanın günü anomalisi bulunmamaktadır. Varyans denkleminde ise sabit katsayı, Pazartesi ve Perşembe günlerine ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı, Salı ve Cuma günlerine ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı değildir. GARCH modelinin geçerli olabilmesi RESID(-1)^2 ve GARCH(-1)' e ait katsayıların istatistiksel olarak anlamlı sıfırdan büyük ve toplamalarının 1' den küçük olması gerekmektedir. Bu şartlar sağlanmış olduğundan GARCH modeli haftanın günü etkisinin açıklanması ile ilgili olarak geçerli bir model olmaktadır. ARCH etkisinin devam edip etmediğinin kontrolü aşamasında yapılan değişen varyans testinde olasılık değerinin 0.4869 olarak bulunmasından dolayı ARCH etkisinin varlığının ortadan kalkmış olduğu söylenebilir. Bundan dolayı ARCH modeli varyans denkleminde göre USD getiri serisindeki volatilité Pazartesi gününde %10 önem seviyesinde negatif yönlü ve Perşembe gününde %5 önem seviyesinde negatif yönlü haftanın günleri etkisi bulunmaktadır.

Tablo 7. ARCH-M Ortalama Model ve Varyans Denklemi Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z- istatistiği	Olasılık (p) Değeri
@SQRT(GARCH)	0.207496	0.138802	1.494905	0.1349
C	0.000475	0.001083	0.438277	0.6612
DPAZARTESI	-0.001423	0.001252	-1.136516	0.2557
DSALI	-0.000208	0.001054	-0.197683	0.8433
DPERSEMBE	-0.001056	0.000849	-1.244018	0.2135
DCUMA	-0.000591	0.000977	-0.604911	0.5452
AR(1)	0.383698	0.063580	6.034903	0.0000*
Varyans Denklemi				
C	1.23E-05	3.98E-06	3.102735	0.0019*
RESID(-1)^2	0.551595	0.139380	3.957506	0.0001*
DPAZARTESI	2.84E-05	8.19E-06	3.473068	0.0005*
DSALI	4.54E-05	8.77E-06	5.180193	0.0000*
DPERSEMBE	7.63E-06	6.41E-06	1.191150	0.2336
DCUMA	3.42E-06	5.16E-06	0.663449	0.5070

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7’de volatilité üzerinde simetrik etkileri açıklayan ARCH-M modeli ortalama denkleminde AR(1) haricindeki tüm değişkenlerin katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. ARCH-M modelinde lamda diye ifade edilen @SQRT(GARCH)’ e ait katsayının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Ortalama denkleminde haftanın günlerine ait tüm katsayılar istatistiksel olarak anlamlı olmayıp, haftanın günü etkisinin olmadığı söylenebilir. ARCH-M modeli haftanın günü anomalisinin açıklanması için geçerli bir model değildir. Varyans denkleminde sabit katsayı, Pazartesi ve Salı günlerine ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı, Perşembe ve Cuma günlerine ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Fakat ARCH-M modeli bütün olarak geçerli bir model olmadığı için ARCH etkisinin devam edip etmediğinin kontrol edilmemiştir.

Tablo 8: GARCH-M Model Ortalama ve Varyans Denklemi Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z - istatistiği	Olasılık (p) Değeri
@SQRT(GARCH)	-0.228366	0.305657	-0.747129	0.4550
C	0.003096	0.003932	0.787308	0.4311
DPAZARTESI	-0.001854	0.002729	-0.679304	0.4969
DSALI	0.000472	0.002701	0.174679	0.8613
DPERSEMBE	-0.002637	0.002031	-1.298288	0.1942
DCUMA	-0.000922	0.002564	-0.359708	0.7191
AR(1)	0.273685	0.080339	3.405650	0.0007*
Varyans Denklemi				
C	4.52E-05	2.43E-05	1.858838	0.0631**
RESID(-1)^2	0.206336	0.050382	4.095438	0.0000*
GARCH(-1)	0.584545	0.091170	6.411604	0.0000*
DPAZARTESI	-2.95E-05	2.59E-05	-1.139974	0.2543
DSALI	-2.73E-05	2.55E-05	-1.073865	0.2829
DPERSEMBE	-6.65E-05	3.84E-05	-1.732211	0.0832***
DCUMA	-3.23E-05	2.46E-05	-1.313805	0.1889

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8’de volatilité üzerinde simetrik etkileri açıklayan GARCH-M modelinde ortalama denkleminde risk parametresini ifade eden @SQRT(GARCH)’ ait katsayı istatistiksel olarak anlamlı olmadığından model geçerli değildir. Aynı zamanda haftanın günlerine ait katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Ortalama denkleminde herhangi bir haftanın günü anomalisi bulunmamaktadır. GARCH-M modeli haftanın günü anomalisinin açıklanması için geçerli bir model değildir. Varyans denkleminde sabit katsayı ve Perşembe gününe ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı, Pazartesi, Salı ve Cuma günlerine ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Aynı zamanda RESID(-1)^2 ve GARCH(-1)’ e ait katsayılar istatistiksel olarak anlamlı sıfırdan büyük ve toplamaları 1’den küçüktür. Fakat GARCH-M modeli bütün olarak geçerli bir model olmadığı için ARCH etkisinin devam edip etmediğinin kontrolü yapılmamıştır.

Tablo 9: EGARCH Model Ortalama ve Varyans Denklemi Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z - istatistiği	Olasılık (p) Değeri
C	0.001374	0.000565	2.432645	0.0150
DPAZARTESI	-0.001447	0.000749	-1.932156	0.0533
DSALI	-0.000137	0.000863	-0.159240	0.8735
DPERSEMBE	-0.000906	0.000617	-1.467762	0.1422
DCUMA	-0.000396	0.000746	-0.530556	0.5957
AR(1)	0.211775	0.080887	2.618164	0.0088*
Varyans Denklemi				
C(7)	-2.004248	0.472065	-4.245707	0.0000*
C(8)	0.639685	0.094382	6.777651	0.0000*
C(9)	0.045084	0.059084	0.763039	0.4454

C(10)	0.929769	0.032084	28.97956	0.0000*
C(11)	0.692062	0.378116	1.830289	0.0672
C(12)	1.263075	0.369642	3.417025	0.0006*
C(13)	0.883559	0.429964	2.054963	0.0399**
C(14)	1.279522	0.307176	4.165431	0.0000*

LOG(GARCH)=C(7)+C(8)*ABS(RESID(-1)/@SORT(GARCH(-1))+C(9)*RESID(-1)/@SQRT(GARCH(-1))+C(10)-LOG(GARCH(-1))+C(11)DPAZARTESI+C(12)-DSALI+C(13)-DPERSEMBE+C(14)*DCUMA

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’da volatilité üzerinde asimetrik etkileri açıklayan EGARCH modelinde ortalama denkleminde sabit katsayı ve AR(1)’e ait katsayının istatistiksel olarak anlamlı olduğu, Pazartesi gününe ait katsayının %10 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu, buna karşılık Salı, Perşembe ve Cuma günlerine ait katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görölmektedir. Varyans denkleminde sabit katsayı (C(7), Pazartesi (C11), Salı C(12), Perşembe (C13) ve Cuma (C14) günlerine ait katsayılar istatistiki olarak anlamlıdır. Varyans denkleminde tüm günlerde haftanın günlerine ait anomaliye rastlanmıştır. Modelde asimetrik etki ile kaldıraç etkisini ifade eden C(9)*RESID(-1)/@SQRT(GARCH(-1))’ ye ait katsayı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla EGARCH modelinde asimetrik ve kaldıraç etkisi bulunmamaktadır. AR (1) ve C(10) GARCH katsayıları durağanlık ve anlamlılık koşullarını sağlamaktadır. ARCH etkisinin devam edip etmediğinin kontrolü aşamasında yapılan değışen varyans testinde olasılık değerin 0.8520 olarak bulunmasından dolayı ARCH etkisinin varlığının ortadan kalkmış olduğu söylenebilir.

Tablo 10: TGARCH Model Ortalama ve Varyans Denklemleri Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	z - istatistiğı	Olasılık (p) Değeri
C	0.001648	0.002045	0.805633	0.4205
DPAZARTESI	-0.001595	0.002219	-0.718878	0.4722
DSALI	0.000260	0.002334	0.111480	0.9112
DPERSEMBE	-0.001539	0.001731	-0.889321	0.3738
DCUMA	-0.000302	0.002100	-0.143647	0.8858
AR(1)	0.092528	0.073699	1.255483	0.2093
Varyans Denklemleri				
C	4.56E-05	5.16E-06	8.848183	0.0000*
RESID(-1)^2	0.102703	0.069277	1.482494	0.1382
RESID(-1)^2*(RESID(-1)<0)	0.114625	0.100650	1.138854	0.2548
GARCH(-1)	0.582167	0.114517	5.083674	0.0000*
DPAZARTESI	-2.96E-05	6.42E-06	-4.614512	0.0000*
DSALI	-2.86E-05	5.29E-06	-5.406733	0.0000*
DPERSEMBE	-6.66E-05	7.07E-06	-9.412931	0.0000*
DCUMA	-3.13E-05	6.36E-06	-4.918280	0.0000*

*,**,*** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10’da volatilité üzerinde asimetrik etkileri açıklayan TGARCH modeli ortalama denkleminde yer alan tüm değışkenlere ait katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görölmektedir. Ortalama denkleminde haftanın günlerine ait tüm katsayılar istatistiksel olarak anlamlı olmayıp, haftanın günü etkisinin olmadığı söylenebilir. Ortalama denkleminde herhangi bir haftanın günü anomalisi bulunmamaktadır. Varyans denkleminde sabit katsayı Pazartesi, Salı, Perşembe ve Cuma günlerine ait katsayılar istatistiki olarak anlamlıdır. Varyans denkleminde tüm günlerde haftanın günlerine ait %1 önem seviyesinde negatif yönlü anomaliye rastlanmıştır. Modelde asimetrik etki ile kaldıraç etkisini ifade eden gama olarak adlandırılan RESID(-1)^2*(RESID(-1)<0)’ ye ait katsayı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Dolayısıyla TGARCH modelinde asimetrik ve kaldıraç etkisi bulunmamaktadır. ARCH etkisinin devam edip etmediğinin kontrolü

aşamasında yapılan değişen varyans testinde olasılık değerinin 0.5179 olarak bulunmasından dolayı ARCH etkisinin varlığının ortadan kalkmış olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Finansal getiri araçlarının önemli özelliklerinden biri, bu araçlardan elde edilen getirilerin etkin piyasalar hipotezine göre farklılık göstermesidir. Çeşitli anomalilerin varlığı etkin piyasalar hipotezinden sapmalar olabileceğini göstermektedir. Literatürde oluşan bu anomalileri inceleyen çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Bu anomalilerden haftanın günü anomalisi veya haftanın günü etkisi olarak bilinen anomali çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışma ile Amerikan Doları (USD) getirilerinde haftanın günü anomalisinin var olup olmadığı 02.01.2020-31.12.2020 dönemine ait günlük veriler ile GARCH ailesi modeller ile araştırılmıştır.

Çalışmada USD getiri serisinde haftanın günleri etkisi, değişen varyans koşullarına izin veren ARCH ve GARCH modellerinin ortalama ve varyans denklemlerine kukla değişken olarak $D_{PAZARTESI}$, D_{SALI} , $D_{PERSEMBE}$ ve D_{CUMA} değişkenlerinin eklenmesiyle analiz edilmiştir. Simetrik etkileri açıklayan ARCH ve GARCH modelleri, risk ile getiri arasındaki ilişkileri açıklayan ARCH-M ve GARCH-M modelleri ile asimetrik etkileri açıklayan EGARCH ve TGARCH modelleri ile USD getiri serisinde haftanın günü etkisinin olup olmadığı her bir model bazında açıklanmıştır. Bunun için çalışmada ilk olarak USD getiri serisinin durağan olup olmadığı incelenmiş ve serinin durağan olduğu görülmüştür. USD getiri serisi için en uygun ARMA (p,q) süreci AIC değerine göre en uygun model olarak AR(1) olarak belirlenmiştir. USD getiri serisinde otokorelasyon olmadığı Breusch-Godfrey LM test ile belirlenmiştir. ARCH etkisinin varlığı için yapılan değişen varyans testinde, değişen varyans tespit edildiği için USD getiri serisinde haftanın günleri etkisi, değişen varyans koşullarına izin veren ARCH ve GARCH modelleriyle incelenmiştir.

ARCH modelinde ortalama denkleminde haftanın günü anomalisi tespit edilememiş, fakat varyans denkleminde Pazartesi ve Salı günlerinde %1 önem seviyesinde diğer günlere göre pozitif yönlü haftanın günü etkisi görülmüştür. Bu sonuçlar literatürde benzer sonuçlar elde eden Brusa vd. (2000), Chouldry (2000) ve Berument ve Kıymaz (2001) çalışmalarıyla desteklenmektedir. GARCH modelinde ortalama denkleminde haftanın günü anomalisi tespit edilememiş, fakat varyans denkleminde Pazartesi gününde %10 önem seviyesinde negatif yönlü ve Perşembe gününde %5 önem seviyesinde negatif yönlü haftanın günü etkisi görülmüştür. Bu sonuçlar literatürde benzer sonuçlar elde eden Osborne (1962), Cross (1973), French (1980), Gibson ve Hess (1981) çalışmalarıyla desteklenmektedir.

Volatilite üzerinde risk ile getiri etkisini açıklayan ARCH-M ve GARCH-M modellerinde elde edilen sonuçlar, bu modellerin haftanın günü anomalisinin açıklanması için geçerli bir model olmadıklarını göstermiştir. Volatilite üzerinde asimetrik etkileri açıklayan EGARCH modelinde ortalama denkleminde Pazartesi'ye ait katsayıların %10 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu, varyans denkleminde ise tüm günlere ait katsayıların anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür. Volatilite üzerinde asimetrik etkileri açıklayan TGARCH modelinde ortalama denkleminde haftanın günü anomalisi tespit edilememiş, fakat varyans denkleminde tüm günlere ait katsayıların %1 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar literatürde benzer sonuçlar elde eden Al-Jafari (2012), Arı ve Yüksel (2017) ve Öncü vd. (2017) çalışmalarıyla desteklenmektedir. EGARCH ve TGARCH modellerinde asimetrik etki ile kaldıraç etkisine rastlanmamıştır. Aynı veriler ile GARCH ailesi modellerde USD getirisi ile ilgili olarak 2020 dönemi için haftanın günü anomalisi için yapılan analizlerde farklı sonuçlar çıkması Çin'de başlayan ve tüm dünyayı etkileyen Küresel çaptaki Covid-19 Pandemi salgın sürecinin etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Volatilite üzerinde risk ile getiri etkisini açıklayan ARCH-M ve GARCH-M modellerinde elde edilen sonuçların anlamlı çıkmaması ekonomik hayatta belirsizliğin

hakim olduğu Covid-19 Pandemi dönemimde özellikle çalışmaya konu olan finansal araç için risk alınması durumunda getirinin artmayacağını göstermektedir.

Finansal piyasalarda işlem gören getiri araçlarından biri olan döviz kuru piyasalarında ortaya çıkabilecek anomalilerin bilinmesine yönelik olarak yapılan bu çalışmada haftanın günü anomalisinin varlığının tespiti USD getiri piyasasında Etkin Piyasa Hipotezine uymayan fiyat oluşumlarının gözlemlendiğini ve piyasasının etkin olmadığını göstermektedir. Farklı modeller ile kurulan ortalama ve varyans denklemlerinde piyasada haftanın günü anomalilerine ait finansal piyasalarda menkul kıymetlerde haftanın belirli gün veya günlerinde, diğer günlere nazaran sürekli yüksek getiri elde edildiğini belirten çalışmalara, düşük getiri elde edildiği belirtilen çalışmalara ve haftanın günü anomalisinin olmadığını belirten çalışmalara uygun sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla USD getiri piyasasında işlem yapan tüm aktörler bu anomalilerin tespitine ilişkin uygun yatırım stratejilerini doğru tespit ettikleri takdirde bu günlerde ortalamanın üstünde getiri elde edebilecektir.

Çalışmanın en büyük kısıtı, örneklem olarak Covid-19 Pandemi dönemi süreci olarak sadece 2020 yılının alınmasıdır. Bundan sonraki çalışmalarda finansal getiri araç sayısı artırılarak, Covid-19 Pandemi dönemi öncesi ve sonrası ayırım yapılarak anomali ve volatilité yayılımları araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abalala T., Sollis R., (2015). “The Saturday Effect: an Interesting Anomaly in the Saudi Stock Market”. *Applied Economics*, 47(58), 6317-6330.
- Aharon D. Y., Qadan M., (2019). “Bitcoin and the Day of the Week Effect”. *Finance Research Letters*, 31, 415-424.
- Akbalık M., Özkan, N., (2016). “Haftanın Günü Etkisi: BİST 30 Endeksi Payları Üzerine Bir Araştırma”. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(14), 1-16.
- Al-Jafari M. K., (2012). “An empirical Investigation of the Day of the Week Effect on Stock Returns and Volatility: Evidence from Muscat Securities Market”. *International Journal of Economics and Finance*, 4(7), 141-149.
- Alt R., Fortin I., Weinberger S., (2011). “The Monday Effect Revisited: An Alternative Testing Approach”. *Journal of Empirical Finance*, 18(3), 447-460.
- Anwar C., J., Okot N., Suhendra I., (2021). “Day of the Week Effect of Exchange Rate in Developing Countries”, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 15-23.
- Arı A., Yüksel Ö. (2017). “BİST 100’de Haftanın Günü Anomalisi: Ekonometrik Bir Analiz”. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 54 (632), 77-89.
- Ariel R. A., (1990). “High Stock Returns Before Holidays: Existence and Evidence on Possible Causes”. *The Journal of Finance*, 45(5), 1611-1626.
- Basher S. A., Sadorsky, P., (2006). “Day of the Week Effects in Emerging Stock Markets”. *Applied Economics Letters*, 13, 621–628.
- Berument H., ve Kıymaz H., (2001). “The day of the Week Effect on Stock Market Volatility”. *Journal of Economics and Finance*, 25(2), 181-193.
- Bollerslev T., (1986). “Generalized Autoregressive Conditional Heteroskedasticity”. *Journal of Econometrics*, 31(3), 307-327.
- Brusa J., Liu P., Schulman C., (2000). “The Weekend Effect, ‘Reverse’ Weekend Effect, and Firm Size”. *Journal of Business Finance and Accounting*, 27(5-6), 555-574.
- Caporale G. M., Gil A., Luis A., Plastun A., (2016). “The Weekend Effect: an Exploitable Anomaly in the Ukrainian Stock Market?”. *Journal of Economic Studies*. 43(6), 954-965.

- Choudhry T., (2000). "Day of the Week Effect in Emerging Asian Stock Markets: Evidence from the GARCH Model". *Applied Financial Economics*, 10(3), 235-242.
- Chowdhury A., Uddin M., Anderson K., (2021). "Trading Behaviour and Market Sentiment: Firm-Level Evidence from an Emerging Islamic Market". *Global Finance Journal*, 100621.
- Cross F., (1973). "The Behaviour of Stock Prices on Fridays and Mondays". *Financial Analysts Journal*, November/December, 67-69.
- Dash M., (2020). "Testing the Day-of-the-Week Effect in the Indian Stock Market Using the AR-GARCH Model". Available at SSRN 3567369.
- Devaney M., (2001). "Time Varying Risk Premia for Real Estate Investment Trusts: A GARCH-M Model". *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 41(3), 335-346.
- Dickey D. A., Fuller W. A., (1979). "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root". *Journal of American Statistical Association*, 74, 427-431.
- Dickey D. A., Fuller W. A., (1981). "Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root". *Econometrica* (49), 1057-1072.
- Dicle M. F., Levendis J. D., (2014). "The day of the Week Effect Revisited: International Evidence". *Journal of Economics and Finance*, 38(3), 407-437.
- Engle R. F., (1982). "Autoregressive Conditional Heteroscedasticity with Estimates of the Variance of United Kingdom Inflation". *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 987-1007.
- Evci S., (2020). "Bitcoin Piyasasında Haftanın Günü Anomalisi". *Alanya Akademik Bakış*, 4(1), 53-61.
- Fama E. F., (1965). "Random Walks in Stock Market Prices". *Financial Analysts Journal*, 55-59.
- Fama E. F., (1970). "Efficient Capital Markets: A Review of Theory and Empirical Work". *The Journal of Finance*, 25(2), 383-417.
- French K. R., (1980). "Stock Returns and The Weekend Effect". *Journal of Financial Economics*, 8, 55-69.
- Gama P. M., Vieira E. F. S., (2013). "Another Look at the Holiday Effect". *Applied Financial Economics*, 23(20), 1623-1633.
- Gibbons M. R., Hess P., (1981). "Day of the Week Effects and Asset Returns". *Journal of Business*, 54(4), 579-596.
- Giovanis E., (2008). "Calendar Anomalies in Athens Exchange Stock Market-an Application of GARCH Models and the Neural Network Radial Basis Function". Available at SSRN 1264970.
- Gujarati D. N., (2003). *Basic Econometrics*. McGraw Hill, Newyork.
- Gultekin M. N., Gultekin, N. B., (1983). "Stock Market Seasonality: International Evidence". *Journal of financial economics*, 12(4), 469-481.
- Güneş H. (2021). "Haftanın Günü ve Ocak Ayı Anomalilerinin BIST 100 ile KAT 30 Endekslerinde Tespiti". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 236-248.
- Haug M., Hirschey M., (2006). "The January Effect". *Financial Analysts Journal*, 62(5), 78-88.
- Jindal N., (2019). "Calendar Anomalies in Indian Stock Market: An Empirical Analysis". *IUP Journal of Financial Risk Management*, 16(4).
- Karakuş R., Yılmaz Küçük Ş., (2016). "Katılım bankalarında karlılığın belirleyicileri: Türkiye örneği için bir panel veri analizi". *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 119-133.
- Karan M. B., (2018). *Yatırım Analizi ve Portföy Yönetimi*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karcıoğlu R., Özer N. (2017). "Bist'de Haftanın Günü Ve Tatil Etkisi Anomalilerinin Getiri ve Oynaklık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 457-483.

- Kayaçetin V., Lekpek S., (2016). "Turn of the Month Effect: New Evidence from an Emerging Stock Market". *Finance Research Letters*, 18,142-157.
- Keef, Stephen P. - Khaled, Mohammed - Zhu, Hui (2009), "The Dynamics of the Monday Effect in International Stock Indices", *International Review of Financial Analysis*, 18(3), ss. 125-133.
- Khuntia S., Pattanayak J. K., (2021). "Adaptive Calendar Effects and Volume of Extra Returns in the Cryptocurrency Market". *International Journal of Emerging Markets Emerald Publishing Limited*, 1746-8809.
- Kılıç M., Ayriçay Y. (2020). "Seçilmiş BIST Alt Sektör Endekslerinde Volatilitenin ARCH-GARCH Yöntemleri İle Modellenmesi". *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (88), 175-198.
- Kim C. W., Park J., (1994). "Holiday Effects and Stock Returns: Further Evidence". *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 29(1), 145-157.
- Kıymaz H., Berument H., (2003). "The Day of the Week Effect on Stock Market Volatility and Volume: International Evidence". *Review of financial economics*, 12(4), 363-380.
- Kumar S., (2017). "A Review on the Evolution of Calendar Anomalies". *Studies in Business and Economics*, 12(1), 95-109.
- Kutlar A., Torun P., (2013). "İMKB 100 Endeksi Günlük Getirileri İçin Uygun Genelleştirilmiş Farklı Varyans Modelinin Seçimi". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (42), 1-24.
- Lakonishok J., Maberly E., (1990). "The Weekend Effect: Trading Patterns of Individual and Institutional Investors". *The Journal of Finance*, 45(1), 231-243.
- Marquering W., Nisser J., Valla T., (2006). "Disappearing Anomalies: a Dynamic Analysis of the Persistence of Anomalies". *Applied Financial Economics*, 16(4), 291-302.
- McGowan Jr C. B., İbrihim I., (2009). "An Analysis of the Day of the Week Effect in the Russian Stock Market". *International Business, Economics Research Journal (IBER)*, 8(9).
- Mehdian S., Perry M. J., (2001). "The Reversal of the Monday Effect: New Evidence from US Equity Markets". *Journal of Business Finance, Accounting*, 28(7-8), 1043-1065.
- Osborne M. F. M., (1962). "Periodic Structure in the Brownian Motion of Stock Prices". *Operations Research*, 10(3), 345-379.
- Öncü M. A., Ünal A., Demirel O., (2017). "The Day Of The Week Effect In Borsa İstanbul; A Garch Model Analysis". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(3), 521-534.
- Phillips P.C.B., Perron P., (1988). "Testing for a Unit Root in Time Series Regressions". *Biometrika*, 75, 335- 346.
- Qadan M., Idilbi Bayaa Y., (2021). "The Day of the Week Effect on the Volatility of Commodities". *Resources Policy*, 71, 101980.
- Rodriguez W. K., (2012). "Day of the Week effect in Latin American Stock Markets". *Revista de Analisis Economico*, Vol. 27(1), 71-89.
- Rossi M., Gunardi A., (2018). "Efficient Market Hypothesis and Stock Market Anomalies: Empirical Evidence in Four European Countries". *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 34(1), 183-192.
- Shariff N. S. M., Yusof N. A., (2021). "Stock Market Anomalies: A Case of Calendar Effects on The Malaysian Stock Market". *Malaysian Journal of Computing*, 6(1), 772-777.
- Singh S., Das C., (2020). "Calendar Anomalies in the Banking and it Index: The Indian Experience". *Asian Economic and Financial Review*, 10(4), 439-448.
- Tekin B., (2018). "Bilişsel Önyargı ve Hevristik Bağlamında Finansın İnsani Boyutu Olarak "Davranışsal Finans": Bir Literatür İncelemesi ve Derleme Çalışması". *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 131-156.

- Thaler R., (1987). “Anomalies: Weekend, Holiday, Turn of the Month, and Intraday Effects”. *Journal of Economic Perspectives*, 1(2), 169-177.
- Ulussever T., Yumusak I. G., Kar M., (2011). “The Day-of-the-Week Effect in the Saudi Stock Exchange: A non-linear GARCH Analysis”. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 9-23.
- Vergin R. C., McGinnis J., (1999). “Revisiting the Holiday Effect: Is it on Holiday?”. *Applied Financial Economics*, 9(5), 477-482.
- Wuthisatian R., (2021). “An examination of Calendar Anomalies: Evidence from the Thai Stock Market”. *Journal of Economic Studies*, Emerald Publishing Limited 0144-3585.
- Yavuz R. A., Atmaca V. D., (2020). “Türk Döviz Piyasasında Haftanın Günü Anomalisinin Analizi”. *Journal of Yaşar University*, 15(57), 84-97.
- Zhang J., Lai Y., Lin J., (2017). “The Day of the Week Effects of Stock markets in Different Countries”. *Finance Research Letters*, 20, 47-62.



Tüketici Güven ve Fiyat Endeksleri Banka ve Kredi Kartı Harcamalarında Etkili Mi?

Gizem VERGİLİ

Dr.Öğr.Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Bucak İşletme Fakültesi, Ekonomi ve Finans Bölümü
gizemvergili@mehmetakif.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-1125-1772>

Makale Başvuru Tarihi : 23.12.2022
Makale Kabul Tarihi : 25.01.2023
Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023
Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Anahtar Kelimeler:

Tüketici Güven
Endeksi,
Tüketici Fiyat
Endeksi,
Banka ve Kredi
Kartı Harcamaları,
ARDL

Günümüzde artan banka ve kredi kartı kullanımı tüketicilerin nakit harcama eğilimini de değiştirmiştir. Mevcut ekonomik koşullar ve gelecek ekonomik beklentiler doğrultusunda şekillenen tüketici güven endeksi ile fiyatlar genel seviyesinde yaşanan sürekli artış olarak ifade edilen enflasyonun banka ve kredi kartı harcamalarıyla ilişkisi çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Türkiye’de banka ve kredi kartı harcamaları ile tüketici güven endeksi ve tüketici fiyat endeksinin uzun dönemli ilişkisi 2014 Mart-2022 Kasım dönemi için ARDL analizi ile incelenmiştir. Aralarında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi bulunan serilerin uzun dönem katsayıları tespit edilmeden önce modelin kararlılığı tanı testleri ile sınanmıştır. Uzun dönem katsayı sonuçlarına göre tüketici fiyat endeksinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılırken, tüketici güven endeksinin istatistiki olarak anlamlı ve negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Kısa dönemli ilişki ise hata düzeltme modeli ile incelenmiş, cari dönemde banka ve kredi kartı harcamalarında yaşanan kısa dönemli bir sapmanın uzun dönemde %23,73 oranında düzeltildiği anlaşılmıştır.

Are Consumer Confidence and Price Indices Effective on Bank and Credit Card Expenditures?

Abstract

Keywords:

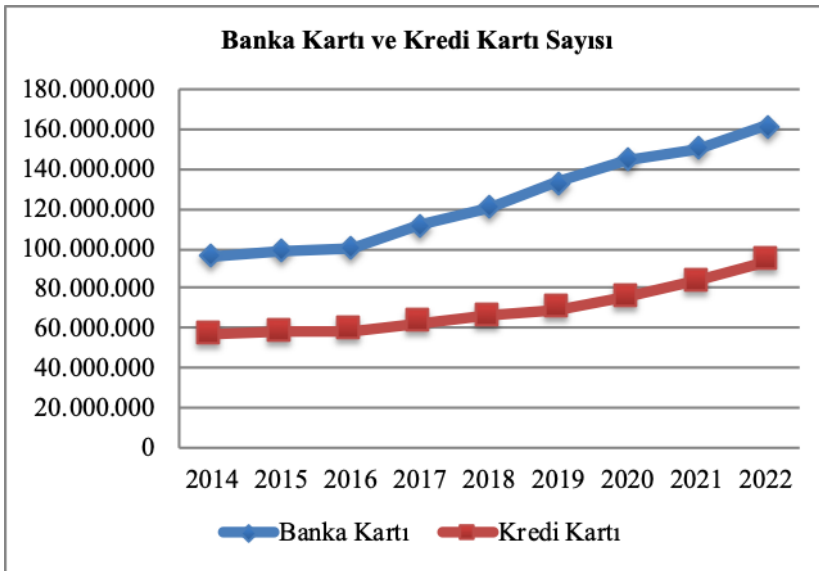
Consumer
Confidence Index,
Consumer Price
Index,
Bank and Credit
Card Expenditures,
ARDL

Today, the increasing use of debit and credit cards has also changed the tendency of consumers to spend cash. The relationship between the consumer confidence index, shaped in line with current economic conditions and future economic expectations, and inflation, which is expressed as a continuous increase in the general level of prices, with debit and credit card expenditures constitute the motivation of the study. The long-term relationship between debit and credit card expenditures, consumer confidence index and consumer price index in Turkey were analyzed by ARDL analysis for 2014 March-2022 November. Before determining the long-term coefficients of the series with a long-term cointegration relationship, the stability of the model was tested with diagnostic tests. According to the long-term coefficient results, it was concluded that the consumer price index was not statistically significant, while the consumer confidence index was found to have a statistically significant and negative relationship. The short-term relationship was examined with the error correction model, and it was understood that a short-term deviation in bank and credit card expenditures in the current period was corrected by 23.73% in the long term.

GİRİŞ

Tüketici kararları ekonomide birçok faktöre göre değişkenlik göstermektedir. Tüketicilerin kişisel mali imkânları, ekonomiye ilişkin mevcut durum değerlendirmeleri ve gelecek dönem beklentilerine göre harcama ve tasarruf eğilimleri tüketici güven endeksi ile ölçülebilmektedir. Tüketicilerin harcama ve tasarruf eğilimlerinde dikkate aldıkları önemli unsurlardan biri de enflasyondur. Fiyatlar genel seviyesinde yaşanan sürekli artışı temsil eden enflasyon değerindeki değişim göstergesi tüketici fiyat endeksi olarak ifade edilmektedir. Banka kartları ve kredi kartları kullanıcı sayısının artmasıyla birlikte nakit harcama yerine nakit dışı harcamalarda değişiklikler olmuştur. Finansal teknolojinin sağladığı imkânlar sayesinde sanal cüzdan, internet tabanlı ödeme seçenekleri kredi kartları kullanımında da artışa neden olmuştur. Özellikle Covid 19 sürecinde tüketicilerin harcama eğilimlerinde değişkenlik yaşanmış, bazı tüketicilerin nakit dışı harcamalarında artış yaşanırken, bazı tüketicilerin ise tasarruf eğiliminde artışlar gözlemlenmiştir. 2021 yılı dünya çapında kredi kartı kullanımında en yüksek paya sahip olan ülkeler arasında Türkiye 35. sırada yer almaktadır¹. Türkiye’de sadece kredi kartı değil son yıllarda banka kartı kullanımı da oldukça artış göstermektedir. Bankalararası Kart Merkezi verilerine göre 2014 yılından 2022 Ağustos ayına kadar banka kartı ve kredi kartı sayısı grafiği Şekil 1’de yer almaktadır. 2014 yılında banka kartı sayısı 96.329.365 iken 2022 yılı Ağustos ayına kadar banka kartı sayısı 161.841.623’e ulaşmıştır. Kredi kartı sayısı ise 2014 yılında 57.005.902 iken 2022 yılı Ağustos ayına kadar kredi kartı sayısı 93.832.954 olmuştur.

Şekil 1. Banka Kartı ve Kredi Kartı Sayısı



Kaynak: <https://bkm.com.tr/kart-sayilari/> (Erişim Tarihi 14.12.2022).

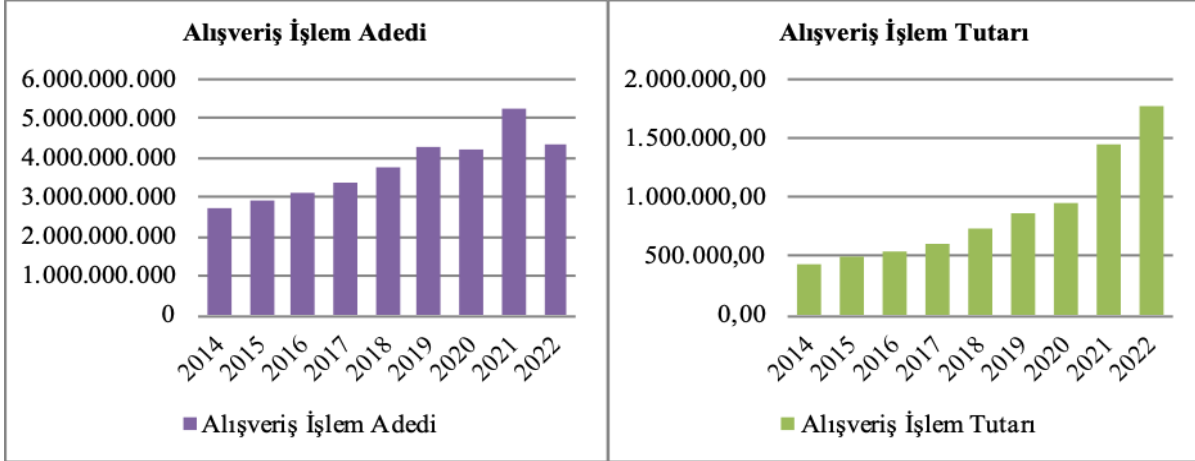
Çalışmada Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası(TCMB) Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (EVDS)’den banka ve kredi kartı harcama tutarları 2014 Mart - 2022 Kasım ayı dönemini kapsayacak şekilde elde edilmiştir. Banka ve kredi kartı harcama tutarları Türkiye’de veya yurt dışında faaliyet gösteren bankaların harcama tutarlarının Türkiye’de yapılması esas dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Sektörel harcama dağılımını da sunan banka ve kredi kartı harcama tutarında nakit para çekme ve nakit avans işlemleri dikkate alınmamıştır. Ayrıca son zamanlarda çok daha önemi artan internet üzerinden yapılan alışverişlerin ve mektup/telefonla verilen siparişlerin harcama tutarlarının da dikkate alınmadığı TCMB Metaveri raporlarında belirtilmektedir². Bu nedenle TCMB EVDS üzerinden elde edilen banka ve kredi kartı harcamalarına Bankalararası Kart Merkezi üzerinden elde edilen mektupla/telefonla sipariş tutarı ve

¹ <https://www.statista.com/statistics/675371/ownership-of-credit-cards-globally-by-country/> (Erişim Tarihi:24.12.2022).

² https://evds2.tcmb.gov.tr/he.lp/videos/Metaveri_K_Kartlari_Harcama_Tutari.pdf (Erişim Tarihi 10.12.2022).

internette yapılan kartlı ödeme işlem tutarları da ilave edilmiştir³. Son yıllarda ülkemize yabancı ülkelere göçün de artması ile birlikte yabancı kredi kartlarının da kullanımının da artış yaşanmıştır. Yerli ve yabancı kredi kartların işlem adedi ve harcama tutarları Şekil 2’de gösterilmektedir. Bu tutarlar veri seti kapsamında yer aldığı için tekrar eklenmemiştir. Yerli ve yabancı kredi kartlarına ait sadece alışveriş bazlı işlem adedi ve işlem tutarları gösterilmiş olup, nakit çekme işlem adedi ve tutarları dâhil edilmemiştir. Yerli ve yabancı kredi kartları ile yapılan işlem adedi ve işlem tutarına ilişkin veriler 2014 yılından başlayıp 2022 yılı Ağustos ayını kapsamaktadır.

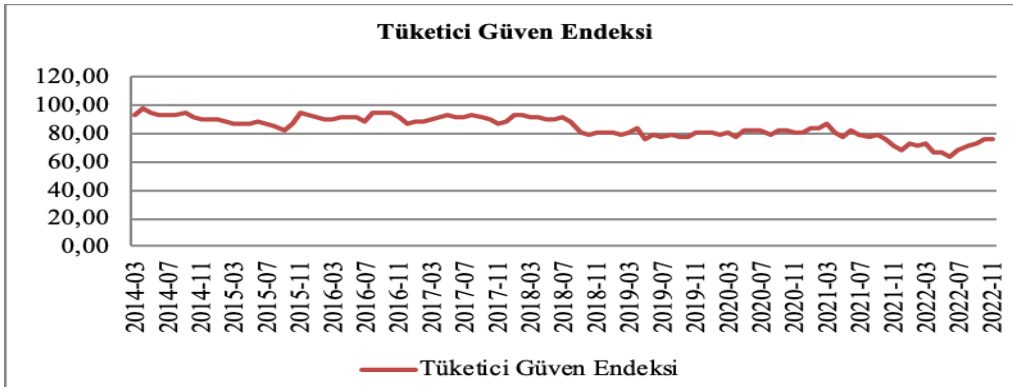
Şekil 2. Yerli ve Yabancı Kredi Kartlarının Yurt içi Alışverişlerde Kullanımı



Kaynak: <https://bkm.com.tr/yerli-ve-yabanci-kredi-kartlarinin-yurt-ici-kullanimi/> (Erişim Tarihi 16.12.2022).

2022 yılı Ağustos aya kadar yapılan alışveriş işlem adedi bir önceki yılın toplamına göre az olsa da, alışveriş işlem tutarının bir önceki yıla kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle Türkiye’de son bir yılda yaşanan ve hızla yükselen enflasyonun etkisini de akıllara getirmektedir. Tüketici fiyat endeksi olarak çalışmada dikkate aldığımız enflasyon boyutu ve ekonominin mevcut durumu ve gelecek beklentileri ışığında aylık tüketici eğilim anketine göre belirlenen tüketici güven endeksi banka ve kredi kartı harcamalarında etkili mi ve ne kadar etkili? boyutunun incelenmesi çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Tüketici güven endeksi 0-200 arası değer almakta, değer 100’ün üstünde olması tüketici güveninde iyimser, 100’ün altında olması ise kötümser görüşü ifade etmektedir. Tüketici güven endeksinin çalışmada dikkate alınan dönem içerisinde 63 ile 98 arasında değer aldığı Şekil 3’te de gözlemlenmektedir.

Şekil 3. 2014 Mart-2022 Kasım Arası Tüketici Güven Endeksi



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu -TÜİK <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ekonomik-guven-117>

Bu çalışmada banka ve kredi kartı harcamaları, tüketici güven ve fiyat endeksleri arasındaki uzun dönemli ilişki incelenmiştir. Çalışmayı farklı kılan unsur TCMB tarafından açıklanan banka ve kredi kartı

³ <https://bkm.com.tr/mektupla-telefonla-siparis-ve-e-ticaret-islemleri/> (Erişim Tarihi 10.12.2022).

harcamalarında dikkate alınmayan son yıllarda büyük öneme sahip olan internet alışverişlerinin, mektup/telefon ile verilen sipariş harcama tutarlarının da eklendiği banka ve kredi kartı harcama tutarlarının dikkate alınmasıdır.

LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde banka ve kredi kartı harcamalarına ilişkin yapılan çalışmaların genellikle yaş, cinsiyet gibi demografik özelliklerle, hanehalkı geliri ve makroekonomik değişkenler ile ilişkilendirilmiş anket çalışmaları üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Tuğay ve Başgöl, 2007; Ming-Yen Teoh, Chong, Mid Yong, 2013; Pilatin, 2021, Galashin vd., 2022).

Kredi kart harcamaları ile bazı makroekonomik göstergeleri bir arada inceleyen çalışmalar literatürde sınırlıdır. Tüketici güven endeksi, geçinme endeksi, gayrisafi yurtiçi hasıla tasarruflar ile ilişkilendirilmiş kredi kartı harcamaları çalışmaları son yıllarda önem kazanmıştır.

Lamdin (2008) Michigan Üniversitesi Anket Araştırma Merkezi'nin hazırladığı tüketici güven endeksi ile kredi kartı harcamaları arasındaki ilişkiyi 1978 yılı Şubat ayı ile 2007 yılı Ağustos arasındaki dönem için araştırmıştır. Tüketici güven endeksinin 12, 19 ve 24 aylık gecikmelerle kredi kartı harcamalarıyla ilişkisini ele aldığı çalışmada nedensellik ilişkisi olduğunu tespit etmiştir.

Sönmezler vd. (2019) Türkiye'de kredi kartı harcamaları ile tüketici güven endeksi ve geçinme endeksi arasındaki ilişkiyi 2012-2018 Şubat dönemleri arasında ARDL analizi ile ele almıştır. Analiz sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi tespit edilmiş ve geçinme endeksinin kredi kartı harcamalarını uzun dönemde pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım ve Demir (2021) çalışmada kredi kartı harcamaları ile güven endeksi, efektif dolar kuru ve tüketici fiyat endeksi arasında hem doğrusal hem de doğrusal olmayan ilişkiyi araştırmıştır. Güven endeksi göstergesi olarak hem reel kesim güven endeksi hem de tüketici güven endeksi verilerini kullanmıştır. 2014 Ocak ayı ile 2020 yılı Ekim ayı dönemini ele aldıkları çalışmada belirtilen makroekonomik değişkenler ile kredi kartı harcamaları arasında uzun dönemli ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda hem uzun hem de kısa dönemde asimetrik ilişki de tespit etmiştir.

Göksu (2022) plastik kart olarak tanımladığı banka ve kredi kartı harcamaları, gayrisafi yurt içi hasıla ve enflasyonun özel tüketim harcamaları üzerinde etkisini çeyreklik verilerle 2014-2021 dönemi için ARDL yöntemi ile analiz etmiştir. Değişkenler arasında uzun dönemli ilişki bir başka ifadeyle eşbütünleşme ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Plastik kart harcamalarının ve gayrisafi yurtiçi hasılanın uzun dönemde özel tüketim harcamalarını artırdığını, enflasyonun özel tüketim harcamalarını azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Toda – Yamamoto nedensellik analizi sonucunda ise plastik kart harcamalarından enflasyona, enflasyondan da özel tüketim harcamalarına doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Başarır (2022) kredi kartı harcamaları ile tüketici güveni ve tüketici tasarruf eğilimleri arasındaki ilişkiyi 2014 Mart ayı 2021 yılı Aralık ayı arasındaki dönem için incelemiş ve aralarında uzun dönem ilişki bulmuştur. Uzun dönemde kredi kartı harcamalarının tüketici güven endeksini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Hata düzeltme modeli ile incelediği kısa dönemli ilişkide tasarruf eğiliminin tüketici güven endeksi üzerinde anlamlı, kredi kartı harcamalarının gecikmeli değerlerinin ise tüketici güven endeksi üzerinde pozitif ancak düşük etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

VERİ SETİ

Türkiye'de 2014 Mart - 2022 Kasım dönemine ait aylık veriler ile banka ve kredi kartı harcamaları ile tüketici güven endeksi ve tüketici fiyat endeksi arasındaki ilişki ele alınmıştır. Banka ve kredi kartı

harcamalarına ilişkin veriler TCMB EVDS üzerinden elde edilmiştir. Metaveri açıklamaları dikkate alındığında veri setinde internet alışveriş tutarları, mektup/telefon sipariş tutarlarının dâhil edilmediği belirlenmiştir. Son zamanlarda özellikle internet alışverişlerinde kredi kartı kullanımının büyük önem kazanması nedeniyle bu verinin göz ardı edilmesi yerine eklenmesi uygun görülmüştür. TCMB üzerinden elde edilen banka ve kredi kartı harcama tutarlarına bankalararası kart merkezinin açıkladığı kredi kartları ile yapılan internet alışveriş ve mektup/telefon sipariş tutarları da eklenmiştir. Enflasyon göstergesi olarak tüketici fiyat endeksi verileri de TCMB EVDS üzerinden elde edilmiştir. Tüketici Güven Endeksi verileri ise Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK)’ndan elde edilmiştir. Banka ve kredi kartı harcamaları “Bin TL” olarak ifade edildiği için serinin logaritması alınarak modelde kullanılmıştır.

LKKH: Banka ve Kredi Kartı Harcamalarının Logaritması

TÜFE: Tüketici Fiyat Endeksi

TGE: Tüketici Güven Endeksi (Mevsim etkilerinden arındırılmış)

YÖNTEM VE BULGULAR

Çalışmanın amacını banka ve kredi kartı harcamaları, tüketici fiyat endeksi ve tüketici güven endeksi arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisinin araştırılması oluşturmaktadır. Seriler arasında ilişkiyi ele almadan önce sahte regresyon ihtimalinden kaçınmak için serilerin durağanlığının tespit edilmesi gerekmektedir. Augmented Dickey Fuller (ADF-Genişletilmiş Dickey Fuller) birim kök testi ve Phillips-Perron (PP) birim kök testleri ile banka ve kredi kartı harcamaları, tüketici fiyat endeksi, tüketici güven endeksi serilerinin birim kök içerip içermedikleri test edilmiştir. Her iki test için de sabitli ve sabitli ve trendli test sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Birim Kök Testleri

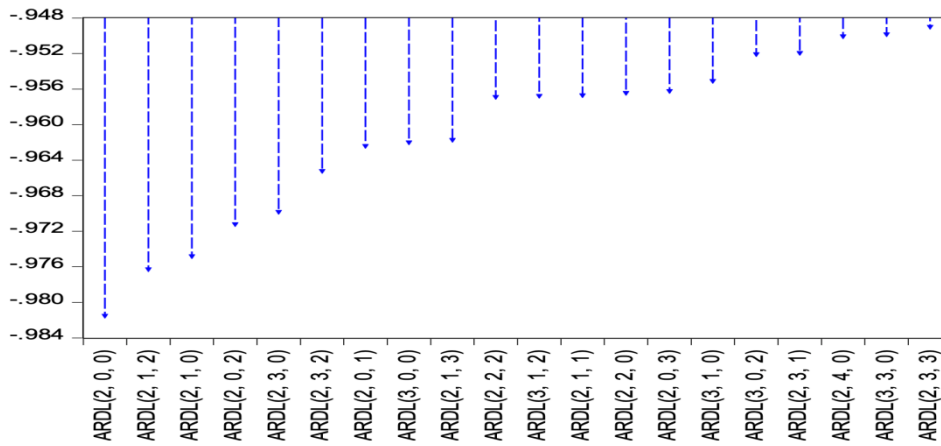
Değişkenler	ADF I(0)		PP I(0)	
	Sabitli	Sabitli ve Trendli	Sabitli	Sabitli ve Trendli
LKKH	$\frac{2.392054}{(1.000)}$	$\frac{0.331603}{(0.9986)}$	$\frac{-0.179455}{(0.9365)}$	$\frac{-3.911647}{(0.8149)}$
TÜFE	$\frac{1.742745}{(0.9997)}$	$\frac{-1.821922}{(0.6862)}$	$\frac{-1.146134}{(0.6951)}$	$\frac{-1.129603}{(0.9184)}$
TGE	$\frac{-1.842751}{(0.0381)*}$	$\frac{-3.429991}{(0.0330)*}$	$\frac{-1.616752}{(0.0470)*}$	$\frac{-3.489452}{(0.0458)*}$
	ADF I(1)		PP I(1)	
ΔLKKH	$\frac{-15.33018}{(0.000)}$	$\frac{-15.90674}{(0.000)}$	$\frac{-24.51995}{(0.000)}$	$\frac{-28.80342}{(0.001)}$
ΔTÜFE	$\frac{-4.312243}{(0.0008)}$	$\frac{-4.954720}{(0.0006)}$	$\frac{-10.19336}{(0.000)}$	$\frac{-10.40054}{(0.000)}$

() Parantez içi değerler olasılık değerlerini ; *0,05 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Banka ve kredi kartı harcamaları ile tüketici fiyat endeksi serilerinde hem sabitli hem de sabitli ve trendli ADF ve PP birim kök test sonuçlarına göre serilerin birim kök içerdiği tespit edilmiştir. Her iki birim kök

testinin boş hipotezini oluşturan " $H_0 = \text{Seri birim kök içermektedir}$ " hipotezinin düzey değerleriyle LKKH ve TÜFE için reddedilemeyeceği görülmüş, ve serilerin birinci farkları(Δ) alınarak tekrar analiz edildiğinde durağanlaştıkları Tablo 1’de sunulmuştur. Tüketici güven endeksi serisinin ise hem sabitli hem de sabitli ve trendli sunulan ADF ve PP birim kök test sonuçlarına göre düzeyde durağan olduğu, bir başka ifadeyle serinin $I(0)$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple serilerin eşbütünleşme ilişkisini incelemek için aynı seviyede durağan olan serilerde kullanılan Johansen ve Juselius (1988 ve 1990) eşbütünleşme testi veri seti farklı seviyede durağan olan serilerden oluştuğu için kullanılamamaktadır. Aynı seviyede durağan olmayan serilerin eşbütünleşik olup olmadığını test etmek için Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen Autoregressive Distributed Lag Bound Test (ARDL-Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Model) testi uygulanmalıdır. ARDL modelinin uygulanması için serilerin ikinci dereceden durağan olmaması gerekmekte, $I(0)$ ve $I(1)$ olmaları modelin kullanımına imkân tanımaktadır. Birim kök analizinden sonra ARDL analizi uygulayabilmek için Akaike Bilgi Kriteri(AIC-Akaike Information Criteria) dikkate alınarak oluşturulan model grafiği Şekil 4’te sunulmuştur. Akaike Bilgi Kriterine göre seçilen en uygun gecikme uzunluğuna sahip olan model ARDL(2,0,0) modelidir.

Şekil 4. Akaike Bilgi Kriterine Göre ARDL Model Seçimi



Uygun model seçimi sonrasında değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığını sorgulamak için ARDL Bound (Sınır) testi uygulanmıştır. Banka ve kredi kartı harcamaları ile Türkiye’de tüketici fiyat endeksi ve tüketici güven endeksi arasındaki ilişkiyi ele alan Bound test sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Uzun Dönem ARDL Bound Test Sonuçları

ARDL (2, 0, 0)			F kritik değerleri n=1000		F kritik değerleri		t kritik değerleri	
F istatistik değeri	t istatistik değeri	Eşbütünleşik	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)
8.17456	-15.69286	%10	3.17	4.14	3.26	4.247	-2.57	-3.21
		%5	3.79	4.85	3.94	5.043	-2.86	-3.53
		%1	5.15	6.36	5.407	6.783	-3.43	-4.1

Bound Test istatistik sonuçları ile F ve t istatistik kritik değerleri ile karşılaştırılarak eşbütünleşme ilişkisi kontrol edilmelidir. Sonuçlarda 3 farklı durumla karşılaşmak mümkündür. Bunlardan ilki F istatistik değeri tablo kritik alt değerlerinden küçük ise değişkenler arasında eşbütünleşme bir başka ifade ile uzun dönemli ilişkinin olmadığı varsayımdır. " $H_0 = \text{Değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi yoktur}$ " hipotezi kabul edilmektedir. Bir diğer durumda ise hesaplanan F istatistik değeri tablo kritik üst sınırdan büyük ise eşbütünleşme ilişkisi yoktur H_0 hipotezi reddedilerek değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı kabul edilmektedir (Pesaran vd., 2001:290). Son olarak hesaplanan F istatistik değeri tablo kritik alt ve üst

değerleri arasında yer alıyor ise değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığına ilişkin karar verilememektedir. Kritik değerler arasında yer alan F istatistik değeri istenen bir durum değildir.

Tablo 2 üzerinde belirtilen sonuçlar incelendiğinde F istatistik değerinin (8.17456) F kritik üst sınırından büyük olduğu için değişkenler arasında uzun dönem ilişkinin olduğu görülmektedir. Banka ve kredi kartı harcamaları ile tüketici fiyat endeksi ve tüketici güven endeksi arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi vardır. Bound test sonuçlarının istatistiki olarak anlamlılığı için modelde normallik, otokorelasyon, değişen varyans ve spesifikasyon hatası olup olmadığı ile ilgili testler uygulanmalıdır. Normallik testi için Jarque Bera, otokorelasyon ve değişen varyans sorunu olup olmadığını test etmek için sırasıyla Breusch-Godfrey LM testi ve Breusch-Pagan-Godfrey testi kullanılmış ve sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Test sonuçları olasılık değerleri 0,05'ten büyük olduğu için serilerin normal dağıldığı, ayrıca otokorelasyon ve değişen varyans sorununun da olmadığı görülmektedir. Ramsey Reset testi olasılık değeri de 0,05'ten büyük olduğu için modelde spesifikasyon hatası da bulunmamaktadır. Sonuçların yorumlanması için herhangi bir sorun olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Tanı Testleri

Model ARDL (2,0,0)	
Jarque-Bera	13.79633 (0.1030)
Breusch-Godfrey LM Test	0.039511 (0.9613)
Breusch-Pagan-Godfrey	1.664809 (0.1644)
Ramsey Reset Test	0.459639 (0.6468)
R²	0.510237
Düzeltilmiş R²	0.490041
F istatistiği	25.26377(0.0000)

() Parantez içi değerler olasılık değerlerini ifade etmektedir.

Değişkenler arasında uzun önemli ilişkinin varlığı tespit edildikten sonra uzun ve kısa dönemli denklem tahminleri yapılmalıdır. Uzun dönemli katsayı sonuçları Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Uzun Dönem Katsayı Sonuçları

Değişkenler	Katsayılar	Standart hata	t istatistiği	Olasılık değerleri
TÜFE	-0.002838	0.004585	-0.618984	(0.5374)
TGE	-0.001631	0.000803	-2.031074	(0.0450)

Uzun dönemli katsayılar incelendiğinde sadece tüketici güven endeksi değişkeninin 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Tüketici fiyat endeksi değişkeninin olasılık değeri 0,05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Uzun dönemde Türkiye için tüketici güven endeksi arttığında banka ve kredi kartı harcamalarında azalış görülmektedir. Tüketici güven endeksi düştüğünde ise banka ve kredi kartı harcamalarında artış meydana gelmektedir. Tüketici güven endeksinin banka ve kredi kartı harcamaları üzerinde negatif etkisi olduğu katsayının işaretinden anlaşılmaktadır. Tüketici güven endeksinde yaşanan %1'lik bir artışın, banka ve kredi kartı harcamalarında %0,0028 azalışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüketici güven endeksi ekonomide olumlu havanın ve beklentinin olduğu durumlarda yükselmektedir. Türkiye örnekleminde 2014 Mart ile 2022 Kasım verilerinde tüketiciler

açısından piyasada güven ortamı, olumlu hava oluştuğunda banka ve kredi kartı harcamalarında etki derecesi düşük olsa da azalma görüldüğü gözlemlenmiştir.

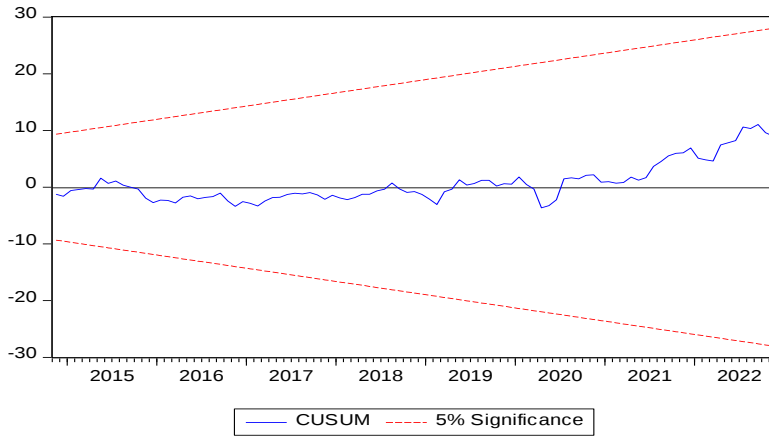
Kısa dönemli katsayı tahmini için Error Correction Model (ECM-Hata Düzeltme Modeli) kullanılmıştır. Hata Düzeltme Modeli ile kısa dönemde dengeden sapmanın uzun dönemde düzeltilip düzeltilemeyeceği araştırılmaktadır.

Tablo 5. Kısa Dönem Hata Düzeltme Katsayı Sonuçları

Değişkenler	Katsayılar	Standart hata	t istatistiği	Olasılık değerleri
C	0.416652	0.029971	13.90190	0.0000
$\Delta LKKH(-1)$	0.524512	0.085094	6.163930	0.0000
ECT_{t-1}	-0.237301	0.149602	-15.86211	0.0000

Kısa dönem hata düzeltme katsayılarında en önemli nokta ECT_{t-1} (Hata Düzeltme Katsayı) değişkeninin istatistiki açıdan anlamlı ve 0 ile -1 arasında negatif bir değer alması gerektiğidir. Beklenen bir şekilde hata düzeltme katsayısının bulunması cari dönemde yaşanan dengeden sapmanın gelecek dönemde düzeleceği anlamı taşımaktadır. Tablo 5'te hata düzeltme katsayısının olasılık değeri 0,05'ten küçük olduğu için istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. ECT_{t-1} katsayı değeri -0.237301 bulunmuştur. Uzun dönemde banka ve kredi kartı harcamalarında sapma yaşandığında bir sonraki dönemde %23,73 oranında yakınsayarak dengeye geldiği ve düzeltildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca banka ve kredi kartı harcamalarının bir gecikmeli değerinin yine kart harcamaları üzerinde pozitif ve istatistiki olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 5. CUSUM Grafiği



ARDL model parametrelerinin kararlılığı ve yapısal kırılmanın olup olmadığını sınamak için oluşturulan CUSUM grafiği Şekil 5'te sunulmaktadır. CUSUM istatistik değerleri 0,05 anlamlılık düzeyinin dışına çıkmadığı için ARDL modelindeki parametrelerin kararlı ve modelin istikrarlı olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Nakit kullanmadan banka ve kredi kartı ile harcama yapılması hem Türkiye'de hem de dünyada her geçen gün artmaktadır. Bankaların sunmuş olduğu avantajlar, kampanyalar ve puanlar da banka ve kredi kartlarını tüketicilerin gözünde daha cazip kılmaktadır. Özellikle kredi kartlarına uygulanan taksitli alışveriş imkânı tüketicilerin finansman ihtiyacını da azaltan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada banka ve kredi kartı harcamaları ile tüketici güven endeksi ve tüketici fiyat endeksi arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda serilerin uzun dönemde eşbütünleşik olduğunu sonucuna

ulaşılmıştır. Tanı testleri ile modelin kararlılığı test edilmiş ve uzun dönem katsayıları incelendiğinde tüketici fiyat endeksi sonucunun istatistiki olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılrken, tüketici güven endeksinin banka ve kredi kartı harcamaları üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Enflasyon göstergesi olarak kullanılan tüketici fiyat endeksinin tüketicilerin banka ve kredi kartı harcamalarında istatistiki olarak anlamlı ilişkisi olmasa da katsayısının negatif olması dikkat çekmektedir. Tüketici güven endeksinde yaşanan %1’lik bir artışın banka ve kredi kartları üzerinde %0,0028 azalışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüketici güven endeksi ile banka ve kredi kartı harcamaları arasındaki negatif ilişki Başarır (2022) çalışmasındaki sonuçla uyumluyken, Sönmezler vd. (2019)’nin araştırma bulgularıyla uyumsuzdur.

Son zamanlarda Türkiye’de artan kredi kartı harcamalarının tüketici güven endeksi ile uzun dönemli negatif ilişkide olması, tüketici güven endeksinin 98’lerden 60’lı seviyelere gerilediği günümüzde banka ve kredi kartı harcamalarında artışı destekler niteliktedir. Ekonominin mevcut ve gelecek beklentisindeki kötümser hava tüketicilerin harcamalarını nakit kullanmadan nakit dışı banka ve özellikle kredi kartı ile yapmalarına neden olmaktadır. Ayrıca çalışmada kısa dönemli ilişki de incelenmiş olup, cari dönemde banka ve kredi kartı harcamalarında yaşanan bir sapmanın bir sonraki ayda %23,73 oranında yakınsayarak düzeltildiği anlaşılmaktadır. Banka ve kredi kartı harcamalarına bir aylık gecikmeli değerinin de pozitif ve istatistiki olarak anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de tüketicilerin mevcut ve gelecek ekonomik koşullardan beklentileri yükselmedikçe banka ve kredi kartı harcamalarında yüksekliğin devam edeceği bu durumun özellikle kredi kartı limit artışlarına da sebebiyet vereceği düşünülmektedir. Tüketici güven ve fiyat endeksleri ile banka ve kredi kartı harcamaları arasındaki ilişkisinin incelendiği bu çalışmaya ek olarak özellikle son zamanlarda artan kredi talepleri nedeniyle ileriki çalışmalarda tüketici güven ve fiyat endeksinin tüketici kredileriyle olan ilişkisinin de incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Bankalararası Kart Merkezi- <https://bkm.com.tr/kart-sayilari/> (Erişim Tarihi 14.12.2022).

Bankalararası Kart Merkezi -<https://bkm.com.tr/yerli-ve-yabanci-kredi-kartlarinin-yurt-ici-kullanimi/> (Erişim Tarihi 16.12.2022).

Başarır, Y.(2022).The relationship between credit card expenditures, consumer confidence and consumers’ saving tendencies.*Journal of Empirical Economics and Social Science* 4(1), 65-77
<http://dx.doi.org/10.46959/jeess.1080739>

EVDS-Elektronik Veri Dağıtım Sistemi-
https://evds2.tcmb.gov.tr/he.lp/videos/Metaveri_K_Kartlari_Harcama_Tutari.pdf (Erişim Tarihi 10.12.2022).

Galashin, M., Kanz, M., Perez-Truglia, R. (2022). Macroeconomic expectations and credit card spending. National Bureau Of Economic Research-NBER Working Paper Series. <https://www.nber.org/papers/w28281>

Göksu, S. (2022). Plastik kart harcamaları hanehalkı özel tüketim harcamaları üzerinde etkili mi? ARDL yönteminden ampirik kanıtlar. İstanbul İktisat Dergisi - *İstanbul Journal of Economics, Advance Online Publication*. <https://doi.org/10.26650/ISTJECON2022-1106208>

Johansen, S. (1988) Statistical analysis of cointegration vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control* 12, 231- 254.

Johansen S., Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration with application to the demand for money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(2), 269-270

Lamdin, D.J. (2008). Does consumer sentiment foretell revolving credit use? *Journal of Family and Economic Issues*, 29, 279-288.

- Ming-Yen Teoh, W., Chong, S., Mid Yong, S.(2013). Exploring the factors influencing credit card spending behavior among Malaysians. *International Journal of Bank Marketing*, 31 (6), 481-500. <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2013-0037>
- Pesaran, M., Shin, Y. ve Smith, R. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289–326.
- Pilatin, A. (2021). Tüketicilerin kredi kartı kullanımını etkileyen faktörler: Ordu ili örneği, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1400-1426. DOI: 10.33437/ksusbd.739952
- Sönmezler, G., Gündüz, İ.O., Torun, M. (2019). Türkiye’de kredi kartı harcamaları ile tüketici güven endeksi ve enflasyon arasındaki ilişki üzerine ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1),17-29.
- Statista- <https://www.statista.com/statistics/675371/ownership-of-credit-cards-globally-by-country/> (Erişim Tarihi:24.12.2022).
- TCMB-Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi <https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?evds/serieMarket>
- Tuğay, O., Başgöl, N. (2007). Önemli bir finansman kaynağı olarak kredi kartları: kredi kartlarının kart sahiplerinin harcamaları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik Burdur ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3), 215-226.
- TÜİK-Türkiye İstatistik Kurumu <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=ekonomik-guven-117>
- Yıldırım, M., Demir, H.U. (2021). Kredi kartı harcamalarını etkileyen makroekonomik faktörler ve covid-19 pandemi dönemi üzerine bir inceleme. *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*,6(1), 159-180. <https://doi.org/10.30784/epfad.830559>



Kamu Çalışanlarının Esnek Çalışma Uygulamalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi - İzmir Örneği*

Gökhan TENİKLER

Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.
Kamu Yönetimi Bölümü gokhan.tenikler@deu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-7320-7086>

Yakup ÖZKAYA

Öğr. Gör. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi
Adalet Meslek Yüksekokulu Adalet Programı, yakup.ozkaya@deu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-8724-1306>

Kıvanç DEMİRCİ

Dr. Öğretim Üyesi, Bitlis Eren Üniversitesi İ.İ.B.F.
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, kdemirci@beu.deu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-6598-6673>

Makale Başvuru Tarihi : 24.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 26.01.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmelerde yaşanan hızlı değişim ve geleneksel yönetim paradigmalarındaki dönüşümün yanı sıra küresel krizlerin de etkisiyle çalışma hayatı içerisinde yer alan işveren ve işgören bireylerin algıları ve beklentileri de söz konusu dönüşümden etkilenmiştir. Tam zamanlı çalışma biçimlerinin yanı sıra, bir yönüyle küresel rekabetin bir parçası olarak ürün ve hizmet etkinliğini ve verimliliğini amaçlayan, diğer yandan çalışan bireyleri güvenceli bir çalışma yaşamının parçası haline getiren, zamandan ve mekândan bağımsız iş görmeyi olanaklı kılan esnek çalışma yöntemleri ortaya çıkmıştır. Önce özel sektörde uygulamaya konu edilen esnek çalışma, zaman içinde yeni kamu yönetimi yaklaşımının gerekleri çerçevesinde kamu yönetiminin de etkili araçlarından biri haline gelmiştir. Türkiye’de ulusal stratejilere 1990’lı yılların ortalarında konu edilen esnek çalışma yaklaşımı, ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde 2003 yılında normatif bir kimlik kazanabilmiş, kamu kesimindeki uygulamalarda ise kamu personel rejiminde bir esneklik sağlamanın ötesinde mekân ve zaman açısından esnek uygulamalar öne çıkarılmıştır. İzmir kent bütününde gerçekleştirilen çalışmada, küresel bir kriz niteliğine sahip Covid-19 pandemisiyle birlikte, kamu kesiminde Cumhurbaşkanlığı genelgelerine dayanılarak uygulanan uzaktan ve dönüşümlü çalışma şeklindeki esnek çalışma yöntemlerinin kamu çalışanlarının algıları çerçevesinde analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Esnek Çalışma,
Uzaktan Çalışma,
Dönüşümlü Çalışma,
Covid-19

Evaluation of Public Workers' Perceptions Regarding Flexible Working Practices – İzmir Case

Abstract

Along with the rapid change in technological developments with globalization and the transformation in traditional management paradigms, the perceptions and expectations of employers and employees in working life have also been affected by the impact of global crises. In addition to full-time working styles, flexible working methods have emerged that aim at product and service effectiveness and efficiency as a part of global competition, on the other hand, make working individuals a part of a secure working life and make it possible to work independently of time and place. Flexible working, which was first put into practice in the private sector, has become one of the effective tools of public administration within the framework of the requirements of the new public management approach over time. The flexible working approach, which was the subject of national strategies in Turkey in the mid-1990s, gained a normative identity in 2003 within the framework of the relevant legal regulations, and in the practices in the public sector, flexible applications in terms of space and time were emphasized beyond providing flexibility in the public personnel regime. In the study, which was carried out in the whole city of İzmir, it was aimed to analyze the flexible working methods in the form of remote and alternating working in the public sector, based on the Presidential circulars, within the framework of the perceptions of public employees, together with the Covid-19 pandemic, which has the quality of a global crisis.

Keywords:

Flexible Working,
Remote Working,
Rotating, Covid-19

* Bu çalışma, 22-24 Haziran 2022 tarihlerinde Dokuz Eylül Üniversitesi I. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi’nde Yakup Özkaya ve Kıvanç Demirci tarafından sunulan özet bildirinin alan araştırması verilerinden yararlanılarak ve genişletilerek makaleye dönüştürülmüştür. Makale çalışmasının teorik kısmı Gökhan Tenikler tarafından hazırlanmıştır.

GİRİŞ

Esnek çalışma, köken itibariyle Sanayi Devrimi'ne tarihlense de günümüzdeki anlamıyla ilk kez 1967 yılında Almanya'daki Messerschmitt Bolkow-Block uzay şirketinde uygulanmıştır. Dört yıl içinde şirketin yaklaşık 40 bin dolar tasarruf sağlamasının ardından esnek çalışma uygulamaları özel sektörde hızla yaygınlaşmıştır.

Dijital bilgi teknolojilerindeki gelişmeler çerçevesinde yeni nesil çalışma modelleri olarak ifade edilen işgörme yöntemlerinin mevcut çalışma sistemlerine entegre edilmesi, işgücü verimliliği ve rekabet gücünü artırıp kayıt dışı istihdamı azaltmak gibi tercihlerin yanı sıra bir zorunluluk haline gelmiştir.

Ekonomik, teknolojik, çevresel, demografik ve sosyal dönüşümlerin dışında esnek çalışma uygulamalarının küresel ölçekte yaygınlaşmasının hızlandırıcısı Covid-19 pandemisi olur iken, ülkeler pandeminin etkilerini daha az hissedebilmek amacıyla ivedilikle yasal ve yönetsel tedbirler geliştirmiştir. Özellikle çalışma yaşamında geliştirilen tedbirler çerçevesinde geleneksel çalışma sistemleri gözden geçirilerek pandemi öncesi uygulama düzeyi düşük seyreden esnek çalışma modelleri, çoğu kurum ve kuruluşun ilk uygulama deneyimlerinin söz konusu olduğu bir çerçevede hayata geçirilmiştir.

ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

Uygulamaların akademik çevrede ilgi görmesinin ardından bilimsel çalışma sayılarında da ciddi bir artış gözlenmiş, yapılan tanımlar disiplinler arası bir özellik göstermiştir (Abid & Barech, 2017:451).

Literatürde yapılan çalışmalar esnek çalışma kavramını farklı yönlerden ele alarak tanımlamaktadır. Baltes ve diğerleri (1999: 497) çalışanların, işin başlama saatinden sonra gelme veya işin bitiş saatinden önce ayrılma özgürlüklerinin olduğu çalışma biçimini, esnek çalışma olarak tanımlamıştır. Maxwell ve diğerleri (2006: 138) tarafından esnek çalışma; kamu, özel veya sivil bir kurumda çalışan personele, sorumluluğunda olan işleri gerçekleştireceği zaman veya mekân özgürlüğünün verilmesi olarak tanımlanmıştır. Treu (1992) tarafından yapılan çalışmada ise çalışanlara iş süreçlerinde basitlik, açıklık ve fonksiyonel serbestlik haklarının tanınması, esnek çalışma olarak ifade edilmiştir.

Esnek çalışma uygulamaları kurumlara çeşitli faydalar sağlamaktadır. Bu faydalardan ilki, kurum ve personel açısından sabit maliyetleri azaltması ve personeli kurumda tutma fırsatını sağlamasıdır. Uygulamalar, personel açısından yol, yemek; kurum açısından kira, ısınma gibi sabit giderleri azaltmaktadır. Giderleri azalan örgütler kriz durumlarında mali yükü fazla olmayan personeli doğrudan işten çıkarma davranışına yönelmeyecektir (Alexander, 1998). İkincisi, personelin işe devamsızlığını azaltmasıdır. Emmot ve Hutchinson (1998) tarafından yapılan çalışmada, esnek çalışma uygulamalarının işe devamsızlığı ve personel devir hızını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Personelin çalışma saatleri üzerinde daha fazla özerkliğe sahip olması ve bu yolla özel hayatını düzenleme fırsatı sağlaması yaşam kalitesini artıran bir unsur olarak görülmüştür. Esnek uygulamaların diğer faydası, dağınık coğrafyalarda bulunan yetişmiş insan gücünü birleştirmeye imkân sağlamasıdır. Belli alanda uzmanlaşmış belki de aynı ülkede çalışma ihtimali bulunmayan bireyler arasındaki coğrafi uzaklığı ortadan kaldırarak uluslararası işbirliğine imkân sağlaması kurumsal etkinlik ve verimlilik düzeyini yükseltmektedir. Nitekim BP çalışanları üzerinde yapılan araştırma çıktılarından elde edilen sonuçlara göre; çalışanların %74,5'i evden çalıştıklarında kendilerine ayırdıkları zamanda, %67,4'ü ise yapmış oldukları iş kalitelerinde artış olduğunu ifade etmiştir (Future of Work Institute, 2012). Esnek çalışma uygulamalarının çeşitli çevresel faydaları da bulunmaktadır. İşe gitmek için otomobil ve otobüs gibi çevresel kirliliğe neden olan ulaşım araçlarının kullanımının azalmasıyla daha az fosil yakıt tüketilmekte ve hava kirliliği azalmaktadır. Araç kullanımının azalması trafik sıkışıklığının da önüne geçerek ulaşım ayakizini azaltarak çevresel kalite ve direnci artırmaktadır (Shreedhar, Laffan, & Giurge, 2022).

Esnek çalışmanın kazanımlarına karşın bir takım olumsuz özelliklerine de vurgu yapılmaktadır. Bu olumsuz durumlar personel ve kurumlar açısından olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014: 21,22; Guthrie, 2007: 30,32; Heathfield, 2021):

Personel açısından;

- Kısmi zamanlı çalışan bireyler, iş güvencesine yönelik kaygılar yaşamaktadır. Tam zamanlı çalışan personele kıyasla; haklarının, iş arkadaşlarıyla ve amirleriyle olan iletişim imkânının daha sınırlı olması, iş yerinde fiziksel olarak bulunma süresinin az olmasından, dolayı ikinci plana atılmaktadırlar.
- Ev ile iş ortamı arasında ayrımın net olmaması nedeniyle öz disiplinin sağlanması zorlaşmaktadır.
- Görece yaygın kabul edilen mesai saatleri dışında iş yüküne katlanması nedeniyle çalışanlara esnek çalışma saatleri dışında ekstra işler yüklenebilmektedir.
- Personelin çalışma zaman ve programlarının farklı olması nedeniyle koordinasyon ve işbirliği süreçlerinde aksamalar ortaya çıkmaktadır.
- Aynı birim içerisinde çalışan personel arasında çalışma saatleri konusunda anlaşmazlığa düşülmesi durumunda örgütsel uyum ve verimlilik düşmektedir.
- Ev tipi çalışma ortamlarında çocuk, evcil hayvan, konut dışı gürültüler gibi dikkat dağıtıcı durumlar iş motivasyonunu engelleyebilmektedir.

Kurumlar açısından;

- Kurum yöneticilerinin personeli üzerindeki denetimi azalmaktadır. Denetim eksikliği durumlarında iş geciktirme ve çeşitli konularda suiistimale varan davranışlar ortaya çıkmaktadır.
- Esnek çalışma uygulamaları hızlı karar alma mekanizmalarının işlerliğini azaltmaktadır. Özellikle yönetim felsefesiyle hareket eden kurumlar iletişimi sağlayamadıkları durumlarda hızlı karar alamamaktadır.

ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ

Kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış saat uygulaması, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, ödünç iş ilişkisi ve vardiyalı çalışma dünya genelinde en çok kullanılan esnek çalışma modelleri arasında yer almaktadır (UNISON, 2014: 6; Austin-Egole vd., 2020).

Kısmi süreli ya da yarı zamanlı çalışma, en sistematik şekliyle 1994 yılında yürürlüğe giren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 175 No'lu Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi'nde tanımlanmıştır. Bu düzenlemede normal çalışma saatleriyle karşılaştırıldığında tam zamanlı çalışma saatlerinden ve haftada 30 saatten az olan çalışma şekilleri yarı zamanlı olarak tanımlanmıştır (ILO, 2004). Bu çalışma şekli son yıllarda OECD ülkelerinde özellikle ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarına ilişkin olarak kadın istihdamında tercih edilen bir yöntem haline gelmiştir. Ayrıca özel hayatlarına önem veren, daha az çalışmak isteyen bireyler veya eğitim hayatı ile çalışma hayatını birlikte sürdürmek isteyen gençler için uygun bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Bu yöntemi uygulayan ülkelerde yapılan araştırmalar sonucunda kadın istihdam oranında artış olduğu görülmüştür (OECD, 1997). Toplam istihdam içerisinde kısmi süreli çalışanların oransal istatistikleri incelendiğinde %36 ile Hollanda ilk sırada yer almaktadır. Hollanda'yı %25,9 ile Endonezya, %25,6 ile Japonya, %25,5 ile Avusturalya izlemektedir. %9'luk oranıyla OECD ortalamasının altında kalan Türkiye ise 33. sırada yer almaktadır (OECD, 2022). Uygulamada kısmi süreli çalışmadan daha az iş saatine işaret eden marjinal kısmi süreli çalışmaya da rastlanabilmektedir (TİSK, 2022: 34)

Çağrı üzerine çalışma, personelin mesai saatleri içerisinde sürekli olarak iş yerinde bulunmayıp ihtiyaç halinde çağırıldığı uygulamadır. 1980'li yıllardan sonra yaygınlaşmaya başlamış olup genellikle iş yükünün fazla olduğu dönemlerde veya yoğun saatlerde uygulanan bir esnek çalışma yöntemidir (Gümüş & Koç,

2019: 74-78). Bu yöntem kapsamında çalışacak personelin ulaşılabilirliğini arttırmak amacıyla özel hayatına çeşitli kısıtlamalar getirmesi istenmektedir. Her ne kadar mevzuatta iş yerine çağırılacak personele belli süre önceden haber verme kuralı olsa da özellikle iş alanına olan uzaklığını, seyahatlerini ve alkol tüketimini kısıtlamaları beklenmektedir (Nicol & Botterill, 2004: 2).

Çağrı üzerine çalışma uygulamasının kurumlar ve personel açısından çeşitli avantajları bulunmaktadır. Hastalık, tatil vb. durumlar nedeniyle izinde olan veya işten ayrılan personelin yerinin hızlıca doldurulabilmesi, iş yükü dalgalanmalarının meydana getirmiş olduğu kayıplardan daha az etkilenilmesi, değişken ve esnek çalışma saatleri nedeniyle dezavantajlı konumda olan bireylerin ve öğrencilerin çalışmasına imkân tanınması esnek çalışma uygulamasının temel avantajları arasında yer almaktadır. Uzun süre görev başında olmaması nedeniyle personelin yaşadığı motivasyon eksikliği, kurum ile olan entegrasyonun belli seviyenin üstüne çıkmaması, düşük iş güvencesi sağlaması, ücret düşüklüğü ve haklarının sınırlı olması bu uygulamanın olumsuz yönleri arasında değerlendirilmektedir (ILO, 2004). Bu yöntem ağırlıklı olarak, İtalya’da otel ve restoran hizmetlerinde, İsveç’te yeme içme, turizm ve eğlence hizmetlerinde, İrlanda’da perakende ve yemek servisi, Birleşik Krallık’ta ise sağlık hizmetlerinde kullanılmaktadır (TİSK, 2022: 39-40).

Sıkıştırılmış saat uygulaması, Yoğunlaştırılmış iş haftası olarak da bilinen, günlük mesai saatleri arttırılarak haftalık çalışma günlerinin azaltıldığı esnek çalışma uygulamasıdır. Normalde haftada 40 saat, günde 8 saat çalışan bir devlet memurunun günlük çalışma saati 2 saat arttırılarak 4 gün çalışmasının sağlanması sıkıştırılmış saat uygulamasına verilecek en temel örnektir (Bodur, 2019: 294). Sıkıştırılmış saat uygulaması en sistematik şekilde Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri’nde uygulanmaktadır (Tokol, 2001: 169).

Uzaktan çalışma, işverenin, işgörene çalışma alanı dışındaki bir mekânda çalışma imkânı tanınması olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, uzaktan çalışma türleri olarak evden çalışma ve tele çalışma yöntemlerine işaret etse de (ILO, 2020: 1), bu başlık uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma ve ev eksenli çalışma olarak dört farklı uygulamaya konu edilebilmektedir. Uzaktan çalışmada çalışılacak mekanın ev olma zorunluluğu yok iken, tele çalışmada işyerinden ayrı bir mekanda çalışılmasının yanı sıra bilgisayar ve telefon gibi teknolojik araçlar aracılığıyla iş görülmesi esastır. Evden çalışma seçeneğinde işin bir kısmı veya tamamı çalışanın yaşadığı mekanda görülürken, ev eksenli çalışma şeklinde işin görüleceği mekan alternatifsiz olarak kişinin yaşadığı evidir (TİSK, 2022: 23-24). Uzaktan çalışmanın yasal düzenlemelere konu edilmesi 1970’li yıllar olarak nitelendirilse de ilk uygulama 1992 yılında İrlanda’da görülmüştür. Uzaktan çalışma yöntemini en çok uygulayan ülkeler sıralamasına ilişkin 2019 yılı verilerine göre ise ilk iki sırada Hollanda ve Finlandiya yer almaktadır (TİSK, 2022: 27). Bununla birlikte Covid-19 pandemisiyle en çok yaygınlaşan esnek çalışma modelinin uzaktan çalışma olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

İş paylaşımı, ortaklaşa çalışma olarak da bilinen, tüm gün veya belli bir süre devam edecek bir işin görev, sorumluluk ve faydalarının aynı birimde veya aynı yetki ve sorumluluğa sahip personele paylaştırılmasıdır. Görev ve sorumlulukların tamamlanmasından sonra verilecek olan haklar işin yapılma oranına göre dağıtılmaktadır. Bu çalışma yöntemi işbirliğinin ve koordinasyonu sağlaması ve bir işin ortak şekilde yapılmasından dolayı ilişkileri güçlendirmektedir (Özbek, 2022: 14).

Ödünç iş ilişkisi veya geçici iş ilişkisi en az üç tarafın onayı ile işlerlik kazanan esnek çalışma uygulamasıdır. Bir işçinin bağlı olduğu işverenin onayı ile belli bir süre başka bir işveren adına çalışmasıdır. Bu süre içerisinde bağlı olduğu işverene karşı sorumlu olan işçinin hak ve sorumlulukları işverenler arasında yapılan sözleşmeyle belirlenir. Ödünç iş ilişkisi, işverenin kriz durumlarında ve iş yükünün azaldığı durumda işten çıkartmak istemediği ancak kısa vadede masraflarını karşılamaktan imtina ettiği personeli değerlendirme yöntemidir. Bu yöntemde yeni işveren ile işçi arasında uzun süre devam edecek sözleşme kurulması söz konusu olmamaktadır (Öztürkoglu, 2013: 123,124).

Vardiyalı çalışma, esnek çalışma uygulamalarının en eskileri arasında yer almaktadır. Kamu hizmetinin sürekliliği gereğince bazı kamu kurum kuruluşları veya kâr amacı güden işletmeler 24 saat boyunca hizmet göstermektedir. Bu birimlerde çalışan personelin belli zaman dilimlerinde bireysel veya gruplar halinde birbiri ardına görev başına geçmeleri vardiyalı çalışma sistemi olarak tanımlanmaktadır. Vardiyalı çalışma sabit ve dönüşümlü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dönüşümlü vardiya sisteminde personele değişen vardiyalar tanımlanabilirken sabit vardiya sisteminde çalışma süreleri 2 veya 3 vardiya halinde belirlenmiş olup çalışma dönemleri değişmemektedir (ILO. 2004a).

TÜRKİYE'DE ESNEK ÇALIŞMA OLGUSUNUN YÖNETSEL VE YASAL DAYANAKLARI

Türk kamu yönetimindeki sorunları tespitiye yönelik olarak 1960'lı yılların başında Merkezi Hükümet Araştırma Projesi (MEHTAP) ile başlayan, 1980'lerin sonunda kamu yönetimini etkili, süratli, ekonomik, verimli ve nitelikli hizmet görececek bir düzene kavuşturmak ve kamu yönetiminin gelişen çağdaş koşullara uyumunu sağlamak amacıyla gerçekleştirilen Kamu Yönetimi Araştırma Projesi (KAYA) ile devam eden süreçte, genel sorun başlıkları içinde çözüm bekleyen konulardan birisi de personel sistemi olmuştur.

Geleneksel kamu yönetimi yaklaşımının katı bürokratik yapısı yerine esnek sistemlerin önemi ve gerekliliğine vurgu yapan yeni kamu yönetimi yaklaşımında, özel sektöre özgün çalışma dinamiklerinin kamu yönetimine uygulanabilmesine yönelik arayışlar tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de söz konusu olmuş, kitlesel normlar yerine daha yalın örgüt yapıları ve daha esnek süreçler oluşturmaya yönelik çabalar gündeme gelmiştir.

Türkiye'de kamu yönetiminde önce işçileri odağına alan düzenlemeler çerçevesinde ele alınan esnek çalışma sistemi, günümüzde memurları da kapsayacak şekilde düzenlemelere ve uygulamalara konu edilmiştir.

Esnek çalışmaya yönelik ulusal stratejilerin yer aldığı ilk düzenleme 1996-2000 dönemini kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (7.BYKP) olmuştur.

7.BYKP, çalışma hayatına ilişkin durum değerlendirmesinde, işgücü piyasasında esnekliğin artırılmasını dikkate alacak ve dünyada yaygınlaşan yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek bir mevzuat eksikliğinin ve gerekliliğinin altını çizmiştir. Güvenceli ve esnek bir işgücü piyasası hedefi ortaya koyan plan, "Çalışma Hayatı" başlığı altında yer verdiği ilkeler arasında, çalışma mevzuatının Avrupa Birliği'ne uyum ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları doğrultusunda yenilenmesi, işgücü piyasasında esnekliğin artırılması ve yeni çalışma biçimlerinin düzenlenmesini saymıştır. Bu doğrultuda istihdamın geliştirilmesi amacıyla verimlilik sorunu yaratmadan yasal çalışma sürelerinin kısaltılması ve esnek zamanlı çalışma türlerinin uygulanmasına yönelik stratejiler tespit etmiştir. Ücret sistemlerinin oluşturulmasında dikkate alınacak bileşenler arasında istihdamı geliştirme ve büyüme politikaları ile birlikte yeni çalışma biçimleri de sayılmıştır. 7.BYKP, plan döneminde öngördüğü "İstihdamın ve İşgücü Piyasası'nda Etkinliğin Arttırılması" projesi kapsamında, esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türleri konusunda yasal boşluğun bulunduğunu, bu boşluğun doldurulması amacıyla o dönem yürürlükte olan 1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu'nda revizyon yapılmasını öngörmüştür. 7.BYKP, söz konusu proje kapsamında, esnek çalışma türlerini "Atipik Çalışma Biçimleri" olarak tanımlamıştır (DPT, 1995).

2001-2005 dönemine işaret eden Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (8.BYKP)'nda da önceki planda ifade edilmiş olan işgücü piyasasında esnekliği ve yeni çalışma biçimlerini temin edecek olan mevzuat ihtiyacının devam ettiği vurgulanarak esnek çalışma türlerinin düzenlenmesine yönelik öncelik tanımlaması yapılmıştır. Kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması çalışmalarına ilişkin olarak ise hizmet etkinliğinin artırılmasına yönelik esaslar arasında esneklik uygulamaları da sayılmıştır. Nitekim, Türkiye'de esnek çalışma türlerini yasal bir düzenleme çerçevesinde teminat altına alan 4857 Sayılı İş Kanunu, 8.BYKP uygulama döneminde 2003 yılında yürürlüğe girmiş, böylece sözü edilen hukuki boşluk doldurulmuştur (DPT, 2001).

Uygulama dönemi 2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı (9.KP), çalışma hayatını esnek bir yapıya kavuşturmayı amaçlayan yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmiş olduğunu ifade etmekle birlikte, mevzuatta öngörülen esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi gerekliliğine dikkat çekmiştir. “Kamu Kesiminde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” başlığı altında ise uzman kamu personelinin deneyimlerinden yararlanmak amacıyla farklı kurum ve kuruluşlarda görevlendirilmelerini temin edecek esnek çalışma modellerinin benimseneceği ifade edilmiştir. 9.KP’de e-Devlet uygulamalarının kamu yönetiminin yeniden yapılandırılmasında esnekliği sağlayacak etkili araçlardan biri olarak kullanılacağı öngörülmüştür (DPT, 2006). Nitekim planın uygulama döneminde 2011 yılında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan bir değişiklik ile ilk kez esnek çalışma uygulamaları kamu kesiminde çalışanlar açısından da yasal bir zemine kavuşturulmuştur.

2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı (10.KP), kamu kesimindeki insan kaynağının etkinlik ve verimliliğinin artırılması amacıyla, en uygun kurumlardan başlanarak esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasını hedefleri arasına almıştır. Ayrıca 10.KP uygulama döneminde öngörülen “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi” projesi kapsamında, yapılan iyileştirme çalışmalarına rağmen, esnek çalışma biçimlerinin etkin bir biçimde uygulanamamasının işgücü piyasasının etkinliğini azalttığı ifade edilerek, fazla çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve esnek çalışma uygulamalarının çalışanların haklarını gözeterek şekilde yaygınlaştırılması hususları program bileşenleri arasında sayılmıştır. 10.KP’nda, esnek çalışma konusunun ilişkilendirildiği başlıklardan biri aile ve kadın konusuna aittir. Bu kapsamda güvenceli esnek çalışma modeli uygulaması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik bir hedef olarak belirlenmiştir. Ayrıca güvenceli esnek çalışma, işgücü piyasasında etkinliğin artırılmasının bir aracı olarak görülürken, söz konusu modelin uzlaşyla gerçekleştirilmesi gerekliliği ifade edilmiştir (DPT, 2013).

2019-2023 dönemini kapsayan ve halen yürürlükte olan On Birinci Kalkınma Planı (11.KP), dijital teknolojilerdeki gelişmelerin yeni meslek ve iş görme biçimleri yarattığını, ülkelerin de çalışma hayatına ilişkin mevzuat düzenlemelerini esnek çalışma biçimlerini içerecek şekilde değiştirdiklerini belirtmiştir. Yine işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işgücüne katılımı artırarak iş ve iş arayanların etkin bir şekilde eşleştirilmesini sağlayacaktır. 11.KP’de esnek çalışma biçimlerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik etkinleştirileceği ve denetimlerin artırılacağı yönünde stratejiler belirlenmiştir. Ayrıca sosyal güvenceye erişimlerinin sağlanması öngörülen kitle olarak kısmi ve esnek çalışanlara işaret eden 11.KP, bu konuda gerekli değişiklikler yapılacağını, esnek çalışma biçimlerine yönelik olarak tüm sosyal taraflara farkındalık faaliyetlerinin artırılacağını ifade etmektedir (DPT, 2019).

Görüldüğü üzere esnek çalışma konusunun ulusal stratejilere dahil edildiği 1990’lı yılların ortalarından günümüze yeni yasal düzenlemeler ve yasa değişiklikleri aracılığıyla sorgulamalar ve arayışlar devam etmiştir. Bu kapsamda kamu yönetiminde esnek çalışma uygulamalarının yasal dayanakları, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Türkiye’de ilk İş Kanunu, 1936 yılında çıkarılmıştır. 3008 sayılı bu düzenlemeyi 1967 tarihli ve 931 Sayılı ile 1971 tarihli ve 1475 Sayılı iş kanunları takip etmiş olup 2003 yılında kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunu halen yürürlükte olan son düzenlemedir.

4857 Sayılı İş Kanunu’nun tasarısı gerekçesinde vurgu yapılan başlıklar arasında yeni çalışma biçimleri şeklinde ifade edilen esnek iş uygulamaları da yer almıştır. Gerekçede, 1475 Sayılı İş Kanunu’nun başlangıç dönemi ile birlikte dünyada gelişen mikro elektronik teknolojinin üretim alanlarının tümünü etkilemesi sonucunda, üretimde bilginin öneminin sermayenin önüne geçtiği, fikir işçiliği olgusunun önem kazandığı ve küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu bir şekilde gündeme getirdiği bir gelişim sürecinde çalışma hayatında revizyonların kaçınılmazlığı üzerine bir yaklaşım söz konusudur. Bu yeni teknoloji ile birlikte kısmi süreli, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkileri, iş paylaşımı, belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve alt işveren uygulamaları gibi yeni çalışma türlerinin hızla yaygınlaştığı ifade edilen gerekçede, klasik iş hukuku

literatüründe “işçinin işyerinde işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında çalışan kişi olduğu” şeklindeki tanımlamanın artık tüm çalışanları ifade etmediği, çünkü işçilerin artık söz konusu yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde iş yerleri dışında evlerinde de çalışabildiklerinin altı çizilmiştir. Bununla birlikte dünyada yeni çalışma biçimlerinin gecikmeksizin mevzuat düzenlemelerine konu edilmesine karşılık Türkiye’de söz konusu esnek uygulamaların yasal düzenlemelere yansıtılması konusunda gerekli uyumun yakalanamadığı ifade edilmiştir (TBMM, 2003).

Bu yaklaşım doğrultusunda 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu ile esnek çalışma biçimleri ilk kez yasa marifetiyle güvence altına alınmıştır.

Buna göre, 4857 Sayılı İş Kanunu, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, telafi çalışması ve geçici iş ilişkisi gibi esnek çalışma türlerini ve sürelerini düzenlemektedir.

Kısmi süreli çalışma konusu, 4857 Sayılı Kanun’un 13. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre işçinin normal haftalık çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesine kıyasla önemli ölçüde daha az tespit edilmiş ise kısmi süreli çalışma söz konusudur. Bu süre, İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi şeklinde tarif edilmiştir. Sözleşmenin kısa süreli olmasının, tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçilerden farklı bir işleme tabi tutulmayı gerektirmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Bir diğer esnek çalışma türünü ifade eden çağrı üzerine çalışma konusu 14. maddede düzenlenmektedir. İlgili madde, çağrı üzerine çalışma yöntemini kısmi süreli bir iş sözleşmesi olarak tanımlamakta, işçinin üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yazılı bir sözleşme aracılığıyla yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı bir iş ilişkisinden söz etmektedir. Tarafların belirlemediği durumlarda haftalık çalışma süresi 20 saat olarak değerlendirilmektedir. Belirlenen sürede işçinin çalıştırılmamış olsa dahi ücrete hak kazanacağı, çağrının işçiye en az dört gün önceden yapılacağı, aksi kararlaştırılmamış ise günlük çalışma süresinin her çağrı için üst üste en az dört saat olacağı hüküm altına alınmıştır.

2016 tarihinde 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 14. madde başlığına uzaktan çalışma türü de eklenmiştir. Kanun, uzaktan çalışmayı, ‘evden çalışma’ ve ‘tele çalışma’ türlerinin üst ve kapsayıcı kavramı olarak ele alıp düzenlemiştir. Yazılı bir sözleşmeye dayanması esası getirilen uygulamanın, işyerinden çalışmaya ilişkin sözleşmelerden farklı bir işleme tabi tutulamayacağını hüküm altına almıştır. 14. maddeye dayanarak 2016 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Uzaktan Çalışma Yönetmeliği çıkarılmıştır. Yönetmelikte, uzaktan çalışmaya ilişkin sürenin ve iletişim şeklinin iş sözleşmesinde belirtileceği, kanun uygun olarak çalışma saatlerinde taraflarca değişiklik yapılabileceği, tehlikeli kimyasallar ve radyoaktif maddelere ilişkin çalışmaların uzaktan yapılamayacağı, iş ilişkisinin doğrudan uzaktan başlatılabileceği gibi sözleşmenin sonradan uzaktan çalışma esasına dönüştürülebileceği, uzaktan çalışmanın işçinin talebi veya zorunlu nedenlerle uygulamaya konulabileceği hakkında hükümler yer almaktadır (T.C. Resmi Gazete, 2021a).

4857 Sayılı Kanun’da düzenlenen bir diğer esnek çalışma biçimi sıkıştırılmış (yoğunlaştırılmış) iş haftasıdır. Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ilkesi üzerinden uygulamaya konu edilmektedir. 63. maddede düzenlendiği şekliyle çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olacağı, aksi kararlaştırılmadıkça çalışma süresinin haftadaki çalışma günlerine eşit olarak dağıtılarak uygulanacağı, tarafların anlaşması doğrultusunda 45 saatin, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği hüküm altına alınmıştır. Böyle bir uygulamada iki aylık zaman dilimi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı ifade edilmektedir. İlkesel olarak denkleştirmenin iki aylık süre içinde tamamlanması kabul edilirken, kanun ile toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin dört aya kadar arttırılabilmesi mümkün kılınmıştır.

4857 Sayılı Kanun, 64. maddesinde diğerk esneklik türlerinden biri olan telafi çalışması başlığını düzenlemektedir. Buna göre zorunlu nedenlerle iş yapılamaması veya resmi tatiller nedeniyle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması söz konusu olur ise işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilmektedir Cumhurbaşkanının bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkili olduğu ifade edilirken, telafi çalışmalarının, günlük azami çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacağı ve tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Kanun, işçinin talebi üzerine kendisine izin verilmesinden dolayı yapılmayan işlerin telafisinin de bu madde çerçevesinde yapılabileceğini güvence altına alarak işçi lehine bir esneklik sağlamaktadır.

Geçici iş ilişkisi, 4857 Sayılı Kanun'un 7. maddesinde düzenlenen esnek çalışma türlerinden bir diğeridir. Burada esneklik ilişkisi daha fazla işverenin istihdam ihtiyaçlarının esnekleştirilmesi üzerine kurgulanıyor gibi görünse de işçilerin, sigortasız çalıştırılmaları vb. olumsuzluklardan korunmasını da temin eden bir esnek çalışma türüdür. Geçici iş ilişkisi, işçinin, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya bağlı başka bir işyerinde görevlendirilmesi suretiyle söz konusu olabilmektedir. Özel istihdam bürosu, bu esnek çalışma biçiminde işveren olarak kabul edilir. Yazılı bir sözleşmeye dayanan geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıracak işveren ile de geçici işçi sağlama sözleşmesi yapması suretiyle kurulmaktadır. Geçici işçi ile geçici işçi çalıştıracak işveren arasında akdi bir sözleşme söz konusu değildir.

Fazla çalışma olgusu da 4857 Sayılı Kanun'da düzenlenen esnek çalışma yöntemlerinden biri olarak değerlendirilmektedir. 41. maddede düzenlenen şekliyle, ülke yararı, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi unsurlar fazla çalışmaya zemin oluşturan nedenler arasında sayılmıştır. Haftalık çalışma süresi olarak kabul edilen 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak adlandırılırken, 63. maddede düzenlenen denkleştirme uygulamalarında, bazı haftalarda haftalık çalışma süresini geçen çalışmaların fazladan çalışma sayılmayacağı ifade edilmektedir. Sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenen haftalık çalışma sürelerinin uygulandığı durumlarda 45 saate kadar yapılan çalışmalar da fazla çalışma kapsamındadır. İşçinin onayının alınması esasına dayanan bu yöntemde, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır.

İşçiler açısından etkinlik ve verimliliğin artırılmasına yönelik olarak uygulanan esneklik mekanizmalarının memur çalışanları da kapsayacak şekilde ele alınması, kapsamı ve yeterliliği tartışılrsa da 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda 2011 yılında 6111 sayılı torba yasa ile gerçekleştirilen değişiklikler doğrultusunda söz konusu olmuştur.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kamu personel rejiminde bir esneklik uygulamasından öte çalışma yeri ve saatlerine ilişkin bir esneklik yaklaşımını öne çıkarmaktadır. Kanun'un 99. maddesi, çalışma saatlerini düzenleyen hükümlere sahiptir. Buna göre, İş Kanunu uygulamalarından farklı olarak kanun kapsamındaki çalışanlar için geçerli haftalık çalışma süresi 40 saat olmakla birlikte hizmetlerin niteliği de dikkate alınmak suretiyle mevzuatla farklı çalışma sürelerinin belirlenebileceği, Cumartesi ve Pazar günlerinin tatil olarak düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Çalışanların günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri, öğle dinlenme süreleri, bölgenin ve hizmetin nitelikleri dikkate alınarak merkezde Cumhurbaşkanı, taşrada valilerce belirlenebilmektedir. Engelli çalışanlar hakkında söz konusu süreleri tespit edecek yetkili makamlar, 2011 yılında yapılan değişiklikle merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirler olarak tespit olunmuştur.

Yine 2011 yılı değişiklikleriyle, 657 Sayılı Kanun'un 100. maddesine, ilk kez esnek uygulama yöntemlerinden uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler eklenmiştir. Buna göre memurların, yürütülen hizmetin niteliğine göre ve Cumhurbaşkanınca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde, çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerinden bağımsız bir şekilde çalışabilmeleri mümkün kılınmıştır.

657 Sayılı Kanun, 101. maddesinde, 24 saat esasma dayalı çalışmalarda, çalışma şeklinin ve sürelerinin kurumlarınca tespit edileceğini ifade ederken kadın memurlar için doğum süreci, engelli memurlar için isteklilik durumları dikkate alınarak gece nöbeti ve gece vardiyası uygulanmasını çalışan lehine güvence altına almıştır.

Diğer bir esnek çalışma biçimi olan fazla çalışma konusu, 657 Sayılı Kanun'un 178. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre, günlük çalışma süreleri dışında, ayrıca olağanüstü hallerde söz konusu hallerin devamı süresince veya kamu işçileri ile birlikte çalışma günü ve saatleri dışında çalışmanın zorunluluk arz ettiği durumlarda yapılan çalışmalar fazla çalışma kapsamında değerlendirilmektedir. Fazla çalışma ilkesel olarak ücrete tabidir. Kanun fazla çalışmaya ilişkin süre ve ücretin ise Cumhurbaşkanınca belirleneceğini hükme bağlamıştır. Bununla birlikte, kamu kurumları gerektiğinde günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeden personelini çalıştırma yetkisine sahip kılınmıştır. Ücreti verilmeyen bu tür fazla çalışmalar karşılığında, fazla çalışmanın her sekiz saati için bir güne karşılık gelen sürede izin verilir. Fakat bu şekilde bir izin verildiğinde, iznin en çok 10 günlük kısmının yıllık izinle birleştirilmesi ve yılı içinde kullandırılması mümkün olabilmektedir.

Yönetmelik ve yasal dayanakları belirtilen çerçevede oluşturulmuş olan esnek çalışma uygulamaları, son dönemde Covid-19 pandemisi nedeniyle dünyada alınan tedbirlere paralel olarak Türkiye’de de kamu kurum ve kuruluşlarında söz konusu olmuştur.

Sağlık tedbirleri çerçevesinde kamu çalışanlarının uzaktan çalışma sürecine dahil edilmesi, 22 Mart 2020 tarihli 2020/4 Sayılı “COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler” başlıklı genelge ile uygulamaya dahil edilmiş, izleyen dönemde yayımlanan yeni genelgelerle esnek çalışma uygulamalarına ilişkin tedbirler alınmaya devam etmiştir. Buna göre, kamu hizmetlerinde aksamaya yol açmamak ve hizmet ihtiyacını karşılayabilecek asgari sayıda kamu personelini bulundurmak kaydıyla, kamu çalışanlarının, çalıştırılma biçimine bakılmaksızın esnek çalışma yöntemlerinden uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma gibi uygulamalar çerçevesinde hizmet sunumunun gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Dönüşümlü çalışanların görevleri başında fiilen bulunmasalar da istihdamlarına dair görevlerini yerine getirdikleri ve söz konusu sürelerde idari izinli sayılacakları ifade edilmiştir. Mevzuata uygun olarak, uzaktan veya dönüşümlü çalışanların, görev yerlerinde çalışanlar arasında hizmet sorumluluğu açısından bir fark bulunmadığı, sahip oldukları mali ve sosyal hak ve yardımların geçerli olacağı güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte, uzaktan ve dönüşümlü çalışanların amir izni dışında görev yerlerinden ayrılamayacağı ifade edilmiş, ihtiyaç dahilinde görevlerine dönmek zorunluluğu çerçevesinde geri çağırılacakları hususuna yer verilmiştir (T.C. Resmî Gazete, 2020).

13 Nisan 2021 tarihli ve 2021/8 Sayılı “COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler” başlıklı başka bir genelge ile risk gruplarına ilişkin izin tedbirlerine ilaveten çalışma saatlerinin belirlenmesi konusu da düzenlemelere dahil edilmiştir. Buna göre, günlük çalışma saatlerinin başlama ve bitiş zamanlarının, kamu kurum ve kuruluşlarının düzeylerine göre merkezde Cumhurbaşkanı, bakan ve üst yönetici, taşrada valiler tarafından 10.00-16.00 olarak uygulanacağı belirtilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 2021b)

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları

İzmir kent bütününde gerçekleştirilen çalışmada, küresel bir kriz niteliğine sahip Covid-19 pandemisiyle birlikte, kamu kesiminde Cumhurbaşkanlığı genelgelerine dayanılarak uygulanan uzaktan ve dönüşümlü çalışma şeklindeki esnek çalışma yöntemlerinin kamu çalışanlarının algıları çerçevesinde analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma İzmir ili evreninde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 56 kamu personeli örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla çalışma İzmir ili kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel ile sınırlandırılmıştır. Çalışma, görüşmelerin yüz yüze yapılabilmesi açısından mekânsal avantaj sağlayan İzmir ili sınırlarında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan yarı yapılandırılmış mülakat metodu tercih edilmiştir.

Araştırmada, katılımcıların Covid-19 ile mücadele sürecinde kurumlarında esnek çalışma yöntemlerinin uygulama durumu ve söz konusu uygulamalara ilişkin çalışan algıları ve memnuniyet düzeyleri analiz edilmiştir.

Veri Toplama ve Veri Analizi Aracı

Araştırma problemine açıklık getirmesi adına yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Araştırmaya toplam 56 katılımcı dahil olmuştur. Katılımcılar K1'den K56'ya kadar kodlanmıştır. Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış mülakat çıktılarının değerlendirilmesinde Maxqda Analytics Pro 2022 nitel veri analizi programı kullanılarak betimsel analiz yapılmıştır. Katılımcıların bilgilerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Buna göre çalışmanın nitel araştırma altyapısı, esnek çalışma ana koduna bağlı kurumların esnek çalışmaya geçme durumları, esnek çalışmadan memnuniyet durumu, esnek çalışma uygulamasının planlanma şekli, esnek çalışmanın avantajları, esnek çalışmanın dezavantajları, yasal düzenlemeye ilişkin öneriler, esnek çalışmanın çalışanlar üzerinde etkisi, esnek çalışmanın hizmet alanlara etkisi, kamu yönetiminde esnek çalışma alt kodları ile çalışılan kurum, çalışılan süre, yaş, cinsiyet, görev tanımı ve pozisyonundan oluşan değişkenlere dayalı bir kodlama sistemi ile oluşturulmuştur.

Şekil 1-6 arasında yer alan, 'Esnek Çalışmanın Avantajları', 'Esnek Çalışmanın Dezavantajları', 'Yasal Düzenlemeye İlişkin Öneriler', 'Esnek Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi', 'Esnek Çalışmanın Hizmet Alanlara Etkisi' ve 'Kamu Yönetiminde Esnek Çalışma' alt kodları 'Kod-Alt Kod-Bölümler Modeli'; Şekil 7'de ise 'Esnek Çalışma' kodu 'Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli' ile görselleştirilmiştir. Görsellerde, katılımcıların ağırlıklı görüşlerinin yer aldığı yanıtlar öne çıkarılmıştır.

Çalışmada olasılığa dayalı örneklem türlerinden biri olarak kabul edilen basit rastgele örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu örneklem türünde evren içerisindeki tüm birimlerin ve alt kümelerin seçilme şansları eşittir. Diğer bir ifadeyle araştırmaya dahil olan bir eleman diğer katılımcıların görüş ve düşünceleri üzerinde bir etkide bulunmamaktadır (Güçlü, 2021:110). Bu çalışmada da İzmir ilinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında görevde bulunan kamu çalışanları belli kriterlere göre seçilmediği için bu yöntem kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma problemine açıklık getirmesi adına yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Katılımcıların bilgilerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Bilgileri

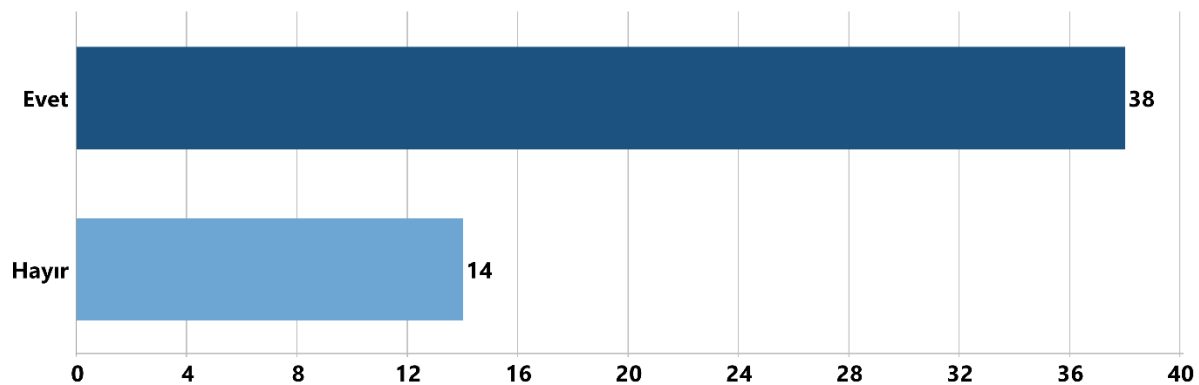
Belge adı	Cinsiyet	Yaş	Çalışılan Kurum	Görev Tanımı	Pozisyonu	Çalışma Süresi
K1	Kadın	31-38	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Gelir Uzmanı	Gelir Uzmanı	6-11 Yıl
K2	Erkek	47-54	MEB	Okul Müdürü	Müdür	0-5 yıl
K3	Erkek	47-54	MEB	VHKİ	Memur	6-11 Yıl
K4	Kadın	39-46	Hastane	Poliklinik Hizmetleri	Sağlık Çalışanı	12-17 Yıl

K5	Kadın	23-30	Hastane	Sağlık Çalışanı	Sağlık Çalışanı	6-11 Yıl
K6	Erkek	31-38	Belediye	Evrak Kayıt	Memur	6-11 Yıl
K7	Erkek	23-30	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları	Teftiş	Denetmen Yardımcısı	0-5 yıl
K8	Erkek	39-46	Belediye		Memur	0-5 yıl
K9	Erkek	39-46	Üniversite	Şef	Öğrenci İşleri	12-17 Yıl
K10	Kadın	47-54	Üniversite	İdari Hizmetler	Memur	18-23 Yıl
K11	Erkek	39-46	Üniversite	Maliye ve YBS Bölüm Memurluğu	Memur	6-11 Yıl
K12	Kadın	23-30	Belediye	Proje Görevlisi	Proje Görevlisi	0-5 yıl
K13	Kadın	31-38	Belediye	Meslek Fabrikası	Büro Personeli	0-5 yıl
K14	Erkek	31-38	Belediye	Eğitim Sorumlusu	Memur	6-11 Yıl
K15	Erkek	31-38	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları	Hukuk İşleri	Hukuk Müşaviri	0-5 yıl
K16	Erkek	31-38	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Evrak Kayıt	Memur	12-17 Yıl
K17	Erkek	39-46	MEB	Proje Görevlisi	Yönetici	18-23 Yıl
K18	Kadın	39-46	MEB	Memur	Memur	0-5 yıl
K19	Kadın	23-30	Belediye	Araştırmacı	Araştırma Ekibi Saha Personeli	0-5 yıl
K20	Erkek	23-30	Belediye	Büro Personeli	Büro Personeli	
K21	Erkek	23-30	Belediye	Evrak Kayıt	Büro Personeli	
K22	Kadın	31-38	Belediye	Büro Personeli	Büro Personeli	0-5 yıl
K23	Erkek	31-38	Belediye	Araştırmacı	Büro Personeli	0-5 yıl
K24	Erkek	23-30	Belediye	Araştırmacı	Büro Personeli	
K25	Kadın	23-30	MEB	Destek Hizmetleri	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	0-5 yıl
K26	Kadın	23-30	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Zabit Kâtibi	Zabit Kâtip	
K27	Erkek	23-30	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	İdari Hizmetler	Mübaşir	0-5 yıl
K28	Erkek	23-30	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı		Memur	0-5 yıl
K29	Erkek	31-38	MEB	İdari İşler	Yönetici	6-11 Yıl
K30	Erkek	23-30	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları	Kooperatif Görevlisi	Kooperatif Görevlisi	0-5 yıl
K31	Erkek	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı			18-23 Yıl
K32	Erkek	39-46	Hastane	Sağlık Çalışanı	Sağlık Çalışanı	
K33	Erkek	55-62	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Yazı İşleri Müdürü	Müdür	
K34	Kadın	23-30	Hastane	Sağlık Çalışanı	Memur	
K35	Kadın	39-46	Hastane	Sağlık Çalışanı	Sağlık Çalışanı	
K36	Kadın	39-46	Hastane	Sağlık Çalışanı	Sağlık Çalışanı	
K37	Erkek	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Amir	Müdür	12-17 Yıl
K38	Erkek	39-46	Hastane	Sağlık Çalışanı	Müdür	
K39	Erkek	31-38	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Büro Personeli	Bilgisayar İşletmeni	6-11 Yıl

K40	Erkek	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Muhasebe	Memur	12-17 Yıl
K41	Erkek	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Müdür	Müdür	
K42	Kadın	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Müdür	Müdür	12-17 Yıl
K43	Erkek	31-38	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları	Mutemet	Veri Hazırlama ve Kontrol İşl.	0-5 yıl
K44	Erkek	23-30	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Koordinasyon	Emniyet Mensubu	0-5 yıl
K45	Erkek	31-38	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları	İdari İşler	Kütüphane Sorumlusu	0-5 yıl
K46	Erkek	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Resmi Kontrol	Mühendis	6-11 Yıl
K47	Erkek	31-38	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları			0-5 yıl
K48	Erkek	55-62	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Yetkili	Müdür	24 ve daha fazla
K49	Erkek	39-46	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları	İdari Hizmetler	Genel İdari Hizmetler	
K50	Erkek	31-38	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Büro Personeli	Emniyet Mensubu	12-17 Yıl
K51	Erkek	23-30	Diğer Kamu Kurum/Kuruluşları	Hizmetli	Hizmetli	6-11 Yıl
K52	Erkek	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Spor ve Tesis İşleri	Memur	6-11 Yıl
K53	Kadın	39-46	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Gelir Servisi Tahakkuk İşleri	Gelir Uzmanı	12-17 Yıl
K54	Erkek	55-62	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	İdari Hizmetler	Müdür	24 ve daha fazla
K55	Erkek	31-38	Bakanlıkların Taşra Teşkilatı	Memur	Memur	0-5 yıl
K56	Erkek	47-54	MEB	Müdür	Yönetici	0-5 yıl

Katılımcıların 20'si bakanlıkların taşra teşkilatlarında görev yaparken, 7'si Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında, 11'i belediye kuruluşlarında, 7'si hastane kuruluşlarında, 3'ü üniversitelerde, 8'i ise diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmaktadır.

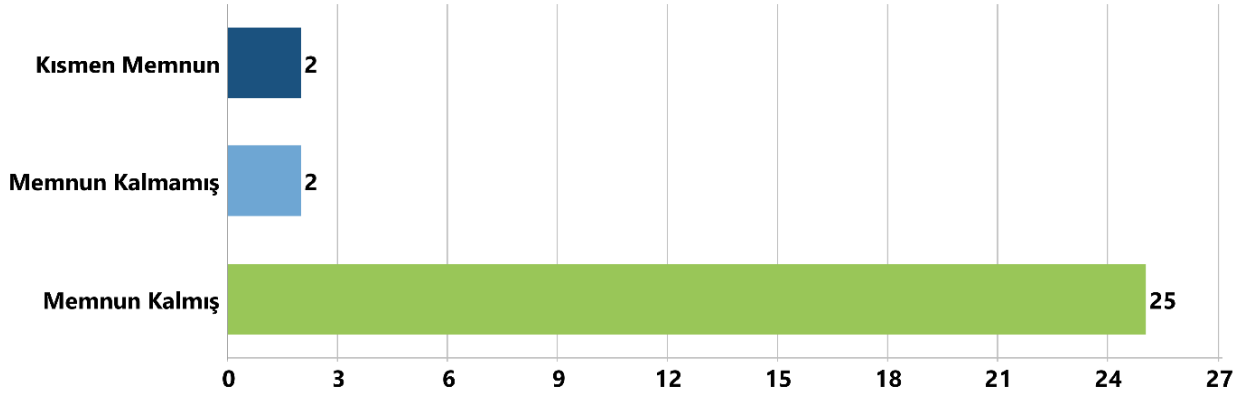
Grafik 1. Kurumların Esnek Çalışmaya Geçme Durumları



Katılımcıların kurumlarında esnek çalışmaya geçip geçilmediğine ilişkin soruya verdikleri yanıtlar ve yanıtlara ilişkin değerler Grafik 1'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların 38'inin çalıştığı kurumlarda

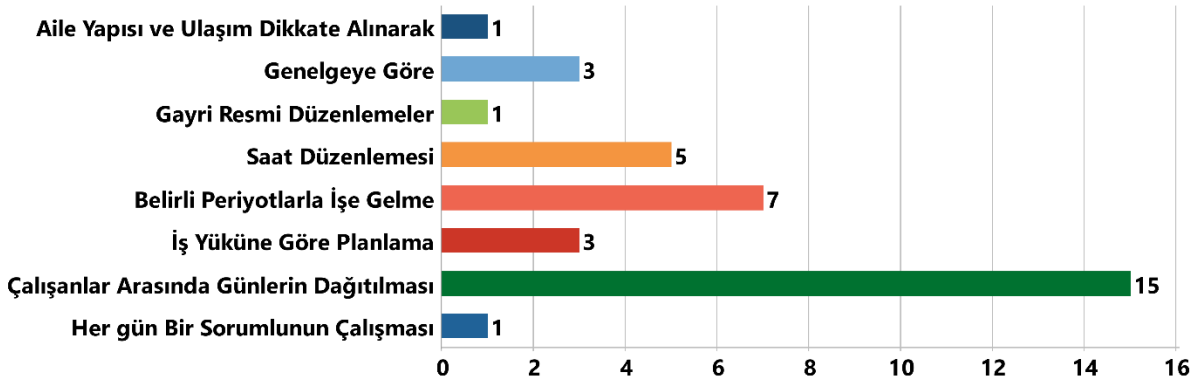
esnek çalışma uygulamaları söz konusu olurken, 14'ünün kurumlarında esnek çalışmaya ilişkin bir tasarrufta bulunulmamıştır. 4 katılımcı soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Grafik 2. Esnek Çalışmadan Memnuniyet Durumu



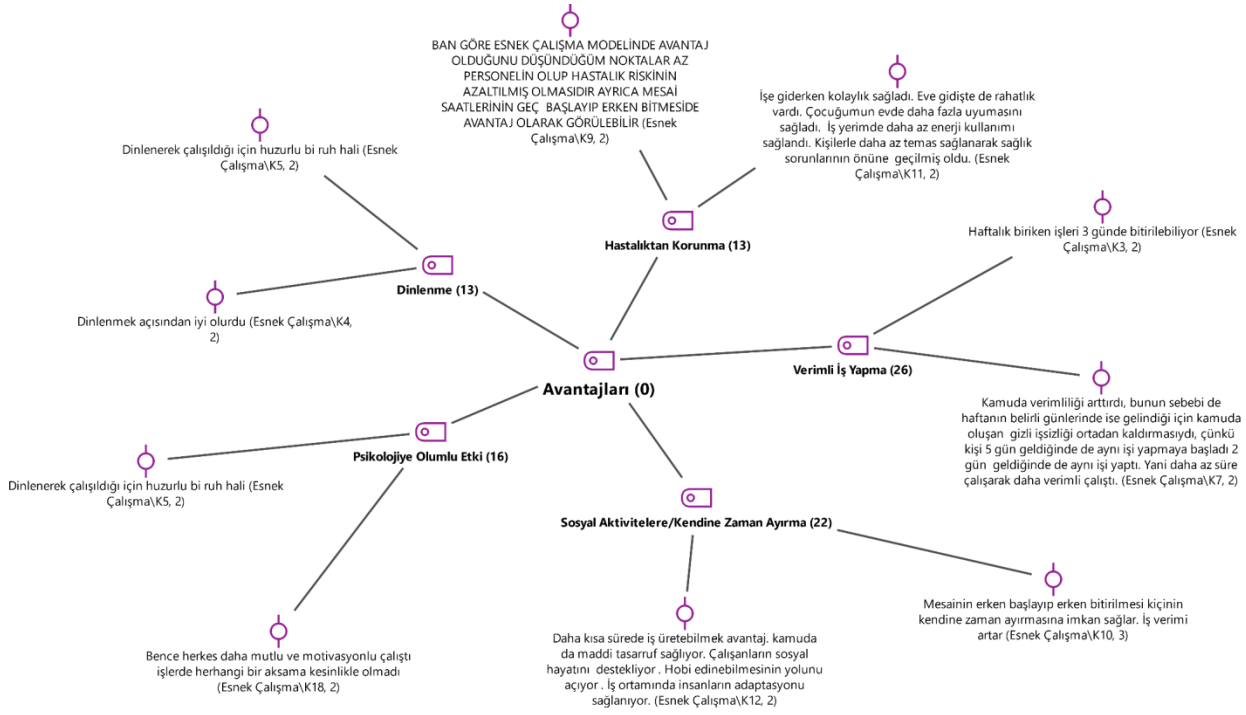
Esnek çalışmanın uygulandığı kurum katılımcılarının esnek çalışmadan memnun olma durumlarına ilişkin değerlere Grafik 2’de yer verilmiştir. Buna göre toplam 38 katılımcının 25’i esnek çalışma uygulamalarından memnun kaldığını ifade ederken, 2’si kısmen memnun kalmıştır. 2’si ise memnun kalmadığını belirtirken, 9 kişi soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Grafik 3. Esnek Çalışma Uygulamasının Planlanma Şekli



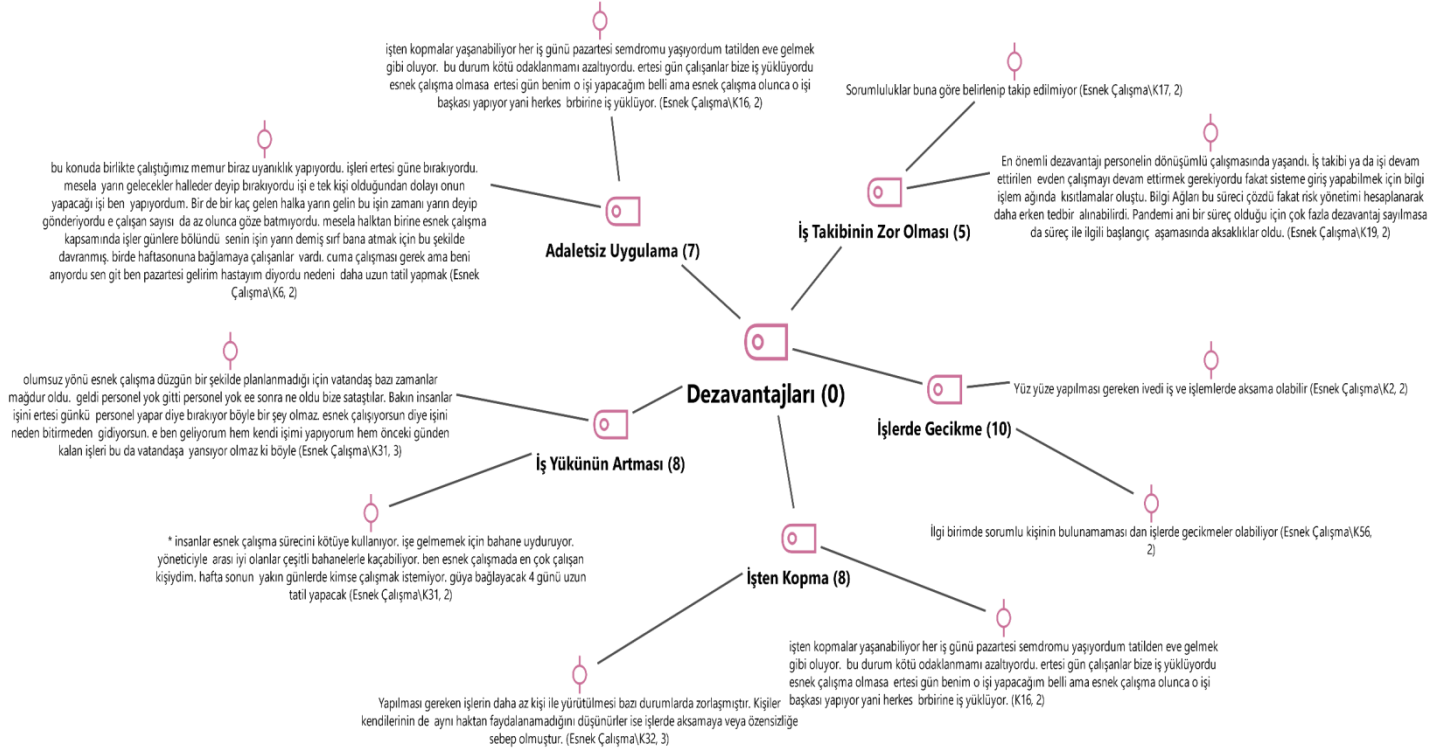
Katılımcıların kurumlarında esnek çalışmanın nasıl planlandığına ilişkin oluşturulan kodlara ve bu kodların değerlerine Grafik 3’te yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların 15’i çalışanlar arasında günlerin dağıtılması, 7’si belirli periyotlarla işe gelme, 5’i saat düzenlemesi, 3’ü genelgeye göre, 3’ü iş yüküne göre planlama, 1’i aile yapısı ve ulaşım dikkate alınarak, 1’i gayri resmi düzenlemeler ve 1’i her gün bir sorumlunun çalışması koduna yanıt vermiştir. 2 katılımcı yanıt vermemiştir. Verilen yanıtlar dikkate alındığında ilgili kurumlarda, uzaktan çalışma yönteminden daha çok ağırlıklı olarak dönüşümlü çalışma yönteminin uygulamaya konu edildiği söylenebilir.

Şekil 1. Esnek Çalışmanın Avantajları



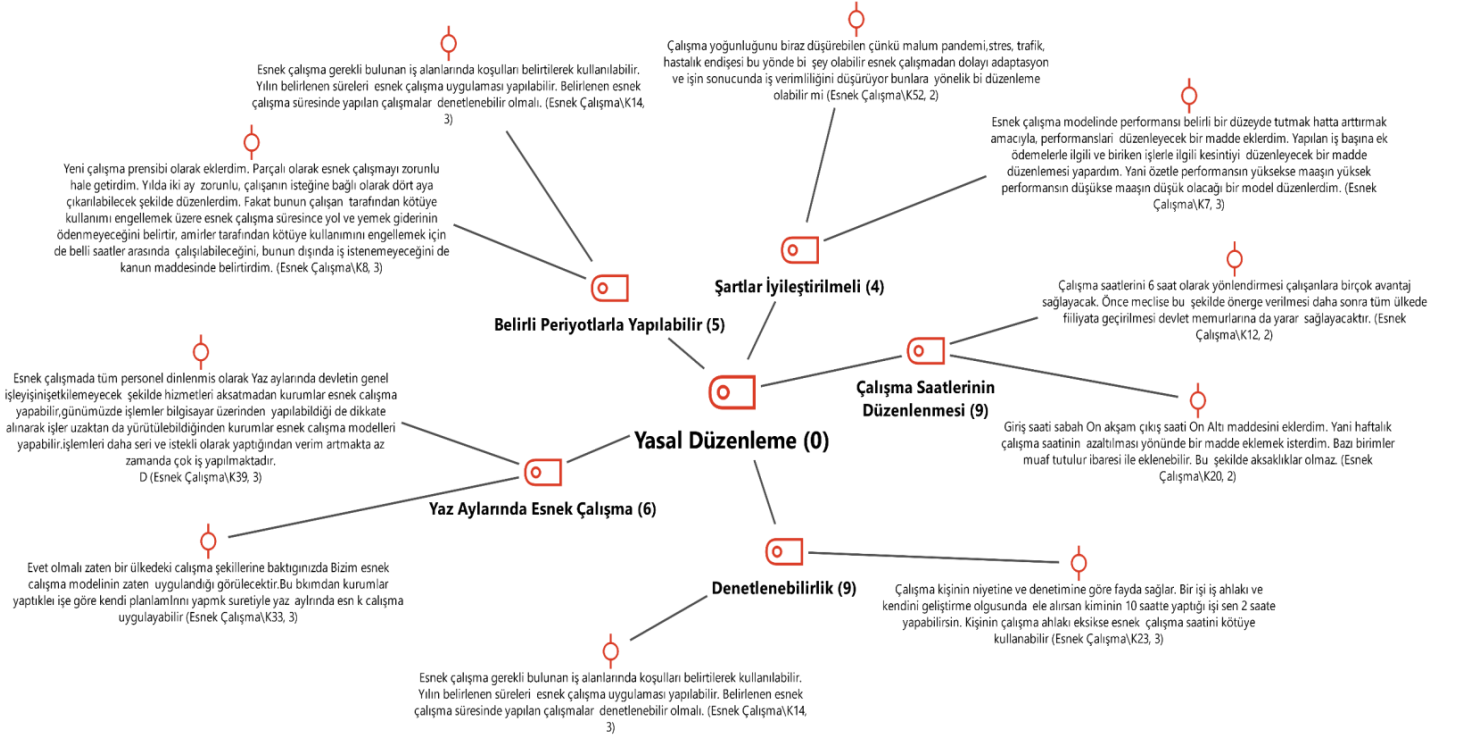
Katılımcıların esnek çalışmanın avantajlarına yönelik verdiği yanıtlar esnek çalışmanın avantajları teması çerçevesinde kodlanmış olup Şekil 1’de yer almaktadır. Esnek çalışmanın avantajları temasında katılımcıların en çok ifadede bulundukları kod verimli iş yapma kodudur. Katılımcılar esnek çalışmada daha verimli çalıştıklarını dile getirmiştir. Avantajları teması kodlarından bir diğeri sosyal aktivitelere/kendine zaman ayırma kodudur. Katılımcılar esnek çalışmayla birlikte aileleriyle ve sosyal çevreleriyle daha fazla vakit geçirdiklerini ve kendilerine daha fazla zaman ayırdıklarını dile getirmiştir. Esnek çalışmanın avantajlarından bir diğeri psikolojiye olumlu etki kodudur. Katılımcılar esnek çalışmanın psikolojileri üzerinde olumlu etki yarattığını ifade etmiştir. Esnek çalışmanın avantajlarından bir diğeri dinlenme kodudur. Katılımcılar esnek çalışmayla birlikte dinlenebildiklerini dile getirmiştir. Avantajları teması kodlarından sonuncusu ise hastalıktan korunmadır. Katılımcılar esnek çalışmayla birlikte hastalıktan ve bulaş riskinden uzak kaldıklarını düşünmektedir.

Şekil 2. Esnek Çalışmanın Dezavantajları



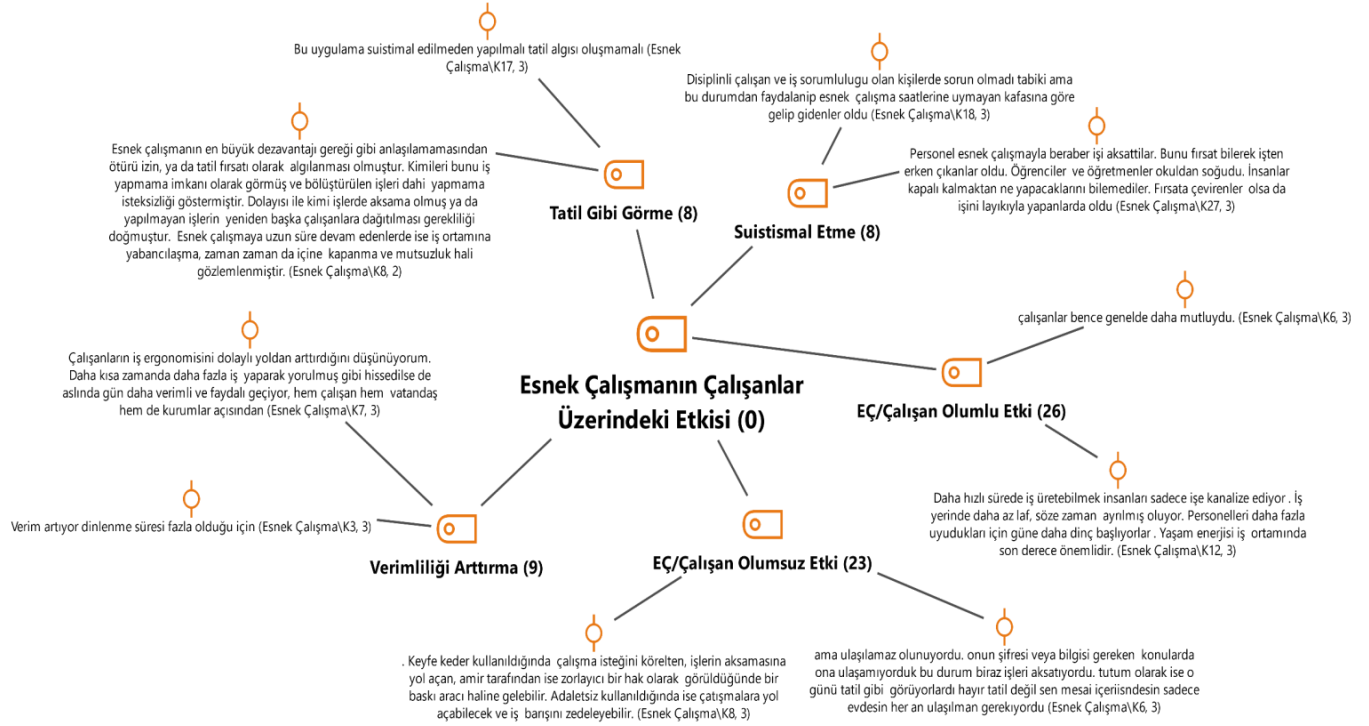
Katılımcıların esnek çalışmanın dezavantajlarına yönelik verdikleri yanıtlar esnek çalışmanın dezavantajları teması altında kodlanmıştır. Dezavantajları teması, kod, kod frekansları ve katılımcı ifadelerine ilişkin bilgilere Şekil 2’de yer verilmiştir. Dezavantajları temasında katılımcıların en yoğun ifadede bulunduğu kod işlerde gecikme kodudur. Katılımcılar esnek çalışmanın işlerde aksamaya neden olduğunu ifade etmiştir. Dezavantajları teması altında yer alan ikinci kod işten kopma kodudur. Katılımcılar esnek çalışmada evden çalışılan dönemlerde iş ortamından ve işlerden kopma yaşandığını dile getirmiştir. Dezavantajları teması üçüncü kodu iş yükünün artması kodudur. Katılımcılar esnek çalışmanın iş yükünü arttırdığını düşünmektedir. Dezavantajları teması altında yer alan dördüncü kod adaletsiz uygulama kodu olurken, katılımcılar esnek çalışmanın adaletsiz şekilde uygulandığı ve herkesin aynı şartlarda çalışmadığına yönelik ifadelerde bulunmuştur. Dezavantajları temasının son kodu iş takibinin zor olması kodudur. Katılımcılar esnek çalışmada iş takibinin zor olduğunu ve çalışanlar arasındaki sorumlulukları dağıtmanın zorlaştığını dile getirmiştir.

Şekil 3. Yasal Düzenlemeye İlişkin Öneriler



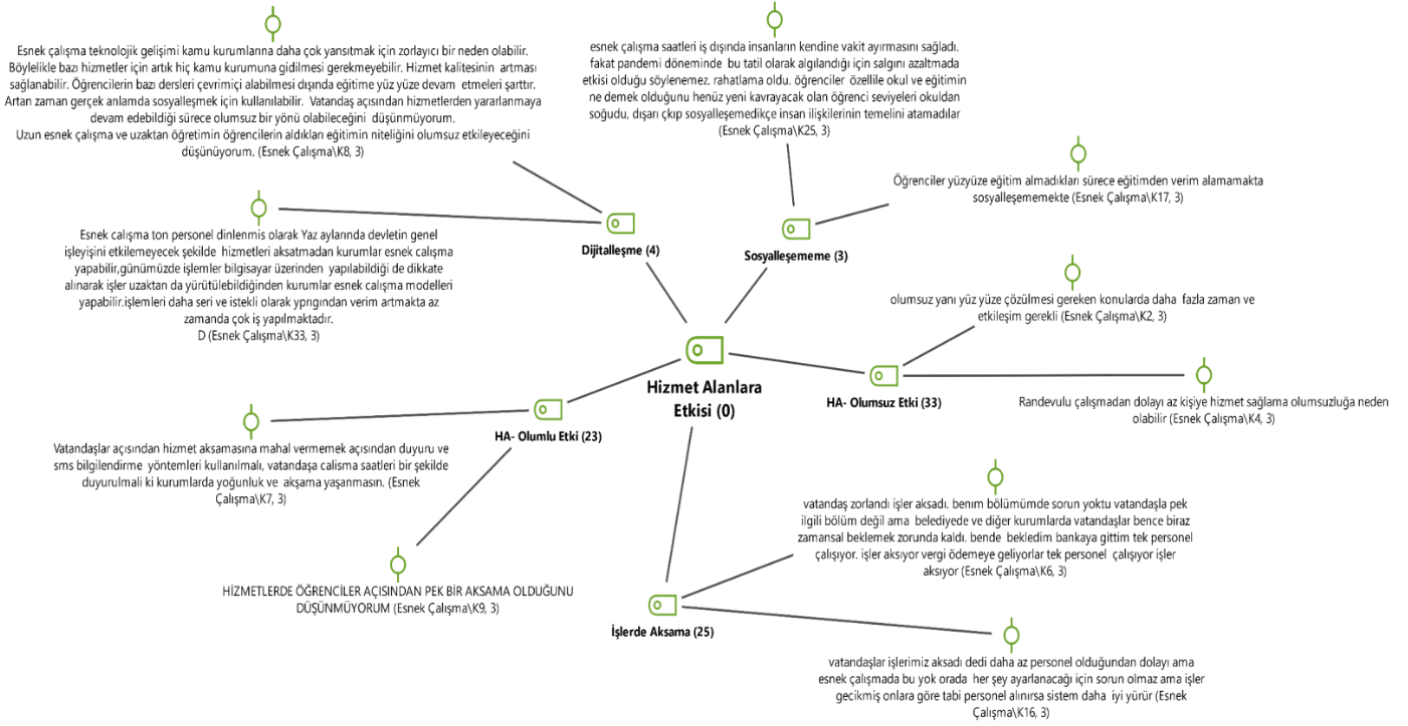
Katılımcıların “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na esnek çalışma ile ilgili bir madde ekleyecek olsaydınız bu ne tür bir madde olurdu?” sorusuna verdikleri yanıtlar bağlamında verilen yanıtlar yasal düzenleme teması altında toplanmıştır. Yasal düzenleme teması kodları, kod frekansları ve katılımcı ifadelerine ilişkin bilgilere Şekil 3’te yer verilmiştir. Yasal düzenleme temasında en yoğun ifadeyle bulunulan kod çalışma saatlerinin düzenlenmesi kodudur. Katılımcılar esnek çalışmanın yasal düzenlenmesinde çalışma saatlerinin azaltılması gerektiğini dile getirmiştir. Yasal düzenleme temasında yoğun ifadeyle bulunulan kodlardan bir diğeri denetlenebilirlik kodudur. Katılımcılar esnek çalışmada çalışanların denetlenebileceği şekilde düzenleme yapılması gerektiğini dile getirmiştir. Yasal düzenleme teması altında yer alan üçüncü kod yaz aylarında esnek çalışma kodudur. Katılımcılar kamu çalışanlarının yaz aylarında esnek çalışmaya geçebileceği ve buna yönelik düzenleme yapılması gerektiğini düşünmektedir. Yasal düzenleme teması altında yer alan dördüncü kod belirli periyotlarla yapılabilir kodudur. Katılımcılar kamuda esnek çalışmanın yasal düzenlemelerinde belirli periyotların belirlenmesi gerektiğini düşünmektedir. Yasal düzenleme teması altında yer alan son kod şartlar iyileştirilmeli kodudur. Katılımcılar esnek çalışma şartlarının yasal düzenlemelerle iyileştirilmesi gerektiğini dile getirmektedir.

Şekil 4. Esnek Çalışmanın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi



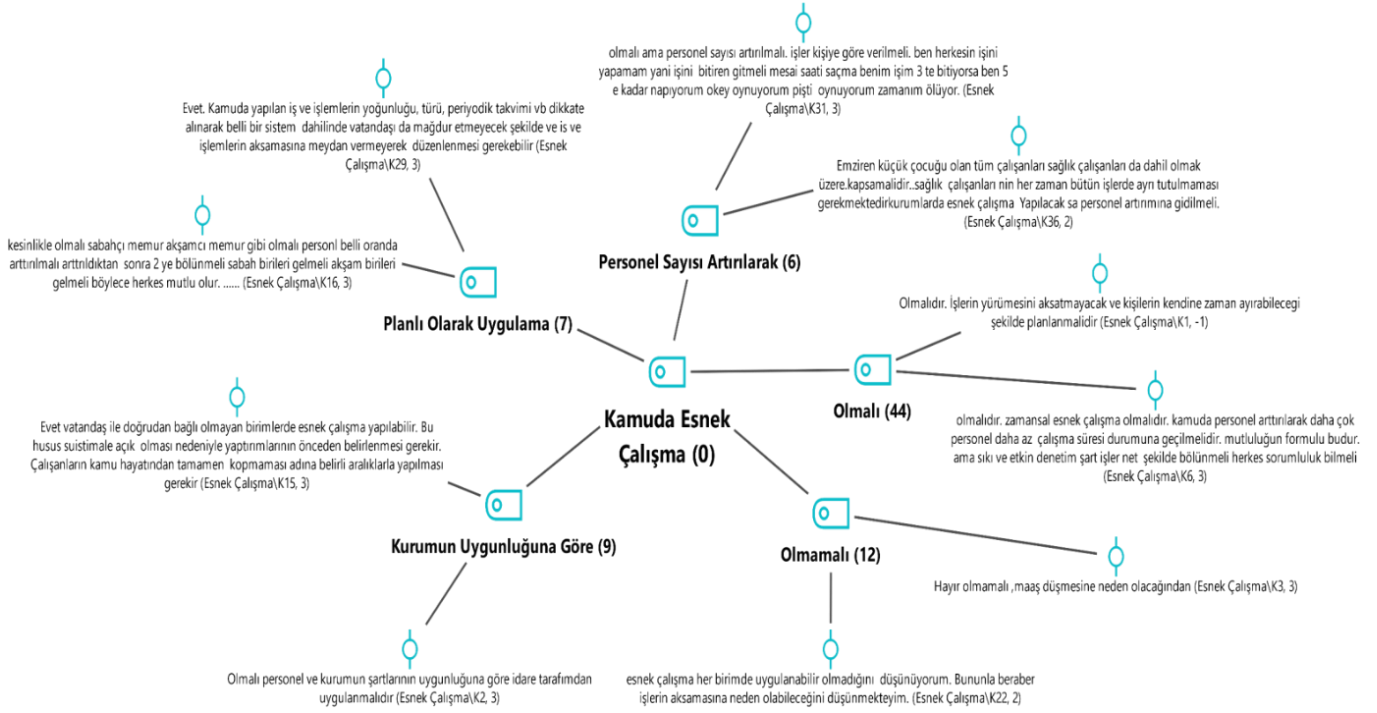
Katılımcıların esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi konusundaki ifadeleri esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi teması altında kodlanmıştır. Esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi teması kodları, kod frekansları ve katılımcı ifadelerini içeren bilgiler Şekil 4'te yer almaktadır. Esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi temasında en çok ifadeye konu edilen kod çalışan olumlu etki kodudur. Katılımcılar esnek çalışmanın işe kanalize olunabilmesi ve dinlenmeye bağlı enerjik ve dinamik olunması yönlerinden çalışanlar üzerinde olumlu etki yarattığını düşünmektedir. Esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi teması altında yer alan ikinci kod çalışan olumsuz etki kodudur. Katılımcıların önemli bir bölümü esnek çalışmanın sistemsiz uygulamaların çalışma isteğini köreltmesi, amir tarafından baskı aracı haline gelebilmesi ve ulaşılama sorunları yönleriyle çalışanlar üzerinde olumsuz etki yarattığına yönelik ifadelerde bulunmuşlardır. Esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi teması altında yer alan üçüncü kod verimliliği arttırma kodudur. Esnek çalışmanın yeterli dinlenme olanağı sunması yönüyle verimliliği arttırdığı düşünülmektedir. Esnek çalışmanın çalışanlar üzerindeki etkisi teması dördüncü kod tatil gibi görme kodudur. Katılımcılar esnek çalışmayla birlikte çalışanların bu durumu tatil gibi gördüğünü ve esnek çalışmayla birlikte çalışmadıklarını, bir süre sonra işe karşı yabancılaşma sorununun ortaya çıktığını belirterek içine kapanık, mutsuz bir ruh haline işaret etmişlerdir. Bu kodla bağlantılı olan bir diğer kodda suistimal etme kodudur. Katılımcılar esnek çalışmanın kişilerin kendi menfaatleri doğrultusunda kullanıldığına ve işlerin aksatıldığına yönelik ifadelerde bulunmuştur.

Şekil 5. Esnek Çalışmanın Hizmet Alanlara Etkisi



Katılımcıların hizmet alanlara etkisi konusundaki ifadeleri esnek çalışmanın hizmet alanlara etkisi teması altında oluşturulmuştur. Bu tema bağlamında oluşturulan kod, kod frekansları ve katılımcı ifadelerine ilişkin bilgiler Şekil 5'te yer almaktadır. Hizmet alanlara etkisi temasında en yoğun ifadeye bulunan kod olumsuz etki kodudur. Katılımcıların önemli bir kısmı esnek çalışmanın randevu usulü çalışılan işlerde daha az kişinin hizmet alması, yüz yüze etkileşimin sınırlı olması yönleriyle hizmet alan kişiler açısından olumsuz etki yarattığına yönelik ifadelerde bulunmuştur. Hizmet alanlara etkisi teması altında yer alan ikinci kod işlerde aksama kodudur. Katılımcılar esnek çalışmanın personel azlığı ve hizmet gecikmeleri yaşanması yönleriyle hizmet alanların işlerinde aksama yarattığına yönelik ifadeye bulunmuştur. Hizmet alanlara etkisi teması kodlarından bir diğeri olumlu etki kodudur. Katılımcılar hizmet alan kişilerin esnek çalışmadan olumlu etkilendiğini düşünmektedir. Hizmet alanlara etkisi teması kodlarından bir diğeri dijitalleşme kodudur. Katılımcılar pandemi tedbirleri çerçevesindeki esnek çalışma uygulamalarıyla birlikte, dijital araç kullanımının artışıyla, hizmet alanlara fiziksel mekâna bağlı kalınmadan ve çok daha hızlı bir şekilde hizmetlerin sunulabildiğini dile getirmiştir. Hizmet alanlara etkisi teması altında yer alan son kod sosyalleşememe kodudur. Katılımcılar hizmet alanların özellikle de öğrencilerin bu durumdan olumsuz etkilendiği ve sosyalleşme problemi yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Şekil 6. Kamu Yönetiminde Esnek Çalışma



Katılımcıların esnek çalışmanın kamu yönetimi üzerindeki etkisi konusundaki ifadeleri kamu yönetiminde esnek çalışma teması altında oluşturulmuştur. Bu tema bağlamında oluşturulan kod, kod frekansları ve katılımcı ifadelerine yönelik bilgiler Şekil 6'da yer almaktadır. Kamu yönetiminde esnek çalışma teması kodlarından en yoğun ifadeye konu edilen olmalı kodudur. Katılımcılar kamuda esnek çalışmanın etkin bir denetim çerçevesinde olması gerektiğine yönelik ifadelerde bulunmuşlardır. Kamu yönetiminde esnek çalışma temasının ikinci kodu olmamalı kodudur. Katılımcıların bir bölümü ücretleri olumsuz etkileyebilmesi, esnek çalışma yönteminin her birim için uygun olmaması ve işlerin aksamasına neden olabileceği yönleriyle kamu yönetiminde esnek çalışmanın olmaması gerektiğini düşünmektedirler. Kamu yönetiminde esnek çalışma teması kodlarından üçüncüsü kurumun uygunluğuna göre kodudur. Esnek çalışmanın kurum şartlarına göre düzenlenmesi gerektiğini dile getiren katılımcılardan bir kısmı doğrudan vatandaş ile bağlantılı olmayan birimlerde esnek çalışmanın uygulanabileceğini ifade etmişlerdir. Kamu yönetiminde esnek çalışma teması altında yer alan bir diğer kod planlı olarak uygulama kodudur. Katılımcılar kamu yönetiminde esnek çalışmanın, iş ve işlemlerin niteliği, türü, yoğunluğu ve takvimi vb. faktörler dikkate alınmak suretiyle planlı olarak uygulanması gerektiğine yönelik ifadelerde bulunmuştur. Kamu yönetiminde esnek çalışma teması kodlarından sonuncusu ise personel sayısı artırılarak kodudur. Katılımcılar kamu yönetiminde esnek çalışmanın personel sayısının arttırılarak gerçekleştirilmesi gerektiğini dile getirmiştir.

Şekil 7. Kod Haritası

Kamu çalışanlarının esnek çalışmaya ilişkin görüşleri incelendiğinde katılımcı görüşlerinin iki farklı çerçevede toplandığı görülmektedir. Çalışanlar esnek çalışma uygulamalarının gerekliliği ve olumlu özelliklerine daha fazla vurgu yaparken, adaletsiz ve denetimsiz bir şekilde uygulanan esnek çalışmanın gerek iş görenler gerek hizmet alanlar açısından sorun teşkil edeceğini düşünmektedirler. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu esnek çalışmanın olması gerektiği ve yararlı olduğu konusunda ortak bir görüşe sahip iken diğer yandan esnek çalışmanın verimsiz ve suistimale açık bir çalışma şekli olduğu da dile getirilmektedir.

Esnek çalışmaya olumlu yaklaşan katılımcılar esnek çalışmanın verimli ve çalışanın kendine zaman ayırabilmesini sağlayan bir uygulama olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar evden çalışma durumunda ulaşım için harcanan vakitten tasarruf etmekte ve bu zamanı farklı amaçlarla değerlendirmektedir.

Esnek çalışmanın hizmet alanlara yönelik etkisi ise katılımcılar tarafından olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte esnek çalışmanın kişilerin mekâna bağımlı olmadan belirli işleri

kılmaktadır. Bu noktada esneklik olgusu güvence kavramı birlikte anılmaya başlamış ve son dönemde güvenceli esneklik olarak yaygınlaşan bir yaklaşım gelişmiştir. Esnek çalışma uygulamalarıyla yasal normların katı ve esnetilemez karakteri yumuşatılırken, çalışanı koruyucu niteliğinin kaybedilmemesi esastır. Çalışan açısından genellikle motivasyon kaynağı olarak algılanan esnek çalışma, bir yandan işyerindeki stres ortamından uzak kalmanın iş yapma enerjisini arttırdığı inancı, kendisine daha fazla zaman ayırabildiği hissi ve işe geç kalma baskısından uzak kalma vb. olumlu algıları desteklerken diğer yandan çalışanları işini kaybetme, ücret kesintisi, sosyal ve mali haklarının sınırlandırılması vb. kaygılara yöneltmemelidir.

Afetler gibi olağanüstülük arz eden süreçlerde de çalışma yaşamı ve hizmet sunumu açısından uyumun kolaylaştırılması açısından başvuru bir yöntem özelliğine sahip esnek çalışmanın başarısı, işin niteliğine göre değişiklik gösterse de söz konusu uygulamaların personel yetersizliği başta olmak üzere yetersiz teknolojik altyapılar, sınırlı mali kaynaklar ve hizmet alan kitlenin büyüklüğü gibi kurumsal sorunlar nedeniyle olumsuz etkilenebilmektedir.

Türkiye’de yasal düzenlemelerin içeriği güvenceli esneklik anlayışını tesis eden bir niteliğe sahip olsa da yasal zeminde güvence altına alınan hükümlerin uygulamada etkin denetim mekanizmalarıyla desteklenmesi son derece önemlidir. Esnek çalışmanın çalışanlar eliyle suiistimal edilerek istihdamlarına konu olan gerekliliklerin dışına çıkmalarının önlenmesi, gerek iş ve hizmet kalitesinin olumsuz etkilenmemesi gerek kurum ve kuruluşlardaki çalışma ikliminin bozulmaması açısından büyük önem arz etmektedir.

Avantaj ve dezavantajlarıyla birlikte esnek çalışma modelleri konusunda oluşan farkındalık ve olumlu algının genç ve dinamik bir nüfusa sahip Türkiye’de çalışma hayatı için bir başlangıç olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu kapsamda, yasaların düzenleyici fonksiyonunun yanı sıra etik sorgulamaları da dikkate alan, ayrıca işveren ve çalışanların haklarını gözeterek esnek çalışma modellerini teşvik edecek mekanizmaların geliştirilmesi etkinlik ve verimliliğin tesisi açısından bir fırsat yaratabilir.

KAYNAKÇA

Abid S., & Barech D. K., (2017). “The Impact Of Flexible Working Hours On The Employees Performance”. International Journal of Economics, Commerce and Management, 5(7), 450-466. <http://www.ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2017/07/5731.pdf>.

Alexander S., (1998), “Keeping Workers Happy”, Infoworld, Vol. 20, No. 50, 91-92.

Austin-Egole I. S., Iheriohanma E. B. J., Chinedu N., (2020). “Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview”. IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 25(5), 50-59.

Baltes B., Briggs T. E., Huff J. W., Wright J. A. (1999). “Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria”. Journal of Applied Psychology, 84(4), 496-513.

Bodur M. Y., (2019). “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(1), 285-352.

Emmott M., Hutchinson S., (1998), “Employment Flexibility: Threat or Promise?”. P. Sparrow and M. Marchington (eds.), HRM: The New Agenda, London: Pitman.

Future of Work Institute, (2012). The Benefits of Flexible Working Arrangements A Future of Work Report.

Guthrie R., (2007). The Ethics of Telework. Information Systems Management, 14:4, 29-32.

Güçlü İ., (2021). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Teknik - Yaklaşım- Uygulama. Ankara: Nika Yayınevi.

- Gümüş İ., Koç M., (2019). “Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. Mali Çözüm Dergisi, 29 (154), 71-106.
- Heathfield S. M., (2021). “The Pros and Cons of a Flexible Work Schedule”. <https://www.thebalancemoney.com/advantages-and-disadvantages-of-flexible-work-schedules-1917964>.
- ILO, (2004). “What is part-time work?”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf.
- ILO, (2004a). “Shift work”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170713.pdf.
- ILO, (2020). “COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.
- Maxwell G., Rankine L., Bell S., MacVicar A., (2007). The Incidence and Impact of Flexible Working Arrangements in Smaller Businesses. Employee Relations, 29(2), 138-161. doi:10.1108/01425450710719987
- Nicol A. M., Botterill J. S., (2004). “On-Call Work and Health: A Review”. Environmental Health: A Global Access Science Source, 3(15), 1-7.
- OECD, (1997). The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 22. https://www.oecd-ilibrary.org/the-definition-of-part-time-work-for-the-purpose-of-international-comparisons_5lgsjhvj7t7c.pdf.
- OECD, (2022). “Part-Time Employment Rate”. <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>.
- Özbek B., (2022). Örgütsel Sinizm Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Esnek Çalışma Düzenlemesi Üzerine Etkisi: Covid-19 sürecinde bir Alan Araştırması, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürkoğlu Y., (2013). “Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri”. Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), 109-129.
- Shagvaliyeva S., Yazdanifard R., (2014). “Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance”. American Journal of Industrial and Business Management, 20-23.
- Shreedhar G., Laffan K., Giurge L., (2022). “Is Remote Work Actually Better for the Environment?”. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/03/is-remote-work-actually-better-for-the-environment>.
- T.B.M.M., (2003). İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), Dönem: 22, Yasama Yılı: 1, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtı (DPT), (1996). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Ankara.
- T.C. Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtı (DPT), (2001). Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), Ankara.
- T.C. Başbakanlık Devlet Plânlama Teşkilâtı (DPT), (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Ankara.

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2019). 100. Yıl Türkiye Planı, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Ankara.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, (1965). Devlet Memurları Kanunu, Tarih: 14.07.1965, Sayı: 12056, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, (2003). İş Kanunu, Tarih: 10.06.2003, Sayı: 25134, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, (2004). İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Tarih: 06.04.2004, Sayı: 25425, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, (2020). COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler, Cumhurbaşkanlığı Genelgesi 2020/4, Tarih: 22.03.2020, Sayı: 31076, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, (2021a). Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Tarih: 10.03.2021, Sayı: 31419, Ankara.
- T.C. Resmi Gazete, (2021b). COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler, Tarih: 14.04.2021, Sayı: 31454, Ankara.
- TİSK., (2022). Yeni Nesil Çalışma Modelleri, Ankara.
- Tokol A., (2001). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı.
- Treu T., (1992). "Labour Flexibility in Europe". International Labour Review, 131(4), 497-512.
- UNISON., (2014). "Flexible Working Making It Work". <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2014/09/On-line-Catalogue225422.pdf>.
- Yıldırım K., (2011). "Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 23(4), 34-103.



The Effect of Rewards on Employee Performance: A Hospital Example

Dr. Öğr. Üyesi Sezer AYAZ

İstanbul Aydın Üniversitesi İİBF, İşletme (İngilizce)

sezerayaz@aydin.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-6374-8652>

Makale Başvuru Tarihi : 26.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 27.01.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Abdullah Mohammed Abdo MOHAMMED

İstanbul Aydın Üniversitesi SBE,

İşletme Yönetimi (İngilizce)(Tezli) YL Öğrencisi

amohammedmohammed@stu.aydin.edu.tr

Abstract

Keywords:

Management and
strategy, rewards,
employee
performance.

Aim of this study is to examine the relationship between reward and employee performance in the health care industry in Yemen. The data was collected from the workers performing their duties in various hospitals, clinics, and health care centers in Yemen through a questionnaire with a limitation of getting respondents from Marib only. After collecting data from the respondents, correlation and regression analyses were performed to reach conclusions. Regression analysis was performed and computed an R-squared adjusted value of 0.486, which shows that rewards have a strong and positive effect on Employee Performance between the research variables. Correlation analysis showed a significant and positive relationship between reward and employee performance. The results showed that Rewards are highly important for improving employee performance, increasing job satisfaction, and reducing employee turnover. After examining the relationship between reward and employee performance in the healthcare industry of Yemen, recommendations are made for building up a proper reward system in Yemen, which should be allocated reasonable budgets to motivate employees.

Ödüllerin Çalışan Performansına Etkisi: Bir Hastane Örneği

Özet

Anahtar Kelimeler:

Yönetim ve strateji,
ödülleri, çalışan
performansı.

Bu çalışmanın amacı, Yemen sağlık sektöründe ödül ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Veriler, Yemen'deki çeşitli hastane, klinik ve sağlık merkezlerinde görev yapan işçilerden, yalnızca Marib'ten yanıt verenlerle sınırlı bir anket aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılardan veri toplandıktan sonra, sonuçlara ulaşmak için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizi yapıldı ve R-kare düzeltilmiş 0,486 değeri hesaplandı, bu da araştırma değişkenleri arasında ödülleri Çalışan Performansı üzerinde güçlü ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu gösteriyor. Korelasyon analizi, ödül ve çalışan performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sonuçlar, ödülleri çalışan performansını iyileştirmek, iş tatminini artırmak ve çalışan devrini azaltmak için son derece önemli olduğunu göstermiştir. Yemen sağlık sektöründe ödül ve çalışan performansı arasındaki ilişki incelendikten sonra, Yemen'de çalışanları motive etmek için makul bütçeler ayrılması gereken uygun bir ödül sistemi oluşturmak için önerilerde bulunmaktadır.

INTRODUCTION

Employee performance is the key concern of every business in achieving its objectives. Employee motivation brings the fruit of high performance, where the workforce meets or exceeds their targets, performs assigned duties effectively, generates profits, builds a positive image of the business, and creates company growth (Tamunomiebi, 2018). There are many factors that influence employee performance, but one key factor is monetary and non-monetary rewards to encourage employees to achieve their goals.

The compensation and reward system are highly important for managing workers efficiently and effectively. A good reward system makes employee performance higher by motivating them to keep up their good work. Reward is considered as essential factor that contribute to improved employee performance and vice versa (Fareed et al., 2013).

Employee performance is one of the key elements that is considered highly important in organizations. There is a lot of change taking place in the field of school education, and every school heavily depends on its staff members' outstanding work (Ali & Ahmad, 2009). In every firm, rewards are viewed as a crucial tool for evaluating an employee's success. Most of the companies design fine planned reward system to push employees for performance (Farooqui & Nagendra, 2014).

To achieve the organizational goals, it is highly important that how employees are putting their best meet or exceed their work targets. So, it can be argued that providing employees with attractive rewards is the most effective strategy to motivate them to contribute to the accomplishment of the business (Kabak et al., 2014). So, it can be considered that giving a handsome and attractive reward to the workforce will be an effective strategy to keep employees motivated for high performance and contribute to organizational success.

LITERATURE REVIEW

Below is the work done by the previous scholars in the dimensions of reward and employee performance:

Rewards

Managing reward remains one of the topmost important tasks of the human resource team. Because it requires a reasonable balance, between reward and performance. An unbalance reward is equally not good for organization and for the employees (Agustiningsih, Armanu, Djumilah & Noermijati, 2016). Therefore, human resource managers take good heed of strategic alignment of rewards with the company's goals and set standards (Aguinis, Joo, & Gottfredson, 2013).

As a result of these challenges, human resources executives and managers strive to create compensation structures that support both the organization's strategic goals and individual employees' ambitions (Padmakumar & Gantasala, 2011). In fact, the major aim of compensation and rewards is to attract, retain, and enhance performance of employees (Luthans, 2000). Organizations are paying more attention towards the justified, unified and attractive reward system (Imran, Ahmad, Nisar & Ahmad, 2014).

The need of monetary incentives to motivate employees cannot be overstated in such countries which have high poverty rate and joblessness ratio are very high. Nigeria is an example of such countries (Lin, 2007). It is innocuous to assume that individual works for the benefit of receiving a reward against their efforts (Abbaas & Ikhlas, 2014). The pay that an personnel get from an organization in exchange of the service that he or she has provided or in return for work that has been completed is known as reward (Rahim & Daud, 2013).

Employee provides something of worth to the business by putting their skill (expertise, knowledge, work experience and time) into services, and in exchange gets remunerated or waged for their efforts. This service

is used to complete a task that improves the organization's chances of achieving its objectives (Harrison, 2005). According to Tamunomiebi (2018), an incentive is the amount of money owed to an employee for services done over a set period of time.

There are a number of criteria that go into determining the amount of compensation an employee is entitled to (Brun & Dugas, 2008). These various factors include, but are not restricted to, abilities, information, experience, years of service, daily service time, position, and the employee's creativity (Nyakundi, Karanja, Charles & Bisobori, 2012). Employees are not all rewarded in the same way in every company. The elements listed above distinguish reward (pay) parity (Sonawane, 2008).

There are two types of rewards: intrinsic and extrinsic which are related to financial and non-financial benefits. Some researchers suggest that personnel are compensated based on a variety of strategies that are weighted according to each employee's performance, culminating in the organization's overall corporate effectiveness (Berdud, Cabasés, & Nieto, 2016). Most organizations have a rewards system, which consists of a set of procedures, tactics, and regulations that assure fair and equitable rewards (Grote, 2006).

According to Armstrong and Murlins (2012), performance and reward system is a broad word that encompasses all types of compensation given to people working in the company at all levels of the business as a result of their job. It is also a mechanism established by businesses to recognize and encourage people or groups of employees for their good efforts to the organization's progress (Wuryanti & Setiawan, 2017).

The actions, guidelines, practices, and values associated with the distribution of material benefits and return to employees based on the value of their service which are being contributed to the organization (Hafiza, Shah, Jamseheed & Zamam, 2011). Rewards are meant to inspire particular behaviors, but they must be timely and related to effective performance in order to be effective (Nolan, 2012).

Employee Performance

The concept of employee performance has a very rich history. By employee performance means the output of an individual who is supposed to perform a particular job. The employee performance is very important element in the human resource domain because it ascertains the organizational performance (Rachmaliya & Effendy, 2017). Employee performance is the amount of output given by an employee while performing his duties in a certain role, for example an accountant is assumed to perform the role of accountancy, if he meets the expectation of the organization during the assessment period, he is said to be a performer (Tettey, 2006).

In the same way, the performance of a salesperson would be measured from his target achievement. If a salesperson has achieved over and above target in a year, he would be called an outstanding salesman or a performer employee (Fatima, 2017). Here comes an important aspect of employee performance, in some cases the performance of an employee can be measured quantitatively and for some employee performance can be measured by developing qualitative performance matrixes (Ajila & Abiola, 2004).

In the modern world, every company is keenly looking for opportunities to encourage employees to display the best results on the job, as the organizations firmly believed that performance of employee contributes towards organizational performance (Sung & Choi, 2012).

The human resources literature is rich with the findings on employee performance regarding different aspects but sufficient evidence from the literature is missing regarding hospital employee performance considering the rewards (Gitongu, Kingi & Uzel, 2016). Companies have realized the importance of employee performance; therefore, they invest a huge amount of money in training and development of the employees (Ali & Ahmed, 2009).

Today, companies paid a huge cost in terms of training of employees, even some organizations offer international training courses to their employees. Companies once invested a gigantic amount on their employees would not want to lose them for their competitor (Anku-Tsed, & Kuti, 2013). Therefore, organization paid much heed in motivating people, get them trained, reward them, and develop a culture of long stay at organization, hence the organization can reap maximum output (Gruman & Saks, 2011).

As the performance of employee have direct link and impact over the performance of organization, the importance of employee performance increases. Therefore, many organizations have continuously looked after the factors that affect employee performance and tried their best to provide an environment in which employees and organization can grow (Markos & Sridevi, 2010). Employee performance means the direct and personal output of an employee in terms of effectiveness, efficiency, and productivity that positively contribute to organizational overall performance (Appelbaum & Kamal, 2000).

Employee performance is highly important variables to gauge the success of any company (Gitongu et al., 2016). Learning organizations play a critical role in improving employee performance by offering training and development opportunities for their workers (Erbasi & Arat, 2012).

Companies find it difficult to properly reward employees based on their performance, but if they do, output and engagement levels may suffer. Feeling underappreciated and under reward at work is one of the most disheartening experiences an employee can have, and workers get upset if they are not rewarded for their good results (Rahim & Daud, 2013).

By having a deep understanding about the importance of reward for the workforce, it seems to be inevitable to aspire employees for high performance without reward. All the employees are working to meet their needs, which include physiological, safety, relationship, and self-esteem needs (Imran et al., 2014). Some of the employees are in persuasion of their need of achievement, need of affiliation and the need of power. All the above-stated needs can be met with rewards (financial and non-financial). So, the importance of rewarding high employee performance becomes more vital. In the light of above arguments, we hypothesized that:

H₁: There is significant relationship between reward and employee performance.

H₂: There is a positive relationship between rewards and employee performance.

METHODOLOGY

The aim is to investigate the relationship between reward and employee performance in the healthcare industry of Yemen. According to USAID, there are 10 workers for each ten thousand population in Yemen (Supporting Yemen's Healthcare Workforce, 2020), which makes the population size of the research 3,298.

A sample size of 380 was calculated at a confidence level of 95%. This research used simple random sampling technique to select its sample for deciding the respondents of the study. After setting the sample size, 400 structured questionnaires were served to the employees working in various hospitals and clinics and received 373 valid responses.

Data Collection

There are various methods available for performing qualitative research, which include the questionnaire method, direct interviews of the respondents, and observation technique. Each technique comes with its own advantages and disadvantages. A structured questionnaire was setup for data collection to receive responses from the employee working in healthcare industry Yemen.

Ethics committee approval was obtained from Istanbul Aydın University Rectorate, Social and Human Sciences Ethics Committee (Date/Decision No: 09.06.2022/10) in order to collect data within the scope of the research.

Scales

To record the responses of the selected sample, a questionnaire was used with the help of previous research. Reward was measured by (Ivo, Franken & Muris, 2010) while employee performance was measured by the questionnaire used by (Tabouli, Habtoor, & Nashief, 2016). These researchers used reward and employee performance constructs in their research papers separately. There were 32 items in total for both variables, with the English language as its original.

Data Analysis & Results

Below given is data analysis and result:

Internal Consistency, Reliability, and Normality Distribution Results

Reliability test for both the constructs is computed by using package software and found significant. The value of Cronbach's alpha, which should be at least 0.70 to be accepted in social sciences, is used to measure the analysis (Rackwitz, 2001). From the table below, the kurtosis and skewness values for all the items are normalized, which means that the kurtosis and skewness of the data are lying between +1 and -1 (Kim, 2013). It is important to mention here that the tendency of the kurtosis is negative, which means that the distribution is comprised of a lighter tail. This type of Kurtosis distribution is known as Platykurtik (Hopkins & Weeks, 1990).

	Reward	Employee Performance
A	0.855	0.873
Skewness	0.103	-1.003
Kurtosis	-1.000	-0.379

Table 1: Internal consistency, reliability, and normality distribution results

Independent t-test for gender

For examining the relationship of gender group with employee performance, this study conducted independent t-test and computed the following table:

	Group	N	Mean	Std. Deviation	t	Df	p*
Employee_Performance	Male	325	1.1671	0.11794	-		
	female	48	1.2082	0.10069	2.290	371	0.0403

Table 2: Independent Samples T Test by Gender

From the table 3 obtained as output of independent samples T test by gender clearly shows that there is difference in means by gender as ($t=-2.29$, $p=0.0403$). Moreover, as the mean of females group is 1.2082 as compared to males where mean is 1.1671, hence females tend more to perform well than males.

Correlation Analysis

For examining the relationship between two or more variables, correlation analysis is used. This analysis is used to determine whether there is any significant relationship between the research variables or not (Filzmoser & Hron, 2009). It is important to discuss here that correlation analysis just describes the existence of a relationship between two or more variables but does not talk about the strength of that relationship. To know the relationship between the study's two variables (reward and employee performance), this research performed a correlation analysis in SPSS and fetched the following results:

Factors	Reward	Employee Performance
Reward	1	0.701**
Employee Performance	0.701**	1

Table 3: Correlation coefficient between factors

Correlation analysis is interpreted by the R-value that represents the coefficient of correlation with a value range of -1 to +1. It is considered good if the r value is close to positive or negative 1. Another important measure of correlation analysis is the p-value, which should be less than 0.05 in order to prove a significant relationship (Obilor & Amadi, 2018). Pearson's correlation analysis was computed in this study to examine the association between reward and employee performance, yielding an r value of .701 and a p-value of 0. This correlation analysis result demonstrates a significant relationship between reward and employee performance.

Regression Analysis

A statistical analysis used to measure the strength of the relationship between two or more variables is called a regression analysis. The presented analysis explains how much change one unit of the independent variable causes in the dependent variable. A relationship is considered significant if the adjusted R square value is equal to or greater than 0.70 (Ron, 2002). This study performed regression analysis on the data collected from the respondents and received the following results:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.486	.08358

a. Predictors: (Constant), Reward

Table 4: Model Summary

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.462	1	2.462	352.430	.000 ^b
	Residual	2.592	371	.007		
	Total	5.054	372			

a. Dependent Variable: Emp_Performance

b. Predictors: (Constant), Reward_

Table 5: ANOVA^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.694	.026		26.871	.000
	Reward	.368	.020	.698	18.773	.000

a. Dependent Variable: Emp_Performance

Table 6: Coefficients^a

Regression analysis was conducted to assess the strength of the association between reward and employee performance, yielding a value of R square adjusted 0.486 and $F(1, 372) = 352.430$, $p\text{-value} = 0$, indicating a significant relationship between reward and employee performance. The relationship states that changing almost half of the variance in employee performance is explained by the dependent variable reward which also indicates that there are several other factors that contribute toward employee performance. Hence, it is concluded that there is a significant relationship between reward and employee performance.

Hypothesis Acceptance/Rejection

H₁	Rewards have positive and significant influence on employee performance.	Accepted
H₂	There is a positive and significant relationship between rewards and employee performance.	Accepted

After conducting analysis on the data obtained by the respondents it was found that there is a positive and significant relationship between reward and employee performance. As a result, in addition to many other factors influencing employee performance, one of the key factors influencing employees to show their performance at the workplace is reward. Financial incentives help employees meet their basic needs, whereas non-monetary incentives boost workers' self-esteem.

CONCLUSION

The data was collected from employees working in various hospitals, clinics, or in the field to pursue research objectives, performed descriptive and statistical analysis on the collected data, and discovered a noteworthy relationship between reward and employee performance among workers performing their duties in the health sector.

For examining the relationship between reward and employee performance, correlation analysis was used to find out whether there is some relationship between the variables under consideration or not. According to Senthil Nathan (2019), the coefficient of correlation helps to identify the closeness of the relationship

between the variables under observation. Moreover, this is the most common method used in the social sciences to examine the relationship between two or more variables. It is computed that a coefficient of correlation of 0.884, which is considered a strong value to prove a relationship. Hence, there is a significant relationship between reward and employee performance for the workers who are engaged to earn their livelihood in the healthcare sector of Yemen.

Another key tool used to examine the strength of the relationship is regression analysis. The linear regression technique is considered a relatively simple optimization procedure that can provide a reliable result. As opposed to sophisticated algorithms, models produced by linear regression approaches may be implemented quickly and effectively on systems with little processing power (Wu et al., 2018). So, for measuring the strength of the relationship between reward and employee performance, regression analysis was performed and computed an R-squared adjusted value of 0.780, which shows a strong relationship between the variables under discussion.

Hence, it is concluded that there is a strong relationship between reward and employee performance.

Recommendations

After examining the relationship between reward and employee performance in the healthcare industry of Yemen, the following recommendations are made as follows:

- Healthcare setups need to put a high focus on the reward system, as there is no proper system to reward the efforts of the employees.
- Healthcare setups should be allocated reasonable budgets to motivate their employees in terms of financial benefits that will keep the employees motivated to give their best performance.
- Non-financial rewards are equally important, and along with financial rewards, there must be a well-defined system to give recognition to the employees of the healthcare industry in Yemen. It may include gift cards, birthday celebrations, or paid vacations.
- The last, but not least, recommendation of the research is to create a career progression path to keep the employees working in healthcare industries motivated for high performance.

Recommendations for Future Work

The focus was only on the Marib district of Yemen to study the impacts of reward on employee performance. In the future, research can be done by considering other districts of Yemen to reach more refined results on the under-discussion research variables.

The look was only at the Yemeni healthcare industry; future research could look at other industries in Yemen to investigate the relationship between reward and employee performance.

The focus is only on two variables (reward and employee performance) and recommends adding some more variables like working culture, emotional intelligence, and employee engagement for examining employee performance.

Some mediators, like organizational justice and self-efficacy, can also be used to check the significance of the relationship between reward and workers' performance. Future work can also focus on examining the appraisal system in relation to reward and employee performance to furnish recommendations for a growing career in the healthcare industry for Yemen.

REFERENCES

- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money. *Business Horizons*, 56(2), 241-249.
- Agustiniingsih, H. N., Thoyib, A., Djumilah, H., & Noermijati, N. (2016). The effect of remuneration, job satisfaction and OCB on the employee performance. *Science Journal of Business and Management*, 4(6), 212-222.
- Ajila, C., & Abiola, A. (2004). Influence of rewards on workers performance in an organization. *Journal of social sciences*, 8(1), 7-12.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International journal of business*, 19(2), 192.
- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International review of business research papers*, 5(4), 270-279.
- Tsede, O. A., & Kutin, E. (2013). Total reward concept: A key motivational tool for corporate Ghana. *Business and Economic Research*, 3(2), 173.
- Appelbaum, S.H., & Kamal, R. (2000). An Analysis of the Utilization and Effectiveness of Non-Financial Incentives in Small Business. *The Journal of Management Development*, 19, 9/10, 733-763.
- Armstrong, M., & Murlins, H. (2012). *Reward Management*, London: Biddles, Limited
- Berdud, M., Cabasés, J. M., and Nieto, J. (2016). Incentives and intrinsic motivation in healthcare. *Gaceta Sanitaria* 30, 408–414. doi: 10.1016/j.gaceta.2016.04.013
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716-730.
- Erbasi, A., & Arat, T. (2012). The effect of financial and non-financial incentives on job satisfaction: An examination of food chain premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136.
- Fareed, Z., Abidan, Z. U., Shahzad, F., Amen, U., & Lodhi, R. N. (2013). The Impact of Rewards on Employee's Job Performance and Job Satisfaction. *Management and Administrative Sciences Review*, 2(5), 431-442.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
- Fatima, Z. (2017). Impact of compensation plans on salesforce motivation. *Review of Professional Management*, 15(2), 70-76.
- Filzmoser, P., & Hron, K. (2009). Correlation analysis for compositional data. *Mathematical Geosciences*, 41(8), 905-919.
- Gitongu, M. K., Kingi, W. K., & Uzel, J. M. (2016). Determinants of employees' performance of state parastatals in Kenya: A case of Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(10), 197-204.
- Grote, D. (2006). *Discipline Without Punishment: The Proven Strategy That Turns Problem Employees into Superior*. USA; AMACOM.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human resource management review*, 21(2), 123-136.
- Hafiza, N. S., Shah, S. S., Jamsheed, H., & Zaman, K. (2011). Relationship between rewards and employee's motivation in the non-profit organizations of Pakistan. *Business intelligence journal*, 4(2), 327-334.
- Harrison, K. (2005). *Why Employee Recognition is so important*. Retrieved from www.cuttingedgepr.com
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and psychological measurement*, 50(4), 717-729.

- Imran, A., Ahmad, S., Nisar, Q. A., & Ahmad, U. (2014). Exploring relationship among rewards, recognition and employees' job satisfaction: A descriptive study on libraries in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 21(9), 1533-1540.
- Ivo, V. D. B., Franken, I. H. A., & Muris, P. (2010). A New Scale for Measuring Reward Responsiveness. *Frontiers in Psychology*, 1. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2010.00239>
- Kabak, K. E., Şen, A., Göçer, K., Küçüksöylemez, S., & Tuncer, G. (2014). Strategies for employee job satisfaction: A case of service sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1167-1176.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative dentistry & endodontics*, 38(1), 52-54.
- Wu, L., You, S., Dong, J., Liu, Y., & Bilke, T. (2018, August). Multiple linear regression-based disturbance magnitude estimations for bulk power systems. In *2018 IEEE Power & Energy Society General Meeting (PESGM)* (pp. 1-5). IEEE.
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of information science*, 33(2), 135-149.
- Luthans, K. (2000). Recognition: A powerful, but often overlooked, leadership tool to improve employee performance. *Journal of Leadership Studies*, 7(1), 31-39.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.
- Nolan, S. (2012). A Look of Current Trends Data. *Strategic HR Review*, 11(3), 32-54.
- Nyakundi, W. K., Karanja, K., Charles, M., & Bisobori, W.N. (2012). Enhancing the role of employee recognition towards improving performance: A survey of Keyatta National hospital Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 1 (7).
- Obilor, E. I., & Amadi, E. C. (2018). Test for significance of Pearson's correlation coefficient. *International Journal of Innovative Mathematics, Statistics & Energy Policies*, 6(1), 11-23.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Rachmaliya, N. S. & Efendy, H. (2017): Analysis of employee performance, organizational culture, work satisfaction and organizational commitment. *Human Resource Research*, 1(1), 2329 – 9150.
- Rackwitz, R. (2001). Reliability analysis—a review and some perspectives. *Structural safety*, 23(4), 365-395.
- Rahim, M. A., & Daud, W. N. W. (2013). *Rewards and Motivation among Administrators of University Sultan*
- Ron, A. (2002). Regression analysis and the philosophy of social science: A critical realist view. *Journal of Critical Realism*, 1(1), 119-142.
- Senthilnathan, S. (2019). Usefulness of Correlation Analysis. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3416918>
- Sonawane, P. (2008). Scope of Non-monetary Rewards. *Indian Journal of Industrial Relations*, 44(2), 256-271
- Sung, S. Y. & Choi, J. N. (2012). Effects of team knowledge management on the creativity and financial performance of organizational teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(1), 4-13.
- Supporting Yemen's Healthcare Workforce*. (2020, September 22). Retrieved October 5, 2022, from <https://www.usaid.gov/yemen/program-updates/sep-2020-supporting-yemen-healthcare-workforce>
- Tabouli, E. M. A., Habtoor, N., & Nashief, M. (2016, June 5). Employee Performance Scale: Using (CFA) On Jumhouria Bank in Libya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(6), 735–739. <https://doi.org/10.21275/v5i6.nov164278>

Tamunomiebi, M. D. (2018). Ethics training as predictor of organizational resilience in tertiary health institutions in Bayelsa State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(2), 56-65.

Tettey, J.W. (2006). *Staff Retention in African Universities: Elements of a Sustainable strategy*, Washington, DC: World Bank.

Wuryanti, W., & Setiawan, I. (2017). A model for improving human resource performance in the context of knowledge donating. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 8(2), 208-215.



Örgütsel Değişimin İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: E-Ticaret Şirketi Üzerinde Bir Araştırma¹

Selin Şişman

Haliç Üniversitesi LEE, İşletme Yüksek Lisans Mezunu
selin.sisman@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0728-6123>

Makale Başvuru Tarihi : 26.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 28.01.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Yıldırım

Haliç Üniversitesi GSF, Gastronomi ve Mutfak Sanatları
yusufyildirim@halic.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-5393-999X>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Değişim,
İş-Aile-Yaşam
Dengesi, Örgütsel
Bağlılık, E-Ticaret

Günümüzde her alanda yaşanan değişim örgütlere de yansımaktadır. Örgütler, değişim ile birlikte yeniden tasarlanmakta ve rekabet şartlarına hazır hale gelmektedir. Örgütsel değişim sürecindeki en önemli konulardan biri çalışanların değişimi benimsemesi ve yaşanan değişimler karşısında iş-aile-yaşam dengesini kurabilmesidir. Değişim ile birlikte değerlendirilmesi gereken ve bir örgütün geleceği açısından belirleyici unsurlardan biri ise örgütsel bağlılıktır. Bu çalışmanın amacı örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu doğrultuda, Türkiye’de faaliyet gösteren bir e-ticaret firmasının 400 çalışanına Ocak 2022- Mayıs 2022 ayları arasında anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda yapılan analizlere göre örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesini ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği, iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği, örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın düzenleyici rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

The Effect of Organizational Change on Work-Family-Life Balance and Organizational Commitment: A Study on E-Commerce Company

Abstract

Keywords:

Organizational
Change,
Work Family-Life
Balance,
Organizational
Commitment,
E Commerce

Today, the change in every field is also reflected in the organizations. Organizations are redesigned with change and become ready for competition conditions. One of the most important issues in the organizational change process is the employees' adoption of change and their ability to establish a work-family-life balance in the face of the changes. One of the determining factors for the future of an organization that should be evaluated together with change is organizational commitment. The aim of this study is to measure the effect of organizational change on work-family-life balance and organizational commitment. In this direction, a questionnaire was applied to 400 employees of an e-commerce company operating in Turkey between January 2022 and May 2022. According to the analyzes made at the end of the research, it was concluded that organizational change affects work-family-life balance and organizational commitment positively, work-family-life balance affects organizational commitment negatively, and organizational commitment does not have a moderator role in the effect of organizational change on work-family-life balance.

¹ Bu çalışma Dr. Yusuf YILDIRIM danışmanlığında, Selin ŞİŞMAN tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

GİRİŞ

Günümüzün küreselleşen koşullarında örgütler mikro ve makro düzeyde değişikliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu değişiklikler karşısında örgütün devamlılığını ve etkinliğini arttırması son derece önemlidir. Örgütlerin hızlı rekabet koşullarında ortaya çıkan her türlü değişime açık olması ve bu değişikliklere hızlıca uyum sağlaması gerekmektedir. Örgütlerin varlıklarını devam ettirme ihtiyacı, örgütsel değişimin ortaya çıkmasında temel unsur olarak değerlendirilmektedir (Çapraz, 2009:3). Örgütler, mevcut durumlarından daha ileriye etkili ve verimli bir şekilde gidebilmek amacıyla planlı ya da plansız bir şekilde değişim olgusuyla karşı karşıya kalmaktadır (Barutçu, 2006:9). Örgütlerin değişim sürecinde dikkate alması gereken pek çok önemli husus bulunmaktadır. Bu hususlardan biri günümüzde oldukça önemli bir kavram haline gelen iş-aile-yaşam dengesidir. İş-aile-yaşam dengesi hem iş hem de aile alanlarına etkin olarak katılımın sağlanmasını ve her iki alanın da taleplerinin karşılanmasını konu almaktadır (Voydanoff, 2005:823). Bireyin yaşam doyumu elde edebilmesi açısından önem teşkil eden bir kavram olan iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel değişim tarafından etkilenmesi oldukça muhtemeldir. Örgütsel değişim ile birlikte meydana gelen bireyin iş yaşamındaki değişiklikler olumlu ya da olumsuz bir şekilde bireyin iş ve aile hayatını etkileyebilmektedir. İş-aile-yaşam dengesi, günümüz iş çevresinde üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. İş-aile-yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile hayatlarını etkileyebilmekte ve onların davranışlarına yön verebilmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014:541). Bu bağlamda, iş-aile-yaşam dengesine sahip bireylerin yaşam doyumları yüksek olmakta ve bu bireyler iş ve özel hayatlarında mutlu olabilmektedir. Bireylerin iş ve özel hayatlarındaki mutlulukları örgütleri doğrudan etkilemekte ve iş ve özel hayatlarında mutlu olan bireyler daha yüksek bağlılıkla ve daha yüksek performansla çalışabilmektedir (Hilderbrandt, 2006:255).

Bu doğrultuda, günümüz iş hayatının önemli bir parçası haline gelen değişimin hem bireyleri hem de örgütleri etkilediği görülmektedir. Örgütlerin yüksek verimlilik ve yüksek performans ile faaliyet göstermesi çalışanlarının iş ve aile yaşamındaki mutluluklarına ve örgütlere duydukları bağlılığa bağlıdır. Bu noktadan hareketle, daha yüksek verimlilik ve performansla ulaşmak amacıyla değişen örgütlerin, çalışanlarının iş-aile-yaşam dengesini sağlamalarına ve bağlılıklarını arttırmalarına olanak tanınması gerekmektedir.

Bu çalışmada örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi uzaktan çalışma koşullarında faaliyet gösteren bir e-ticaret firması çalışanları üzerinden değerlendirilmiştir.

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM

Örgütler, ekonomik, siyasal, toplumsal, kültürel ve sosyal değişimlerden etkilenen dinamik yapılardır. Bir örgütün etkinliğini ve verimliliğini sağlaması yaşanan değişimlere uyum sağlaması ile mümkün olmaktadır. Örgütsel değişim, örgütün içinde bulunduğu koşullara adapte olabilmesi ve etkinliğini koruyabilmesi açısından önem arz etmektedir. Eroğlu (1998) örgütsel değişimi; bir örgütün çevresiyle bütünleşmesi ve esneklik kazanabilmesi amacıyla örgütsel ve yönetsel tutumların geliştirilmesi çabası olarak tanımlamaktadır. Töremen (2002) ise örgütsel değişim kavramını; örgüte katkı sağlama amacıyla planlanmış ve alışılmadık özgün çaba olarak ifade etmektedir. Örgütsel değişim, bir örgütün yapısı, örgüt üyelerinin davranışları ve kullandığı teknolojide meydana gelen planlı bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu değişkenlerin birisinde yaşanan bir değişimin diğerlerini de etkileyeceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, örgütün örgütsel değişim konusunda bir denge tutturması gerekmektedir. Daft ve Lewin (1993) yöneticilerin örgütsel değişimde dengeyi sağlayabilmek ve örgüt örgütsel değişimin hangi birim ve faaliyetlerde gerçekleşeceğini tespit edebilmesi için örgütün tüm özelliklerini bilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Örgütsel değişimin doğru bir şekilde anlaşılabilmesi amacıyla, örgütlerin 5n1k kapsamında bilimsel bir analiz yapması gerekmektedir. Öncelikli olarak “ne” sorusu ile değişim kavramının ne ifade ettiğini, örgütün ne tür bir değişim ile yüzleşmesi gerektiği ve örgüt yapısının nasıl bir durumda olduğu sorularına cevap verilmesi

gerekmektedir. İkinci olarak “neden veya niçin” sorusu ile örgütlerde değişimin neden gerekli olduğu analiz edilmelidir. Üçüncü aşamada, “ne zaman” sorusuna cevap aranarak değişim süreçlerinin akış şemaları ifade edilmelidir. Dördüncü adımda, “nasıl” sorusu yanıtlanmalı ve örgütün değişim konusunda stratejik planı ortaya konmalıdır. Beşinci aşamada, “nereye” sorusu ile birlikte örgütsel değişimin örgütün tanımlanmış misyon ve vizyonunda değişikliklere neden olabileceği ve değişim sürecindeki yeni misyon ve vizyon tanımlamaları yapılmalıdır. Son süreçte ise, “kim” sorusu ile örgütsel değişimin örgütte kim ya da kimler tarafından gerçekleştirileceği net bir şekilde ortaya konmalıdır (Aktan, 1997:30).

Örgütlerin değişime ihtiyaç duymalarının ya da zorunlu olarak değişmelerinin temel sebepleri arasında; dinamik çevre yapısı, yoğun rekabet, istikrarlı bir şekilde yola devam isteği, talep yapısının değişim, teknolojiye değişim ve ekonomik, siyasi ve sosyal dalgalanmalar kendine yer bulmaktadır. Mevcut şartlarda varlıklarını devam ettirmek isteyen örgütler, varlıklarını devam ettirirken elde ettikleri karı etkili ve verimli bir şekilde kullanmak ve bunun paralelinde tüm müşterilerini memnun etmek zorundadır. Bu noktada, örgütlerin değişimi doğru ve etkin yönetme gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Koç, 2014:9).

Literatürde pek çok farklı örgütsel değişim türüne rastlamak mümkündür. Örgütsel değişim türlerinin en yaygın kullanıma sahip türleri; planlı değişim-plansız değişim, makro değişim-mikro değişim, zamana yayılmış değişim-ani değişim, proaktif değişim-reaktif değişim, geniş kapsamlı değişim-dar kapsamlı değişim, aktif değişim-pasif değişim olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2007:691). Bir başka sınıflandırmaya göre ise örgütsel değişim; stratejik değişim, dönüşümsel değişim, sürekli değişim ve örgütsel değişim olarak dört alt başlık altında incelenmektedir (Tekin ve Ünnü, 2022:72).

Bir örgüt için günümüz koşullarında değişim, kaçınılmaz bir olgudur. Örgütler, kimi zaman koşullara uyum sağlamak kimi zaman ise rekabet avantajı elde ederek sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla değişmektedirler. Yönetim literatüründe değişim sürecinin anlaşılabilmesi amacıyla farklı değişim yönetimi yaklaşımları ortaya konulmuştur. Değişimin zor bir süreç olduğu ve örgüt üyelerinin değişime karşı direnç gösterdiği tüm yaklaşımlar tarafından kabul edilmektedir. Bu bağlamda, en iyi değişim yaklaşımının uygulanmasından öte hangi yaklaşımın örgüt kültürüne daha iyi uyum sağlayacağı ve değişiminden ne beklenildiğinin açıkça ortaya konulması büyük önem teşkil etmektedir (Tekin ve Ünnü, 2022:73).

İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİ

Bireylerin başarılı olarak anılabilmelerinin temel şartlarından birisi yaşamlarında denge kurabilmekten geçmektedir. Bütün yaşamı iş ve aile hayatı ikileminde geçen birey, yaşam doyumu elde edebilmek için bu ikili arasında en az çatışma ile yaşamını devam ettirmek durumundadır. Greenhaus vd. (2003) iş-aile-yaşam dengesini; kişinin iş rolü ve aile rolü ile eşit şekilde meşgul olması ve her ikisinden de eşit derecede tatmin sağlaması olarak ifade etmektedir. Thorntwaite (2004) ise iş-aile ve yaşam dengesini, kişinin iş ve aile yaşamının bütünleşmesinin uygun bir şekilde gerçekleşmesi olarak değerlendirmektedir. İş-aile ve yaşam dengesi; iş ve aile kulvarında etkin katılımı ve her iki kulvarda da taleplerin aynı düzeyde karşılanması olarak da tanımlanmaktadır (Voydanoff, 2005:823; Topgül, 2016:218). İş-aile ve yaşam dengesini sağlayabilen bireylerin topluma ve örgüte faydalı bireyler olduğu ifade edilmektedir. Bu dengeyi sağlayabilen bireylerin yaşam kalitesinin yüksek olduğu ve bu bağlamda ailesini de mutlu edebildiği görülmektedir. Bununla birlikte iş-aile ve yaşam dengesi kavramları örgütsel açıdan ele alındığında ise, bu dengeyi kurabilen bireylerin verimliliklerinin ve işe devam oranlarının yüksek olduğu, öz motivasyonlarının sürekli olarak arttığı ve bu artışın çalışma arkadaşlarını da pozitif yönde etkilediği ve örgütsel bağlılıklarının en üst seviyede olduğu görülmektedir (Kapız, 2002:141). İş-aile ve yaşam dengesini sağlayamayan bireylerin ise hem kendi yaşamlarında hem de örgütsel yaşamlarında birçok olumsuzlukla karşılaştığını söylemek mümkündür. İş-aile-yaşam dengesizliği durumunda birey öncelikle kendi mutsuz olmakta ve bu durum beraberinde aile de mutsuzluğa yol açmaktadır. Bireysel yaşamında ve aile yaşamında mutsuz olan bir

bireyin yaşam doyumu da oldukça düşük olmaktadır (Kayasandık, 2013:25). İzki (2019) iş-aile-yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin hem bireysel anlamda hem de örgütsel yaşamda birçok olumsuzlukla karşı karşıya kaldığını ifade etmekte ve bu olumsuzlukları stres, rol çatışması, yaşam doyumunun azalması, iş devamsızlığı, örgütsel bağlılığın azalması, tükenmişlik ve evlilik doyumunun düşmesi olarak sıralamaktadır.

Bireysel ve örgütsel açıdan büyük önem arz eden iş-aile-yaşam dengesinin sağlanmasında örgütlere ve yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Örgütler ve yöneticiler, çalışanların birer insan olduğunu ve bu insanların bazı ihtiyaçları bulunduğu gerçeğini göz ardı etmemelidir. İş-aile-yaşam üçgeninde dengeyi sağlayamayan bireylerin iş doyumunun da düşebileceği dikkate alınmalı ve bu dengeyi sağlayabilmek adına bireylere destek verilmelidir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen (1997)'e göre, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi betimleyen, kişinin örgüt üyeliğini devam ettirip ettirmeme kararını etkileyen psikolojik bir durumdur. Balay (2000) ise örgütsel bağlılığı; bir örgüt üyesinin örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak ifade etmektedir. Greenberg ve Greenberg ve Baron (2003)'a göre ise örgütsel bağlılık; bireyin örgütüyle bütünleşme derecesi ve tüm örgüte veya işe duyduğu ilgi olarak değerlendirilmektedir. Bir örgütün gücünün, örgüt üyelerinin örgüte bağlılığı ile doğru orantılı olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılık; örgüte ve amaçlara bağlılık, amaçları kabullenme, sağlıklı iletişim ile kendini anlatabilme ve örgüte uzun soluklu bağlı kalmayı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, rol fazlası davranışlar gösterdikleri, yüksek verimlilik ile çalıştıkları ve sorumluluk alarak örgüte fayda sağlamaya çaba gösterdikleri gözlemlenmiştir (Bozoğlu, 2011; Werang vd., 2015; Yılmaz, 2022: 4).

Literatürde örgütsel bağlılığa dair birçok yaklaşım ve model bulunmaktadır. Bu yaklaşımları tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımları olarak sıralamak mümkündür. Tutumsal bağlılık yaklaşımları Kanter (1968)'in görüşleri ile şekillenmiştir. Yazara göre örgütsel bağlılık; bireyin sosyal ilişkilerini bireysel ihtiyaç ve beklentileri ile birleştirerek örgütsel yaşama gücünü ve enerjisini sadakatle sarf etme inancıdır. Tutumsal bağlılık yaklaşımlarında öne çıkan diğer önemli isimler Meyer ve Allen (1997) ise örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak incelemiştir. Duygusal bağlılık, bireyin örgütle bağdaşması ve özdeşleşmesi gibi kavramları içerirken, devam bağlılığı, bireylerin örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetleri içermektedir. Birey, örgütten ayrılmaya karar verme aşamasında örgütte var olmasının artılarını değerlendirerek karar vermek durumundadır. Normatif bağlılık ise, çalışanın örgüte bağlılık göstermeyi bir görev olarak görmesi ve sorumluluk bilincinden doğan zorunlu bir bağlılık olarak ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1997). Tutumsal bağlılık yaklaşımında diğer öne çıkan isimler; Etzioni (1975), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Penley ve Gould (1988) isimli yazarlardır. Davranışsal bağlılık yaklaşımları, ağırlıklı olarak sosyal psikologlar tarafından gerçekleştirilen çalışmalara dayanmaktadır. Bu yaklaşımda örgüte bağlılık, örgütte kalmaya yönelik davranışlar gösterme olarak nitelendirilmektedir (Yılmaz, 2022:5). Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içi ve örgüt dışı çeşitli faktörlerin bağlılığı etkilediği düşüncesine odaklanmıştır (Balay, 2000:24; Gül, 2002:50).

Örgütsel bağlılık kavramı sonuçları açısından değerlendirildiğinde; düşük düzeyde örgütsel bağlılığın iş değiştirme, işten ayrılma, devamsızlık gibi sonuçlara yol açtığı, orta düzey örgütsel bağlılıkta ise bireylerin örgütle kendilerini tam özdeşleştirememesi gibi durumlarla karşılaşıldığı, yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkta ise yüksek verimlilik, sorumluluk ve sadakat unsurlarının ön plana çıktığı araştırmalarla desteklenmektedir (Uygur, 2007; Agun, 2011; Ağraş ve Genç, 2018; Acar, 2020; Yılmaz, 2022).

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmektir. Örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi adlı çalışma nicel araştırma yöntemlerine uygun bir biçimde gerçekleştirilmiştir. Genel ve nesnel bilgilere ulaşmak için pozitivist

paradigmalar dâhilinde yapılan araştırmalar nicel araştırma olarak tanımlanmaktadır (Altun ve Yazıcı, 2014:372).

Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren 1000 ve üzerinde çalışana sahip bir e-ticaret şirketi oluşturmaktadır. E-ticaret şirketinde uzaktan çalışma koşullarında faaliyet gösteren 3820 çalışan arasından 400 kişi üzerinde anketler yapılmıştır. Araştırma için belirlenen evrene ulaşmak, maliyet ve zaman açısından zor olacağından çalışmaya katılacak kişiler, olasılık örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiştir. Örneklem hesaplamasında aşağıdaki formülden yararlanılmıştır.

$$n = \frac{N.p.q.z^2}{N.d^2 + p.q.z^2}$$

Bu formülde; n= Örneklem büyüklüğü

N= Evren büyüklüğü

p= Evrende bir olayın gözlenme oranı

q=Evrende bir olayın gözlenmeme olayı (1-p)

z= Standart normal değişken birikimli olasılık fonksiyon değeri (z tablo değeri). Örneğin; $\alpha=0,05$ için $z=1,96$, $\alpha=0,05$ için $z=2,58$ ’dir.

d= Duyarlılık kavramlarını temsil etmektedir.

Yukarıdaki formüle göre, e-ticaret şirketinde uzaktan çalışma koşullarında çalışan 3820 işgörenden 341 işgörene ulaşıldığında örneklem evreni temsil yeteneğine sahip olacaktır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak; Dunham vd. (1989) tarafından geliştirilen, Bingül (2006) tarafından Türkçe ’ye uyarlaması yapılan Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel değişime açıklık ölçeği; değişime karşı bilişsel tutum, değişime karşı duygusal tutum ve değişime karşı davranışsal tutum boyutlarından oluşmakta olup toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada, Apaydın (2011) tarafından geliştirilen iş-aile-yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, toplam 17 maddeden oluşmakta ve işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu boyutlarını içermektedir. Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek ise Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeğidir. Örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarından oluşmakta olup toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel değişime açıklık ölçeğinde; -Değişim şirketin yararına olacaktır, -Değişime direnç gösteririm, -Şirketteki birçok çalışan değişimden olumlu etkilenecektir, -Değişim daha yüksek performans göstermeme yardımcı olacaktır gibi önermeler bulunmaktadır. İş-aile-yaşam dengesi ölçeğinde ise; -İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum, -İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum, -Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor, -İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum gibi önermeler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde de; -Kariyerimi bu kurumda tamamlamaktan mutluluk duyarım, -Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum, -Bu kurumdan ayrılmak bana çok pahalıya mal olurdu, -Bir kurumdan diğerine geçmek bana etik dışı görünüyor gibi önermeler bulunmaktadır. Bununla birlikte katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik sorular sorulmuştur.

Çalışmada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki gücünü hesaplamak amacıyla regresyon analizi ve düzenleyici etki analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₂: Örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₃: İş-aile yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₄: Örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

BULGULAR

Araştırma sonucunda 400 katılımcıdan elde edilen verilerin analizi IBM SPSS Statistics v22 ve AMOS v21 programında uygun istatistiksel yöntemler ile değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri baz alınarak normallik dağılımı varsayımını sağladığı tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu tespit edildiği için verilerin dağılımının normal olduğu tespit edilmiş, bu nedenle ölçek puan karşılaştırmaları yapılırken parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik olarak güvenirlik analizleri yapılmış olup, Örgütsel Değişim Ölçeği için güvenirlik katsayısı 0.874, İş-Aile-Yaşam Dengesi Ölçeği 0.873, Örgütsel Bağlılık Ölçeği için ise 0.850, olarak hesaplanmıştır. Kayış (2010)'a göre güvenirlik katsayı aralığı $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Böylelikle kullanılan ölçeklerin tümünün oldukça yüksek güvenirlikte olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin analizinde; tanımlayıcı kategorik veriler frekans (n) ve yüzde (%) ile gösterilmiştir. Verilerde kayıp veri (missing value) olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel değişim, iş-aile yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle kurulan modelde değişkenler arasındaki etkileşimin ve düzenleyici değişkenin etkisi incelenmiştir.

Aşağıda tablo 1’de katılımcılara ilişkin demografik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	165	41,3
	Kadın	235	58,8
Yaş	18-25 arası	109	27,3
	26-35 arası	227	56,8
	36-45 arası	56	14
	46 ve üzeri	8	2
Medeni durum	Bekâr	279	69,8
	Evli	121	30,3
Eğitim durumu	Ön lisans	81	20,3
	Lisans	253	63,2
	Yüksek lisans	55	13,8
	Doktora	4	1

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan örgütsel değişimin bağımlı değişkenlere (iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık) etkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolünü belirleyebilmek amacıyla düzenleyici etki analizi yapılmıştır. Bulgular %95 güven aralığında 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

Aşağıda tablo 2’de regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler			Tahmin	Standart hata	Kritik oran	p
Örgütsel bağlılık	←	Örgütsel değişim	0,137	0,647	2,525	0,012
Örgütsel bağlılık	←	İş-yaşam aile dengesi	-0,172	0,644	-3,185	0,001
Örgütsel bağlılık	←	Etkileşim	-0,004	0,616	-0,085	0,932
İş aile yaşam dengesi	←	Örgütsel değişim	0,382	0,046	8,267	0,001

Tablo incelendiğinde, örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0,001<0,05$) söylenebilmektedir. İş-aile-yaşam dengesindeki değişimin %38,2’si örgütsel değişim tarafından açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda H_1 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo incelendiğinde, örgütsel değişimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0,012<0,05$) tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %13,7’si örgütsel değişim tarafından açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda H_2 hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo incelendiğinde, iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği ve bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0,001<0,05$) tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılıktaki değişimin %17,2’si iş-aile-yaşam dengesi tarafından açıklanabilmektedir. Bu bağlamda H_3 hipotezi de doğrulanmıştır.

Örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici etkisini ölçmek amacıyla AMOS 21 paket programında bir model kurulmuştur. Kurulan modelde, örgütsel değişim, iş yaşam aile dengesi ve bu ikisinin çarpımıyla oluşturulan etkileşim değişkeninin örgütsel bağlılığı etkileyeceği öngörülmüştür. Etkileşim değişkeni, bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin tüm maddelerinin çarpımı sonucu elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolünün yani etkileşim etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($p=0,0932>0,05$). Bu durumda H_4 hipotezi doğrulanamamıştır.

SONUÇ

Örgütsel değişim, iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin incelendiği bu çalışmada; örgütsel değişimin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisi, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, iş-aile yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile yaşam dengesinin düzenleyici rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın modeli ve oluşturulan hipotezlerle değişkenlerin etki gücü saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın hipotezleri; örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesi üzerinde, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerinde, iş-aile yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde ve örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolü üzerine kurgulanmıştır.

Türkiye’de faaliyet gösteren 1000 ve üzerinde çalışana sahip bir e-ticaret şirketi üzerinde 400 katılımcıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel değişimin iş-aile yaşam dengesini ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. İş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde; iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği, örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolü değerlendirildiğinde ise iş-aile-yaşam dengesinin düzenleyici rolünün bulunmadığını söylemek mümkündür. Çalışma sonuçları, literatürdeki çalışmalarla karşılaştırıldığında benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Örgütsel değişim ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda; Balay (2000) Parks Maina Üniversitesi İşbirliği Kursu’nda gerçekleştirilen bir çalışmada örgütsel değişimin örgütsel bağlılığı etkilediğini aktarmıştır. Gül (2018)’de yapmış olduğu çalışmada örgütsel değişime açıklık ile örgütsel bağlılık arasında ve her iki kavramın alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Ancak, Türkyılmaz (2009) yaptığı çalışmada örgütsel değişimin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisini tespit edememiştir. Zadeoğulları (2010) ise yapmış olduğu çalışmada örgütsel değişimin tüm alt boyutları ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. İş-aile-yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda; Küpeli (2022) iş-aile-yaşam çatışmasının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da iş-aile-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği görülmüştür. Bahsi geçen çalışma ile bu çalışmanın değişkenleri her ne kadar farklı olsa da iki değişkende de yer alan önermeler paralellik gösterdiğinden yapılan karşılaştırma sağlıklı olarak değerlendirilebilir. Çelik ve Turunç (2009) ise, yapmış oldukları çalışmada aile-iş çatışması ile örgütsel sadakat arasında herhangi bir ilişki tespit edememiştir. Literatürde örgütsel değişim ile iş-aile-yaşam dengesi arasında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar ışığında bazı önerilerde bulunulabilir. Örgütlerde değişim her alanda olduğu gibi kaçınılmazdır ve bu noktada çalışanların bir kısmı mutlaka değişime direnç gösterecektir. Ancak, örgütsel değişimin neden gerekli olduğu ve bu değişimin pozitif yönleri çalışanlara doğru bir şekilde aktarıldığında çalışanlar da değişimin pozitif sonuçlarına odaklanacaktır. İş-aile-yaşam dengesi kurmak günümüzde birçok çalışan için önemli bir sorun haline gelmiştir. Bireyler, işlerine fazlaca vakit ayırdığında ailelerini ihmal ettiklerini düşünmekte ya da aileleri tarafından tepki görmektedir. Çalışanlarının, bu dengeyi kurma konusunda zorluk yaşadığını düşünen örgüt yöneticileri örgütsel değişim ile bu sorunun en aza indirgenebileceğine çalışanlarını inandırmalıdır. Örgütsel değişimin hem örgütü hem de kendisini daha iyi bir noktaya getireceğine inanan çalışanlar değişime direnç göstermeyecektir. Değişimin gerekli olduğuna inanan çalışanlar ile değişimi gerçekleştirmenin daha kolay olacağı aşikardır. Bu bağlamda, örgütsel değişimin çalışanlara iş-aile-yaşam dengesi kurmasında yardımcı olacağı da söylenebilir. Çalışanlarını örgütsel değişim konusunda ikna edebilen ve onlara iş-aile-yaşam dengesi kurması konusunda yardımcı olan örgütler, örgütsel bağlılığı yüksek seviyelere çıkarabilmektedir. Çalışanların örgütlerine inandıklarında bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgütsel değişim, iş-aile-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık konularında üst yönetime de önemli görevler düşmektedir.

Yapılan çalışmada incelenen değişkenlerle ilgili az sayıda çalışma bulunmaktadır. Günümüzde, değişimin kaçınılmaz olduğu gerçeği ve iş-aile-yaşam dengesi kurmanın zorluğu dikkate alındığında bu kavramların öncüllerini ve ardılarını belirlemeye yönelik çalışmaların artırılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Siirt.
- Agun, H. (2011). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Ağraş, S., Genç, E. (2018). “Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Sendromu İlişkileri: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(1), 35-55.
- Aktan, C. C. (1997). *Değişim ve Yeni Global Yönetim*. MESS Yayını, İstanbul.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altun, F., Yazıcı, H. (2014). “Nitel ve Nicel Yöntemleri Kullanan Araştırmacıların Empatik Eğilimleri ve İşlevsel Olmayan Tutumları Arasındaki Farklılıklar”. *Turkish Journal of Social Research/Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 18(1), 371-386.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Barutçu, E. (2006). *Örgütsel Değişim Yönetimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Bingül, B. (2006). *Study to Investigate the Relationship Between Crises and Openness to Change in Organizations*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Açısından Eğitim Sektöründe Yalova İlinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Çapraz, B. (2009). *Örgütsel Değişim: Çok Boyutlu Bir Model Önerisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çelik, M., Turunç, Ö. (2009). “Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Daft, R. L., Lewin, A. Y. (1993). “Where Are the Theories for the "New" Organizational Forms?”. *An Editorial Essay. Organization Science*, 4(4), 1-6.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). *Örgütsel Bağlılık Ölçeği ‘nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68). 1765-1777.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., Gardner, D.G., Cummings, L.L., Pierce, J.L. (1989). “The Development of an Attitude Toward Change Instrument”. *Paper Presented at the Academy of Management Annual Meeting*, Washington, DC.
- Eroğlu, F. (1998). *Küreselleşme Sürecinde Yönetim Krizi ve Çözüm Yolları*. Berikan Yayınları, Ankara.
- Etzioni, A. (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*. The Free Press, Canada.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2003) *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). “The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life”. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gül, İ. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Hildebrandt, E. (2006). “Balance Between Work and Life–New Corporate Impositions through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?”. *European Societies*, 8(2), 251-271.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin İş-Aile Yaşam Dengesinin Performanslarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities". *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kapız, S. Ö. (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kayasandık, A. E. (2013). İş Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Kayış, A. (2016). Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis), Editör: Şeref Kalaycı, içinde Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (ss.401-419). Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koç, Z. (2014). Örgütsel Değişim, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Davranışlar Üzerine Örnek Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. (2014). "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Küpeli, F. (2022). İş-Aile Yaşamı Çatışmasının, İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Gayrimenkul Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications, Kaliforniya.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Penley, L. E., Gould, S. (1988). "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Tekin, İ., Ayyıldız Ünnü, N. A. (2022). "Çalışanlar Perspektifinden Örgütsel Değişimin Doğasını ve Dinamiklerini Açığa Çıkarmaya Yönelik Bir Araştırma" *Trends in Business and Economics*, 36(1), 71-82.
- Topgül, S. (2016). "İş ve Aile Yaşamı Dengesi (zlığı) nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- Türkyılmaz, F. (2009). Çalışanların Özdeğerlendirme, Değişim Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Uygur, A. (2007). "Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Voydanoff, P. (2005). "Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach". *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Werang, B. R., Asmaningrum, H. P., Irianto, O. (2015). "Relationship Between Teachers' Job Burnout, Teachers' Organizational Commitment and Teachers Job Performance at State Elementary Schools in Boven Digoel Regency, Papua, Indonesia". *International Journal of Science And Research*, 4(2), 826-830.
- Yılmaz, İ. A. (2022). Güçlendirici Liderlik Davranışı ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Zadeoğulları, S. (2010). Örgütsel Değişime Açıklık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Yerel Yönetimler İçin Geçmişten Bir Model Olarak Çevre Belediyeleri: Gültepe Belediyesi Örneği *

Turgay Gülpınar

Öğr. Gör. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulu

turgay.gulpinar@deu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7296-2098>

Makale Başvuru Tarihi : 28.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 29.01.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Anahtar Kelimeler:

Çevre belediyesi,
Gültepe Belediyesi,
İzmir Belediyesi,
Katılım,
Merkez-çevre
ilişkileri.

1930 tarihli Belediye Kanunu, bir yerleşim yerinde tek bir yerel yönetimin kurulmasını öngörür. Bir yerleşim yerinde yaşayan sakinler, sadece bir belediyeden hizmet almakta ve o belediyenin işleyişine katılmaktadırlar. Bu durum yerleşim yerine aidiyeti ve hemşerilik bilincini güçlendirmektedir. Sözü edilen yapı, özellikle 1950 sonrası göçlerle oluşan yeni ve küçük yerleşim yerlerinin belediye hizmetlerine ulaşma taleplerini karşılamak için kendi belediyelerini örgütlemelerinin yolunu açmıştır.

1950'lerin başında iç ve dış göçler sonucunda İzmir merkezinin çok yakınında bir gecekondu yerleşimi olarak oluşan ve 1956 yılında bir köy olarak örgütlenen Gültepe'de, 1963 yılında belediye kurulmuştur. 1964'te TİP'in desteklediği bağımsız adayın belediye başkanı seçilmesiyle yerel halkın yerel kamusal işlere katılımının önemsendiği bir süreç başlamıştır. Bu dönemde belediye, İzmir Belediyesiyle yetki ve kaynaklar konusunda çatışmaya girmiştir. Bu süreçte belediye, olabildiğince geniş alanda hizmet vermeye çalışmış, imece yordamıyla yerel halkın yönetime katılmasına çabalamıştır.

Peripheral Municipalities as a Model from the Past for Local Governments: The Case of the Gültepe Municipality

Abstract

Keywords:

Peripheral
municipality,
Gültepe
Municipality,
İzmir municipality,
participation,
centre-periphery
relations.

The 1930 Municipality Law provides for establishing a single local government in a settlement. Accordingly, residents living in a settlement get services from only one municipality and participate in the functioning of that municipality. This implementation strengthens the sense of belonging to the settlement of residence and citizenship. The mentioned structure paved the way for new and small settlements formed by immigration, especially after 1950, to organize their municipalities to meet the demands of accessing municipal services.

In 1963, a municipality was established in Gültepe, which was formed as a slum settlement very close to the center of İzmir due to internal and external migrations in the early 1950s and was organized as a village in 1956. After the independent candidate supported by TİP won the municipal elections in 1964, a process in which the participation of the local people in local public administration was considered necessary began. During this period, the municipality conflicted with the İzmir Municipality regarding its authority and resources. In this process, the municipality tried to serve a wide area as much as possible and involved the local people in the administration with the "imece" method.

* Bu çalışma, yazarın doktora tezinden üretilmiştir: Turgay Gülpınar (2022) Türkiye'de Yerel Özerkliğin Yükselişi ve Düşüşü: Gültepe Örneği (1973-1980), *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, (Danışman: Doç. Dr. Sonay Bayramoğlu Özügür, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD, Siyaset Bilimi, Ankara.

GİRİŞ

Türkiye’de yerel yönetimler üzerine yürütülen tartışmaların önemli temalarından biri de ölçek konusudur. Yerel hizmetin sunumunda, yerel yönetim personelinin hizmet kapasitesinde ve bütçenin oluşumunda diğer bütün tartışmaları önceleyen başlangıç sorusu, yerel yönetimin hizmet vereceği alanın ölçeğinin nasıl şekilleneceğidir.

Yerel yönetimlerin ölçeğinin büyümesi ve toplamda sayılarının azaltılması, çoğu zaman yerel hizmetin maliyetinin düşmesi, hız kazanması ve belirli bir standart edinmesi açısından kaçınılmaz bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber ölçeğin büyümesi, yerel halkın yerel yönetimden uzaklaşmasını ve yerel yönetime katılmaya yönelik ilgisinin azalmasını beraber getirmektedir. Bu nedenle küçük ölçekli yerel yönetimler halen büyükşehir belediyelerinin alternatifi olma potansiyellerini taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, özellikle büyükşehir sayısını ve büyükşehirlerde yaşayan nüfusu artıran düzenlemelerin sonucunda giderek daha çok gözlenen yönetime katılımın azalması problemini akılda tutarak, Türkiye yerel yönetim tarihinden alternatif bir uygulamayı, çevre belediyelerini tartışmaktır.

Metropol yaşamının hemşerilik bilincini ve yerel katılımı zayıflatması sorununa bir çözüm olarak yeniden değerlendirilebilecek “çevre belediyeleri”, özellikle 1960-1980 arasında ülkedeki yerel yönetimlerin önemli bir kısmını oluşturmuş ve ülkenin yönetim yapısı içinde de önemli bir motifi oluşturmuştur. Yerel yönetimin, yerel hizmeti alacak yerel halka en yakın yerde kurulması ilkesine dayanan çevre belediyelerinin önemli bir kısmı 1980 yılında MGK kararıyla kapatılmış (Resmî Gazete, s. 17187, 11 Aralık 1980), büyükşehirlerin kurulması sürecinde ise çevre belediyelerinin sayıları giderek azalmıştır.

Bu çalışma, metropol çerperinde oluşmuş görece küçük yerleşim yerlerinin yönetiminde alternatif bir model olarak Türkiye tarihinden bir çevre belediyesi uygulamasını betimlemeyi ve örnekler üzerinden analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada değinilecek örnek İzmir kent merkezi etrafında kurulan bir çevre belediyesi olan Gültepe Belediyesi’nin 1963 yılını izleyen kuruluş dönemidir.

Çalışmada, araştırma deseni olarak vaka analizi yaklaşımı tercih edilmiştir. Vaka analizi temel olarak “bir olayın yoğun bir şekilde çalışılmasıyla” tanımlanabilir (Glesne, 2014:30). Tek bir vakayı anlama çabasıyla hareket edilen bu yöntem verilerin betimleyici bir şekilde ya da temalar üzerinden nitel bir yaklaşımla analiz edilmesine imkân tanır (Creswell, 2021: 98, 99).

Türkiye tarihinde çevre belediyeleri arasında dikkat çeken örnek olan Gültepe’de belediye deneyiminin çeşitli türden yerel katılıma imkân tanıyan yapısına yönelik olarak bir yaklaşım geliştirilmesine çalışılmıştır. Vakanın yer ve zaman gibi parametrelerle sınırlandırılması gereğince (Creswell, 2021: 100) araştırma, Gültepe Belediyesi’nin kuruluş dönemine, 1964-1968 tarihleri arasındaki dönemle sınırlandırılmıştır.

Yine vaka analizi yaklaşımının gereği olarak, tek bir veri kaynağıyla sınırlı kalınmayarak, çoklu bilgi kaynaklarından yararlanılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın verilerinin toplanmasında, basılı eser, doküman, resmi arşiv kaydı, yazılı basın arşivi gibi kaynaklar incelenmiştir.

Çalışmada odaklanılan vaka 1950 sonrasında yaşanan hızlı göç ve kentleşme sürecinde Türkiye’nin büyük kentleri etrafında ortaya çıkan görece küçük yerleşim yerlerinde kurulmuş olan “çevre belediyeleri”nden biri olan Gültepe Belediyesidir. Söz konusu yerel yönetimleri anlamak için belirli temalar izlenecektir: Ölçek, merkez/çevre gerilimi, katılım. Bu temaların takip edilmesinin adından şu sorulara yanıt aranacaktır:

- Çevre belediyesi çerçevesi, yerel hizmetin sunumunda merkez kent belediyesine nazaran ekonomiklik ilkesine ne ölçüde uygundur?

- Yerel yönetime katılım sorunsalı açısından çevre belediyesi, yerel sakinleri hangi ölçülerde ve hangi mekanizmalarla yönetime dâhil etmiştir?

- Hemşerilik bilincinin oluşumunda çevre belediyesi tür farklılıklar yaratmıştır?

ÇEVRE BELEDİYELERİNİN TARİHSEL ARKA PLANI

20. yüzyıl ortası Türkiye’inde uygulamada olan 1930 tarihli Belediye Kanunu gereği, yerel yönetimlerin görev coğrafyaları iç içe geçmiş değildir. Bir alan üzerinde sadece tek bir yerel yönetim yetkilidir; kentliler sadece bir belediyeden hizmet almaktadır. Bu yapı, özellikle göçle oluşan yeni ve küçük yerleşim yerlerinin belediye hizmetlerine ulaşma talepleri karşısında iki ana yolun açılması sonucunu doğurmaktadır. Ya kent merkezindeki belediyenin görev alanının genişletilmesi yoluyla gecekondü semti bu alana eklenecektir, ya da gecekondü yerleşimi kendi belediyesini, dönemin terminolojisindeki kullanımıyla “çevre belediyesi”ni örgütleyecektir.

Gecekonduların, kendilerine yönelen dışlayıcı bakışa karşı verecekleri karşılıklar arasında biri, hizmet talebi ve yönetime katılma isteğiyle kendilerine en yakındaki belediyeyle kurdukları ilişkilerdir. Özellikle İstanbul ve İzmir’de bu karşılaşma ve gecekondularının taleplerinin merkezi yönetimi zorlaması, ortaya yeni bir olguyu çıkaracaktır: Çevre belediyesi. Hızlı kentleşmeye bağlı olarak, özellikle 1960 sonrasında metropol kentlerin çevresinde “küçük belediyeler” oluşmuştur. “Eski şehri kapsayan belediye sınırları içinde hızla artan nüfus sığmamış, belediye sınırları dışında yerleşmiştir. Bu alanlar kısa zamanda belediyenin “mücvir alanı”na alınmadığı için buralarda biriken nüfus yeni belediyeler kurmak olanağını elde etmiştir” (Tekeli, 2009: 287).

Çevre belediyelerin başlıca özellikleri, karşıtının özellikleri üzerinden kurulur. Merkez belediyeler büyük ve eski yerleşim yerlerinin yerel yönetimi, çevre belediyelerini tanımlayan yanları küçük ve yeni yerleşimlerde oluşmalarıdır. Çevre belediyelerin, bir halka gibi etrafını sardıkları merkez belediyelerden en büyük farkları ise kişi başı gelirin merkeze göre çok düşük olmasıdır. Dönemin gelişmiş ülkelerindeki yüksek gelirli kesimlerin yaşadığı banliyölerin çevre belediyelerinin aksine Türkiye’deki çevre belediyesinin bu özellikleri, gecekondü yerleşimlerini içermesinden kaynaklanmaktadır (Tekeli: 2009: 257). Bir bakıma Türkiye yerel yönetim literatürü açısından “çevre belediyesi”, özgün bir yerel yönetim deneyimine sahne hazırlamıştır.

Merkez ve çevre belediyeler arasındaki bir diğer çelişki altyapı hizmetleri konusunda belirgindir (Tekeli, 2009: 289). Daha önce kırsal yerleşim ya da “boş bir alan” olan çevre belediyelerinde bu nedenle, geçmişten devralınan bir altyapı yatırımı bulunmamaktadır. Bu nedenden ötürü çevre belediyelerin sakinleri, kendi belediyeleri kadar merkez belediyeden de hizmet talep edebilmektedir.

Merkez belediyenin, tarihsel farktan doğan bir başka üstünlük alanı sosyal hizmetlerdir (Tekeli, 2009: 289). Bu konuda da çevre sakinleri, yasal düzlemde hemşerisi sayılmadıkları merkez belediyeden hizmet talep etmektedirler. Küçük yerleşim yeri sakinlerinin günlük hayatlarının önemli bir kısmını şehir merkezinde, çalışarak geçirdikleri düşünüldüğünde bu talebin çevre ve merkez arasındaki ilişkinin bütünüyle bir ayrıltan oluşmadığını göstermektedir.

Özellikle çalışanlar açısından işin, mekânlar arasında yarattığı ilişkinin bir benzeri, sanayinin çevreye kaymasından kaynaklanmaktadır. Böylece merkez ve çevre belediyeler arasında başta altyapı ve ulaşım olmak üzere ortak planlanması gereken yerel kamu ihtiyaçları açığa çıkmaktadır. Türkiye deneyiminde, merkez ve çevre belediyelerinin koordine şekilde çalışmalarını gerektiren yeni ihtiyaçlar, merkezi yönetimin yerel yönetimlere müdahalesine zemin hazırlamıştır; karmaşılaşan işlerin belediyeler üstü olan ve mülki idare yöneticilerinin müdahalesine açık yeni kurumlara aktarılması gündeme gelmiştir (Tekeli, 2009: 289).

GÜLTEPE'DE ÇEVRE BELEDİYESİNİN KURULUŞU

1950'lerle beraber hızla göç alan İzmir kent merkezinin çok yakınında kurulan ve hızla büyüyen Gültepe Türkiye'nin çeşitli yörelerinden ve başta Yugoslavya olmak üzere Balkanlar'ın farklı ülkelerinden göçenlerin yaşadığı bir gecekondu yerleşim yeridir. 1950'lerin başında kurulmuş bu gecekondu yerleşiminin yerel sorunlarının giderilmesi için kuruluşunun ardından yaklaşık 1956'da bir köy olan Gültepe'de (Resmi Gazete, s. 9325, 6 Haziran 1956) aradan birkaç yıl geçtikten sonra bir "çevre belediyesi" kurulması gündeme gelmiştir.

Gültepe Belediyesinin kuruluşu, İzmir kent merkezine çalışmaya gelmiş yeni kentlilerin inşa ettikleri derme çatma barakalardan meydana gelen bir yerleşimin, kalıcı bir yerleşime dönüşme sürecinin önemli aşamalarından biridir. İzmir'in çeperinde oluşmaya başlamış olan bu yeni yerleşimin sorunlarının çözümüne yönelik verilen yanıtlardan biri olan Gültepe Belediyesinin kuruluşu, alternatif olmaya, doğal bir gelişme değil, aksine çeşitli seçeneklerin devre dışı bırakılmasıyla öne çıkmış bir tercihtir. Bu kararla, Gültepe'nin İzmir Belediyesi hizmet alanına katılma ve son derece acil sorunlarının bu sorunların müsebbibi olduğu ileri sürülebilecek İzmir şehrinin yerel yönetimince çözülmesi ihtimali devre dışı kalmıştır.

Gültepe'de belediye kurulması, çekişmeli bir sürecin sonunda gerçekleşmiştir. Çatışmanın ilk aşamada görülen ana tarafları, Gültepe sakinleri ve merkezi idaredir. Köy ihtiyar meclisinin isteğiyle gündeme gelen belediye kurulması teklifi, plebisitte Gültepeliler tarafından reddedilmiş, fakat merkezi idarenin ilgili kurumlarının kararıyla hayata geçirilmiştir. Oy kullanan Gültepe seçmenlerinin çoğunluğunun tercihinin hilafında alınan bu kararla Gültepe, İzmir şehrinin dışında bırakılmıştır. Belediye kurulması yoluyla Gültepe'nin İzmir'in uzağında tutulması çabası, gelecek yıllarda bu kararı alan merkezi idarenin hiç ummayacağı bir sonuç yaratacak; İzmir kentinin yerleşim alanlarının genişleme yönünün tam aksi yönde oluşmuş ve sorunlarıyla kendi hâline bırakılmış olan bu çeper, devrimci bir çepere dönüşecek ve İzmir siyasetinde ön plana çıkacaktır.

Oylama öncesinde Gültepe'de belediye kurulmasını isteyenler kadar bu öneriye karşı olanlar da bulunmaktadır. 1962 yılının son günlerinde belediye kurulması için yapılan oylamada belediyeyi istemeyenlerin dayanağı, belediyenin birçok konuda zorluk yaratacağı, inşaat yapmanın, ruhsat almanın daha zor olacağı düşüncesidir. Belediyeyi isteyenlerin görüşü ise Gültepe'nin yaşadığı yol, su, kanalizasyon gibi temel sorunlar için acilen çözüm bulunması gereği ve bu çözüm adına yeni bir adımın atılması yönündeki zorunluluktur. Bu sorunların üstesinden gelinmesi için ise belediye şarttır.

Bahsedilen rasyonel gerekçelere ek olarak belediyenin kurulmasını isteyen ve istemeyenler arasındaki bölünmede iki tercihin de farklı avantajları ve olası sonuçları olduğu görülmektedir. Köy olarak kalınması, gecekondu yapımına engel olacak bir kontrol gücünü bir müddet daha Gültepe'den uzak tutacak; sonrasında çok da uzak olmayan bir gelecekte Gültepe de tıpkı komşu semtleri gibi İzmir'in bir parçası haline gelerek, yerel hizmeti topografik nedenlerle olduğu kadar toplumsal nedenlerle de yakın sayılamayacak kent merkezinden alacaktır. Belediyenin kurulması ihtimali ise ruhsatsız inşaat akımını belirli kurallara bağlayarak kısıtlayacak; yerel hizmetler ise mali kaynakları nüfusuyla oranlı olarak sınırlı bir belediye tarafından yürütülmekle beraber, belediyenin yönetsel kararları çok yakından, Gültepeliler belediye yöneticileri tarafından Gültepe'nin içinden alınacaktır.

30 Aralık 1962 günü Gültepe'de belediye kurulması önerisini içeren plebisite 3295 kişi katılmış; 1492 evet, 1778 ret oyu verilmiştir. Böylece Gültepe sakinleri müstakil bir belediye kurulması teklifini kabul etmemişlerdir (Sabah Postası, 31 Aralık 1962). Bu sonuca rağmen belediyenin kurulması kararına yönelik gerekli adımlar merkezi idare tarafınca sırayla atılmıştır. İlk olarak plebisitten iki hafta sonra, sonuçları değerlendiren İzmir İl Daimi Encümeni, 14 Ocak 1963'te aldığı kararla Gültepe'de belediye kurulması konusunda ısrarcı olmuştur (Cumhuriyet Arşivi, Fon Kodu: 30.11.1.0, Yer No: 297.11.5). Encümen

kararında vücut bulan bu ısrarın gerekçeleri şunlardır: Gültepe'deki 8203 seçmenden yalnızca 3295'i oylamaya katılmıştır. Ayrıca 3270 geçerli oydan, 1492'sinin lehte, 1778'nin aleyhte oy kullanıldığı oylama sonuçlarına bakıldığında ve Gültepe Köyünün son nüfus sayımına göre 16803 olduğu hatırlandığında aradaki farkın son derece az olduğu dikkat çekmektedir.

İzmir Valiliğine göre belediye kurulmasına aleyhte kullanılan oylar, köydeki bakkal, fırıncı, kasap, berber ve diğer esnafın belediye denetiminden korkmalarından ve gecekondu ticareti yapanların, belediyenin ruhsatsız inşaatlara izin vermeyeceğine ilişkin olumsuz propaganda yapmalarından kaynaklanmaktadır. Valiliğe göre ise Gültepe Köyünde, belediye kurulması her bakımdan faydalı olacaktır. Üstelik İzmir Valiliğinin kanaati, belediyenin kurulması durumunda, kanunlarla belediyeye yüklenen görevlerin yerine getirilmesinde Gültepe'nin gelirlerinin yeterli olacağı yönündedir.

Valiliğin kararının ve kararında değindiği gerekçelerin demokratik duyarlılıktan uzak olduğu görülmektedir. Belediye kurulmasını halkın oyuna sunan plebisitte, hayır oyunun önde çıkmasını açıklamak ve sonucu değersizleştirmek için öne sürülen gerekçeler inandırıcılıktan uzaktır. Valiliğin işaret ettiği, hayır oyu için seçim çalışması yapılması ve bir öneriye muhalefet edilmiş olması gibi gerekçeler adeta yerel demokrasiyi mahkûm etmektedir. Hayır oylarının ekonomi politik dayanakları işaret edilirken, benzer bir analiz evet oylarından esirgenmiştir. Köy ihtiyar meclisinin iradesi, halk oylamasında oy kullanan seçmenlerin iradesine, hukuki dayanaklardan yoksun bir şekilde, üstün tutulmuştur. Seçim yapılışının tabiatı gereği ret sonucunun ortaya çıkması son derece beklenebilir ve kabul edilebilir bir sonuçken, valilik kararı belediyenin kurulmasına karşı verilen oyları, son derece keyfi bir biçimde değersiz ve geçersiz kılmıştır. Bu politik tarafgirliğin yanı sıra Valiliğin kararının, belediye kanunun gereklerine yönelik oldukça serbest bir yorum getirmesinin hukuken yarattığı sorun Danıştay üyelerinin de dikkatini çekmiş olduğu için bu soruna aşağıda değinilecektir.

Valiliğin bahsedilen kararı, İçişleri Bakanlığının yazısı vasıtasıyla iletildiği Danıştay tarafından incelenmiştir. İçişleri Bakanlığı tarafından gönderilen evrak üzerinde ilk çalışma, 12 Şubat 1963 günü Danıştay 9. Dairesince gerçekleştirilmiştir. 9. Dairenin oybirliğiyle aldığı karar, Gültepe'de belediye örgütünün kurulmasını desteklemektedir (Cumhuriyet Arşivi, Fon Kodu: 30.11.1.0, Yer No: 297.11.5). 9. Daireye göre, belediye kurulması için gerekli olan formaliteler, kanunda işaret edildiği şekliyle hayata geçirilmiştir. İzmir Valiliğinin, belediye kurulması halinde köyün gelirlerinin belediye hizmetlerinin yerine getirilmesine yeteceği yönündeki görüşü de sürece olumlu bir bakışın doğmasını desteklemektedir. Bu nedenle 9. Daire, belediyenin kurulmasının köyü çeşitli yönlerden geliştireceği kanaatine vararak Gültepe köyünde belediye teşkilatı kurulmasına oybirliğiyle karar vermiştir.

Danıştay 9. Dairesinin belediye kurulmasını destekleyen kararı, 18 Şubat 1963'te toplanan Danıştay Genel Kurulunda görüş ayrılığı yaratmıştır. Belediye kurulması yönündeki karara yönelik Danıştay Genel Kurulunda oluşan görüşlerden olumsuz olanına göre, halk oylamasının ret oyunun üstünlüğüyle sonuçlanması ve belediye kurulması için kanunda belirtilen bir gereğin yerine getirilmemesi, belediyenin kurulmasını kanuni unsurdan mahrum bırakmaktadır. Belediye kuruluşunun tamamlanmasına engel teşkil eden bu durum ve buna dayalı olarak ileri sürülen itiraz, Danıştayın görevde bulunan beş daire başkanından biri tarafından dile getirilmiş; bir diğer daire başkanı ve beş Danıştay üyesince de desteklenmişse de mazbata dayandırıldığı gerekçeler nedeniyle çoğunluk oyuyla onanmıştır (Cumhuriyet Arşivi, Fon Kodu: 30.11.1.0, Yer No: 297.11.5).

Gültepe'de belediye kurulması hakkında Danıştay Genel Kurulunca verilen 18 Şubat 1963 tarihli kararın ardından 11 Nisan 1963 tarihli, İçişleri Bakanı, Başbakan ve Cumhurbaşkanı'nın imzasının yer aldığı üçlü kararnameyle Gültepe Belediyesinin kurulmasına yönelik bu ihtilaflı süreç tamamlanmış ve Gültepe Belediyesi kurulmuştur (Resmî Gazete, s. 11389, 24 Nisan 1963).

17 Kasım 1963 günü ülke genelinde gerçekleşen yerel seçimlerde belediye başkanı ve meclis üyelerini seçemeyen Gültepe’de belediye örgütüne ilişkin ilk yerel seçim, 17 Kasım seçimlerinin iptal edilmesi nedeniyle yenilenen Kartal (İstanbul) Belediyesi seçimleriyle aynı günde, 8 Mart 1964’te gerçekleşir (Cumhuriyet, 9 Mart 1964). Şubat ayıyla başlayan aday belirleme (Sabah Postası 2 Şubat 1964) ve propaganda döneminde, Gültepe yerel seçiminin, birkaç ay öncesinde yapılan yerel seçimleri ülke çapında birinci tamamlamış olan ve propagandasını ağırlıklı olarak Yassıda mağdurları üzerine kuran AP ile CHP arasında geçeceği beklenmiştir (Sabah Postası, 23 Şubat 1964). Buna karşın seçimin sonucunda belediye başkanlığını, TİP’in desteklediği bağımsız aday Hüseyin Polat kazanır; AP’nin adayı olan Gültepe’nin önceki muhtarı Ali Zar ikinci, CHP’nin adayı ise üçüncü olur (Sabah Postası, 9 Mart 1964). Seçimde 2161 oy alan bağımsız aday Polat karşısında AP adayı 2078 oy alırken; CHP adayı ise 110 oyda kalır (Devlet İstatistik Enstitüsü, 1965: 35/3).

BELEDİYE BÜTÇESİNİN OLUŞUMUNDA MERKEZİ İDARE VE YEREL İDARE İLİŞKİSİ

Gültepe’de bir belediye teşkilatı kurulduğu takdirde, Gültepe’nin gelirlerinin belediye görevlerinin yerine getirilmesi için yeterli olacağı şeklindeki İzmir Valiliği görüş yazısının gerçeklikte karşılığı olmadığını söylemek mümkündür. Kaynakları yetersiz olan Gültepe Belediyesinin üzerine düşen görevleri yerine getirebilmesi için hem Ankara’nın hem de İzmir’in desteğine gereksinim duyacağı gözükmektedir. Gültepe Belediyesi, merkezi idarenin desteğini, hükümetin değiştiği 1965 yılına dek alabilmiş, İzmir Belediyesiyle ise ihtilaflı bir ilişki sürdürmüştür.

Kuruluş sürecinde özellikle merkezi yönetimin Gültepe Belediyesini desteklemekte olduğu görülmektedir. Seçim sonucunun belli olmasının hemen ardından Gültepe’de bir konuşma yapan Enerji Bakanı Hüdayi Oral, hükümetin Gültepe Belediyesine her türlü imkânı sağlayacağını sözünü vermiştir (Sabah Postası, 11 Mart 1964). Enerji Bakanlığının yanı sıra İmar ve İskân Bakanlığı da Gültepe’yle yakından ilgilenmektedir. Gültepe’nin yeni seçilmiş belediye başkanını Ankara’da kabul eden iki bakan da Gültepe’nin sorunlarını çözme yolunda belediyeye destek olma ve Gültepe’ye yatırım yapma vaadinde bulunmuştur (Sabah Postası, 5 Mayıs 1964). Çözüm bulunması gereken köklü sorunları karşısında kaynakları son derece kısıtlı olan belediye başkanının, bu sorunlara çare bulabilmek için gerçekleştirdiği “Ankara ziyareti” ilerleyen dönemlerde de sıklıkla tekrarlanacak yolculukların ilki olacaktır.

Merkezi yönetim, Gültepe’ye olan ilgisini bakanlıkların belediyeye doğrudan kurduğu ilişkinin yanı sıra Valilik kanalıyla da göstermektedir. Gültepe’deki gecekondu yerleşiminin ıslahı için 2 milyon liralık ödenek temin edilmiştir (Sabah Postası, 14 Nisan 1964). Belediyenin kontrolünde olmayan, Valilik eliyle kullanılacak olan bu ödeneğin Gültepe’deki mevcut gecekonducuların durumu gözetildiğinde son derece yetersiz kalacağını düşünen Başkan Polat’ın bu duruma itiraz etme imkânı bulunmamaktadır. Belediye, Ankara’dan bir sonraki yıl gelecek “yardım müjdesiyle” yetinmek durumundadır. Gerçekleşmesi kesin olmayan “vaat” ve “müjde”lerin belirsizliğinin bilincinde olan belediye başkanı, mevcut koşullar içinde özkaynaklarını besleyecek ve belediyenin kendi inisiyatifindeki gelirlerini artırmaya çalışmaktadır. Bununla beraber gerçekleştirilen hamleler son derece sınırlıdır: “Belediye zabıtasına 2 yeni memur aldık. Artık sinema ve diğer yerlerden tahsilata başladık. Kendi yağımızla kavruluyoruz” (Sabah Postası, 5 Mayıs 1964).

İmar ve İskân Bakanlığının Gültepe için ayırmış olduğu 2 milyon liralık ödeneğin önemli bir kısmı Gültepe içinde yeni açılan, iki aracın yan yana geçebileceği genişlikte olması nedeniyle Gültepe için önemli bir yenilik taşıyan yolun inşası için kullanılmıştır. Ayrıca İller Bankasından alınan krediyle belediye binasının tamamlanmasının yanı sıra, salhane, buzhane, hamam ve Atatürk anıtı inşa edilecektir. İller Bankasından gelecek dört mimarın da Gültepe’nin imar planını hazırlaması beklenmektedir (Sabah Postası, 5 Mayıs 1964).

BELEDİYENİN FAALİYETLERİ VE YEREL HALKIN KATILIMI

Belediyenin kurulmasının Gültepe'deki kamu hizmetlerini geliştirdiği görülmektedir. Bu gelişim süreci belediye kadar, ilgisini Gültepe'ye yönlendiren merkezi idarenin katkısıyla da ilerlemiştir. Kamu hizmetlerinin hızlanmasında önemli bir pay da Gültepelilere aittir; belediyenin kurulmasıyla birlikte kamusal hizmetlere ilgi de artmıştır. Kamu hizmetlerine talebin artmasının artması, bu hizmetlere çeşitli yollardan katkıda bulunma isteğini de çoğaltmıştır. Birçok Gültepelili kamu hizmetlerinin gerçekleşmesi için arsa hibe ettikleri gibi (Ege Ekspres, 23 Eylül 1964), inşaat işlerine fiziki emekleriyle de katkıda bulunmuştur (Sabah Postası, 16 Kasım 1964).

1964'ün Kasım ayı sonuna değin Gültepe Belediyesi, hükümet ve Gültepe sakinlerinin ortaklaşa biçimde gerçekleştirdiği işler şunlar olmuştur: Mezbaha inşası, et taşıma kamyonu alınması, bütün Gültepe'yi kapsayacak şekilde bir hoparlör sisteminin kurulması, iki umumi tuvalet inşası, yol ve sokak yapımı. Ayrıca şu işlerin yapımına başlanmıştır: Gültepe'nin harita ve imar durumunun tespiti, Gültepe geneli ve özellikle mezarlık çevresinin ağaçlandırılması, belediye binasının üst katının inşası. Yakın zamanda gerçekleştirilmesi planlanan işlerse şunlardır: Su ve elektrik ihtiyacının karşılanması, Gültepe haritasının tamamlanması ve imar durumunun tespitinin ardından cüzi fiyatla gecekondlu sahiplerine tapularının verilmesi (Sabah Postası, 28 Kasım 1964).

Bahsedilen işler yukarıda da belirtildiği gibi uzun yıllar tam anlamıyla bitirilemeyecek; Gültepe'nin eksikliğini duyduğu ihtiyaçlar olmaya devam edecektir. Buna karşın, bütün temel hizmetlerin başlangıcının Polat döneminde gerçekleştiği de görülmektedir. Yol, su, kanalizasyon ve umumi tuvalet gibi temel ihtiyaçlarının yanında; mezbaha ve et taşıma kamyonunun belediyeye gelir kazandırma amacına, ağaçlandırma ve belediye binası inşasının ise Gültepe'nin içinde bulunduğu kırsal manzaradan sıyrılarak, kent görünümünü kazanmasına yönelik çalışmalar olduğu görülmektedir.

Ses sisteminin kurulması ise sayılan diğer işlerden farklı bir işleve karşılık gelmektedir. Yerel iletişimi sağlayacak bu donanım, belediyenin kendisini ifade edebileceği ve yerel halka “sesini” ulaştıracağı bir araç da olacaktır. Polat, yerel basına verdiği ve yukarıda bahsedilen işleri, harcamaları da içerecek biçimde, ayrıntılı olarak anlattığı demeçte Gültepe belediye başkanlığı sürecinde “hesap verme” ilkesini önemseydiğini ve bu ilkeye bağlı kalmaya çalıştığını ifade etmekte; belediye hizmetleri hakkında bilgilendirici açıklamalar yapmayı sürdüreceğini ve halka hesap vermekten mutluluk duyacağını belirtmektedir (Sabah Postası, 28 Kasım 1964).

Sayılan yerel hizmetler büyük oranda Ankara'ya bağımlı olarak gerçekleşmiş olsa da Gültepe, belediyesinin kurulduğu 1964 yılını hızlı gelişmelere sahne olarak geçirecek; bu dönüşüm 1965'te önce, CHP'nin yer almadığı yeni koalisyon hükümetinin, sonrasındaysa genel seçimin gerçekleşmesinin ardından AP Hükümetinin kurulmasıyla yerini duraksamaya, belediye hizmetlerinden duyulan memnuniyetsizlikten kaynaklı yerel şikâyetlere ve AP'li İzmir Belediyesiyle çekişmelere bırakacaktır. Bu çekişme büyük oranda elektrik hizmetinin sunulması üzerinden gerçekleşecektir.

ÇEVRE BELEDİYESİNİN MERKEZ BELEDİYEYLE İLİŞKİLERİ

1964 yılı boyunca gerek özkaynaklarıyla ve yerel sakinlerin ücretsiz emeğiyle, gerekse Ankara'nın desteğiyle temel hizmetler konusunda adımlar atan Gültepe Belediyesi, elektrik konusunda teknik nedenlerle aynı yolu izleyemeyecek ve İzmir Belediyesine bağımlı olacaktır. Elektriği, belediyeye gelir sağlamak için önemli bir hizmet kalemi olarak gören Gültepe Belediyesinin bu gelirden mahrum kalmama çabası, iki belediyeyi karşı karşıya getirecektir.

Yukarıda da belirtildiği gibi 1957 yılından itibaren İzmir Belediyesinden elektrik hizmeti alan Gültepe’de bu hizmetten yararlanabilen kısımlar son derece sınırlıdır. Elektriğin Gültepe geneline ulaşabilmesi için teknik altyapıyı güçlendirecek yatırımların yapılması gerekmektedir. Bu yatırımın hangi kurum tarafından yapılacağı ise elektrik dağıtımı üzerinden elde edilecek gelirin ulaşacağı bütçeyi de belirleyecek olması açısından son derece önemlidir. Böyle bir yatırımı kendi bütçesi çerçevesinde gerçekleştirmesi mümkün olmayan Gültepe, bu nedenle yatırımın gerçekleşmesi aşamasında merkezi idare ya da İzmir Belediyesine bağımlı olmak durumundadır. Ancak iki bağımlılık arasında önemli bir fark bulunmaktadır; Enerji Bakanı Hüdaî Oral’ın vaat ettiği şekilde, Gültepe’ye bir enerji santrali kurulması Gültepe’yi enerji konusunda İzmir Belediyesine “bağlı kalmaktan kurtaracaktır” (Sabah Postası, 5 Mayıs 1964).

Polat’ın sözleriyle bağımlılık ve kurtuluş metaforları üzerinden kurulan bu anlatı çetrefil bir süreci ortaya sermektedir. Bağımlılığın kaçınılmaz olduğu şartlarda, uzaktaki güce bağımlı olmak tercih edilebilir bir durum olarak öne çıkabilmektedir. Kuşkusuz bu denklemde hükümetin ve Gültepe’ye yatırım sözü veren bakanlıkların CHP kontrolünde olması da önemlidir. Burada iki ayrı neden devreye girmektedir; bunlar yukarıda iki ayrı kısımda değinildiği gibi merkezi idarenin gecekondü sorununu çevre belediyelerin kuruluşu yoluyla çözme tercihi ve her ne kadar TİP desteğiyle bağımsız olarak seçim kazanmış bir başkan olsa da Polat’ın aynı zamanda CHP’ye de yakın bir kişilik olarak kabul edilmesidir.

Gültepe’ye inşa edileceği vaat edilen enerji santrali hiçbir zaman kurulamamıştır, burada kuşkusuz vaadin sahibi olan Enerji Bakanlığının el değiştirmesi önemlidir. 1965 seçimlerine giden süreçte hükümetin değişmesi sonrasında Gültepe’nin İzmir ve Ankara’yla kurduğu ilişkilerde denklem değişmiştir. AP kontrolünde olan bu iki yer karşısında Gültepe belediyesinin siyaset tarzı da değişime uğramıştır. Belediye başkanının Ankara ziyaretinden bütçe payı, kredi ya da vaat “müjdeleriyle” dönme ihtimalinin ortadan kalkması üzerine temel hizmetler konusundaki siyasi taleplerin yönü İzmir’e dönmüş, siyaset tarzı ise çatışmacı bir nitelik kazanmıştır.

Bu çatışmalı süreçte İzmir Belediyesinin Gültepe’de elektrik hizmetinin sunumunu geliştirmek için gerçekleştireceği yatırımın önüne Gültepe Belediyesi tarafından çeşitli engeller çıkarılmıştır. İzmir Belediyesine bağlı ESHOT’un Gültepe’ye yapmayı planladığı ve bütün masraflarını üstleneceği trafo binası için bedeli karşılığında 30 metrekaarelik bir arsa gösterilmesi teklifi, Gültepe Belediyesi tarafından reddedilmiş ve elektriğin Enerji Bakanlığından alınacağı belirtilmiş, ayrıca ESHOT teknik ekibinin Gültepe’deki keşif çalışmasına da engel olunmuştur (Yeni Asır, 17 Şubat 1965). Gültepe Belediyesi bunun yanı sıra İzmir Belediyesinden Gültepe’deki mevcut elektrik direkleri için 5 bin lira işgaliye parası talep etmiştir (Pulur, 1965).

İzmir ve Gültepe belediyeleri arasındaki elektrik hizmeti üzerine çıkan anlaşmazlık kısa sürede siyasal anlamlarla yüklenmiştir. İzmir Belediyesi, partizanca bir tutum sergileyerek Gültepe’ye hizmet vermemekle itham edilmiş (Yeni Asır, 17 Şubat 1965), Gültepe sakinleri düşük voltajlı elektrik aldıklarını belirten ve 1000’e yakın imzanın yer aldığı bir toplu dilekçeyle ESHOT’u İçişleri Bakanlığına şikâyet etmiştir (Ege Ekspres, 11 Mayıs 1965). Karşılığında ise ESHOT, Gültepe Belediyesinin tutumunu içeren, İzmir Belediyesinin Gültepe halkına sunduğu hizmetin geliştirilmesinin Gültepe Belediyesi tarafından engellendiğini ifade eden bir şikâyet yazısını Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına iletmıştır (Ege Ekspres, 13 Mayıs 1965).

Bu çatışmada “partizanlıkla” itham edilen İzmir Belediyesinin bakış açısında Gültepe’ye sağlıklı elektrik hizmeti verilememesi politik değil, teknik nedenlere dayanmaktadır. Gültepe Belediyesinin “anlaşılmaz” şekilde hizmet sunumunu engelleme tavrı sona erdiğinde Gültepeliler de elektriğe kavuşacaktır. Gültepe Belediyesi açınsındansa konuya “özerklik” perspektifinden yaklaşıldığı ileri sürülebilir. Gültepe Belediyesi, kendi sınırları içindeki yerel hizmetlerden sorumludur. Bu hizmetlerin kendi bünyesi dışındaki bir kurum

tarafından sunulması durumunda dahi bu ancak Gültepe yerel yönetiminin izni ve onay verdiği şartlar dâhilinde gerçekleşecektir. Ayrıca Gültepe Belediyesi sakinlerine sunduğu hizmet üzerinden gelir elde ederek mali kaynaklarını güçlendirmek durumundadır ve bu geliri bir başka belediyeye terk etmekten kaçınmaktadır.

Belediyenin kurulması ve hizmet sunmaya başlamasının yanı sıra merkezi idarenin ve İzmir Belediyesinin Gültepe'ye yönelik kamu yatırımları gerçekleştirme konusunda, farklı nedenlere dayanmakla beraber, istekli oldukları gözükmemektedir. Bununla beraber yapımına başlanan ve yakın zamanda tamamlanması planlanan işler, Gültepe sakinlerinin ihtiyaçları ve talepleri karşısında son derece sınırlıdır. Üstelik her yeni hizmet, beraberinde yeni bölünmeleri ve çatışmaları getirmektedir.

Belediye teşkilatının kurulmasının ardından geçen yaklaşık bir buçuk yıl içinde verilmiş olan belediye hizmetlerine yönelik şikâyetler, belediyenin bütçe ve personel açısından yetersiz olmasının yanı sıra “partizanca” ve ayrımcı tavır takınarak Gültepelilerin yetersiz hizmet almasına yol açması şeklinde iki başlık altında toplanmakta olan eleştiriler (Ege Ekspres, 28 Temmuz 1965) şu şekilde özetlenebilir: Gültepe'nin sorunlarının çözümü belediyesinin sınırlı bütçesiyle mümkün değildir; sorunların İzmir Belediyesiyle işbirliğine gidilerek aşılması ise, mevcut durumda iki belediyenin ayrı siyasi oluşumlarca yönetilmesi nedeniyle mümkün olmamaktadır. Bunda AP'li İzmir Belediyesiyle anlaşmamakta direktmenin yanında AP'li vatandaşların taleplerini yerine getirmemek için rasyonel olmayan uygulamalara giden Gültepe Belediyesinin payı büyüktür. Belediye, partizanlık yaparak bazı vatandaşların gecekondü yapımına göz yumarken, ayrımcı bir tutumla uzak ve yoksul yerlere hizmet götürmemektedir.

Yukarıda özetlenen şikâyetlerin giderilmesine yönelik, şikâyet sahiplerince iki öneri ileri sürülmüştür. Bunlardan ilki İzmir Belediyesine bağlanmak ve yerel hizmetleri buradan almaktır. Bu öneri, 1963 plebisitindeki bölünmenin hâlen güçlü olduğunu göstermektedir. Diğer öneri ise sorunlara daha farklı bir açıdan yaklaşmakta ve daha kalıcı bir çözüm yolu göstermektedir. Buna göre çok sayıda ilin sahip olduğundan daha fazla nüfusu olan Gültepe bir ilçe merkezine dönüştürülmelidir. Çünkü Gültepe'de eksikliği duyulan sadece yerel hizmetler değil, hastane ve mahkeme gibi kurumların kurulması yoluyla, ancak merkezi idareden sağlanabilecek kamu hizmetleri olan sağlık ve adalet hizmetleridir (Ege Ekspres, 28 Temmuz 1965). Mülki idare taksimatında İzmir Merkez İlçe Merkez Nahiyesine bağlı olma durumunu, yani bu çerçevede statüsüz olma halini sürdürmekte olan Gültepe için öne sürülen, en alt kademe olan nahiye basamağını atlayarak hiyerarşideki ikinci basamağı hedefleyen bu idari statü talebi oldukça radikaldir. Bu talep 1968 seçimleri öncesinde Başkan Polat tarafından da dile getirilecek, ancak gerçekleşmeyecektir.

KURULUŞ DÖNEMİ BİTERKEN

1965 yılı sona ererken AP'nin tek başına hükümeti kurmasıyla Gültepe, İzmir ve Ankara'yla kurduğu siyasi denklemde daha da güçsüzleşecek, öncesinde mali özerkliğini korumak amacıyla karşı çıktığı elektrik hizmetini İzmir Belediyesinden almayı kabul etmek durumunda kalacaktır. 1964 yılından itibaren çeşitli kereler yapımına karşı çıkılan trafo, 9 Eylül 1967'de hizmete girmiştir (1967 İzmir Belediyesi Çalışma Raporu: 226). Böylece Gültepe'de belediyenin kuruluşu, suyun yanında elektriğin de İzmir Belediyesinden sağlanması durumunu değiştirememiş (1967 İzmir İl Yıllığı: 580) ve iki yerleşim yeri arasındaki bağımlılık ilişkisi devam etmiştir. Bununla beraber Gültepe ve İzmir belediyeleri arasındaki sınır anlaşmazlığı ve sınırın yeniden belirlenmesine yönelik çabaların sürmekte oluşu (1967 İzmir Belediyesi Çalışma Raporu: 142, 148), iki yerel yönetim birimi arasındaki ilişkilerin çatışmalı bir biçimde devam ettiğini göstermektedir.

Belediyenin kurulmasıyla beraber kamu hizmetlerinin hızlı bir biçimde geliştiği iki yılın ardından Gültepe'de kamu yatırımlarında önceki iki yılla karşılaştırılacak bir ilerleme olmayacak, önceden başlanan işlerin ilerletilmesiyle yetinilecektir: 1967'ye gelindiğinde imar planı tamamlanmış, otobüs işletmesi kurulmuş, şehir içi yollar 5,5 kilometresi parke olmak üzere 10 kilometreye çıkarılmış, kanalizasyon ise kısmen

yapılabilmiştir (1967 İzmir İl Yıllığı: 580). 1968 yılında ise yol ve kanalizasyon yapımında ihtiyacın ancak yarısı kadarı tamamlanabilmiş, mezarlık alanı oluşturulmuş ve bir yıl önce iki araçla kurulmuş olan otobüs işletmesinin araç sayısı ise yediye ulaşmıştır (Demokrat İzmir, 3 Mayıs 1968). Belediye örgütünün kuruluşu açısından ilerlemeye bakıldığında belediyenin personel sayısı, 19'u memur, 40'ı işçi olmak üzere, 59'a ulaşmıştır (1967 İzmir İl Yıllığı: 580).

Yaklaşık dört yıllık görev süresinin ardından yeniden 1968 yerel seçimlerinde bağımsız olarak yeniden belediye başkanlığına aday olan Polat'ın yeni dönem için vaatleri ise şunlar olmuştur (Demokrat İzmir, 27 Mayıs 1968):

- İzmir Belediyesiyle sürmekte olan sınır anlaşmazlığının çözülmesi,
- Gültepe'nin açılacak bir yolla Buca'ya ve oradan da İzmir-Aydın yoluna bağlanması ve mevcut Fatih Caddesi'nin de yeni bir "devlet yolu" ile Altındağ'a oradan da Kemalpaşa-İzmir ve Kemalpaşa-Bornova yoluna bağlanması,
- Hazırlanan su projesinin hayata geçirilmesiyle su sorununun sona erdirilmesi ve Gültepe'nin su açısından İzmir Belediyesine muhtaç olma halinin ortadan kaldırılması,
- Elektriğin doğrudan doğruya Etibanktan alınması ve böylece fiyatların yarı yarıya azalması,
- Gültepe'nin ilçe olması için çalışmalara hız verilmesi,
- Çocuklar için süt damlası evi açılması,
- "Şehrin" çeşitli köşelerinde 10 adet çocuk parkı yapılması,
- Bir belediye hastanesinin açılması,
- Bir meccani ilaç evi kurulması yoluyla ilaçların ücretsiz hâle getirilmesi,
- Çocuk yuvası ve bakım evi ve de kimsesiz ihtiyarlar için yoksullar evi açılması,
- İtfaiye teşkilatı kurulması,
- Erkek sanat enstitüsü yapımı,
- Liseyi bitirenlerin yüksekokula devamı için belediye yardımı yapılması,
- Bir lise binası hizmete açılması,
- Çocuklara öğle ve akşam yemeği veren bir aşhane kurulması,
- "Şehrin" umumi yerlerine WC'ler yaptırılması,
- Şehir çöplerinin çöp fırınlarında imha edilmesi,
- Halk okuma odası ve kütüphane kurulması,
- Ticari hayatı canlandırmak için bankaların açılması,
- Gençler için spor sahaları kurulması,
- Ucuz meskenler yaptırılıp bunlar vatandaşa uzun vadeli uygun taksitlerle verilmesi,

- Her yıl 3 bin metre yol asfaltlanması,
- Biri özel, diğeri genel iki garaj yaptırılması,

Polat'ın seçim vaatleri, belediye teşkilatının kurulmasının öncesinden devralınan temel sorunların hâlen devam ettiğine işaret etmektedir: Yol, su, kanal, tuvalet ve çöp konularına çözüm üretme çabası sürmektedir. Polat'ın vaatleri arasında yerelden gelen taleplere yanıt üretmeye çabalayan toplumcu belediyeçilik yönünde ciddi işaretler bulunmaktadır: Kreş, bakımevi, okul, hastane yapımı, ucuz konut inşası.

Vaatlerin önemli bir kısmıysa kırsallıktan sıyrılmamış bir alanı kente dönüştürmeye yönelik adımlardır; kente özgü ihtiyaçların giderileceği alanlar olarak garaj, banka, kütüphane gibi kamusal yapıların inşası, kalabalıkları ve onların karşılaşmalarını belediyenin örgütlenme düzlemi içine dâhil edecektir. On beş yıl gibi yakın bir geçmişin fundalık ve ormanlık alanı Gültepe, çerçeve içine alınmış ve dinlenme amacına tahsis edilmiş parkların inşa edilme vaadiyle de kentleşen bir yerin ihtiyaçlarını yüklediğini ilan etmektedir. Bunların yanı sıra Gültepe için köy, semt ve benzeri tanımlamaların terk edilip yerine “şehir” ifadesinin kullanımı dikkati çekmektedir.

Altındağ ve Buca'ya yeni yapılacak yollarla bağlanma arzusu, Gültepe'nin İzmir'in kıyısında “istenmeyen ama mecburen katlanılan” bir gecekondu yerleşimi olmaktan çıkma, kendi toplumsal yaşamını kendi coğrafyasını merkez alarak örgütlenme, bilişsel haritasında kendisini merkez konuma yerleştirme çabası olarak okunmaya açıktır. Bu yolların inşası durumunda Gültepe'nin İzmir'in kenarında olma konumu silikleşecek, böylece Gültepe Altındağ ve Buca'yla bütünleşerek yeni bir yerel ağın odaklarından biri haline dönüşecektir. Yolların açılmasıyla hem coğrafyanın hem de İzmir merkezli yerelliğin dayattığı zorunluluklar ortadan kalkacaktır. Her şeyden önce bu yollar, İzmir'in değil, Gültepe'nin ihtiyacı olan yollardır. Gültepe bu yollarla en yakınındaki iki yerleşim yerine doğrudan bağlanmakla kalmayacak; bu yollar aracılığıyla iki ana yönde, doğuda ve güneyde, şehirlerarası ulaşım ağına da daha güçlü bir biçimde eklenilecektir.

Elektrik ve su konularındaki ısrarlı çaba ise Gültepe Belediyesinin temel hizmetlerin sunumunda ve fiyatlarının belirlenmesinde karar alıcı haline gelmek istediğini göstermektedir. İzmir Belediyesiyle yaşanan sınır anlaşmazlığının çözümüne listenin en başında yer verilmesi de özerklik konusundaki hassasiyeti gözler önüne serer. İtfaiye kurulması planı, belediyenin afet ve acil durumlarda da hizmet üretebilme kapasitesi yaratmayı amaçladığını ve diğer idarelerden yardım istemek durumundan kaçınmak için yapısal çözümler arayışında olduğunu göstermektedir.

Yerel hizmetleri olağan üstü biçimde geliştirecek ve Gültepe'nin yerel özerkliğini güçlendirecek tüm bu taahhütler, TİP'in desteklediği bağımsız aday Polat'a seçimi kazandıramayacak; AP'li İsmet Uç, 1968 yerel seçimlerinde en fazla oyu alarak, Gültepe'nin ikinci belediye başkanı olarak seçilecektir.

Başkanlığının ilk günlerinden itibaren kurucu başkan olarak Polat'ın gündemini belirleyen yön, yerel topluluğun yoğun bir biçimde ve güçlü bir sesle dile getirdiği talepler doğrultusunda temel altyapı hizmetlerinin verilmesi olmuştur. İkinci dönem için vaatlerinde de yerel topluluğun bu beklentilerinin karşılanması ve temel hizmetlerin daha da ötesinde kamucu ve dayanışmacı (çocuklar, yaşlılar gibi dezavantajlı grupların dikkate alındığı) bir hat çizilerek sorunların çözülmesi, topluluğun taleplerinin giderilmesi öne çıkmaktadır. Polat'ın ikinci dönem için hedeflediği hizmetlerin yapılabilmesi için bütçenin ve karar alım mekanizmasının Gültepe'den işletilmesi gereklidir. Garaj gelirleri bütçe için önemli bir katkı sağlayacak, mülki idare taksimatında ilçe konumu elde edilmesi ve İzmir'in merkez ilçesine bağlı olma konumundan ayrılış, belediyenin coğrafi sınırlarını netleştireceği gibi İzmir karşısındaki konumunu da güçlendirecektir. Bu iki ana ilke, yerel talepleri önemsem ve bunlara yerelden çözüm üretme arayışı, Gültepe sakinlerinin yerel ihtiyaçlarını giderebilmek adına Polat'ın benimsediği siyasetin iki ayağını oluşturmaktadır.

İsmet Uç döneminde ise artık yerel halktan gelen kamucu ve dayanışmacı taleplere ve şikâyetlere pek kulak verilmeyecektir. Diğer yandan yerel özerklik ilkesi de terk edilerek, yerel halk tarafından talep edilen hizmetin Gültepe Belediyesince üretilmesinden Ankara'dan ya da İzmir'den beklenmesi tercih edilecektir. Uç'un Ankara'dan itfaiye aracı ve çöp kamyonu gibi motorlu araçların getirileceğini vaat etmesi (Ülger, 2016: 167) bu durumu gözler önüne sermektedir.

2 Haziran 1968'de gerçekleşen mahalli seçimlerde Gültepe'de kayıtlı 13.851 seçmen arasından 7.902'si oy kullanmış; 4.163 seçmenin oyunu alan AP adayı İsmet Uç seçimi kazanırken, TİP destekli bağımsız aday Polat 1.788 oyla ikinci, CHP adayı 1.088 oyla üçüncü olmuştur (Devlet İstatistik Enstitüsü, 1968: 35/1). Belediye meclisi seçiminde ise AP 3.581 oy, TİP 1.284 oy, CHP 813 oy alarak sıralanmışlardır (Devlet İstatistik Enstitüsü, 1969: 35/3).

1968'de İsmet Uç'un seçimleri kazanması sonucunda, Gültepe ve İzmir belediye başkanlıklarının AP'li adaylarca kazanılmasıyla beraber bu iki belediyenin farklı partilerden başkanlar tarafından yönetilmesi durumu sona ermiştir. Ancak, bu durum, Gültepe sakinlerinin yerel hizmetlere ulaşması konusunda avantajlı bir durum yaratmayacağı gibi, yerel yönetimin faaliyetlerine katılım açısından da handikaplar yaratacaktır. Çünkü Gültepe, İzmir merkezine görece yakın bir yer olsa da “merkezden” ayrı farklı tarihsel bir gelişim süreciyle oluşmuş, ona sonradan eklenmiş, kültürel olarak da merkezden ayrı özellikler sergileyen “uzak” bir yerdedir. Bu bakımdan Gültepeliler'in hemşerilik bilinci ve yerel aidiyetlerinin Gültepe odaklı olarak kurulduğunu ileri sürmek mümkündür. Gültepe sakinleri açısından “kenarda olma”, “kenara itilme” hissiyatı ise kendi işlerini kendi yapabilen karar alıcı bir özne olamama halini işaret etmektedir.

SONUÇ

“Çevre belediyeleri”nin sayıca artmasının yanında bu belediyelerin hem hukuken hem siyasal olarak güçlenmeleri, kaçınılmaz olarak İzmir'e dair konularda beraber karar almayı gündeme getirecektir. Su, çöp, kanalizasyon gibi hizmetlerin verilebilmesi ancak İzmir'in etrafını “çevrelemiş” belediyelerin de dahliyle mümkün olabilecektir, çünkü İzmir kenti kıyı şeridinde sıkışmışken ihtiyacı olan su vb. doğal kaynaklar çevre belediyelerin alanları içinde kalmaktadır. Sorunun çözümünün iki muhtemel yolundan ilki kaynakların beraber karar alınarak ortak kullanımı, alternatifi ise yetki ve karar alım sürecinin merkezileşmesi, çevre belediyelerin devre dışı bırakılmasıdır. Bu iki kanattan ilki CHP önderliğindeki koalisyon hükümetlerinin 1963 - 1965 yılları arasında izlediği “gecekondu” ya da şehir çeperlerinde oluşan “yeni yerler” sorununu, “çevre belediyelerin” kuruluşu tercihiyle aşma politikasında izlenebilir. Bu politika 1973 yılında “Toplumcu Belediyeciliğin”, inisiyatifi çok sayıda yerel yönetime bırakma ilkesiyle irtibatlanacaktır. Merkeziyetçi alternatif 12 Eylül yönetiminin çevre belediyelerin kapatılması ve 1983'te büyükşehir belediyelerinin kurulmasıyla çatışmanın kazanan tarafı olacaktır. Gültepe Belediyesi, 12 Eylül Darbesinin ardından Milli Güvenlik Konseyinin büyük kentlerin yakınındaki belediyelerin kapatılmasına ilişkin 11 Aralık 1980 tarihli ve 34 sayılı kararından kısa süre sonra, 24 Aralık 1980'de Ege Ordu ve Sıkıyönetim Komutanlığı bildirisiyle İzmir'de kapatılan belediyelerden biri olur (Güler, 1987: 133). Böylece 1956 yılında köy olarak kurulan, 1963'te plebisitten çıkan hayır oyuna rağmen İzmir Valiliğinin ısrarıyla belediye olarak yeni bir tüzel kişiliğe bürünen Gültepe'nin hukuki varlığı bir askeri idarenin iradesiyle son bulur.

KAYNAKÇA

1967 İzmir Belediyesi Çalışma Raporu.

1967 İzmir İl Yıllığı (1969). Haz. M. Sarioğlu ve T. Gönenç, İzmir: Ege Üniversitesi Matbaası.

Creswell, J. W., (2021). Nitel Araştırma Yöntemleri (Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni). Çev. Ed. M. Bütün ve S. B. Demir, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Cumhuriyet Arşivi, Fon Kodu: 30.11.1.0, Yer No: 297.11.5

- Demokrat İzmir, 3 Mayıs 1968.
- Demokrat İzmir, 27 Mayıs 1968.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (1965). 17 Kasım 1963 Mahalli Seçimler Sonuçları. Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (1969). 2 Haziran 1968 Mahalli Seçimler Sonuçları. Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Ege Ekspres, 23 Eylül 1964.
- Ege Ekspres, 11 Mayıs 1965.
- Ege Ekspres, 13 Mayıs 1965.
- Ege Ekspres, 28 Temmuz 1965.
- Glesne, C., (2014). Nitel Araştırmaya Giriş. Çev. A. Ersoy ve P. Yalçınoglu, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Gözübüyük, A. Ş., (1976). Türkiye'nin İdari Yapısı. S Yayınları, Ankara.
- Güler, B., (1987). "Büyük Kentler İçin Yönetim Arayışları". Türk İdare Dergisi, 374, 117-143.
- Pulur, H., (1965). "Olaylar ve İnsanlar". Milliyet, 16 Mart 1965.
- Resmî Gazete, s. 9325, 6 Haziran 1956.
- Resmî Gazete, s. 11389, 24 Nisan 1963.
- Resmî Gazete, s. 11533, 17 Ekim 1963.
- Resmî Gazete, s. 17187, 11 Aralık 1980
- Sabah Postası, 31 Aralık 1962.
- Sabah Postası 2 Şubat 1964.
- Sabah Postası, 23 Şubat 1964.
- Sabah Postası, 9 Mart 1964.
- Sabah Postası, 11 Mart 1964.
- Sabah Postası, 14 Nisan 1964.
- Sabah Postası, 5 Mayıs 1964.
- Sabah Postası, 16 Kasım 1964.
- Sabah Postası, 28 Kasım 1964.
- Tekeli, İ., (2009). Cumhuriyetin Belediyecilik Öyküsü (1923-1990). Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- Ülger, U., (2016). Seçmen Davranışlarındaki Değişim: Gültepe Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, Kamu Yönetimi ABD, İzmir.
- Yeni Asır, 17 Şubat 1965.



Belediyelerin Göç ve Göçmen Politikaları: Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyeleri Örneği*

Merve BAY

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi,
<https://orcid.org/0000-0002-3958-7406>

Filiz Tufan EMİNİ

Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Biga İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü,
<https://orcid.org/0000-0002-9040-0811>

Makale Başvuru Tarihi : 26.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 29.01.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.01.2023

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Özet

Anahtar Kelimeler:

Göç, Göçmen,
Yerel Yönetimler,
Hatay, Gaziantep

Göç, bir ülkenin gelişimine etki eden aynı zamanda yönetilmesi zorunlu çok boyutluluğu oluşturmuştur. Bu bağlamda etkin bir yönetimin söz konusu olabilmesi için Merkezi Yönetim dışındaki paydaşların bu sürece dâhil olması göçün karmaşıklığının etkin bir şekilde yürütülmesinde önem teşkil etmektedir. Yerel Yönetim kavramı; ulus sınırları içindeki topluluklarda yaşayan insanların bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuş olan ve aynı zamanda hukuk düzeniyle oluşturulmuş anayasal kuruluşları ifade etmektedir. Bu çalışmada sınır belediyeleri olan Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyeleri'nin Suriyeli göçmenlere yönelik hizmet üretimleri ele alınmış, bu hizmetlerin nitelikleri araştırılmış ve geliştirebilir olasıları incelenmiştir.

Migration and Immigration Policies of Municipalities: The Case of Gaziantep and Hatay Metropolitan Municipalities

Abstract

Keywords:

Migration,
Migrants, Local
Administration,
Hatay, Gaziantep

Migration has created a multidimensionality that has to be managed at the same time that affects the development of a country. In this context, in order for an effective management to be in question, the involvement of stakeholders other than the Central Government in this process is important for the effective management of the complexity of migration. The concept of local government; It refers to the constitutional institutions established to meet the individual and social needs of the people living in communities within the borders of the nation and at the same time formed by the legal order. In this study, the service production of Gaziantep and Hatay Metropolitan Municipalities, which are border municipalities, for Syrian immigrants, the qualities of these services are investigated and their possibilities for improvement are examined.

* Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı “Belediyelerin Göç ve Göçmen Politikaları: Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyeleri Örneği” adlı tez çalışmasından üretilmiştir.

GİRİŞ

Tarihsel süreçler boyunca süregelen göç olgusu yaşamın her döngüsünde hayatımızın olağan bir parçası olmuştur. Nedenleri ve sonuçları ele alındığında yaşamımızın her alanına etki etmekte olan göçlerin yalnızca coğrafi yer değişikliği, nüfustaki değişim olarak ifade edilemiyor olması göçün karmaşık ve çok boyutlu olmasına örnek teşkil etmiştir. Türkiye, bulunduğu coğrafi konum sebebiyle göçler ülkesi olarak anılsa da son dönem oluşan göç dalgası tarihinde eşi benzeri görülmemiş niteliktedir. “Göç” ile “Yönetim” kavramları bu doğrultuda daha fazla ön plana çıkmış ve bu iki kavram bütüncül açıdan ilintili hale gelmiştir. Bu nedenle göç edilen bölgedeki kurumların bu süreci ne derece başarılı ve sistematik şekilde yönettiği konusu hem ülke gelişimi hem de göçmen hakları bakımından önem taşımaktadır. Hizmetleri halka sunmada en yakın birim olan ve göçmenlerin sosyal uyumu açısından en etkin kurumlardan biri olarak görülen yerel yönetimler, bu yönetim sürecinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu kapsamda Merkezi Yönetim dâhil olmak üzere ilgili paydaşlarla göçmenlerin ihtiyaçlarının giderilmesine katkıda bulunmuştur. Özellikle sosyal uyum açısından göçmenlerin entegrasyon sürecinde vakıflar, sosyal yardımlaşma kurumları ve yerel işbirliği yaptığı kurumlardan da aktif olarak destek almıştır. Bu gerçekleştirilen işbirlikleriyle hem daha aktif olarak süreci tasarlarlarken hem de bu entegrasyon sürecini hızlandırmıştır.

Bu çalışmada yerel yönetimlerin görev ve sorumlulukları bağlamında belediyelerin, göçmenlerin ve özellikle Suriyeli sığınmacıların sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan rollerinin saptanması ve subsidiarite ilkesi çerçevesinde uygulanabilirliği ele alınmıştır. Subsidiarite ilkesi hükümetler ve hükümete bağlı yetkililer tarafından alınacak olan tüm kararların, olanaklar dâhilinde yurttaşlara uyumlu ve yakın olmasını ifade etmektedir. Demografik dağılım yönünden bakıldığında Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı yerler İstanbul, Şanlıurfa, Hatay, Gaziantep ve Adana’dır. Bu çalışma için söz konusu şehirlerden Hatay Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi seçilmiştir. Bu şehirlerin seçilmesinin en önemli nedeni, her iki şehrin de jeopolitik konum ve kültürel yakınlık bakımından diğer şehirlerden farklı olmasıdır.

Çalışma yalnızca Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyeleri’nin 2015-2019 ve 2020-2024 yılı stratejik planlarını ve 2019 yılı ve 2020 yılı faaliyet raporlarını kapsamaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda; elde edilen bulgular dört tema altında değerlendirilmiştir. Bu temalar barınma ve konut ihtiyacı üzerine çalışmalar, kültürel ve sosyal uyuma dair çalışmalar, ekonomik uyuma dair çalışmalar ve kent yaşamına uyuma dair çalışmalardır. Bu temalar ayrıca alt kodlarla detaylandırılmıştır.

Araştırmanın konusu yerel yönetimlerin belirtilen tarihler arasında göçmenlere verdiği bütün hizmetlerin karşılaştırılarak analiz edilmesi, ortaya çıkan sonuçların Covid-19 dönemindeki verilen hizmetlerle kendi içlerinde ve belirtilen yerel yönetimlerin hizmetlerinin karşılaştırılarak analiz yapılmasıdır. Bu karşılaştırmalar yapılırken araştırmanın sınırlılıklarında bulunan belediyelerin yayınlamış oldukları faaliyet raporları esas alınmıştır.

GÖÇ VE GÖÇMEN KAVRAMI

Göç, sebepleri bakımından ekonomik, dini, kültürel veya siyasi olmak üzere geçmişten günümüze dek çok boyutlu ve karmaşık bir yapıda gerçekleşen yer değiştirme hareketidir. Temelinde sosyal bir olgu olan göç, kişilerin yaşamının ve toplumların yapısının değişmesine neden olmaktadır. En temel açıdan kitlesel veya bireysel olarak ayrıştırılan göçlerin en önemli özelliği coğrafi mekân değişikliğine yol açmasıdır. Aynı zamanda bu çok çeşitliliği ile etnolojiden sosyolojiye yerel yönetimlerden kentleşmeye dek birçok alanı da kapsamaktadır (Sürmeli, 2017: 275).

Sosyolojik açıdan incelendiğinde göç, bireylerin, ailelerin veya grupların var olan statülerinden başka bir statüye doğru yönelimleri şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlama ışığında beliren göç sebebi istihdam imkânlarıdır. Bireylerin çalışma amacıyla gittikleri bölgede kamu hizmeti, piyasa şartları ve ücret düzeylerine etki etmesi, o bölgenin kalkınma ve gelişmesine etki etmektedir (Erkal, 1997: 223). Göç ile birlikte bulunan veya yaşanan sosyal çevreden ayrılma ve yeni bir sosyal çevreye yönelme durumu hâkim olmaktadır (Töre, 2016: 47).

Göç, bu tanımlamalar ışığında kapsamlı olarak ekonomik, siyasi, kültürel ve kişisel tecrübeleri bünyesinde barındıran süresi bakımından kısa veya uzun vadeli olarak gerçekleşebilen, kalıcı veya geçici olarak yerleşme durumu söz konusu olan nüfus hareketliliği veya yer değiştirme hareketi olarak tanımlanmaktadır. (Yalçın, 2004: 12-13). Bununla birlikte göç, eski bir olgu olmasına karşın inceleme alanı olarak ancak yirminci yüzyıl

başlarında gündeme alınmıştır. Gündeme alınan mülteci çalışmaları konusu ile ilk kez yöntem ve uygulamalar belirlenmiş akabinde nüfus sayımları doğrultusunda bu süreç uygulama alanı bulmuştur (Barın, 2015: 13).

Göçmen kavramının literatürde evrensel açıdan kesin kabul görmüş bir tanımlaması bulunmasa da göçün öznesi olan kişi yani göç eden kişi olarak ifade edilmektedir. Ekonomik, sosyal, siyasal açıdan yaşam koşullarını iyileştirmek veya bireysel keyfi sebeplere dayandırılarak gerçekleştirilen göçlerde göçün öznesi olan kişi göçmen olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda “Birleşmiş Milletler, göçmen olma statüsünü göçün türlerine bağlı kalmaksızın kendi ülkesinin dışında başka bir ülkede bir yıldan fazla süreli olarak yaşayan kişi olarak açıklamaktadır” (Adıgüzel, 2016: 5).

GÖÇ YÖNETİMİ VE POLİTİKASI

Birleşmiş Milletler Göç Örgütü (IOM)’nın, göç politikaları ve göç yönetimi konusunda kapsayıcı, evrensel bir göç rejiminin olmaması göç politikalarında ülkelerin önemli roller üstlenmesini sağlamıştır. Ancak ulusal bir kimlik taşıyan göç politikalarının uygulamadaki yerinin benzer önemi taşıdığını söylemek oldukça güçleşmiştir. Çünkü ülkeler arasındaki çeşitli ittifaklar, bölgesel ve bölgelerarasındaki anlaşmalar karmaşık bir niteliğe bürünmüş ve göç politikaları ayrımcı ve ayrılıkçı bir şekilde uygulama alanı bulmaya başlamıştır. Aynı zamanda insan hakları başta olmak üzere sağlık, ticaret gibi küresel birçok kurum göç yönetimi ve politikalarına etki etmiştir. Bu ise göç yönetimini çok boyutlu, küresel, karmaşık ve gerilimli bir sürece dönüştürmüştür (Toksöz, Erdoğan, Kaşka, 2012: 11).

YEREL YÖNETİMLERİN GÖÇ YÖNETİMİ VE POLİTİKALARI

Yerel Yönetim, Yerinden Yönetim veya Adem-i Merkeziyetçilik olarak bilinen kavram (Keleş, 1992: 15) belirli coğrafi sınırlar içerisinde yaşamakta olan insanların, ortak yaşamadan kaynaklanan ihtiyaçlarının karşılanması için karar organı yerel halk tarafından seçilen ve yetki ve sorumlulukları mevzuat gereğince sınırlı olan kamu tüzel kişiliği olarak tanımlanmaktadır (Ulusoy ve Akdemir, 2011: 17). Bu tanımdan da hareketle yerel yönetimler, sınırlı bir coğrafi alana ait yetkilerin paylaşıldığı mali özerkliğe sahip kamusal bir yapıyı ifade etmektedir (Sezer, 2008: 57). Küreselleşme ile birlikte yaşanan sosyal hareketlilik, kentlerdeki nüfus artışı, sosyal ve ekonomik alanlarda iş bölümü ve katmanlaşmanın artması halkın birlikte yaşamaktan kaynaklanan ihtiyaç ve beklentilerine de çeşitlilik katmış ve yerel yönetimlerin faaliyet alanını genişletmiştir (Bozlağan ve Yaş, 2007: 123).

Eryılmaz’a göre (2015: 37), “siyasi ve idari yetkilerin bir bölümünün, merkezi yönetim dışındaki birimlere devredilmesidir”. Ulusoy ve Akdemir’e göre (2005: 45), “ayrı tüzel kişiliğe sahip idari yapılanmaların yönetim konusunda karar alıp bu kararları uygulamaya koyduğu otorite olarak tanımlanmaktadır.” Günday’a göre ise (1996: 42), “halka sunulacak hizmetlerin merkezi yönetim nezdinde tek elden yürütülmemesini sağlayan ve hizmetlerin merkezi yönetim teşkilat ve hiyerarşisine dâhil olmaksızın farklı anayasal kuruluş tarafından yürütülmesini sağlayan kamu tüzel kişiliğidir.” Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde kanuni yetki sınırları çerçevesinde halkın çıkarlarını gözetmek, planlamak ve biçimlendirmekte önemli roller üstlenmektedirler (Mengi ve Keleş, 2002: 11).

Sanayi Devrimi sonrasında yerel yönetimlerin hizmet sunmadaki sorumluluğun artması müdahaleci devlet anlayışı doğrultusunda yerel yönetimlerin uygulayacağı sosyal politikaları belirlemede araç görevi görmüştür. Özellikle bu dönemde birçok ülke yerel yönetim birimlerinin sosyal politika fonksiyonlarını artırmış, (Ersöz, 2006: 773) bu fonksiyonlar dâhilinde sosyal devlet kavramı yerel anlamda sosyal belediyeçilik adını almıştır.

Türkiye’de göç yönetimi merkezi yönetim minvalinde yürütülüyor olsa da yerel yönetimlere de çeşitli görev ve sorumluluklar yüklenmektedir. Zira subsidiarite ilkesi gereği hizmetleri halka sunmada en yakın yetkili birim olan yerel yönetimler, göç sürecinin yarattığı olumsuzlukları da derinden hisseden bir alanı oluşturmuştur (Bahçeci ve Uzun, 2017: 8). Yerel yönetimler, göç yönetimi süresince göçmenlere sunulacak olan barınma alanı hizmeti, sosyokültürel bütünleşme ve temel ihtiyaçların karşılanması gibi birtakım görevlere sahip olmakta ve göçmenlerde yurttaşlık bilincini uyandırmak ve geliştirmek için önemli faaliyetler üstlenmektedir. Bu görevler bağlamında yasal olarak doğrudan herhangi bir yetkilendirmeye sahip olmayan yerel yönetimlerin, görevli bir kurum olarak ön plana çıkarılması zorunluluk olarak görülmektedir (Daoudov, 2013: 8-9). Göç yönetiminde esas yetki ulusal düzeyde İçişleri Bakanlığı ve onun idaresindeki GİGM yetkisi kapsamında olmakla birlikte yerel düzeyde doğrudan yerli halk, göçmenler, mülteciler, sığınmacılarla bir arada olan yerel yönetimler, göç yönetiminin önemli bir aktörü olarak ifade edilmektedir. Özellikle son dönem göç yönetiminde etkili olan

Suriyelilerin göç dalgası sınır illere kurulan çadırkentlerle sınırlı kalmamıştır. Göçlerin zamanla artması ve Suriye’de çıkan iç savaşın öngörülmedik müddetle uzaması sonucu büyükşehirlere doğru yayılan Suriyeliler dolayısıyla yerel yönetimler göç yönetim sürecinin birincil muhatabı haline gelmiştir.

GÖÇ YÖNETİMİNDE YEREL YÖNETİMLERİN İDARİ STATÜSÜ

Türkiye’de göçmenlere yönelik kapsamlı politikaların geliştirilmesi büyükşehirlerin mevcut fiziksel kapasiteleri ve ekonomik durumu dolayısıyla gereklilik taşımıştır. Özellikle uluslararası göçler yerelde, kentsel bütünleşme ve sosyal belediyecilik anlayışları gibi kavramlarla gündeme gelmiş ve belediyelerin göçmenlerden doğan sorumlulukları oldukça önem teşkil etmiştir. Buna karşın Türkiye’de uzun yıllar göçmenlere yönelik sosyal politikaların oluşturulması ve yürürlüğe konması merkezi yönetim minvalinde kalmıştır. Belediyelerin bu kapsamda yetki ve sorumluluk sahibi olduğu ilk ciddi gelişme ise 2004 yılında kabul edilen 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ve 5393 Belediye Kanunu ile olmuştur (Biehl, 2012: 87). Göç Yönetiminde yerel yönetimlerin idari statüsünü aktarabilmek için 5393 Sayılı Belediye Kanunu ve 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu’nun incelenmesi gerekmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanunu 3. Maddesinde “belediye” tanımlaması, belirli coğrafi sınırlar içerisinde yaşamakta olan insanların ortak yaşamadan kaynaklanın ihtiyaçlarının karşılamak üzere karar organları yerel halk tarafından seçilmek suretiyle oluşturulan ve idari ve mali özerkliğe sahip olan kamu tüzel kişiliği olarak ifade edilmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2011: 17). Belirli coğrafi sınırlar içerisinde yaşayan belde sakinleri, o kentin yerel halkı olmakta ve belediyelerin görev tanımlamasındaki asli var oluş sebebi olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık aynı kanunun 13. Maddesi “Hemşehrilik Hukuku’nu ele almıştır. Hemşehrilik Hukuku’na göre:

“Herkes ikamet ettiği beldenin hemşehrisidir. Hemşehrilerin, belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgilenme ve belediye idaresinin yardımlarından yararlanma hakları vardır. Yardımların insan onurunu zedelemeyecek koşullarda sunulması zorunludur. Belediye, hemşehriler arasında sosyal ve kültürel ilişkilerin geliştirilmesi ve kültürel değerlerin korunması konusunda gerekli çalışmaları yapar. Bu çalışmalarda üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşları ve uzman kişilerin katılımını sağlayacak önlemler alınır. Belediye sınırları içinde oturan, bulunan veya ilişkisi olan her şahıs, belediyenin kanunlara dayanan kararlarına, emirlerine ve duyurularına uymakla ve belediye vergi, resim, harç, katkı ve katılma paylarını ödemekle yükümlüdür.” (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>, 30.08.2021).

Hemşehrilik hukuku kapsamında aynı belde içinde yaşamakta olan geçici koruma altındaki sığınmacılar da bu hizmetin bir parçası olarak görülmektedir. Ancak bu duruma ilişkin çeşitli görüş farklılıkları bulunmaktadır. Geçici koruma altındaki sığınmacıların geçici kimlik belgesi uzun süreli ikamet izni vermemektedir. İkamet izni alınabilmesi için bulundukları İl Göç İdaresi Müdürlüğüne başvuru yapılması gerekmektedir (www.goc.gov.tr). Bu sebeple ikamet izni olmayan geçici koruma altındaki Suriyeliler, adres kayıt sistemine bağlı olmaktadır. Ancak belediyelerin hizmet sunmasında “ikamet etme” şartı bulunmaktadır. Belediye Kanunu’nun 14. Maddesinde bu duruma açıklık getirmektedir.

“Belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerde ve en uygun yöntemlerle sunulur. Hizmet sunumunda engelli, yaşlı, düşkün ve dar gelirli durumuna uygun yöntemler uygulanır” maddesi yer almaktadır (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>, 30.08.2021).

Geçici koruma altındaki Suriyelilerin, “sosyal hizmet ve yardım” kapsamında ortak yaşamaktan kaynaklanan ihtiyaçlarının karşılanması belediyelerin yetki ve sorumlulukları arasında sayılmaktadır (Madde: 14/1). Ancak yine de belediyeler, vatandaş olmayanlara karşı sunulacak hizmetlerde Sayıştay tarafından yapılan denetim ve kontrollerde sorun oluşturması sebebiyle kararsızlık yaşamaktadır (Erdoğan, 2017: 41).

Türkiye’de göçmen ve mültecileri kapsayan herhangi bir yerleştirme politikasının olmamakta ve ülke sınırları içinde her yere yayılım gösteren Suriyeliler özellikle kent merkezlerinde ve belediye sınırları içerisinde yaşamaktadır. Adres kayıt sistemine göre ikamet etmekte olan Suriyelilere 5393 sayılı belediye kanunundaki hemşehrilik hukuku kapsamında hizmet götürülmektedir. Bu hüküm her ne kadar vatandaşlık konusunda tartışmalara yol açsa da merkezi yönetim nezdinde açıklayıcı idari bir dayanak oluşturulmamıştır. Aynı zamanda belediyelerin göçmenlere ve mültecilere hizmet sunması karşısında engel bir kanun maddesi bulunmaması

nedeniyle bu alanda çalışmalar yapılmaktadır. Hemşehrlik tanımlamasının daha açıklayıcı ve kapsayıcı bir şekilde revize edilmesi gerekmektedir. Çünkü hemşehrlik hukuku dâhilinde, yerel halkın “belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olma ve belediyenin yardımlarından yararlanma” hakları bulunmaktadır. Ancak geçici koruma altındaki Suriyeliler, sadece sosyal yardım hizmetlerinden faydalanmakta ve kalıcılığı öngörülen Suriyeliler için daha kapsayıcı ve açık bir tanımlama yapılması gerekmektedir.

Belediye Kanununda olduğu gibi 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu’nda da göçmenlere yönelik açık hükümler yer almamaktadır. Ancak büyükşehir ve ilçe belediyelerinin yetki ve sorumluluklarını kapsayan 7. Maddenin 1. Fıkrasının “u” ve “v” bendindeki yetkiler açık bir ifade yer almasa da göçmenleri de ilgilendirmektedir

(<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5216&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>).

“u” bendinde, “il düzeyinde yapılan planlara uygun olarak, doğal afetlerle ilgili planlamaları ve diğer hazırlıkları büyükşehir ölçeğinde yapmak; gerektiğinde diğer afet bölgelerine araç, gereç ve malzeme desteği vermek; itfaiye ve acil yardım hizmetlerini yürütmek; ...”,

“v” bendinde ise “sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işletmek, bu hizmetleri yürütürken kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak” şeklindeki hizmetler mülteci ve geçici koruma altındaki Suriyelileri de kapsadığı değerlendirilmesi yapılmaktadır.

5216 Sayılı kanunun 24. Maddesinin j bendinde büyükşehir belediyesi giderleri düzenlenmiştir. Bu kapsamda “dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yönelik yapılacak olan sosyal hizmet ve yardımlar” belediye giderleri arasında yer almaktadır. Kanun maddesinin geniş yorumlanması doğrultusunda yoksulluk ve muhtaçlık kavramlarının göçmenler minvalinde de ele alınması mümkün olmaktadır. Ancak nüfus ölçütü göz önüne alındığında genel bütçe gelirlerinden pay almakta olan belediyeler, nüfusa kayıtlı olmayan mülteciler dolayısıyla ek maliyet yüklenmektedir.

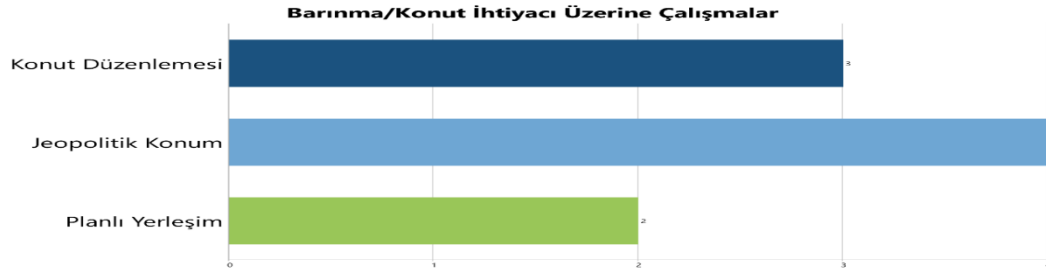
SURİYELİ GÖÇÜNÜN YEREL YÖNETİMLERE YANSIMASI: GAZİANTEP VE HATAY BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Türkiye’de yasal metinlere göre göçmenlere yönelik hizmet üretme ve ilgili mevzuatlar konusunda görece etkisiz pozisyonda yer almakta olan belediyelerin, sınırları içerisinde yaşayan ve kendilerinden hizmet bekleyen göçmenlere yönelik hizmet üretip üretmediklerini ve de eğer üretiyorlarsa bunu ne şekilde gerçekleştirdiklerini aktarabilmektir. 2011 yılından bugüne dek süregelen Suriye iç savaşı tüm dünya ülkelerine göstermektedir ki, Suriyeli sığınmacılara yönelik oluşturulan politikalar geçicilik unsuru ile sınırlı kalmamalıdır. Yerleştiklerin toplumun birer parçası haline gelen sığınmacılara karşı üretilen hizmetler tüm toplumun geleceği ile yakından ilintili olmaktadır. Özellikle demografik açıdan İstanbul, Şanlıurfa, Hatay, Gaziantep ve Adana Suriyelilerin yoğunlukla yaşamakta olduğu illeri oluşturmaktadır. Çalışmaya konu olan Gaziantep ve Hatay illeri ise göç ve özellikle son dönem göç politikalarının şekillenmesinde özellikle coğrafi konumu sebebi ile önem teşkil etmektedir. Aynı zamanda yerli halk ile benzer kültüre sahip olan sığınmacıların, gerek etkileşimi ve uyumu konusunda gerek ise sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan subsidiarite ilkesi uyarınca belediyelerin rollerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu sebeple bu çalışma ile bu iki sınır belediyenin Suriyeli yerleşiklere yönelik hizmet üretmede nerede olduklarını daha net göstermek ve geliştirilebilir olan noktalarına dikkat çekmek istenmektedir.

Bulgular

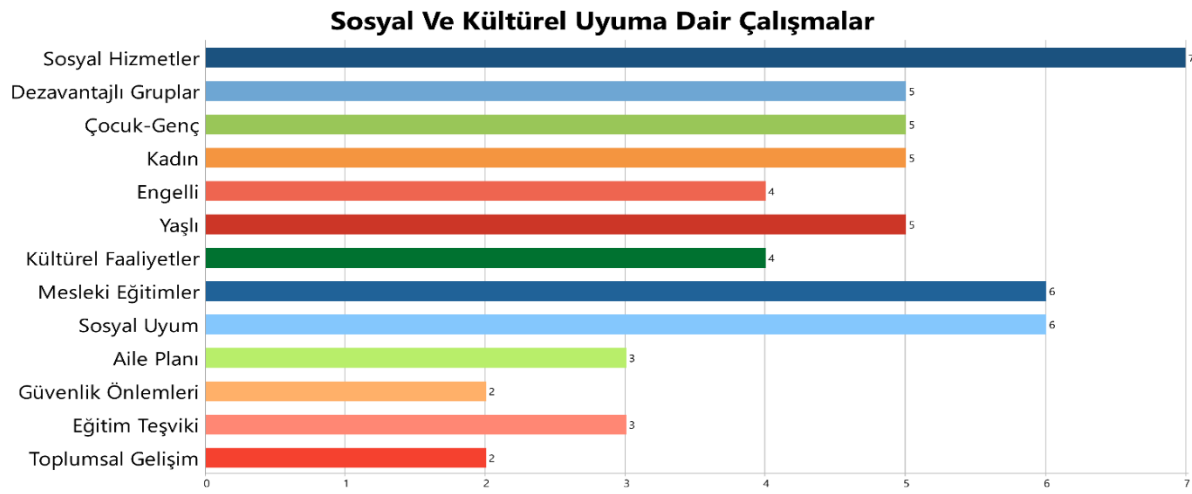
Araştırmanın kapsamında Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin web sitesinde yer alan 2015-2019 ve 2020-2024 yılları stratejik planı ve 2019 ve 2020 yılı faaliyet raporları incelenerek belge temelli grafikler üzerinden değerlendirilmiştir.

Grafik 1. Barınma/Konut İhtiyacı Üzerine Çalışmalar



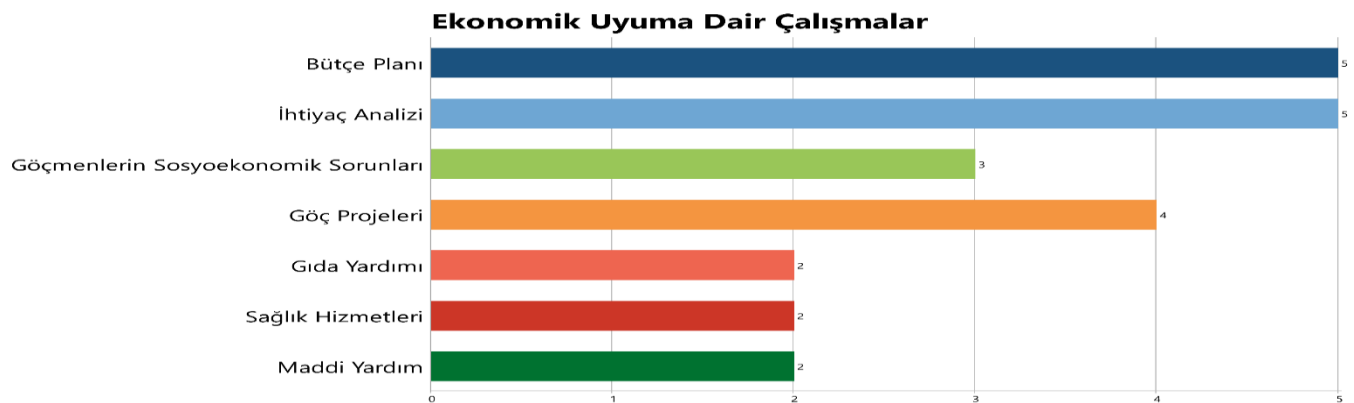
Araştırmanın 1. Teması Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin 2015-2019 ve 2020-2024 yılları stratejik planı ve 2019 ve 2020 yılı faaliyet raporlarının göçmenleri kapsayan politikaları incelendiğinde barınma/konut ihtiyacı üzerine çalışmalar temasıdır. Barınma/konut ihtiyacı üzerine çalışmalar temasında konut düzenlemesi, jeopolitik konum, planlı yerleşim olarak 3 alt kod olarak belirlenmiştir.

Grafik 2. Sosyal ve Kültürel Uyuma Dair Çalışmalar



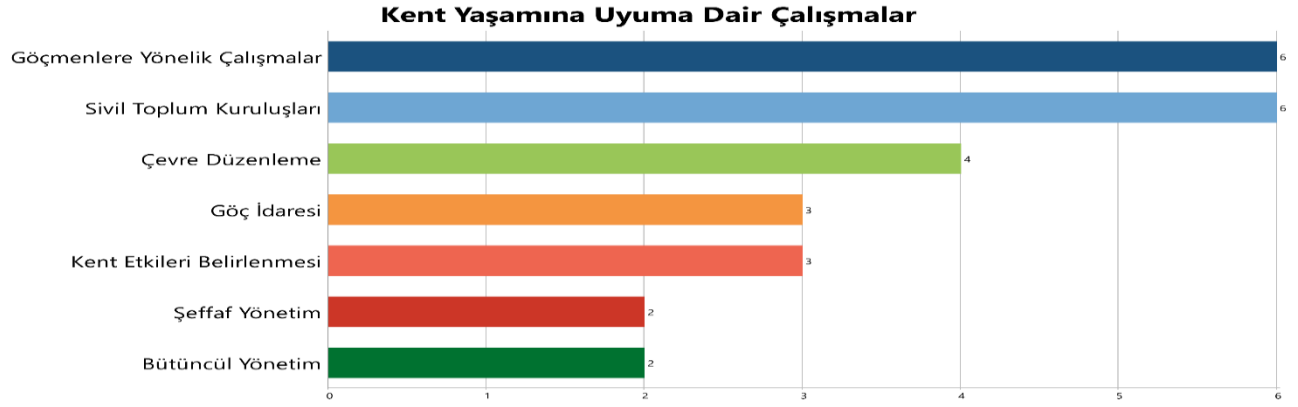
Çalışmanın 2. Teması sosyal ve kültürel uyuma dair çalışmalar temasıdır. Sosyal ve kültürel uyuma dair çalışmalar temasında yoğun olarak ifade edilen kodlar; sosyal hizmetler, sosyal uyum, mesleki eğitimler, dezavantajlı gruplar, çocuk-genç, kadın, yaşlı, aile planı, güvenlik önlemleri, eğitim teşviki, toplumsal gelişim olarak 13 kod ile belirtilmiştir.

Grafik: 3. Ekonomik Uyuma Dair Çalışmalar

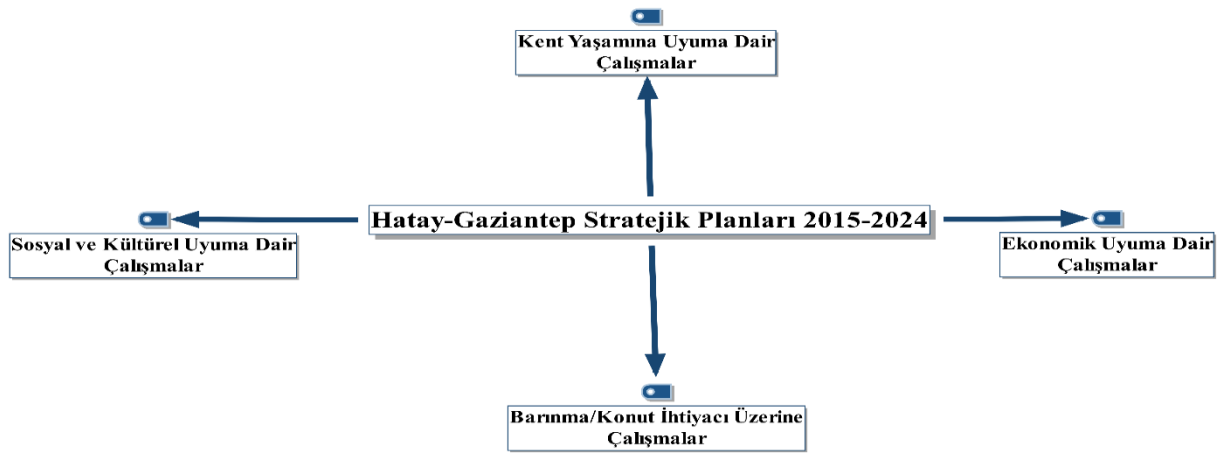


Araştırmanın 3. Teması ekonomik uyuma dair çalışmalardır. Ekonomik uyuma dair çalışmalarda yoğun olarak ifade edilen kodlar; bütçe planı, ihtiyaç analizi, göçmenlerin sosyo-ekonomik sorunları, göç projeleri, gıda yardımı, sağlık hizmetleri, maddi yardım olarak 7 kod ile belirtilmektedir.

Grafik: 4. Kent Yaşamına Uyuma Dair Çalışmalar

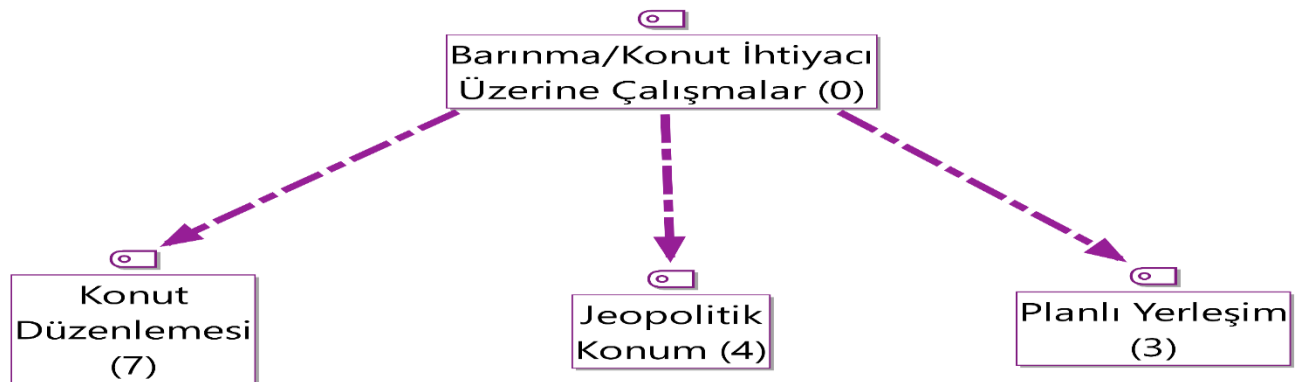


Araştırmanın 4. Teması kent yaşamına uyuma dair çalışmalardır. Kent yaşamına uyuma dair çalışmalarda yoğun olarak ifade edilen kodlar göçmenlere yönelik çalışmalar, sivil toplum kuruluşları, çevre düzenleme ve göç idaresi, kent etkileri belirlenmesi, şeffaf yönetim, bütüncül yaklaşım olarak 7 kod ile belirtilmektedir.



Şekil 1. Hatay–Gaziantep Stratejik Planları 2019-2024 Temalar Modeli

Araştırmanın nitel verileri şekil 1’de görüldüğü üzere 4 tema altında toplanmaktadır. Bu temalar; kent yaşamına uyuma dair çalışmalar, sosyal ve kültürel uyuma dair çalışmalar, barınma/konut ihtiyacı üzerine çalışmalar, ekonomik uyuma dair çalışmalardır.



Şekil 2.Barınma/Konut İhtiyacı Üzerine Çalışmalar Temasına Ait Kod Alt Modeli

Barınma/konut ihtiyacı üzerine çalışmalar temasında jeopolitik konum ve konut düzenlemesi ve planlı yerleşim kodları yoğun olarak belirtilmektedir. Gaziantep ve Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin web sitesinde yer alan 2015-2019 ve 2020-2024 yılları stratejik planı ve 2019 ve 2020 yılı faaliyet raporları incelendiğinde jeopolitik konum ve konum düzenlemesi ile ilgili şu bulgular yer almaktadır:

Konut Düzenlemesine göre; “Çarpık ve plansız yapılaşma konusunda gerekli önlemlerin alınması” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 41).

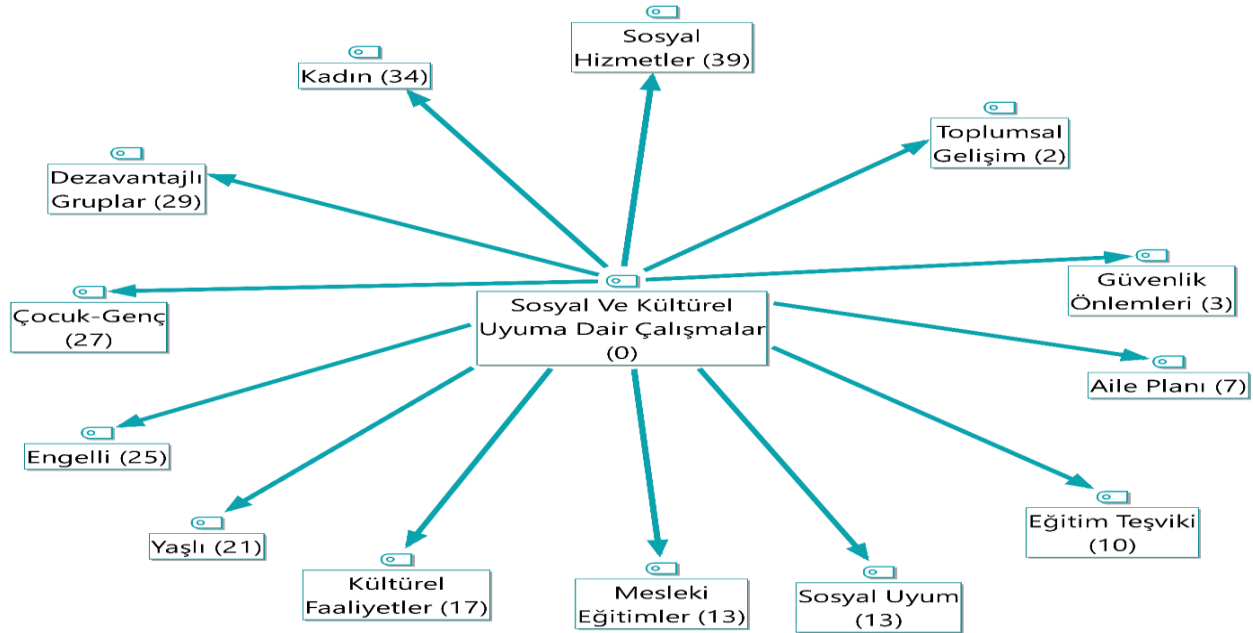
Jeopolitik Konuma göre; “Kentimizin jeopolitik konumu nedeniyle sayıca fazla düzensiz göçmenlerin neden olduğu sosyo-ekonomik sorunlarla beraber olası ekonomik istikrarsızlık düşünülerek tüm planlamalar yapılmalıdır.” (Hatay Faaliyet Raporu 2020, s. 203).

Planlı Yerleşime göre; “Göçmenler ve özellikle artan Suriyeli nüfusun toplumsal yapıya entegre olması için eğitim ve iş olanakları yaratılması ve planlı yerleşim sağlanması” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 6).

Tablo 1. Barınma/Konut İhtiyacı Üzerine Çalışmalar Teması İfade Yoğunluğu Tablosu

Kod Sistemi	Gaziantep	Hatay	TOPLAM
Barınma/Konut İhtiyacı Üzerine Çalışmalar			0
Konut Düzenlemesi	2	2	4
Jeopolitik Konum		3	3
Planlı Yerleşim		1	1
TOPLAM	2	6	8

Barınma/Konut İhtiyacı Üzerine Çalışmalar Teması İfade Yoğunluğu Tablosunda Gaziantep için konut düzenlemesi; Hatay için jeopolitik konum kodlarına dair yoğun olarak görüş belirtilmektedir.



Şekil 3. Sosyal ve Kültürel Uyuma Dair Çalışmalar Temasına Ait Kod Alt Modeli

Sosyal ve kültürel uyuma dair çalışmalar temasında yoğun olarak kullanılan kodlarda şu bulgular yer almaktadır:

Sosyal Hizmetler; “Sosyal hizmet ve yardım alanında nitelikli personel eksikliği giderilecek, aile yanında bakımı destekleyen modeller geliştirilecek, kurum bakımı hizmetlerinin standart ve niteliği iyileştirilecektir.” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, s. 39).

“Etkin sosyal hizmet ve sosyal yardım sunumunun sağlanması” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 14).

Kadın; “Kadınlar ve engelliler için meslek edindirme ve istihdam projeleri yapılmalı” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 42).

“Kadınlara, çocuklara ve ihtiyaç sahibi diğer toplumsal kesimlere yönelik hizmetlerin kapsamını ve niteliğini artırmak, ailenin korunmasına ve bireylerin kişisel, sosyal ve meslekî gelişiminin desteklenmesine yönelik

programlar gerçekleştirmek.” (Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı) (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 18).

Dezavantajlı Gruplar; “Dezavantajlı grup öncelikli olmak üzere gençlik üzerine çalışmalar yapılması.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 44).

“Dezavantajlı kesimlerin yerel yönetimlerdeki temsil ve karar alma süreçlerine katılım mekanizmaları güçlendirilecek, kent konseylerinde belirli bir oranda katılımı sağlanacak, alınacak önemli kararlarda halk oylamasına başvurulabilmesi gibi yollarla yerel hizmet sunumunda bu kesimlerin ihtiyaçlarının daha fazla dikkate alınması sağlanacaktır.” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 32).

Çocuk-Genç; “Genç nesillere yönelik yeni projeler üretilmeli ve gençlerin yaratıcı faaliyetleri desteklenmeli” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 42).

“Çocukların iyi olma hallerini ve refahlarını destekleyici bütüncül modeller geliştirilerek daha iyi eğitim ve sağlık hizmeti almaları sağlanacak, temel becerileri geliştirilecek, özellikle zor şartlar altındaki ve risk grubundaki çocukların yaşam kalitesi yükseltilecek, toplumla bütünleşmeleri sağlanacaktır. Gençlerin sosyal haya-a ve karar alma mekanizmalarında daha ak-f rol almaları sağlanacak, hareketlilik programları özellikle dezavantajlı gençlerin katılımını artıracak biçimde genişletilip çeşitlendirilecektir.

“Gençlerin şiddete ve zararlı alışkanlıklara yönelmelerini önlemek üzere spor, kültür, sanat gibi alanlarda gelişimlerini destekleyici programların uygulanmasına devam edilecektir.” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, s. 39).

Engelli; “Engelli ve yaşlı bakımı hizmetlerine ilişkin standartlar geliştirilecek ve bu hizmetleri veren personelin niteliği ve niceliği artırılacaktır.” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 29).

“Engellilere ve yaşlılara yönelik hizmetlerin kapsamını ve niteliğini artırarak kişisel, sosyal ve mesleki gelişimlerinin desteklenmesine yönelik programlar gerçekleştirmek, toplum sağlığının korunmasına yönelik hizmetler yürütmek.” (Engelliler ve Sağlık Hizmetleri Dairesi Başkanlığı) (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 18).

Yaşlı; “Yaşlı bakımına yönelik toplumsal duyarlılığın artırılması hususunda eğitici ve bilinçlendirici çalışmalar yapılabilir” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 62).

“Yaşlılara yönelik rehabilite ve barınma merkezleri kurulmalı” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 42).

Kültürel Faaliyetler; “Farklı kültür ve farklı dinden insanların barış içinde yaşamı sürdürdükleri kadim şehir Hatay’da 22 Mart 2019 tarihinde Hatay Büyükşehir Belediyemiz, Hatay Valiliği, Türkiye Atletizm Federasyonu ve ALİKEV Vakfı ile ortaklaşa gerçekleştirdiğimiz Hatay Barış Koşusu gerçekleştirildi. Çeşitli klasmanlarda dereceye giren sporculara madalyalar takdim edildi.” (Hatay Faaliyet Raporu 2019, s. 124).

“Kent insanına sosyal, kültürel, sanatsal hizmetler vermek amacıyla konser, festival gibi organizasyonlarda etkinliğin yapılacağı alan hazırlanmaktadır. Özel ve Milli günlerde tören, açılış vb. durumlarda etkinlik yapılacak alana ses, sahne, ışık, truss sistemi kurulumu ile birlikte süslemeler yapılmaktadır. Büyükşehir Belediye Bantosu, Çocuk ve Gençlik orkestrası çalışmaları sürdürülerek, sanatsal ve kültürel faaliyetlere katılımları sağlanmaktadır.” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, s. 143).

Mesleki Eğitimler; “Mesleki Eğitimler Hizmetleri Mesleki Eğitim ve Spor Kursları Düzenlenme Hizmetleri” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 34).

“Temel ve mesleki becerileri geliştirme programı” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, P. 41).

Sosyal Uyum; “Göçmenler ve özellikle artan Suriyeli nüfusun toplumsal yapıya entegre olması için eğitim ve iş olanakları yaratılması ve planlı yerleşim sağlanması” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 61).

“Fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik ve sözlü istismara veya şiddete uğrayan kadın ve çocukların, şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi ve bu dönemde varsa çocuklarıyla birlikte ihtiyaçlarının karşılanması suretiyle geçici süreyle kalabilecekleri yaşlı sosyal hizmet kuruluşlarıdır. Al-ay süreyle barınma, ayrıca sağlık, eğitim, adli, gıda ve psiko-sosyal destek hizmetleri verilmektedir.” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, s. 127).

Eğitim Teşviki; “Göçmenler ve özellikle artan Suriyeli nüfusun toplumsal yapıya entegre olması için eğitim ve iş olanakları yaratılması ve planlı yerleşim sağlanması” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 61).

“Milli, manevi ve evrensel değerler esas alınarak küresel gelişmelere ve ihtiyaçlara uygun eğitim içerikleri ve öğretim programları hazırlanacaktır. Sosyoekonomik dezavantajlı ve suça sürüklenme riski olan çocuk ve gençler ile ailelerine yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri güçlendirilecektir. Öğrencilerin buluş, patent ve faydalı model başvurusu yapmaları teşvik edilecektir.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 38).

Aile Planı; “Kaliteli, ekonomik ve kolay erişilebilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım imkânlarının yaygınlaştırılması sağlanacak-r. Milli ve manevi değerlerimiz ile sağlıklı nesillerin devamını ve aile kurumunu tehdit eden yönelimleri özendirecek tüm faaliyetlere karşı mücadele edilecek ve bu alanda toplumsal bilinç güçlendirilecek-r. Aile içi şiddetin, ihmal ve istismarın önlenmesine yönelik koruyucu, önleyici hizmetlerin etkinliği artırılacaktır. Aile içi şiddeti doğuran ve pekiş-ren olumsuz tutum ve davranışların ortadan kaldırılması için toplumsal bilinç düzeyinin erken çocukluk döneminden başlayarak yükseltilmesine yönelik olarak örgün ve yaygın eğitim faaliyetleri düzenlenecektir. Aile dostu çevre ve mekânların yaygınlaşması için çalışmalar yürütülecektir. Aile bireylerinin birlikte güvenli zaman geçirebilecekleri ve paylaşımlarını artıracabilecekleri ulaşılabilir mekânlar yaygınlaştırılacaktır.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 39).

“Ailenin güçlendirilmesine yönelik politikalar, toplumsal bütünleşme ve sosyal riskleri azaltmaya dönük kamu politikalarının en etkililerinden ve en önemlilerindendir. On Birinci Kalkınma Planı döneminde; aile politikalarının tüm paydaşların dâhil olduğu katılımcı bir yaklaşımla oluşturulması, aileye yönelik hizmetlerin kalitesinin, yaygınlığının ve etkisinin artırılması yönünde önemli politika ve tedbirler hayata geçirilecek-r. Güçlü toplumun inşası kadınların güçlenmesiyle mümkün olacak-r. Bu bağlamda, kız çocuklarının ve kadınların eğitim ve öğrenime erişimi ile sosyal ve ekonomik hayata katılımının artırılması, kaynaklara erişimin kolaylaştırılması, kadının toplum içindeki statüsünün geliştirilmesi için farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 38).

Güvenlik Önlemleri; “Belediye mülkiyetindeki bina, park ve sorumluluk alanlarında halkın güvenliğini ve huzurunu sağlamaya yönelik tedbirlere katkı sağlamak” (Hatay Stratejik Raporu 2015-2019, s. 151).

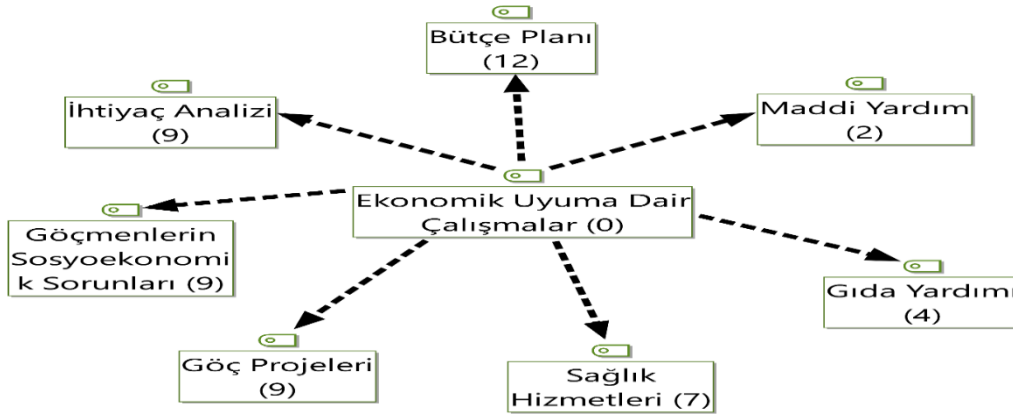
“Kamusal kullanım alanları parklarda güvenlik görevlisi bulundurulmalı ve güvenlik kameraları yerleştirilmeli” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 42).

Toplumsal Gelişim; “Toplumsal gelişimi desteklemek.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 18).

Tablo 2. Sosyal ve Kültürel Uyuma Dair Çalışmalar Teması İfade Yoğunluğu Tablosu

Kod Sistemi	Gaziantep	Hatay	TOPLAM
▼ Sosyal Ve Kültürel Uyuma Dair Çalışmalar			0
☞ Sosyal Hizmetler	16	25	41
☞ Dezavantajlı Gruplar	9	17	26
☞ Çocuk-Genç	19	6	25
☞ Kadın	14	9	23
☞ Engelli	16	5	21
☞ Yaşlı	12	6	18
☞ Kültürel Faaliyetler	10	6	16
☞ Mesleki Eğitimler	10	3	13
☞ Sosyal Uyum	4	9	13
☞ Aile Planı	5		5
☞ Güvenlik Önlemleri		3	3
☞ Eğitim Teşviği	1	2	3
☞ Toplumsal Gelişim	1		1
Σ TOPLAM	117	91	208

Sosyal ve Kültürel Uyuma Dair Çalışmalar Teması İfade Yoğunluğu Tablosunda Gaziantep için çocuk genç, engelli ve sosyal hizmetler kodlarına; Hatay için ise sosyal hizmetler, dezavantajlı gruplar kodlarına dair daha yoğun olarak görüş belirtilmektedir.



Şekil 4. Ekonomik Uyuma Dair Çalışmalar Temasına Ait Kod Alt Modeli

Ekonomik Uyuma Dair Çalışmalar Temasında şu bulgular yer almaktadır:

Bütçe Planı; “Katılımcı bir yönetim anlayışıyla, adaletten, verimlilikten ve yaşam kalitesinden ödün vermeden, insanımızı, çevremizi ve toplumsal değerlerimizi ekonomik zenginlikle buluşturan hizmetleri sunmaktır.” (Hatay Stratejik Raporu 2015-2019, s. 135).

“Stratejik planın uygulanması için gerekli olan bütçe yıllara göre şöyle belirlenmiştir:

· 2020 Yılı: 1.700.000.000-TL”(Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 19).

İhtiyaç Analizi; “Hassas ve ihtiyaç sahibi toplumsal grupların durumlarının sosyal ve ekonomik anlamda düzeltilmesine ve geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 73).

“Kamusal alanların erişim ve güvenliğinin artırılması için mahalle bazında kırılgan kesimlere yönelik olarak yerel yönetimlerin ihtiyaç analizi yaptırması ve hizmet kalitesinin artırılması desteklenecektir” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 29).

Göçmenlerin Sosyoekonomik Sorunları; “Dünyada yaşanması olası ekonomik istikrarsızlık nedeniyle iktisadi tüm kaynaklarının en üst düzeyde etkili ve ekonomik kullanılması sağlanmalı, tasarruf tedbirleri uygulanmalıdır. Kentimizin jeopolitik konumu nedeniyle sayıca fazla düzensiz göçmenlerin neden olduğu sosyo-ekonomik sorunlarla beraber olası ekonomik istikrarsızlık düşünülerek tüm planlamalar yapılmalıdır.” (Hatay Faaliyet Raporu 2019, s. 258).

“Göçmenlerin neden olduğu sosyo-ekonomik sorunlar” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 59).

Göç Projeleri; “Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) ile İsveç Yerel Yönetimler ve Bölgeler Birliği (SALAR) tarafından yürütülen ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından desteklenmekte olan Türk-İsveç Yerel Yönetimler Ortaklığı Programı (TUSELOG) kapsamındaki göçmenlere ve yerel sorunların çözümüne yönelik çalışmalara katkı ve katılım sağlanması Reslog Projesi, Göç Ana Planı ve Rezilyans çalışmalarının hayata geçirilmesi” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 62).

Gıda Yardımı; “Aşevleri, İftar Çadırları ve Gıda Yardımı çalışmaları kapsamında, Mevcutta hizmet veren 2 aşevimizden haftanın 3 günü, günlük 3.000 porsiyon yemek dağı-mı yapılmaktadır. Aşevlerimizden Suriyeli misafirler de faydalanmaktadır. Ramazan ayı boyunca merkez ve 7 ilçede i-ar yemekleri ve çeşitli mahallelerde sokak i-arları düzenlenmektedir. 2019 yılında ihtiyaç sahibi vatandaşlara 507.000 porsiyon yemek verilmiş-r.” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, s. 123).

“İhtiyaç sahiplerine Aşevinde sıcak yemek verilmesi, Gıda ve Giyecek Yardımları” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 96).

Sağlık Hizmetleri; “İhtiyaç sahibi hastalara hasta nakil hizmeti vermek” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 96).

“Kentte yaşayan herkesin tıbbi ve koruyucu sağlık hizmetlerine erişim hakları sağlanmalı” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 62).

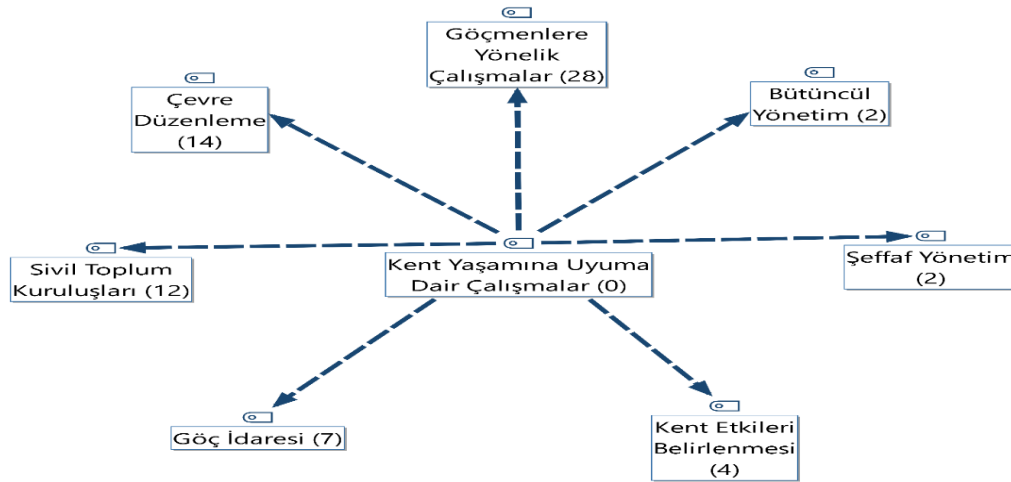
Maddi Yardım; “Ayrıca, maddî durumu zayıf olan ailelere yönelik sosyal ve ekonomik yardımlar ve mikro destek faaliyetleri artırılabilir” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 61).

“Hoşgeldin Minik Hemşerim projesi kapsamında, Şehitkâmil ve Şahinbey ilçeleri hariç olmak üzere tüm ilçelerde sosyo-ekonomik açıdan zayıf olan ailelere yeni katılan küçük hemşerilerimize çeşitli hediyelerin yer aldığı “Hoş Geldin Minik Hemşerim” paketi hediye edilmektedir. Şuana kadar yaklaşık 7.000 aileye hediye paketi verilmiştir” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, s. 124).

Tablo 3. Ekonomik Uyuma Dair Çalışmalar Teması İfade Yoğunluğu Tablosu

Kod Sistemi	Gaziantep	Hatay	TOPLAM
 Ekonomik Uyuma Dair Çalışmalar			0
 Bütçe Planı	3	8	11
 İhtiyaç Analizi	3	6	9
 Göçmenlerin Sosyoekonomik Sorunları		9	9
 Göç Projeleri	7	1	8
 Gıda Yardımı	1	3	4
 Sağlık Hizmetleri		3	3
 Maddi Yardım	2		2
 TOPLAM	16	30	46

Ekonomik Uyuma Dair Çalışmalar Teması İfade Yoğunluğu Tablosunda Gaziantep için göz projeleri; Hatay için ise göçmenlerin sosyoekonomik sorunları ve bütçe planı kodlarına dair daha yoğun olarak görüş belirtilmektedir.



Şekil 5. Kent Yaşamına Uyuma Dair Çalışmalar Temasına Ait Kod Alt Modeli

Kent yaşamına uyuma dair çalışmalar temasına ait kod alt modeli Şekil 5’te gösterilmektedir. Kent yaşamına uyuma dair çalışmalar kodlarında şu bulgular yer almaktadır:

Göçmenlere Yönelik Çalışmalar; “Çok sayıda yabancı uyruklu göçmenin şehre akın etmesi. Yoğun göçün kentsel hizmet sistemleri üzerinde oluşturduğu ağır yük. Dış göçmenlerin Türk kültürüne uyum sağlamakta sorun yaşaması. Özellikle konut kiralарının yükselmesi. Dil problemi. Okulların ve sağlık tesislerinin kalabalıklaşması. Nüfusun kontrolsüz artışı. Göçmen nüfustan kaynaklanan hijyen sorunları.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 59).

“Göçün kente etkilerini belirleyebilmek için mevcut durum analizinin yapılması” (Hatay Faaliyet Raporu 2020, s. 193).

Çevre Düzenleme; “Mahalle Tipi Spor Salonu Yapımı kapsamında, Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanlığımızca Şehitkamil ilçesi 5 adet ve Şahinbey İlçesine 4 adet olmak üzere toplamda 9 adet spor salonu yapılmaktadır. 1980 mt taban alanına sahip spor salonları 2520 mt inşaat alanına sahip-r. 242 kişilik seyirci kapasitesine sahip-r. 1284 mt alanda Basketbol ve Voleybol oynamaya uygun çok amaçlı salon ile, 272 mt fitness salonu bulunmaktadır. Bu alanları destekleme amaçlı soyunma odaları, duş ve WC'ler kompleks içerisinde yer almaktadır.” (Gaziantep Faaliyet Raporu 2019, s. 49).

“Nüfus artış oranıyla orantılı yeşil alan kullanım kapasitesi genişletilmesi” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 41).

Sivil Toplum Kuruluşları; “Gençlerin sosyal haya-a ve karar alma mekanizmalarında ak-f rol almaları desteklenecek, hareketlilik programları özellikle dezavantajlı gençlerin taleplerine uygun biçimde genişletilip çeşitlendirilecek-r. Gençler gönüllülük faaliyetleri kapsamında bilinçlendirilecek ve yönlendirilecek, gençlerin gönüllü faaliyetlere katılımı teşvik edilecek-r. Gençlik alanında faaliyet gösteren STK'ların kurumsal kapasiteleri geliştirilecektir. Gençlerin bilişsel, fiziksel ve psikolojik gelişimlerini olumsuz yönde etkileyen faktörler ile etkilerinin azaltılmasını teminen gençlerin ve ebeveynlerin özelliklerine uygun psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılacak, gençler arasında sağlık, sosyal medya ve hukuk okur-yazarlığı artırılacaktır.” (Gaziantep 2020-2024 Stratejik Plan, s. 40).

“Karar alma süreçlerine STK'ların daha aktif katılımının ve işbirliğinin sağlanması” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 62).

Göç İdaresi; “Hatay’ın Ortadoğu’daki karışıklıklar sebebiyle sürekli göç alması.” (Hatay Stratejik Raporu 2015-2019, s. 134).

“Kentimizin jeopolitik konumu nedeniyle sayıca fazla düzensiz göçmenlerin neden olduğu sosyo-ekonomik sorunlarla beraber olası ekonomik istikrarsızlık düşünülerek tüm planlamalar yapılmalıdır.” (Hatay Faaliyet Raporu 2020, s. 203).

Kent Etkileri Belirlenmesi; “Bütün dünyayı etkisi altına almış olan Covid-19 salgını gibi bilim insanlarının uyarmakta olduğu küresel iklim değişikliği gibi krizler için önleme ve korumaya yönelik aksiyon planları belirlenmelidir. Yaşanan bu tür olumsuzluklarda ilk etkilenenlerin kırılgan kesimin olduğu göz önüne alındığında “sosyal belediyecilik” uygulamaları daha da önem kazanmıştır. Mevcut uygulamaların dışında geliştirilebilecek uygulamalar, olanaklar çerçevesinde genişletilmelidir. Ayrıca doğal afetlerin olumsuz etkisini azaltmada önemli bir konu olan planlı kentleşme ve güçlü altyapı olduğu unutulmamalıdır.” (Hatay Faaliyet Raporu 2019, s. 258).

“Göçün kente etkilerinin belirlenmesi ve göçmenlerin toplumsal uyumunun sağlanması” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 14).

Şeffaf Yönetim; “Katılımcı, şeffaf ve hesap veren bir yönetim sistemine geçişe yönelik çalışmalar yapılması” (Hatay Stratejik Raporu 2015-2019, s. 150).

“Tüm karar ve eylemlerimizi güvenilirlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine dayandırırız.” (Hatay Faaliyet Raporu 2019, s. 10).

Bütüncül Yönetim; “Bütüncül, kapsayıcı bir yönetim anlayışı benimsenmeli” (Hatay Stratejik Planı 2020-2024, s. 43).

Tablo 4. Kent Yaşamına Uyuma Dair	Teması	İfade	Yoğunluğu	Tablosu
Kod Sistemi	Gaziantep	Hatay	TOPLAM	
▼  Kent Yaşamına Uyuma Dair Çalışmalar			0	
 Göçmenlere Yönelik Çalışmalar	15	11	26	
 Sivil Toplum Kuruluşları	5	4	9	
 Çevre Düzenleme	5	3	8	
 Göç İdaresi		7	7	
 Kent Etkileri Belirlenmesi		3	3	
 Şeffaf Yönetim		2	2	
 Bütüncül Yönetim		1	1	
Σ TOPLAM	25	31	56	

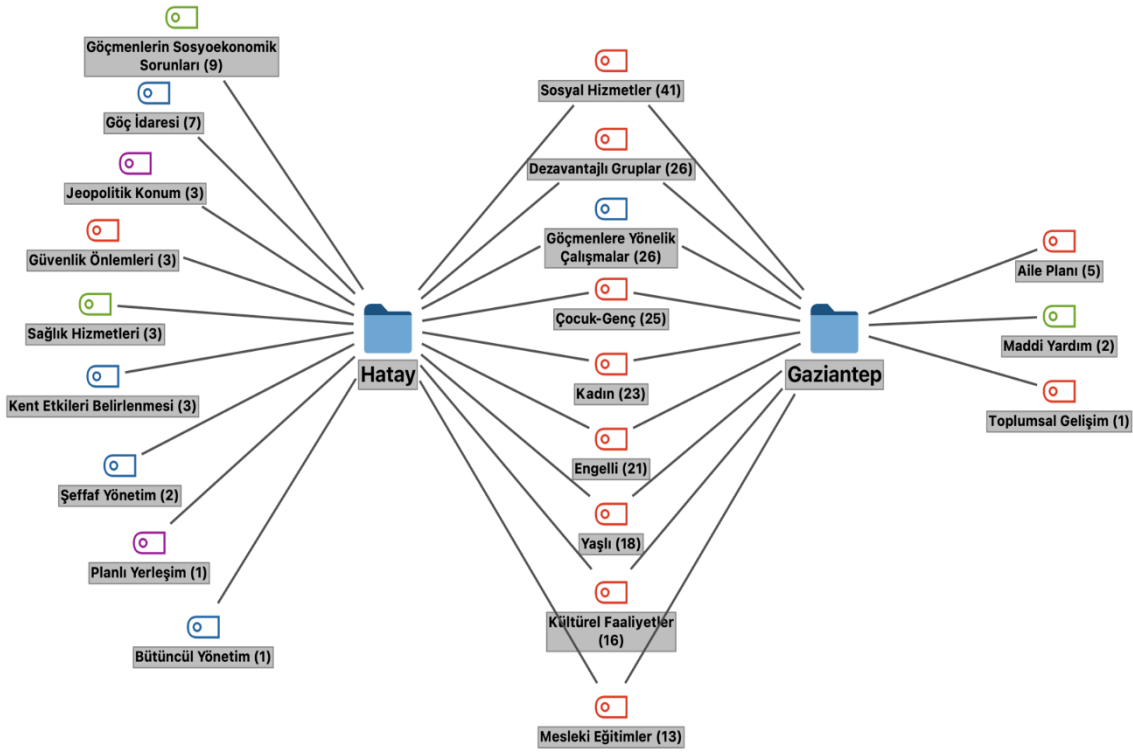
Kent Yaşamına Uyuma Dair Teması İfade Yoğunluğu Tablosunda Gaziantep için göçmenlere dair çalışmalar; Hatay için ise göçmenlere dair çalışmalar ve göç idaresi kodlarına dair daha yoğun olarak görüş belirtilmektedir.

KOD BULUTU



Şekil 6. Kod Bulutu

Araştırmada ifadelerinin yoğunluğa göre dağılım Şekil 6’da gösterilmektedir. Daha büyük puntolu olarak gösterilen kodlar daha yoğun olarak kullanılan ifadeleri gösterirken, daha küçük puntolu olan ifadeler, kodların daha az yoğun olarak kullanıldığını göstermektedir. Sosyal hizmetler, dezavantajlı gruplar, göçmenlere yönelik çalışmaların yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir.



Şekil 7: İki Vaka Analizi

Hatay ve Gaziantep şehirleri için ortak ve birbirinden ayrılan kodlar Şekil 7’de gösterilmektedir. Buna göre Hatay şehri için göçmenlerin sosyoekonomik sorunları, göç idaresi, jeopolitik konum, güvenlik önlemleri, sağlık hizmetleri, kent etkileri belirlenmesi, şeffaf yönetim, planlı yerleşim, bütüncül yönetim kodları Gaziantep şehriden farklılaşmış; Gaziantep şehri içinse aile planı, maddi yardım ve toplumsal gelişim kodları Hatay şehriden farklılaşmıştır. İki şehir için sıkça ortak bahsedilen kodlar da sosyal hizmetler, dezavantajlı gruplar, göçmenlere yönelik çalışmalar, çocuk-genç, kadın, engelli, yaşlı, kültürel faaliyetler, mesleki eğitimler olmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Göç, insanlık tarihi kadar eskiye dayanan bir olgu olmasının yanı sıra sebep olduğu sonuçlar bakımından hayatımızın önemli bir alanını oluşturmaktadır. Kişilerin yaşamının ve toplumların yapısının değişmesine sebep olduğu için yönetilmesi zorunlu bir durum oluşturmaktadır. En temel açıdan ekonomik, siyasi ve kişisel sebepler doğrultusunda gerçekleştirilen göçlerin kısa ve uzun vadedeki süresi hem kaynak hem de menşei bölge için oluşturulacak politikalar özelinde önem taşımaktadır. Göç tarihsel süre içinde yeni devletlerin kurulmasında ve bilgi ve kültürlerin yayılmasında etkin bir rol yürütmüş ve etki alanının genişlemesiyle yönetilmesi zorunlu olmuştur.

Bu tez çalışmasında yerel yönetimlerin görev ve sorumlulukları bağlamında belediyelerin, göçmenlerin ve özellikle Suriyeli sığınmacıların sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan rollerinin saptanması ve subsidiarite ilkesi çerçevesinde uygulanması ele alınmıştır. Subsidiarite ilkesi hükümetler ve hükümete bağlı yetkililer tarafından alınacak olan tüm kararların, olanaklar dahilinde yurttaşlara uyumlu ve yakın olması anlamına gelmektedir. Demografik dağılım yönünden bakıldığında Suriyelilerin yoğun olarak yaşadığı yerler İstanbul, Şanlıurfa, Hatay, Gaziantep ve Adana’dır. Bu çalışma için söz konusu şehirlerden Hatay Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi seçilmiştir. Bu şehirlerin seçilmesinin en önemli nedeni, her iki şehrin de jeopolitik konum ve kültürel yakınlık bakımından diğer şehirlerden farklı olmasıdır.

Bu çalışma kapsamında ele alınan raporlar özelinde elde edilen bulgular gösteriyor ki;

Barınma/konut ihtiyacı üzerine yapılan çalışmalar sonucunda; konut düzenlemesi alt kodunda Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin çarpık yapılaşma konusunda önlem almak üzerine bir strateji planı geliştirildiği görülmüş, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin bu kodla ilgili herhangi bir çalışmasına rastlanmamıştır. Jeopolitik konum alt kodu için Hatay Büyükşehir Belediye'sinin hazırladığı faaliyet raporunda şehrin jeopolitik konumunun getirdiği önem neticesinde düzensiz ve yoğun göç aldığı, bu durumun getireceği sosyo-ekonomik sorunlara karşı tüm planlamaların yapılması gerekliliği yer almıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin bu konuda bir çalışmasına rastlanmamıştır. Bir diğer alt kod olan planlı yerleşim için Gaziantep Büyükşehir Belediyesi herhangi bir faaliyet raporu ya da strateji planı yayınlamazken, Hatay Büyükşehir Belediyesi şehirdeki göçmen ve giderek artan Suriyeli nüfusunun topluma daha çabuk entegre olması amacıyla planlı yerleşim planını yayınlamış, bunun yanı sıra bu planda bahsedilen kesim için eğitim ve iş olanaklarının yaratılması strateji planına dahi edilmiştir. Barınma/konut ihtiyacı üzerine yapılan çalışmaların ifade yoğunluğu tablosu göz önüne alındığında, yoğun görüş bildirilen temalar Gaziantep Büyükşehir Belediyesi için konut düzenlemesi, Hatay Büyükşehir Belediyesi için ise jeopolitik konumdur.

İki belediyenin *sosyal ve kültürel uyum konusunda çalışmaları* toplamda on üç alt kod altında toplanmıştır. Bu kodlar ve elde edilen bulgular şu şekildedir: Gaziantep Büyükşehir Belediyesi "sosyal hizmetler" konusuna yayınladığı faaliyet raporunda yer vermiş, yapılacak olan çalışmalar detaylı ve çok yönlü ele alınmıştır. Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında da bu konuya yer verilmiş fakat plan detaylandırılmamıştır. "Kadın" konulu alt kodla ilgili elde edilen bulgulara bakıldığında, her iki belediyenin de bu konuyu stratejik planlarına dâhil ettiği görülmektedir. Hatay Büyükşehir Belediyesi stratejik planında kadınlar ve engelliler için istihdama yönelik adımlar atılmasını ve meslek edindirme konusunda projeler yapılmasını planlamıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin ise Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığının desteğiyle kadınlar, çocuklar ve toplumun diğer kesimindeki ihtiyaç sahibi insanlar için daha detaylı bir stratejik plan hazırlandığı bulgusuna rastlanmıştır. İki büyükşehir belediyesinin "dezavantajlı gruplar" alt koduyla ilgili yaptıkları çalışmalara bakıldığında, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin bu grubu genç nüfus grubuna dâhil ettiği ve önceliği dezavantajlı gruba vererek bu konuda çalışmalar planladığı görülmektedir. Hatay Büyükşehir Belediyesi ise dezavantajlı gruba dâhil olan bireyleri belediyenin yerel yönetim mekanizmasına dâhil ederek, bu bireylerin ihtiyaçlarının daha fazla ön plana çıkmasını amaçlamıştır. "Çocuk-geç" alt kodunda; Hatay Büyükşehir Belediyesi gençlerin yaratıcı fikirlerinin desteklenmesi amacıyla yeni projeler üretilmesini planlarken, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi faaliyet raporunda bu konuda detaylı bir plan hazırlamıştır. Gençlerin ve çocukların sağlık, sosyal refah, eğitim vb konularda iyileştirmeler yapılmasını, şiddet ve zararlı alışkanlıklar gibi olumsuz davranışların önüne geçilmesi amacıyla kültürel ve sportif faaliyetlere yönlendirilmesinin planlaması yapılmıştır. "Engelli" ve "Yaşlı" alt kodlarıyla ilgili yapılan çalışma planlarına bakıldığında; Hatay Büyükşehir Belediyesi engelli ve yaşlı bireyler için verilen hizmetlerin kalitesinin ve hizmet personelinin artırılmasını ve yaşlılara yönelik rehabilitasyon hizmetlerini iyileştirip barınma merkezleri kurmayı planladığı görülmektedir. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise hizmet kalitesi ve personel artırımının yanı sıra, engelli ve yaşlı bireylerin sosyal ve mesleki yönden geliştirilmesi için çalışmalar, yaşlı bakımı konusunda ise eğitici ve bilgilendirici adımlar atmayı planladığı görülmüştür. Bir diğer alt kod olan "Kültürel faaliyetler" konusunda Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin faaliyet raporunda yer alan bilgilere göre, farklı kültür ve farklı dinlerden bireylerin bir arada yaşadığı şehirde huzur ve barışın sürdürülmesi adına yapılan Hatay Barış Koşusu rapora eklenmiştir. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise, şehirde yaşayan farklı etnik kökenli bireylerin ve şehir halkının kaynaşmasının pekiştirilmesi amacıyla çeşitli kültürel ve sanatsal faaliyetler düzenleyerek faaliyet raporunda bu etkinliklere yer vermiştir. Bir diğer alt kod olan "Mesleki eğitimler" başlığı altında her iki belediye de mesleki beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesi amacıyla çalışmalar planlamıştır. "Sosyal uyum" alt kodu için yapılan çalışmalara bakıldığında; Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin, göçmenlerin ve artan Suriyeli nüfusun şehrin toplumuna daha çabuk uyum sağlaması amacıyla eğitim ve iş olanakları yaratmayı planladığı görülmüştür. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise bu konuda önemi daha çok çocuklara ve kadınlara vermiş, özellikle şiddet ve istismara uğrayan bireylerin korunması, güçlendirilmesi ve geçici olarak barınacak yer tesis edilmesini kararlaştırmıştır. "Eğitim teşviki" başlığı altında planlanan/yapılan çalışmalara bakıldığında; Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin bu konuyla ilgili sosyal uyum konusuyla aynı plan üzerinde hareket ettiği görülmüştür. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise, göçmenlere ve Suriyelilere ülkenin değerlerinin temel alındığı bir eğitim planı düzenlediği, gençlerin teşvik edilmesi için faaliyetler yürütmeyi ve destek ihtiyaçları olan çocuklara ve ailelerine rehberlik hizmeti sağlamayı planladığı gözlemlenmiştir. Alt kodlardan bir diğeri olan "Aile planı" başlığında, Hatay Büyükşehir Belediyesi'nin herhangi bir stratejik planına ya da bu konuda bir faaliyet raporuna rastlanmamıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise, bu konuda detaylı bir plan hazırlamış

ve aile bütünlüğünü koruma temelinde adımlar atmaya düşünmüştür. “Güvenlik önlemleri” konusunda Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin iki farklı strateji raporuna rastlanmıştır. 2015-2019 arası yayınlanan stratejik raporda mülki hakları belediyeye ait olan alanların sorumluluklarının güçlendirilip, huzur ve güvenliğin sağlanması konusunda tedbirler alınması planlanmıştır. Bir diğer belge olan 2020-2024 stratejik planında ise yine belediye mülkiyetinde olan alanlara güvenlik görevlileri ve güvenlik kameraları yerleştirilmesi planlanmıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi’nin ise bu konuda herhangi bir planına ya da faaliyetine rastlanmamıştır. “Toplumsal gelişim” alt kodlu başlıkta Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin bu konuda herhangi bir planına/faaliyetine rastlanmazken, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 stratejik planında toplumsal gelişimi desteklemeyi planlamış fakat herhangi bir öneride bulunmamıştır. Sosyal ve kültürel uyum çalışmalarının ifade yoğunluğu tablosu incelendiğinde, Gaziantep için yoğun görüş belirtilen kodlar çocuk-genç, engelli ve sosyal hizmetler; Hatay içinse sosyal hizmetler, dezavantajlı gruplar olduğu görülmektedir.

Ekonomik uyuma dair çalışmalar temasında yedi tane alt kod belirlenmiş ve bu kodlarla ilgili planlar/faaliyetler araştırılmıştır. Ortaya çıkan bulgular şunlardır: alt kodlardan biri olan “bütçe planı”nda her iki belediyenin de plan belirlediği görülmüştür. Hatay Büyükşehir Belediyesi bütçe konusunda katılımcı bir yol belirleyerek birey ve toplum refahını gözetken hizmetler sunmayı planlamıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise bütçe konusunda stratejik planın uygulamaya konulması amacıyla 2020 yılı için ayrılan meblağı stratejik rapora eklemiştir. “İhtiyaç analizi” adlı alt kodda Gaziantep Büyükşehir Belediyesi özellikle toplum içindeki hassas ve ihtiyaç sahibi grupların ihtiyaçlarını gözeterek, bu ihtiyaçların giderilmesi ve geliştirilmesi üzerine planlamalar yapmıştır. Hatay Büyükşehir Belediyesi ise kırılgan kesim olarak nitelendirdiği göçmenler ve Suriyeli bireylerin yoğun olarak yaşadığı bölgelere verilen hizmetlerin artırılıp daha kaliteli hale getirilmesini, böylece kamusal alanların güvenliğini artırmayı planlamıştır. “Göçmenlerin sosyo-ekonomik sorunları” başlıklı alt kod için yapılan plan ve faaliyetlere bakıldığında ulaşılan veriler sadece Hatay Büyükşehir Belediyesi’ne aittir. Hatay’ın 2019 yılına ait faaliyet raporunda, kentin jeopolitik konumu nedeniyle alınan yoğun ve düzensiz göçlerin sebep olabileceği ekonomik sorunlar düşünülmüş, bu yönde planlamalar yapılmış ve birtakım tasarruf tedbirleri uygulanmıştır. Yine Hatay’ın 2020-2024 stratejik raporunda, göçmenlerin sebep olduğu ekonomik sorunların devam etmekte olduğu sonucuna varılmıştır. “Göç projeleri” alt kod için Hatay Büyükşehir Belediyesi bir stratejik plan yayınlamış, bu konuda uluslararası destek veren İsveç’le ortak çalışmalar yürütme planı yapılmış, Türk-İsveç Yerel Yönetimler Ortaklığı Programı aracılığıyla projeleri hayata geçirmeyi planlamıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise 2019 yılında yayınladığı faaliyet raporunda kentsel göç konusundaki veri eksikliklerini tespit edip giderecek araç ve uygulamaları hayata geçirmiştir. “Gıda yardımı” başlığı için yapılan araştırmalarda her iki belediyenin de birtakım çalışmalar yürüttüğü sonucuna ulaşılmıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi yayınladığı faaliyet raporunda yapılan yardımların kapsamını genişletmiş, aşevleri, iftar çadırları, gıda yardımı gibi faaliyetler yürütmüş, ramazan ayı boyunca şehir merkezi ve ilçelerde iftar çadırları kurmuş, bu hizmetlerden Suriyeli göçmenlerin de yararlandıklarını rapora eklemiştir. Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin ise 2020-2024 tarihli stratejik raporunda şehrin ihtiyaç sahiplerine aşevinde sıcak yemek vermeyi ve gıda/yiyecek yardımı yapmayı planladığı sonucuna ulaşılmıştır. “Sağlık hizmetleri” başlıklı alt kod için sadece Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin çalışmalarına rastlanmıştır. Belediyenin yayınladığı 2020-2024 stratejik planında iki farklı çalışma planlandığı görülmüştür. İlk çalışma kentte yaşayan herkesin sağlık hizmetlerine erişim hakkı sağlanması ve mevcut şartların iyileştirilmesi üzerinedir. İkinci çalışma ise ihtiyaç sahibi hastalara nakil hizmeti verilmesi konusundadır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi’nin bu konuda herhangi bir plan ya da faaliyetine rastlanmamıştır. “Maddi yardım” alt kodu için Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin herhangi bir çalışmasına rastlanmamıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise 2019 yılındaki faaliyet raporunda; şehirdeki iki ilçe harici diğer bölgelerde yaşayan ve maddi sıkıntılar sebebiyle yardım ve desteğe ihtiyaç duyan yaklaşık 7000 aileye, aileye yeni katılan her birey için Hoş geldin Minik Hemşerim projesi adı altında maddi destek sağlamıştır. 2020-2024 stratejik planında da maddi yönden zayıf olan aileler için sosyal ve ekonomik destek faaliyetleri sağlamayı planladığı bulgusuna rastlanmıştır. Ekonomik uyuma dair çalışmaların ifade yoğunluğu tablosu incelendiğinde, Gaziantep için yoğun görüş belirtilen kod göç projeleri, Hatay içinse göçmenlerin sosyo-ekonomik sorunları ve bütçe planı olduğu görülmektedir.

Kent yaşamına uyuma dair çalışmalar teması için yedi tane alt kod belirlenmiştir. Bu kodlar ve ortaya çıkan bulgular şunlardır: “göçmenlere yönelik çalışmalar” adlı alt kod için, Hatay Büyükşehir Belediyesi 2020’de yayınladığı faaliyet raporunda göçün kente etkilerinin tespit edilmesi için mevcut durumun analizini gerçekleştirmiştir. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise daha kapsamlı bir stratejik rapor hazırlayarak; yabancı uyruklu göçmenin şehre yoğun göçü sonrası sistemsel olarak ortaya çıkan ağır yük, söz konusu göçmenlerin

Türk kültürüne adapte olma konusunda sorun yaşamaları ve dil sorunları, nüfusun yoğun bir şekilde artması sonucu konut kiralarda yaşanan yükselmeler ve göçmen kesimin hijyen sorunları vb konularında çalışmalar yapmak için bazı planlamalar yapmıştır. “Çevre düzenleme” konusunda Hatay Büyükşehir Belediyesi yayınladığı stratejik plan dahilinde, şehirdeki yeşil alanların artan nüfus oranına göre genişletilmesini planlamıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ise 2019 tarihli faaliyet raporunda bu konudaki çalışmalarına yer vererek, iki ilçeye toplamda 9 adet çok amaçlı ve tam teşekküllü spor salonları inşa edildiğine dair bilgilendirme yapmıştır. “Sivil toplum kuruluşları” alt kodu için, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi detaylı bir stratejik rapor hazırlayarak, gençlerin sosyal hayatlarının desteklenerek özellikle dezavantajlı grupta yer alan gençlerin taleplerinin değerlendirilip bilişsel, fiziksel ve psikolojik yönden gelişmelerine engel olacak durumların giderilmesi, yine gençlere ve ailelerine yönelik olarak gereken durumlarda rehberlik ve psikolojik destek verilmesi planlanmıştır. Hatay Büyükşehir Belediyesi ise STK’lar üzerinden bir çalışma planlayarak, bireyler ve STK arasında iş birliği yapılmasını planlamıştır. “Göç idaresi” alt kodunda Hatay Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 arasında yayınladığı stratejik raporda, şehrin Ortadoğu’daki karışıklıklar sebebiyle sürekli göç aldığını belirtmiştir. Yine aynı belediye 2020 yılında yayınladığı faaliyet raporunda, şehrin jeopolitik konumu sebebiyle düzensiz ve yoğun bir göçe maruz kaldığını, bu durumun sosyo-ekonomik sorunlar başta olmak üzere sebep olacağı tüm sorunların öngörülüp bunlar için önlem alınmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır. Fakat Gaziantep Büyükşehir Belediyesi’nin bu konu herhangi bir plan ya da faaliyet raporuna rastlanılmamıştır. “Kent etkileri belirlenmesi” kodu için Gaziantep Büyükşehir Belediyesinin herhangi bir raporu bulunmamıştır. Hatay Büyükşehir Belediyesi ise bu konuda hem faaliyet raporu hem de stratejik plan belirlemiştir. 2019 yılında yayınlanan faaliyet raporunda Covid-19 pandemisinin yaratacağı olumsuz sonuçların ilk başta belediyenin kırılgan kesim olarak nitelendirdiği göçmenler üzerinde görüleceğini düşünerek, belediyenin imkânlarının mümkün olduğunca genişletilmesine karar verilmiştir. Ayrıca doğal afetlerin yaratacağı olumsuz ve kötü sonuçların asgari düzeyde kalması için şehrin altyapısının güçlendirilerek planlı kentleşme adımları atılması kararlaştırılmıştır. Belediyenin yayınladığı stratejik plana bakıldığında, göçün kent üzerindeki etkilerinin belirlenip buna uygun adımlar atılarak göçmen-yurttaş ilişkilerindeki toplumsal uyumun sağlanmasının planlandığı görülmüştür. “Şeffaf Yönetim” konusuna Hatay Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 stratejik raporunda ve 2019 faaliyet raporunda yer vererek katılımcı, şeffaf ve hesap veren bir yönetim sistemine geçişe yönelik çalışmalar yapılmasını kararlaştırmış, bunun yanı sıra faaliyet raporunda belediye tüm karar ve eylemleri güvenilirlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine dayandırdıklarını ifade etmiştir. Fakat Gaziantep Büyükşehir Belediyesi’nin bu alt kod için herhangi bir çalışmasına rastlanılmamıştır. “Bütüncül yönetim” alt kodu için sadece Hatay Büyükşehir Belediyesi’nin çalışmasına rastlanılmıştır. Belediye 2020-2024 tarihli strateji planında bütüncül, kapsayıcı bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Kent yaşamına uyuma dair çalışmaların ifade yoğunluğu tablosu incelendiğinde, Gaziantep için yoğun görüş belirtilen kod göçmenlere dair çalışmalar, Hatay için ise göçmenlere dair çalışmalar ve göç idaresi kodları olduğu görülmektedir.

Araştırmada belirlenen kodlar için bir kod bulutu belirlenmiştir. Bu kod bulutu araştırmadaki ifadelerin yoğunluğuna göre düzenlenmiştir. Şekilde daha büyük puntolarla gösterilen sosyal hizmetler, dezavantajlı gruplar, göçmenlere yönelik çalışmalar en yoğun kullanılan ifadelerdir. Bunların dışında kalan diğer kodlar ise, bu kodlara nazaran daha az yoğunlukta kullanılmıştır.

İki vakanın analiz edildiği şekilde iki şehir için ortak kodlar ve birbirinden ayrılan kodlar belirlenmiştir. Her iki şehir için ortak 9 tane alt kod belirlenmiş olup, bu kodlar sosyal hizmetler, dezavantajlı gruplar, göçmenlere yönelik çalışmalar, çocuk-genç, kadın, engelli, yaşlı, kültürel faaliyetler, mesleki eğitimler şeklindedir. Hatay için Gaziantep’ten farklılaşan kodlar göçmenlerin sosyoekonomik sorunları, göç idaresi, jeopolitik konum, güvenlik önlemleri, sağlık hizmetleri, kent etkileri belirlenmesi, şeffaf yönetim, planlı yerleşim, bütüncül yönetim olarak görülürken, Gaziantep’in Hatay’dan farklılaşan kodları da aile planı, maddi yardım ve toplumsal gelişim şeklindedir.

Bu çalışma sadece iki sınır şehri olan Hatay Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi özelinde yapılmıştır. Dolayısıyla yoğun göç alan diğer şehirleri kapsamamaktadır. Bu şehirleri yoğun göç alan diğer şehirlerden ayıran en önemli özellikler, araştırmaya konu olan bu iki şehrin jeopolitik bakımdan stratejik bir noktada olmaları ve yoğun olarak göç eden Suriyelilerle ortak kültürel bağa sahip olmalarıdır. Farklı şehirlerin söz konusu olduğu farklı çalışmalarda, değişen plan ve faaliyetler farklı sonuçlar elde edilmesine sebep olabilir. Ayrıca göçmenlerin ve Suriyeli nüfusun yoğun olarak yaşadığı diğer şehirlerle alakalı bu tarz çalışmaların yapılması alana katkı sağlayabilir.

Ayrıca belediye sınırları içinde göçmenlerin yerleşimlerine belirli yetkiler tanımlanabilir. Yoğun göç alan il belediyelerinde göçmen nüfusun belediye bütçelerinde meydana getirdiği külfeti, yük haline getirmekten çıkarmalı ve bu durum belediyelerin inisiyatifinde gerçekleştirilmesinden çıkarılmalıdır. Ek yükü hafifletmek için söz konusu belediyelerin genel bütçeden alacakları pay arttırılmalıdır. Belediyelerin bu alanda hizmet verecek personel kapasitesi güçlendirilmelidir. Türkiye’deki belediyelerin bir kısmı, çeşitli yöntemlerle göç yönetimi alanında hizmetler sunmaya çalışmaktadırlar. Ancak göç yönetiminde yerel yönetimlerin sunabileceği katkıdan yeteri kadar yararlanılmamaktadır.

Bu bağlamda Türkiye’de yerel yönetimlerin göç yönetimi konusunda, önündeki yasal engellerin kaldırılması, belediyelerin inisiyatifinde bir hizmet sunumunun gerçekleşmemesi, her belediye özelinde eşit ve şeffaf bir hizmet sunumu gerçekleştirilmesi göç yönetiminin daha nitelikli, daha etkili ve sürdürülebilir olmasına katkı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Y. (2016). “Göç Sosyolojisi”, Nobel Yayınevi, Ankara ss. 2-209
- Akdemir, T., & Ulusoy, A. (2005). “Mahalli İdareler Teori-Uygulama-Maliye”. Ankara: Seçkin Yayıncılık. ss 45
- Bahçeci, H. I. ve Uzun Ş (2017). “Türkiye’de Uluslararası Göç ve Yerel Politika.” İstanbul, ss 8
- Barın, H. (2015). “Türkiye’deki Suriyeli Kadınların Toplumsal Bağlamda Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Göç Araştırmaları Dergisi, 1,(2), ss. 10-57
- Biehl, K. (2012). “Giriş” ve “Türkiye’ye Yönelik Göçün Değişen Yörüngesi”, “Kentler ve Göç, Türkiye, İtalya, İspanya,” İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s.1-6, 9-72.
- Bozlağan, R., & Yaş, H. (2007). “Belediyelerde Hizmet İçi Eğitim”. edt. Bilal Eryılmaz, Musa Eken ve Mustafa Lütfi Şen), Kamu Yönetimi Yazıları, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss 123.
- Daudov, M. (2013). “Dünyada ve Türkiye’de Uluslararası Göç Alanında Yerel Yönetimlerin Rolü”, Vatandaşlık ve Yabancılar Hukukunda Güncel Gelişmeler Konferansı, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul
- Erdoğan, M.M. (2017). "Kopuştan Uyum'a Kent Mültecileri: Suriyeli Mülteciler ve Belediyelerin Süreç Yönetimi: İstanbul Örneği." Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları, ss 87-91
- Erkal, M. Burhan Baloğlu ve Filiz Baloğlu (1997). Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü, Der Yayınları, İstanbul.
- Ersöz, Y. H. (2006). “Sosyal Politika-Refah Devleti- Yerel Yönetimler İlişkisi” İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan), 55 (1). ss 773.
- Eryılmaz, B. (2015). Kamu yönetimi. Kocaeli: Umuttepe Yayınları. ss 37.
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1328/Gaziantep+Buyuksehir+Belediyesi+2015-2019>
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2020-2024-stratejik-plan.pdf>.
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2019 Yılı Faaliyet Raporu, <https://www.gaziantep.bel.tr/tr/plan-ve-rapor>.
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2020 Yılı Faaliyet Raporu, <https://www.gaziantep.bel.tr/tr/plan-ve-rapor>.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, www.goc.gov.tr, Erişim Tarihi: 29.08.2021
- Günday, M. (1996). “İdare Hukuku” Ankara, İmaj Yayınları, ss 42
- Hatay Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/2206/Hatay+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.
- Hatay Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı, <https://api.hatay.bel.tr/storage/gallery-media/September2021/UICp2J1weGDqLXLGINca.pdf>.
- Hatay Büyükşehir Belediyesi 2019 Yılı Faaliyet Raporu, <https://hatay.bel.tr/sayfa/raporlar>.

- Hatay Büyükşehir Belediyesi 2020 Yılı Faaliyet Raporu, <https://hatay.bel.tr/sayfa/raporlar>.
- Keleş, R. (1992). “Yerinden Yönetim ve Siyaset” Cem Yayınevi, İstanbul, ss 15.
- Keleş, R., & Mengi, A. (2002). “Dünya Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'na Doğru. Çağdaş Yerel Yönetimler,” 11(4), ss 11.
- Sezer, Ö, (2008). “Kamu Hizmetlerinde Müşteri (Vatandaş) Odaklılık: Türkiye'de Kamu Hizmeti Anlayışı Açısından Bir Değerlendirme, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi”, 4(8), ss. 57
- Sürmeli, İ. (2017) “Türkiye’de İç Göçün Değişim ve Dönüşümü: Kentten Kıra Yöneliş”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu 2017 Özel Sayısı ss 275-286
- Toksöz G, Erdoğan S, Kaşka S. (2012). “Türkiye’ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları” IOM Türkiye, ss 11
- Töre, N. (2016). “Uluslararası Göç Hukuku” (Birinci Baskı) Turhan Kitabevi, Ankara, ss. 47- 105
- Yalçın, C. (2004). “Göç Sosyolojisi” Anı Yayıncılık, Ankara, ss. 12-37
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>, 30.08.2021
- 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5216&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, 30.08.2021



Yazar: Prof. Dr. Salahattin POLAT (Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, 2015, 346 Sayfa) Makale Tenkidi

Abdulkadir GÜLÜNAY

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Hadis, Yüksek Lisans Öğrencisi
abdulkadargulunay@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-0672-9794

Makale Başvuru Tarihi : 29.12.2022

Makale Kabul Tarihi : 30.12.2023

Makale Yayın Tarihi : 31.12.2023

Makale Türü: Kitap Değerlendirmesi

Özet

Anahtar Kelimeler:

Hadis,
Metin Tenkidi,
Filoloji,
İslam,,
Batı.

Salahattin Polat tarafından kaleme alınan “Metin Tenkidi” adlı eser, metin tenkidi kavramının tanımı, tarihsel süreç içerisindeki gelişimi ve metin tenkidinde uygulanan farklı yaklaşımları ele almış, doğu ve batı medeniyetlerindeki yerini karşılaştırmalı bir biçimde inceleyerek, geçmiş ve günümüzdeki metin tenkidi ve metodlarına dair kronolojik, kapsamlı bilgilere yer vermekte ve bazı noktalara çeşitli eleştiriler ile katkıda bulunmaktadır.

Polat, ortaya koymuş olduğu bu eseriyle Türkiye’de ve İslam dünyasındaki çevrelerin Batı’daki metin tenkidi çalışmalarını göz ardı ettiklerine işaret etmekte, metin tenkidi kavramını iki medeniyeti dikkate alarak analiz etmektedir. İslam medeniyetinin klasik dönemlerinde, o zamanın üslup ve şartlarına göre metin tenkidinin dinî, edebî ve tarihi metinlerde uygulandığı ancak günümüzde bu konudaki çalışmaların eksik olduğunu ifade etmektedir.

Yazar, Hz. Peygamber’in hadislerinde uygulanan metin tenkidinin tarih içerisindeki gelişim sürecini çeşitli kaynaklarda örneklerle açıklayarak, bu konunun hadisleri doğru anlama ve yorumlamada ne kadar önemli olduğunu ifade etmiş, hadislerin senedine önem verildiği kadar metin bağlamında da çeşitli yönlerle değerlendirmelere tabi tutulmasının kaçınılmaz olduğunu ele almıştır.

Author: Prof. Dr. Salahattin POLAT (Marmara University Faculty of Theology Foundation Publication, 2015. 246 Pages) Textual Criticism

Abstract

Keywords:

Hadith,
Textual criticism,
Phylology,,
Islam,
West.

The work named “Text Criticism” written by Salahattin Polat deals with the definition of the concept of text criticism, its development in the historical process and different approaches applied in text criticism. It includes comprehensive information and contributes to some points with various criticisms.

With this work, Polat points out that the circles in Turkey and the Islamic world ignore the text criticism studies in the West, and analyzes the concept of text criticism by considering two civilizations. He states that in the classical periods of Islamic civilization, text criticism was applied in religious, literary and historical texts according to the style and conditions of that time, but today, studies on this subject are lacking.

The author, by explaining the development process of the text criticism applied in the hadiths of the Prophet with examples in various sources, expressed how important this issue is in understanding and interpreting the hadiths correctly, and discussed that it is inevitable to evaluate the hadiths from various aspects in the context of the text as much as the importance is given to the hadith.

Şüphesiz insanı diğer yaratılmışlardan ayıran en önemli özelliklerden birisi dildir. Dil, insanın sadece iletişim kurmak amacıyla kullandığı bir olgu değil, bir insanın tarihini, kültürünü, geçmişini ve geleceğini ifade eden geniş ve çok kapsamlı bir kavramdır. İnsanların yaşayışı, düşünce kapasitesi ve algı biçimi, dili ne kadar iyi bildikleri ve kullandıklarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Dillerinin tarihi ve yapısı bakımından zengin

ve köklü bir tarihçeye dayanan toplumların aynı zamanda uygarlıkları kuran toplumlar olması asla tesadüf değildir.

İnsanlık tarihinde yazının kullanımına kadar sözlü aktarım sayesinde toplumlar kültürlerini, örflerini, inanç ve kurallarını çeşitli kıssalar, menkıbeler, ata sözleri, deyimler vb. olgularla bir sonraki nesle aktarmayı başarmışlardır. Yazının kullanılmaya başlamasından sonra zamanla sözlü, ezbere ve hafızaya dayalı bu gelenek yerini yazılı metinlere bırakmıştır. Her medeniyetin gerek sözlü gerekse yazılı tarihi değerleri bulunmaktadır.

Yazıyla birlikte insanlık tarihine giren metin kavramı, özellikle dini, tarihi ve edebi konularda metinde var olanı anlama, yorumlama, doğruluğunu tespit edebilme ve orijinalliğini koruyabilme gibi amaçlarla yapılan çalışmalar, metin tenkidi kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

İncelemeye aldığımız bu eser, toplam dört bölümden oluşmakta ve sonuç kısmıyla birlikte 319 sayfa olarak kaleme alınmış, Türkiye’de metin tenkidi konusunu geniş bir yelpazede inceleyen ilk çalışmadır.

Eserin birinci bölümünde metin tenkidi kavramının Türkçe, Arapça ve İngilizce dillerinde hangi anlamlara geldiği ve neyi ifade ettikleri incelenmiştir. Buna göre Türkçedeki “tenkit” kelimesinin Arapça “نقد” kökünden geçtiği ifade edilmektedir. Tenkit kelimesinin anlamı ise “bir şeyi değerlendirmek, iyiyi kötüsünden ayırmak” manalarına gelmektedir. Bu kavramın İngilizce dilindeki karşılığı ise “criticism” dir ve en genel anlamı ise “değerlendirme” dir.

Türkçede kullanılan “metin tenkidi” kavramı birden fazla anlam ifade etmektedir. Polat’a göre bu anlam çeşidi üç ayrı kategoride toplanmaktadır. Bunların birincisi “bir eser ve metnin geçirdiği süreçlerde maruz kaldığı bozulma ve değişiklikleri düzeltip orijinal hale döndürmek” tir. İkincisi ise “edebiyat eleştirisi” anlamında kullanılmaktadır. Polat’ın sunduğu üçüncü kategori ise çağdaş Hadis ilmi terminolojisinde “hadislerin metin tenkidi” anlamında kullanılmaktadır. Buna göre hadislerin isnad tenkidi dışında metinlerinin değerlendirmeye tabi tutulduğu bu metotta, hadis metninin içeriğinin Kur’an’a, akla, gözleme, tecrübeye, tarihe ve bilime aykırı olmamasıdır.

Son yüzyıllarda bazı doğu bilimcilerin ve batılı tarihçilerin öne sürmüş olduğu görüşlere göre hadislerin geçmişte metin tenkidine tabi tutulmadığı, sadece senedlerinin sıhhati ve güvenilirliği ile ilgilenildiği fakat metinlerde mana, mantık ve doğruluk aranmadığı gibi suçlamalar dile getirilmektedir. Bu görüşe göre klasik dönem İslam alimleri hadislerin metnini hiçbir süzgeçten geçirmemiş, senedi sahih kabul edileni nakletmek, senedlerde bulunan ravilerin güvenilirliklerini araştırmak dışında metin bağlamında hiçbir çalışma yapmamışlardır.

Polat’ın, eserin birinci bölümünde yer verdiği bilgiler ışığında görülmektedir ki klasik dönem İslam alimlerinin bu çeşit çalışmalarda bulundukları ancak bu tür tenkit yöntemlerini kapsayan (metin tenkidi kavramı gibi) özel bir terim ve kavramın olmadığını ifade etmektedir. Nitekim geçmişte “hadislerin Kur’ân’a arzı”, “hadislerin nazara aykırılığı” vb. ifadelerle her bir tenkit kriteri ayrı değerlendirmelere tabi tutulmuş, metin tenkidi kavramı “İhtilâfu’l-hadis, müşkilü’l-hadis, teâruz, te’vîl” gibi geniş başlıklar altında ele alınmıştır (s. 23-25). Yazarın ifade ettiği görüşe göre, “metin tenkidi” kavramı, Türkiye ve İslam dünyasında, klasik dönem ulemasını metin tenkidi yapmamakla suçlayan batı tarihçileri ve doğu bilimcilerden ödünç alınmıştır.

Polat’ın eserde değindiği ve üzüntü ile ifade ettiği başlıklardan biri ise metin tenkidi kavramı hakkındaki bazı yanlış anlaşılmalardır. O, metin tenkidinin kimileri tarafından zaman kaybı, bıktırıcı ve sıkıcı bir faaliyet olarak görüldüğü ve çeşitli bahaneler ile önemsiz kılındığını, kimilerinin ise yazma eserleri okuyup anlayabilmenin metin tenkidinde yeterli olduğu görüşüne sahip olmalarını eleştirmektedir (s. 42-48). Nitekim bu eleştirisinde haklıdır. Metin tenkidinin önemsiz kabul edildiği bir toplumun hem geleneğimizde bulunan hem de çağdaş ilim dünyası tarafından kullanılan bu metoda yabancılaşma yaşamayı çeşitli ilmi sorunları ve algı problemlerini beraberinde getirecektir. Diğer yandan Polat’ın da ifade ettiği gibi metin tenkidi sadece yazma bir eseri okuyabilmek değil, o eseri okuyup doğru yorumlayabilmek için eseri yazan kişinin ilmi birikimi, sosyal yaşantısı ve yaşadığı dönemin dini, kültürel, siyasi ve sosyal açılarından bilinmesi, o müellifin diğer eserlerine de hakim olmakla olur.

Yazar eserinin ikinci bölümüne, metin tenkidi kavramının daha önce ifade ettiğimiz gibi batı ekseninde gelişmesi sebebiyle, batı tarihinde ve kültüründe yer alan metin tenkidini incelemekle başlamaktadır. Buna göre

batıdaki metin tenkidi çalışmalarının başlangıç tarihi hakkında birden fazla tarih verilmektedir. Kimilerine göre metin tenkidi batıda antik Yunandan başlarken kimilerine göre ise günümüzden bir asır önceye dayanmaktadır. Polat, söz konusu bu ihtilafın metin tenkidinin tanım ve kapsamına olan bakış açısına göre değiştiğini söylemektedir. Ancak onun kanaati ise metin tenkidi kavramını en genel anlamıyla ele alarak, yani metinlerde meydana gelen bozulmaları önleme ya da düzeltme çabaları olarak değerlendirildiğinde, bu kavramın tarihi çok eskilere dayanmaktadır (s. 57-63).

Polat'ın önemle değindiği konulardan birisi de metin tenkidinin temel amacının metnin bozulmalara karşı korunması, bozuldukları düzeltilmesi ve orijinal muhafaza edilebilmesidir. Dolayısıyla metin tenkidi sadece geçmişe dönük yapılan bir faaliyet değil, günümüz ve geleceği ilgilendiren bir faaliyettir.

İslam tarihinde ve kültüründe metin tenkidine gelecek olursak, yazarın verdiği bilgiye göre bazı müslüman metin tenkitçileri, metin tenkidi faaliyetinin başlangıcının Hz. Peygamber'in ramazan aylarında Cebrâil'e Kur'ân ayetlerini okuyarak arz etmesine kadar dayandırmaktadır. Bununla birlikte Hz. Peygamber'in vefatından sonra Kur'ân nüshalarının bir kitap haline getirilmesi sırasında her ayet için en az iki sahabe'nin tanıklığı gibi şartlar aranması, devamında Hz. Osman'ın mushafı çoğaltarak farklı İslam beldelerine asıl nüsha olarak göndermesi, bu yolla aslın korunması noktasında emek verilmesini de metin tenkidi faaliyeti olarak değerlendirmektedirler.

Diğer yandan Polat'ın dikkati yoğunlaştırdığı konu hadisçilerin yapmış olduğu metin tenkidi faaliyetleridir. Ona göre eğer İslam tarihinde metin tenkidinin nitelik ve niceliği araştırılacaksa öncelikle yoğunlaşılması gereken kısım hadis literatüründe ortaya çıkan metin tenkidi faaliyetleridir (s. 84-87).

Öncelikle hadis tahammül ve edâ metotları olarak bildiğimiz metotlardan biri olan “semâ” ve “kıraat” metodunun hadis literatüründe uygulanan ilk metin tenkitlerinden biridir. Nitekim semâ metodu dediğimiz yolla hadisi dinleyen talebenin hocasının önünde mutlaka bir hadis nüshası bulunmaktaydı. Aynı şekilde kıraat metoduyla hocasına tahdiste bulunan talebenin de hadisleri okuduğu bir nüsha bulunmaktaydı. Bu da aslında “metinlerin bozulmasını önlemek ve orijinallikini korumak” amacıyla gerçekleştirilen metin tenkidi faaliyeti kapsamına girmektedir. Dolayısıyla Polat'ın da ifade ettiği gibi hadiste metin tenkitlerinden biri rivayet/ metin nakletme yöntemlerinde tezahür etmekteydi (s. 87-90).

Hadis metinlerinin korunması amacıyla yapılan bir diğer faaliyet ise metnin kopyalarının üretiminde güvenilir ve asıl tabir edilen muteber nüshaların dikkate alınmasıydı. Buna göre en kıymetli nüshalar sırasıyla müellifin asıl nüshası, müellife okunmuş, müellif tarafından bizzat tashih edilmiş nüshalar olmak üzere sınıflandırılmaktaydı. İslam alimlerinin asıl bu derecelendirmeye tabi bir şekilde nüshaları korumaya çalışmış olmaları zaman içerisinde metinler içerisinde gerçekleşebilecek muhtemel değişim, tedrici gibi durumları önlemek adına büyük rol oynamıştır (s. 90-98).

Metinlerin orijinal şekilde aktarılmasını sağlamaya yönelik yazılan kitap türleri de hadis ilmindeki metin odaklı tenkidlerden bir diğeridir. Örneğin tashîf ve tahrif kitapları ile hadis metinlerinde yapılmış noktalama ve harf hataları ele alınmaktadır. Polat, bu eserlere örnek olarak Hattâbî, İbn Kuteybe ve Hatîb el-Bağdâdî gibi müelliflerin eserlerinden bahsetmektedir (s. 104-107). Bunun yanında müttefik ve müfterik, Mü'telif ve Muhtelif gibi isimleri aynı olduğu için karıştırılan raviler, yazılışı aynı olup okunuşu farklı olan isimlerin ayırt edilmesi vb. konularda ortaya konan eserler de bulunmaktadır. Künyelerde ve nisbelerde bulunan her türlü benzerlikten dolayı ortaya çıkan yanlış okumaları önlemek amacıyla müştebih/müteşâbih kitapları, senedlerde geçen kimliği kapalı ravilerin kimliklerini ortaya koymayı hedefleyen mübhemât kitapları da bu türde yazılan diğer örneklerdendir (s.107-114).

Polat'ın yukarıda vermiş olduğumuz örneklerinden çıkan sonuç, hadis literatüründe çok kapsamlı metin tenkidi çalışması -özellikle hicrî üçüncü asır ve sonrasında- İslam alimleri tarafından ortaya konulmuştur.

Yazar, eserinin üçüncü bölümünde metin tenkidi kavramına olan farklı yaklaşımları ele almış, metin tenkidi yöntemleri ve metin tenkidinin aşamalarını detaylı olarak incelemiştir. Bölüme, metin tenkidinin ontolojisini açıklamayla başlayan Polat, metin tenkidi kavramını sırasıyla yazar, tarih, estetik ve sosyolojik esaslı yaklaşımlar olmak üzere dört temel yaklaşım olarak gruplandırmıştır (s. 170-179). Metin tenkidinin (tahkiki) çeşitli aşamalar ve yöntemler takip edilerek yapılması gerektiğinin altını çizerek değinen müellif, metinlerin aynen orijinal alfabesiyle neşredilmesinin esas olduğunu, eğer metnin orijinalinin mutlaka farklı alfabeyle

transkribe edilmesi gerekiyorsa bunun asıl metin ve transkribe edilmiş metin olarak karşılıklı sayfalarda bulunmasının elzem olduğunu, aksi taktirde orijinal metnin zamanla kullanımdan kalkması, yanlış okuma hatalarının yaygınlaşması gibi sorunlarla karşı karşıya kalınabileceğine dikkat çekmektedir (s. 230-286).

Eserin dördüncü bölümünde ise ele alınan konu, metin tenkidi kavramının İslam ilimlerindeki tezahürü üzerinedir. Polat, klasik dönemde her ne kadar çeşitli yönleriyle metin tenkidi yapılmış olsa da son yüzyıllarda İslam dünyası ve Türk ilahiyat camiasının kaynak tarihi ve tenkidi konusunda zayıf olduğunu ifade etmektedir. Metin tenkidini sadece kitap neşrine indirgemek gayet yanlış bir tutumdur. Metin tenkidi demek metnin tarihi demektir, esas olan metni korumak ve orijinalliği ile aktarabilmektir. Özellikle Arap dünyasında yaygın hale gelen, bir eserin daha önceki neşirlerinin sürekli ofset baskısının yapılması, bunun sonucunda asıl metnin unutulmaya yüz tutması durumu, metin tenkidine sadece kitap neşri olarak yaklaşmanın ne kadar yanlış olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlarla birlikte metin tenkidi kavramının İslam ilimleri literatüründe daha kapsamlı ve müstakil çalışmalar ile ele alınması gerektiğini savunan Polat, bölümün ilerleyen kısmında hadislerdeki metin tenkidi hakkında bilgi vermekle yetinmiştir. Açıkçası bu bölüm hakkında naçizane beklentimiz sadece hadis metinlerinde görülen metin tenkidi ve yöntemleri değinmek değil de, bununla beraber İslam ilimlerinin diğer dallarındaki metin tenkidine de değinilmesiydi.

Sonuç bölümünde her metin tenkitçisinin elindeki metnin ilk kaynağından günümüzdeki son haline kadar tarihi serüvenini bilmesi gerektiğini belirten müellif, her metin çözümleyenin metin tenkitçisi olmayacağı, metin tenkitçisi olan kişinin ilmi, tarihi ve bilimsel birikime sahip olması gerektiğini savunmaktadır. Metin tenkidi disiplininin, bozulmuş metinleri düzeltmeye verilen çabadan daha çok var olan metnin korunmasına önem vermesi gerektiğini ifade eden yazar, klasik dönem İslam Medeniyetinde, özellikle hadis alimleri öncülüğünde yapılan metin tenkidi faaliyetlerinde, hem metinlerin orijinalliklerinin korunması hem de bozulan metinlerin düzeltilmesi noktasında büyük titizlik ve çaba gösterildiğini dile getirmekte, günümüz İslam Dünyasını ise çağdaş imkanlar sayesinde bu düzeyi daha da ileri taşımak yerine, geçmişteki düzeyi bile tam manasıyla koruyamadıkları gerekçesiyle eleştirmektedir.

Başta ifade ettiğimiz gibi metin tenkidi konusunda Türkiye’de kaleme alınan ilk eser olan bu kitap, metin tenkidi kavramının önemi, tarihsel süreci, yöntem ve yaklaşımları hakkında bilgi vermekte olan alanın nadide eserlerinden biri olarak tarih sayfalarına girmiştir. Özellikle ilahiyat, dil bilimi, tarih ve edebiyat alanlarındaki eser/metinler hakkında çalışma yapacak olanların mutlak istifade etmesi gereken bu eser, umulur ki metin tenkidi kavramının yazarın ifade ettiğinin aksine günümüzde de hak ettiği değeri görmesine sebep olur.

Uluslararası Akademik Birikim Dergisi

ISSN 2757-6469

31 OCAK 2023 Cilt /6 Sayı/1

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>