

Uluslararası Akademik

ISSN 2757-6469

Birikim Dergisi

31 MART 2024 Cilt /7 Sayı/2

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>

YIL: 2024 CİLT: 7 SAYI: 2 ***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 yayımlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla sempozyum bildirimleri de yayınlanabilir. Ancak bu yayının 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 yayını organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

UABD Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir. 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 yayını dili Türkçe ve İngilizce'dir.

SAHİBİ/OWNER

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

GENEL EDİTÖR / GENERAL EDITOR

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

Editör Yardımcısı / Associate Editor

Ar. Gör. Tuğba ÖZDOĞAN

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / 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 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

SAYI HAKEM KURULU / REVIEWER BOARD

Prof.Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT	: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof Dr Kürşat ÖZDAŞLI	: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Murat KASIMOĞLU	: İstanbul Ticaret Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Mustafa ÖZTÜRK	: Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Nazan YELKİKALAN	: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof.Dr. Şoavă GEORGETA	: Craiova Üniversitesi (Romanya)
Doç Dr. Salih MEMİŞ	: Giresun Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç Dr. Selçuk Korucuk	: Giresun Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Abdullah AYDIN	: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Aziz BELLİ	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç.Dr. Burak KOCAOĞLU	: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Hafize SEÇTİM	: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)

Dr. Öğr. Üyesi Hakan DOĞAN	:	Kırıkkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba ÖZİŞİK	:	İstanbul Kültür Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Ar.Gör. Mustafa TÜRK MENOĞLU	:	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Nasir Mustafa	:	Gelişim Üniversitesi (TÜRKİYE)

İNDEKSLER / INDEXED & IN LISTED

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

Google Scholar, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), RootIndexing, Open AIRE, İdealonline, Ojop

YEAR: 2024 VOLUME: 7 ISSUE: 2

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

Associate Editor

Res.Asst. Tuğba ÖZDOĞAN Malatya Turgut Ozal University

SCIENCE AND ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Ali AZAD	United Arab Emirates University / UNITED ARAB EMIRATES
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI	Gunadarma University / ENDONEZYA
Prof. Dr. Erdiñ TUTAR	Niğde Ömer Halisdemir University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Hasan Güner BERKANT	Yozgat Bozok University / TÜRKİYE
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / 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. Mevlüt KARAKAYA	Gazi University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Milind SATHYE	University of Canberra / AUSTRALIA
Prof. Dr. Mohga BASSIM	Buckingham University / UNITED KINGDOM
Prof. Dr. Muhsin KAR	Yıldırım Beyazıt University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Murat TUNCER	Fırat University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Mustafa TASLIYAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Mücahit KAĞAN	Erzincan Binali Yıldırım University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Nor Asiah ABDULLAH	Multimedia University / MALAYSIA
Prof. Dr. Partha SARKAR	The University of Burdwan / INDIA
Prof. Dr. Tahir AKGEMCI	Selçuk University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Şafak KAYPAK	Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Yakup BULUT	Gaziantep University / TÜRKİYE

PUBLICATION BOARD

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	Harran University / TÜRKİYE
Prof. Dr. A.Menaf TURAN	Van Yüzüncü Yıl University / 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 University / TÜRKİYE
Prof. Dr. İsmail BAKAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / 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 University / 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 University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Veysel EREN	Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Prof. Dr. Yakup BULUT	Gaziantep University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Abdullah AYDIN	Niğde Ömer Halisdemir University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Abdulsemet YAMAN	Ardahan University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Ahmet ŞİT	Malatya Turgut Özal University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Aziz BELLİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Berat AKINCI	Alpaslan Türkeş Bilim ve Teknoloji University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Oktay KIZILKAYA	Malatya Turgut Özal University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Yıldız ATMACA	Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE
Asistant Prof. Habibe POLAT	Malatya Turgut Ozal University / TÜRKİYE
Asistant Prof. Kürşad ÖZKAYNAR	Sivas Cumhuriyet University / TÜRKİYE
Lecturer Mehmet MECEK	Afyon Kocatepe University / TÜRKİYE

INDEXED & IN LISTED

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

Google Scholar, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI), RootIndexing, Open AIRE, Idealonline, Ojop

ULUSLARARASI AKADEMİK BİRİKİM DERGİSİ

International Journal of Academic Accumulation

Open Access Refereed e-Journal

TABLE OF CONTENTS / İÇİNDEKİLER

s. 76-92	Dr. Özlem AKI Yöneticiler İçin Kişisel, Davranışsal ve Yönetimsel Açılardan Örnek Lider: Atatürk
s. 93-103	Dr. Arş. Gör. Özge ERSEZER İnsani Gelişmişlik Endeksi ile Sağlık Çıktıları Arasındaki İlişki: G20 Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme
s. 104-111	Mustafa ULUSOY Kırkkalespor'un En Başarılı Döneminden Kırkkaleli Bir Futbolcu Portresi: Mehmet Kunduz (Çebiş/Çebiç Mehmet)
s. 112-132	Dr. Arş. Gör. Zeynep YILMAZ ŞİMŞEK Dünyada ve Türkiye'de Konut Sorunu ve Uygulanan Konut Politikaları
s.133-161	Prof.Dr. Hüseyin ERKUL & Dr. Özlem AKI & Dr.Öğr. Üyesi Hafize SEÇTİM Üst Kademe Yönetici Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme: Defterdar Sarı Mehmet Paşa Örneği
s.162-173	Dr.Hina ZAHOOR Emotional Intelligence and SDG 16: A Holistic Framework for Sustainable Development in the 2030 Agenda
s.174-187	Sevilay YILMAZ Okul Öncesi Öğretmenlerin Çocuk Haklarına Yaklaşımlarının Bibliyometrik Analiz Yöntemi İle İncelenmesi
s.188-199	Dr.Öğr. Üyesi Hüseyin KARAGÖZ Algılanan İş Güvencesizliği Psikolojik Dayanıklılığı Etkiler Mi? Ampirik Bir Çalışma



Yöneticiler İçin Kişisel, Davranışsal ve Yönetimsel Açılardan Örnek Lider: Atatürk

Özlem AKI

Dr., Turgut Reis Ortaokulu Çanakkale
ozlemaki74@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-3528-861X

Makale Başvuru Tarihi : 11.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 20.03.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.10899800

Özet

Anahtar Kelimeler:

Mustafa Kemal
Atatürk, Yönetici,
Lider, Atatürk'ün
Yöneticilik ve
Liderlik Özellikleri.

1870 ve 1970 yılları arasında dünyadaki geleneksel kamu yönetim yapısında yaşanan hantallık, sürekli değişen ve gelişen örgüt yapıları, değişime ve gelişime uğrayan örgüt yapılarına uyum sağlanamaması, kamu hizmetlerinin vatandaşların beklentileri karşısında yetersiz kalmaları, hiyerarşik ve katı bürokratik kamu yönetim yapılarının işlevselliğini kaybetmesi gibi nedenlerden dolayı, 1980'li yıllardan sonra yeni kamu yönetimi anlayışına geçilmiştir. Yeni kamu yönetimi anlayışına geçilmesi ile birlikte yönetimde daha esnek, daha hesapverebilir post modern bir yönetim anlayışı benimsenmiştir. 1980'li yıllardan sonraki kamu yönetimindeki yeni anlayış, etkinliği, verimliliği ve ekonomiyi ön plana çıkarmış, dolayısıyla örgütün başında yer alan yöneticilerin kişisel, davranışsal ve yönetsel açılarından nitelikli olabilmeleri ve değişen koşullara hızla adapte olarak örnek bir lider olarak hareket edebilmeleri zorunlu hale gelmiştir. Örgütün değişim süreçlerini başarıyla yönetmek, karar verici mevkiye bulunan nitelikli yöneticiler ile mümkündür. Bu kapsamda yöneticilerin kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri öncül nitelikte olmalıdır. Çalışmada örnek bir yönetici ve lider olan Atatürk'ün kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri ortaya konularak, günümüz yöneticilerine örnek teşkil etmesi amaçlanmıştır. Konu ile ilgili alanyazın (literatür) taraması yapılmış ve betimsel bir yöntem ile Atatürk'ün yöneticilik ve liderlik özellikleri kişisel, davranışsal ve yönetsel açılarından irdelenmiştir. Örnek lider Atatürk, günümüz ve gelecek yöneticilerinin pusulasıdır. Çalışmada tespit edilen yöneticilik ve liderlik özellikleri temalaştırılmış ve günümüz yöneticilerine yönetme faaliyetlerinde daha başarılı olabilmeleri için irdelenmiştir.

An Exemplary Leader For Administrators In Personal, Behavioral and Managerial Terms: Atatürk

Abstract

Keywords:

Mustafa Kemal
Atatürk,
Administrator,
Leader, Managerial
and Leadership
Characteristics of
Atatürk.

Due to the reasons such as the bulkiness experienced in the traditional public administration structure in the world between 1870 and 1970, constantly changing and developing organizational structures, inability to adapt to changing and developing organizational structures, inadequate public services in the face of citizens' expectations, hierarchical and strict bureaucratic public administration structures have lost their functionality, a new understanding of public administration has been adopted after the 1980s. With the transition to the new public administration approach, a more flexible, more accountable post-modern management approach has been adopted in management. The new understanding in public administration after the 1980s has brought efficiency, efficiency and economy to the forefront, so it has become necessary for managers at the head of the organization to be qualified personally, behaviorally and administratively and to be able to adapt quickly to changing conditions and act as an exemplary leader. It is possible to successfully manage the change processes of the organization with qualified managers who are in a decision-making position. In this context, the personal, behavioral and managerial characteristics of managers should be of a pioneering nature. In the review, the personal, behavioral and managerial characteristics of Atatürk who is an exemplary manager and leader, are

revealed and it is aimed to set an example for today's managers. A review of the related literature (literature) was conducted and Atatürk's managerial and leadership characteristics were examined from personal, behavioral and managerial perspectives using a descriptive method. Atatürk, the exemplary leader, is the compass of today's and future managers. The managerial and leadership characteristics identified in the study have been themed and examined in order for today's managers to be more successful in their management activities.

GİRİŞ

Yönetim hem bir sanat hem de bir bilimdir. İnsanlık tarihi kadar eski olan yönetim kavramı sanatların en eskisi olarak kabul edilirken, başkaları aracılığı ile iş görme anlamına delen yönetimin bilimsel olarak ele alınması o kadar eski değildir (Çelik ve Şimşek, 2013). Yönetim kavramını işlevsel hale getirenler ise kamu politikalarının üretilmesini sağlayan, uygulamasını yapan ve işlevsel hale getiren kişiler olan kamu personelidir. Bu nedenle kamu personeli ve özellikle yöneticiler, yönetim kavramının en önemli unsurlarıdır (Sayan, 2016; Altunok, 2018: 14).

Yöneticiler örgütün hizmetlerinden sorumlu olan, karar mekanizmasını temsil eden, gözetim ve denetim işlerini üstlenen amirlerdir (Bozkurt-Ergun, 1998: 265). Yöneticilerin örgüt üyelerinden hem teknik hem yönetsel açıdan örgüt üyelerinden daha iyi olmaları ve sürekli kendilerini yenilemeleri gerekir. Yöneticilerin öncelikle örgütteki iş ve işleyişlere teknik olarak hakim olabilmesi, dolayısıyla teknik beceriye sahip kişilerden olmaları gerekir (Koç ve Topaloğlu, 2010). Yönetici teknik açıdan başvurulabilecek bir kişi olurken, aynı zamanda çalışanlarını bilgisi ve tecrübesiyle destekleyebilmelidir. Teknik bilgi ve beceriye sahip olmayan, örgüt çalışanlarını yönlendiremeyen veya doğru kararlar alamayan yöneticiler, örgüt üyeleri önünde değerli ve öncü birer lider olarak görülmezler.

Yöneticilerin özellikle örgütlenme işlevlerini yerine getirebilmeleri için iletişim becerisine sahip olmaları beklenir (Şahin, 2007). Sözlü ve yazılı iletişim becerisi yöneticiler için önemlidir. Empati kuramayan, astlarını anlayamayan ve çalışanlarının seviyelerine inemeyen yöneticiler, takım çalışmasını yapamayan yöneticiler, iletişimde sorun yaşarlar ve dolayısıyla örgütün başarısını olumsuz yönde etkilerler.

Yöneticiler hem kavramsal hem de analitik düşünebilme ve karar verebilme becerisine sahip olmalıdırlar. Analitik düşünme becerisi, sorunların ivedilikle ve doğru kararlar alınarak yürütülmesi ile ilgilidir. Kavramsal düşünme becerisi ise, farklı seçeneklerden en doğrusunu tespit ederek karar vermesi ile ilgilidir (Koç ve Topaloğlu, 2010). Bir yöneticinin örgütün karmaşık haldeki sorunlarını kavramsal olarak anlaması, örgütün amaçlarına ulaşmasını hızlandırır. Özellikle üst kademe yöneticilerin hem analitik hem kavramsal düşünme becerisine sahip olmaları, örgütün başarıyla yükselmesi açısından büyük önem taşır (Akı, 2023).

Yöneticiler bilimsel analiz ve araştırma yöntemlerini iyi bilmeli ve sorunlara odaklanarak, azimli bir davranışsal tutumla hareket edebilmelidir. Kişisel olarak doğru, dürüst, güzel ahlaklı, güvenilir ve açık sözlü yöneticiler, çalışanlarının desteğini alırlar (Akı ve Erkul, 2023).

Çalışmada Atatürk'ün kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri incelenerek, günümüz ve gelecek yöneticilerinin yöneticilik ve liderlik özellikleri konusunda aydınlatılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda alanyazın (literatür) taramasında yer alan bilgiler ışığında, yöneticilerin yöneticilik ve liderlik özellikleri; kişisel, davranışsal ve yönetsel açılardan incelenmiştir. Elde edilen bulgularla yöneticilerde bulunması gereken yöneticilik ve liderlik özellikleri saptanmaya çalışılmış, "başarılı bir yönetimin başarılı bir yöneticinin sayesinde mümkün olabileceği" hipoteziyle, Atatürk'ün yöneticilik ve liderlik özelliklerinin tarihe not düşülen anılarıyla birlikte konu irdelenmeye açılmıştır.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE KAVRAMLARIN TANIMLARI

Bu bölümde kuramsal çerçeve çizilmiş ve Mustafa Kemal Atatürk, yönetici, lider, Atatürk'ün yöneticilik ve liderlik özellikleri kavramlarının tanımları verilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kuramsal çerçevesini yöneticiler için önemli olan kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikler oluşturmaktadır. Yöneticilerde bulunması gereken bu özellikler için hem yöneticilik hem liderlik özelliklerini kendisinde özdeştirmiş Cumhuriyet'in kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk seçilmiş ve örnek lider olarak onun öne çıkan kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri tanımlanmıştır. Atatürk insana değer veren, adil, mütevazı, başarılı, stratejik düşünme becerilerine sahip, fedakâr, açık ve doğru sözlü, liyakat sahibi, sorumluluk bilinci olan, vatanına ve milletine kendini adanmış görev bilinçli bir liderdi.

Alanyazın (literatür) taraması kapsamında Atatürk'ün özellikle liderlik özelliği dikkat çekmiştir. Atatürk'ün meseleleri önceden görebilme yeteneği, konuları bilime dayalı araştırması ve daima doğru bilgilere ulaşma çabası, milleti ile olan iletişimi, ikna edici gücü, halkına yönelik hitabet şekli günümüz yöneticilerine de örnek teşkil edecek düzeydedir. Çalışmanın kuramsal çerçevesinde Atatürk'ün yöneticilik ve liderlik özellikleri vurgulanırken, günümüz yöneticilerinde bulunması gereken kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikler de ortaya çıkarılmıştır.

Yapılan araştırmalarda yöneticilerin kurumlarının başarılarında veya başarısızlıklarında önemli bir etkiye sahip oldukları görülmüştür (Gökçe ve Şahin, 2004: 134). Niteliksel özelliklere sahip yöneticiler kurumlarını başarıya doğru ilerletirken, kişisel, yönetsel veya davranışsal niteliklere sahip olmayan yöneticilerin ise kurumlarını başarısızlıkla idare etmeye çalıştıkları ancak sonuçta başarısız tutum sergiledikleri gözlemlenmiştir.

Yöneticiler ülkelerinin toplumsal ve ekonomik yaşamlarında önemli sorumluluklar üstlenirler. Ülkenin ulusal kalkınma ve gelişme aşamasında önemli rolleri vardır. Bu nedenle çalışanlarından kişisel, yönetsel veya davranışsal yönlerden daha üstün niteliklere sahip olmaları beklenir. Yöneticiler temel becerilere sahip olurlarken, değişime ve gelişmelere açık olmalı ve olumlu tutum içinde bulunmaları gerekir.

Etkili bir yönetim için etkin yöneticiler, ülke kalkınmasına katkı sağlarlar. Tüm bu nedenlerden dolayı yapılan derleme çalışması, yöneticilerin kendilerini yetiştirmeleri ve Atatürk'ün yöneticilik ve liderlik özelliklerini bilerek görevlerini icra etmeleri açısından önemlidir.

KAVRAM TANIMLARI

Bu bölümde Atatürk, yönetici, lider kavramları açıklanmıştır.

Mustafa Kemal Atatürk

Yarım yüzyıllık ömrü içinde kendisini vatan topraklarına adanmış, Türkiye Cumhuriyeti'ni kurmuş, yaptığı inkılaplarla ülkesini bilim ve medeniyet yolunda ilerletmiş Başkumandan Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün yaşamı sadece Türkiye'de değil, diğer ülkelerde de birçok araştırmaya konu olmuştur.

Mustafa 1881 yılında Selanik'te Zübeyde Hanım ve Ali Rıza Efendi'nin oğlu olarak dünyaya gelmiştir. Okul yaşına geldiğinde annesi onu eski tarz dini eğitim öğretim veren okula yazdırmak isterken, babası Ali Rıza Efendi ise yeni tarz bir mektepte okutmak istemiştir. Bunun üzerine öncelikle Mustafa'nın annesinin isteği olan 'mektebe başlama töreni' yapılmış, bir gün sonrasında da babasının istediği yeni tarz mektep olan 'Selanik İptidaisi'ne kayıt yaptırılmıştır. Ancak henüz ilkökul öğrencisiyken babası Ali Rıza Efendi'yi kaybetmiştir. Babasını kaybetmiş olması Mustafa'nın okuma hevesini kırmamış, 1893 yılında 'Selanik

Askeri Rüştiyesi' sınavlarına girerek başarılı olmuştur. Bu okulda matematik öğretmeni Mustafa Efendi tarafından keşfedilmiş, yeteneğine hayranlık duyulmuş ve kendisine "Kemal" ismi verilmiştir. Başarılı Mustafa Kemal, 1895'te Selanik'ten ayrılarak 'Manastır Askeri Lisesi'ne yatılı bir öğrenci olarak geçiş yapmıştır. Lise eğitimi boyunca edebiyata, şiire, yabancı dile merak salmış ve özellikle Fransızca eğitimi almak için Selanik'teki Frerler Okulu'na giderek Fransızcasını ilerletmiştir. Çok sayıda kitap okuyan ve aynı zamanda yazan, bilgiden bilgi üreten bir isimdi. Lise eğitiminden sonra Mustafa Kemal, İstanbul Harbiye Mektebine piyade olarak kayıt yaptırmıştır. Bu süreçte yapmış olduğu etkili konuşmaları, okuduğu şiirleri ve yazılarıyla çevresindeki insanlarda hayranlık duygusunun oluşmasını sağlamıştı. Sonrasında İstanbul-Erkan-ı Harbiye Mektebi'ne yani Harp Akademisi'ne geçmiş ve eğitimi boyunca kendisini bir taraftan askerlik ile ilgili yetiştiriyor, bir taraftan da memleket meseleleri ile zihnini meşgul ediyordu. Harp Akademisi'nde az sayıdaki subay öğrenciler ile birlikte yeni hür düşünceler etrafında bir araya geliyorlar ve el yazması gazeteler çıkarıyorlardı. Bu durum okul yönetimi tarafından fark edilmiş ancak böyle bir eylem içinde bulunan hiçbir subay öğrenciye ceza verilmemiştir (İnan ve İnan, 2023:5-7). Mustafa Kemal 1905 yılında Harp Akademisi'nden yüzbaşı rütbesiyle mezun olmuştur.

Mustafa Kemal artık bir ordu mensubudur. Görevleri nedeniyle ülkenin dört bir yanına gitmiş, coğrafyayı çok iyi öğrenmiş, dönemin sivil ve askeri yönetimini çok iyi analiz yapmıştır. Özellikle İkinci Meşrutiyet döneminde ordunun ıslahını, subayların talim ve terbiyesinin esas olduğunu anlatmaya çalışmış ancak o dönemlerde başta olan İttihat ve Terakki üyeleri bu cümlelere yeterince itibar etmemişlerdir (Efe, 2021). Bu dönemde Mustafa Kemal, eleştirdiği Osmanlı ordusunu iyileştirmek ve güçlendirmek niyetindedir; lakin bunun için rütbesi ve görevi yeterli düzeyde değildir. Bu süreçte kendisine verilen tüm görevleri kabul etmiş, Genelkurmay Başkanlığı'ndaki memuriyet görevinden, binbaşılığa yükselmiş gerçek bir görev bilinçli bir askerdir. Gelibolu yarımadasını korumak için verilen Bolayır Kolordu Kurmay Başkanlığı, Sofya, Bükreş, Belgrat'ta Ataşemiliterlik, Gelibolu'da 19. Tümen Kumandanlığı, Doğu Cephesinde Generallik ve daha birçok üstün görev ve başarılarla durmadan başarıdan başarıya ilerlemiş üstün bir komutandı.

Mustafa Kemal Atatürk sadece cephelerde savaşan, girdiği savaşları kazandıran, milli mücadelenin önderi bir başkomutan değildi, aynı zamanda kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleriyle de 'hem yöneticilik hem liderlik özelliklerini üzerinde toplayan' nadir bir isimdi. Adnan Nur Baykal'a göre Atatürk, Türkiye'nin ileriye, medeniyeti gösteren bir pusulasıdır (Baykal, 2019:12). Çalışmada Atatürk'ün örnek lider olarak seçilmesinin nedeni de budur. Tarih daima devlet adamlarına çözümleri için bazı sorunlar vermiştir; bu sorunları üstün kişilik özellikleriyle, zekâsıyla, stratejik bakış açısıyla, davranışsal tutumuyla ve yönetsel özellikleriyle fark yaratmışlar ve tarihte yerlerini birer lider olarak almışlardır.

Yönetici

Yönetici örgüt hizmetlerinden sorumlu, belirli bazı iş ve işleyişin dışında kararlar alabilen ve denetimden sorumlu üstler olarak tanımlanır (Bozkurt-Ergun, 1998: 265). Kamu yöneticileri ise kamuya ait mal ve hizmetleri üreten kurum ve kuruluşlarda görev yapan kişilerdir ve kamu politikalarından kamu hizmetlerinden sorumludurlar.

Yöneticilerin değişen dünya koşullarına uyum sağlamış, nitelikli, kişisel, davranışsal ve yönetsel açılarından yeterli ve hızla değişen yenedünya koşulları ile oluşan yeni ihtiyaç ve beklentilere cevap verebilir nitelikte olmaları gerekmektedir. Günümüz koşullarında modern örgütler, kurumlarının başında liderlik özelliklerine sahip yöneticiler görmek istemektedirler. Yöneticiler örgütteki hizmet işlerini planlar, organize eder ve uygulanmasını gerekli denetimleri de gerçekleştirerek sağlarlar. Yöneticiler yönetim işlerinin belirlediği işleri yapmakla yükümlüdürler. Sadece yönettiği örgütün geleceği için çalışırlar ve yenilikçi fikirler yerine yapılması gereken işleri yapmayı tercih ederler.

Yöneticilerin en büyük güçleri yasalardır, yönetmeliklerdir veya örgüt kapsamında belirlenmiş kurallardır (Biber, 2019). Bu durum yöneticilerin sınırları belirlenmiş resmi bir yapıya göre hareket etmelerini gerekli kılar. Başka bir ifadeyle yöneticiler yönetim işini yasalara, kurallara veya bilimsel bulgulara göre yürütmek zorundadırlar.

Yönetici, modern yönetim ilkelerini ve metodolojisini bilen, bunları değişen koşullara göre uygulayabilen, karşılaşılan sorunlara bilimsel yöntemlerle çözüm arayan, çalışanlar için ceza ve ödül olanaklarını zamanı geldiğinde kullanabilen, alanında teknik bilgi ve beceriye sahip olan, örgütsel iletişimde başarılı, yönlendiren, örgütleyen ve denetleyen kişilerdir” (Peker, 1989: 39). Yönetici yönetme işi ile ilgili gerekli çalışmaları yürüten kişi iken, yönetme ya da yöneticilik bir örgütün tüm faaliyetlerini, uygulamalarını ve hedeflerini başarıya taşıyacak biçimde canlandırmak ve personeli çalıştırarak, onları istenilen hedefe götürebilmek demektir (Tortop, 1985: 208).

Yöneticiler kişilik yapılarına, davranışlarına, yönetsel bakış açılarına, yetiştirilmelerine ve fonksiyonlarına göre farklılık gösterir (Tortop, 1985: 208-211). Örneğin örgüt çalışanlarının görüş ve düşüncelerine başvurmayan ve çalışanlarının görevlerini emir vererek yaptırarak kişileri, otokratik yapıya yöneticilerdir. Bu tip otokratik yöneticiler, örgüt çalışanlarına görev yatımlarını ve yapacakları işleri verirler ve hiçbir fikir ifade etmelerini istemezler, kayıtsız koşulsuz görevlerini tam olarak yapmalarını beklerler (Smith ve Vigor, 1991: 83). Otokratik yöneticilere karşın bir de demokratik yöneticiler vardır. Demokratik yöneticiler, takım çalışmasını önemseyen, katılımcı ve çok sesli yöneticilerdir. Bu tip yöneticiler genellikle çalışanları tarafından takdir görürken, örgüt çalışanlarının düşüncelerine yer vermesi ve dikkate alarak kararları belirlemesi samimi olduğunun da bir göstergesidir. Ayrıca yapılan araştırmalarda “nemelazımcı”/ sorumluluk almayan yönetici değil de ‘yöneticilik değil de idarecilik’ işlevini tamamlamaya çalışan bir yönetici tipi de mevcuttur (Bulut ve Bakan, 2005). Yetersiz yöneticiler grubunda görülen bu tip yöneticiler, sorumluluk almayan yönetici tipleridir ve örgütün sorumluluğunu üstlenmekten kaçarlarken, kendilerinden yapılması beklenen görevleri de istemezler. Bu durumda örgüt çalışanları başarılı kişilerden de oluşsa, yönetici yetersiz olduğu için örgüt hedeflerine ulaşamaz.

Genel anlamda üç kademe yöneticilik konumu vardır. Bunlar üst kademe yönetici, orta kademe yönetici ve alt kademe yönetici olarak sınıflandırılır. (Parlak, 2011:861). Üst kademe yöneticiler, örgütlerinin en üst kademelerinde görev yapan ve ana politikaların belirlenmesinde önemli roller üstlenen, üst kademe politika konularına danışmanlık sunan ve bu politikalar karşısında sorumlu en üst makam yöneticileridir (Ergun, 1988:7). Üst kademe yöneticiler, ülkenin hem toplumsal hem de ekonomik yaşantılarında önemli sorumluluk üstlenirken, aynı zamanda ülkenin ulusal kalkınmasında ve gelişmesinde de rol oynarlar. Üst kademe kamu yöneticileri, devletin yürütmeye ilişkin kolunun daha etkin yürütülmesini sağlarlar. Üst kademe yöneticilerinin tüm bu önemli sorumlulukları nedeniyle, bilgi ve beceri sahibi, vizyoner, yenilikçi, kendini yenileyen ve güzel ahlaklı gibi hem kişisel, hem davranışsal hem de yönetsel özelliklere sahip olması devlet yönetimi açısından önemlidir. Orta kademe yöneticiler, örgütün operasyonel gücüdür ve alt kademe yöneticilerinin de dahil olduğu en alttaki insan kaynağı ile en üst kademedeki yönetim arasındaki bağlantıyı sağlayan, gerekli planlamaları ve düzenlemeleri yapan yöneticilerdir (Bayat, 2005). Orta kademe yöneticiler, üst kademenin aldığı kararların uygulanması için alt kademeye alınan kararları ileten kişilerdir. Aynı zamanda orta kademe yöneticiler, alt kademedekilerin uygulama sonuçlarını üst kademeye iletirler. Alt kademe yöneticiler ise örgütlerin operasyonel güçlerini oluştururlar (Bayat, 2005). Örgüt içindeki en büyük ve sayıca en fazla olan gruptur. Alt kademe örgüt üyeleri emir komuta kapsamında verilen emirleri yapmakla yükümlüdürler. İstek veya şikayetleri olduğu takdirde, bir üst kademe olan orta kademeye sorunlarını iletirler (Tortop, 1978: 112-113; Tortop, İsbir, Aykaç, 1993: 127-128).

Lider

Hızla değişen ve gelişen dünyada, çağdaş toplumların uluslararası rekabette ön sıralarda yer alabilmesi, örgüt yöneticisinin yöneticilik ve özellikle de liderlik niteliğiyle bağlantıdır. Örgütlerde planlanan amaç ve hedefler için örgüt çalışanlarını yönlendirebilmek, sıradan bir yönetici olmanın ötesinde bir takım nitelikli kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri de gerektirir ki bu da liderlik özelliği ile gerçekleşebilir (Öztekin, 1996). Lider çalışanların ortak örgütsel hedeflere doğru yönlendirilmesini ve harekete geçirilmesini sağlayan öncü kişidir.

Liderlik kavramı güç, otorite, kontrol, idare gibi kavramlarla karıştırılıyor olsa da farklı bir anlam taşır. Liderlik, yönetilen grubun sayısına, büyüklüğüne veya türüne bakılmaksızın, grubun ve bireyin hedefleri doğrultusunda onları istediği şekilde yönlendirmek, insanları konuşmalarıyla veya davranışlarıyla etkilemek, aydınlanmış ve aydınlatılmış niteliklerle hareket etmek ve topluluğu kazanmaktır (Öztekin, 1996). Liderlik bir sanattır. İnsanların kalbini bir sanatçı gibi okuyabilen kişiler lider olabilirler; aynı örnek lider Atatürk gibi. Atatürk'ün örnek bir lider olmasının nedeni kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleridir. Atatürk'ün kişisel, yönetsel ve davranışsal özelliklerinden halkın içinde yetişmiş olması, halkını canla başla dinlemiş olması, halkına daima doğruları söylemiş olması, halkının düşüncelerine saygı göstermiş ve sadece halkı için çalışmış olması gibi nedenlerle Türk halkının gönlünde yer etmiş bir lider sıfatını kazanmıştır.

Liderlik bir tür bireysel karizmatik davranış şeklidir; bu şekilde belirlenen bir hedef doğrultusunda bir grubun faaliyetlerini yönlendirir ve arkasından sürükler. Liderlik etkileşim halinde olan ve bazı beklentiler içinde bulunan bir yapının başlatılması, ikna edilmesi ve devam ettirilmesidir (Stogdill, 1974:411). Liderlik, örgütlenmiş durumda olan bir grubun amaçlanan başarı doğrultusunda etkilenmesi sürecidir (Katz ve Kahn, 1952). Liderler bir taraftan yenilikleri uygularlarken, diğer taraftan riskleri de göze alan değişime müsait kişilerdir.

Yönetim işlerini kanunlar ve yönetmelikler çerçevesinde yerine getiren kişiye de yönetici, örgütte belirlenen hedeflere ulaşmada birey ve grup davranışlarını etkileyen kişiye de lider denir. Liderlik ve yöneticilik kavramları birbirine yakın kavramlar gibi görünse de aralarında bazı farklılıklar vardır. Bu farklılıklar Koçel tarafından şu şekilde belirlenmiştir;

Yöneticilik bir mesleki uygulama iken, liderlik insanları ikna edebilme ve harekete geçirebilme işidir.

Yöneticilik yasal ve yönetsel olan bir örgüt yapısı içinde gerçekleşirken, liderlik için resmi bir yapıya ihtiyaç duyulmamaktadır.

Yöneticilik örgütün önceden planlanmış amaç ve hedeflerine ulaşmak için işlerin en planlı ve programlı şekilde yürütülmesi ve bunun için gerekli faaliyetler ile ilgilenirken, liderlik için hedeflerin ve yapılacak işlerin belirlenmesi yeterlidir.

Liderler çevresindekileri etkileme sürecini kişisel, yönetsel ve davranışsal açılardan sanatsal yapıları ile gösterdikleri başarı, ilham ve güven duygusu ile kazanırken, yöneticiler sahip oldukları sınırlı yasal yetki ve uygulamalarla elde ederler.

Yasal açıdan yöneticilerin bir görev tanımları varken, liderlerin yoktur.

Yöneticilikte asıl olan örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma iken, liderlikte gelişim, değişim ve dönüşüm esastır (Koçel, 2011, 573-574).

Yöneticilerin kişisel özellikleri arasında girişkenlik, kararlılık, yaratıcılık, soğukkanlılık, sabırlı olma, takım çalışması ve sorun çözme becerileri sayılabilirken, liderlerin kişisel özellikleri arasında hırslı olmaları ve

başarı güdümlü hareket etmeleri, baskın karakter olmaları, sorumluluk almaya istekli, ısrarcı ve kendine güvenen yapılarda olduğu ifade edilebilir. Yöneticilik kişinin özellikleri toplamıdır (Baykal, 2019:23). Yöneticiler “işleri doğru yapan”, lider ise “doğru işler yapan” kişilerdir.

ALANYAZIN (LİTERATÜR) TARAMASI

Alanyazın tarama kapsamında Atatürk’ün yöneticilik ve liderlik özellikleri, yönetici özellikleri, liderlik özellikleri, yöneticilik ve liderlik kavramları arasındaki farklar, kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikler ile ilgili birçok kitap, makale ve internet taraması yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

“Yöneticiler için Yeni Bir Bakış: Mustafa Kemal Atatürk’ün Liderlik Sırları” Kitabının İncelenmesi:

Adnan Nur BAYKAL tarafından yazılan kitapta, Atatürk’ün yöneticilik ve liderlik özellikleri, 50 madde ile açıklanmıştır. Türklerin “yöneticilik tarihindeki başarısı” vurgulanmış, Türklerin tarihteki en belirgin özelliklerinin yöneticilik olduğu ifadelerine yer verilmiş ve Atatürk için de “Türkiye’nin ileriye, medeniyeti gösteren pusulası” tanımı yapılmıştır (Baykal, 2019:12). İncelenen kitap Adnan Nur BAYKAL’ın geliştirilmiş 27. baskısıdır. Kitapta özellikle Atatürk’ün seçilen sözlerine, anılarına, tasvirlerine, örneklerine ve çevresindekilerin Atatürk ile ilgili düşüncelerine yer verilmiştir. Baykal’a göre liderlik, kişinin tüm özelliklerinin toplamıdır (Baykal, 2019:23). Kitap derleme çalışmasını kapsayan bir kitaptır. Yazara göre Atatürk sadece bir özellikte değil, tüm özelliklerinin toplamında başarılı olmuş ve karizmasıyla tüm özellikleri kendine özgü bir şekilde bütünleştirmiş “liderlik dehasında” olan ve tüm yöneticilere rol model olacak bir yönetici ve liderdir (Baykal, 2019:23).

“Atatürk’ün Liderlik Sırları” Kitabının İncelenmesi:

A. Baran DURAL tarafından yazılan kitapta, toplumda birçok kişinin lider olma fırsatı olduğu, ancak pek az kişinin önder olma şerefine ulaşabildiği vurgusu yapılırken kitap kişiliğindeki bağımsızlıkçı duyguları ülkü edinen Atatürk’ü ve liderlik özelliklerini konu almıştır (Dural, 2008:15). VI bölümden oluşan kitapta, Atatürk’ün yaşam kronolojisi, yaşadığı acılı yıllar, Kurtuluş Savaşı’ndaki sorunlar ve bu sorunlar karşısındaki Atatürk’ün üstün stratejik bakış açısı, Atatürk’ün temel fikirleri ve Türk Devrimlerinin kökenlerine inilmiştir. Yazar Atatürk’ün liderlik özelliklerini sıralarken Weber tarafından yapılan “karizma” tanımı kitapta önemle vurgulanmış bir husus olarak dikkat çekmektedir (Dural, 2008:41).

“Karizmatik Liderlik ve Toplumsal Değişim” Kitabının İncelenmesi:

A. Vahap KAYA tarafından yazılan kitapta, liderler bir orkestra şefine benzetilmiştir. Yazar orkestra şefinin yani bu karizmatik liderin ellerinin hüküm verdiğini ve yasaklar getirdiğini ifade eder. Kitapta Atatürk’ün, Hitler’in ve Humeyni’nin yaşadıkları dönemde toplumsal yaşamı köklü bir değişime uğrattıkları, Atatürk’ün ulus, Hitler’in ırk ve Humeyni’nin din temelli rejim anlayışlarıyla önceki kurumsallaşmayı tamamen reddederek değişimlere öncülük ettiklerini yazmıştır. Kitap VI bölümden oluşmuştur. Liderlik kavramı detaylıca açıklanırken, karizmatik liderler olarak Atatürk, Hitler ve Humeyni örnek gösterilmiştir. Yazara göre bahsi geçen liderler, karşı durdukları iktidarlar için birer asi, inananları için birer kahraman ve kurtarıcı olmaya devam edecektir (Kaya, 2013:11). Kitapta toplumsal değişimi etkileyen faktörler arasında coğrafi çevre, din, teknoloji ve liderler açıklanırken, her toplumda çoğu kez bir lidere ihtiyaç duyulduğu, her dinin her toplumsal hareketin ortaya çıkışında da bir liderin var olduğu açıkça dile getirilmiştir (Kaya, 2013:77). Deleme çalışmasında kitabın Atatürk’ün liderlik özellikleri ile ilgili yorumları çalışmaya katkı olarak irdelenmiştir. Yazara göre Atatürk “Toplumun yaşamak istemeyeceği bir dönemin başarılı bir lideridir” (Kaya, 2013:107).

“Atatürk’ün Liderlik Sırları” Kitabının İncelenmesi:

Prof. Dr. Hikmet ÖZDEMİR tarafından yazılan kitapta, Atatürk’ün liderlik sırları irdelenirken, aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti’nin hangi değerler sistemi üzerine kurulduğu da anlatılmaktadır. Yazar Atatürk’ün liderlik sırlarını 12 başlık altında, ulusal ve uluslararası değerde kişilerin yorumlarıyla açıklamıştır. Örneğin yazar Atatürk’ün kişilik özellikleri arasında çalışkan, akılcı ve cesur olduğu fikrini, Afet İnan’ın kendi ifadeleriyle açıklamıştır. Afet İnan’a göre Atatürk tüm zorluklara rağmen eğitimi, yeteneği, cesareti, çalışkanlığı, sorumluluk anlayışı, milli ve medeni duygularla hareket edişi nedeniyle bir liderdir (İnan, 1956:185-187). Yazara göre Atatürk davranışsal olarak, vatanına ve ulusuna kendini adamıştır. Bu konuda Atatürk’ün kendi cümleleri kitapta yer almıştır; “Ben gerektiği zaman en büyük hediyem olmak üzere Türk milletine canımı vereceğim” (Özdemir, 2006:45). Yazar Atatürk’ü yönetsel olarak özellikle kitabın beşinci bölümünde “Savaşı ve Barışı Planlamak, Yönetmek (Kriz Yönetimi)” başlığı altında irdelenmiştir. Yazara göre Atatürk hiçbir zaman sorunların çözümlerini rastlantılara bırakmamış, savaşta ve barışta kriz yönetimini stratejik bir düşünce ve vizyoner bir bakış açısıyla planlamış ve yönetmiştir (Özdemir, 2006:69). Yazarın eserinde bir Türk sözü olan “Göz odur ki, dağın arkasını göre, akıl odur ki başa geleceği bile” sözü Atatürk için tanımlanmış ve dağın ötesini gören başa geleceği de önceden görebilen vizyoner lider Atatürk’ten bahsedilmiştir (Özdemir, 2006:70).

“Atatürk Bilim ve Üniversite” Kitabının İncelenmesi:

Metin ÖZATA tarafından yazılan kitapta, dört bölümde Atatürk, Atatürk’ün bilime ve eğitime olan bakış açısı irdelenmiştir. Atatürk’ün kitap okuma tutkusu, yazdığı kitaplar, hayranlık uyandıran hitabet yeteneği, Atatürk’ün üniversite reformu aşamasında attığı adımlar ve kendisini bilime ve eğitime adanmışlığı eser boyunca vurgulanmıştır. Atatürk tüm kararlarını kulaktan duyma bilgilere göre değil, bilime ve doğru kaynaklara belgelere dayalı almaktadır. Atatürk o güne dek doğru bir milli tarihe sahip olunamayışın nedenini, bir takım meddahlara veya kendini bilmez kendini yüksek gören ama küçük fikirli insanlara bağlamaktadır (Özata, 2006:55). Yazara göre Atatürk tüm meselelerde daima eleştirel akılcı ve objektif bir tutum sergilemiştir.

“Yabancı Diplomatların Tanıklıklarıyla Atatürk’ün Liderliği” Kitabının İncelenmesi:

Prof. Dr. Hikmet ÖZDEMİR tarafından kaleme alınan kitap için, Türkiye’de görev yapmış yabancı diplomatlar ile bağlantıya geçilmiş, diplomatik raporlar çalışma için irdelenmiş, bizzat Atatürk tarafından yazılan ifadeler incelenirken, yabancı diplomatlarla yaşanan çeşitli anılar, elde edilen günlükler ve tutanaklar eserde kullanılmıştır. Yazara göre diplomatlarla bağlantıya geçilmesinin üç nedeni vardır; birincisi diplomatların meslekleri gereği devlet başkanları ile yakın temasta olmaları ve geniş bir bilgi, gözlem ve değerlendirme sahibi olmalarıdır. İkinci neden diplomatların birçok ülkede görev yaparken farklı kişisel, yönetsel ve davranışsal özelliklere sahip devlet adamlarıyla görüşmeleri ve bu farklılıkları da kıyaslayabilme yeteneğine sahip olmalarıdır. Bu nedenle diplomatların fikirlerine son derece önem veren yazar üçüncü neden olarak da, diplomatların görevleri esnasında hazırladıkları gizli / çok gizli raporlarla ilgilidir. Yazara göre devlet adamları tarafından üretilen ve diplomatlar tarafından bilinen bu raporlar incelenmesi gereken raporlardır (Özdemir, 2010:2). Tüm bu raporlar özellikle de General Harbord’a verilen cevapla Atatürk’ün gelecekle ilgili planlarını şu sözleriyle özetliyordu; “Ülkenin dağılmış parçalarını toplamak, düşmanlardan temizlemek, bağımsız ve uygar bir devlet yaratmak istiyorum” (Özdemir, 2010:30). Yazar eserinde “Savaştan sonra iyileşirim” diyen Atatürk’ü, “Çelik Yüzlü Kumandan” temasıyla tasvir etmiştir (Özdemir, 2010:148).

“Bir Dahinin Hayatı Atatürk’ün Soyu, Ailesi ve Öğrenimi” Kitabının İncelenmesi:

Yrd. Doç. Dr. Ali GÜLER tarafından yazılan kitapta, Atatürk’ün soyu, ailesi ve eğitim hayatı çeşitli arşiv belgeleriyle, özellikle bilinmeyen veya az bilinen yönleriyle birlikte irdelenmiştir. Eser üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde Atatürk’ün soyu ve ailesine, ikinci bölümde Atatürk’ün doğumu ve kardeşlerine, üçüncü bölümde ise Atatürk’ün eğitim öğretim hayatına yer verilmiştir. Eserin önsözü Başbakan Lloyd George’un birçok kişi tarafından bilinen “Arkadaşlar her yüzyılda bir dahi yetişir ki asrımızın dâhisi de Atatürk’tür. Ve maalesef ki bu talihsizlik bizlere rast gelmiştir” sözleri ile başlamıştır (Güler, 2000). Yazar eserinde Mustafa’nın, Ali Rıza Efendi ile Zübeyde Hanım’ın Fatma, Ömer ve Ahmet’ten sonraki dördüncü evlatları olduğunu, Mustafa adının aslında küçükken salıncaktan düşerek vefat eden ağabeyinin adı olduğunu yazmıştır (Güler, 2000:63). Babası Ali Rıza Efendi’nin “adam olmak için okumak zorunludur ve başka da çare yoktur” demesi, Atatürk’ün babasının ne kadar ileri görüşlü ve modern yapıda olduğunu ispat etmektedir (Güler, 2000:86). Okumanın gerekliliği inancıyla büyüyen Mustafa, çağdaş ve yenilikçi mekteplerde okumuş, aydın ve bilgili bir anne desteği almış, eğitim hayatında da ordu mensubu olduğunda da daima başarıdan başarıya ilerlemiştir. Atatürk’ün kişiliğinin şekillenmesinde ailesinin ve öğretmenlerinin yanında, dayısının çiftliğinde çalıştığı ve doğa ile iç içe yaşadığı, yaratıcılığının, hayvan sevgisinin ve çevre bilincinin geliştiği yıllar olmuştur (Güler, 2000:87). Yazara göre Mustafa Kemal, gençlik yıllarından itibaren geleceğin Atatürk’ünden ışıklar ve sinyaller vererek büyümüştür (Güler, 2000:178).

“Atatürk’ün Liderlik Sırları” Kitabının İncelenmesi:

Ali Kemal GÖKGİRAY tarafından yazılan kitapta, Atatürk’ün liderlik özellikleri dört bölümde irdelenmiştir. Eserde derleme çalışması adına dikkat çekici bölümlerden biri, lider olmanın önemli koşulu olarak Atatürk’ün kişilik özelliklerinden özgüvenli ve kişilik sahibi olduğunun ifadelerine yer verilmesidir. Çeşitli anılarla açıklanan bu konu İngiltere Kralı Edward’ın Dolmabahçe Sarayı’nda ayağının kayarak yere düşmesi ve bunun üzerine kralın üstünü temizlemek üzere bir mendil istemesi ile ilgilidir. Bunun üzerine Atatürk “Söyleyin krala burası Türkiye, taşı toprağı altın. Mendile ihtiyaç yoktur” der (Gökgiray, 2013:80). Yazar eserinde Atatürk’ün yönetsel ve davranışsal açılarından adil bir lider olduğunu ifade etmiştir (Gökgiray, 2013:106). Atatürk’e göre, reisicumhur bile olsanız adalete ve adaletin verdiği kararlara hürmetle yaklaşılması gerekmektedir. Yazarın Berlin Alman Ajansı’nın Atatürk için demece eserinde yer vermesi dikkat çekicidir. Onlara göre Almanya, Atatürk’ün eserlerine ve mücadelelerine hayranlık duymaktadır. Atatürk’ün oluşturduğu tarihi eser ve özgürlük, bu kavramları seven milletler için bir örnek olacak ve Atatürk güçlü bir kişilik olarak anılacaktır (Gökgiray, 2013:358).

“Atatürk ve İletişim” Kitabının İncelenmesi:

Doç. Dr. Melda Cinman ŞİMŞEK tarafından yazılan kitapta, Atatürk’ün iletişimci yönü irdelenmiştir. Yazar Atatürk’ün iletişim becerisinin yüksek seviyede olmasını, Atatürk’ün zekası, öngörüsü, organizasyon yeteneği, stratejik düşünme becerileri, cesurluğu ve en önemlisi de kamuoyuna verdiği önem ile ilişkilendirmiştir (Şimşek, 2001:177). Yazar eserinde Atatürk’ün halkla temasa önem verdiğini, halkın ruhi ve fikri eğilimlerini önemseydiğini ve halkı etkilemek için de ikna edici iletişim kurduğunu vurgular (Şimşek, 2001:206). Atatürk özellikle Cumhuriyet Balolarını tüm illerde ve bazı ilçelerde geleneksel hale getirmişti. Bunun nedeni Cumhuriyet fikrini halk arasında kökleştirmek ve kadın-erkek eşitliğini vurgulamaktı. Halk ile böylece yüksek iletişim kurmuş, ilerleyen zamanlarda da modern ülke imajını yerleştirebilmek için de sanatsal iletişim yollarını seçmiştir (Şimşek, 2001:215).

“Atatürk ve Liderlik” Kitabının İncelenmesi:

Harika YAMAK tarafından yazılan kitapta, Atatürk'ün yönetim anlayışı kaleme alınmıştır. Yazar eserinde özellikle yıkılmaya yüz tutmuş Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinden, Cumhuriyet dönemine geçişte uzun yıllar yaşanan savaşlar nedeniyle milli mücadele döneminde yorgun düşmüş halkın, Kurtuluş Savaşı'na hangi şartlarda geldiğini ve Atatürk'ün üstün yöneticilik anlayışıyla milletini nasıl şahlandırdığını, hangi zorluklara göğüs gerilerek Cumhuriyet'in ilan edildiğini kitapta vurgulamıştır. Eserde Pakistan Cumhurbaşkanı Eyüp Han'ın “Atatürk, askeri bir deha, doğuştan bir lider ve büyük bir yurtsever” sözlerine yer verilmiştir. Atatürk liderlik özelliği ile farklı insanları ortak bir hedef için bir araya getirmiştir. Bunu yaparken kişisel, yönetsel ve davranışsal özellikleri dikkat çekicidir. Yazara göre Atatürk ortak akla büyük önem verir (Yamak, 2016:194). Atatürk'ün vizyoner bakış açısına eserde vurgu yapılır ve Atatürk'ün “Bir gün gelecek ben hayal zannettiğiniz tüm devrimleri başaracağım” sözü eserde yer alır (Yamak, 2016:195). Yazara göre Atatürk kendinden önceki liderleri çok iyi analiz etmiş ve geçmişteki liderlerin de başarılarını takdir etmiştir. Yazara göre Atatürk Türk halkına ilham kaynağı olmuştur. Kitapta General Liman Von Saanders'in ifadeleri olan “Kelimenin tam manasıyla mükemmel bir yöneticidir” cümlesi de kitabın genel temasını yansıtmaktadır.

“Mustafa Kemal Atatürk: Kendine Özgü Bir Yaşam ve Kişilik” Kitabının İncelenmesi:

Prof. Dr. Şerafettin TURAN ‘Mustafa ismi verilen bir çocuğun Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK’e yükselişi’ni konu alan bir kitap yazmıştır. Kitap Atatürk'ün doğumundan yaşamındaki ayrıntılara, düşüncelerine, not defterlerinden, mektuplarından, anılarından diğer kaynaklara kadar geniş bir alanyazın taraması ile yazılmıştır. Kitap 14 bölümden oluşmaktadır. Eserde Halide Edip Adıvar'ın “Türkün Ateşle İmtihani” esrindeki bir sözü Atatürk'ü tanımlamak için alıntı yapılmıştır; “Mustafa Kemal Paşa deniz fenerini hatırlatır. Işık saldıği zaman göz kamaştıracak kadar parlak, fakat ışık söndüğü zaman bir şey görmek ihtimali yok” (Turan, 2004:622). Derleme çalışması için eserin özellikle 14. Bölümü olan “Özel Yaşam ve Kendine Özgü Bir Kişilik” kısmından yararlanılmıştır. Kişisel, yönetsel ve davranışsal özelliklerinin üstün düzeyde olduğunu eserinde vurgulayan yazar, Atatürk'ün toplumdaki her sınıf tarafından coşkuyla dinlendiğini ve alkışlandığını, Atatürk'ün etkili ve akılcı bir üslup kullanarak halk ile iletişim kurduğunu, fikirlerini telkinde yorulmadan anlatarak kabul ettirdiğini, yorulmaz bir savaşçı ruha sahip olduğunu ve dış görünüşüyle özellikle de şık giyimiyle de takdir topladığını ifade etmiştir (Turan, 2004:623).

YÖNTEM

Araştırmanın konusunu, yöneticiler için kişisel, davranışsal ve yönetsel açılardan yönetici nitelikleri oluşturmaktadır. Bu niteliklerin tespiti için örnek lider Mustafa Kemal Atatürk'ün kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri örnek olarak gösterilmiştir.

Çalışmada alanyazın (literatür) taraması yapılmış ve yer alan bilgiler kapsamında yöneticilerin kişisel, davranışsal ve yönetsel açılardan yöneticilik özellikleri incelenmiştir.

Değişen ve gelişen dünya koşullarında yönetim ülkeler arasında bir rekabet ortamına dönüşmüş ve yöneticiler de bu rekabet ortamının en önemli unsurları haline gelmiştir. Bu nedenle yönetici niteliklerinin günümüz koşullarında kusursuz olması beklenmektedir. Çalışmada Atatürk'ün yöneticilik özellikleri betimsel ve keşifsel yöntem kullanılarak incelenmiş ve kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri kapsamında bir betimleme yapılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda yöneticilere yönelik öneriler sunulmuştur.

ATATÜRK'ÜN YÖNETİCİLİK VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışma kapsamında Atatürk'ün yöneticilik ve liderlik özellikleri, alanyazın taramalarının sonucunda ortaya konmuştur. Atatürk'ün yöneticilik ve liderlik alanındaki üstün başarısı, onun kişisel, yönetsel ve davranışsal özellikleri ile ilgilidir.

Bu kapsamda Atatürk'ün en belirgin kişilik özelliklerinden biri açık sözlü olmasıdır. Ülke ne kadar zor durumda olursa olsun, halkına karşı daima açık yüreklilikle doğruları söylemiştir. Her fırsatta şu sözleri söylerdi; “Milletin başkanı olan kişinin halka doğruyu söylemesi ve halkı aldatmaması, halkı genel durumdan haberdar etmesi son derece önemlidir” (İmer, 1989:24). Tamamen şeffaf bir yaklaşımla halkına yaklaştığı için, halk Atatürk'e inanmış ve güvenmiştir. Başkalarını yanıltmaya çalışan yöneticiler, öncelikle kendilerini yanıltırlar ve başarısız yöneticilerden olurlar. Başarılı bir yönetici olduğu gibi görünmek, görüldüğü gibi olmak ve hakikatten ayrılmamak gerekir.

Atatürk'ün kişilik özelliklerinden en belirgin olanlarından bir diğeri ise cesur olmasıdır. Mustafa Kemal Atatürk cephede ölüme doğru en çok atılan liderlerden biridir. Kurşundan, gülle yağmurundan, ölümden asla korkmamıştır, askerlerini cephede asla yalnız bırakmamıştır, çünkü Atatürk'e göre; “Savaşta yağın mermi yağmuru, o yağmurdan ürkmeyenleri, ürkenlerden daha az ıslatır” (İmer, 1989:135). Tanıklar cephe esnasında Atatürk'ü anlatıyorlar; “Mustafa Kemal ateş altında dolaşiyor, yüzlerce şehit veriliyor, karşı cepheden güllerle yoğun bir şekilde yanımıza doğru geliyor ve Mustafa Kemal'e bir siperde gizlenmesi için yalvarıyorduk. Cevabı: “Hayır! Ben sipere gizlenecek olursam, askerlere kötü bir örnek olurum, korkmuyorum” (Baykal, 2019:58). Atatürk örnek bir rol model, örnek bir komutan ve liderdi.

Fotoğrafçı Cemal Işikel 1938 yılında Kırşehir'de meydana gelen bir deprem bölgesine gider. Ortalık inilti ve ağlama sesleriyle yankılanırken, vatandaşlar Cemal Işikel'in gazeteci olduğunu öğrenirler ve koşarak yanına gelen vatandaşlardan ilk soru sorulur: “Atatürk'e hasta diyorlar. Nasıl iyi mi?” (Baykal, 2019:115). Depremden yeni çıkmış ve etrafta yüzlerce insan acısıyla ağlarken, vatandaşların sorduğu ilk soru çok anlamlıdır. Bu soru Türk halkının Atatürk'ü ne denli sevdiğini ve ne denli ona güvendiğini gösterir. Atatürk daima güven duyulan bir lider olmuştur. Bunun nedeni onun Türk halkı için yaptığı fedakârlıklar, cesareti ve açık yürekliliği ile ilgilidir. Atatürk herkesten önce kendine güvenir. “Ben hayatımda hiçbir zaman karamsarlık nedir bilmedim tanımadım” der (Kandemir, 1965:225).

Halide Edip Adıvar cephe karargâhına gidip Atatürk ile konuşmak ister. Bir subay aracılığı ile yanına yaklaşır. Halide Edip Adıvar kaburga kemiklerindeki ağrı nedeniyle güçlülkle ayağa kalkmak isteyen Atatürk'ün elini saygıyla öper. Atatürk Ankara'daki havadisleri sorar. Ortalık karışıktır. Yunan ordusu koca bir kara bulut gibi Ankara'ya yaklaşmaktadır. Türk ordusu da Sakarya'nın doğusunda Yunanlılara engel olmak için pusudaydı. Halide Edip Atatürk'e sorar; Ya Ankara'ya girerlerse? Atatürk bir kaplan gibi güler ve cevap verir; “Onları Anadolu'nun boşluğunda mahvederek, arkalarından vurarak, iyi yolculuklar baylar deriz” (Baykal, 2019:119-120). Atatürk'ün cesur tutumu, özgüveni, stratejik bakış açısı, saha bilgisi ve tecrübesi günümüz yöneticilerine de örnek lider niteliğinde olmalıdır.

Atatürk'ün davranışsal özellikleri arasında onun mükemmeliyetçi tutumu dikkat çekmektedir. Atatürk herhangi bir çalışmaya başlamadan önce tüm detayları düşünür, planlar, sorunları önceden görür ve çözüm yollarını tespit ederdi. Yaptıklarını asla yeterli görmezdi ve hep daha iyisini yapma gayreti içinde olurdu. Atatürk'ün “Daha çok ve daha büyük işler yapmak mecburiyetinde ve azmindeyiz” (Türker-Küyel, 1988:49) sözleri bu davranışsal tutumunu ispatlar niteliktedir. Hasan Cemil Çambel, “Ege Medeniyeti” adlı bir tarih kongresinde konuşma yapacaktır. Atatürk'e gelir ve konferanstaki konuşmasını okur. Atatürk elindeki tüm kağıtları toplayarak uzun uzun düşünür ve yaz der. Atatürk üzerinde en az dört saat düşündükten ve planlama yaptıktan sonra Çambel'e konferans konuşmasını yazdırır. Sonra okutturup tekrar dinler ve bu kez oldu der. Çambel “bu benim değil, onun eseriydi” diyerek tarih sayfalarına not düşer (Çambel, 1987:77).

Atatürk davranışsal olarak, kazanmış olduğu başarıları sadece şahsı olarak değil milletin tamamının başarısı olarak görmüştür. “Yapılan işler yalnızca benim eserim değildir ve olamaz” diyecek kadar mütevazı bir davranışsal tutum içindedir. Sabiha Gökçen Atatürk’ün mütevazı davranışlarına örnek teşkil edecek bir anısını anlatır; Mersin’de bir eve konuk edilirler ve Atatürk’ün gözü hiç kullanılmadığı belli bir yemek takımına takılır ve sorar bu takımı niçin aldınız? Ev sahibi cevap verir. Onları yeni almadık, kızımızın çeyizinden sizin için çıkardık. Atatürk “Böyle külfetlere hiç lüzum yoktu. Bilesiniz ki ben bakır tepside ve tahta kaşıkla yemek yerim. Lütfen bunları kaldırın ve kızınızın özenerek, düşler kurarak aldığı tabakları ilk kez kendisi mutlulukla kullansın” (Gökçen ve Verel, 1994:243). Bu davranışsal tutum aynı zamanda Atatürk’ün insana verdiği değeri de gösterir. Ona göre temel olan ulustur, toplumdur ve insandır. Örneğin “Bir ordunun kıymeti, subaylarının ve kumanda heyetinin kıymeti ile ölçülür” demiştir (İmer, 1989:134). Atatürk hem bir kumandan olarak subaylarına, hemşirelerine, askerlerine, savaş yükü taşıyanlarına, hem kadınlara, hem çocuklara herkese aynı insani değerle yaklaşmış onları daima yüceltmıştır.

Atatürk’ün davranışsal özellikleri arasında bilgi toplama yeteneği ve bilgilendirme alışkanlığı da onun başarısını arttırmıştır. Atatürk’ün bilgi toplama yöntemi asla kulaktan dolma bilgiler ışığında olmamıştır. O daima bilime inanmış ve bilimsel kaynakları inceleyerek doğru yolu izlemiştir. Günümüz yöneticilerinin de yapması gereken budur; çok okumak ve bilime inanmak. 1927 yılında Cevat Memduh Altar Almanya’yaki müzik tahsilini tamamlamış ve memlekete dönmüştür. Gazetelerde çıkan haberi okuyan Atatürk kendisini köşke davet eder ve müzik tahsili ve okuduğu okul ile ilgili sorular sorar. Atatürk’ün kafasında müzik alanında yenilikler yapmak vardır. Yanlarında dönemin Milli Eğitim Bakanı Saffet Arıkan da bulunmaktadır. Bir ara Cevat Memduh Altar’ın gözü pencere kenarında duran Fransız müzikoloğu Lavinyak’ın kitabına takılır ve anlar ki Atatürk bunca soruyu sadece duyarak öğrenmek istememiştir; aslında önemli olan pencere kenarında okunan o değerli kitaptır” (Kal, 2001:168). Bir yönetici bilmediklerini bilenlerden öğrenmelidir, ancak karar aşaması bilimsel verilere dayalı olmalı ve stratejik bir bakış açısıyla verilmelidir.

Atatürk’ün göreve talip olma konusunda da davranışsal tutumu oldukça dikkat çekicidir. Atatürk okul yaşamından ordu mensupluğuna, devlet adamlığından yaşamının son anına kadar verilen veya üstlenilen görevlerin hiçbirisine hayır dememiş, her biri için canla başla çalışmıştır. Onun için görev bilinçli olmak, göreve talip olmak, çalışmaya hevesli hissetmek vatan için millet için kutsal bir yaklaşımdır. Enver Paşa’nın bir gün Atatürk’e ne istediğini sorduğunda verdiği cevap önemlidir; “Büyük kuvvetlere kumanda etmek istiyorum” (Atay, 1999:79). Bazen üst kademe görevlerinden kendi isteğiyle istifa etti; örneğin Sofya’da Kordiplomatik içinde salon hayatı içinde keyfi oldukça iyiydi. Ancak o bedenen o salonlarda bulunsa da aklı vatan savunmasındaydı. Arkadaşları, milleti muharebe cephelerinde savaşırken, kendisi nasıl Sofya’ya kalabilirdi. Derhal ordu içinde bir görev talep eder ve 19. Tümen Kumandanlığı görevine atanır (Banoğlu, 1954:504).

Atatürk’ün yönetsel özellikleri arasında yönetme yeteneği dikkat çekmektedir. Yönetirken çevresindeki herkesin yeteneğinden faydalanmış, hiç kimseyi küçük görmemiş ve müteşebbis yönetsel özelliğiyle daima girişimci ve başarılı bir yönetici olmuştur. Konuşmalarında “Büyük işler, mühim teşebbüsler ancak müşterek mesai ile gerçekleştirilebilir” (İmer, 1989:29) diyerek, çevresindekileri hızla, heyecanla ve şevkle harekete geçirmiş ve büyük bir takım çalışması içinde desteklerini almıştır.

Atatürk bir yönetici olarak son derece liyakat sahibi biriydi. İnsanları yaptıkları işlerdeki başarılarına göre değerlendirirdi. Bazı geceler en yakın on-on beş arkadaşı ile toplanır, hoş sohbet esnasında çok fazla belli etmeden onları liyakat konusunda test ederdi. Bu sohbetlerin birisinde Atatürk kendisi için “Benim gözümde hiçbir şey yoktur. Ben yalnız liyakat aşığıyım” demiştir (Banoğlu, 1954:481). Yakup Kadri Karaosmanoğlu şöyle bir anısını anlatıyor;

- “Atatürk çevresinde sürekli onu destekleyen ve onaylayan kişilerin bulunmasını istemez ve hatta bu tip kişilerden de pek hoşlanmazdı. Bir akşam küçük bir devlet memuru ile şiddetli bir tartışmaya girdi. Atatürk sert ve sinirli cevaplar verdikçe, memur hiç aldırıyor ve kendi söylediklerinin doğru olduğunu savunuyordu. Bizler memura üzölmüş ve yakında görevine son verilebileceği veya uzaklaştırılabileceğini bile inanmıştıktık. Lakin tam tersi oldu. Atatürk bu memuru birkaç ay içinde yüksek bir göreve atadı ve sonrasında da milletvekili yaptı. Zira Atatürk bu kararlı inatçılığına kuvvetli bir karakter manası vermişti” (Karaosmanoğlu, 2014:118).

Yönetmel açıdan Atatürk tam bir hesap adamıydı. Hesaplarını mucizelere dayalı değil, gerçeklere ve rakamlara dayalı olarak yapardı. Hiçbir eylemini tesadüfe bırakmaz ve her işini tüm ayrıntılarıyla düşünür, planlar ve uygular. Atatürk’e göre “İktisat demek her şey demektir. Yaşamak için, mesut olmak için, mevcudiyeti insaniye için ne lazımsa hepsi demektir” (Karal, 1986:102). Atatürk Ege vapuru ile Mersin yolundayken, dönüşte Fethiye’de durmuş ve halk şenlik içinde eğlenirken, gemilerden de havai fişekler atılıyormuş. O sırada Zafer Torpidosu Kumandanı torpil atmak istemiş ancak torpilin tanesinin 50 bin lira olduğunu öğrenen Atatürk “Vazgeçin torpil atmaktan. Halkımız torpil atacak kadar zengin değildir” diyerek masrafı sonlandırmıştır (Banoğlu, 1954:196).

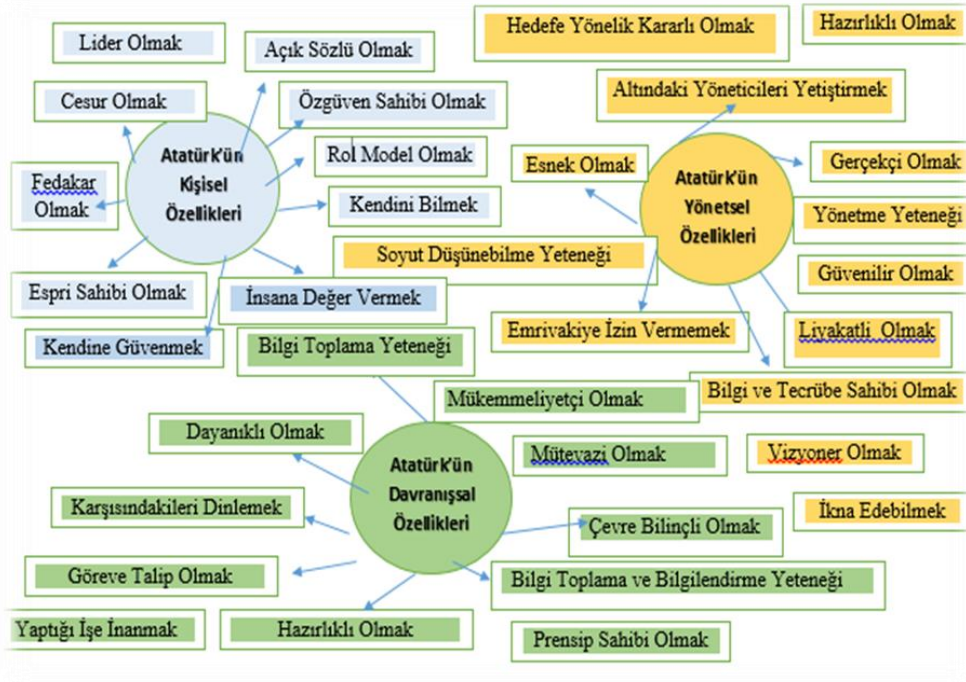
Yönetmel açıdan Atatürk’ün çevresindekileri önemli ölçüde ikna etme yeteneği ve konuşma yeteneği vardı. Atatürk yapacağı ve planladığı işleri kamuoyuna inandırmasaydı, düşünceleri gerçek olamayabilirdi. Atatürk’e göre “Fikir hazırlıkları, seferberlikte asker toplamak gibi davul zurna ile temin edilemez. Fikir hazırlıklarında tevazuyla çalışmak, kendini silmek, karşısındakine samimi bir kanaat ilham etmek lazımdır” (Atay, 1999:92). Salih Omurtak Atatürk ile olan anısını şu şekilde dile getirmiştir;

- “Kurtuluş Savaşının ilk yıllarında Atatürk Keçiören yolundaki Ziraat Mektebine gelir ancak canı çok sıkındır. O gün Meclis’te bir milletvekili canını sıkmıştır. Atatürk’ün canını sıkın o vekil de Keçiören’de oturmaktadır. Atatürk meclisteki konuşmaları anlatınca, etrafındakiler daha çok sinirlenirler ve ‘Paşam izin verirseniz, yoldan geçerken temizleyiverelim’ derler. Paşa mosmor olur ve –Sakin! diye bağırır. Böyle bir fikri kafanızdan dahi geçirmeyiniz. Ben muhaliflerimi zorla değil, ikna ederek ve tartışarak yola getiririm” (İğdemir, 1976:29).

Yönetmel açıdan Atatürk vizyon sahibi bir liderdi. Atatürk’e göre “Medeniyet yolunda başarı, yeniliğe bağlıdır. Hayat ve yaşayışa hakim olan kanunların, zaman ile değişmesi, gelişmesi ve yenilenmesi zaruridir” (Atatürk ve Naci, 1970:107). Medeniyet yolunda başarılı olabilmek için Atatürk tüm meseleleri titizlikle irdeliyor ve tüm sorunları önceden görmeyi hedefliyordu. Atatürk kendisi anlatıyor;

- “O dönemler askerim ve Birinci Dünya Savaşı’nda bir ordudan da sorumluyum. Türk kumandanları ile birlikte toplantı yaparken, ben sadece kendi ordumun durumunu değil diğerlerini de sorgulayınca, yaverim neden diğer meselelerle ilgilendiğimi ve Türk ordusunun durumuna odaklanmadığımı sordu. Halbuki ben tüm orduların durumunu iyice bilmezsem, kendi ordumu nasıl sevk ve idare edebilirim?” (Yücebaş, 1963:47). Atatürk’ün kişisel, yönetmel ve davranışsal özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo1. Atatürk'ün kişisel, yönetsel ve davranışsal özellikleri



SONUÇ VE TARTIŞMA

Yönetim örgüt adına belirlenen bir amacın veya hedefin gerçekleşmesi için, insan ve maddi kaynakları, zamanı ve mekân unsurlarını en etkili biçimde kullanmaktır (Koç ve Topaloğlu, 2010). Yönetimde daima bir ekip çalışması vardır. Ekip çalışması olmazsa yönetim olgusu da gerçekleşmiş olmaz. Bu nedenle yönetim kavramı insanlık tarihi kadar eskidir ama bilimlerin de en yenisi olarak kabul edilir (Şimşek ve Çelik, 2018: 3). Bilimsel çalışmalar ise, iyi yönetimin nitelikli yöneticiler ile ilişkili olduğunu işaret eder.

Yönetim aile gibi en küçük birimden devlet gibi en büyük birime kadar tüm örgüt yapılarında geçerli ve gerekli bir işlevdir. Yönetim, örgütlerin amaçlarına etkili ve verimli ulaşabilmeleri açısından gerekli görülen bir faaliyet alanıdır (Tortop ve diğerleri, 1993:20). Bir toplumun yönetim anlayışı ile o toplumun kalkınmışlık düzeyi arasında doğrusal bir ilişki vardır, çünkü yönetimin kalitesi toplumu etkiler. Aynı doğrusal bağlantı “yönetim ile yönetici” arasında da vardır. Yönetici örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için başkalarına iş yaptıran, başka bir ifadeyle yönetim işini yapan kişidir. Çalıştığı örgütün sorumlusu konumunda görev yapan ve bu görevi ile ilgili gözetim ve denetimlerde bulunan kişiye yönetici denir. Şayet yöneticide kişisel, yönetsel ve davranışsal nitelikler yeterli düzeyde değilse, yönetimin kalitesi de dolayısıyla toplumun kalkınmışlık düzeyi de düşük seviyede kalır. Bu nedenle ancak nitelikli yöneticiler ile nitelikli bir yönetim olgusu gerçekleşebilir.

Yöneticiler belirli yetkilerle donatılmış, kendilerine teslim edilmiş kaynaklar ile örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli işbirliği ve koordinasyonu sağlayan kişilerdir. Yöneticiler kendilerine üretim faktörleri verilmiş, tespit edilen amaç ve hedefler doğrultusunda çalışan, kaynaklar arası uyumu sağlayan kişilerdir. Tarihsel süreç kapsamında yöneticilik kavramı daima önemli bir husus olarak irdelenmiştir. Yapılan bilimsel araştırmalarda yöneticilere örnek teşkil edecek nitelikte lider yöneticiler başarılarıyla beraber anlatılmıştır. Atatürk de hem ulusal hem uluslararası devletler düzeyinde örnek alınan bir yönetici ve liderdir. Bu nedenle çalışmada günümüz yöneticilerine örnek olması açısından örnek lider Atatürk, yöneticilik ve liderlik özellikleri açısından ele alınmıştır.

Konuyla ilgili geniş bir alanyazın (literatür) taraması yapılmıştır. Elde edilen veriler kapsamında günümüz yöneticilerinde bulunması gereken kişisel, yönetsel ve davranışsal nitelikler açısından bir yöneticide bulunması gereken özellikler vurgulanmıştır. Toplumsal değişim için lider yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticilerin kişisel, yönetsel ve davranışsal açılarından yetiştirilmeleri, kendilerini örnek lider Atatürk'ü rol model olarak yetiştirmeleri gelecek devlet yönetimi açısından da önemlidir.

Sonuç olarak yöneticilerde bulunması gereken kişisel, yönetsel ve davranışsal özelliklerde; açık sözlülük, güven duygusu, dayanıklılık, görev bilinçlilik, medeniyet yolunda bilimsel bakış açısı, hitabet yeteneği, stratejik düşünce yapısı, iletişim, liyakat, güzel ahlak, içtenlik, cesaret, çalışkanlık, akılcılık, milli ülkü anlayışı olan ve yenilikçi, değişimlere hızla adapte olabilen, liderlik özelliklerini üzerinde taşıyabilen yöneticiler, ülke kalkınmasında önemli roller üstlenebileceklerdir. Ülke kalkınmasında önemli rolleri olan veya olacak yöneticiler kişisel, yönetsel ve davranışsal açılarından nitelikli olmalı ve Atatürk'ü örnek almalıdırlar. Atatürk gibi iyi eğitim almalı, gelişmek için onun gibi çok okumalı, iyi yetiştirilmeli, dünya görüşlü bir yapıda olmalı, ülkesinin milli ve manevi değerlerine de sahip çıkmalıdırlar. Tüm bu özellikler ancak yöneticilerin iyi yetiştirilmeleri ile mümkün olabilir. Türkiye, yönetici yetiştirme politikalarında revizyona gitmeli ve Atatürk gibi kişisel, yönetsel ve davranışsal özelliklere sahip, hem teknik olarak hem saha uygulamaları açısından donanımlı, analitik ve kavramsal düşünebilen yöneticiler olarak yetiştirilmelidirler. Devlet, yönetici yetiştirme politikalarında özellikle üst kademe kamu yöneticisi yetiştirecek lisans ve lisansüstü eğitim kurumlarını açmalı ve desteklemelidir.

KAYNAKÇA

- Akı, Ö. (2023). Dijitalleşme Süreci Açısından Türkiye'de Üst Kademe Kamu Yöneticilerini Yetiştirme Politikaları Üzerine Bir Araştırma. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, *Doktora Tezi*.
- Akı, Ö. ve Erkul, H. (2023). Türkiye'de Üst Kademe Kamu Yöneticisi Yetiştirilmesi Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6 (2), 318-333.
- Atay, F. R. (1999). Çankaya. *Cumhuriyet Yayınevi*. İstanbul.
- Banoğlu, N. A. (1954). Nükte ve Fıkralarla Atatürk. *İnkılap ve Aka Kitabevleri*, İstanbul.
- Bayat, B. (2005). Örgüt İçerisindeki Rol ve İşlevleri Bakımından "Orta Kademe" Yöneticileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 1-13.
- Baykal, A. N. (2019). Yöneticiler İçin Yeni Bir Bakış: Mustafa Kemal Atatürk'ün Liderlik Sırları. 27. Baskı. *Hümanist Yayıncılık*, ISBN: 978-605-9905-29-9. İstanbul.
- Biber, M. (2019). Lider Yöneticilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 183-197.
- Bozkurt, Ö. ve Ergun, T. (1998), Kamu Yönetimi Sözlüğü, (Fransızca ve İngilizce Karşılıklarıyla) (Ed: Seriyeye Sezen), *TODAİE Yay.*, Ankara.
- Bulut, Y. ve Bakan, İ. (2005). Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5 (9), 62-89.
- Çambel, H. C. (1987). Makaleler, Hâtıralar. *Türk Tarih Kurumu Yayınevi*, Ankara.
- Çelik, A. ve Şimşek, M. Ş. (2013). Yönetim ve Organizasyon. *Eğitim Yayınevi*. Konya.
- Dural, B. (2008). Atatürk'ün Liderlik Sırları. ISBN: 975-605-5857-04-2. *YeniYüzyıl Yayınları*, İstanbul.
- Efe, İ., (2021). II. Meşrutiyet Döneminde Askeri Mekteplerde Islah ve Yapılandırma Çalışmaları. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 423-438.
- Ergun, T. (1988). Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi. *Türkiye ve Orta Doğu İdaresi Enstitüsü Yayınları*. Ankara.
- Gökçen, S. ve Verel, O. (1994). Atatürk'le Bir Ömür. *Altın Kitaplar Yayınevi*. İstanbul.

- Gökçiray, A. K. (2013). Atatürk'ün Liderlik Sırları. ISBN: 975-9179-05-9. *Kum Saati Yayınevi*. İstanbul.
- Güler, A. (2000). Bir Dahinin Hayatı Atatürk'ün Soyu, Ailesi ve Öğrenimi. ISBN: 975-6774-35-5. *Toplumsal Dönüşüm Yayınları*. İstanbul.
- İmer, C. (1989). Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ten Seçme Sözler, *Remzi Kitabevi*, 3. Basım, ISBN-13: 9789751400901. İstanbul.
- İnan, A. (1956). Kemal Atatürk'ü Anarken. *Güzel Sanatlar Matbaası*, 2. Baskı. Ankara.
- İnan, A. ve İnan, A. (2023). Atatürk Hakkında Hatıralar ve Belgeler. *Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları*, 29. Basım, ISBN: 978-9944-88-140-1. İstanbul.
- Kahn, R. L. ve Katz, D. (1952). Üretkenlik ve Moral İle İlgili Liderlik Uygulamaları (s. 612-628). *Ann Arbor, MI: Sosyal Araştırmalar Enstitüsü*, Michigan Üniversitesi.
- Kal, N. (2001). Atatürk'le Yaşadıklarımı Anlattılar: Anı-Söyleşi (Vol. 92). *Bilgi Yayınevi*. Ankara.
- Kandemir, F. (1965). Hatıraları Ve Söylemedikleri İle Rauf Orbay. *Yakın Tarihimiz Yayınları*, 3. Cilt, Sinan Matbaası, İstanbul.
- Karal, E. Z. (1986). Atatürk'ten Düşünceler. *Çağdaş Yayınları*. İstanbul.
- Karaosmanoğlu, Y. K. (2014). Atatürk-Yakup Kadri. *İletişim Yayınları*. İstanbul.
- Kaya, A. V. (2013). Karizmatik Liderlik ve Toplumsal Değişim. I. Baskı. ISBN: 978-975-6178-54-6. *Hemen Kitap*, İstanbul.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010). Yönetim Bilimi. *Seçkin Yayıncılık*. Ankara.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği (13. baskı). *Beta Yayınları*. İstanbul.
- Korkut, G., Kürşat, O. ve Tetik, A. (2015). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı İle Değişen Kamu Hizmeti Ve Türkiye İş Kurumu. *İş ve Hayat*, 1 (2), 107-135.
- Özata, M. (2006). Atatürk Bilim ve Üniversite. ISBN: 975-403-401-X. *Tübitak Popüler Bilim Kitapları*. Ankara.
- Özdemir, H. (2006). Atatürk'ün Liderlik Sırları, *Başkent Üniversitesi*, ISBN: 975-8571-17-6. Ankara.
- Özdemir, H. (2010). Yabancı Diplomatların Tanıklıklarıyla: Atatürk'ün Liderliği. *Atatürk Kültür, Dil ve tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi*. ISBN: 978-975-16-2276-1. Ankara.
- Öztekin, A. (1996). Yönetim ve Liderlik. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 183-194.
- Parlak, B. (2011). Kamu Yönetimi Sözlüğü. *MKM Yayıncılık*. İstanbul.
- Peker, Ö. (1989), Yönetici Eğitimi, *TODAİE Yayını*. Ankara.
- Smith, N. ve Vigor, H. (1991). People in Organizations, *Oxford University Press*. Oxford.
- Stogdill, R. M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. *Free Press*.
- Şahin, A. (2007). Türk Kamu Yönetiminde Yönetimsel İletişim Ve Bu Konuda Düzenlenen Bir Anket Çalışmasının Sonuçları. *Maliye Dergisi*, 152 (6), 40-50.
- Şimşek, M. C. (2001). Atatürk ve İletişim. *Der Yayınları*: 307, ISBN: 975-353-237-7. İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., ve Çelik, A. (2018). Yönetim ve Organizasyon. 20. Baskı. *Eğitim Yayınevi*. Konya.
- Tortop N.; İsbir E. ve Aykaç B. (1993), Yönetim Bilimi, *Yargı Yayınları*. Ankara.
- Tortop, N., İsbir E. G., Aykaç B., Yayman H. ve Özer M. A (2010). *Yönetim Bilimi*. 8. Baskı.
- Tortop, Nuri (1985), Kamu Personel Yönetimi, "S" *Yayınları*. Ankara.
- Turan, Ş. (2004). Mustafa Kemal Atatürk: Kendine Özgü Bir Yaşam ve Kişilik. ISBN: 975-22-0076-1. *Bilgi Yayınevi*. Ankara.
- Türker-Küyel, M. (1988). Atatürk'ün Saadet Anlayışı Hakkında Bir Deneme. *Erdem*, 5(12), 649-683.

Yamak, H. (2016). Atatürk ve Liderlik. *Yılmaz Basım*. ISBN: 9786059828536, İstanbul.



İnsani Gelişmişlik Endeksi ile Sağlık Çıktıları Arasındaki İlişki: G20 Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme

Özge ERSEZER

Dr. Araş. Gör., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi,

ozgeersezer@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7317-6053>

Makale Başvuru Tarihi : 16.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 20.03.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10899821

Özet

Amaç: İnsani Gelişmişlik Endeksi hesaplanırken sağlığı değerlendirmek için doğumda beklenen yaşam süresi kullanılmaktadır. Bu değişken uluslararası kıyaslamalarda çok sık kullanılan sağlık çıktılarından bir tanesidir. Bu çalışmada, G20 ülkelerinde 2000-2021 yılları arasında doğumda beklenen yaşam süresine ilaveten bebek ölüm hızı, 5 yaş altı çocuk ölüm hızı ve yetişkin ölüm oranları ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasındaki ilişki incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:

İnsani Gelişmişlik
Endeksi,
Sağlık Çıktıları,
G20 Ülkeleri

Yöntem: Çalışmada İnsani Gelişmişlik Endeksi bağımlı değişken ve sağlık çıktılarından bebek ölüm hızı, beş yaş altı çocuk ölüm hızı ve yetişkin kadın-erkek ölüm oranları bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. 2000-2021 yılları arasında G20 ülke verileri, panel veri analizi ile test edilmiştir.

Bulgular: Yapılan analiz sonuçlarına göre; bağımsız değişkenlerden sadece yetişkin kadın ve erkek ölüm oranlarının İnsani Gelişmişlik Endeksi ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetişkin kadın ölüm oranı İnsani Gelişmişlik Endeksi arasındaki ilişki pozitifken yetişkin erkek ölüm oranı ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasındaki ilişki negatiftir. Beş yaş altı çocuk ölüm hızı İnsan Gelişmişlik Endeksini pozitif yönde etkilerken bebek ölüm hızı negatif yönde etkilemektedir ancak bu iki ilişkide değişkenlerin olasılık değerlerinin 0.05'ten büyük olmasından kaynaklı anlamsızdır.

The Relationship Between Human Development Index And Health Outcomes: A Review On G20 Countries

Abstract

Keywords:

Human
Development Index,
Health Outcomes,
G20 Countries

Purpose: Life expectancy at birth is used to evaluate health when calculating the Human Development Index. This variable is one of the health outcomes frequently used in international comparisons. In this study, in addition to life expectancy at birth, the relationship between infant mortality rate, child mortality rate under 5 years of age, adult mortality rates and the Human Development Index in G20 countries between 2000 and 2021 was examined.

Method: In the study, the Human Development Index was used as the dependent variable and the health outcomes such as infant mortality rate, under-five child mortality rate and adult female-male mortality rates were used as independent variables. G20 country data between 2000-2021 was tested with panel data analysis.

Findings: According to the analysis results; It was concluded that among the independent variables, only adult female and male mortality rates had a significant relationship with the Human Development Index. While the relationship between adult female mortality rate and Human Development Index is positive, the relationship between adult male mortality rate and Human Development Index is negative. While the under-five child mortality rate affects the Human Development Index positively, the infant mortality rate affects it negatively, but these two relationships are meaningless because the probability values of the variables are greater than 0.05.

GİRİŞ

G20 ülkeleri 1999 yılında küresel ekonomide temel konuların görüşülmesi ve tartışılması amacıyla kurulmuş sanayileşmiş ve yükselen ülkelerin üye oldukları uluslararası bir organizasyondur (Apak & Yılmaz, 2010). 1999 yılında dönemin G7 grubunun Merkez Bankası başkanları ile maliye bakanlarının almış olduğu karar üzerine küresel ekonomik problemlere kalıcı çözümler getirmek amacıyla oluşturulan G20 platformu; Almanya, ABD, Arjantin, Avustralya, Brezilya, Çin, Endonezya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Türkiye ve birçok Avrupa ülkesinin bağımsız değil de sadece bir komisyon içinde temsil edildiği Avrupa Birliği Komisyonu'ndan oluşmaktadır.

1980'li yıllarda kalkınmanın açıklanmasında gelir düzeyinin tek başına yeterli olmadığına farkına varılmış ve insan odaklı konular üzerine odaklanılmaya başlanmıştır. Uluslararası kıyaslamalarda ülkelerin gelişmişlik seviyelerine bakıldığında ekonomik olarak iyi olma gelişmişlik kategorisinde değerlendirilmede yeterli olmamaktadır. Amartya Sen'in yapılabirlik yaklaşımı insani gelişimin temelini oluşturmaktadır. Tüm toplumlar sağlıklı bir hayatı arzu etmektedirler. Toplumlar sağlık düzeyine ulaşabildiği takdirde sağlıklı bir hayat sürebilirler (Zor, 2020). Sen'e göre yapılabirlik; bireylerin açlık, hastalık, eğitimsizlik, kötü yaşam koşulları gibi istenilmeyen durumlardan kaçınabilmelerini ifade etmektedir. Sen, gelir düzeyinin yoksulluk kavramının ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğunu ancak bireysel gelişimin temel unsurlarından olan eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimin de göz önüne alınması gerektiğine vurgu yapmıştır (Buz & Aygüler, 2017:178).

İnsani Gelişmişlik Endeksi 1990 yılında iktisatçı Mahbub-ul-Haq ve iktisatçı Amartya Sen tarafından geliştirilmiş ve tanıtılmıştır (Shah, 2016). 1990 yılından beri yayınlanan İGE ülkelerin kalkınmaya giden yolda karşılaştıkları eksiklikleri ortaya koyarak bu eksikliklerin nasıl tamamlanması gerektiği konusunda yol göstermektedir (Uçan & Koçak, 2018:56). Bu endeks, Milletler Kalkınma Programı tarafından her ülke için ayrı ayrı hesaplanmaktadır.

İnsani Gelişmişlik Endeksi (İGE) hesaplanırken 3 farklı boyutta hesapla yapılmaktadır. Bunlar; sağlık, eğitim ve yaşam standardı boyutlarıdır. Doğumda beklenen yaşam süresi sağlık boyutunu, okullaşma süreleri ve okula başlama çağında olan çocuklar için beklenen okullaşma oranı (25 yaş üzeri) eğitim boyutunu ve son olarak kişi başı Gayri Safi Milli Gelir yaşam standardının boyutunu ölçmeye yardımcı olmaktadır. Ölçümlerle elde edilen İnsani Gelişmişlik Endeksi puanları geometrik ortalama kullanılarak bileşik endekste toplanmaktadır. Her ülke için ayrı endeks oluşturulmaktadır. Oluşturulan sağlık, eğitim ve gelir endeksleri 0 ile 1 arasında değişmektedir. Ayrı ayrı elde edilen bu üç endeksin geometrik ortalaması İnsani Gelişmişlik Endeksinin ifade etmektedir. Endekslerin sınıflandırılmasında 0.8 üstü çok yüksek, 0.7-0.79 arası yüksek, 0.55-0.69 arası orta ve 0.55 altındaki değerler düşük değer olarak ifade edilmektedir (Kızılkaya & Dağ, 2021). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından insani gelişmişlik kavramı sayısal olarak ifade edilmiştir. 1990-2010 yılları arasında doğumda beklenen ortalama ömür, yetişkinlerde okuryazarlık oranı ile brüt okullaşma oranı ve kişi başı GSYH iken 2011 yılında bu boyutlar güncellenmiş ve sırasıyla doğumda beklenen yaşam süresi (yıl), Beklenen okullaşma yılı, ortalama okullaşma yılı, eğitim endeksinin bileşimi, kişi başı gayri safi milli gelir olarak değiştirilmiştir (Cebeci & Dilber, 2014).

İktisadi olarak gelişmişliğin açıklanmasında insanların yaşam kalitesinin önemli bir yeri vardır. İnsani Gelişmişlik Endeksi bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli zeminin hazırlanmasında kullanılan endekslerden bir tanesidir. İnsani Gelişmişlik Endeksinin ölçülmesinde kullanılan göstergelerdeki iyileşmeler yaşam kalitesini iyileştirecektir (Hoş, 2023). Bir ülkede insani gelişmişlik endeksinin yüksek olabilmesi için ortalama yaşam süresinin daha uzun, eğitim seviyesinin daha yüksek, kişi başı GSYH'nın daha yüksek, doğurganlık hızının ve enflasyon oranının daha düşük olması gerekmektedir (Shah, 2016).

Bebek ölüm, 5 yaş altı çocuk ölüm ve anne ölüm oranları dünya çapında karşılaşılan sağlık problemlerindedir. Bu ölümlerin nedeni ekonomik ve sosyal nedenlerden kaynaklı olabilir. Bu ölüm oranları dünya genelinde en çok Afrika ülkelerinde görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü ülkeler için bu ölüm oranlarını açıklarken bu oranların azaltılmasının tüm ülkeler için önemli olduğuna vurgu yapmaktadır.

Görüldüğü üzere İnsani Gelişmişlik Endeksi hesaplanırken sağlığı değerlendirmek için doğumda beklenen yaşam süresi kullanılmaktadır. Bu değişken uluslararası kıyaslamalarda çok sık kullanılan sağlık çıktılarından bir tanesidir. Bu çalışmada G20 ülkelerinde 2000-2021 yılları arasında doğumda beklenen yaşam süresine ilaveten bebek ölüm hızı, 5 yaş altı çocuk ölüm hızı ve yetişkin ölüm oranları ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasındaki ilişki incelenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde hem uluslararası kıyaslamalarda hem de ülkeler bazında insani gelişme endeksini temel alan birçok çalışma bulunmaktadır. G20 ülkeleri için İnsani Gelişmişlik Endeksi ve sağlık çıktıları arasındaki ilişkinin açıklanmasının amaçlandığı bu çalışmanın literatür taraması bölümünde, İnsani Gelişmişlik Endeksi ile sağlık çıktıları arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmalardan ulaşılabilenler değerlendirilmiş ve özet olarak şu şekilde belirtilmiştir;

Günsoy (2005) çalışmasında, 2.Dünya Savaşından sonra sanayileşme ile birlikte hızlı bir büyüme trendi yakalandığını ancak insan boyutunun dikkate alınmaması ile birlikte bu başarının gerçek bir başarı sayılmadığını belirtmiştir. Gelişmenin, gelir ve servetin artmasından ziyade insan merkezli bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Sağlık düzeyinin geliştirilmesinin ekonomik olarak bir fayda sağlayacağını ve aynı zamanda yaşam beklentisinin artmasına paralel olarak kişi başı gelirinde artarak ekonomik büyümeyi olumlu etkileyeceğini açıklamıştır. Bu çalışmada Türkiye ile seçilmiş ülkeler arasında insani gelişme ile sağlık arasındaki ilişki irdelenmiş ve sağlığın artan önemi ele alınmıştır.

Ranis, Stewart ve Samman (2006) çalışmalarında, İnsani Gelişme Endeksini 11 farklı kategoride değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Doğuşta beklenen yaşam süresine ilaveten 5 yaş altı çocuk ölüm oranı ve bebek ölüm hızı da ülke performanslarını değerlendirmede kullanılmıştır. Bu iki değişkeninde bu çalışmada analize konu edilmesinin nedeni sağlık ile ilgili değişkenlerin geniş kapsamlı ele alınmasını sağlayarak sağlığa odaklanmayı artırmaktır.

Alijanzadeh, Asefzadeh ve Zare (2016) çalışmalarında, 2000-2021 yılları arasında 35 Afrika, 26 Amerika, 30 Asya, 2 Okyanus, 42 Avrupa ülkesi olmak üzere toplam 135 ülkedeki verileri kullanarak İGE'deki artışların bebek ölüm oranlarını azaltıp azaltmadığını ve ayrıca bebek yaşam kalitesine olan etkilerini analiz etmişlerdir. Yapılan analizler neticesinde bebek ölüm hızı ile İGE arasında negatif bir korelasyon olduğu, 2000'den 2010 yılına kadar dünya çapında İGE'de %8'lik bir artış olduğu buna karşılık bebek ölüm hızında %30'luk bir düşüş olduğunu gözlemlemişlerdir. İGE en düşük değeri Afrika ülkesinde tespit edilmiştir.

Enfiyeci ve Çavlin (2019) çalışmalarında, bebek ölüm hızının kalkınma düzeyinin ifade edilmesinde önemli bir gösterge olduğunu ve Türkiye'de MERNİS'te kayıtlı olan bebek ölümlerinin tamlık yüzdesinin iller arasında farklılık gösterdiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada Pearson korelasyonu hesaplanarak illerin İnsani Gelişmişlik Endeksi ile bebek ölümlerindeki tamlık seviyesi arasında ilişkinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Sonuç olarak İnsani Gelişmişlik Endeksinin yüksek olduğu illerde MERNİS kayıtlarındaki tamlık yüzdesinin de yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

Öztürk ve Uyar (2020) çalışmalarında, 140 ülkede bulaşıcı olmayan hastalıklar mortalite oranlarının İnsani Gelişmişlik Endeksi ve Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi ile ilişkisini analiz etmişlerdir. Analiz sonucunda İGE'nin artmasının ve küresel cinsiyet eşitsizliğinin azalmasının bulaşıcı olmayan hastalık ve prematür bulaşıcı olmayan hastalık mortalitesini artırdığı ortaya konulmuştur.

Anele, Hirakata ve Silva (2021) çalışmalarında, Brezilya'nın en güneyindeki bir başkentte İGE'nin ve anne eğitiminin bebek ölümleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Poisson regresyonu aracılığıyla iki değişkenli analizle yapılan bu çalışma 2000-2017 arası dönemi kapsamaktadır. Çalışmada sonuç olarak İGE ile bebek ölüm oranları arasında bir ilişki olduğu doğrulanmaktadır. Ayrıca anne eğitiminin bebek ölüm sonuçlarını değerlendirmede İGE'den daha etkili olduğu da ortaya konulmuştur.

Kanbir (2022) çalışmasında, insani gelişme seviyesini Türkiye özelinde ölçmektedir. UNDP'nin yöntemini esas alarak insani gelişimin ölçüldüğü bu çalışmada ortalama yaşam süresinin sağlık endeksini ölçmede yetersiz kaldığı ve yerine bebek ve beş yaş altı ölüm oranları değişkenlerinin kullanıldığı görülmektedir. Stata ve Excel programlarının kullanılarak analizlerin yapıldığı bu çalışmada bebek ölüm oranları ve 5 yaş altı çocuk ölüm oranlarından oluşan bileşik bir endeks kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda Türkiye için bebek ve 5 yaş altı çocuk ölüm oranlarının insani gelişmeyi açıklama gücünün daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca eğitim ve sağlık alt endekslerinde Türkiye nüfusunun %71'nin ülke ortalamasının üstünde olduğu ortaya konmuştur.

Figueiredo, Bayer ve Junior (2022) çalışmalarında, yüksek İGE'ye sahip bir Brezilya bölgesinde bebek ölümlerinin altında yatan nedenleri incelemişlerdir. Ki-Kare testi kullanılarak tanımlayıcı ve ardından parametrik veya parametrik olmayan yöntemlerle analizler yapılmıştır. Sepsis hastalığının önde gelen ölüm nedeni olduğunu ve prematüre doğumlar ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÇALIŞMANIN AMACI

Doğuştaki beklenen yaşam süresi İnsani Gelişmişlik Endeksinin hesaplanmasında sağlık boyutunu değerlendirmek üzere kullanılmaktadır. Bu çalışmada, ülke kıyaslamalarında kullanılan sağlık çıktılarından bebek ölüm hızı, 5 yaş altı çocuk ölüm oranı ve yetişkin ölüm oranlarının da İnsani Gelişmişlik Endeksi ile olan ilişkisi değerlendirilmektedir. G20 ülkeleri için 2000-2021 yılları arasındaki veriler kullanılarak İnsani Gelişme Endeksinin sağlık çıktıları ile ilişkisi analiz edilmektedir. Bu çalışma ile gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere ilişkin G20 ülkelerinde gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkinin durumu ortaya konarak politika belirlenmesine katkı sunulacaktır.

ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

189 ülke için hesaplanan İGE ile alakalı birçok çalışma bulunmaktadır ancak çalışmalar genellikle tek ülke düzeyinde ve bebek ölüm oranları ile alakalı korelasyonu analiz etmektedir. Bebek ölüm hızı bir ülkenin sağlık durumunun ve sosyo-ekonomik refahını değerlendirmek için kullanılan önemli değişkenlerden bir tanesidir (Alijanzadeh, Asefzadeh ve Zare, 2016). Bu çalışmada İnsani Gelişmişlik Endeksi ile doğuştaki beklenen yaşam süresi, bebek ölüm hızı, 5 yaş altı çocuk ölüm oranı, yetişkin kadın ve erkek ölüm oranları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. İnsani gelişme endeksi güncel bir konudur ve ülkeler arasında yapılan kıyaslamalarda dikkate alınan sağlık çıktıları ile olan ilişkisi önem arz etmektedir.

MODEL-YÖNTEM- VERİ

Bu çalışmada G20 ülkeleri için İnsani Gelişmişlik Endeksini bağımlı değişken ve sağlık çıktıları ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. 2000-2021 dönemini kapsayan bu çalışma G20 Ülkelerinden Avrupa Birliği analize dahil edilmediği için analiz 19 ülke verileri kullanılarak yapılmıştır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Raporu (UNDP) veri tabanından elde edilen İnsani Gelişmişlik Endeksi verileri ile Dünya Bankası verilerinden elde edilen sağlık çıktıları verileri kullanılmıştır. Çalışmada Panel Regresyon Analizi kullanılmıştır ve analizde kullanılan değişkenlerin özet sunumu Tablo 1'de gösterildiği gibidir.

Tablo 1: Değişkenlerin Özet Sunumu

Değişkenler	Açıklaması	Kaynak
İnsani Gelişmişlik Endeksi	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından oluşturulmuş bir refah ölçüsüdür.	Birleşmiş Milletler Kalkınma Raporu (UNDP)
Bebek Ölüm Hızı	Belirli bir yılda her 1000 canlı doğumda bir yaşına gelmeden ölen bebek sayısıdır.	Dünya Bankası
Doğumda Beklenen Yaşam Süresi	Yeni doğmuş bir bebeğin doğum anında geçerli olan ölümlülük kalıplarının yaşamı boyunca aynı kalması durumunda yaşayacağı yıl sayısını gösterir.	Dünya Bankası
5 Yaş Altı Çocuk Ölüm Hızı (her 1000 canlı doğum))	Belirtilen yılın yaşa özgü ölüm oranlarına tabi ise, her 1000 yeni doğmuş bir bebeğin beş yaşına gelmeden ölme hızını ifade etmektedir.	Dünya Bankası
<i>Yetişkin Erkek Ölüm Oranı (her 1000 yetişkin erkek)</i>	15 ile 60 yaşları arasında ölme olasılığını ifade eder. (15 yaşındaki bir erkeğin 60 yaşına gelmeden ölme olasılığı)	Dünya Bankası
<i>Yetişkin Kadın Ölüm Oranı (her 1000 yetişkin kadın)</i>	15 ile 60 yaşları arasında ölme olasılığını ifade eder. (15 yaşındaki bir kadının 60 yaşına gelmeden ölme olasılığı)	Dünya Bankası

Panel veri analizi, ülkeler arasındaki heterojen bilgilerden yararlanarak ülkelerin kendilerine özgü etkilerini ortadan kaldırır ve ortak bir modelle ülke modellerini karşılaştırmada kullanılır (Baltagi, 2007:24). Panel veri sunmuş olduğu avantajlarla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak kullanır hale gelmiştir. Panel veriler araştırmacılara genellikle çok sayıda veri sağlayarak serbestlik derecelerini artırır ve açıklayıcı değişkenler arasındaki eşdoğrusallığı azaltır. Ayrıca panel veri analizinde boyuna veriler araştırmacının zaman serisi veri kümelerinin yatay kesiti kullanılarak ele alınamayan birçok önemli ekonomik sorunu analiz etmesine olanak sağlamaktadır (Hsiao, 2003:3).

ANALİZ VE BULGULAR

Tablo 2’de değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır. Tablodan görüleceği üzere doğuştan beklenen yaşam süresinin ortalaması 75.60, bebek ölüm hızınının 12.79, 5 yaş altı ölüm hızınının 16.09, yetişkin erkek ve kadın ölüm hızlarınının ortalaması sırasıyla 161.50 ve 93.96’dır. Ayrıca İnsani Gelişmişlik Endeksinin ortalama değeri ise 0.81’dir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

	Gözlem	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum
lifeexpect	418	75.60557	6.474066	53.44	89.78
MortalityRateİnf	418	12.79976	12.7159	1.7	66.7
mortalityRateUnd	418	16.09569	17.60559	2.3	91.8
mortal~male	418	161.5077	102.3908	57	545.4
mortal~female	418	93.96417	73.26495	22	460.9
healthdeve~x	418	0.810732	0.1080921	0.491	0.948

BİRİM KÖK TESTİ SONUÇLARI

Değişkenler için istatistiksel analiz yapılmadan önce serinin durağanlık sınaması yapılmalıdır. Bu durağanlık sınamasının yapılabilmesi için yatay kesit bağımlılık testinin yapılması gerekmektedir. Değişkenlerin yatay kesit bağımlılık içerip içermediğini analiz etmek üzere literatürde sıklıkla kullanılan Breusch-Pagan (1980), LM Peseran (2004), Peseran (2004) CD ve Peseran vd (2008) LMadj testleri kullanılmıştır. Test sonuçlarında eğer olasılık (prob) değerleri %5'ten düşük olursa bu durumda değişkenlerin yatay kesit bağımlılığı içerdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 3: Değişken Bazında Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

	LM (Breush Pagan)		CDLM (Peseran)		CD (Peseran 2004)		LMadj	
	İst.	Olasılık	İst.	Olasılık	İst.	Olasılık	İst.	Olasılık
lifeexpect	2441.552	0.000	122.777	0.000	43.255	0.000	122.325	0.000
MortalityRateİnf	3326.433	0.000	170.6263	0.000	57.2155	0.000	170.17390	0.000
mortalityRateUnd	3432.380	0.000	176.3552	0.000	58.4712	0.000	175.90290	0.000
mortal~male	2229.670	0.000	111.3201	0.000	39.3365	0.000	110.8665	0.000
mortal~female	2180.816	0.000	108.6784	0.000	42.1003	0.000	108.2260	0.000
healthdeve~x	3509.023	0.000	180.4996	0.000	59.2171	0.000	180.0472	0.000

H0: Yatay kesit bağımlılığı yoktur.

H1: Yatay kesit bağımlılığı vardır.

Tablo 3'de değişken bazında yatay kesit bağımlılığı test sonuçları gösterilmektedir. Yatay kesit bağımlılığın olup olmadığı kullanılacak olan birim kök testi açısından önemlidir. Eğer analizde yatay kesit bağımlılığı mevcutsa bu durumda ikinci kuşak birim kök testleri tercih edilecektir. Yatay kesit bağımlılık test sonuçlarına göre seride yatay kesit bağımlılık söz konusudur ve H0 hipotezi reddedilmektedir. Bu serilerin durağan hale getirilmesi için CİPS (Cross-Sectionally Augmented IPS), birim kök testi kullanılmıştır. CİPS testinde CADF test istatistik

değerlerinin ortalaması alınmaktadır. CADF testinde test istatistik değerleri hem $N > T$ hem de $T > N$ durumunda da anlamlı sonuçlar verebilmektedir.

$$CIPS(N, T) = N^{-1} \sum_{i=1}^N t(N, T)$$

Bu denklemden elde edilen test istatistik değerleri kritik tablo değerlerinden mutlak değer olarak büyükse bu durumda temel hipotez yani seride birim kök vardır hipotezi reddedilmektedir. Bunun yerine alternatif olan seride birim kök yoktur hipotezi kabul edilmektedir (Yalçınkaya & Aydın, 2017:423).

Tablo 4. Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Sabitli	Sabitli/Trendli
Doğumda Beklenen Yaşam Süresi	-4.540*	-4.918*
Bebek Ölüm Hızı	-2.772*	-3.644*
5 Yaş Altı Çocuk Ölüm Hızı	-2.516*	-3.462*
Yetişkin Erkek Ölüm Oranı	-4.165*	-3.024
Yetişkin Kadın Ölüm Oranı	-2.924	-3.622
İnsani Gelişmişlik Endeksi	-2.402	-4.256*
CIPS Kritik Değerleri	%1 = -2.38 %5 = -2.2 %10 = -2.11	%1 = -2.88 %5 = -2.72 %10 = -2.63

Tablodaki CIPS kritik değerleri Pesaran (2007) çalışmasında yer alan Tablo I (b) ve Tablo I (c)'den elde edilmiştir. (*)'lı değerler 1'inci farkları alınmış değerlerdir.

Tablo 4'te analizde kullanılan değişkenlerden doğuştan beklenen yaşam süresi, bebek ölüm hızı, 5 yaş altı çocuk ölüm hızı, yetişkin erkek ölüm oranı ve İnsani Gelişmişlik Endeksi değişkenlerinin birim kök içerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Birim köke rastlanıldığı durumda değişkenlerin birinci farkları alınmaktadır. Bu çalışmada da değişkenlerin birinci farkları alınarak durağan hale getirilmiş ve ardından analizler durağan seriler üzerinden yapılmıştır.

Değişkenler için durağanlık sınaması yapıldıktan sonra panel veri analizinde hangi veri setinin kullanılacağına karar vermek için , LM ve Hausman Spesifikasyon testleri yapılmıştır. Bu testlerin kullanım amaçları birbirinden farklı olmakla birlikte F testi, klasik model-sabit etkiler modeli arasında karar vermek için, LM testi klasik model-rassal etkiler modeli arasında hangisinin kullanılacağına karar vermek için ve son olarak Hausman testi ise sabit etkiler ile rassal etkiler modeli arasında seçim yapmak üzere kullanılmaktadır. Aşağıda Tablo 4'de her üç teste ilişkin sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 5. Panel Veri Modeli Seçim Analizi Sonuçları

	İstatistik	Olasılık
F Testi	62.94	0.0000
LM Testi (Breusch-Pagan)	1936.78	0.0000
Hausman Testi	13.11	0.0108

Panel veri modeli seçim analizi sonuçlarına göre bütün test olasılık değerlerinin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. F testi için "H0: $\mu_i = 0$ " temel hipotezi reddedilmiş ve sabit etkiler modelinin kullanılmasının uygun olduğu ortaya konulmuştur. LM testi için "H0: $\mu_i = 0$ " temel hipotezi de reddedilmiş ve rassal etkiler modelinin de uygun olduğu görülmüştür. Bu iki model arasında hangisinin kullanılacağına karar vermek üzere yapılan Hausman testi için "H0: Rassal etkiler modeli uygundur" temel hipotezi reddedilmiş ve sabit etkiler modelinin kullanımının daha uygun olacağına karar verilmiştir.

Panel veri analizinde diğer regresyon analizlerinde olduğu gibi bazı temel varsayımları sağlamış olmak gerekmektedir. Değişen varyans, otokorelasyon ve birimler arası korelasyonun olmaması gibi bu temel varsayımlar göz ardı edilirse eğer yapılan tahminlerde standart hatalar sapmalı sonuçlar verebileceğinden analizin etkinliğine engellenecektir. Yapılan panel veri modeli seçim analizleri sonucu neticesinde sabit etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiş ve sonrasında değişen varyansı için Wald testi, otokorelasyon varsayımı için Baltagi-Wu ve Dublin-Watson testi ve son olarak birimler arası korelasyon için ise Pesaran CD testi kullanılmıştır. Bu test sonuçları Tablo 6'da gösterildiği şekildedir.

Tablo 6: Varsayımdan Sapmalar Test Sonuçları

Wald Testi	
H ₀ : Birimlere göre değişen varyans yoktur.	
İstatistik	Olasılık
1956.29	0.000
Baltagi-Wu-DW Testi	
H ₀ : Otokorelasyon yoktur.	
DW :	1.8805
Baltagi-Wu :	1.9989
Pesaran CD Testi	
H ₀ : Birimler arası korelasyon yoktur.	
İstatistik	Olasılık
4.745	0.0000

Yapılan bu test sonuçlarına göre Wald testi ve Pesaran CD testi olasılık değerleri 0.000'dır ve görüldüğü üzere 0.05'ten küçüktür. Bu da panel veride değişen varyans ve birimler arası korelasyon probleminin olduğunu göstermektedir. Baltagi-Wu ve Durbin-Watson test istatistiği sonuçlarına göre her iki değerinde 2'den küçük olduğu görülmektedir ve bunun sonucunda da modelde otokorelasyonun olduğu bilgisine ulaşılmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında bu sapmaların düzeltilmesi için bu modelde Driscoll-Kraat dirençli tahmincisi kullanılmıştır.

Tablo 7: Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Katsayılar	Standart Sapma	t	P> t
Bebek Ölüm Hızı	-0.0004	0.0006	-0.72	0.480
5 Yaş Altı Çocuk Ölüm Hızı	0.00014	0.0003	0.38	0.706
Yetişkin Erkek Ölüm Oranı	-0.0003	0.0000	-7.04	0.000***
Yetişkin Kadın Ölüm Oranı	0.00002	9.16000	3.02	0.007****
Doğuştaki Beklenen Yaşam Süresi	0.0005	0.0006	0.90	0.376
C(Sabit)	0.0820	0.0331	2.4672	0.0142**
R ² = 0.4215 F İstatistiği= 13.40 Prob (F İst.)=0.000 Tahminci=Driscoll-Kraay				

***, **, * sırasıyla %1, %5 ve %10'da anlamlılığı temsil etmektedir

Tablo 7'de yer alan tahmin sonuçlarına göre F istatistik değerine bakıldığında modelin %1 düzeyinde anlamlı bir model olduğu görülmektedir. R²=0.42 olduğundan modelde yer alan bağımsız değişkenlerin insani gelişmişlik endeksindeki değişimin %42'sini açıklama gücüne sahip oldukları görülmektedir.

Panel veri analizi sonuçlarına göre bebek ölüm hızı değişkeninin olasılık değeri (0.480) anlamsızdır ve katsayısının (-0.0004) negatif olduğu ortaya konulmuştur. Yani İnsani Gelişmişlik Endeksi ile bebek ölüm hızı arasında anlamsız ve negatif bir ilişki söz konusudur. Bebek ölüm hızında meydana gelen bir birimlik artışın İnsani Gelişmişlik Endeksinde %0.04 oranında bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Aynı şekilde yetişkin erkek ölüm oranı değişkeninin olasılık değeri (0.000) anlamlıdır ve katsayısı (-0.0003) negatif olduğundan İnsani Gelişmişlik Endeksi ile aralarında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Yetişkin erkek ölüm oranında meydana gelen bir birimlik artış insani gelişmişlik endeksi üzerinde %0.03 oranında bir azalmaya neden olmaktadır. Beş yaş altı çocuk ölüm hızı değişkeninin olasılık değeri (0.706) anlamsızdır ve katsayısının (0.00014) pozitif olduğu görülmektedir. Bunun anlamı da beş yaş altı çocuk ölüm hızından meydana gelen bir birimlik artış İnsani Gelişmişlik Endeksinin %0.014 birimlik bir artışa neden olacaktır. Bir diğer anlamsız değişken doğuştaki beklenen yaşam süresidir ve İnsani Gelişmişlik Endeksi ile arasındaki ilişki pozitifdir. Yani doğuştaki beklenen yaşam süresinde meydana gelen bir birimlik artış İnsani Gelişmişlik Endeksinin % 0.05 oranında artıracaktır. Son olarak yetişkin kadın ölüm oranının olasılık değeri 0.007 olduğundan anlamlıdır ve İnsani Gelişmişlik Endeksi ile arasındaki ilişki pozitifdir. Yetişkin kadın ölüm oranında meydana gelen bir birimlik artış İnsani Gelişmişlik Endeksinin %0.002 oranında artıracaktır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bir ülkede insani gelişme seviyesi ne kadar yüksekse ekonomik büyüme oranları da buna paralel olarak yüksek seviyelerde seyredecektir. Büyüme oranlarının artması ile elde edilecek olan gelir artışı eğitim ve sağlık gibi alanlarda harcamaları artıracaktır. Ülkeler toplumların sağlık düzeylerini geliştirmek ve refah seviyelerini iyileştirmek adına sağlık harcamalarını artırmaktadırlar. Sağlık harcamalarının artması ile birlikte günümüzde hastalıkların tedavi edilebilme olasılıkları artmış ve ortalama yaşam süresinde de bir artış meydana gelmiştir. Toplumlar arasında sağlığın belirleyicileri farklılık gösterdiği için bazı eşitsizliklere neden olmaktadır. Sağlık

hakkında ortaya çıkan bu eşitsizlikler insan haklarından eşit olarak yararlanmayı engellemektedir (Öztürk ve Uyar, 2020).

G20 ülkelerinin İnsani Gelişmişlik Endeksi ile sağlık çıktıları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek adına yapılan bu çalışma bahsi geçen ülkeler açısından eylem ve politika planlanmasında yol gösterici olacaktır. 2000-2021 yılları arasında G20 ülkelerinde İnsani Gelişmişlik Endeksi ile sağlık çıktıları arasındaki ilişkiyi incelemek için ilk olarak tanımlayıcı istatistiklerin ortalama değerleri elde edilmiş ve yatay kesit bağımlılık testi yapılmıştır. Değişkenlerin yatay kesit bağımlılık içerip içermediğini analiz etmek üzere Breusch-Pagan (1980), LM Peseran (2004), Peseran (2004) CD ve Peseran vd (2008) LMadj testleri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre seride yatay kesit bağımlılığın olduğu tespit edilmiş ve serinin durağanlaştırılması için ikinci kuşak testlerden olan CİPS testi kullanılmıştır. Daha sonra yapılan birim kök test sonuçlarına göre kullanılan değişkenlerden doğuştan beklenen yaşam süresi, bebek ölüm hızı, 5 yaş altı çocuk ölüm hızı, yetişkin erkek ölüm oranı ve İnsani Gelişmişlik Endeksi değişkenlerinin birim kök içerdiği sonucuna ulaşılmıştır. Böylece değişkenlerin birinci dereceden farklı alınarak seri durağan hale getirilmiştir. Durağanlık sınavından sonra panel veri analizinde hangi veri setinin kullanılacağına karar vermek için, LM ve Hausman Spesifikasyon testleri yapılmış ve sabit etkiler modelinin kullanımının daha uygun olacağına karar verilmiştir. Sabit etkiler modelinin kullanılmasına karar verildikten sonra değişen varyansı için Wald testi, otokorelasyon varsayımı için Baltagi-Wu ve Dublin-Watson testi ve son olarak birimler arası korelasyon için ise Peseran CD testi kullanılmış ve panel veride değişen varyans ve birimler arası korelasyon probleminin olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca Baltagi-Wu ve Durbin-Watson test istatistiği sonuçlarına göre modelde otokorelasyonun olduğu bilgisine ulaşılmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında bu sapmaların düzeltilmesi için bu modelde Driscoll-Kraat dirençli tahmincisi kullanılmıştır.

Son olarak gerçekleştirilen panel veri analiz sonuçlarına göre; sağlık çıktılarından İnsani Gelişmişlik Endeksi ile anlamlı bir ilişkiye sahip olan değişkenlerin yetişkin kadın ve erkek ölüm oranları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetişkin kadın ölüm oranı İnsani Gelişmişlik Endeksi arasındaki ilişki pozitifken yetişkin erkek ölüm oranı ile İnsani Gelişmişlik Endeksi arasındaki ilişki negatiftir. Beş yaş altı çocuk ölüm hızı İnsan Gelişmişlik Endeksini pozitif yönde etkilerken bebek ölüm hızı negatif yönde etkilemektedir ancak bu iki ilişkide değişkenlerin olasılık değerlerinin 0.05'ten büyük olmasından kaynaklı anlamsızdır.

Ülkeler ekonomik büyümüş oranlarını iyileştirmek ve refah düzeylerini iyileştirmek için sağlık harcamalarını artırarak bebek ölüm hızı, 5 yaş altı çocuk hızı ve yetişkin kadın-erkek ölüm oranlarını azaltmalıdırlar. Sağlık harcamalarının artması ile birlikte hastalıkların iyileşme oranları yükselmiş ve buna paralel olarak doğuştan beklenen yaşam süresi de artmıştır. Sağlık harcamaları beşerî sermaye yatırımı olarak nitelendirilmekte ve insani gelişme seviyesini olumlu yönde etkilemektedir. Ülkelerin sağlık politikaları sağlık harcamalarını artırmaya ve beşerî sermayeyi güçlendirerek ekonomik büyümüşe katkı sunmalıdır.

KAYNAKÇA

Öztürk, E. Y. ve Uyar, M. (2020). Bulaşıcı olmayan hastalık mortalite oranları ile insani gelişmişlik endeksi ve küresel cinayet uçurumu endeksi arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*,9(2), 90-96.

Alijanzadeh, M., Asefzadeh, S. ve Zare, S. A. (2016). Correlation between human development index and infant mortality rate worldwide. *Biotechnology and Health Sciences*, 3(1), 1-5.

Anele, C. R., Hirakata, V. N., & Silva, C. H. (2021). The influence of the municipal human development index and maternal education on infant mortality: An investigation in a retrospective cohort study in the extreme south of Brazil. *BMC Public Health*, 21(194).

Apak, S. ve Yılmaz, G. (2010). G20 Ülkeleri ve küreselleşme. *The Journal of Accounting and Finance Issue*(46), 11-24.

Baltagi, H. B. (2007). Forecasting with panel data. *Center for policy research*, (74).

- Buz, S. ve Aygüler, E. (2017). Amartya Sen'in kapasite-yapılabilirlik yaklaşımı bağlamında Türkiye'de yoksulluk durumu. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 177-189.
- Cebeci, A. K. ve Dilber, İ. (2014). Türkiye'nin insani gelişme endeksi değerinin 2011-2012 karşılaştırılması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 123-131.
- Enfiyeci, Z. Y., & Çavlin, A. (2019). Bebek ölümlerinde MERNİS kayıtlarının tamlik yüzdesi: İllerin insani gelişme düzeyi farklılığı açıklar mı? *Turkish Journal of Public Health*, 17(3), 279-293.
- Figueiredo, V., Bayer, S. ve Junior, I. F. (2022). Infant mortality in a Brazilian municipality with a high human development index. *Turkish Archives of Pediatrics*, 57(6), 630-636.
- Günsoy, G. (2005). İnsani gelişme kavramı ve sağlıklı yaşam hakkı. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 35-52.
- Hoş, S. (2023). İGE ve istihdam oranı arasındaki ilişkinin incelenmesinde ARDL sınır testi yaklaşımı:1991-2021 Türkiye örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1494-1510.
- Hsiao, C. (2003). Analysis of panel data . *Cambridge University Press*.
- Kızılkaya, F. ve Dağ, M. (2021). E-7 ülkelerinde sağlık harcamaları ve insani gelişmişlik arasındaki ilişki: fourier yaklaşımı. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 2576-2588.
- Kanbir, Ö. (2022). Türkiye'de insani gelişme iller ve bölgeler temelinde bir analiz. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 1-24.
- Ranis, G., Stewart, F. ve Samman, E. (2006). Human development: Beyond the human development index. *Journal of Human Development*, 17(3).
- Shah, S. (2016). Determinants of human development index: A cross-country empirical analysis. *MPRA*.
- Uçan, O. ve Koçak, E. (2018). İnsani gelişme endeksi ile büyüme ilişkisi: Pedroni eşbütünleşme örneği. *Journal of Politics, Economy and Management*, 1(2), 55-61.
- Yalçınkaya, Ö. ve Aydın, H. İ. (2017). Ekonomik ve politik belirsizliğin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri: G-7+BRC ülkeleri üzerine bir panel veri analizi (1997-2015). *Ege Akademik Bakış*, 17(3), 419-430.
- Zor, A. (2020). İnsani gelişme endeksi ve Türkiye. *İBAD Sosyal Bilimler Dergisi*(7), 38-52.



Kırıkkalespor'un En Başarılı Döneminden Kırıkkaleli Bir Futbolcu Portresi: Mehmet Kunduz (Çebiş/Çebiç Mehmet)

Mustafa ULUSOY

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

mustafaulusoy84@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7753-069X>

Makale Başvuru Tarihi : 19.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 22.03.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10899826

Özet

Anahtar Kelimeler:

Kırıkkalespor,
Futbol, Amatör,
Suat Mamat,
Makine Kimya
Endüstrisi (MKE).

Kırıkkalespor'un en başarılı olduğu dönemde, 1970'li yıllarda, rol oynamış "Çebiç" lakaplı Mehmet Kunduz, en başından en sonuna kadar Kırıkkale'de yaşamış ve Kırıkkalespor'un alt yaş kategorilerinden teknik ve idari kadrolarına kadar her alanına nüfuz etmiş bir sporcudur. Kunduz'un biyografisi istikrarlı, sabırlı, özverili bir sporcunun hikâyesidir. Mehmet Kunduz gibi önemli birinin Kırıkkalespor için yerinin araştırılması esnasında dönemin canlı tanıklarıyla sözlü tarih çalışması yapılmış, gazete haberleri, Türkiye Futbol Federasyonu'nun veri tabanı ve çeşitli internet kaynaklarıyla Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği'nin hazırlamış olduğu bazı kaynaklar taranmıştır. Kırıkkalespor 1970'lerde gerek bir ilçe takımının yükselişi, gerek bir ilçe halkının etrafında kenetlenişi, gerek futbolcularının bireysel becerileri, gerek yaşadığı olaylarla 1970'lerde Trabzonspor'la birlikte adından sıkça bahsettiren bir ekip olmuştur. Kırıkkalespor'un dönemin 3. Lig'inden 1. Lig'e kadar yaşadığı serüvende yöneticiler ve teknik ekip sürece hizmet etmişken en büyük pay futbolcuların olmuştur. Bu futbolcuların pek çoğu dışarıdan gelip takıma eklenmişken takımın omurgasını oluşturan birkaç futbolcu vardır ve Mehmet Kunduz bu futbolculardan biridir. Kunduz Kırıkkale'de yetişmiş ve etkin futbolculuk döneminde ve etkin futbolculuk döneminden sonra da Kırıkkale'ye ve Kırıkkalespor'a hizmet etmiştir. Kunduz'un biyografisi Kırıkkale'nin spor ve futbol tarihinin, mezkûr sürecin başarılarının nasıl geldiğinin, futbol/spor adına yapılan yanlış işlerin ve/veya aksaklıkların anlaşılması açısından önemlidir.

Abstract

Anahtar Kelimeler:

Keywords:
Kırıkkalespor,
Football, Amateur,
Suat Mamat,
Machinery
Chemical Industry
(MKE).

Mehmet Kunduz, nicknamed "Çebiç," who played a role in Kırıkkalespor's most successful period in the 1970s, is a sportsman who lived in Kırıkkale from the beginning to the end and penetrated every aspect of Kırıkkalespor from the lower age categories to the technical and administrative staff. Kunduz's biography is the story of a stable, patient, and self-sacrificing sportsman. During the research of the place of a significant person like Mehmet Kunduz for Kırıkkalespor, an oral history study was carried out with the living witnesses of the period, newspaper news, the database of the Turkish Football Federation and various internet sources, and some sources prepared by the Turkish Football Coaches Association were scanned. Kırıkkalespor was a team that made a name for itself with Trabzonspor in the 1970s with the rise of a district team, the unity of the people around it, the individual skills of its football players, and the events it experienced. In Kırıkkalespor's adventure from the 3rd League of the period to the 1st League, while the managers and technical team served the process, the most significant share belonged to the footballers. While many of these footballers came from outside and joined the team, a few footballers formed the team's backbone, and Mehmet Kunduz is one of these footballers. Kunduz grew up in Kırıkkale and served Kırıkkale and Kırıkkalespor during and after his active football career. Kunduz's biography is essential in understanding the history of Kırıkkale's sports and football, how the successes of the period above came, and the wrong works and failures made in the name of football/sports.

GİRİŞ

Kırıkkalespor veya MKE Kırıkkalespor'un kuruluşundan sonra hızla yükselişe geçmesi, Kırıkkalespor'un kuruluşu olan 1967'den öncesinden gelen yerel bir futbol kültürüyle ilgili. 1930'lardan itibaren Kırıkkale'de ilgi gören futbol sporu MKE fabrikalarının faaliyete geçmesi ve çeşitlenmesiyle birlikte hem Cumhuriyet'in hem de MKE'nin sosyalleşme politikaları çerçevesinde 1960'lara gelindiğinde şehirde bir tutkuya dönüşmüştü. 1950'lerin ortalarından itibaren kurulan kurum kulüpleri ve sivil kulüpler Kırıkkale'de futbolun gelişimine hem öncülük etmiş hem de yerel insan/sporcu/futbolcu kaynaklarının keşfinde rol oynamışlardır. (Şahin, 2023, s. 129)

Kırıkkalespor'un en başarılı dönemi olan 1967-1979 yılları arası Kırıkkaleli çocuklar ve gençler için sokak aralarında başlayan futbol macerası kurumsal ve sivil amatör kulüplerin ve Kırıkkalespor'un sportif faaliyetleriyle ciddi bir ivme kazanmasının yanı sıra Kırıkkale için derin izler bırakmıştır. Halk arasında Çebiç/Çebiş Mehmet olarak bilinen Mehmet Kunduz da Kırıkkalespor'un en başarılı dönemine damga vuran futbolculardan biriydi. Bu çalışmamızda Mehmet Kunduz'un biyografisini ve sporcu geçmişini ve Kırıkkalespor'a verdiği hizmetleri inceleyeceğiz.

KIRIKKALE'NİN KURULUŞUNDAN 1970'LERE KADARKİ SÜREÇTE FUTBOLUN GENEL SEYRİ

Kırıkkale'de futbol, gelişimi itibarıyla, 1920'lerin ortalarında, o dönem Kırık Köyü arazisindeki fabrikaların sayısının artması ve MKE işçileri için kurulan mahallelerde işçi nüfusunun kalabalıklaşmasıyla mahalle aralarında bir eğlence olarak popülerleşmeye başlamış ve Mustafa Fikret Karabudak'ın önce 1930'larda Ankara'ya ardından 1940'ların başında Kırıkkale'ye atanmasıyla ciddi bir ivme kazandı. (Tuncel, 2016-2024, s. 445,446) (Pehlivanlı, 2011).

Devamdaki fotoğraf Fikret Karabudak Stadı'nın, şehrin simgesi olarak görülen Kaletpe'den bir görünümünü vermektedir.



(Eşmebaşı, 1950)

Karabudak'ın teşvikiyle Kırıkkale'deki fabrika işçileri her fabrika için bir takım oluşturmuş ve maçlar yapmaya başlamışlardır. Karabudak 1930'larda Ankara'da görev yapmakta iken Kırıkkale'ye bir stat inşası emri vermiş ve 1930'lu yılların sonunda bugün Fikret Karabudak'ın adıyla anılan olimpiyat tipi stadyum inşa edilmiştir. Her fabrikanın futbol takımından yapılan seçmelerle de bir üst takım statüsünde olan Kırıkkale Gücü takımı oluşturulmuş ve bu takım Ankara'da resmî ve gayriresmî maçlara iştirak etmiştir. 1950'lerin sonunda amatör kümelerde, halk arasında "Kalegücü" olarak bilinen Kırıkkale Gücü (Kunduz, 2022) ile birlikte adını daha sonra MKE'ye bağlı çelik haddeleme ünitesinden alarak "Çelikhadde" biçiminde değiştirecek Kırıkkale Gençlerbirliği (Kırıkkale Postası, 1954, s. 4), adını İstanbul'daki Feriköy Spor Kulübü'nden alan ve daha sonra "Esnaf Spor" ilerleyen yıllarda ise Metal-İşspor biçiminde değiştirecek olan Kırıkkale Feriköy Spor (TÜFAD, 2018, s. 178, 179) (Kırıkkale Postası, 1956, s. 4), İdman Yurdu (Kırıkkale Postası, 1958, s. 4), Hasandede Gençlik Kulübü (Kırıkkale Postası, 1958, s. 4) gibi futbol yapılanmaları boy göstermiştir.

1967-68 sezonunda ise Kırıkkale İdman Yurdu adını Kırıkkale Spor olarak değiştirmiş ve ertesi sezon yani 1968-69 sezonunda Kırıkkale Gücü spor kulübü ile birleşmişti. Bu birleşimde İdman Yurdu'nun kırmızı-lacivert renkleriyle Kırıkkale Gücü'nün lacivert-beyaz renkleri birleştirilmiş ve bilinen anlamda Kırıkkalespor kırmızı-lacivert-beyaz renklerle kurulmuştu. (TÜFAD, 2018, s. 178,179)

1959 yılında TFF Türkiye'deki futbol dağılıklığını, bilhassa ulusal lig eksikliğini gidermek adına ligleri birleştirmiş ve amatör kümeler ve bölgesel amatör kümeler teşkil ettirmiştir. Bu minvalde Ankara'nın en büyük ilçelerinden biri olan Kırıkkale, bünyesindeki takımlarla yerel turnuva ve organizasyonlarda yer almıştır. Bilhassa resmî kurumlar tarafından oluşturulan söz gelimi Genelkurmay Başkanlığına bağlı Kara Gücü, Hava Gücü, Jandarma Gücü, Harp Okulu, aynı zamanda Ankaragücü, Gençlerbirliği, Hacettepe, Barbaros, Eskişehir, Alpullu gibi takımlar Kırıkkale'nin takımlarıyla maçlar yapmışlardır.

1950'lerde ve 1960'larda MKE'nin büyümesi ve yeni fabrikaların açılması Kırıkkale'yi epey geliştirmişti. Türkiye'nin dört bir yanından göç alan Kırıkkale özellikle Ankara'nın sınır komşuları olan Kırşehir, Yozgat, Çankırı, Çorum gibi illerden ciddi anlamda göç almıştı. Elazığ, Erzurum, Sivas, Gümüşhane, Trabzon gibi uzak sayılabilecek illerden de ciddi anlamda göç alan Kırıkkale bunun yanı sıra Ankara'nın iç göç yükünü de üstlenmiş görünüyordu. Kalecik, Bala, Keskin gibi Ankara ilçelerinin nüfus hareketliliği de Kırıkkale'ye doğru oldu. İnsanlar, genel olarak, her ne kadar Kırıkkale'ye MKE fabrikalarında çalışmak için gelseler de MKE'nin lojman ve sosyal imkânları yoğun göç karşısında yetersiz kalınca şehir plansız bir biçimde büyümüş ve yeni yerleşim yerleri, mahalleler vücuda gelmişti.

Kurulan yeni mahallelerde çocuklar ve gençler şehrin futbol kültüründen ciddi anlamda etkilenmişlerdi. Çocuklar ve gençler için Kırıkkale'de kısa zamanda oluşan futbol kültürü mahalle aralarındaki geniş arsalarla taşmış ve kurulan resmî ve gayriresmî mahalle kulüpleriyle yeni serüvenler başlamıştı. Kırıkkale'nin Yaylacık Mahallesi'nde pancar fabrikasının arazisinde, Çalılıöz Mahallesi'nde eski cumartesi pazarının olduğu geniş arazide, Sanayi Mahallesi'nde bugünkü Dallas Blokları diye anılan sitenin önündeki geniş alanda çocuklar ve gençler futbol oynuyorlardı. (Can, 2023) Kırıkkale'nin amatör kulüplerinin yetkilileri, çalışanları ve futbolcuları ise kendi mahallelerinde veya başka mahallelerde bu gençleri planlı ve kasıtlı bir biçimde bazen de tesadüfen izleme imkânı buluyorlardı. (Kunduz, 2022) Bu açıdan bakınca mahalle maçları çocuklar ve gençler için kendilerinin görücüye çıktığı, hünerlerini sergileyecekleri düzlemlere dönüşmekteydi.

MEHMET KUNDUZ'UN ÇOCUKLUĞU GENLİĞİ VE FUTBOLA BAŞLAMASI

Kunduz'un ailesi aslen Sivaslıydı ve ayrıca Sivas'ın yerlilerindendi. Ailenin Sivas'tan Kırıkkale'ye gelip yerleşmesinin sebebi ise Kunduz'un babası Ali Kunduz'un ve

kardeşlerinin iş hayatıydı. Mehmet Kunduz'un babası üç kardeşin ortancasıydı ve Tekel'e bağlı şarap fabrikasında bekçilik yapmaktaydı. Bahsi geçen şarap fabrikası bugünkü Bahşılı İlçesi'nin girişinde, Kırıkkale'nin az bilinen Kızılırmak Mahallesi'nde idi. Kızılırmak Mahallesi Kırıkkaleliler tarafından Bahşılı'ya ait olarak bilinse de Merkez İlçe ile Bahşılı'nın arazisini Kızılırmak ayırmaktaydı. Mezkûr fabrikanın yerinde ise bugün Yeşil Vadi Musa Saydam Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve ayrıca turizm-otelcilik temelli eğitim veren bu okulun uygulama oteli bulunmaktadır. Ali Kunduz'un diğer kardeşlerinden bir tanesi hastalığından dolayı erken yaşta hayatını kaybetmişken diğer kardeşi ise Kırıkkale'de Birlik Matbaası'nı kurmuş ve işletmişti. Ali Kunduz, iş yerine yakınlığından dolayı Yaylacık Mahallesi'nde ikamet etmekteydi. (Kunduz, 2022)

Mehmet Kunduz 4 Eylül 1953'te Kırıkkale'nin Yaylacık Mahallesi'nde dünyaya geldi. Mehmet Kunduz okul çağına geldikten sonra öncesinde bahsettiğimiz pancar fabrikasının ve eski cumartesi pazarının arazisinde top oynamaya başlamıştı. Kunduz fiziksel görünüm itibarıyla çelimsiz biri olduğundan, ayrıca hem günlük hayatında hem de saha içindeki çabuk ve kıvrak hareketlerinden dolayı mahallenin büyükleri ona "çepiç/çebiş" lakabını takmışlardı. Mahalle maçlarında futbolla ilgilenenlerin sürekli dikkatini çeken Çebiç Mehmet en sonunda ısrarlara dayanamayarak, geç sayılacak bir yaşta, 1968'de o dönem İdman Yurdu ve Kırıkkale Gücü takımlarının birleşmesiyle oluşturulan ve Türkiye 3. Profesyonel Ligi'nde mücadele veren Kırıkkalespor seçmelerine katıldı. (Kunduz, 2022)

1968-69 sezonunda Kırıkkalespor'un başkanı Yılmaz Akcan ve teknik direktörü Necdet Kaya Niş'ti. Necdet Kaya Niş Türkiye'de pek çok önemli takımda teknik direktörlük yapmıştır. Çalıştırdığı en önemli takım hiç kuşkusuz Fenerbahçe'dir. Necdet Kaya Niş'in kariyerinde çalıştırdığı ilk takım ise Kırıkkalespor'dur. Kırıkkalespor'da kaç maçta kaç puan ortalaması yaptığı Türkiye Futbol Federasyonu'nun ve Transfermarkt şirketinin veri tabanlarında çıkmamaktadır. Bu durumun temel sebebi ciddi anlamda kayıtların 1975-76 sezonundan itibaren tutulmasıdır (Transfermarkt, 2023). Takımın yıldızlar ve gençler kategorisinden yani altyapıdan sorumlu antrenörü "Gâvur" Ali lakaplı Ali Yeprem (Kunduz, 2022) Çebiç Mehmet'i kadroya aldı ve ardından onun gelişimiyle ilgilenmeye başladı. Çebiç Mehmet alt yaş kategorilerinde de başarılı olmuş ve 1972-73 sezonunda henüz 18 yaşındayken "At Hırsız" lakaplı Turan Ağalday (Kunduz, 2022) Dönemi'nde A takımla antrenmanlara çıkmaya başladı.

Mehmet Kunduz'un futbol eğitimine başladığı yer olan Kırıkkalespor'da altyapı eğitimi tam anlamıyla kara düzen idi. Kırıkkalespor'un zaten Fikret Karabudak dışında antrenman tesisleri yokken alt yaş kategorileri antrenmanlarını idman yurdu veya helikopter sahası, denilen, Fikret Karabudak Stadı'nın arkasındaki yerde yapıyorlardı. Fikret Karabudak Stadı'nın bünyesindeki odalar son derece kötü durumdayken futbolcuların o dönem genel olarak şikâyet ettikleri şey futbol donanımlarının olmaması ve var olanların kalitesizliği idi. Kırıkkalespor ile MKE'nin iş birliğinden sonrasında ise şartlar biraz daha iyileşti ama genel olarak bu dönem böyle bir ilçe takımının 1. Lig yolculuğu zor şartlarda yaşandı. MKE ile iş birliği, futbolculara MKE'nin sosyal tesislerinin kapısını açmış ve maddi imkânlar getirmişti. Yaz kampları ise genelde MKE'nin Antalya'daki pil fabrikası tesislerinde yapılıyordu. Bu yönüyle bakılınca Kırıkkalespor diğer il ve ilçe takımları arasında nispeten daha iyi durumda olduğu varsayılabilirdi (Kunduz, 2022).

MEHMET KUNDUZ'UN PROFESYONEL FUTBOLCULUK KARIYERİ

Mehmet Kunduz 1972-1973 sezonunda A takımla antrenmanlara çıkmış ve fakat özel maçlar haricinde hiç süre alamamıştır. Mehmet Kunduz profesyonel olduktan sonra diğer bazı futbolcular gibi MKE'ye işçi olarak girmiş ve futbola devam etmiştir. Futbolcuların MKE işçisi olması ve maaşlarının buradan ödenmesi geleneği/uygulaması uzunca bir müddet sürdürülmüştür (Kunduz, 2022). 1973-74 sezonundan itibaren forma giymeye başlayan Kunduz ilk golünü ise şampiyonlukla bitirilen bu sezonun son maçı olan Ispartaspor maçında kafayla kaydetmiştir (Kunduz, 2022).



Fotoğraf Mehmet Kunduz'un ciddi süreler almaya başladığı ilk sezondan. Kunduz oturanlarda en sağda (Eşmebaşı, 1973).

Turan Ağalday'la gelen şampiyonluğun hemen sonrasında eski 2. Türkiye Ligi, bugünkü statüde 1. Türkiye Ligi'ne çıkan Kırıkkalespor sezon başlamadan göreve Galatasaray, Beşiktaş, Vefa ve Adana Demirspor gibi Türkiye'nin önemli takımlarında top koşturmuş eski millî futbolcu Suat Mamat'ın teknik direktör olması konusunda anlaşma sağlamış ve Mamat 11 Ağustos 1974'teki sezon açılışında takımın başında olmuştu (Kırıkkale Gazetesi, 1974).

1974-1975 Sezonu, 16 takımlı ve 2 puan sistemli Türkiye 2. Ligi Kırmızı Grup'ta mücadele eden Suat Mamat yönetimindeki Kırıkkalespor, sezonu şampiyon Orduspor'un 12 puan gerisinde, +3 averajla 7. sırada bitirmişti (wikipedia, 2013). Ertesi sezon ise durumunu biraz daha toparlayan Kırıkkalespor yine Türkiye 2. Ligi Kırmızı Grup'ta Suat Mamat yönetiminde, Mersin İdman Yurdu'nun 39 puanla şampiyon olduğu sezonda Kırıkkalespor 32 puan ve +9 averajla 3. sırada yer almıştı (wikipedia, 2013).

Kırıkkalespor bu iki sezonda üst üste iyi maçlar çıkarmış olsa da bir taraftan da başı taraftarlarının karıştığı olaylarla dertteydi. Zira hem 1974-75 sezonunda Eskişehir Demirspor'la yapılan maçtan sonra hem de 1975-76 sezonunda Mersin İdman Yurdu ile yapılan maçtan sonra uzun süre saha kapatma cezası alan Kırıkkalespor 1976-77 sezonunda ise son maçta averajla küme düşmekten kurtulmuştu (wikipedia, 2013). 1976-77 sezonundaki düşüşün sebeplerinden bir diğeri ise takımın iki etkili oyuncusu, sağ açık "Arap Öner" lakaplı Öner Kılıç'ın (Kunduz, 2022) (wikipedia, 2024) 1. Lig (Bugünkü Süper Lig'e tekabül etmektedir) ekiplerinden Galatasaray'a ve santrafor Ali Kahraman'ın (TÜFAD, 2018, s. 195) yine 1. Lig ekiplerinden Bursaspor'a transfer olması olarak görülmüştür.

1977-78 sezonunda ise Kırıkkalespor BAY geçtiği 9. haftaya kadar 5 galibiyet 3 beraberlikle 13 puan toplamış ve şampiyonluk için olumlu işaretler vermişti. Sezonun ilk mağlubiyetini Bandırmaspor deplasmanında alan Kırıkkalespor ilk yarı bittiğinde, ilk 17 hafta sonunda 25 puan toplamıştı. Kalan 17 haftada ise Kırıkkalespor 26. haftayı BAY geçmiş ve kalan maçlarda 19 puan daha toplayarak son maçta da Karabükspor'a 4-0 kaybetmesine rağmen 32. Haftadaki Eskişehir Demirspor galibiyetiyle 1978 Mayıs ayının 15. gününde

şampiyonluğunu iki hafta önce ilan etmiştir (SporDB, 2019). Mehmet Kunduz bu süreçte Kırıkkalespor'da düzenli oynayarak fark yaratmıştır. Türkiye liglerinin düzenli istatistiğinin tutulması sorunu ancak 1990'lardan sonra mümkün olabilmıştır. 1990'dan önceki bütün liglerin kadroları, gol, asist ve diğer istatistiklerine ulaşabilmek ancak TFF'nin arşivlerine girilmesiyle veya ayrıntılı bir gazete taramasıyla mümkün olabilir. Kırıkkalespor bu sezon ayrıca 13 maçlık bir yenilmezlik serisi ortaya koyarak kendine erişilmesi zor bir çıta da koymuştur (Kunduz, 2022).

Kırıkkalespor'un ve Mehmet Kunduz'un 1977-1978 sezonundaki bir başka başarısı da 2. Lig şampiyonlarıyla Amatör Lig şampiyonları arasında oynanan ve ilki 1970'te, sonuncusu 1981'de düzenlenen Gençlik ve Spor Bakanlığı Kupası'nı kazanmak olmuştur. 4 Haziran 1978'de oynanan kupa finaline ilk 11'de başlayan Kunduz 87. dakikada takımının dördüncü golünü de kaydedip kupaya ulaşmıştır (wikipedia, 2024).



Kırıkkalespor'un 1. Lig'e çıktığı sezon gazetelerin verdiği poster. Mehmet Kunduz oturanlarda, soldan ikinci (Eşmebaşı, 1978).

Mehmet Kunduz'un 1. Lig (Süper Lig) ve Türkiye Kupası Performansı

Kırıkkalespor Türkiye 1. Lig'inde yalnızca bir sezon mücadele etmiş ve sezon sonunda ligden düşmüştür. Mehmet Kunduz, sezon sonuna doğru Kırıkkalespor'un küme düşeceğinin belli olması üzerine askere gitmiştir (Kunduz, 2022). Mehmet Kunduz'un, ulaşılabilen 1. Lig istatistikleri ise şu şekildedir: (SOG, sonradan oyuna girme; AS, aldığı süre; MKE KS, Makine Kimya Endüstrisi Kırıkkalespor; OS orta saha; D, defans; SK, sarı kart)

Maçlar	Sonuç	İlk 11	SOG	Gol	Asist	AS	Mevki	Kartlar	Hafta
MKE KS-Fenerbahçe	0-4	✓	-	-	-	90	OS	-	1
Diyarbakırspor-MKE KS	1-0	✓	-	-	-	90	OS	-	2
MKE-Bursaspor	0-0	✓	-	-	-	76	OS	-	3
Altay-MKE KS	6-0	✓	-	-	-	90	OS	-	4
Adanspor-MKE KS	4-0	✓	-	-	-	90	OS	-	5

MKE KS-Zonguldakspor	1-0	✓	-	-	-	90	OS	-	6
MKE KS-Trabzonspor	0-0	✓	-	-	-	90	OS	-	7
Orduspor-MKE KS	0-0	✓	-	-	-	90	OS	-	8
Beşiktaş-MKE KS	2-0	✓	-	-	-	76	OS	-	9
MKE KS-Boluspor	0-0	✓	-	-	-	90	OS	-	10
Samsunspor-MKE KS	1-0	✓	-	-	-	90	OS	-	11
Adana Demir-MKE KS	4-0	✓	-	-	-	90	OS	-	12
MKE KS-Göztepe	2-1	✓	-	-	-	76	OS	-	13
Eskişehirspor-MKE KS (Milliyet Gazetesi, 1978, s. 23)	3-2	-	-	-	-	-	-	-	14
MKE KS-Galatasaray	0-0	-	✓	-	-	14	D	-	15
Fenerbahçe-MKE KS	1-0	✓	-	-	-	90	OS	SK	16
MKE KS-Diyarbakırspor	1-0	✓	-	-	-	90	OS	SK	17
Bursaspor-MKE KS	5-1	-	-	-	-	-	-	-	18
MKE KS-Altay	1-1	✓	-	-	-	90	OS	-	19
MKE KS-Adanaspor	2-2	✓	-	-	-	90	OS	-	20
Zonguldakspor-MKE KS	5-1	✓	-	-	-	90	OS	-	21
Trabzonspor-MKE KS	2-0	✓	-	-	-	90	OS	-	22
MKE KS-Orduspor	0-0	✓	-	-	-	90	OS	-	23
MKE KS-Beşiktaş	2-4	✓	-	-	-	90	OS	-	24
Boluspor-MKE KS	6-1	-	-	-	-	-	-	-	25
MKE KS-Samsunspor	1-3	✓	-	-	-	90	OS	-	26
MKE KS-Adana Demir (Milliyet Gazetesi, 1979, s. 23)	3-1	✓	-	-	-	90	OS	-	27
Göztepe-MKE KS	5-1	-	-	-	-	-	-	-	28
MKE KS-Eskişehirspor	1-0	-	-	-	-	-	-	-	29
Galatasaray-MKE KS	3-1	-	-	-	-	-	-	-	30



Fotoğrafta Kırıkkalespor Mithat Paşa Stadı'nda muhtemelen Beşiktaş maçının öncesi. (Eşmebaşı, 1978)

Kırıkkalespor'un, Mehmet Kunduz'un 1. Lig'deki maçlarına dair verileri, birkaç maç hariç <https://www.spordb.com/> sitesinden alınmıştır (SporDB, 2019). Kunduz 1. Lig'de hiç gol atamamıştı ve asist yaptığına dair de bir veri yok. Genelde orta saha oynayan bir oyuncunun hiç asist yapmaması pek mümkün görünmemekle birlikte 1990'lı yıllara kadar gol pasları sayılmadığından Kunduz'un olası asistleri de sayılmamış olabilir. Bundan başka da Mehmet Kunduz 13 Mayıs 1979'daki Adana Demirspor maçından sonra askere gittiğini biliyoruz yani sonraki maçlarda oynamamış (Kunduz, 2022).

Kırıkkalespor aynı sezonda Türkiye Kupası maçlarına ise 5. kademedan başlamış ve bu kademedeki ilk rakibi Galatasaray olmuştur. Kırıkkalespor Galatasaray'ı deplasmanda 2-1 ve Fikret Karabudak'ta 1-0 sonuçları, toplamda 2-2'lik skor ve deplasman golü kuralıyla Türkiye Kupası'nda elemiştir. Mehmet Kunduz her iki maçta da ilkinde ikinci yarı, ikincisinde ise ilk yarı 45'er dakika forma giymiştir (Gülmüş, 2018). 6. kademe Gaziantepspor'la eşleşen Kırıkkalespor aynı saha ve skorlarla Gaziantepspor'u da eleyerek çeyrek finalde Diyarbakırspor'la eşleşti. Mehmet Kunduz her iki Gaziantepspor maçına da 11'de başladı ve 90 dakika sahada kaldı (Maçkolik, 2002).



Fotoğrafta Galatasaray-Kırıkkalespor, Türkiye Kupası, maçında en solda koşan futbolcu Mehmet Kunduz (Eşmebaşı, 1979).

Diyarbakırspor'la içeride ve dışarıda 3-3'lük beraberlikler neticesinde maç penaltılara gitmiş ve Kırıkkalespor penaltılarla tur atlayarak yarı finale ulaşmıştır. İkinci maçta Kırıkkalespor, Tuncer Canyurt'un 45. dakikada gördüğü kırmızı kartla on kişi kalırken maçı 0-3'ten çevirmiş ve Kırıkkalespor'a beraberliği getiren gol 67. dakikada Mehmet Kunduz'dan gelmiştir (Maçkolik, 2002). Kırıkkalespor yarı finalde Altay'a karşı oynadığı maçları 2-3 ve 2-0 kaybederek kupadan elenirken Mehmet Kunduz iki maçta da doksan dakika boy göstermiştir (Maçkolik, 2002).

Kırıkkalespor 1978-1979 sezonuna Suat Mamat'la başlamış fakat Suat Mamat takımın iyi başlamaması ve toparlanamaması üzerine ilk dört maçın sonunda görevi bırakmış ve Kırıkkalespor sezonu Erkan Kural'ın teknik direktörlüğünde bitirmiştir. Erkan Kural bu sezon ligde 26 maça çıkmıştır (Maçkolik, 2002).

Kırıkkalespor'un 2. Lig'e Düşmesi ve Yedi Sezonluk 2. Lig Macerası

Mehmet Kunduz, 1974-1975 sezonunun sonundan itibaren her yıl pek çok 1. 2. ve 3. liglerden transfer teklifi almasına ve takımın bazı as oyuncularını 1. Lig sürecinden sonra aldıkları tekliflerle takımdan ayrılmış olmasına rağmen takımdan ayrılmamıştır. Mehmet Kunduz'a göre bu durumun temel sebebi Kırıkkalespor futbolcularının MKE'de işçi olarak çalışmasıdır. Düzenli ve ortalamanın üstünde gelir ve işçi emekliliğinin şartlarının iyi olmasından ayrıca olası bir sakatlıktan futbol hayatının bitmesiyle yaşanacak sosyal güvenlik risklerinden ve gelecek kaygısından dolayı Kırıkkalespor'dan ayrılmak istememiş, MKE'den emekli olduğundan beri de rahat bir yaşam sürdürdüğünü ifade etmiştir (Kunduz, 2022).

1978-1979 sezonunun sonunda askerlik hizmeti için Afyon'a giden Kunduz'un usta birliği Ankara Etimesgut'a çıkınca kulüp yetkilileri ve şehrin hatırı sayılır insanları hatır gönül işleriyle Mehmet Kunduz'un askerliğine Kırıkkale'de, Yenimahalle Hapishanesi Karakolu'nda, devam etmesini sağlamışlardır. Bu sayede Kunduz 1979-1980 sezonunda kaçırdığı birkaç maçın ardından Kırıkkalespor'da oynamaya devam etmiştir (Sarıca, 2024).

1979-1980 sezonunda Kırıkkalespor'un 2. Lig'e düştüğü sezonun sonunda ligi 7. sırada bitirmesi Kırıkkalespor'un ciddi bir düşüş yaşadığını bize göstermektedir (Maçkolik, 2002). Şüphesiz bu durumun yaşanmasında Kırıkkalespor'un bel kemiği addedilebilecek Burhan Bıçaklar'ın 1. Lig macerasının sonunda futbolu bırakması olmuştur. Takımın kaptanı ve maestrosu olan Burhan Bıçaklar 34 yaşında futbolu bırakırken Kırıkkalespor en önemli oyuncularından birini kaybetmiştir (Maçkolik, 2002).



Fotoğrafta o dönem Kırıkkale'de askerliğini yapan Mehmet Kunduz. Saç tıraşından da asker olduğu anlaşılıyor (Eşmebaşı, 1980).

Burhan Bıçaklar'ın takımdan ayrılması üzerine Mehmet Kunduz çıktığı maçlarda bazen Burhan Bıçaklar'ın orta sahadaki yerini doldurmuş çoğu zaman ise dörtlü savunmada stoperin yanındaki veya üçlü savunmada stoperlerin ortasındaki libero/süpürücü/son adam olarak oynamıştır (Kunduz, 2022).

1979-1980 2. Lig A Grubu'nu, Erkan Kural teknik direktörlüğünde, lider Mersin İdman Yurdu'nun 10 puan gerisinde, 7. sırada tamamlayan Kırıkkalespor'da Kunduz yine takımın as oyuncularından ve kaptanlarından biri olmuştur (Maçkolik, 2002).

1980-1981 sezonuna teknik direktör değişikliğiyle başlayan Kırıkkalespor, takımın başına Ergün Tezel'i getirmiş ve bu sezon 2. Lig B Grubu'nda ciddi bir düşüş yaşamış ve 30 puanla, lider Sakaryaspor'un 23 puan gerisinde, ligi 12. sırada bitirmiş ve yine aynı sezonda da Türkiye Kupası'nda 6. tura kadar ilerlemiştir (Maçkolik, 2002).

Hangi teknik direktörle başladığını bilmediğimiz 1981-1982 sezonunda ise Kırıkkalespor 2. Lig D Grubu'nu 28 puanla lider Samsunspor'un 10 puan gerisinde 9. sırada bitirmiştir (Maçkolik, 2002).

1982-1983 sezonunda ise takımın başında Coşkun Süer geçmiş ve bu sezon Kırıkkalespor 2. Lig C Grubu'nda 29 puan toplayarak lider Gençlerbirliği'nin 10 puan gerisinde, ligi 6. sırada bitirirken Coşkun Süer sezon sonunda Mersin İdman Yurdu ile anlaşmış takımdan ayrılmıştır (Maçkolik, 2002).



Fotoğrafta Kaptan Mehmet Kunduz 1981-1982 sezonunda bir maça çıkıyor (Eşmebaşı, 1982).

1983-1984 sezonunda Kırıkkalespor 2. Lig C Grubunda mücadele etmiştir. Bu sezonun başında takımın teknik direktörünün kimin olduğunu bilememekteyiz. 1982-1983 sezonunu Kırıkkalespor 26 puanla, lider Malatyaspor'un 27 puan gerisinde 11. sırada bitirmiştir (Maçkolik, 2002).

1984-1985 sezonuna, takımın başında İsmet Arıkan'la giren Kırıkkalespor 1985-1986, 1986-1987 dönemlerinde de İsmet Arıkan'la devam etmiştir (Transfermarkt, 2023). 1984-1985'te 2. Lig B Grubu'nda mücadele eden Kırıkkalespor lider Kayserispor'un 12 puan gerisinde 10. sırada sezonu tamamlamıştır (Maçkolik, 2002). Kunduz bu sezon, elimizdeki bilgilere göre, 12 maça çıkmıştır (Maçkolik, 2002).

1979-1980'den 1984-1985 yılları arasındaki sezonlara dair takım, futbolcu ve antrenör verileri çok zayıf olduğundan bu yıllardaki maç, süre, gol, asist verilerini tartışmasız bir biçimde buraya yazamadık fakat TÜFAD Kırıkkale Şubesi'nin çalışmasındaki fotoğraflardan ve Mehmet Kunduz'un anlatımından yola çıkarak anlayabiliyoruz ki 1982-1983'ten itibaren Kunduz'un ilk 11 çıktığı maçlar ve aldığı süreler azalmış ve bu süreçte dahi çeşitli takımlardan transfer teklifleri alan Kunduz Kırıkkalespor'dan, Kırıkkale'den ve MKE'den ayrılmayı düşünmemiştir. 1983-1984'te ise Kunduz, bugünkü ifadesiyle rotasyon oyuncusu, sık sık ilk 11 başlayan bir yedek oyuncu olmuştur. Bu özelliğiyle yine sezon boyunca her maça çıkan Kunduz daha az süre almıştır (Kunduz, 2022).

1985-1986 sezonu ise Mehmet Kunduz'un futbolu bırakma kararı aldığı dönem olmuştur. Kırıkkalespor bu sezonu, lider Boluspor'un 22 puan gerisinde 30 puanla 13. sırada bitirirken küme düşme hattına her geçen yıl biraz daha yaklaşmaktaydı. Mehmet Kunduz bu sezon ise,

elimizdeki bilgilere göre, 16 resmî maça çıkmış ve bir de sarı kart görmüştü (Maçkolik, 2002). Mehmet Kunduz takımına adadığı futbol hayatını, bugünkü anlamda, erken sayılabilecek bir yaşta, henüz 33 yaşında bırakmış ve fabrikaya işçi olarak dönmüştür (Kunduz, 2022). Kunduz aynı zamanda Kırıkkalespor'da en uzun süre forma giyen oyuncu unvanını da elinde bulundurmaktadır zira Kunduz A takıma 1972'de çıkmış ve futbolu 1986'da başladığı yerde Kırıkkalespor'da bırakmıştır.



1984-1985 sezonunda Fikret Karabudak Stadı'nda bir maç ölü, Kaptan Mehmet Kunduz oturanlarda en sağda (Eşmebaşı, 1985).

İsmet Arıkan Hoca'yla genel bir istikrar yakalayıp belli bir sürecin sonunda şampiyonluk hayalleri kuran Kırıkkalespor 1986-1987 sezonunda her ne kadar birazcık kıvrırdanmış ve 2. Lig A Grubu'nun 33 puanla 6. sırada bitirmişse de lider Adana Demirspor'la arasındaki puan farkı yirmiydi. Kunduz bu sezonun sonunda zaten takımdan ayrılmıştır (Maçkolik, 2002).

Futbol hayatı boyunca hiç kırmızı kart görmeyen Mehmet Kunduz futbolculuğu döneminde çalışkanlığı, iş ahlakı, kıvraklığı, oyun zekâsı, taraftarlarla iyi anlaşması, takım sevgisi, rakibe saygı ve centilmenlik olgularıyla anılmış bir kişiydi. (Can, 2023) Kırıkkalespor 2. Lig'e düşünceye kadar genelde orta sahada sağ iç mevkiinde forma giyen Kunduz sonraki sezonlarda daha çok defansta görev alırken kendi ifadesiyle kaleci, sağ ve sol bek pozisyonları hariç sahanın her yerinde görev yapmıştır (Kunduz, 2022).

Pek çok futbolcuyla yan yana ve karşılıklı oynayan Kunduz'un en beğendiği futbolcu Burhan Bıçaklıdır, Kunduz'un anlatımıyla (Maestro) Bıçaklı tecrübesi, kısa ve uzun paslarıyla takımını yönlendiren çok iyi bir kaptandır ve tabiri caizse topu arkadaşının ağzına atacak kadar kendini geliştirmiş bir futbolcudur. Kunduz'a göre birlikte oynadığı Ali Kahraman, Öner Kılıç, Kerim, Ekrem Karaçam, Erhan Güven, Erol Dinler, Hamit Ayden gibi oyuncularla oynamak kendisi için büyük şanstır ve özellikle Hamit Ayden'in hızı karşısında pek çok rakip futbolcu zorlanmıştır (Kunduz, 2022).

Kunduz'un rakip olarak oynadığı futbolcular arasında ise en beğendiği futbolcular ise kendisine "Paytak" veya "Ördek" lakabı takılan Galatasaraylı Mehmet Oğuz ve Fenerbahçeli Cemil Turan'dır. (Kunduz, 2022).

Mehmet Kunduz futbolculuk hayatında en unutamadığı maç olarak 09.05.1976'daki, yardımcı hakemliğini Hilmi Ok'un yaptığı, olaylı Kırıkkalespor-Mersin İdman Yurdu maçıdır (Kunduz, 2022).

Mehmet Kunduz'un Futbolu Bıraktıktan Sonraki Hayatı

Mehmet Kunduz futbolu bıraktıktan sonra bir müddet fabrikada işçi olarak çalışmış ancak fabrikadaki işlerden pek anlamadığından ve iş arkadaşları kendisine ihtimamla yaklaştığından işlere pek el sürdürülmemiş ve zaten Mehmet Kunduz da futboldan çok da uzak kalamamıştır. Futbolu bıraktıktan kısa bir süre sonra Kırıkkalespor'a altyapı sorumlusu olarak getirilmiş ve MKE'den 2001'de emekli oluncaya kadar burada çalışmıştır (Kunduz, 2022).

Mehmet Kunduz çalıştığı yıllarda yalnızca altyapı sorumlusu olmamış dönem dönem de yardımcı antrenörlük görevi yapmıştır. Sırasıyla:

Erkan Kural	(1990-1991/1991-1992) (wikipedia, 2024)
Mehmet Kaya	(01.07.1992-13.10.1992/14.09.2001-30.06.2002) (Transfermarkt, 2023)
Y. Ziya Özışık	(11.11.1992-31.05.1993/26.07.1993-13.10.1993) (TFF, 2023)
Hamdi Yılmaz	(13.10.1993-04.04.1994) (TFF, 2023)
Cahit Dikici	(08.04.1994-31.05.1994) (TFF, 2023)
Sedat Gezer	(26.08.1994-31.05.1995) (TFF, 2023)
Taner Hancı	(22.06.1995-31.10.1995) (TFF, 2023)
Nihat Fırat	(03.11.1995-10.11.1995) (TFF, 2023)
Mehmet N. Kulaksızoğlu	(31.01.1996-31.05.1996) (TFF, 2023)
F. Cüneyt Memişoğlu	(17.10.1996-14.11.1996) (TFF, 2023)
Y. Ziya Özışık	(15.01.1997-31.05.1997/01.07.1997-16.09.1997) (TFF, 2023)
Semih Tokatlı	(19.09.1997-31.05.1998) (TFF, 2023)
Mehmet Ekşi	(19.06.1998-14.10.1998) (TFF, 2023)
Mesut Demiroviç	(1998-1999/1999-2000) (wikipedia, 2024)
Erhan Arslan	(14.01.2000-31.05.2000) (TFF, 2023)
Timur Şahinel	(19.06.2000-26.10.2000) (TFF, 2023)
Erkan Kaya	(17.01.2000-31.05.2000/12.07.2000-15.11.2000/16.11.2000 02.01.2001) (TFF, 2023)
Mehmet Kaya	(14.09.2001-30.06.2002) (Transfermarkt, 2002)

dönemlerinde altyapı sorumluluğu ve yardımcı antrenörlük yapmış fakat Kırıkkalespor'u çalıştırmamıştır. Kırıkkalespor'da ayrıca idare ve transfer işlerinde de etkin rol oynamıştır. 2001'de emekli olduğunda ise hem MKE ile hem de Kırıkkalespor'la ilişkisini sonlandıran Mehmet Kunduz bir müddet Kırıkkale'de yaşadıkdan sonra 2008'de Alanya'ya yerleşmiştir (Kunduz, 2022).



Fotoğrafta Mehmet Kunduz (soldan ikinci), ortadaki Kaptan Burhan Bıçaklar'la, Antalya'da (Eşmebaşı, 2020).

Mehmet Kunduz birlikte çalıştığı teknik direktörler arasında en çok beğendiği isim olarak Yugoslav ekolünü temsil eden Mesut Demiroviç'i göstermiştir. Mehmet Kunduz Türk futboluna pek çok önemli isim hediye etmişken en iyi öğrencisinin ise Hacı Arif Durgut olduğunu ifade etmiştir (Kunduz, 2022).

MEHMET KUNDUZ'UN ÖZEL HAYATI VE FUTBOL OYNADIĞI YILLARDAN NOTLARI

Mehmet Kunduz 1981'de evlenmiş ve iki erkek çocuk sahibi olmuş ilerleyen yıllarda ise hanımından ayrılmış, şu anda ise Alanya'da bir nevi inziva hayatı yaşamaktadır. Fırsat buldukça Kırıkkale'ye gelip arkadaşlarıyla buluşan, akraba ve arkadaşlarını gören Kunduz'un bazı takım arkadaşları da futbolu bıraktıktan sonra güney sahillerine yerleşmiştir. Bazı dönemlerde bu arkadaşlar çeşitli organizasyonlarla bir araya gelip hatıralarını tazelemektedirler (Kunduz, 2022).

Mehmet Kunduz profesyonel futbolcu olduğu 1970'lerde Kırıkkale'yi yaşanılabilir bir şehir olarak görmekteyken sosyal açılardan eksik bir şehir olduğunu ifade etmiştir. Bu yıllarda gençler ve genç futbolcular için Kırıkkale'de eğlence mekânları olmadığından Kunduz ve arkadaşları fırsat buldukça Ankara'ya giderek eğlenmişlerdir (Kunduz, 2022).

Kunduz'un Kırıkkalespor taraftarlarıyla ve Kırıkkalelilerle ilişkileri hep iyi olmuştur ve Kunduz sevilen biridir. Kırıkkale gibi bir işçi şehrinde sağ-sol/Ülkücü-Devrimci kavgasından etkilenmemişler, Kırıkkale'de 1970'lerde bazı tatsız hadiseler başından geçmişse de mevzubahis hadiseler siyasi içerikli olmamıştır. Her futbolcunun bir siyasi görüşü benimsediği Kırıkkalespor'da siyasi hususlar ne kulüpte ne de kulüp dışında konuşulmuştur. Belirli bir ideolojisi olmayan Kunduz kendisini yurtsever olarak tanımlamaktadır. Kunduz'un gençlik yıllarında başına istenmedik birkaç olay gelmişse de

şehirdeki hatırı sayılır “abi”lerin araya girmeleriyle siyasi içerikli olmayan olaylar büyümeden yatıştırılmıştır (Kunduz, 2022).

Mehmet Kunduz kendisini bir Kırıkkalespor taraftarı olarak değerlendirdiğinde en iyi sezonu olarak iki kupayla şampiyon oldukları 1977-1978 sezonunu göstermiştir (Kunduz, 2022).

SONUÇ

Kırıkkalespor’un 1. Lig’e çıkması eğer bir başarı olarak görülecekse bu başarıyı yaratan bazı amiller şunlar olabilir: Şehrin futbol merakı, mahalle maçları, amatör kulüpler, Kırıkkalespor, futbolcular, Makine Kimya Endüstrisi Kurumu, başarılı spor yöneticileri, taraftarlar. Bu listedeki futbolcu kaynağı hiç şüphesiz en önemli madde zira topun kendi kalesine girmesini engellemek ve topu rakip takımın kalesine atmak işini yapanlar bu sporda en çok emek sarf edenlerdir. Kırıkkale gibi bir ilçe takımını amatör ruhla profesyonel liglere taşımak ve ulusal anlamda en profesyonel düzlemde yarışmak ve yarıştırmak hiç küçümsenmemesi gereken bir olgudur.

Kırıkkalespor’un futbolcu varlığı, genel olarak, her ne kadar başka kulüplerden gelme futbolcular olsa da takımın iskeleti Kırıkkale’nin sokak aralarında top oynamış, Mehmet Kunduz gibi veya hem Kırıkkale’yi hem de Kırıkkalespor’u benimsemiş ve ondan bir türlü kopamamış, Burhan Bıçaklar gibi, futbolculardan oluşmuştur. Şüphesiz yalnızca takıma katkı açısından bakıldığında Mehmet Kunduz’dan daha etkili futbolcular Kırıkkalespor’a gelmiştir ancak şehrin öz kaynağı olması ve Kırıkkale’nin genel sosyolojik ayrıntılarını barındırması hasebiyle Mehmet Kunduz Kırıkkale ve Kırıkkale futbol tarihinde önemli bir yer işgal etmektedir.

KAYNAKÇA

(1954, 10 02). *Kırıkkale Postası*, s. 4.

(1956, 04 20). *Kırıkkale Postası*, s. 4.

(1958, 08 09). *Kırıkkale Postası*, s. 4.

(1974, Ağustos 14). *Kırıkkale Gazetesi*, s. 1.

(1978, Aralık 11). *Milliyet Gazetesi*, s. 24.

(1979, Mayıs 14). *Milliyet Gazetesi*, s. 1-24.

Can, M. (2023, Mayıs 26). (M. Ulusoy, Röportaj Yapan) Kırıkkale, Merkez, Türkiye.

(1950).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1973).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1978).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1978).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1978).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1979).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1980).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1982).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(1985).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

(2020).Eşmebaşı. *KS foto*. Kırıkkale, Merkez, Türkiye. Mart 28, 2024 tarihinde alındı

Gülmüş, H. (2018, Nisan 14). *Maç Anıları*. Aralık 10, 2023 tarihinde www.macanilari.com:
https://www.macanilari.com/getir.php?cmd=esnek_arama&cmd_deger=MF8tXzBfLV8wXy1fS8SxcsSxa2thbGVzcG9yXy1fMF8tX0dhdGF0YXNhcmF5Xy1fMF8tX2lkXy1fMF8tXzBfLV8wXy1fMF8tXzBfLV8wXy1fMF8tXzBfLV8wXy1feW9rXy1fMF8tXzBfLV95b2tfLV8wXy1fMF8tXzBfLV8wXy1fMF8tXzBfLV8wXy1fMF8t adresinden alındı

Kunduz, M. (2022, Aralık 22). Sözlü Tarih. (M. Ulusoy, Röportaj Yapan) Kırıkkale, Merkez, Türkiye.

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Cups/Default.aspx?id=1&slid=11216):
<https://arsiv.mackolik.com/Cups/Default.aspx?id=1&slid=11216> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Mac/767000/MKE-Kirikkalespor-Diyarbakirspor):
<https://arsiv.mackolik.com/Mac/767000/MKE-Kirikkalespor-Diyarbakirspor> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Mac/767003/MKE-Kirikkalespor-Altay):
<https://arsiv.mackolik.com/Mac/767003/MKE-Kirikkalespor-Altay> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Antrenor/2965/Erkan-Kural):
<https://arsiv.mackolik.com/Antrenor/2965/Erkan-Kural> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1979/1980):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1979/1980> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Player/Default.aspx?id=56465):
<https://arsiv.mackolik.com/Player/Default.aspx?id=56465> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1979/1980):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1979/1980> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1980/1981):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1980/1981> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1981/1982):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1981/1982> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1982/1983):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1982/1983> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1983/1984):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1983/1984> adresinden alındı

Maçkolik. (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1984/1985):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1984/1985> adresinden alındı

- Maçkolik.* (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Player/Default.aspx?id=56466):
<https://arsiv.mackolik.com/Player/Default.aspx?id=56466> adresinden alındı
- Maçkolik.* (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Player/Default.aspx?id=56466):
<https://arsiv.mackolik.com/Player/Default.aspx?id=56466> adresinden alındı
- Maçkolik.* (2002). Aralık 10, 2023 tarihinde [mackolik.com](https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1986/1987):
<https://arsiv.mackolik.com/Team/Default.aspx?id=561&season=1986/1987> adresinden alındı
- Pehlivanlı, H. (2011, Şubat 02). *pusulagazetesi.net*. Aralık 05, 2023 tarihinde [pusulagazetesi.net](https://pusulagazetesi.net/kose-yazilari/tumgeneral_mustafa_fikret-33.html): https://pusulagazetesi.net/kose-yazilari/tumgeneral_mustafa_fikret-33.html adresinden alındı
- Sarıca, B. (2024, Ocak 26). (M. Ulusoy, Röportaj Yapan) Kırıkkale, Merkez, Türkiye.
- SporDB.* (2019, Ocak 01). Aralık 10, 2023 tarihinde [www.spordb.com](https://www.spordb.com/puan-durumu/358/159/14429/):
<https://www.spordb.com/puan-durumu/358/159/14429/> adresinden alındı
- SporDB.* (2019). Aralık 10, 2023 tarihinde [www.spordb.com](https://www.spordb.com/puan-durumu/358/162/3150/): <https://www.spordb.com/puan-durumu/358/162/3150/> adresinden alındı
- Şahin, İ. (2023). *Osmanlıdan Cumhuriyet'e Demiryollarında Eğitim ve Personel Politikaları 1856-1960*. Kırıkkale: Basılmamış yüksek lisans tezi.
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1710):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1710> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=2392):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=2392> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1039):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1039> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2024 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=766):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=766> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1290):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1290> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1054):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1054> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=2104):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=2104> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=2339):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=2339> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1710):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1710> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1816):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1816> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde [www.tff.org](https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1650):
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=1650> adresinden alındı

- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde www.tff.org:
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=2549> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde www.tff.org:
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=4091> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde www.tff.org:
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=4521> adresinden alındı
- TFF.* (2023). Aralık 11, 2023 tarihinde www.tff.org:
<https://www.tff.org/Default.aspx?pageID=219&antID=4521> adresinden alındı
- Transfermarkt.* (2002). Aralık 11, 2023 tarihinde www.transfermarkt.com.tr:
<https://www.transfermarkt.com.tr/mehmet-kaya/profil/trainer/13271> adresinden alındı
- Transfermarkt.* (2023). Aralık 10, 2023 tarihinde <https://www.transfermarkt.com.tr>:
<https://www.transfermarkt.com.tr/ismet-arikan/profil/trainer/106507> adresinden alındı
- Transfermarkt.* (2023). Mart 27, 2024 tarihinde www.transfermarkt.com.tr:
<https://www.transfermarkt.com.tr/mehmet-kaya/profil/trainer/13271> adresinden alındı
- Transfermarkt.* (2023, 12 14). www.transfermarkt.com.tr:
<https://www.transfermarkt.com.tr/necdet-nis/profil/trainer/28494> adresinden alındı
- Tuncel, M. (2016-2024). Kırıkkale. T. D. Vakfi içinde, *İslam Ansiklopedisi* (Cilt 25, s. 445-447). Ankara: TDV İslam Araştırmaları Vakfı.
- TÜFAD. (2018). *Kırıkkale'de Futbol*. Kırıkkale: TÜFAD.
- wikipedia.* (2013, Ekim 31). Aralık 10, 2023 tarihinde tr.wikipedia.org:
https://tr.wikipedia.org/wiki/1974-75_T%C3%BCrkiye_2._Futbol_Ligi adresinden alındı
- wikipedia.* (2013, Ekim 31). Aralık 10, 2023 tarihinde tr.wikipedia.org:
https://tr.wikipedia.org/wiki/1976-77_T%C3%BCrkiye_2._Futbol_Ligi adresinden alındı
- wikipedia.* (2013, Ekim 31). Aralık 10, 2023 tarihinde tr.wikipedia.org:
https://tr.wikipedia.org/wiki/1975-76_T%C3%BCrkiye_2._Futbol_Ligi adresinden alındı
- wikipedia.* (2024, Mart 24). Mart 27, 2024 tarihinde tr.wikipedia.org:
https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%96ner_K%C4%B1%C4%B1%C3%A7 adresinden alındı
- wikipedia.* (2024, Mart 04). Aralık 10, 2023 tarihinde tr.wikipedia.org:
https://tr.wikipedia.org/wiki/1978_Gen%C3%A7lik_ve_Spor_Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1_Kupas%C4%B1 adresinden alındı
- wikipedia.* (2024, Mart 24). Mart 27, 2024 tarihinde tr.wikipedia.org:
https://tr.wikipedia.org/wiki/Erkan_Kural adresinden alındı

wikipedia. (2024, Şubat 02). Mart 28, 2024 tarihinde tr.wikipedia.org:
https://tr.wikipedia.org/wiki/Mesut_Demirovi%C3%A7 adresinden alındı



Dünyada ve Türkiye’de Konut Sorunu ve Uygulanan Konut Politikaları¹

Zeynep YILMAZ ŞİMŞEK

Arş. Gör. Dr. Bingöl Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi

zeynep_yilmaz27@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8349-9155>

Makale Başvuru Tarihi : 20.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 23.03.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10900383

Özet

Anahtar Kelimeler:

Konut Hakkı, Konut Sorunu, Konut Politikaları

Kentlerin kuruluş ve gelişme sürecinde temel belirleyicilerden olan konut ve konut üretim faaliyetleri, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de üretilen politikaların başında gelmektedir. Kentleşme ile beraber ortaya çıkan konut sorununa yönelik her ülkenin konut politikası farklı olsa da ana hedef artan nüfusa yeteri kadar konut üretmektir. Ancak konut sorunu sadece niceliksel olarak mevcut konut stoğunun ihtiyacı karşılayamaması değil, aynı zamanda yaşanabilir imkânlarla sahip olması anlamına da gelmektedir. Bu bakımdan konut, sahip olduğu özellikleri ve fonksiyonları sebebiyle sorunun daha geniş manada ele alınmasını gerektirmektedir. Yapılan bu çalışmada konut, konut hakkı ve konut sorunu kavramsal olarak incelenmekte ve konut sorunu ile ilgili yaklaşımlar ortaya konulmaktadır. Dünyada ortaya çıkan konut sorununa yönelik uygulanan çeşitli politikalar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bazında değerlendirilmektedir. Türkiye’de konut sorununa neden olan sebepler ve soruna yönelik uygulanan politikalar plansız dönem ve planlı dönem şeklinde kronolojik olarak ele alınmaktadır. Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 yılı sonrasında 1960 yılına kadar geçen süre plansız dönem olarak değerlendirilirken, 1950 yılından sonra kentleşmenin hız kazanmasıyla birlikte büyük kentlerde patlak veren konut sorununun çözümü için yapılan politikalar 1960 yılından sonra hazırlanan beş yıllık kalkınma planları çerçevesinde incelenmiştir. Sonuç olarak dünyada ve Türkiye’de konut sorunu ve bu soruna yönelik atılan adımların uygulanan politikaların ihtiyaca ne ölçüde cevap verdiği ortaya konulmuştur.

Housing Problem And Applied Housing Policies In The World And Turkey

Abstract

Keywords:

Right to Housing, Housing Problem, Housing Policies.

Housing and housing production activities, which are among the main determinants in the establishment and development process of cities, are among the leading policies produced in Turkey, as in all countries of the world. Although each country's housing policy is different regarding the housing problem that arises with urbanization, the main goal is to produce enough housing for the increasing population. However, the housing problem does not only mean that the existing housing stock does not meet the needs in quantitative terms, but also means that it has livable opportunities. In this respect, housing requires that the problem be

¹ Bu makale Zeynep Yılmaz Şimşek’in “Van Kentinde Konut Üretim Faaliyetleri ve Kentin Mekânsal Gelişimine Etkileri” adlı doktora tezinden üretilmiştir.”

addressed in a broader sense due to its features and functions. In this study, housing, the right to housing and the housing problem are discussed conceptually and approaches to the housing problem are put forward. Various policies implemented for the housing problem emerging in the world are evaluated on the basis of developed and developing countries. The reasons causing the housing problem in Turkey and the policies implemented to address the problem are discussed chronologically as the unplanned period and the planned period. While the period from 1923, when the Republic was declared, to 1960 was considered as an unplanned period, the policies made to solve the housing problem that broke out in big cities with the acceleration of urbanization after 1950 were examined within the framework of the five-year development plans prepared after 1960. As a result, the housing problem in the world and in Turkey and the steps taken towards this problem and to what extent the policies implemented meet the need have been revealed.

1. GİRİŞ

İnsanoğlu dünyada var olma mücadelesini verdiği andan itibaren bulunduğu mekân ile bir ilişki kurmuş ve yaşamını sürdürme gayretini göstermiştir. Yaşadığı çevre ve doğa ile kurduğu ilişkinin ilk kanıtı kendisine bir yaşam alanı belirlemesi, bir mekân üretmesi olmuştur. İnsan kendini koruma içgüdüğü ile barınaklar oluşturmaya başlamıştır. Bu barınaklar ve günümüze kadar değişen çeşitli konut tipleri insanların temel ihtiyaçlarından olan barınma ihtiyacını karşılamıştır. Bu ihtiyaca yönelik olarak çeşitli malzemeler kullanılarak oluşturulan konutlar zaman içerisinde değişen ve gelişen dünya şartlarına ayak uydurarak bilim ve teknolojik gelişmelerden faydalanıp çok çeşitli tip ve özelliklere sahip olmuştur. İnsanların yer ile aralarında çeşitli ilişkilerin kurulmasını sağlayan ve yaşamı boyunca edindiği kazanımları yansıttığı fiziksel ortam olan konut, aynı zamanda bilişsel bir özelliğe sahip olup bireylerin ve toplumların sosyal, kültürel ve davranışsal pek çok niteliklerini içinde barındırmaktadır. Konutlar, tarihsel süreç içerisinde doğanın etkilerine, kullanıldığı toplumların üretim ve tüketim ilişkilerine ve gereksinimlerine göre değişim göstermiş, zamanla çeşitli özellikler kazanmıştır.

Konut “bir kişiye, aileye ve sosyal gruba ait, içinde yaşanabilecek yeterli şartları sağlayan bağımsız bir birim” olarak tanımlanmakla beraber, birey açısından barınma ihtiyacının karşılanmasının yanında, sosyal güvenlik unsuru, mülkiyet hakkının bir sembolü ve sahiplik duygusudur. Konut, barınma ihtiyacı yanında Maslow’un ihtiyaçlar piramidinde yer alan saygı görme ihtiyacına cevap veren bir unsurdur (Arpacı, 2011: 110). Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan hızlı kentleşme hem nitel hem de nicel anlamda hızlı bir değişimi başlatan sosyal hareketliliğe sebep olmuştur. Nüfus yoğunluğunun artması, toplumsal iş bölümünün gelişmesi, sosyal hareketlilik, tarım dışı ekonominin gelişmesi ve heterojen bir sosyal yapının oluşması tarih boyunca görülmemiş bir değişim sürecine girilmesini sağlamıştır. Sanayileşme ile beraber artan göç olgusu barınma sorununa yönelik konut ihtiyacını açığa çıkarmıştır. Gelişmiş ülkelerde konut sorunu büyük ölçüde çözüme ulaşmış fakat sanayileşmemiş ülkeler hala göç yolu ile kentleşme sürecini yaşadığı için sorun büyüyerek devam etmektedir (Çetin, 2012: 295).

Gelişmiş ülkelere göre Türkiye’de daha geç dönemde ortaya çıkan konut sorunu, hızlı nüfus artışı ve hızlı kentleşmeyle beraber, özellikle büyük kentlerde ortaya çıktığı yıllardan bu yana hep gündemdeki yerini korumuştur. Özellikle kırsal kesimdeki ekonomik olanakların farklı nedenlerden ötürü nüfusu kırsalda tutmaya yeterli olmamasına bağlı olarak kentlere yönelen göçün, görece arttığı 1950’li yıllarda başlayıp, takip eden süreçte hız kazanması, konut arzının hızla artan kentli nüfusun konut gereksinmesini karşılamada yetersiz kalması, kentsel nüfus artış hızının beraberinde konut artışını sağlayamaması, konut sorununun baş göstermesine neden olmuştur. Bununla beraber kırsal kesimlerden kentlere yönelen göçün yoğun olmadığı dönemlerde, kentler mevcut nüfusu emebilecek sistemlere sahipken, Türkiye ve benzer ülkelerde kısa sürede ve yoğun bir şekilde göçlerin yaşanması, konut yetersizliği sorununun, doğal bir sonucu olarak gecekonduların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

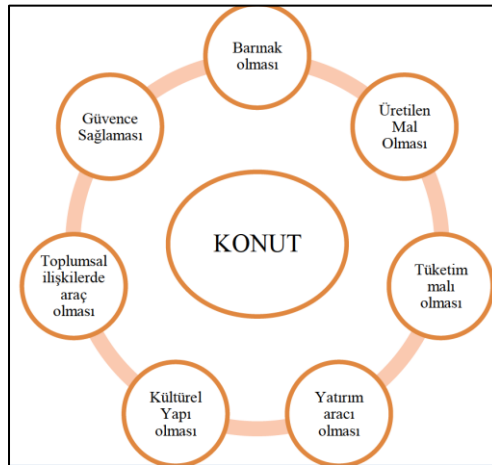
Konut sektörü ülke ekonomilerinde yer alan diğer sektörler gibi milli planlamanın, merkezi, yerel ve bölgesel düzeyde önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Konut üretiminde hükümetlerin rolü

ve sorumluluğu büyüktür. Bu sorumluluklar; kısa ve uzun vadede konut üretiminin amaç ve görevlerini, hangi kaynakların kullanılacağını ve konut sektörü ile diğer sektörler arasındaki oranı belirleyip konut sektörünün çeşitli kollarına dağıtılacak oranları belirlemektir. Bu plan ve uygulamalardan sorumlu olan devletler, milli konut stokunun en önemli yatırımcısı ve yöneticisi sıfatı ile uzman kuruluşlar ile görüşmeler yaparak finansal politika ve ekonomik teşvikler hazırlayarak tedbirler alır. 19. yy sonlarından başlayıp günümüze kadar gelen süreçte kentlerin ve kentleşmenin kapitalist üretim biçimi ile şekillendiği görülmektedir. Kentlerde sanayi tesislerinin kurulması yani kapitalist üretimin hâkim olmaya başlaması ile kente gelen nüfus bu tesislerde istihdam edilmiştir. Kırdan kente gelen göçmenler kentleri fiziksel ve toplumsal açıdan değişime uğratmış, kentlerin dışında ve sanayi tesisleri çevresinde yeni yerleşmeler oluşmaya başlamıştır. Türkiye’de kırdan kente göç eden kesimin gecekondular şeklinde ürettikleri konutların yapılış amaçları farklı olsa da kent için doğurduğu olumsuz sonuçlar hemen hemen aynıdır. Bu sebeple ülkelerin konut sorununu zaman, mekân ve ölçek bakımından farklı şekillerde yaşaması soruna bakış açılarında ve uyguladıkları politikalarda farklı yollar izlemelerini gerektirmiştir.

Türkiye’de planlı dönem olarak adlandırılan 1960 yılı sonrası nüfus artışı, göç ve kentleşmenin hız kazandığı yılları kapsamaktadır. Sosyo-ekonomik yapıda meydana gelen değişimler olumlu ya da olumsuz yönleriyle konut üretimine yansımış ve kent toplumunu etkilemiştir. Kentlere göçün önüne geçilememesi, göçlerin artması, kentlerin sağlıklı bir şekilde büyümesi, gecekondular yerleşmelerinin artması büyük kentler için içinden çıkılmaz sorunlara yol açmıştır. Bu dönemde konut sektörü aktif olmadığı ve kaynak dağılımından herhangi bir pay alamadığı için kalkınma üzerinde yavaşlatıcı etkiye sahip olmuş ve konut politikaları kalkınma bakımından dikkate alınmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Konut kavramı, farklı kişisel ihtiyaçları içeren karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir. Bireylerin yaşamlarını sürdürdükleri konutlar, günlük yaşamlarını geçirdikleri, sosyo-ekonomik yapıdaki statülerini, psikolojik ve sosyal niteliklerini gösteren, bireylerin çevreleriyle duygusal ilişkiler kurduğu yerdir. Konut kavramı tanımlanırken, sosyal, kültürel, bilişsel ve davranışsal konuların yanı sıra fiziksel ve mekânsal konulara odaklanmak gerekir. Konut kavramı üzerine yapılan araştırmalar, konutun barınak olmak dışında kişiye özel paylaşımların ve dış dünyadan ayıran, mahremiyetin korunduğu bir yer olarak kabul edilmiştir. Fiziksel bir yapı olmasının yanında bilişsel bir özelliğe sahip olan konut, insanın var olduğu en merkezi yer, yaşamında önemli olayların meydana geldiği, bireyin konforlu ve huzurlu hissettiği, iş hayatından ayrı hissettiği bir yerdir (Kellekçi, Berköz, 2006: 168). Konut; toplumsal ve sosyo-ekonomik pek çok alanla iç içedir. Genel olarak konutun birbirleri ile bağlantılı olduğu özellikler aşağıdaki şekil ile ifade edilebilir.



Şekil 1. Konutun işlevleri

Kaynak: (Tekeli, 1991; akt: Öztop ve Şekeroğlu 2016: 4).

Bütün bu yönleri ile aslında çok boyutlu olan konut ile ilgili yapılan tanımlarda konutun bir dizi paradigmatik unsura bağlı olarak şekillendiği görülmektedir. Bu hususta Toprak (2008) konutun homojen bir üretim tarzı olmadığına vurgu yaparak bir tür belirlemesi yapmanın zor olduğunu belirtmiş ve konutu farklı özelliklerine göre sınıflandırmıştır: “Konut; a) Türü (bağımsız ev apartman),

b) Kullanma hakkı (mal sahibi ya da kiracı), c) Bulunduğu mekân (kent merkezi, banliyö), d) Yaşı, e) Büyüklüğü ve kullanma kapasitesi (bir veya iki odalı) gibi fonksiyonel yapısına veya kamu ya da özel mülkiyete ait olmasına göre bir ayrıma tabi tutulabilir” (Toprak, 2008: 200).

Konutla ilgili yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere konut sadece fiziksel bir mekân olarak değerlendirilmemelidir. Bu bakımdan konutun sahip olduğu nitelikleri fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutu ile ele alan Kenyon’un sınıflaması ile konut kavramı daha iyi açıklanabilir.

Tablo 1. Kenyon’a (1999) göre konutun bileşenleri

Kişisel Konut	Kalıcı/Geçici Konut	Sosyal Konut	Fiziksel Konut
Konut, anlamlıdır.	Konut, sabit ve kalıcıdır.	Konut, önemli kişilerden oluşmaktadır.	Konut, anlamlı bir sahipliktir.
Konut, bağımsızlık ve özgürlük hissidir.	Konut, sürekli ve alışıldır.	Konut, destekleyen bir atmosferdir.	Konut, konforlu bir çevredir.
Konut, kişiselleştirilmiş mekândır.		Konut, sıcak komşuluklardır.	Konut, tek kişilik hane halkından oluşur. Konut, güvenli bir barınaktır.
Konut, sahiplik hissidir.			
Konut, hatıralardır.			

Kaynak: (Desagis, 2006: 20).

Tognoli ise (1987) insan ihtiyaçlarının ideal bir şekilde karşılanması ve memnuniyetin azami ölçüde sağlanması ile ilgili olarak konutu şöyle tanımlar;

- “Konut hayatın merkezi, kişinin köklerini dayadığı ve bağlı olduğu bir yerdir ve insan hayatının en önemli olayları konutta geçmektedir.
- Konut aynı zamanda geçmişle olan bağlantının sağlandığı, kişinin çocukluğunun geçtiği bir yerdir. Yaşam ölüm ve zaman kavramlarını da içerir.
- Konutla bireysellik, mahremiyet, kişisellik, ait olma, yerleşik ve kontrol etme, özgürlük ve seçim hissi, sosyal konum ve cinsiyet tanımlamaları ortaya çıkmaktadır.
- Konut aile ilişkilerinin ve önemli aile olaylarının geçtiği bir yerdir.
- Konutla ilgili diğer önemli bir konu da sosyo-kültürel içeriktir. Fiziksel etkenlerin yanı sıra yaşam tarzı, aile yapısı kadın ve erkeğin rolü, kişisellik, egemenlik sınırı ve sosyal ilişkilerin önem kazandığı bu yaklaşım Rapaport’un (1977) ortaya koyduğu yaklaşımdır” (akt: Kellekçi, Berköz, 2006: 169).

Konutun çok boyutlu olması düşüncesinden hareketle zaman içerisinde sosyo-kültürel özelliklerinin yanında ayrıca bir ticari meta haline geldiği söylenebilir. Sosyo-ekonomik refah seviyesinin önemli göstergelerinden biri olan konut, kişileri toplum içinde ekonomik düzeyine göre bir sınıf içerisine oturtmakta ve aynı zamanda kişilerin ekonomik durumu konut alanının seçimi noktasında belirleyici olmaktadır. Toplumda bir statü aracı haline gelen konut, dayanıklı bir tüketim malı olup spekülatif bir yapıya bürünmüştür. Bununla beraber yasal düzenlemelere tabi olması ve yasal güvenlik sağlaması açısından hukuki bir yapı kazanmıştır. Diğer pek çok üretim sektörüyle sıkı bir ilişki içinde olup yapı teknolojilerinin uygulanması bakımından teknolojik bir ürün olmuştur (Öztop, Şekeroğlu, 2016: 4). Karayalçın’ın dediği gibi (2010) “Konut sektörü sermaye piyasalarında yeni mali türevler yaratan, doğrudan öteki yatırım araçları ile yarışan, yatırımcılarına uzun vadede yüksek kazanç sağlayan bir getiri aracı konumuna gelmiştir. Daha çok iktisadi ve toplumsal yönleri ile değerlendirmeye alıştığımız konut sektörü son yıllarda adeta kimlik değiştirmektedir. Sektörde mimarlar, mühendisler, plancılar ve eskiden beri bulunan öteki mesleklerin yanı sıra finansmanlılar da yer almakta, hatta finansmanlıların gittikçe ağırlıklı bir konuma gelmeye başladığı görülmektedir” (Karayalçın, 2010: 11).

Konutun çok yönlü tanımlarından da anlaşılacağı üzere barınma, insanların en temel haklarından biridir ve onurlu bir yaşam için, bu ihtiyaç belirli standartların altına indirilmeden karşılanmalıdır. Barınma, bireyin kendisi ve ailesiyle birlikte yaşadığı, doğrudan veya dolaylı olarak birçok hakla bağlantılı olduğu sosyal hayatın en önemli parçasıdır. Bir başka açıdan bakıldığında barınma hakkı çeşitli yasalarda yer alan yerleşme özgürlüğü, sağlık, yaşam hakkı ve bireyin kendini

maddi ve manevi açılardan gerçekleştirme hakkı gibi birbiriyle bağlantılı haklardan biridir (Abdulahkimoğulları, Kale, 2013: 16). Barınma ihtiyacının karşılanması ve bu hakkın bireye verilmesi sadece başını sokabileceği bir konutunun olması anlamına gelmemektedir. İstanbul’da toplanan Birleşmiş Milletler İnsan yerleşimleri Konferansında (HABİTAT II) kabul edilen HABİTAT gündemi (1996: madde 39): “herkesin sağlıklı, güvenli, emniyetli, erişilebilir ve ödenebilir olan ve temel hizmet, kolaylık ve konfor unsurlarını içeren, konut ve yasal yararlanma güvencesi konusunda ayrımcılıktan arınmış yeterli konutu olabilmesi”ne (Çoban, 2012: 76) vurgu yapılarak barınma ihtiyacını karşılayabilecek yeterli bir konut tanımı yapılmıştır.

Konut hakkı insan haklarının yaşama geçirilmesinde önemli bir role sahiptir. İnsan haklarının bölünmezliği ve birbirini tamamlayıcılığı ilkesine yönelik bu bölünmezliğin en somut örneğidir. İnsan hakları belgelerinde geçen onurlu yaşama hakkı, ayrıma uğramama hakkı, yeterli yaşam standardına sahip olma hakkı, örgütlenme ve kendini ifade etme hakkı, kararlara katılma hakkı, yaşayacağı yeri seçme ve dolaşım özgürlüğü, özel yaşamın dokunulmazlığı hakkı, güvenlikte olma, korkudan azade olma hakkı, sağlıklı yaşama hakkı vb. yaşama geçirilmesi insanlara yeterli konut sağlanmasıyla ilişkilidir (Tekeli, 2010: 111). Konut hakkı barınma hakkı gibi sosyal bir hak olup temel hak ve özgürlükler içinde, yerleşme özgürlüğü ile birlikte, kişilerin istedikleri yerde konut seçme, yerleşme ve istediği konutu seçme gibi haklarını kapsamına alır. Konut hakkı kişilere yerleşme özgürlüğü vermesinin yanında diğer özgürlüklerinin de gerçekleşmesi için ortam sunar. Dengeli bir kentleşme için konut hakkının güvence altına alınması gerekir (Gökdemir, Demirel, 2014: 3). Dünya’da konut hakkı ile ilgili yapılmış pek çok anlaşma vardır. Bu anlaşmalarda konut sorunu gerek kent planlaması, gerekse insan hakkı bağlamında ele alınmış ve gerekli tedbirlerin alınması doğrultusunda kararlar verilmiştir. Bu anlaşmalardan başka pek çok uluslararası sözleşmede konut hakkı ile ilgili maddeler yer almıştır.

Türkiye’de konut hakkı kavramına 1961 ve 1982 Anayasalarında yer verilmiştir. 1961 Anayasasının 49. Maddesinde “devlet yoksul ve dar gelirli ailelerin sağlık şartlarına uygun konut ihtiyaçlarını karşılayıcı tedbirleri alır”, ifadesi kullanılmıştır. 1982 Anayasasının 17., 56. ve 57. maddeleri bireylerin barınma ve yaşam hakkının sağlıklı bir çevrede temin edilmesi gerekliliğine vurgu yapmıştır. Anayasamızın 17. maddesinde, “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” hükmüne yer verilmiştir. Sosyal devlet anlayışını benimseyen 1961 anayasası, konut sorununa sosyal bir hak olması çerçevesinden bakarken, sadece kenar başlığında “konut hakkı” terimini kullanan 1982 anayasasının (m.57), sosyal devlet anlayışı ile soruna çözüm sunduğu görülmektedir (Gökdemir, Demirel, 2014: 5).

Kentleşme ile beraber ortaya çıkan sorunların başında gelen konut sorunu en dar manada insanların barınma ihtiyacını karşılayacak konutlara sahip olamaması anlamına gelmektedir. Ancak sorun sadece niceliksel olarak konut stoğunun ihtiyacı karşılamaması şeklinde algılanmamalı, aynı zamanda konutun, altyapı, mekân ve kalitesi gibi unsurlarından yoksun olması konut sorununun diğer bir boyutunu oluşturmaktadır. İnsan hayatının vazgeçilmez bir ihtiyacı olan konutun, bir sorun haline gelmesi, beraberinde pek çok sorunu da getirmektedir. Çünkü konutun sahip olduğu çeşitli özellikler ve fonksiyonlar sorunun daha geniş manada ele alınmasını gerektirmektedir. Tekeli’nin (2009) dediği gibi “konut bir barınak olarak, onu kullananları dış çevrenin istenmeyen etkilerinden korur. Ama en ilkel biçimlerinde bile bu koruma işlevi beraberinde birçok başka işlevi de sağlar” (Tekeli, 2009: 97). Toplumun gelişmesi ile bu işlevler artar ve çeşitlenir. Sanayi öncesi dönemlerde bir üretim mekânı olan konut sanayileşme ile birlikte kentsel hizmetlerin yapıldığı bir yer olmuştur. Teknoloji ve haberleşme devriminden sonra da pek çok işleve talip olan konut, ister kapitalist ülkelerde olsun, ister sosyalist ülkelerde olsun bu çok çeşitli işlevleri içeren barınağı yurttaşlarına sağlamak devletlerin anayasal görevidir. Bu bakımdan konut sorunu tüm kentsel altyapı ve hizmetlerin toplumun her kesimine yeterli ölçüde sağlanması ile çözülecektir (Tekeli, 2009: 98).

Tekeli, (1994), konut açığı üzerinde duran söylemin, konut sorununu sadece yapılacak yeni konutların sayısını artırmaya indirgeyeceğini, konut ve çevre kalitesinin ve var olan konut stokunun değerlendirilmesinin göz ardı edilmesine neden olacağını, konutun toplumda sadece kişilere barınak sağlamak gibi tek işlevi olan bir ürün olmayıp, toplum içerisinde çok sayıda ve değişik işlevleri olduğunu ve çözümlerin yeniden sorunun kaynağı olduğu durumlarda, konut sorununun sürekli olarak yeniden tanımlanarak gündemde kalacağını ileri sürüleceğini (Tekeli, 1994: 27-28) belirterek konut sorununun çok boyutlu bir şekilde ele alınması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Sorunun çok boyutlu

olması çok yönlü ele alınmasını sağlamış ve yapılan çoğu çalışmada konut sorunu birbirleri ile sıkı ilişki içerisinde olan bazı faktörler ile açıklanmıştır. Bunlardan bazıları; nüfus hareketleri, işsizlik, kentleşme ve göç, ekonomik durum ve gelir dağılımı, imar afları, kent toprakları üzerindeki spekülasyonlar, konutların eskimesi, afetler nedeniyle ortaya çıkan konut ihtiyacıdır.

Türkiye’de ve dünyada konut sorununa neden olan faktörler genellikle aynı nedenlere dayanmaktadır, ancak ülkelerin konut talebi ve sorunun boyutları bölgelerin özelliklerine göre değişim göstermektedir. Türkiye’de sorunun farklı ölçekte yaşanıyor olmasının sebebi halen gelişmekte olan bir ülke olması ve kentleşme hareketlerinin gelişmekte olan bir ülkeye özgü nitelikler taşıyor olmasındandır. Dünya genelinde konut sorununun yaşanmasının temel sebebi kentleşme ve nüfus artışına bağlı olarak konut ihtiyacının ortaya çıkmasıdır. Dünyanın her ülkesinde yurttaşlarına ihtiyacını karşılayabilecek işlevlere sahip konutları sağlamak devletlerin anayasal görevidir. Bu bakımdan konut sorunu, uygun standartta ve yeterli sayıda konutun üretilmesi ve toplumun tüm katmanlarına eşit bir şekilde dağıtılabilmesi ile çözülebilir. Ayrıca konut üretiminin emek yoğun olması ve diğer üretim faaliyetleri ile ilişkilerinin yüksek olması ekonomik bunalım dönemlerinde krizden kurtulabilmek ve ekonomiyi canlı tutmak için bir araç olması bakımından önemlidir.

2. KONUT ÜRETİMİ VE KONUT SORUNU İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

19. yy. sonunda meydana gelen gelişmeler ile modern sanayi toplumlarının gelişimi ve kentlerin hızlı bir şekilde büyümesi, çeşitli kentsel sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuş ve sorunların çözümü noktasında hükümetleri oldukça zorlamıştır. 20. yy başlarında çağın gereklerine uygun çözüm önerileri geliştiren modernizm ile kentlerin geliştirilmesi, yeniden şekillendirilmesi ve kentsel sorunların en asgari düzeye indirgenmesi gibi yeni yaklaşımlar uygulanmaya başlanmıştır. Modern kent planlama anlayışı ile kentlerde konut alanları, rekreasyon ve iş alanları ile ulaşım sistemlerinde dönüşümler yaşanmıştır. Modernizmle hemen hemen aynı dönemde ortaya çıkan kapitalist anlayış ile kentler yeniden inşa sürecine girmiştir. Modernizm ve kapitalizmin kent mekânında yaptığı en büyük dönüşüm, kırdan kente doğru yapılan göçler ve kentin toplumsal yaşamda merkezi bir konuma gelmesi olmuştur. Kırsal alanlardan insanları kopararak kentlerde yoğunlaşmasını sağlayan kapitalizm kentlerin daha önce hiç görülmedik şekilde bir değişim sürecine girmesini sağlamıştır.

Engels, kırsaldan kentlere kitleler halinde gelen göçmenlerin, endüstrinin merkezi olan kentlerin hala eski ulaşım sistemlerine ve altyapısına sahip olması, barınma ihtiyacını karşılayamayacak düzeyde olması, kentlere gelen işçi sınıfının konut sıkıntısı yaşadığını belirtmiştir. Engels’in konut sorunu ile ilgili çalışmaları endüstrileşme ve kapitalistleşme ile beraber işçi sınıfının barınma ihtiyacının nasıl karşılandığına yönelik olmuştur. İngiltere’de; Manchester, Salford, Dublin, Londra, Liverpool ve Edinburgh’da işçilerin yaşadığı mahalleleri semtlere ayırmış ve emekçilerin oturduğu mahallelerde altyapının olmadığını ve sefaletin kol gezdiğini, sokakların dar, konutların yüksek ve birbiri üzerine yığılmış, ışıktan mahrum olduğunu, herhangi bir su kanalının ve tuvaletin olmadığını belirtmiştir (Engels, 2013: 72).

Engels gibi Lefebvre de kentlerde ortaya çıkan konut sorununun, sanayileşme ile beraber köyden kente gelen göçmenlerin kentteki barınma haklarını elde edemeyince patlak verdiğini savunmuş ancak daha çok göçmenlerin kendi konutlarını kendileri yapmaya başlayarak kentlerin çevresinde gecekondu konutlarından oluşan yeni mahalle ve semtler oluşturması üzerinde durmuştur. Kentin fiziksel olarak genişlemesini sağlayan bu olaya Lefebvre “içe doğru patlama” demiştir. Fakat kentin çevresine yerleşen bu nüfus yine de kent ile bir bütün olup çalışmak için kent merkezine gelmektedir. Ancak bu durum kentin yerli sakinlerini rahatsız etmiş ve onlarda kent merkezinin uzağında inşa edilen güvenli sitelere yerleşerek banliyöleri oluşturmuşlardır. Bu durumda kentin merkezinden çevresine doğru bir kaçış olmaya başlamış ve bu “dışa doğru patlama” olarak adlandırılmıştır (Lefebvre, 2017: 27-28).

Harvey (2002), kapitalist kentteki mekânsal farklılaşmanın kıt kaynaklara erişimdeki olanakları da farklılaştırdığını belirtmiştir. 20. ve 21. yy kentinde plazalar, alışveriş merkezleri ve gecekondu mahalleleri gibi sosyo-ekonomik düzeyleri birbirinden farklı toplumsal ilişkiler yeniden üretilmiştir. (Harvey, 2002:162). Harvey’e göre kent insan yapısı devasa bir kaynaklar sistemidir. Ancak bu kaynaklar sınırlıdır ve kent içinde dağılımı adaletli değildir. Dolayısıyla kent mekânı yeniden üretildiğinde eğitim, sağlık, konut, iş imkânları gibi olanakların erişim maliyeti farklılaşmaktadır (Harvey, 2013: 68). Harvey kentteki gelir dağılımına yönelik pareto optimumundan

faidalanılarak ve hiç kimsenin bir başkasının imkânlarını kısıtlamadan kendi koşullarını iyileştirebileceğini belirtmiştir (Harvey, 2013: 56). Gelirin yeniden dağıtılması emeğin yeniden üretiminde emeğin karşılığında alınan ücretten başka onun yeniden üretilmesinde konut, sağlık, eğitim, ulaşım vb. gibi kaynaklara erişimin sağlanması da temel öneme sahiptir (Harvey, 2013: 62).

Lefebvre kentteki sınırlı kamu kaynaklarına ulaşmak, kamusal alanları, kentin formunu şekillendirmek ve vatandaşlığa erişmek için soyut mekânların “oeuvre’a” dönüşmesi gerektiğini savunmuş, buna göre “oeuvre hakkını” (kent hakkı) ortaya koymuştur. Bu hakkın amacı kent mekânının kontrolünü devletten ve sermaye sahiplerinden alıp kentte yaşayanlara aktarmak ve kentsel mekânın temelini oluşturan güç ilişkilerini yeniden yapılandırmaktır. Lefebvre için kent hakkı; “kent alanlarının ve mekânlarının kullanım hakkını, kentsel mekânda zaman geçirme ya da harcama hakkını, yaşayacağı kenti seçme hakkını, özgürlük ve bilgi edinme hakkını, bireysellik hakkını, yerleşme hakkını, yerleşme hakkı da konut ya da barınma hakkını ifade etmektedir” (Lefebvre, 2011: 151).

Castells kent hakkı ile ilgili olarak emek gücünün yeniden üretimini dikkate almış, konut, sosyo-kültürel hizmetler ve toplu taşımacılık gibi alanlarda meydana gelen sorunların sermayenin adaletsiz dağılımından kaynaklandığını belirtmiştir. Castells konut konusundaki en temel eşitsizliğin ulaşılabilen konut pazarındaki gelir düzeyi ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Bu durum konutun bir ürün olduğu kadar toplumsal statüyü gösteren bir araç olduğunu göstermektedir (Castells, 2017: 43-48). Ayrıca konutun sadece bir barınak olarak değil de toplumsal ilişki aracı olduğu düşünülürse sosyal konutların bu sınıfların yaşam biçimlerini, gelir düzeylerini ve hâkim sınıfların ekonomik, ideolojik yönetimden kaçış mekânı olduğu görülmektedir. 1973’te konutu rekabetçi bir hale getiren ve orta sınıflara yönelik konut üretme politikasıyla banliyölerde yaşayan küçük burjuvazi ile bütünleşme çabalarına girişilmiştir. ABD’de sosyal konutlar aynı şekilde kullanılmış, hem acil ihtiyaca bir çözüm olmuş hem de banliyölerin bazı bölümlerinin parsellenmesi için bir başlangıç olmuştur (Castells, 2017: 48-49).

Kentsel alanda kaynakların adaletli dağıtılmaması ile oluşan konut sınıfları kuramını oluşturan Jhon Rex ve Robert Moore kent sosyolojisine önemli katkılarda bulunmuşlardır. Kuramın temeli kentsel toplumsal sistemin unsurları çeşitlidir ve bu sistemdeki aktörlerin çıkarları çoğu zaman çatışır fikrine dayanmaktadır. Yani konut kentte toplumsal sistemler içerisinde belirli çatışma alanlarının oluşmasına sebep olmaktadır. Konut üzerine çıkan çatışmaların kaynağı devletin sınırlı sayıda konut üretmesidir. Bunun dışında üretilen konutlara erişim için bazı prosedürler gerekirken gelirin miktarı ve sürekliliği de önemlidir. Kente yeni gelenlerin, gelirlerinin düşük ve süresiz olması kamu konutlarından yararlanma şanslarını düşürmekte ve kendi aralarında bir çatışmanın yaşanmasına sebep olmaktadır. Rex ve Moore bu kuramı oluştururken Chicago Okulu’nun kent alanlarının birbirinden ayrılması ile ilgili yaptıkları çalışmalar ile Weber’in yaşam şansı kavramını kullanmışlardır (Şentürk, 2011: 30-31);

Konut sorununu farklı yönleri ele alan bu görüşlerin dışında konut sorununu konut mimarisi yönü ile ele alan Le Corbusier, konutu içinde yaşanan bir makine olarak görmüş, konut sorununa yönelik “uşçul konut” önerisi getirerek yeni bir fiziksel çevre oluşturmayı ve insanlığın özgürleşmesine katkıda bulunmayı amaçlamıştır. Kentlerde modernizmin hâkim olmaya başladığı dönemde yaşanan toplumsal olayların sebebini Endüstri Devriminin getirdiği yeni yaşam biçimleri ve buna cevap veremeyen konut mimarisi arasındaki çelişkidenden kaynaklandığını savunan Le Corbusier, çağın sorunu olarak gördüğü konut sorununu toplumsal dengenin sağlanmasında engel olarak görmüş, gelecekteki konutun seri üretimle üretilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Le Corbusier’e göre konut, gelecekte hazır yapı yöntem ve malzemeleri ile üretilecek ve “makine konut” olacaktır. Le Corbusier’in D’Habitation projesi insanın gereksinim duyduğu tüm sosyal mekânları kapsayan bir yaşam alanı sunmuş, düşeyde gelişimi uygulayarak ileride yüksek katlı apartmanların oluşumunda başlangıç noktası olmuştur (Yılmaz, 2007: 22-23).

Harvey’e göre modernizm 1848’den sonra büyük ölçüde kentsel bir olgu haline gelmiştir. Dev ölçekte kentleşmenin, sosyolojik, psikolojik, organizasyonel, teknolojik ve politik sorunlarını bertaraf etme çabaları modernist hareketlerin fişkırmaya yol açan bir topraktır. Modernizm “kentlerin sanatı” idi ve “doğal meskenini kentlerde” buluyordu (Harvey, 2014: 39). Modernist düşüncenin kent mekânını biçimlendirmesine en iyi örnek Haussmann’ın eski kentsel dokuyu tamamen yıkıp yerine kenti yeni baştan düzenli bir şekilde inşa etme düşüncesidir. Onun kent dokusunu yıkmak ve modernizmin ideal kentini yaratmak düşüncesinde yatan “yaratıcı yıkım”

anlayışı 19. yy ikinci yarısı ile 20. yy ilk yarısında önemli olmuştur. Bu dönem kentlerin ve konutların içinde yaşanan makineler olarak görüldüğü bir dönem olmuştur (Harvey, 2014: 30).

3. DÜNYADA KONUT SORUNU VE UYGULANAN POLİTİKALAR

Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan kentleşme hareketleri kentlerde nitel ve nicel anlamda hızlı bir değişim sürecini başlatan sosyal hareketliliğe sebep olmuştur. Nüfus yoğunluğunun artması, sosyal hareketlilik, tarım dışı ekonominin ve toplumsal iş bölümünün gelişmesi, heterojen bir sosyal yapının oluşması tarih boyunca görülmemiş bir değişimi başlatmıştır. Sanayileşme ile beraber artan göçlerle barınma sorununa yönelik konut ihtiyacına olan talep artış göstermiştir. Gelişmiş ülkelerde konut sorunu uygulanan politikalar ve üretimler sayesinde büyük ölçüde çözüme ulaşmış fakat sanayileşmemiş ülkelerde hala göç yolu ile kentleşme süreci yaşandığı için sorun büyüyerek devam etmektedir.

Konut sorunu ile ilgili olarak dünyada devletlerin yaptıkları çalışmalar I. Dünya savaşına kadar liberal devlet anlayışı çerçevesinde şekillenmiş, I. Dünya Savaşından sonra ise sorun toplumsal, ekonomik ve siyasi boyutları ile büyük bir problem olarak görülmeye başlanmıştır. II. Dünya savaşından sonra Batı ülkelerinde konut sorununun toplumsal gelişme ve ekonomik kalkınma açısından ele alınmasıyla konut kamusal bir görev haline gelmiştir. Devletler çeşitli sosyal politikalar üreterek yoksul vatandaşların konut sorununa çözüm aramışlardır. 1960 yılında geleneksel konut politikaları benimsenmiş ve hükümetler sorunu bizzat üstlenmişlerdir. Örneğin Birleşik Krallıkta 1950-70 yılları arasında yapılan gecekondu temizlenerek yerine yeni konutlar inşa edilmiştir. 1970'li yıllarda Avrupa'da eski konutların yıkılıp yerine yenilerinin yapılması fiziksel standartlarının yükseltilmesi ile birlikte işlev değişikliği yapılması, kentsel yenileme çalışmaları (urban renewal) ile kredi ve kiralama imkânları sunularak konut sorunu çözülmeye çalışılmıştır. 1980'li yıllarda sosyal refah devlet anlayışı çökmüş ve konutların sosyal ve ekonomik koşullarının yükseltilmesi amacıyla kentsel dönüşüm projeleri önem kazanmaya başlamıştır (Kara; 2011: 178-181). Konut sorununa yönelik olarak 1996 Habitat II İnsan Yerleşimleri Dünya Konferansında yerleşmelerin sürdürülebilirliği, konut sorununun dünya genelinde sorgulanması ve ülkelerin toplumsal ve ekonomik politikalarla "herkese yeterli konut" ve "sürdürülebilir insan yerleşimleri"ni temel amaç görmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. 2000'li yıllar kentlerin öneminin anlaşıldığı 21. yy küresel kent ve konut politikalarının başlangıcı olarak kabul edilmiştir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde küresel kent anlayışının getirdiği ekonomik düzeyi yakalamak, uluslararası finans ve turizm merkezi olabilmek ve sermayeyi çekmek için gerekli kentsel plan ve projeler geliştirilmiştir (Ergun, Gül, 2010: 364). Sanayileşen ve gelişmiş dünya ülkeleri II. Dünya Savaşından sonraki yirmi yıl içinde ekonomik anlamda büyüme kaydetmişlerdir. Bu büyüme ile konut yapımında büyük bir patlama meydana gelmiş ve 1970'lerin sonlarında bu ülkelerin konut sıkıntısı büyük ölçüde çözülmüştür. 1980'li yıllarda pek çok ülkede konut sektöründe üretim geri kalmış ve ulusal sermaye daha fazla kâr getiren sektörlerle kaymıştır. Çoğu ülkede konut ile ilgili politika değişimleri yapılmış ve yeni konutların yapımından çok mevcut konutların iyileştirilmesi fikri önem kazanmıştır.

1945'den sonra Avrupa'da kapitalist ve sosyalist blok ülkelerinde farklı konut politikaları uygulanmıştır. Doğu Bloku ve Sovyetler birliğinde konut politikaları merkezi, planlı ekonomiye uygun şekilde gerçekleşirken Avrupa ülkelerinde konut politikaları merkezi ve yerel yönetimler tarafından gerçekleştirilmiştir. Konut sosyal bir hak olarak kabul edilmekte ve devlet konutun üretimi dağıtım ve tüketimi üzerinde kontrol sahibi olmaktadır. Sovyetler Birliğinde konut sorununa çözüm olarak üretilen komünal apartman uygulaması başarısız olmuş, 1950-1960 yılları arasında her aileye ayrı bir konut üretimi gerçekleştirilmiştir. En az masrafla hızlı bir şekilde beş katlı apartmanlar inşa ederek kalitesiz konutlar yapılmıştır. İngiltere'de 1970 sonlarına kadar ciddi manada konut politikası yapılamamıştır. Fransa ve İngiltere konutu bir insan hakkı olarak kabul etmiş ve yasaları ile bunu onaylamıştır. Ayrıca yerel yönetimler 1960'larda Victorian "slum"larını ortadan kaldırarak yerine yeni konutlar inşa etmişlerdir (Önver, 2016: 50). II. Dünya Savaşı gelişmiş ülkelerde konut sorununun daha da artmasına neden olmuş ve konut, bir gelişme sorunu olarak görülmeye başlanmıştır. Sadece alt gelir grubunun sorunu değil bütün toplumu ilgilendiren bir sorun olduğu kabul edilmiştir. Savaş öncesinde konutlar çalışan kesime yönelik yapılırken savaş sonrasında yoksul kesimin ihtiyacını karşılamak için yapılmıştır (Önver, 2016: 48).

Almanya, konut hakkını bir insan hakkı olarak kabul etmiş bu konuda çeşitli çalışmalar yapmıştır. Konut sorununa yönelik hazırlanan Weimar Anayasası 155. Maddesi "Bütün Almanların

sağlıklı bir konutta yaşaması”nı öngörmektedir. Konut sıkıntısını gidermek için ciddi çalışmaların yapıldığı Almanya’da 1.Dünya Savaşından sonra (1920’lerde) 2,5 milyon konut inşa edilmiştir. II. Dünya Savaşından sonra yeni bir konut atağı başlamış ve Batı Almanya’da 1948’de 300 bin, 1952’de 460 bin, 1955’te 568 bin konut yapılmıştır. 1955-1980 arasında toplamda 17 milyon konut inşa edilmiştir. Bu hızlı konutlandırma faaliyetlerine rağmen Almanya’da konut sahibi olma oranı Batı Avrupa ülkelerine göre düşüktür (Özden, 2010: 108). II. Dünya Savaşından sonra en fazla konut kaybı yaşayan ülkelerin başında gelen Almanya’da konutların %80’i yıkılmış durumdaydı. Savaş sonrasında Almanya’da başlayan yeniden yapılanma hareketinin AB ülkelerinin bütününde uygulanması için Dünya Bankası kurulmuş ve Avrupa’nın hızlı bir şekilde konutlaşmasını sağlamak için kredi desteği verilmeye başlanmıştır (Uludağ, Arıcan, 2001: 507). Almanya’da sosyal konut üretimine tarihsel olarak bakıldığında devletin özel firmaları sübvansiyon etmiş ve mevcut konut stoğunda rehabilite çalışmaları yapmıştır. Almanya konut üretiminde kâr amacı gütmeyen kanunlar ve sübvansiyonlar hazırlamıştır (Donner, 2000: 366). 1950’lerde ikinci Ev-Bina Yapımı Kanunu ile konutların büyüklüğü, kirası, ekipmanı, ipotek ödemeleri, bakım maliyeti ve sosyal grupların yapısı gözden geçirilmiş ve daha iyi bir duruma getirilmesi amaçlanmıştır. 2001 yılında Konut Reformu Kanunu ile bu yasa değiştirilmiş yeni yasa ile kiralık sosyal konutlar ile kullanımda olan diğer konutlara düzenleme getirilmiştir. Alman konut politikasının doğrudan ve dolaylı sübvansiyonlarla uyguladığı vergi indirimleri 1980’lerden bu yana kesilmiş ve dar gelirli grupların ihtiyaçlarına öncelik verilmiştir. Konut politikaları açısından 1980 yıllarının sonu önemlidir. Çünkü bu tarihten itibaren alman konut politikası toplumun genelinden ziyade daha belirgin gruplara yönelmiştir. Bununla birlikte bölgeler arasındaki ekonomik eşitsizlikler, demografik değişimler gibi kentsel sorunlar ortaya çıkmıştır (Whitehead, Scanlon, 2007: 90).

Fransa’da konut sorununun ortaya çıkışı 19. yy başlarında olmuş ancak bu dönemde etkili bir politika yapılamamıştır. Barınma sıkıntısı yaşayan işçilerin herhangi bir ayaklanmaya kalkışmaması için bazı müteşebbisler tarafından yapılan kolektif konut birimleri oluşturulmuştur. Fransa’da devletin sürece dâhil olması 20. yüzyılın ikinci yarısında mümkün olmuştur. II. Dünya Savaşından sonra yaklaşık 500 bin konutun yıkılması ile savaşın hemen sonrasında bazı tedbirler alınmış olsa da kapsamlı bir müdahale ancak 1950’li yıllarda olmuştur. 1953 yılında yapılan Courant planıyla yeni konut üretimi ve arsa tedariki sağlanmış, finansal destekler sunulmuştur 1970’li yılların ortalarında kentsel yenileme anlayışındaki değişim ile konut iyileştirme, bakım ve onarımı yapılarak “kenti geri kazanmak” anlayışı çerçevesinde yenileme faaliyetleri yapılmıştır. 1990’lı yıllarda kurulan Kent Bakanlığı bazı hukuki düzenlemeler yaparak düşük gelirli kesimi elverişli konutlara yönlendirmek ve kentsel alanlardaki konut arzı dengesizliğini ortadan kaldırmak için sosyal konut arzını sağlamayı amaçlamıştır. Bu bağlamda yapılan en ciddi düzenleme 2000 yılında yapılan Dayanışma ve Kentsel Yenileme Kanunudur. Bu kanunla sosyal konut stoğunun artırılması hedeflenmiş ve bu konutların dağıtımını denetim altına alınmıştır. 2000’li yıllarda siyasi ve iktisadi faktörlerin etkisiyle sosyal konut inşasında hedeflenen sayıya ulaşılamamıştır. 2003 yılında çıkarılan bir kanunla kentsel yenileme alanında hem istihdam yaratmak hem de 250 bin konutun yıkılarak yerine yeni konutların inşa edilmesi planlanmıştır. Fransa’da konut sorununa yönelik yapılan sosyal konut politikası günümüzde hala önemini korumaktadır (Olgun, 2017: 70-84).

Sanayileşmenin gerçekleştiği ilk ülke olan İngiltere’de yoğun nüfus göçüne karşın yeterli konut stoğu bulunmadığı için konut sorunu daha büyük ölçekte yaşanmıştır. Konut sorununa yönelik atılan ilk adımlardan biri işverenlerin fabrika çevresinde işçi konutları yapması olmuştur. Devletin konut sorununu ele alması ile konut sorununa yönelik çeşitli politikalar düzenlenmiştir. Bu politikalar kapsamında bazı tedbirler alınmıştır. Bunlar; çalışan sınıfa, düşük gelirli gruplara konut yardımı, kira desteği, ucuz konut edinimi gibi tedbirler ve sosyal konut inşa etme girişimleridir. İlk büyük sosyal konut inşası İngiltere’de yapılmıştır. 19. yy sonlarında başlayan sosyal konut üretimi I. Dünya Savaşına kadar devam etmiş ancak savaş sonrasında konut sıkıntısı daha da artmıştır. İngiltere liberal hükümeti savaş sonrasında kahramanlar için yeni konutlar inşa etmiş ve bu sosyal konut üretimi bağlamında önemli bir hareket olmuştur (Önver, 2016: 46). İsveç sosyal konut politikalarına eşitlik ve adalet ilkesini prensip edinerek yaklaşmıştır. Devlet, vergi indirimi ve sübvansiyonlar sağlayarak doğrudan konut desteği programları uygulamıştır (Whitehead, Scanlon, 2007: 93). Hükümet çocuk, yaşlı ve emekliler için konut planlaması yaparak yetkiyi 1946’da yeni konut politikasıyla belediyelere vermiştir. Belediye tarafından işletilen kurum ve firmalar halka ucuz konut yapmak için çalışmıştır. Tüm vatandaşların faydalanabildiği belediye konutları bir listeye göre tahsis edilmiştir. Bu konutlarda

yaşayanların sosyal profili İsveç ortalamalarına göre düşüktür. Bu sebeple devlet bu konutların kiralarını piyasa şartlarına uygun olacak şekilde belediye konut şirketleri tarafından belirlemiştir (Murdie, Borgegard, 1992: 5-6).

ABD’de konut sorununa yönelik yapılan çalışmalar sosyal konut üretimi gerçekleştirmek ve kira yardımı yapmak şeklinde olmuştur. Konuta yönelik yapılan kamu politikaları gelir desteği vermek ve düşük gelirli kesime konut sağlamak için tasarlanmış aynı yardım programlarıdır (Karger ve ark., 2002:442). ABD’de kamu politikalarının içinde en önemli olanı konut politikasıdır ve öncelikli hedef kredi desteğini sağlamak olmuştur. Geçmişte devletin müdahalesi olmadan özel sektör tarafından yapılan kredi desteğinde başarılı olunamamış ve devlet tarafından destekler verilmeye başlanmıştır. Devletin konut politikasındaki rolü özel sektör ve merkezi yönetime bağlı kurumlar tarafından uygulanmıştır. Ancak 1970’lerden beri bu görevi ticari bankalar üstlenmiştir. 1980 yılından itibaren konut fiyatlarındaki artış konut sahibi olmak isteyenleri zora sokmuştur. Bu durum ilk kez konut sahibi olacaklar için vergi muafiyeti ile kolaylaştırılmıştır. Orta ve düşük gelirli gruplara karlı yüksek kredi imkânı sunmak bankaların öncelikli görevi olmuştur (Gerçek, 2007: 57).

Hollanda konut politikası devletin konut üretimi gerçekleştirmesi ve piyasa mekanizmasına bırakılmaması yönünde belirlenmiştir. Hollanda Avrupa’nın en yüksek sosyal konut ortalamalarına sahip ülkesi olup son yıllarda ev sahipliğini artırmaya yönelik politikalar yapmıştır. Sosyal konut politikalarının tarihi Hollanda’da 1800’lü yıllara dayanmaktadır. Esas gelişmeler ise ancak 1901’de konut yasasının yürürlüğe girmesiyle olmuştur. 1947 yılı nüfus sayımına göre 300 bin birim olan konut açığı hane halkı sayısının artması ile daha da yükselmiş ve konut kalitesinden ziyade konut sayısının artırılması hedeflenmiştir. Savaş sonrası refah devleti politikalarının benimsenmesi ile konut sorununa kamu müdahalesi gecikmemiştir. 1958 yılında yıllık konut üretimi 89 bin olan Hollanda’nın 1967’de 125 bin olmuştur. 1970 yıllarında konut arzında devletin rolü devam etmiş konut stoğu 1974-1978 yılları arasında %40’ın %60’a çıkmıştır. 1980’lerde Avrupa’da etkili olan liberal eğilimler Hollanda konut sisteminde 1990’larda etkili olmaya başlamıştır. Diğer Avrupa ülkelerine nispeten 1970-1990 yılları arasında devletin konut harcamaları artış göstermiştir. 1989 yılında “Doksanlarda Konut Yasası”nın kabul edilmesi ile merkezi hükümet konut arzından çekilmiş sorumluluklarını yerel yönetimlere ve konut birliklerine devretmiştir. Hollanda’da savaş sonrası konut politikaları amacına ulaşmış ve konut açığı yok olmuştur. Ancak konutların zamanla eskimesi bakım ve onarım işlemini gerektirmiş ve yeni konut üretiminden ziyade artık mevcut konutların muhafaza edilmesi çalışmaları yapılmıştır (Sarioğlu, 2007: 1-3).

Gelişmekte olan ülkelerde kentleşme hızı yüksek olduğu için kentleri kontrol altında tutmak oldukça zordur. Hızlı nüfus artışı, kentleşme, göç gibi faktörler büyük kentlerde dar gelirli grubun artmasına neden olmakta, bu grubun konut ihtiyacı, konut yetersizliği ve konut sunumundaki yüksek ücretler sebebiyle karşılanamamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ciddi boyutlarda olan konut darlığı ülkelerin yeni politika ve strateji üretmelerini gerektirmiştir. Pek çok ülkede bu yönde çalışma yapılmadığı için konut sorunu büyümekte ve zaman zaman siyasi krizlerin yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Konut sektörü diğer sektörler ile kıyaslandığında hep ötelenmiş ve üretim genelde özel sektöre yöneltilmiştir. Yapılan konutlar soruna bir nebze çözüm olsa da konut gereksinimi büyük ölçüde enformel sektör tarafından karşılanmaktadır. Genelde yasadışı olan bu konutlar tapusu ruhsatı olmayan herhangi bir planlamaya tabi tutulmayan yapılardır. Gelişmekte olan ülkelerde hükümet hem konut üreterek hem de dar gelirli kesime çeşitli sübvansiyonlar uygulayarak soruna çözüm aramış ancak kamu konut projeleri dar gelirliye yönelik imkân sunmada başarılı olamamıştır.

Gelişmekte olan ülkelere Brezilya’da, 1930 yılından sonra hızlı kentleşme ile konut sektöründe yaşanan gerileme hükümetin yeni politikalar üretmesine yol açmış ve hükümet sendikaların baskısıyla işçi grupları için yeni konutlar yapmıştır. 1950 yılında konut üretimi enformel sektör tarafından gerçekleştirilerek halkın kendi konutunu kendisinin üretmesine hiçbir engel konulmamıştır (TOKİ, 1993: 98). 1960’larda bu konutların yıkılması için çalışma yapan hükümetin tavrı çeşitli batılı uzmanlar ve meslek adamları tarafından desteklenmiştir. Hükümetin konut sorununa çözüm olarak uyguladığı ikinci uygulama ise bu yasadışı yerleşmeleri yasallaştırması olmuştur. 1964 yılında kurulan Milli Konut Bankası konut finansman sistemini düzenlemek, kontrol etmek, yönlendirmek ve bu alanda kurumsallaşmayı sağlamak için kurulmuştur (Sevim, 2009: 54-55).

Meksika’da 1940’larda ihmal edilen kamu konut fonları 1942’de Meksiko- City’de kira denetimi uygulamaları ile yapılmaya başlanmıştır. 1953 yılında Ulusal İnşaat Sanayi Odası kurulmuş,

1960'da konut üretimi inşaat sektöründe hala ikinci sırada kalmıştır. Hükümetin 1964 yılında yaptığı konut finansman programı 1970'lerin başında kurulan konut bankası ile birlikte konut talebini karşılayacak seviyeye ulaşmıştır. Hükümetin konut üretiminde yetersiz kalması özel sektördeki teşebbüsleri azaltmıştır. 1970'lerde konut finansman sistemi ile sosyal konut politikaları uygulanmaya başlanmış ancak 1970'lerin sonlarında konut sorunu ve kente yönelik politikalara önem verilmiştir (Sevim, 2009: 56-57). 1981'de yeni Federal Konut Yasasının çıkarılması sosyal konut uygulamalarının yenilenmesini sağlamış, ulusal fonun yoksul halk için kullanılması önemli bir adım olmuştur. 1982'de yaşanan ekonomik krizin ardından konut üretimi kamu sektörü tarafından daha yoğun gerçekleştirilmiştir. Meksika'da kamu sektörü tarafından sağlanan konutlar üç kanaldan sağlanmaktadır. Bunlardan birincisi; sosyal güvenlik ve refah kurumları (Meksika sosyal güvenlik kurumu, emeklilik idaresi vb.) tarafından yapılan konutlar, ikincisi; konut fonları, üçüncüsü ise dar gelirlilere konut üretmek için kurulan kuruluşlardır (TOKİ, 1993: 101).

I. Dünya Savaşından sonra yapılan iyileştirmeler ile hala pek çok ülkede konut şartlarının elverişsiz olduğu görülmektedir. Doğu Avrupa'nın sosyalist ülkelerinde konut meselesini; nüfusa oranla konut sayısı, konutların büyüklüğü ve oda başına düşen ortalama insan sayısı ve kişi başına düşen alanın yüz ölçümüne göre üç grupta incelemek mümkündür. Birinci grupta şartları en iyi olan ve konut ihtiyacı karşılanmış ülkelerden Çekoslovakya, Doğu Almanya ve Macaristan yer almaktadır. İkinci grupta Polonya ve S.S.C.B. ülkeleri, üçüncü grupta ise Bulgaristan, Yugoslavya ve Romanya konutlarının kalitesi bakımından son sırada gelmektedir (Abaç, 1972: 32).

Dünyanın her ülkesinde, farklı sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan konut sorununa, politik yaklaşımlar farklı olsa da esas amaç nüfus artışını karşılayabilecek yeterli konutu üretmek, sosyo-ekonomik bakımdan farklı olan gruplar için konut ihtiyacını gidermede eşit fırsatlara imkân verecek şekilde konutu sunmaktır. Ülkelerin tarihi geçmişleri ve içinde buldukları dönemin sosyal, kültürel ve ekonomik özellikleri, konut sorununa yönelik politikalarını değiştirmekte ve hedeflerini farklılaştırmaktadır. Örneğin kalkınma seviyesi yüksek olan ülkelerde bütün grupların konuta ulaşım imkânı daha kolay olurken, refah seviyesi düşük olan ülkelerde alt ve orta gelirli grupların konuta erişimi önemli bir sorun haline gelmektedir. Gelişmiş ülkelere kıyasla gelişmekte olan ülkelerde konut sorunu, hızlı kentleşme ve hızlı nüfus artışı ile beraber özellikle büyük kentlerde daha geç dönemde ortaya çıkmış ve o yıllardan bugüne hep gündemdeki yerini korumuştur. Kırsal alanlardaki ekonomik imkânsızlıkların nüfusu kırsalda tutamayıp kentlere itmesiyle başlayan süreçte kentlerde hızla artan konut arzının kentli nüfusun konut gereksinmesini karşılamada yetersiz kalmasına ve konut sorununun patlak vermesine sebep olmuştur. Hem sosyal hem de ekonomik bir yapıya sahip olan konut, ülkelerin kalkınma sürecinde önemli bir role sahiptir. Konut sorununu ekonomiye katkı sağlayacak bir yaklaşımla ele alan ülkelerde konut standartları zamana ve gelişme düzeylerine göre değişim göstermektedir. Teknolojik gelişmelerin yaşandığı günümüz dünya ülkelerinde konut teknolojilerinden faydalanan ülkeler nitelikli konut sunumu gerçekleştirirken gelişmekte olan ülkelerde ekonomik durum buna pek müsaade etmemektedir. Özellikle ekonomik sıkıntılara sahip kıt kaynakların olduğu ülkelerde konut sunumu yerine diğer ihtiyaçlara yönelik harcamalar gerçekleşirken konut problemi daha da büyümektedir. Neticede konut sorunu ülkelerin kalkınma politikalarında göz önüne alınması gereken önemli bir unsur olmaktadır.

4. TÜRKİYE'DE KONUT SORUNU VE UYGULANAN POLİTİKALARI

Gelişmiş ülkelere göre Türkiye'de daha geç dönemde ortaya çıkan konut sorunu, hızlı nüfus artışı ve hızlı kentleşmeyle beraber, özellikle büyük kentlerde ortaya çıktığı yıllardan bu yana gündemdeki yerini korumuştur. Kırsal kesimlerden kentlere yönelen göçün yoğun olmadığı dönemlerde, kentler mevcut nüfusu emebilecek sistemlere sahipken, Türkiye ve benzer ülkelerde kısa sürede ve yoğun bir şekilde göçlerin yaşanması, konut yetersizliği sorununun, doğal bir sonucu olarak gecekonduların ortaya çıkmasına neden olmuştur. 2. Dünya savaşından sonra hızla büyüyen plansız kentlerde konut sorunu en büyük problemlerden biri haline gelmiştir. Merkezi ve yerel yönetimlerin konut ihtiyacına yönelik yaptığı çalışmaların yeterli olmaması kentlere göç eden göçmenleri gecekondular gibi kaçak yapılar yaparak, konut ihtiyaçlarını çözmeye yöneltmiştir. Bu durumda hem kentlerdeki konut ve çevre kalitesi düşmüş, hem de merkezi ve yerel yönetimler gecekondular ve kaçak yapılaşmaya karşı politikalar geliştirmeye yönelmiştir.

1923-1950 yılları arasında, ülke genelinde güçlü bir kentleşme hareketi olmayıp, kentli nüfusun kendin kendi iç dinamiklerinden kaynaklı sebeplerle artış göstermiş kent nüfus oranı hemen hemen

sabit kalmıştır. Bağımsızlığın yeni ilan edildiği bu dönemde siyasi, sosyal ve ekonomik alanlarda çeşitli dönüşümler yaşanmaya başlanmış ve bu dönüşümler ancak kentlerle sınırlı kalmıştır. Nüfusun büyük çoğunluğunun kırsalda yaşadığı bu dönemde, kentlerdeki sanayi faaliyetlerinin henüz kırsal nüfusu talep edecek düzeye ulaşmamış olması konut sorununa neden olabilecek bir nüfus artışının yaşanmasını engellemiştir (Çoban, 2012: 78). Devletin kurumsal olarak gelişmeye başladığı bu dönemde memur sayısının artması ve bunlara yönelik konut ihtiyacını karşılamak için memurlara konut tazminatı adıyla kira bedeli verilmiş ve Ankara’da memur konutuna olan ihtiyaç arttığı için Bayındırlık Bakanlığı tarafından, Ankara’daki Saraçoğlu (Namık Kemal) Mahallesi bu yasanın verdiği yetkiyle yapılmıştır. 450 konuttan meydana gelen bu projedeki konutlar, daha çok üst düzey bürokratlara kiraya verilmiştir (Keleş, 2013: 440). Bu dönemde savaşta tahrip edilen kentlerin imarı ve Ankara’nın başkent olması ile yeniden inşası için çalışmalar yapılmıştır. Konut sorununa çözüm olması ve kiraların denetim altına alınması amacıyla 1926 yılında Emlak ve Eytam Bankası kurulmuştur. 1946 yılında Türkiye Emlak Kredi Bankası adını alan bu kurum 1946-1980 yılları arasında yaklaşık 400.000 konut üretmiş, 2001 yılında yaşanan krizle fona devredilmiştir. Konut sorununa çözüm bulmak amacıyla yapılan ilk yasal düzenleme 13 Ekim 1923’de “İskân ve İmar Vekâleti”nin ve 16 Mart 1924 tarihli 417 sayılı yasa ile Ankara Şehremaneti’nin kurulması olmuştur. 24 Mart 1925 tarihli 583 sayılı “istimlâk” yasası ve memurlar için konut yapımını amaçlayan 1928 tarihli 1352 sayılı yasalar da bu dönemin önemli yasalarındandır (Yıldız, Zümrüt, 2012: 45-46).

Konut sorununun temellerinin atıldığı 1950-1980 yılları arasındaki dönemde kentleşme hızının artması ile büyük kentlerde gecekondular yerleşmelerinin sayısı artmış ve bu dönemin en önemli özelliği olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarında Türkiye’deki kentsel nüfus oranı %16,4 gibi düşük bir seviyede iken, II. Dünya Savaşı sonrasında hızlı nüfus artışı ve özellikle büyük kentlere olan göçün kitlesel bir eğilim göstermesi ile 1960’da %25,1, 1980’de %45,4 seviyesine ulaşmıştır (Keleş, 2013: 60). Ekonomisi tarıma dayalı ülkelerde daha çok meydana gelen kırsaldan kente göç olgusu II. Dünya Savaşından sonra artış göstermiştir. Sanayileşmenin yavaş ilerlediği ve nüfusun hızlı artış gösterdiği kentlerde hızlı sanayileşen ülke kentlerinde görülen yerleşme biçimlerinden farklı yeni konut alanları ortaya çıkmıştır (Kıray, 1998: 561). Gecekondular olarak tanımlanan bu yeni konut tipini Jhon Turner denetimsiz gelişen konut stoğu olarak tanımlamış ve çok doğal gereksinimlere uygun olarak verilmiş bir yanıt olarak ifade etmiştir. Doğal olarak gelişen bu süreçte ihtiyaca yönelik ortaya çıkan bu yapıları Geoffrey K. Payne ise “birinci dünyanın konut sorununa üçüncü dünya ülkelerinin bulduğu çözüm” olarak tanımlamıştır (akt: Keleş, 2013: 500).

Gelişmekte olan ülkelerin hemen hepsinde ortaya çıkan gecekondular benzer koşullara sahip olup yapıma amaçları bakımından da benzer nedenlere dayanmaktadır. Örneğin Meksika’da jacale, Panama’da ranca, Brezilya’da macambo, Arjantin’de favela, Tunus’ta, gourbeville Cezayir’de casbah, Fas’ta bidonville, Hindistan’da bustee gibi adlandırılan gecekondular, bu ülkelerde nüfusun %20 ile %70’i arasında kalan bir kesiminin yaşadığı alanlar olmaktadır. Gerçekten, kent nüfusunun, Lima’da %36’sı, Caracas’ta %35’i Manila’da %35’i, Calcutta’da %33’ü, gecekondular bölgelerinde yaşar. Türkiye’de de bu oran, Ankara’da %70, İstanbul’da %5 ve İzmir’de %50’dir (Güler, Çobanoğlu, 1997: 21). Türkiye’de, 1960 yılına kadar konut sorununa alternatif bir çözüm olarak ortaya çıkan gecekondular yoksul kesimin konut ihtiyacını karşılamak için yapılmıştır. Bu gecekondularda ihtiyaç sahiplerinin kendileri oturmaktadır. 1960-70 yılları arasındaki dönemde ise bu ihtiyaç sahiplerinin birden fazla gecekonduya sahip olduğu bunları kiraya vererek gelir sağlamaya başladıkları görülmektedir. 1970-80’li yıllardan sonra gecekondular ticarileşmiş ve hem arsa hem de yapı araç gereçlerini satan firmalar ortaya çıkmıştır. 2000’li yıllarda gecekondular büyük kentlerin doğal bir parçası haline gelmiş, gecekondular sahipleri artık daha fazla kâr amacı güderek serbest piyasadaki yüklenicilere arsa teminine başlamışlardır. Bu dönemde merkezi ve yerel yönetimler sadece kentsel dönüşüm adı altında parçalı bir dönüşüm çerçevesinde gecekondular bölgelerinde ortaya çıkan rantın taraflar arasında paylaşımına öncülük etmişlerdir (Keleş, 2013: 520-521).

Türkiye’de ilk gecekondulaşma hareketleri 1930’lu yıllarda Ankara’nın Altındağ sirtlarında başlamış ve İkinci Dünya Savaşı bitimini izleyen 1950’li yıllarda artış göstererek kırdan kente göçen ailelerin konut edinmek için en uygun alternatifleri olmuştur. Gecekondularla ilgili yapılan ilk yasa 1948 yılında Ankara gecekondularını için çıkarılan 5218 sayılı yasadır. Bundan bir yıl sonra 5228 sayılı yasa çıkarılarak uygulamalar ülke geneline yayılmıştır (Mutlu, 2007: 39). İzinsiz yapılaşmanın devam etmesiyle beraber izinsiz yapıların yıkılması ve bundan sonra yapımının önlenmesi için 5431 sayılı

yasa çıkarılsa da amacına ulaşamamıştır. 1953'te 6188 sayılı "Bina Yapımını Teşvik Yasası" bu tarihe kadar yapılan gecekonduları yasallaştırırken bu tarihten sonra yapımını yasaklamıştır. Planlı döneme kadar çıkarılan son yasa 7367 sayılı yasa 1959 yılında yürürlüğe girmiş, bu yasa ile belediye sınırları içindeki hazine arazilerinin bedelsiz olarak belediyelere devredilmesi öngörülmüştür. Ancak bu yasa da gecekonduların yapımının önüne geçememiştir (Keleş, 2013: 574).

Planlı dönemde ise; 1960 askeri darbesi meydana gelmiş ve çok partili sistemde sosyal devlet anlayışı dikkate alınarak 1961 anayasası yürürlüğe girmiştir. Anayasanın refah devleti anlayışı ile kalkınmaya önem verilmiş ve bu çerçevede Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuştur. 1961 Anayasası'nın 49. maddesi, "Devlet, yoksul ve dar gelirli ailelerin sağlık şartlarına uygun konut ihtiyaçlarını karşılayan tedbirleri alır" hükmünü getirmiştir. Böylece yoksul ve dar gelirli vatandaşların konut gereksinimini karşılama görevi "sosyal devlet" anlayışını benimseyen anayasa ile devlete bırakılmıştır (Mutlu, 2007: 41). 1950-1980 arası dönemde yapılan konut politikalarının önceliği, kentleşmenin hız kazanmasıyla artan gecekonduların ve gecekondulaşmanın önlenmesi olmuştur. Bu amaçla gecekonduların yapımını engellemek ve yapılanları yıkmak üzere 1948 ve 1953 yıllarında çeşitli yasalar çıkarılmış ancak hiçbiri başarılı olamamıştır. İmar ve İskân Bakanlığı 1958 yılında kurulmuş, 1961 yasasıyla birlikte dar gelirli ve yoksul ailelerin sağlık koşullarına uygun barınma ihtiyaçlarını karşılamak görevi devlete verilmiştir. Çok katlı apartmanların, yapılmaya başlandığı bu dönemde, bu tür yapıların mülkiyetiyle ilgili sorunlar, 1965'de "Kat Mülkiyeti Kanunu"nun kabul edilmesiyle çözüme kavuşmuştur. 1966 yılındaki 775 sayılı yasa ile gecekonduların varlığı resmen kabul edilmiştir (Yıldız, Zümrüt, 2012: 46-47). 1950-1980 arası dönemde kentlere olan göçün devam etmesi, siyasi önlemlerin yetersiz kalması ve konutun dar gelirli kesimin konut sorununa çözüm olmak yerine bir rant aracı haline gelmesi daha büyük sorunları beraberinde getirmiştir. Kamunun konut üretiminde çok pasif kalması, üretilen konutların istenilen düzeyde olmaması, fiyatların yüksek olması gecekondulaşmayı artıran sebepler olmuştur. Bu durum 1970'li yılların sonuna gelindiğinde Türkiye'de konut politikalarının iflas ettiğini açık bir şekilde göstermektedir (Çoban, 2012: 90-91). 1980-2000 yılları arasındaki dönemde Türkiye'de, 1980 yılından sonra dışa açılma politikasının benimsenmesiyle ekonomik, sosyal ve siyasal anlamda pek çok değişim yaşanmaya başlanmıştır. Küreselleşme ile beraber neoliberal politikaların ekonomiden siyasete kadar uygulanma çalışmaları bu dönemin belirleyicisi olmuştur. 1980 öncesinde yatırımlar sanayi sektörüne yönelik yapılırken sonrasında konut, ulaşım ve turizm gibi sektörlerle yönelmiştir. 1990-1997 yılları arasında kamu yatırımları ulaşım ve turizm üzerine yoğunlaşırken özel yatırımlar konut sektörüne yönelmiştir. Konut üretiminde her dönemde özel sermayenin payı yüksek olmuş ve konut alanları sermaye talep edenlerin istekleri doğrultusunda şekillenmiştir. 1980 sonrasında bu durum daha da belirginleşmiş, hızı ve boyutu daha da artmıştır (Akın, 2007: 127-128). Bu dönemde konut üretimi daha çok bireysel ve kooperatif kredileri ile gerçekleşmiştir. Çok sayıda konut kooperatifi kurulmuş, denetimlerin yetersizliği, yapım süresinin uzaması ve yönetim sorunları kooperatiflerde de çeşitli sorunların yaşanmasına neden olmuştur. 1990'lı yıllarda altın çağını yaşayan kooperatifler 2000'li yıllarda önemini kaybetmiş, piyasa faiz oranlarının yükselmesi, kooperatif kurmanın maliyetinin artması konut üretiminin dar gelirli ve orta gelirli gruba hitap etmesi gibi nedenler kooperatiflerin önemini kaybetmesine neden olmuştur (Alkan, Uğurlar, 2015: 39). 2000 sonrası dönemde, konut üretiminde önceki dönemlere göre artış olduğu söylenebilir. Belediyelerin oluşturduğu toplu konut kooperatifçiliğinin artması, deprem riski taşıyan alanlarda devlet kredilerinin verilmesi ve afet konutlarının yapılmasıyla konut stoğunda artış olmuştur. 1980'li yıllarda faaliyet göstermeye başlayan Toplu Konut İdaresi (TOKİ) 2000'li yıllardan sonra başta büyük şehirlerde olmak üzere Türkiye genelinde yoğun bir şekilde toplu konut üretimi gerçekleştirmiştir. 1984 yılında kurulan TOKİ 2002 yılına kadar toplamda 43.145 konut üretmiştir. 58. Hükümet döneminde ağırlıklı olarak konut yatırımları ile beraber bu sayı 721.690'a ulaşmıştır. 2000'li yıllarda kentsel dönüşümü destekleyen politikalar çerçevesinde büyük firmaların yoğun inşaat faaliyetleri konut sayısında artışa neden olmuştur. Ayrıca bankaların verdiği konut kredileri de bu üretimi desteklemiştir. 2005 yılında kabul edilen 5393 sayılı Belediye Yasasında belediyelerin şirket kurabilmesi, dış kaynak gerektiren projelerde borçlanabilmesi, eskiyen kent bölgelerinde yenileme çalışmaları yapması, konut alanları oluşturması, depreme karşı tedbir amacıyla kentsel dönüşüm ve geliştirme projeleri yapma yetkisini alması ile konut üretim faaliyetlerini yürütmüştür (Akın, 2007: 137). Türkiye'de konut sorununa yönelik yapılan konut politikalarını incelerken planlı dönem konut politikaları ve plansız dönemde yapılan konut politikaları şeklinde ele almak mümkündür. Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 yılı sonrası

1960 yılına kadar geçen süre plansız dönem, 1960 yılından sonra yapılan beş yıllık kalkınma planları baz alınarak planlı dönem olarak ele alınmaktadır.

Cumhuriyetin kurulması ile birlikte her anlamda yeniden inşa süreci başlamıştır. Yeni bir toplumsal biçimlenmenin de başladığı bu süreçte öncelikle başkent ilan edilen Ankara'nın imarı ülkenin en önemli sorunu olarak görülmüştür (Karasu, 2009: 246-247). Mübadele ve İskân Vekâleti ile 1926 yılında konut sorunu çözümüne yönelik olarak aktif bir şekilde hizmet veren Emlak ve Eytam Bankası kurulmuştur. Bu dönemde konut sorunu nüfus ve işlev açısından büyüyen genişleyen Ankara kentine has bir sorun olarak kabul edilmiştir. Türkiye bürokrasisinin bu kente yerleşmesi ile kentin işlevleri artmış ve ortaya çıkan konut sorunu hızlı bir şekilde çözülmek üzere pek çok girişimde bulunulmuştur. 1928 yılında 1352 sayılı yasa ile Maliye Bakanlığı Ankara'da memur konutları yapmak üzere hazine kaynakları kullanmıştır (Arslan, 2014: 6). 1930'lu yıllarda özellikle Ankara'da gecekondu yerleşmeleri görülmeye başlamış ve savaş yıllarında 1946 yılı seçimi öncesinde kaçak yapılaşma bir hayli artmıştır. Öyle ki 1950 yılında Ankara'da gecekondu nüfusu yüz bine ulaşmıştır. Yani Ankara nüfusunun 1/3'ü gecekonduya yaşamaktadır. Bu durum örnek kent olarak planlanan Ankara'da bile konut politikalarında başarısız olduğunu göstermektedir (Çoban, 2012: 81). 1937 yılında memur konutu inşa etmek için genel bütçeden ödenek ayrılmıştır. 1939 yılında çıkarılan Milli Koruma Yasası ile konut kiralama sınırlama getirilmiş ve 1963'e kadar bu sınırlama devam etmiştir. 1944 yılında Memur Konutları Yasası çıkarılmış ve Bayındırlık Bakanlığına, gerekli gördüğü bölgelerde memur ve subaylar için genel bütçeden faydalanarak konut yapma yetkisi verilmiştir. Ankara'da Namık Kemal mahallesinde 434 konut bu yetki ile yapılmıştır. Bu mahallede yapılan konutlar Alman mimar tarafından Howard'ın Bahçekent projesine uygun olarak inşa edilmiştir (Arslan, 2014: 6).

Türkiye'de konut sorununa çözüm bulmak amacıyla konut üretimini artırmak için bu dönemde yapılan konutlardan on yıl süre ile vergi alınmaması kararı verilmiştir. Belediyeler Bankası İller Bankasına dönüştürülerek altyapı çalışmaları için finansman noktasında kredi sağlama görevi verilmiştir. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kurulmuştur. Bu kurum aracılığı ile devlet işçi sınıfının konut sıkıntısını gidermek için 1949 yılında ihtiyarlık yasasını çıkarmış ve bu yasa ile sigorta primlerinin bir kısmının konut kredisi olarak işçi kooperatiflerinde kullanılması kararlaştırılmıştır. 1946 yılında konutu olmayan kesime kredi vermek, konut yapmak ve satmak, yapı sanayisini geliştirmek için 4987 sayılı yasa ile Türkiye Emlak ve Kredi Bankası kurulmuş hem kooperatiflere hem de şahıslara kredi desteğinde bulunulmuştur (Sevim, 2009: 62). 1948 yılında çıkarılan iki ayrı yasa belediyelerin konut sorunu ile yakından ilgilenmeleri gerekliliği hükümlerini içermektedir. Birincisi 5218 sayılı yasa, bu yasa ile konut sorununa çözüm bulmak değil gecekondu yasal bir zemine oturtmak amaçlanmıştır. İkinci yasa "5228 sayılı Bina Teşvik Kanunudur". Bu kanun ile belediyelere konut yapımı için arsa üretim görevi verilmiş bu arsaların kişilere ve kooperatiflere tahsis edilmesi sağlanmıştır (Çoban, 2012: 81).

Türkiye'de planlı dönem olarak adlandırılan 1960 yılı sonrasında gerçekleşen ilk faaliyet 1961 anayasasının çıkarılması olmuş ve bu anayasa 1980'e kadar yürürlükte kalmıştır. 1961 anayasasının 49. Maddesi yoksul ve dar gelirli kesimlerin sağlıklı şartlara sahip konutlara erişebilmesi görevini devlete vermiştir. Anayasa konut sorununun çözümünü sağlık hakkının bir parçası olarak görmüş, amacın herkesi konut sahibi yapmak değil, gereksinmeyi karşılamak olduğunu vurgulamıştır (Keleş, 2013: 466). Bu dönemde kentlerde oluşan ikili yapılaşmanın (ruhsatlı-ruhsatsız) yaygınlaşması ile gecekondu yerleşmelerinde düzenleme ihtiyacı doğmuş, mevcut kanunların ihtiyaca cevap vermemesi sonucu 1996 yılında Gecekondu Kanunu çıkarılmıştır. İlk defa bu kanun ile izinsiz yapılar yerine gecekondu tabiri kullanılmaya başlanmıştır. Bu kanun kapsamında dar gelirli yoksul vatandaşların konut ihtiyacını karşılama görevi belediyelere verilmiştir (Peynircioğlu, Üstümsık, 1994:8). 1980 Eylülündeki askeri müdahaleden hemen sonra belediyelerin görev ve sorumluluklarının büyük bölümü merkezi yönetime devredilmiştir. Bunun ilk örneği 1981 tarihli 2487 sayılı 1. Toplu Konut Yasasıdır (Keleş, 1987: 3). Toplu konut, değişen toplumsal, teknolojik ve ekonomik koşulların gerekli kıldığı şekilde, konutların gruplar halinde ve çok sayıda üretilmesidir (Suher, 1989: 7). Toplu konut projelerini gerçekleştiren kuruluşlar ya kamu kesiminde yer alan büyük toplu konut ortaklıkları, ya özel kesimdeki büyük toplu konut girişimleri ya karma nitelikteki konut ortaklıkları ya da kooperatiflerdir. Her ülke kendi siyasal ve ekonomik sisteminin gereklerine göre bunlardan bir ya da birden fazlasına başvurmuştur. İskandinav ülkeleri ile Doğu Avrupa'nın sosyalist ülkelerinde ve

İsrail, Hindistan gibi ülkelerde kooperatifçilik konut ihtiyacının karşılanmasında en çok başvurulan yöntemdir (Keleş, 2013: 382). Türkiye’de 1980’li yıllarda konut sorununun giderilmesi için toplu konut girişimlerine hız verilmiştir. Bunlar; ORAN (Orta Anadolu) ve ME-SA (Mesken Sanayi) konut kooperatifleridir. Yine bu yıllarda Emlak Kredi Bankası, Sosyal Sigortalar Kurumu ve 1961 yılında kurulan OYAK çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Bu girişimlere rağmen konut açığının kapanmadığı ve daha da arttığı görülmüştür. 1980’li yıllarda Toplu Konut Yasası ve ona bağlı Toplu Konut İdaresinin Toplu Konut Fonu ile İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyük kentlerde çok katlı ve yüksek yoğunluklu toplu konutlar yapılmıştır (Sayan, 2002: 59-71). 1990’lı yılların başından itibaren bankalar tüketici kredisi adı altında bireysel kredi kapsamında konut kredisi vermeye başlamışlardır (DPT, 2001: 11).

2001 yılında kabul edilen 4698 sayılı yasa ile arsa üretimini sağlamak, konut üretimi için finansman modelleri geliştirmek, arsa ve konut politikaları yapmak ve bu politikaların uygulanmasını sağlamak için Konut Müsteşarlığı kurulmuştur. Toplu Konut İdaresi (TOKİ) ve Arsa Ofisi Konut Müsteşarlığına bağlanmıştır. Toplu Konut Fonu 4684 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır. 2003 yılında 1966 sayılı yasa ile Konut Müsteşarlığı kaldırılmış ve TOKİ’ye şirket kurmak, mevcut şirketlere ortak olmak ve kâr amaçlı uygulamalar yapmak ve yaptırmak gibi yetkiler verilmiştir (Gök, 2010: 86). 2004 yılında 5612 sayılı kanun ile TOKİ’ye imar planı yapma ve yürürlüğe koyma yetkisi verilmiştir. Yine aynı tarihte 5273 sayılı kanun çıkarılarak Arsa Ofisi kaldırılmış yetki ve sorumlulukları TOKİ’ye devredilmiştir. Ülkemizde 2004 yılında konut sorununa yönelik olarak konut finansman sistemi olan “mortgage” sistemi yürürlüğe girmiştir (Karaca, 2008: 60). İnşa edilen konut ve çevresinin kalitesini artırmak ve konut edinimini kolaylaştırmak amacıyla konut finansman sisteminde değişiklik yapılmış, 2007 yılında 5582 sayılı Mortgage Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile Sermaye Piyasası Kuruluna bağlı krediler ikincil piyasada fonlandırılabilecek ve Gayrimenkul Yatırım Ortaklıkları (GYO) kurularak yapsatçı konut üreticileri aynı çatı altında birleşecektir. Yapsatçı firmalar günümüzde konut üretiminde daha aktif olup kapalı site içinde özel güvenli lüks konutlar inşa etmeye başlamışlardır. Orta gelirli gruplara yönelik toplu konutlar ise daha çok kamu tarafından yapılmış olup, çok katlı blokların altyapı ve sosyal donatıları ile birlikte sunulduğu yapılar olmuştur (Gök, 2010: 101). Türkiye’de konut sorunu uzun yıllar ciddi bir problem olarak ülke gündeminde yerini korurken planlı kalkınma dönemine kadar tutarlı bir politika izlenememiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında hiçbir ülke bu kadar hızlı bir kentleşmenin olacağını tahmin edememiş ve savaş sonrasında tahrip olan kentlerde tahribatı gidermeye çalışan ülkeler ortaya çıkan konut açığını kapatmak için büyük çabalar sarf etmişlerdir. Türkiye’de 1960 yılında planlı kalkınma politikasının belirlenmesi ile birlikte ilki 1963 yılında olmak üzere beş yıllık periyotlarla kalkınma planları hazırlanmıştır. Planların amacı halkın yaşam standartlarını yükseltmek ve ülkenin kalkınma hızını artırmaktır. Planlı kalkınma dönemi 1. Beş Yıllık Kalkınma Planının yayınlandığı Ocak 1963 tarihinden başlayıp, günümüze kadar gelmekte ve 12. Beş Yıllık Kalkınma Planının yayınlandığı tarihe kadar devam etmektedir.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967), konut sorununun ilk defa bütün yönleri ile ele alındığı planda dar gelirli halk tipi konutların yapımından bahsedilmiştir. Bu dönemde kooperatifleşmeye büyük önem verilmiş yapılacak konut hedefi, 418.793 iken gerçekleşen konut sayısı 348.420 olmuştur. Bu dönemde konut yatırımları genel yatırım hacminin %20’sini kapsamıştır. Bu oran sektörler arasındaki en yüksek yatırımdır. Gecekondu sorununun detaylı bir şekilde ele alındığı planda sağlıklı, yaşanmayacak şartlara sahip olan gecekonduların yıkılması, iyileştirilebileceklerin bazı tadilatlardan geçirilmesi ve yeniden yapılmasının engellenmesi üzerinde durulmuştur (DPT, 1963: 429-437).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1968-1972), sanayi yatırımlarına öncelik verileceği ve konut yatırımlarının %17,9 olarak belirlendiği görülmekte ancak uygulamaların sonunda yatırım oranının %20,1 olduğu görülmektedir. Bu planda devletin konut sorunu için direkt yatırımcı olmayacağı ancak konut yatırımlarını düzenlemek ve denetlemek gibi görevleri ile halka konut finansmanı sağlayacağı, kendi evini yapana destek vereceği belirtilmiştir (Keleş, 2013: 467). Bu planda konut ile ilgili en önemli gelişmelerden biri 1966 yılında yürürlüğe giren 634 sayılı kat mülkiyeti yasası olmuştur. Bir parselde birden çok konutun üretilmesi, kooperatifler ve yapsatçılar aracılığıyla çok katlı binaların inşa edilmesi, her kat sahibine ayrı tapu verilmesi ve bütün kat sahiplerine hukuki güvence vererek medeni kanunda hiç düzenleme yapmadan sorunların çözümüne olanak sağlanmasıdır (Tekeli, 1996: 62). İlk defa bu planda toplu konut kavramından bahsedilmiş

şehirlerin düzenli gelişimine katkısı ve sağladığı tasarruftan dolayı tercih edileceği belirtilmiştir. Gecekondu sorununa yönelik daha ciddi adımlar atılacaktır. Konuta, barınma ihtiyacını karşılamakla beraber medeniyetin göstergesi olarak bakılmış ve konutun işlevselliği ve niteliksel ağırlığı üzerinde durulmuştur. Konut yapımı için uygulanacak politikalar belirlenmiş başlıca kaynaklar olan Emlâk ve Kredi Bankası ve Sosyal Sigortalar Kurumuna ek olarak Emekli Sandığı da konut kredisi verecektir. Arsa Ofisi kurulacak, öncelikle şehirleşmenin hızlandığı merkezlerde uygulamaya geçmesi ve kısa sürede kendi kaynaklarıyla beslenir duruma gelmesi sağlanacaktır. Yeni konutların yapılması ile yeni istihdam alanları açılacak ve vasıflı işçi yetiştirmek için gelişen teknolojiyle ilgili eğitim çalışmaları yapılacaktır. Gecekondu konusunda birinci planda yapılması planlanan çalışmalar başarılı sonuç vermemiş ve 1966 yılında çıkarılan yasa da soruna tam çözüm getirememiştir (DPT, 1967: 273).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), konut sorunu üzerine diğer iki plandan çok farklı olmamıştır. Daha çok diğer konut planlarında sunulan çözümlerin başarısızlığından bahsedilmiş ve yeni çözüm önerileri sunulmuştur. Şehirlerde gecekonduların yenileneceği ve yeni gecekonduların yapımına izin verilmeyeceği, konut ihtiyacını karşılamak için ek konut yapımına kaynak ayrılmayacağından bahsedilmiştir. Bundan da anlaşılacağı gibi hala konut için ayrılan pay aynı düzeyde kalmış ve konut ihtiyacına gereken önem verilmemiştir (DPT, 1973: 830). Bu planda konut ile ilgili politikalar belirlenirken, mevcut olan ihtiyaç ve talep kıyaslaması yapılarak gelecekte meydana gelecek konut ihtiyacının demografik değişikliklerden etkilenip, konut gereksinmesine yönelik tedbir alınması öngörülmüştür (Sevim, 2009: 69). Toplumsal konut standartlarına sahip konutların yapımının teşvik edilmesi ve kooperatifçiliğin yerleşim planlarında toplu konutlar için yer ayrılması gerekliliğine yer verilmiştir (Keleş, 2013, 469).

Dördüncü Beş yıllık Kalkınma Planında (1979-1983), kentlerde meydana gelen toprak rantları ve arsa spekülasyonlarını önleyecek tedbirlerin geliştirileceği belirtilmiştir. Gecekonduya yönelik olarak yol, su, kanalizasyon, elektrik vb. altyapı hizmetlerinin götürülmesi planlanmış, gecekonduya uzun süreli kullanım hakkı getirilmiştir. Ayrıca, konut sorunu ve çözümü için teknik ve toplumsal altyapısıyla çok sayıda konut yapımını sağlayan teknoloji ve toplu konut yapımı özendirilmiştir (Sevim, 2009: 70). Bu planda önerilen bütün uygulamaların pratikte başarılı olduğu söylenemez. Konut yatırımlarının payı planda %14,6 olarak görülmüş, ancak, %19'un altına düşmemiştir (DPT, 1979: 652). 12 Eylül döneminde konut ile ilgili yapılan politikalarda konutu olmayan gruplara yönelik konut edinimini gerçekleştirmek amacıyla Bakanlar Kurulu, Milli Konut Politikası belirlemiş, 1981 yılında 2487 sayılı Konut Kanununu yürürlüğe koymuştur. Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı konut yasası özelliğine sahip olan bu yasa önceki planlarda dile getirilmeyen ilkeleri benimsemiştir. Ancak 1982 yılında Anayasa değişikliği yapılmış devletin konutu olmayanlara yönelik desteğine son verilmiş, konut üretiminde toplu konut kuruluşlarına aktif rol verilmiştir. 12 Eylül 1980 yılında iş başına geçen askeri hükümet 2487 sayılı Toplu Konut Yasası 1984 yılında tek bir konut yapılmadan yürürlükten kaldırılmıştır (Tapan, 1996: 376). 1984 yılı ve sonrası Liberal dönemde konut politikalarında yeni seçilen hükümet kooperatiflerin ihtiyaçlarının karşılanmasının imkânsız olduğunu belirtmiş ve 2487 sayılı kanunu değiştirmiş onun yerine 2985 sayılı kanunu çıkarmıştır. Bu kanun konut inşaatı yapanlara yönelik usul ve esasların düzenlenmesi, ülke şartlarına uygun yerli teçhizatın kullanılması ve geliştirilmesini amaçlamıştır. 1981 ve 1984'deki toplu konut kanunlarının yürürlüğe girmesi ile ülkedeki kooperatif sayısı artmıştır (Samsunlu, 2007: 364).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1985-1989), temel hedef gittikçe büyüyen konut açığının hızlı bir şekilde kapatılması için her ailenin ihtiyacına uygun sağlıklı bir konuta erişimini sağlamak ve konut inşaatında kullanışlı, ekonomik ve halkın yaşam tarzına uygun konut yapımına öncelik verilmiştir. Bu planda gecekonduların iyileştirilmesi, bu bölgelere altyapı götürülmesi ve kent imarı, konut yapımı maliyetinin karşılanacağı belirtilmiştir. Ancak gecekondu, arsa spekülasyonları, lojman ve kırsal konutlara yönelik söylemlerin amacına ulaşmadığı görülmektedir. Bu durum ekonomik bunalımın atlantılmadığını ve enflasyon hızının kontrol altına alınmadığını göstermektedir (DPT, 1985: 166-168).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1994), giderek artan yeni konut ihtiyacına yönelik konut üretimi ile birlikte biriken afet konutlarının yapımına önem verilmiştir. Bu dönemde ihtiyacın %80'ninin karşılanacağı hedeflenmiştir. Konutun çevresi ile bir bütün olduğu ve bu şekilde ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Toplu konut fonunun dikkatli bir şekilde kullanılması gerektiği, fon ve kredilerin konut payının yükseltilmesi sağlanacak, Türkiye şartlarına uygun konut inşa teknikleri ile

gerekli çalışmalar yapılacaktır. Deprem bölgelerinde depreme dayanıklı bina yapımı için uygun teknolojilerden faydalanılacaktır. Konut sayımları periyodik biçimde yapılacaktır (DPT, 1990: 316-317).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1996-2000), Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri başta olmak üzere geri kalmış bölgelerde konut ihtiyacını karşılamak ilk hedef olarak belirlenmiştir. Diğer planlardan çok farklı bir çerçeve çizemeyen bu planda da yine artan nüfusa yönelik konut artışı ve uygun finansman için yeni modeller, arsa, konut, kentsel altyapı gibi bildik konular üzerinde durulmuştur. Toplam konut ihtiyacı 2.540 olarak hesaplanmış konut sayımlarının periyodik hale getirileceği ve Konut Bilgi Bankasının kurulmasından bahsedilmiştir (DPT, 1995: 173).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2001-2005), yedinci planda bahsedilen konut sayısının 1,3 civarında olduğu tahmin edilmiş, bu dönemde ihtiyaç duyulan konut sayısının ise 2.540.000 olacağı öngörülmüş ancak üretimde bu rakamın çok altında kaldığı görülmüştür. Aradaki farkın kaçak yapılaşma ve gecekondu ile kapandığı tahmin edilmektedir. Konut ihtiyacının karşılanmaması açığın ruhsatsız yapılaşma ile kapatılmasına yol açmaktadır. 1999 yılında yaşanan Marmara ve Bolu-Düzce depremleri çok büyük can ve mal kaybına neden olmuş, depremden sonra gündeme gelen dış kredi imkânları ile birlikte, konut Bayındırlık ve İskân Bakanlığı projeleri ve özel sektör hibeleri ile birlikte toplam 41.813 prefabrike konutun yapımı programlanmış ve bunların 38.431' afetzedelere teslim edilmiştir. 2.120 prefabrike konutun yapımı devam etmektedir ve altyapı yapım çalışmaları başlatılmıştır. Konut üretimini ve sahipliğini teşvik etmek ve alt gelir gruplarının konut sorununu çözmek amacıyla alternatifli finansman modelleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu planda kaçak yapılaşmayı ve gecekondu yapımını önleyici tedbirler alınacağından bahsedilmiş, Konut ve kentleşmeye ilişkin, coğrafi bilgi sistemlerine dayalı bir veri tabanı oluşturulacağı belirtilmiştir (DPT, 2000: 171-173).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında (2007-2013), konut ile ilgili hiçbir konuya yer verilmemiştir. Henüz konut hakkında pek bir başarı gösterilmemesine ve konut ihtiyacının had safhada olmasına rağmen planda konutla ilgili bir başlığın olmaması dikkat çekicidir. Konut sözcüğünün planda geçtiği tek yer Kamunun Sabit Sermaye Yatırımlarının Sektörel Dağılımı'nı gösteren çizelgedir. Planda Kentleşmeden söz edilen ender yerlerden biri "yoğun ve çarpık kentleşme" sonucunda ortaya çıkan "sosyo-kültürel uyum" sorunlarını azaltıcı önlemlerin alınacağına değinilen paragraftır (Keleş, 2013, 498).

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında (2014-2018), kentsel dönüşüm ve konut sorunu aynı başlık altında ele alınmış, daha çok kentsel dönüşüm hakkında faaliyetler dile getirilmiştir. Konut ihtiyacı üzerine fazla eğilmeyen planda dar gelirliler başta olmak üzere halkın temel konut ihtiyacının daha yüksek oranda karşılanması ve barınma sorununa alternatif çözümler üretilmesi hedeflenmiştir. Konut üretiminin gelir durumlarının ihtiyaçlarına, yerleşmelerin gelişme eğilimlerine ve özelliklerine göre tasarlanması, yaşlı çocuk ve engellilerin ihtiyaçlarına uygun konut yapımına olan ihtiyacın giderilmesi gerektiği belirtilmiştir (DPT, 2013: 127-128).

On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2019-2023), dar gelirliler başta olmak üzere herkesin yaşanabilir konuta erişimi temel amaç olarak görülmektedir. Konut üretimi kentleşme ve nüfus artışı göz önünde bulundurularak afetlerden kaynaklı konut ihtiyacı arz-talep dengesi doğrultusunda yapılacaktır. Özellikle dar gelirli ve dezavantajlı kesime yönelik 250 bin sosyal konutun yapılacağı vadedilmiştir. Konut üretiminde sağlamlık, erişilebilirlik, dayanıklılık, enerji verimliliği vb. gibi standartların gözetileceği belirtilmiştir.

On İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (2024-2028), yine başta dar gelirliler olmak üzere herkesin sağlıklı konutlara erişiminin sağlanması temel amaç olarak belirtilmiştir. Özellikle kentlerde kadınlara, engellilere ve gençlere yönelik toplu konut üretimi gerçekleştirilecek ve afetler sonrası ortaya çıkan konut ihtiyacı adil ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirilecektir. Afet konutları köy ve kent yerleşme standartlarına uygun tasarımlarla üretilecek ve en kısa zamanda hak sahiplerine teslim edilecektir. Kaçak yapılanmadan da bahsedilen planda kaçak yapı stoğu ortaya konularak kaçak yapıları önleyici tedbirlerin alınacağı bildirilmiştir.

5. SONUÇ

Konut bir hak olup insanın en temel gereksinimi olan barınma ihtiyacını karşılayan sosyo-kültürel bir araçtır. Bu bakımdan konut hakkında ilgili Türkiye'de ve dünyada çok sayıda sözleşme ve

politika yapılmış ve uygulamaya konulmuştur. Dünya genelinde yaşanan savaşlar, afetler, nüfus artışı, kentleşme hareketleri gibi olaylar neticesinde ortaya çıkan konut sorunu gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı seviyelerde etkisini göstermektedir. 2. Dünya savaşından sonra harap olan şehirlerin yeniden onarılması ile başlayan süreçte artan göçlerle beraber ortaya çıkan konut sorununa gelişmiş ülkeler kalıcı çözümler üretirken kentsel planlama bağlamında konut üretimi gerçekleştirmiştir. Ancak soruna yönelik akılcı ve kalıcı politikalar üretmek yerine görmezden gelinen gelişmekte olan ülkelere ortaya çıkan gecekondular, her ülkede farklı isimlerle anılsa da sonuç olarak aynı amaçla yapılmış yoksul kesimin konut üretim faaliyeti olup konut sorununun günümüze kadar büyüyerek geldiğinin göstergesi olmuştur. Konut politikası kamu politikaları içerisinde en önemli politikalardan biridir. Öncelikle sosyal politikaların bir ürünü olan konut, ekonomi, sağlık, güvenlik, adalet, sanayi vb gibi pek çok kamu politikası ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkilidir.

Türkiye’de 1950’li yıllarda başlayan kırdan kente göçler bazı büyük kentleri kapasitesinden fazla nüfusu barındırma zorunluluğu ile karşı karşıya getirmiş, fiziksel ve ekonomik anlamda yetersiz gelen kent kaynakları bu nüfusu kent dışında kendine ait bir mekân oluşturmaya mecbur bırakmıştır. Göçmenlerin kente geldikleri ilk andan itibaren ihtiyaç duydukları barınma ihtiyacı kentte konut sorununu açığa çıkarmış ve soruna yönelik atılmayan her adım yeni sorunların ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır. Nitekim barınma ve yaşama imkânını kendi ölçüsünde elde etmeye çalışan nüfus kentte, gecekondular, çarpık kentleşme, işsizlik, altyapı, yetersiz sağlık ve eğitim hizmeti gibi çeşitli kentsel sorunların kaynağı haline gelmiştir.

Türkiye’de plansız dönem denilen dönemde konut sorununa yönelik yaklaşım ve çabaların yeterli olmadığı anlaşıldığından ve planlı döneme kadar büyüyerek devam eden konut sorununa çözüm üretmek için kalkınma planlarında yer verilmiştir. Beş yılda bir yayınlanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarında yer alan konut üretim politikalarına bakıldığında konut sorununun yeteri kadar anlaşılmadığı ve uygulamada yeteri kadar üretimin gerçekleşmediği görülmüştür. Konut sorununa kendi çabasıyla çözüm bulan dar gelirli kesime ancak imar afları ile destek olunmuş ve kentlerde çok ciddi boyutlarda sosyal, kültürel, ekonomik ve yönetsel sorunlara yol açılmıştır. Ayrıca yaşanan doğal afetler sonucu yıkılan konutların yerine yapılan TOKİ konutları konut açığının kapanmasına engel olamamıştır. Kentsel dönüşüm projeleri ile imar ve onarım çalışmaları yapılsa da kentlerde planlı ve fiziki şartlara uygun dönüşümler gerçekleşmemiştir.

KAYNAKÇA

- Abaç, S. (1972), Sosyalist Ülkelerde Konut, Mimarlık Dergisi, (9), 31-41
- Abdulahakimoğulları, E., Kale, F., (2013). “Türk Anayasalarında Karşılaştırmalı Hukukta Konut Hakkı”, TAAD, 4,(15),15-38.
- Akın, E. (2007), Kentsel Gelişme ve Kentsel Rantlar: Ankara Örneği,
- Alkan, L., Uğurlar, A. (2015). Türkiye’de Konut Sorunu ve Konut Politikaları (Rapor No: 1), Ankara: Kent Araştırmaları Enstitüsü, approach (4th ed.). Boston: Pearson.
- Arpacı, F., (2011). Tüketicilerin Konut Kalitesine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, e-Journal of New World Sciences Academy, 6 (3), 100-119.
- Arslan, H., (2014). Türkiye’nin Kentleşme Sürecinde Konut Politikalarının Evrimi, Akademik Bakış Dergisi, (40),1-22.
- Castells, M. (2017). Kent Sınıf İktidar, (2. Baskı), (Çev: Türkün, A.), İstanbul: Phoenix Yayınevi.
- Çetin, S. (2012). Kalkınmada Kentleşme ve Konut Politikalarının Önemi, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 4(1), 293-304.
- Çoban, A. N. (2012). Cumhuriyetin ilanından Günümüze Konut Politikası, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 67(3), 75-108.
- Çoban, A. N. (2012). Cumhuriyetin ilanından Günümüze Konut Politikası, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 67(3), 75-108.
- Desagis, (2006). Konut Alanı Yaşam Alanı İlişkisi Açısından Küçük Konutlar (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Donner, C. (2000). *Housing Policies In The European Union - Theory and Practice*, Wiena published bc C. Donner
- Engels, F. (2013). *Konut Sorunu*, (çev: Genç, T.), Ankara: Alter Yayınları.
- Ergun, C., Gül, H. (2010). *Barınma Hakkının ihlal Edilme Sürecinde Kentsel Dönüşüm Projeleri*, 2. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu, Denizli: Pamukkale Üniversitesi (4-6 Kasım 2010).
- Bolay Gerçek, S.B., (2007), *Mortgage*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gök S. F. (2010). *Konut Ediniminde Kullanıcı Kararlarını Etkileyen Faktörler; İstanbul İli Toplu Konut Projeleri Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Gökdemir, A., Demirel, C. (2014). “Güvenli ve Sağlıklı Konut Hakkı, Adli Bilimciler Derneği, I. Ulusal Sağlık Hukuku Kongresi, 1-4 Mayıs, Muğla- Marmaris.
- Güler, Ç., Çobanoğlu, Z. (1997). *Gecekonular ve Çevre Sağlığı*, Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi, No: 48, Ankara. 21
- Harvey, D. (2002). *Sınıfsal Yapı ve Mekânsal Farklılaşma Kuramı*, Bülent Duru, Ayten Alkan (Ed), 20. Yüzyıl Kenti içinde (147-172), Ankara: İmge Kitabevi.
- Harvey, D. (2013). *Sosyal Adalet ve Şehir* (4. Baskı), (çev: Morali, M.), İstanbul: Metis Yayınevi.
- Harvey, D. (2014). *Postmodernliğin Durumu*, İstanbul: Metis Yayınevi
- Kara, M. (2011). *Türkiye’deki Gecekondu Dönüşüm Projelerinin Konut Sorununun Çözümündeki Rolü: Ankara İli Gültepe ve Yatıkmusluk Örneği*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(2), 171-204.
- Karaca, M. (2008). *Toplu Konutlarda Enerji Etkinliği; Toplu Konut İdaresi Başkanlığı (TOKİ) Toplu Konut Projeleri Üzerinden Bir İnceleme*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasu, M. A. (2019). *Devletin Değişim Sürecinde Belediyelerin Konut Politikalarında Farklılaşan Rolü*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (3), 245-264.
- Karayalçın, M., (2010). *Konut Bunalımı, Kent Rantları ve Proje Muhafızları*, (2. Baskı) İstanbul: İmge Kitabevi.
- Karger, H. J., Stoesz, D. (2014). *American Social Welfare policy: A Pluralist*
- Keleş, R. (1987). *Yerel Yönetimler ve Konut*, SBF Dergisi, Ocak-Aralık 1987, 42(1- 4), 1-13.
- Keleş, R. (2013). *Kentleşme Politikası*, (13. Baskı) Ankara: İmge Kitabevi.
- Kellekçi, Ö., L., Berköz, L. (2006). *Konut ve Çevresel Kalite Memnuniyetini Yükselten Faktörler*, İTÜ Dergisi/A, Mimarlık, Planlama, Tasarım, 5 (2), 167-178.
- Lefebvre, H. (2011). *Kent Hakkı* (Çev. G. Aksümer ve J. Struz). *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 9 (36), 140-152.
- Lefebvre, H., (2017). *Şehir Hakkı*, (2. Baskı), (çev: Işık Ergüden) İstanbul: Sel Yayıncılık. 27,28
- Murdie, R., Borgegård, L., E. (1992). *Social Differentiation in Public Rental Housing: A Case Study of Swedish Metropolitan Areas*, *Scandinavian Housing & Planning Research*, 9 (1), 1-17.
- Mutlu, S. (2007). *Türkiye’de Yaşanan Gecekondulaşma Süreci ve Çözüm Arayışları: Ankara Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Olgun, H. (2017). “Fransa’da Konut Politikası: Tarihî Süreç ve Bugünkü Durum”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (14), 68-88.
- Önver, M., Ş. (2016). *Konut ve Konut Politikası*, İstanbul: IJOPEC Yayıncılık.
- Özden, K. (2010). *Almanya’da Kentleşme Politikaları: Tarihsel Süreç ve Güncel Politikalar*, *Muhafazakâr Düşünce Dergisi*, 6(3), 99-114.

- Öztop, H., Şekeroğlu, M. B. (2016). Konut Sorunu, Ankara: Detay Yayıncılık
- Peynircioğlu, N., Üstünişik, B. (1994). Kentsel Gelişiminin Yönlendirilmesi Açısından Belediyeler ve Konut Üretimi, DPT: Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü Planlama Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Samsunlu, A. (2007). "Toplu Konut Kanunu ve Türkiye'deki Uygulamaları" Kent ve Planlama Geçmişi Korumak ve Geleceği Tasarlamak, Ankara: İmge Kitabevi.
- Sarıoğlu, G., P. (2007). Hollanda'da Konut Politikaları ve İpotekli Kredi Sistemi, METU JFA, 2 (4), 1-16
- Sayan, M. C. (2002). Ankara'da Yeni Yerleşim Alanlarındaki Uygulamaların Peyzaj Tasarım İlkeleri Açısından İrdelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sevim, A. (2009). Türkiye'de Konut Politikaları Bağlamında Konut Sorunu ve Kentsel Koruma Alanlarına İlişkin Bir Değerlendirme (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Suher, H. (1989). Çeşitli Yönleri ile Toplu Konut, İstanbul: Toplu Konut Yapımcıları Derneği Yayınları.
- Şentürk, M. (2011). Kentsel Müdahaleler Açısından İstanbul, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tapan, M. (1996). Toplu Konut ve Türkiye'deki Gelişimi, Tarihten Günümüze Anadolu'da Konut ve Yerleşme, (Der: Y. Sey) (366-378), İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Tekeli, İ. (1994). Bir Ülkenin Konut Sorununun Yanlış Tanımlandığı Konusunda Kuşku Belirdi mi Konut Sorunu Çözümüne Yaklaşmış Demektir, Mimarlık Dergisi, (260), 27-28.
- Tekeli, İ. (1996). Türkiye'de Yaşamda ve Yazında Konut Sorununun Gelişimi, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı Konut Araştırmaları Dizisi, No:2, Ankara: ODTÜ Basım.
- Tekeli, İ. (2010). Konut Sorununu Konut Sunum Biçimleri ile Düşünmek, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- TOKİ. (1993). Karşılaştırmalı Konut Politikaları ve Finansmanı Araştırması, T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı, Ankara ve IULA - EMME Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği, İstanbul: Kent Basımevi.
- Toprak, Z. (2008), Kent Yönetimi ve Politikası, İzmir: Birleşik Matbaacılık.
- Uludağ, İ., Arıcan, E. (2001); Finansal Hizmetler Ekonomisi (Piyasalar: Kurumsal- Araçlar). 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Whitehead, C., Scanlon, K. (2007). Social Housing in Europe, London: LSE Publications.
- Yıldız, M., Z., Zümrüt, M., S. (2012). Toplu Konut İdaresi (TOKİ)'nin Kentsel Dönüşüme Etkisi ve Konut Üretim Faaliyetlerine Eleştirel Bir Bakış (Diyarbakır Kenti Örneği), Kent Sosyolojisi içinde, (395-432), İstanbul: Hece Yayınları.
- <http://www.toki.gov.tr/AppResources/UserFiles/files/TOK%C4%B0%20KONUT%20URETIM%20RAPORU.pdf>, (24.07.2018).
- DPT, 1963, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)
- DPT, 1969, İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)
- DPT, 1973, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)
- DPT, 1979, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)
- DPT, 1985, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)
- DPT, 1990, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994).
- DPT, 1995, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)

DPT, 2001, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)
DPT, 2001, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)
DPT, 2006, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)
DPT, 2013, Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018)
DPT, 2019, On Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2019-2023)
DPT, 2023, On İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2024-2028)



Üst Kademe Yönetici Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme: Defterdar Sarı Mehmet Paşa Örneği

Hüseyin ERKUL

Prof. Dr., Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Bölümü, Ticaret Hukuku ABD.
hcerkul@comu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-8856-696X>

Makale Başvuru Tarihi: 20.02.2024
Makale Kabul Tarihi : 24.03.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024
Makale Türü: Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.10900424

Özlem AKI

Doktor, Çanakkale Turgut Reis Ortaokulu, İngilizce Öğretmeni,
ozlemaki74@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3528-861X>

Hafize SEÇTİM

Dr. Öğr. Üyesi, ÇOMÜ Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon,
Yerel Yönetimler Programı, sectimhafize@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0001-8671-0828>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Defterdar Sarı
Mehmet Paşa,
Yönetim,
Kamu Yönetimi,
Devlet,
Üst Kademe
Yöneticilik,
Yöneticilik
Özellikleri.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa, Osmanlı dönemi üst kademe kamu yönetiminde birçok önemli görevler üstlenmiş, yıllarca Osmanlı hazinesini kontrol etmiş ve yönetmiş, dürüstlüğü ve güzel ahlakından ödün vermemiş önemli bir devlet adamıdır. Daha 18. yüzyılın başlarında yazmış olduğu "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabı, kendi dönemindeki Vezir-i Azam'lar başta olmak üzere devletin başında bulunan üst kademe devlet yöneticilerine yönelik tavsiye ve öğütler niteliğinde iken, günümüzde de Devlet yönetiminde görev yapan yöneticilere bir rehber niteliği taşımaktadır. "Üst Kademe Yönetici Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme: Defterdar Sarı Mehmet Paşa Örneği" başlıklı araştırma için "T.C. Kültür Bakanlığı Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı, Süleymaniye Yazma Eser Kütüphanesi Müdürlüğü" ile bağlantıya geçilmiş ve konuyla ilgili orijinal eser "The Book of Counsel for Vezirs and Governors" online olarak tarafımıza gönderilmiştir. Araştırma kapsamında orijinal kitap incelenerek, Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yöneticilik anlayışı açığa çıkarılmış, yazmış olduğu eserden günümüz üst kademe yöneticileri adına alınacak dersler tespit edilmiş ve aynı zamanda üst kademe yöneticilerde bulunması gereken nitelikler de ortaya konulmuştur. Çalışmanın amacı, Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yaşadığı dönemde yöneticilere verdiği öğütleri incelemek, alan araştırmasından elde edilen bulgularla günümüz yöneticilerinin görüşleri ile Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın öğütlerinin karşılaştırmasını yapmaktır.

Keywords:

Defterdar Sarı
Mehmet Pasha,
Administration,
Public
Administration,
State,
Senior
Administrator,
Administrator
Characteristics

An Evaluation in Terms of Senior Administrator Characteristics: The Example of Defterdar Sarı Mehmet Pasha

Abstract

Defterdar Sarı Mehmet Pasha is an important statesman who took on many important duties in the senior public administration of the Ottoman period, controlled and managed the Ottoman treasury for years, and compromised his honesty and good morals. "The Book of Counsel for Vezirs and Governors" which he wrote at the beginning of the 18th century, was in the nature of advice and advice for the senior state administrators at the head of the state, especially the Grand Viziers of his time, and it also serves as a guide for the administrators working in the state administration today. For the research titled "An Evaluation in Terms of Senior Administrators Characteristics: The Sample of Defterdar Sarı Mehmet Pasha", "T.R. The Ministry of Culture, Turkish Manuscripts Institution, Süleymaniye Manuscript Library Directorate" was contacted and the original manuscript on the subject, "The Book of Counsel for Viziers

and Governors" was sent as an online copy to us. Within the scope of the research, by examining the original manuscript, Defterdar Sarı Mehmet Pasha's administrative approach was revealed, the object lessons to be learned from his work for today's senior administrators were determined and the qualities that senior administrators should have were also revealed. The aim of the research is to examine the advice given by Defterdar Sarı Mehmet Pasha to the administrators during her lifetime, and to compare the findings obtained from the field research with the opinions of today's administrators and the advice of Defterdar Sarı Mehmet Pasha.

GİRİŞ

Araştırmanın konusu Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın devlet adamlarına yönelik öğütleri ve onun yöneticilik anlayışının incelenmesidir. Araştırma konusu kapsamında Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabında yazmış olduğu orijinal eser üzerinden inceleme yapılmış ve Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yöneticilik anlayışı ortaya konulmuştur. Defterdar Sarı Mehmet Paşa kendi dönemindeki Vezir-i Azam'lar başta olmak üzere, devletin başında bulunan üst kademe kamu yöneticilerine yönelik öğütlerde bulunmuştur. Yazmış olduğu orijinal kitap içeriğinde; Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yaşadığı döneme ait tarihi olaylar, bu olaylara ait nedenler veya sonuçlar, üst kademe kamu yöneticilerinin olaylara karşı yönetsel, kişisel veya davranışsal tutumları açık ifadelerle yazılmadığı görülmüştür. Kitap içerik açısından sadrazamlara, devletin hazinesinin başında görev yapan defterdarlara veya diğer makam sahiplerine, başka bir ifadeyle Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yaşadığı dönemin tüm devlet adamlarına nasihatler vermek üzere kaleme alındığı ifade edilebilir.

"Üst Kademe Yönetici Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme: Defterdar Sarı Mehmet Paşa Örneği" başlıklı araştırma, günümüz yöneticileri açısından oldukça önemlidir, çünkü eser 18. yüzyılın başlarında yazılmış olsa dahi, içerik olarak bir üst kademe kamu yöneticisinde bulunması gereken kişisel, davranışsal ve yönetsel özellikleri oldukça başarılı bir şekilde detaylandırmıştır. Tarihi belge olarak kabul edilen bu tür eserlerin irdelenmesi, sadece geçmişi değil aynı zamanda geleceği de ilgilendirir (Çoruh, 2009). Günümüz üst kademe kamu yöneticilerinin eleştirel, evrensel, yaratıcı düşünebilmeleri ve karar verebilme süreçlerinde doğru adım atabilmeleri için, değişik alanlardaki bilgileri öğrenmeleri, tarihte tekerrür etmiş olayları anlayabilmeleri, yaşanan olayları sonuçlarıyla bütünleştirebilme becerisine sahip olabilmeleri gerekmektedir. Tarihi olaylar ile ilgili araştırmalar, düşüncelerin üretilmesine destek olurlar. Günümüz üst kademe kamu yöneticileri bilimsel aklın gelişimini anlayabilmek için, onun bağlantılı olduğu tarih, din, felsefe, sanat vb. diğer disiplinleri de anlamak durumundadırlar (Fazlıoğlu, 2004).

Araştırmanın hipotezi; "Devlet yönetiminde üst kademe yöneticilerin yöneticilik özellikleri ehilleştikçe sundukları kamu yönetimi hizmetlerinin niteliği artacaktır".

Araştırmanın amacı; 18. yüzyılın ilk yarısında yaşamış ve Osmanlı İmparatorluğu döneminin de özellikle maliye alanına büyük hizmetler vermiş Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın söylemlerini incelemek ve onun görüşleri ile günümüz yöneticilerinin görüşlerini karşılaştırmak, bununla birlikte yöneticilik niteliklerinin iyileştirilmesi ve yönetici yetiştirme politikalarına katkı sağlamaktır.

Araştırmanın yöntemi; Betimsel ve keşifsel araştırma yöntemlerinden birlikte yararlanılarak planlanmıştır. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yöneticilere verdiği öğütler göz önünde bulundurularak, araştırma kapsamında Türkiye'deki üst kademe yönetici özelliklerini tespit etmeye yönelik betimsel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında "T.C. Kültür Bakanlığı Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı, Süleymaniye Yazma Eser Kütüphanesi Müdürlüğü" ile bağlantıya geçilmiş ve konuyla ilgili orijinal eser "The Book of Counsel for Vezirs and Governors" online kopya olarak gönderilmiştir. Orijinal kitap incelenerek, Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yöneticilik anlayışı ortaya konulmuş, yazmış olduğu eserden günümüz üst kademe yöneticileri adına alınacak dersler tespit edilmiş ve aynı zamanda üst kademe yöneticilerde bulunması gereken nitelikler de irdelenmiştir.

Araştırmanın evrenini üst kademe kamu yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde hâlihazırda görevli 16 Dekan oluşturmuştur. Araştırmanın verileri mülakat tekniği ile elde edilmiş ve üst kademe yönetici özellikleri ile ilgili 15 soru kullanılmıştır. Araştırma soruları Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yöneticilik anlayışı incelenerek oluşturulmuştur. Araştırma sorularının güvenilirliği dört alan uzmanının görüşleri doğrultusunda sağlanmıştır. Alan araştırması kapsamında görüşme tekniği uygulanarak elde edilen nitel veriler, içerik analiz tekniği ile çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

Günümüzde üst kademe yönetici özellikleri ile ilgili çalışmalar halen yürütülmektedir. Ancak, yapılan bu araştırma ile Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküş döneminde kaleme alınan ve bilim dünyasında önemli bir eser olarak kabul edilen "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabının işaret ettiği önemli hususlar açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmada 18. yüzyıl yönetsel dönem özellikleri göz önünde bulundurularak, 21. yüzyıl üst kademe yönetici özelliklerinin tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bu bulguların alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

"Üst Kademe Yönetici Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme: Defterdar Sarı Mehmet Paşa Örneği" başlıklı araştırmanın arka planını üst kademe yöneticilerin nitelikleri oluşturmaktadır. Araştırmada 18. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu'nda yaşamış ve üst kademe görevlerde yer almış Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yöneticilik anlayışı ortaya konmuş, aynı zamanda günümüz yöneticileri açısından hangi derslerin çıkarılacağı tespit edilmiştir.

Araştırmada ilk olarak yönetim kavramı tanımlanmış ve Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yaşamış olduğu dönemin yönetsel özelliklerine yer verilmiştir.

İkinci olarak kamu yönetimi tanımı yapılmış ve Osmanlı kamu yönetimi irdelenmiştir.

Üçüncü olarak devlet tanımı yapılmış, Osmanlı devlet olgusuna ve Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın devlet anlayışına değinilmiştir.

Dördüncü olarak üst kademe yöneticiliğinin tanımına yer verilmiş ve Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'nde üst kademe kamu yöneticiliğinde yetiştirilme, atanma gibi genel bilgilerle üst kademe yöneticilik kavramı açıklanmıştır.

Son olarak; yöneticilik özellikleri hakkında bilgi verilmiş ve özellikle devleti yöneten üst kademe yöneticilerin hangi niteliklerde olması gerektiği vurgulanmıştır.

Konuyla ilgili alanyazın (literatür) taraması yapılmıştır. Araştırmada sadece Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın değil, aynı zamanda Osmanlı Devlet adamlarından Koçi Bey'in, Katip Çelebi'nin, İbn Haldun'un, Keçecizade Mehmet Fuat Paşa'nın ve Cumhuriyet Dönemi'nden Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün de yöneticilik hakkındaki düşüncelerine yer verilmiştir.

Yönetim

Yönetim bilimlerin en yenisi, sanatların ise en eskisi olarak kabul edilir. Yönetim aynı zamanda bir meslektir. Yönetime ait birçok tanım vardır. Genel anlamda yönetim, yönetilen kurum veya kuruluşların amaçlarına ulaşmak için eldeki tüm kaynakları birbiriyle uyumlu, etkili ve verimli kullanabilecek kararlar alma sanatı ve bilimidir. Yönetim planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdümleme ve denetleme süreçlerinden oluşur. Yöneticiler ise yönetim süreçlerinin tüm sorumluluklarını üstlenen, sorunları çözen ve yönetim ile ilgili karar alan kişilerdir.

Yönetim ihtiyacı insanlığın var olduğu günden bu yana yaşam biçimi şeklinde varlığını göstermiştir. Bunun nedeni, insanların tek başlarına başaramayacakları amaçlarını bir grup veya topluluk halinde gerçekleştirme gerekliliğidir. Yönetim faaliyetleri, kâr amaçlı olsun veya olmasın tüm örgütlerde, kamu kurumlarında, kısacası aile yönetiminden devlet yönetimine kadar günlük yaşamın her kesitinde rastlanır.

Yönetimde olmazsa olmaz üç unsur vardır; bunlardan birincisi doğrudan insan ilişkilerine dayalı bir süreç içinde bulunulması, ikincisi kaynakların amaçlar doğrultusunda bir araya getirilmesi ve üçüncüsü de yönetimin planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdümleme ve denetim faaliyetlerinden oluşan bir süreç olmasıdır.

Yöneticiler yönetim süreçlerinde insanı (personel), parayı (mali), hukuku (disiplin hukuku), mevzuatı (meri mevzuat) ve malzemeyi (bina, araç-gereç, enerji, kaynak, eşya) yönetirler (Erkul vd., 2022). Planlama, yönetim sürecinin birinci aşamasıdır. Planlama, amaçların ve bu amaçların elde edilmesi için gerekli olan faaliyetlerin belirlenmesi ve hesaplanması sürecidir. Örgütleme, yönetim sürecinin ikinci aşamasıdır. Örgütleme, kurumların amaçlarına ulaşması için gerekli faaliyetleri yerine getirecek kişileri, fiziksel araçları ve işlevleri koordineli bir şekilde bir araya getirilmesi sürecidir. Yöneltme ise yönetim sürecinin üçüncü aşamasıdır. Yöneltme, insanları hedeflenen örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik harekete geçirme aşamasıdır.

Hedeflere ulaşma süreci olan yönetimin son aşaması ise denetimdir. Eşgüdümleme koordine etmedir. Denetim, örgüt faaliyetlerinin plan ve programlara uygun olarak uygulanıp uygulanmadığının ortaya konulma aşamasıdır.

Kamu Yönetimi

İnsanlık tarihinin ilk dönemlerinden bu yana, modern devlet özellikleri kapsamında olmasa da, insanlar çeşitli idari sistemler ve örgütler kurup, kurdukları yönetim sistemlerini işletmişlerdir. Belirli amaç veya amaçları gerçekleştirmek için işbirliği içinde yürütülen yönetim faaliyetlerinin yani yönetimin bir alt dalı kamu yönetimi olarak adlandırılır.

Kamu kelimesinin Türkçe anlamı “hep, bütün, bir ülkedeki halkın bütünü, halk, amme” olarak ifade edilir. Kamu yönetimi, devletin yetkili organları tarafından belirlenen kurallar ile belli bir toprak parçası üzerinde yaşayan insanlara, belirlenen kurallar çerçevesinde kurulan kamu kurumları ve çalışan personeli aracılığıyla sunulması gereken hizmetlerin verildiği yönetim biçimidir (Günay ve Fişek, 2004). Devlet yönetiminde anayasa, yasa, kararnameler, yönetmelikler gibi bazı yasal yönetsel düzenlemeler vardır. Bu düzenleyici kaynaklar sayesinde yönetilenlerin hak ve sorumlulukları koruma altına alınırken, kamu yönetimi faaliyetleri de belirli yasal kurallar çerçevesinde meşruluk kazanır. Kamu yönetimi insanoğlunun ortak amaçlar için bir araya geldiği, örgütlendiği, uzmanlaştığı, işbirliği yaptığı ve çeşitli faaliyetler yürüttüğü bir sistem üzerine kurulmuştur.

Kamu yönetiminin asli görevi, vatandaşlarının ihtiyaçlarını karşılamak ya da karşılanmasını resmi görev kapsamında sağlamaktır (TOVEB, 2000). Özel sektörde hizmet sunulan kişiler birer müşteri veya tüketici olarak adlandırılırken, kamu kuruluşlarında vatandaş veya yurttaş olarak ifade edilir. Dünyadaki hızlı değişimler ve gelişmeler kapsamında kamu yönetimleri de hızlı bir değişim ve sürekli bir gelişim içinde olmak, değişen yönetim yaklaşımlarına ve uygulamalarına ayak uydurmak zorundadır.

Kamu yönetimi; seçilmiş temsilcilerin belirledikleri amaçlar ne olursa olsun bunları gerçekleştirebilmek için sunulan “nötr ve her işe yarayan” bir araç olarak ileri sürülmektedir. Kamu yönetimi, tüm çıkar gruplarının isteklerine ve beklentilerine kamu düzenini bozmadan ve toplumsal huzur ortamına zarar vermeden karşılık vermek, karışık ve farklı amaçları gerçekleştirmek zorundadır (Durna ve Eren, 2002).

Kamu yönetiminin, işlev, yapı, akademik disiplin ve meslek gibi çok farklı yönleri olduğu görülmektedir. İşlevsel açıdan kamu yönetimi, vatandaşların temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mal ve hizmetlerin üretilmesine vurgu yapar. Kamu yönetimi, kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında gerekli tüm faaliyetleri yürütür. Kamu yönetimi, hizmet ve faaliyet sunumlarına yönelik yasaların öngördüğü işler ile idari kararları yerine getirmek üzere, yönetim, siyaset ve hukuk teorilerinin uygulanmasıdır. Planlanan düzenlemeleri uygulayanlar ise kamu personelidir. Yapısal açıdan incelendiğinde, devletin yürütmeye ilişkin organının örgütsel görünümünü yansıttığı görülür. Devletler, anayasa ve yasalarla belirlenen görevlerini yerine getirmek için, ulusal düzeyde çeşitli örgütlenmelere ihtiyaç duymaktadır. Bu örgütlenmeler, hükümetlerin kontrolünde ve yönetiminde, kamu politikaları ile ilgili kararları ve yasaları uygulamakla yükümlüdürler. Bu anlamda kamu yönetimi, siyasi organların yürütmeye ilişkin organı olarak da tanımlanabilir. Kamu yönetimi diğer bir deyişle devlet ve toplum düzeneğinin temel kaynağıdır.

Akademik kamu disiplini açısından kamu, alanı ile ilgili yönetim düşüncelerini, yapılarını ve politikalarını inceler. Akademik bir disiplin olarak kamu yönetimi, kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanması için görev yapar. Meslek açısından kamu yönetimi ise, kamu politikalarını oluşturma ve uygulama aşamasında idareci olarak görev yapan kişiler “kamu yöneticileri”dir. Kamu yönetimi mesleğine sahip bu kişiler, yönettikleri kamu kurum ve kuruluşlarındaki planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon, idare ve denetimlerinden sorumludurlar.

Devlet

İnsanoğlu dünya üzerinde var olmaya başladığından bu yana birçok olgu ve deneyim yaşamıştır. İnsanlar avcılık ve toplayıcılıkla başladığı yaşam mücadelesini, gün geçtikçe karmaşık bir düzen içinde sürdürmeye gayret etmiştir. İnsanların yaşadıkları deneyimler günden güne değişime uğradıkça ve zorlaştıkça, insanlar bir örgüte veya ilkel düzeyde devlet benzeri bir yapıya gereksinim duymuştur. Bu nedenle insanın devlet ile ilişkisi doğduğu anda başlamıştır ve hayatı boyunca da devam etmiştir. Devletin ortaya çıkışı, insanoğlunun devletin sağlayacağı hizmetlere ihtiyaç duyması ile başlar (Düvenci, 2018). Bu ihtiyaçların üstesinden tek başına gelemeyeceğini anlayan insan, önce toplumu kurmuş, sonra toplumun düzenini, istikrarını sağlayacak ve bu istikrarın sürdürülebilir olmasını sağlayacak devleti var etmiştir. Gerek teoride kavramsal olarak gerekse pratikte kurumsallaşmış olarak bir iktidar tipi olarak devlet, yaklaşık olarak XVI. yüzyılda ortaya çıkmış ve XVIII. yüzyılda tamamlamıştır (Eken, 2006).

Birçok devlet tanımı vardır. Bu tanımlar devletin işlevleri ve özelliklerine göre farklılık gösterir. Devletin tüm özelliklerini ortaya koyan ve tüm işlevlerini içeren bir tanım henüz yapılamamıştır. Örneğin: Klasik Fransız kamu hukuku tanımında devlet, milletin hukuki kişilik kazanmış şekli olarak ifade edilir ve yasalar kamu yararındadır (Saraç, 2002). Avusturyalı hukukçu Hans Kelsen'e göre devlet, etkili olarak yürürlükte bulunan hukuki normlar sistemidir ve devlet ile hukuk farklı kavramlar olarak değerlendirilmemelidir (Koçak, 2018). Alman sosyolog Max Weber ise devlete, belirli bir toprak parçası üzerinde meşru şiddet kullanma tekelini elinde bulunduran insan topluluğudur der. Weber'e göre devletin belirlenmiş bir ülkenin toprak sınırları içerisinde, kendi adına meşru fiziksel şiddet ve baskı tekelini elinde tutan ve uygulayan beşeri bir topluluk olarak planlanması şarttır (Eşki, 2010). İfade edilen tüm tanımların devleti, bir mal ve hizmet topluluğu ile örgütlü iktidar odağı olarak gösterdiği de söylenebilir.

Üst Kademe Yöneticilik

Yönetici başkaları aracılığı ile iş gören kişilerdir. Örgütsel görevlerini; bilgi ve deneyimini kullanarak yerine getiren, insan ve madde kaynaklarını eşgüdümleyen, karar veren ve örgütün sorunlarını aklını kullanarak çözen kişiler yöneticilerdir (Erkul, 2005). Örgütlerin hayatta ve ayakta kalabilmesi, nitelikli yöneticilerin varlığına bağlıdır. Kendilerine yasal yetki, görev ve sorumluluk verilmiş olan bu kişiler, işlerin düzenli bir şekilde örgütsel amaçlar doğrultusunda yürütülmesini sağlarlar.

Yöneticileri diğer çalışanlardan ayıran en önemli husus yetkidir. Hangi kademe olursa olsun yöneticilerin uzmanlaşmış bilgiyi, deneyimi, özel araç ve teknikleri kullanabileceği teknik becerilere, hem iç hem dış çevrede bulunan insanlarla iletişim kurabilmesi açısından beşeri becerilere, hem de kurumu ve işletmeyi bir bütün olarak görebilme, faaliyetler arası koordinasyonu sağlayabilme açısından kavramsal becerilere sahip olması gerekir. Özellikle alt kademe yöneticilerin çoğunlukla teknik becerilere sahip olması beklenirken, üst kademe kamu yöneticilerin ise kavramsal beceriler açısından gelişmiş ve yeterli düzeyde olmaları gerekmektedir. Beşeri beceri ise tüm kademelerde görev yapan yöneticileri ilgilendiren ve sahip olmaları gereken bir beceri türüdür.

Yöneticilerin sahip olması gereken yeteneklerinin haricinde, yöneticinin ne yaptığı ile ilgili rolleri de önemli bir detaydır. Bu roller kişiler arası roller, bilgiye yönelik roller ve kararlara yönelik roller olarak detaylandırılabilir. Kişiler arası roller genellikle yöneticinin örgüt ve diğer kurumlar arası ilişkileri belirleyen alandır. Doğru bilgileri toplama, analiz etme, değerlendirme ve dağıtma aşaması ise bilgiye yönelik roller olarak tanımlanabilir. Bir yöneticinin en temel rolü ise kararlara ilişkin rolleridir. Bu rol özellikle üst kademe kamu yöneticileri açısından önemlidir. Çünkü üst kademe yöneticiler, örgüt amaçları doğrultusunda en üst düzeyde kararlar alır ve uygulattırır. İnsan kaynaklarını, finansal ve fiziksel kaynakları ve bilgiyi en başarılı şekilde yönetebilen yönetici en nitelikli yöneticidir. Erkul'a göre (2005) bir üst kademe yöneticinin iki önemli işlevi vardır. Birincisi sorun çözmek, ikincisi de doğru karar vermektir.

Genel tanımıyla yönetici, yönetim işini yapan başka bir ifadeyle örgütün amaçlarına ulaşması için başkalarına iş yaptıran kişidir. Yönetici herhangi bir örgütte bir birim ya da hizmette sorumlu konumda çalışan ve bu görevi ile ilgili gözetim ve denetimde bulunan kişidir. Yönetici belirli yetkilerle donatılmış, kendisine teslim edilmiş kaynakları ile birlikte örgütün belirlenen amaçlarının gerçekleşmesi için gerekli işbirliği ve koordinasyonu sağlayan kişidir.

Yöneticiler üst kademe yönetici, orta kademe yönetici ve alt kademe yönetici olarak sınıflandırılabilir. Dolayısıyla bu üç kademe yöneticinin buldukları pozisyonlara göre sorumlulukları da yapmış oldukları işleri de farklıdır. Üst kademe kamu yöneticileri, genel devlet politikaları kapsamında örgüte verilmiş kamu hizmetlerinin sevk ve idaresini en üst kademe yürütür (Akı ve Erkul, 2023). Üst kademe yöneticiler, örgütün diğer çalışanlarının harekete geçirilmesini ve onların güçlendirilmesini sağlarlar. Üst kademe yöneticiler ortak vizyon yaratabilmede, yenilikçi olmada, risk alabilmede, stratejik ve sistematik düşünmede, sistem kurabilmede, çok yönlü bakış açısına sahip olarak koordinasyonda başarılı olabilmede, değişimi gerçekleştirmede, rehber olabilmede, çalışanlar ile iletişim kurabilmede ve liderlik rolünü üstlenebilmede diğer çalışanlara göre daha nitelikli olmak durumundadırlar (Okumuş vd., 2007).

Üst kademe kamu yöneticisi kavramı, 2017 Anayasa değişiklikleri kapsamında idare hukuku açısından özellikle atama yetkisinin doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından kullanılması kararı ile diğer orta ve alt kademe yöneticilerden ayrıştırılmıştır. Bu kapsamda üst kademe kamu yöneticilerinin atanma ve görevden alınma usul ve esasları, genel olarak "3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi"ne bağlanmıştır (Karslı, 2020).

Üst kademe kamu yöneticilerinin devlet yapısı içinde sahip oldukları üst düzey yetkileri, belirleyici ve yönlendirici güçleri kamu yönetimi açısından oldukça önemlidir, çünkü üst kademe yöneticiler devletin varlığını koruyan, devlet adına önemli kararlar alan, halkın belli bir düzende yaşamlarını sürdürmelerini sağlayan ve en önemlisi devletin gelişimini makro düzeyde planlayan kişiler olarak tanımlanabilir.

Üst kademe yöneticiler özellikle üst seviyedeki görevleri yerine getiren kişilerdir. Üst kademe yöneticiler, yönettikleri kurum veya kuruluşun tüm planlama, yönlendirme, kaynakları düzenleme ve sağlama, koordinasyon, kontrol ve idareyi geliştirme fonksiyonlarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Böylelikle

yönettikleri kurum veya kuruluşun diğer çalışanların da ortak gayretleriyle belirli amaçların gerçekleştirilmesine yol gösterir, önderlik eder ve örgütün amaçlarına ulaştırmasında görev yaparlar.

Yönettikleri kurum veya kuruluşların en üst kademesinde yer alan ve tepe yöneticileri olarak da ifade edilebilen üst kademe yöneticiler, başkan, genel müdür, daire başkanı, müdürler vb. yöneticilerden oluşur. Üst kademe yöneticiler kurumları bir bütün olarak görürler. Üst kademe yöneticilerin yönetsel, kavramsal, analitik ve kartezyen düşünebilme, teknolojiyi kullanabilme, davranışsal, kişisel ve teknik beceriler açılardan nitelikli olmaları gerekmektedir. Üst kademe yöneticiler yönettikleri kuruma karşı kapsayıcı ve bütüncül davranmalı, kurumun amaçlarını stratejik yönetimi de bir felsefe olarak benimseyerek en iyi şekilde gerçekleştirebilmelidirler.

Yöneticilik Özellikleri

Yönetici, örgütsel görevlerini; bilgi ve deneyimini birleştirerek yerine getiren, insan ve madde kaynaklarını eşgüdümleyen, karar veren ve örgütün sorunlarını aklını kullanarak çözen kişi olarak tanımlanır (Erkul, 2005). Personeli, maddi kaynağı, hukuku, mevzuatı, araç ve gereçleri yönetmekle yükümlü olan yöneticiler, bireyler ve/veya kurumlar arası ilişkileri kurmada, doğru ve hızlı kararlar vermede, sorun çözmeye örnek olmalı ve önderlik etmelidirler. Belirli amaç ve hedeflere ulaşmada bireyleri ya da grupları etkileme sürecini başarıyla tamamlayan yöneticiler, örgütlerine başarılı birer önder veya lider olabilirler. Erkul'a göre (2005) yöneticiler; personeli, parayı, hukuku, mevzuatı ve malzemeyi (bina, eşya, araç-gereç) yönetir.

Yöneticilik kişinin özellikleri toplamıdır. Bu özellikler sadece yöneticinin kişisel özelliklerini kapsamaz, aynı zamanda davranışsal ve yönetsel özelliklerini de kapsar. Tüm özelliklerde iyi olan yöneticiler ise, başarılı birer devlet adamı olarak kabul edilirler. Yöneticilerin, yönettikleri kişilerden daha nitelikli ve daha yetenekli olması beklenir. Örneğin özellikle üst kademe yöneticiler, örgütü bir bütün olarak görebilmeli ve kavramsal bir yeteneğe sahip olabilmelidirler. İletişimde başarılı, insan ilişkilerinde örgüt üyelerini kucaklayan, örgütün bir doğal üyesi olarak gerekli çalışmaların içinde etkin rol oynayabilen, empati kurabilen, anlayışlı, insan ilişkilerinde yetenekli yöneticilerden olabilmelidirler. Yöneticilerin aynı zamanda teknik beceriye sahip kişilerden olmaları, alanıyla ilgili teknik, özel bilgi ve deneyim sahibi olabilmeleri önemlidir.

Üst kademe yöneticilik özelliklerini on ana başlık altında değerlendirmek mümkündür:

- ✓ *Üst kademe yöneticiler, davranışsal özelliklere sahip olmalıdırlar.* Türkiye'nin ileriye, geleceği, medeniyeti gösteren pusulası olarak kabul edilen lideri Atatürk, davranışsal özellikleri açısından halkına karşı felaket ve saadet getirsin, iyi ve fena olsun asla hakikatten ayrılmamıştır (Çankaya, 1985). Bir üst kademe yöneticinin daima samimi, açıksözlü, dürüst, doğruları söyleyen ve güven duyulan kişilerden olması gerekmektedir. Bir üst kademe yönetici aynı zamanda davranışsal olarak cesur ve atılgan olmalıdır. Osmanlı İmparatorluğu'nun üst kademe bürokratlarından olmasa da, Enderun Mektepleri'nde yetişmiş ve sarayın farklı odalarında çalışmış Koçi Bey, 17. yüzyılda yaşamış, yaşadığı dönem itibarıyla hiç kimse çevresine korku salmış IV. Murad'ın yanına bile yaklaşamıyorken, padişahın en büyük sırdaşı olmuş bir kişidir. Koçi Bey cesur ve açıksözlü kişiliği ile tanınan bir kişidir. Daima doğru sözden ayrılmayan ve padişaha asla dalkavukluk yapmayan Koçi Bey, tarihte cesurluğu ile ün yapmış Niccolò Machiavelli'ye benzetilmektedir (Kuray, 1988). Yaşadığı ve gördüğü padişahların nitelikleri doğrultusunda risaleler yazmış ve devlet-i aliyeye yol gösteren stratejiler sunmuştur.

Atatürk'e göre "*Savaşta yağın mermi yağmuru, o yağmurdan ürkmeyenleri, ürkenlerden daha az ıslatır*" (İmer, 1989). Atatürk her zaman ateş altında dolaşan, askerlerin maruz kaldıkları her türlü tehlikeyi paylaşan cesur bir komutan ve üstün bir liderdi. Üst kademe yöneticilerin de her türlü tehdit

ve tehlike anında, sahayı terk etmeleri veya korkak davranmaları yerine, cesurca ve stratejik bakış açısıyla hareket etmeleri, hızlı ve doğru kararlar vermeleri gerekmektedir.

- ✓ *Üst kademe yöneticiler, ahlaki özelliklere sahip olmalıdırlar.* Bir üst kademe yönetici güzel ahlaklı olmalı, kendini bilmeli, diğerlerinden kendini üstün görmemeli, insana değer vermeli, insanların haklarına saygılı olmalı ve kişisel ilişkilerde iletişim becerisi yüksek olmalıdır. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yazdığı ve araştırmancının ana teması olarak kabul edilen "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabında en fazla vurgulanan konu, üst kademe yöneticilerin ahlakları ile ilgilidir. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'ya göre, Osmanlı Devleti'nin en önemli gerileme sebeplerinden biri, üst kademe yöneticilerin ahlaki kusur ve zaaflarıdır. Faziletli sadrazamların, servet peşinde koşmayan üst kademenin, yetimlerin mallarına yasalar çerçevesinde sahip çıkan yöneticilerin özlemi içinde olan Defterdar Sarı Mehmet Paşa, bir üst kademe yöneticinin kişilik özellikleri arasında özellikle "alçak gönüllülük, tevazu, namusluluk, soyluluk, nefis sahibi olmak, yumuşak huylu olmak, güzel ahlaklı olmak, adil olmak, devletine ve milletine sadık kişilerden olmak" kavramları üzerinde durmuştur (Uğural, 2000).
- ✓ *Üst kademe yöneticiler, görev bilinçli ve göreve talip olmalıdırlar.* Bir üst kademe yönetici, kendisi için değil, kendisinden sonra gelecek nesillerin varlığı, şerefi ve saadeti için çalışmalıdır. Görev bilinçli yöneticiler, durmadan yorulmadan çalışmaya isteklidirler, göreve hazırdırlar, kararlıdırlar ve de sorumluluk sahibidirler. Hayatları boyunca elde ettikleri tek başarıyla yetinip, onunla övünmek yerine, yaşamı boyunca çalışmak, görev ayrımı yapmadan çabalamak ve başarıya ulaşmak, herkes için görev yapmak mecburiyetindedirler. Bu nedenle göreve layık kişiler, görev bilinçli, çalışkan kişilerin liyakate dayalı atamalarla üst kademe görevlere getirilmeleri kamu yönetimi açısından oldukça önemlidir. Yazdığı öğütler içeren kitabında, halkın güven ve rahatını, dirlik ve düzenini korumaya çalışan, doğru, dürüst ve Aristo gibi akıllı veziri, tam yetkiyle tayin edip, "Emanetleri ehline veriniz..." sözü kitabındaki en dikkat çeken sözdür (Akkuzu, 2013).
- ✓ *Üst kademe yöneticiler, eğitimci kişiliğe sahip olmalı, öğrenmeye ve öğretmeye istekli olmalıdırlar.* Bir üst kademe yönetici çalışanlarının fikirlerine ve önerilerine önem vermelidir. Samimi ve meşru olmak kaydıyla her tür fikre hürmet edilmesi gerekir. Örneğin Ibn Haldun hem üst kademe yönetimde, hem de belediye hizmetlerinde sorumlu bir yöneticiydi. Eğitimine Kur'an-ı Kerim'i ezberleyerek başlamış, Kur'an-ı ilimlerden olan kıraat, nahiv, siyer, hadis, fıkıh ve kelam öğrenerek kendisini en iyi şekilde yetiştirmiştir (Yıldız, 2010). Ibn Haldun öncelikle şahsi olarak öğrenme azmine sahip bir yöneticiydi. Birçok yazara göre Ibn Haldun, yaşadığı çağın en az dört yüzyıl ötesinde ve düşünce tarihi açısından Herakleitos ile kıyaslanabilecek kadar bilimsel zekâyâ sahip bir kişiydi (Ev, 2007). Bunun nedeni öğrenmeyi hayat felsefesi olarak kabul etmiş olduğu, eğitimci kişiliğinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Ibn Haldun geleneksel eğitimin yaygın olduğu döneme ait yöneticilerden olmasına rağmen, eğitimci kişiliği ile eğitim ve öğretmenin zorunlu bir ihtiyaç, öğrenmenin ve öğretmenin bir hayat felsefesi olduğu düşüncesinde, modern eğitim anlayışını anlamış bir yöneticidir. Üst kademe yöneticiler hayat boyu öğrenme felsefesinde görevlerini icra etmelidirler.
- ✓ *Üst kademe yöneticiler, düşünsellik özelliğine sahip olmalıdırlar.* Düşünsellik özelliği kapsamında yöneticiler ileri görüşlü (vizyon sahibi), öngörülü olmalarının yanında, özellikle üst kademe yöneticilerin düşünsel olarak hızlı ve doğru kararlar verebilme yeteneğine sahip ve aynı zamanda ileri düzeyde adaletli olmaları beklenir. 17. yüzyılda yetişmiş Osmanlı İmparatorluğu'nun İslam ilim alanında pozitif ve özgür düşünce temsilcisi olarak kabul edilen Kâtip Çelebi (ö.1657)'dir (Baş, 2022). Yöneticilere en büyük önerisi, yöneticilerin adaletsiz davranmaları durumunda halkın tamamen güven duygusunu kaybedecekleri yönündedir (Sözen, 2009). Bu nedenle eserlerinde adalet

vurgusunu sıkça yapmış, kendisi de adaletli, liyakat sahibi ve dürüst bir ilim adamı olarak kabul görmüştür.

Vizyon sahibi yöneticilerinden Tanzimat dönemindeki en büyük devlet adamlarından ve siyasi liderlerinden biri olarak örnek verilebilecek bir diğer isim Keçecizade Mehmet Fuat Paşa'dır. Beş defa Hariciye Nazırlığı'na, iki defa da Sadaret makamına getirilen Keçecizade Mehmet Fuat Paşa, zekâsıyla, güzel konuşmalarıyla, hazırcevap oluşuyla ve dünya görüşüyle Batılılaşma anlayışının ilk savunucularındandır (Acar, 2020). Keçecizade Mehmet Fuat Paşa Mekteb-i Tıbbiye okumuş, yani tıp eğitimi almış iyi eğitilmiş bir devlet adamıydı. En kritik dönemlerde dahi Osmanlı'yı hem içeride hem dışarıda başarılı bir şekilde temsil etmiştir (Gümüşsoy, 2006). Onun vizyoner bakış açısı günümüz üst kademe yöneticilerine örnek teşkil etmelidir.

- ✓ *Üst kademe yöneticiler, sanatsallık özelliğine sahip olmalıdırlar.* Yönetim özellikle İlk ve Orta çağda uygulama ağırlıklı düşünülürken, sanayi devrimine geçilmesiyle birlikte bilimsel ve sanatsal bir kimlik kazanmıştır. Başka bir ifadeyle yönetim pratikte bir "çekip çevirme" işi olarak görülürken, günümüzde bilim ve sanat ifadeleri ile özdeşleştirilir. Dolayısıyla üst kademe yöneticilerin sanatsallık özelliğine sahip, farklı bakış açılı, çevre bilinçli, entelektüel fikirli ve yaratıcı bireylerden olmaları beklenir. Sanatsal özelliklere sahip bir üst kademe yönetici, yönetim işlerini yürütürken, görevinin ve çevresindeki gelişmelerin farkında olan, kararlarını makro bakış açısıyla alan, geçmiş ve geleceği birlikte yorumlayabilen ve sezgisel düşünebilen bireydir. Osmanlı'da ikinci yükseköğretim kurumu ve saray okulu olarak adlandırılan Enderun Mektebi, başarılı ve güvenilir devlet adamlarını ve askerleri yetiştirirken, aynı zamanda sanatkar ruhlu kişilerin de yeteneklerini geliştirmeleri için büyük gayret içinde olmuştur (Akyüz, 1982). Enderun bir okuldan çok, yeteneklerin, sanatların, siyasi ve yönetim bilgilerinin uygulamalı olarak öğretildiği bir yer olarak adlandırılmıştır (TDV Ansiklopedisi, 1995). Burada yetiştirilecek kişiler, imparatorluğun farklı kesimlerinden ve üstün yetenekli oldukları çevrelerince bilinen kişilerden seçilir, sonrasında bürokrasiye ve devletin ihtiyaç duyduğu üst kademelere yetiştirilerek, liyakate uygun bir biçimde istihdam edilirlerdi. Osmanlı'nın yönetim ve savaş sanatları ile ilgili başarılı yetiştirme politikaları, günümüzde diğer ülkeler tarafından hala dikkate alınmakta ve yönetici yetiştirme politikalarında benzer uygulamalar yapılmaktadır.
- ✓ *Üst kademe yöneticiler, yönetsellik özelliğine sahip olmalıdırlar.* Zamanlama, örgütlenme, sorun çözme, planlama, eşgüdümleme, yöneltme, denetleme, karar verme gibi özellikler üst kademe yöneticilerde bulunması gereken yönetsel özellikler arasında sayılabilir. Bir üst kademe yöneticinin örgütleyebilme özelliği yani kurumlarını amaçları doğrultusunda ihtiyaç duyulan veya planlanan faaliyetleri yerine getirecek kişileri, fiziksel araçları ve işlevleri koordineli bir şekilde bir araya getirilmesini sağlayabilmelidir. Bunu yaparken zamanı iyi kullanabilmeli, sorunları stratejik bir yaklaşımla hızlı ve doğru bir biçimde çözebilmelidir. Bir üst kademe yönetici başarıyı bireysel değil, personeliyle koordineli ve uyumlu bir ekip çalışmasıyla elde edebileceğine inanmalıdır. Bir üst kademe yöneticisi örgüt çalışanlarının yeteneklerinden gerektiği gibi faydalanabilmelidir. Atatürk, Cumhuriyetin ilanının ilk yıllarında; "Yurdu çöküntüden kurtarmak için, ulusun bütün kuvvetlerini esaslı bir teşkilatla birleştirmekten başka çare yoktur" diyerek, yönetsel özelliğini ortaya koymuştur (Çankaya, 1985).
- ✓ *Üst kademe yöneticiler, girişimci (müteşebbis) özelliğe sahip olmalıdırlar.* Özellikle üst kademe girişimci yöneticiler, örgütsel sorunları çözüme kavuşturabilmek için birlikte çalıştığı orta ve alt kademedeki yöneticilere veya çalışanlarına ileten ve çözüm için gerekli maddi kaynakları temin eden, zaman yönetimini doğru planlayan, sorunların diğer yöneticiler ve çalışanlar tarafından çözülmesini denetleyen kişilerdir (Baykal, 2019). "Baştaki insanlar çalışmaktan vazgeçerse, diğerleri

de durur. Bu bir kuraldır” (Gökçen ve Verel, 1994). Dolayısıyla üst kademe yöneticilerin durmadan, yorulmadan çalışması, çalışkan olması ve yaptığı işten zevk alması gerekir.

- ✓ *Üst kademe yöneticiler, bilimsellik özelliğine sahip olmalıdırlar.* Bilimsellik bir fikre, bir araştırmaya veya alınacak karara objektif bir değer katmakta ve insanların o konuya daha fazla değer vermelerine neden olmaktadır. Bilim, Türkçede olduğu gibi Batı dillerinde de “bilgi” ve “bilmek” (Latince scientia) kökünden türetilmiştir (Lakatos, 1978), fakat bu bilgiler kulaktan duyma doğruluğu şaibeli bilgiler değil, bilimsel yöntemlerle ve sistemli olarak gerçekleştirilen bilimsel araştırmalar neticesinde elde edilen doğru ve güvenilir bilgilerdir. Bilimin işaret ettiği bilgilerin çoğu değerlidir. Ancak bilim sürekli kendini eleştirir, gelişimini ve yenilenmesini daha doğruya ulaşılarak tamamlar. Bu nedenle bir üst kademe yönetici, bilimin dışında kalan, bilimsel olmayan öğreti ve düşüncelerle hareket etmemelidir. Üst kademe yöneticiler, bilimsel gelişmeleri takip edebilmeli ve bilimsel bir okuryazarlığa sahip olabilmelidirler. Bilimsellik özelliğine sahip üst kademe yöneticiler, bilimsel akıl yürütebilen, evrensel niteliklere sahip, sorunların özüne inen, neden-sonuç ilişkisi kurabilen, sorunlarla ilgili doğru soruları soran, bilimsel araştırmalar yaparak en güvenilir mutlak doğrulara ve çözüm yollarına ulaşabilen yöneticilerdir.
- ✓ *Üst kademe yöneticiler, liderlik özelliğine sahip olmalıdırlar.* Liderlik, bir özellikte çok iyi olmak değil, tüm özelliklerin toplamında iyi olmak ve karizmasıyla bu özellikleri kendine özgü bir şekilde bütünleştirmektir (Baykal, 2019). Üst kademe yöneticiler, yukarıda yönetici özellikleri olarak belirlenen özelliklere birden sahip olmalı ve kendi kişiliğine özgü bir biçimde özelliklerle özdeşleşebilmelidir. Öncü kişilik yapılarıyla fark yaratan liderler, kitleleri güvenilirlikleriyle, ikna yetenekleriyle, üstün iletişim becerileriyle ve ilkeli tavırlarıyla kararlar alan ve kitleleri arkalarından kayıtsız şartsız sürükleyebilen kişilerdir. Liderlik, örgütün amaçlarını kabul ettirmede ve o amaçlar doğrultusunda hareket ettirmede, örgütteki çalışanları içtenlikle çalıştırabilme kabiliyetidir (Koçak ve Özudoğru, 2012). Lider tam bir vazife insanıdır, heyecanlıdır ve çalışanlarının motivasyonlarını arttırarak, yüksek enerji ve yönlendirmeye örgütün faaliyet süreçlerini yürütür. Personeli ile başarılı bir takım ruhu kurar, geleceğe yönelik amaçlar belirlerken çalışanlarının görüşlerini dikkate alır ve çalışanlarına öncelikle kendisi örnek olur ve ilham kaynağı olur (Erkuş ve Günlü, 2008).

DEFTERDAR SARI MEHMET PAŞA’NIN TANITILMASI

Defterdar Sarı Mehmet Paşa, Bakkaloğlu Sarı Hacı Mehmed Paşa adıyla bilinen, 18. yüzyılın ilk yarısında tahminen 1655-1658 yılları arasında, dönemin başkenti İstanbul’da doğmuş, doğduğu ilk yıllarda çok fazla bilgi olmamasına rağmen, küçük yaşlarda devlet görevlerinde çalışmaya başlamış bir devlet adamıdır (Uğural, 2000).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa’nın yaşamının ilk yılları hakkında çok fazla bir bilgi bulunmamakla birlikte, “Bakkaloğlu” lakabını babasının bakkal olması sebebiyle, “sarı” lakabını saçlarının veya ten renginin sarı olması nedeniyle, “hacı” lakabını ise Mekke’ye giderek hacı olması yüzünden söylendiği düşünülmektedir (Paşa, 1971). En bilinen lakabı “defterdar” olan Sarı Mehmet Paşa, Osmanlı İmparatorluğu Dönemi’nde 1703, 1704, 1705, 1708, 1712, 1714 yıllarında altı kez defterdar olarak göreve atanmış, başarılı bir devlet adamıdır (Sezen ve Temizyürek, 2020).

Tahmini olarak 12-15 yaşları civarında, defterdarlığın en önemli şubelerinden olan Ruznâme-i Evvel Dairesi’ne girmiş ve özellikle de Divanın Başkatibi (Reis Efendi) tarafından başarılarıyla fark edilen bir isim olduğu için de kısa zamanda bu dairenin başına getirilmiştir (Uğural, 2000). Sonrasında Defterdar Sarı Mehmet Paşa, defterdar mektupçuluğuna atanmış, uzun yıllar burada görev yapmıştır. Divan Başkatibi Reis Efendi’nin Sadrazam olarak atanmasından sonra da Sarı Mehmet Paşa 1703 yılında başdefterdarlığa tayin

edilmiştir (Sezen ve Temizyürek, 2020). Ancak atandığı ilk defterdarlık görevi Edirne Vakası nedeniyle kısa sürmüştür.

1703 yılında III. Sultan Ahmet tarafından defterdarlık makamına tekrar getirilen Defterdar Sarı Mehmet Paşa, dönemin hazine gelirlerinin askerlerine maaş veya bahşiş ödeme koşullarına uygun olmamasına rağmen, askerlerin maaşlarını ve gerekli bahşişlerini verebilmeyi başarabilmiştir. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'ya göre, 'dönemin mirî hizmetlerin satış vakti olsaydı, hazinede bir miktar para bulunurdu', fakat durum ona göre vahimdi. Ayrıca yakın zamanda imzalanan Karlofça Antlaşması'na kadar Avusturya, Rusya ve Venedik'le yapılan ve on yıl süren seferler hazineyi tüketmiş, gerekli paranın tedarikinde herkes zora düşmüştü (Özcan, 1983). Tüm bu olanların farkında olan Defterdar Sarı Mehmet Paşa, kısa zamanda yeniden görevinden alınmış ve eski görevine tekrar başlatılmıştı (Özcan, 1983). Bu süreçte "Zübde-i Vekâyiât, Nesâiyhü'l-Vüzerâ ve'l-Ümerâ ve Talimatnâme" de onun yazdığı eserlerdendir. Günümüze ulaşan el yazması eserlerin hiç birisinde tarih bilgisine rastlanmamaktadır (Uğural, 2000). Örneğin Nesâiyhü'l-Vüzerâ ve'l-Ümerâ "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabında tarihi süreçler anlatılmamış, padişahların veya üst kademe kamu yöneticilerinin olaylar karşısındaki kişisel, davranışsal ve yönetsel özelliklerine değinilmemiştir. Kitapta vurgulanan sadece bir devlet adamında bulunması gereken nitelikler ve bu yönde uygulanması gereken öğütler şeklindedir.

Sonrasında Defterdar Sarı Mehmet Paşa İstanbul'dan uzaklaştırılmak istenmiş ve Selanik Beylerbeyi'ne tayin edilene kadar da dört kez defterdarlık görevine getirilmiştir. Tekrar İstanbul'a çağırılarak, defterdarlık görevine başlatılmıştır. 1717 yılına gelindiğinde ise defterdarlık görevinden tekrar alınarak, Selanik Valisi olarak atanmıştır.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa açık, doğru sözlü, kendisinden çok halkını düşünen, şerefli, namuslu, halk arasından yetişmiş bir devlet adamıydı ve tüm devlet adamlarının da genel olarak bu niteliklerde olmasını öğütliyordu. Ancak padişah hakkındaki düşüncelerini açıkça ifade etmesi, Selanik halkını iyi yönetememesi hatta zulmetmesi, Temeşvar'ın düşman eline düşmesi gibi suçlamalarla ve en önemlisi çevresindeki çekemeyen rakiplerinin padişaha sundukları olumsuz raporlar ile önce Kavala Kalesi'ne hapsedildi, akabinde 50 yıl Osmanlı'ya bağlı bir şekilde görev yaptığı devletin emriyle aynı yıl idam edildi ve vücudu parçalanarak farklı yerlere gömüldü (Uğural, 2000). Defterdar Sarı Mehmet Paşa infaz için çadıra götürülüp diz çöktürüldüğünde, halıyı dizlerinin altından çekip kıvrıp "Devlet malıdır, benim kanımla kirlenmesin" dediği rivayet olunur.

DEFTERDAR SARI MEHMET PAŞA'NIN YAŞADIĞI DÖNEMİN YÖNETİMSEL ÖZELLİKLERİ

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın yaşadığı dönem 18. yüzyıl başlarıdır. Osmanlı'da kamu görevi başında olan Defterdar Sarı Mehmet Paşa, gerileme döneminin başlangıcında etrafında gördüğü olumsuzlukları eleştirmek için "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabını yazmıştır. Aslında Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın eleştirdiği 'sistem' değildir, onun yönetiliş tarzıdır (Uğural, 2000). Diğer bir deyişle kişileri değil işleyişi eleştirmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nun 17. ve 18. yüzyılı genellikle duraklama ve gerileme dönemi olarak adlandırılır. Osmanlı Dönemi'nin en gelişmiş dönemi olarak kabul edilen Kanuni Sultan Süleyman Saltanatı'nın ardından iç ve dış etkiler nedeniyle devlet gücünü kaybetmeye başlamıştır. Özellikle coğrafi keşifler sırasında sömürge ülkelerinden Avrupa'ya akan altın ve gümüş, Avrupa devletlerini ekonomik olarak kalkındırılmış, ardından meydana gelen Sanayi Devrimi tamamen güçler dengesini değiştirmiştir. Osmanlı'nın klasik çağda mücadele ettiği İspanya, Portekiz ve Avusturya gibi uluslararası rakipleri, yerlerini İngiltere, Rusya ve Fransa gibi güçlü ordulara ve ekonomilere sahip devletlere devretmiştir. İlerleme ivmesini yakalayamayan Osmanlı ise yavaş yavaş güç kaybetmeye başlamıştır.

Osmanlı merkezi yönetiminin bozulmasında, şehzadelerin sancaklara gönderilmemesi ve dolayısıyla devlet yönetiminde yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmadan devletin başına geçmeleri önemli rol olmuştur. Padişahların tecrübesizliğinden yararlanan saray kadınlarının ve ağalarının devlet yönetiminde etkili olmaları, padişahların küçük yaşlarda tahta çıkmaları, önemli üst kademe makamların liyakate göre değil de rüşvet veya iltimas yoluyla dağıtılmaları, yeniçerilerin cülus almak için sürekli ayaklanma çıkarmaları ve dolayısıyla taht değişikliklerine sebep olmaları Osmanlı'yı duraklama döneminden çöküş dönemine hızla itmiştir.

Coğrafi keşifler nedeniyle, ticaret yollarının yön değiştirmesi, gümrük gelirlerinin büyük ölçüde azalması, bu süreçte savaşlara yapılan yüklü miktarlarda ayrılan bütçeler, ihracatın azalması, ithalatın artması, devletin vergilerini yükseltmesi ve bu kapsamda çiftçilerin vergilerini ödeyememeleri, tarımsal üretimi bırakmaları, diğer taraftan saray masraflarının artması gibi nedenlerle Osmanlı oldukça kötü bir dönüşüme girmiştir. Özellikle III. Murat Dönemi'nden itibaren Kapıkulu Ocakları'na kanunlara aykırı asker alınarak, asker sayıları gereğinden fazla arttırılmıştır. Yeniçerilerin geçim sıkıntıları öne sürülerek, askerlik dışında başka işlerle uğraşmaları, disiplin açısından da büyük sıkıntılara neden olmuştur. Askerlere hizmetlerinin karşılığında toprak verilmesi yerine, maaş sistemine geçilmesi eyaletlerde yeteri kadar asker yetiştirilmemesine sebep olmuştur. Askeri bilgisi olmayan kişilerin liyakat usullerine uyulmadan üst kademe hatta komutanlık makamlarına getirilmeleri, ordunun zayıflamasına ve Osmanlı askeri sisteminin bozulmasına neden olmuştur. Özellikle Enderun Mektebinde yetişerek, liyakat usulü atamalarla devlet yönetimine getirilen üst kademenin yerini, okullu değil alaylı isimlerin şahsi iltimaslar yani adam kayırma yoluyla devletin üst kademelerine göreve atanmaları, dolayısıyla iş bilmeyen yöneticilerin Osmanlı İmparatorluğu'nu yönetmeye kalkmaları, sürekli tahta atanan yeni deneyimsiz Sultan'lar, tahta oturmak için yaşanan kardeş kavgaları gibi nedenler ile Osmanlı Devleti hızla çökmüştür. Yöneticilik özelliklerinden üçüncüsünde vurgulanan "Emanetleri ehline veriniz" özsözü "Emanet ehil olmayan kimseye verildiği zaman kıyâmeti bekle!" hadisi gerçekleşmiştir.

Osmanlı'nın gerilemesini ve çöküş aşamasını gören, bu konuda derinden üzüntü ve kaygı duyan Defterdar Sarı Mehmet Paşa, konuyla ilgili zamanın koşullarında ne yapılabilir diye düşünerek harekete geçen ve gördüğü yanlışları reform fikirleri ile birlikte ileri süren nadir, açık sözlü, cesur bir devlet adamıdır. Başka bir ifadeyle Defterdar Sarı Mehmet Paşa, Türk-İslam yönetim paradigmasının krize girdiği bir dönemin temsilcisidir (Sezen ve Temizyürek, 2020).

DEFTERDAR SARI MEHMET PAŞA'NIN DEVLET VE YÖNETİM ANLAYIŞI

Defterdar Sarı Mehmet Paşa 18. yüzyılın ilk yarısında yaşamış, Enderun Mektebinde eğitim almamış olmasına rağmen, işbaşında işin duayeni çok iyi ustalar tarafından yetiştirilmiş, Osmanlı İmparatorluğu'nda uzun yıllar Başdefterdarlık görevinde çalışmış önemli bir devlet adamıdır (Paşa, 2021). "Devlet Adamlarına Öğütler" yani "Nesâyhü'l-Vüzerâ ve'l-Ümerâ" adlı kitabı yazmış olan Defterdar Sarı Mehmet Paşa, Osmanlı'nın birçok devlet adamı gibi ölümü bile göze almış cesur bir kişiliğe sahip olduğu görülür.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa kaleme aldığı bu kitabı yazarken, Osmanlı'nın en görkemli ve en kudret dolu yönetim yapısını düşünmüştür. Kitap içinde yazdığı eleştiriler genel olarak sistem ile ilgili eleştiriler değildir. Özellikle Osmanlı'nın çöküş sürecinde 'devlet yönetiliş tarzında' aksamaların olduğunu görmüş ve yaşadığı dönemi Osmanlı'nın en görkemli haliyle kıyaslamıştır. Kitap Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın özellikle üst kademe yöneticiler ile ilgili tespit ettiği suiistimal veya fesat gördüğü konuları içermektedir (Uğural, 2000).

XIV. yüzyılın başlarında Selçuklu-Bizans sınırlarında küçük bir beylik olarak ortaya çıkan Osmanlı, kuruluşundan kısa bir zaman sonra hızla ve güçlü adımlarla büyüyerek tarihin akışını değiştirecek derecede güçlü bir devlet hâline dönüşmüştür (Kurtaran, 2011). Kuruluşundan itibaren Müslüman bir toplum yapısını taşıyan Osmanlılar, kendilerine özgü bir devlet yapısı kurmuşlardır. Devletin başında mutlak bir hükümdar

kimliği ile sultan olurdu. Allah'ın bir lütfu ve değiştirilemez kabul edilen şeriatın kavramadığı her konuda son söz hakkı sultanındı. Sultanlar ise hem dünyevi hem dini kurallara tabilerdi (Uğural, 2000). Devletin İslami anayasaları kapsamında, yönetim şer'i hukuku benimsemiş, Kur'an-ı Kerim ve hadislere dayanan şeriat kuralları ile devletin temel anayasası kapsamında yönetim düzeni kurulmuştu.

Osmanlı bir Türk-İslam devletiydi. Diğer İslam devletlerinden Osmanlı'yı ayıran en büyük özellik, Osmanlı'nın hoşgörü felsefesi idi. Ne Enderun Mektebinde üst kademe yönetici yetiştirmek için seçilen yetenekli çocuklar arasında, ne de idareleri altına aldıkları kişiler arasında dini inanç baskısı yapılmadığı, Müslüman'ın Yahudi'nin Hristiyan'ın vd. eşit koşullarda değerlendirildiği, bu kişilerin ibadetlerini rahatlıkla yapabildiği, kültürel kimliklerini zenginleştirmede serbest bırakıldığı ve vicdan özgürlüklerine izin verildiği görülmektedir (Kurtaran, 2011). Osmanlı yaklaşık olarak 600 yıllık tarihi boyunca, geniş toprakları üzerinde 20 farklı etnik gruptan dört ayrı din mensubunu yönetmiş ve birlikte huzur içinde yaşamışlardır (Ercan, 1999).

Osmanlı İmparatorluğu özellikle yükselme döneminde hem malî olarak sağlam, hem de askerî olarak güçlü bir merkezi yönetim yapısı kurmuş ve bu yönetim yapısını uzun yıllar korumuştur. Osmanlı Devleti'nin güçlü bir yönetim modeline sahip olmasının nedeni, gerçekten büyük devlet adamlarının Enderun Mektebinde en iyi şekilde yetiştirilmeleri (yani Osmanlı'nın üst kademe yönetici yetiştirme politikaları) ve bir de başarılı olan yönetici adaylarının da en uygun göreve tamamen liyakat anlayışı ile atanmalarındır. Osmanlıda ilerleme, yetenek ve sadakatle mümkündü. 1426'lı yıllarda II. Murat Dönemi'nde kurulup, 1455-1456'lardan itibaren II. Mehmet Dönemi'nde geliştirilen Enderun Mektepleri (İnan, 1999), birçok Sultan'ın, birçok Sadrazam'ın, Kadı'nın, Defterdar'ın vs. en mükemmel şekilde yetiştirilmesine vesile olmuştur. Sultanlar Osmanlı yönetimi tarafından görev yaptıkları alanı en iyi şekilde tanısinlar ve başarılı olsunlar diye, genç yaşlarında valiliklere görevlendiriliyor, tecrübe kazanması sağlanıyor ve yönetim alanında olgunlaşıyorlardı (Uğural, 2000).

Osmanlı'yı başarıdan başarıya sürükleyen ve ilerlemesini sağlayan "üst kademe yönetici yetiştirme politikaları" zamanla değişime uğradı. 1675 yılında Galatasaray Mektebi ve Enderun-u Hümayun dışındaki Enderun mektepleri gereksiz görülerek kapatıldı. II. Mahmut'un 1826'da Yeniçeri ocağını kaldırması ve Enderun-u Hümayun'daki sistemin yerine, yeni kurumları getirmesi, Enderun'un sonu oldu. II. Meşrutiyet'in ilan edilmesinden sonra ise tek kalan Enderun'un mektebi "Enderun-u Hümayun" da 1909 yılında bir kararnameyle kaldırıldı (İnan, 1999). Hal böyle iken Osmanlı'nın başına tecrübesiz, eğitimsiz, saha bilgisi olmayan, yeteneksiz ve hatta kişisel zaafırlara sahip yöneticiler gelmiştir. Osmanlı'nın bu gerileme döneminde, Defterdar Sarı Mehmet Paşa gördüklerini eleştirmiş ve sesini yükseltmiştir.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın devlet ve yönetim anlayışında en çok dikkati çeken cümlesi; "halkın güven ve rahatını, dirlik ve düzenini korumaya çalışan, doğru, dürüst ve Aristo gibi akıllı veziri, tam yetkiyle tayin edip, "Emanetleri ehline veriniz" ifadeleridir (Akkuzu, 2013). Bu cümlesinde işaret ettiği kişiler öncelikle yöneticilerdir. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'ya göre bir yöneticinin her şeyden önce halkının güvenini kazanması gerekir. Halkı güvenini kazanması, o yöneticinin doğru, dürüst, güzel ahlaklı olması ile ilgilidir. Aynı cümle içinde, bir yöneticinin halkının rahatını, dirliğini, düzenini korumaya çalışması gerektiği vurgusu vardır. Başka bir ifadeyle bir üst kademe yöneticisi, görev bilinçli olacak, halkı için durmadan yorulmadan çalışacak ve yasalar çerçevesinde devlet yönetimini başarıyla yürütecektir. "Aristo gibi akıllı" ifadesine yer veren Defterdar Sarı Mehmet Paşa, yetenekli ve zeki insanların, üst kademede bulunmaları gerektiğini, sadece zeki kişilerin stratejik düşünerek başarılı bir yönetim modeli oluşturabileceği inancındadır. Aynı cümlede Defterdar Sarı Mehmet Paşa, en büyük vurgusunu cümlesinin en sonuna yerleştirmiştir; "Emanetleri ehline veriniz". Devlet yönetiminde adalet, şûra/istişare, emaneti ehline verme, ulu'l-emre itaat, din ve vicdan özgürlüğü, dinî hükümlerin uygulanması, biat kavramları üzerinde sıklıkla duran Defterdar Sarı Mehmet Paşa, aslında günümüz siyaset ve yönetim anlayışına da ışık tutmuştur. Onun verdiği bu öğütler,

günümüz siyasetçileri ve üst kademe yöneticileri tarafından dikkatlice okunmalı ve anlaşılmalıdır. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın "Emanetleri ehline veriniz" cümlesini, Mâtürîdî de şu şekilde söylemiştir; "innallahe niimmâ yeizukum bih" (Şaşa, 2018) bu cümlede de 'adaletle hükmetmeye ve emanetleri ehline vermeye' dair vurgu yapıldığı görülür. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın devlet ve yönetim anlayışında genel olarak "doğruluk, dürüstlük, ahlak ve liyakat" kavramlarının ön planda olduğu ifade edilebilir.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa, yaşadığı dönemdeki memurların veya üst kademe yöneticilerin ahlaki kusur ve zaafalarını görmüş ve derinden üzülmüştür. 'Yöneticilerin bu ahlaki kusur ve zaafıları nedeniyle, Osmanlı Devleti gerilemiştir' inancında olan Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın kafasının bir köşesinde de Kanuni Sultan Süleyman'ın muhteşem dönemi vardır. Ona göre ideal olan bu sürece geri dönülemezdir çünkü oldukça uzaklaşmıştır, ancak eskiye dönerek ve yanlışları vurgulayarak, Osmanlı üst kademe yöneticilerine bir tür rehberlik yapmak istemektedir. Kitabı yazarken en çok hadislerden, Kur'an'dan, I. Selim ile Kanuni Sultan Süleyman'ın Sadrazam-ı Lütfü Paşa'nın "Asafname"sinden yararlanmıştı (Uğural, 2000).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa, güzel ahlaklı, şerefli ve vicdanlı bir devlet adamıydı. Bu kişisel özellikleri dışında hareket eden Osmanlı üst kademe yöneticilerini gördükçe kızıyor ve eleştiriyordu. Eserin ruhu, "Memleketteki bütün servetin ve kuvvetin kaynağı olan tebaaya zulüm edilmesine mani olacak her türlü gayretin gösterilmesi, vergi ödeyen halkın korunup gözetilmesi" cümlesindedir. Ona göre halk vergilerle cezalandırılmazdı ve vergisini ödeyen halk da korunmalıydı. Vatandaşa zulüm işkence yapılmasına karşıydı. Defterdar Sarı Mehmet Paşa, kendisinden çok işini, halkını, devletini düşünen şerefli bir devlet adamıydı. Tüm üst kademe yöneticilerin de kendisi gibi güzel ahlaklı olması gerektiğine inanıyordu. Eser kapsamında doğruluk ve adalet vurgusu yapan Defterdar Sarı Mehmet Paşa, bir vezirin veya üst kademe yöneticinin yönetim sürecinde tüm haksızlıklara ve kötü usullere karşı durması gerektiğini ifade etmektedir. Defterdar Sarı Mehmet Paşa'ya göre, üst kademe yöneticilerin inatlaşma yerine, tüm vatandaşları eşit görerek, küçük, büyük, zengin, fakir demeden güzel hizmetler sunmaya yönelik davranış tutumları içinde olmalıdır. Aynı zamanda Defterdar Sarı Mehmet Paşa'ya göre, bir üst kademe yöneticisi kendinden daha yüksek kademe görev yapan yöneticiden çekinmeden, doğruları açık yüreklilikle söylemeli ve sorunları dürüstlikle aktarabilmelidir.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın devlet anlayışında, devlet meselelerini ve sorunlarını başka bir ifadeyle sınırlarını açığa çıkarmamalı, dedikoduya yer vermemelidir (Uğural, 2000). Ona göre yakın çevresinin dahi sınırlarını saklamak, güzel ahlak örneklerindedir. Devlete bağlılık, saygı ve sadakat gönülden olmalıdır. Bir üst kademe görev bilinçli olmalıdır. Görevi istememek, görevi üstlenmede nazlanmak veya görevden bıkmak yorulmak söz konusu dahi olmamalıdır.

Yönetim anlayışı kapsamında mala, mülke, servete düşkünlük ise Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın üzerinde durduğu ayrı bir husustur. Konuyla ilgili tarihsel söylemlere bakıldığında, Platon'un demokrasiye karşı olmasının nedenlerinden biri, Kallipolis (ideal devlet) haricindeki tüm rejimlere baktığı gibi demokrasiye de "tutkularına esir olanların yönetimi" gözüyle bakmasıdır (Merriman, 1915). Adalet vurgusu yapan Platon, devlet ile toplumun bir arada olabilmesi için tek unsurun; yöneticilerin adalet erdemine ulaşabilmeleri için eğitilmeleri gerektiğini ifade eder. Bilinmektedir ki oligarşik yapılarda, mutluluk zenginlikle özdeşleşir ve üst kademe yöneticiler belli bir zaman sonrasında mala, mülke, zenginliğe önem vererek daha fazla zengin olmak isterler ve dolayısıyla yoksullar üzerinde baskı oluştururlar. Bu nedenle Defterdar Sarı Mehmet Paşa, üst kademe yöneticilerin padişaha hizmetten onur duymaları gerektiğini ve bu hizmeti de dünya ve ahiret saadeti olarak görmeleri gerektiğini savunmaktadır (Uğural, 2000).

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'ya göre devleti en fazla sıkıntıya sokacak ve hatta kişinin dinini ve devletini yıkacak konulardan en önemlilerinden biri de 'kayırmacılık ve rüşvet' hususudur. Ona göre üst kademe yönetici ricacı veya rüşvetçi olamaz, adam kayırmaz. Liyakate uygun hareket eder. Yolsuzluk (corruption),

rüşvet, zimmet veya adam kayırmacılık siyasi nitelikli yozlaşmalara verilen genel bir isimdir (Aktan, 2001). Şayet yönetimde adalet varsa, rüşvet veya ricacılık yoksa devlette de huzur ve güzellik vardır. Rüşvet, haklı olanı haksız, haksız olanı da haklı yapabilir ve dolayısıyla devlette adaletin bozulmasına, toplumun huzurunun zedelenmesine ve güvensizliğe sebep olur. Toplum düzeni bozulur.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa, bir üst kademe yöneticinin yönetim sürecinde mümkün olabildiğince alçakgönüllü ve herkese karşı saygılı olması gerektiğini ifade eder. Bir üst kademe yöneticinin büyük bir özveriyle ve görev bilinci ile çalışması gerektiğini düşünen Defterdar Sarı Mehmet Paşa, hangi engelle karşılaşır karşılaşırsın daima iyilikle hareket etmesi gerektiğini söyler. Ahlaki açıdan daima iyi ve doğru davranışlarda bulunması gereken üst kademe yöneticisi, hatalarını kabul edebilmeli ve sürekli başarılarını vurgulayarak ilgi çekme peşinde olmamalıdır. Alçakgönüllü yöneticiler, kendilerini başkalarından daha üstün veya daha hor görmezler. Alçakgönüllü üst kademe yöneticiler, başarılı olduklarında bu başarılarını sürekli vurgulamaz veya ilgi çekmeye çabalamazlar. Tevazu sahibidirler. Güçlü yönlerini ve başarılarını bilir, kusurlarını ve başarısızlıklarını kabul ederler. Mütevazı kişiliğe sahip yöneticiler, kendilerini başkalarından daha üstün ya da daha özel düşünmezler (Yastıoğlu ve Alparslan, 2018).

Şerefli ve vicdan sahibi Defterdar Sarı Mehmet Paşa, Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşüne derinden üzüntü duymuş ve bu nedenle üst kademe yöneticilere öğütler vermek amacıyla bu eseri kaleme almıştır. Eserin en önemli cümlesi "Kurtuluş doğrudur!" ifadesidir (Uğural, 2000). Bu cümle eseri vurgulayan bir cümledir. Defterdar Sarı Mehmet Paşa, doğruluk kavramının hem devlet anlayışında hem de üst kademe yönetimde yer alan makam sahibi yöneticilerde olması gerektiğini söylemektedir. Yapılan bilimsel araştırmalarda doğruluk, güveni etkileyen bir yönetici davranışı olarak tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle güven kavramı içinde "doğruluk, dürüstlük, sadakat, açıklık, sözünü yerine getirme, yeni görüşlere açık olma" vardır (Deluga, 1994). Doğruluk dürüstlük olmazsa vatandaşlar da devletine ve yöneticilerine güven duymaz ve devlet yönetim açısından zayıf duruma düşer. Osmanlı'nın da adalet olgusunu kaybetmesi, çöküş dönemine girmesine neden olmuştur. Bilimsel araştırmalar üst kademe yöneticilerin, güven oluşturmaya yönelik çabalarının örgütsel etkinliğin artırılmasında anahtar bir mekanizma olduğunu ortaya koymuştur (Kovac ve Jesenko, 2010).

BULGULAR VE TARTIŞMA

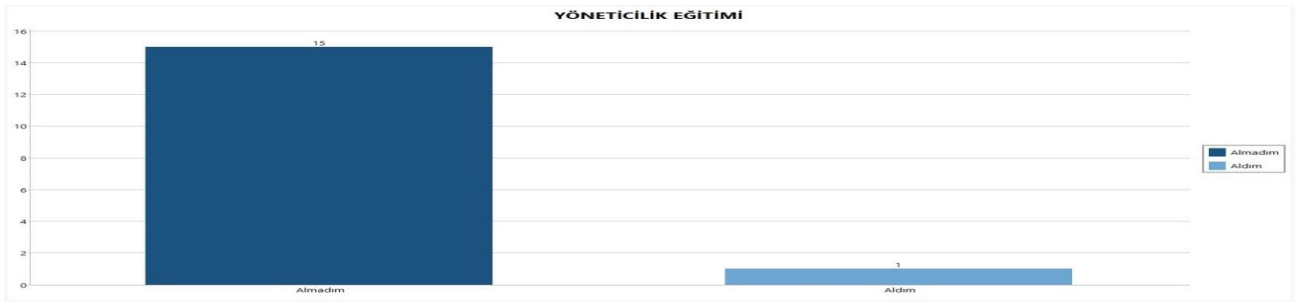
"Üst Kademe Yönetici Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme: Defterdar Sarı Mehmet Paşa Örneği" başlıklı araştırmanın çıkış noktasını Osmanlı İmparatorluğu Döneminde günümüz karşılığı Maliye Bakanı olarak birçok kez göreve atanmış Defterdar Sarı Mehmet Paşa ve onun dönemin devlet adamlarına yazmış olduğu öğütler ile ilgili kitabı oluşturmaktadır. Defterdarın o dönemlerde yazmış olduğu öğütlerin, günümüz yöneticilerine de örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.

Araştırmanın saha çalışması Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan 16 Dekan ile birlikte nitel olarak ve yüzyüze yapılan mülakatlar şeklinde yürütülmüştür. Kendilerine konuyla ilgili 15 açık uçlu soru sorulmuş ve verilen cevaplar Maxqda istatistik programı ile çözümlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda 15 tema oluşturularak şu şekilde sunulmuştur.

Katılımcıların yöneticilik eğitimi

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) yönetiminde hâlihazırda görev yapan dekanlara veya daha önce Rektör Yardımcılığı / Dekanlık görevlerini üstlenmiş üst kademe kamu yöneticilerine yöneticilik eğitimi alıp almadıkları ve bilgi birikimlerinin nasıl oluştuğu soruldu. 16 üst kademe kamu yöneticisinin 15'inin yöneticilik eğitimi almadıkları, sadece bir (1) dekanın yöneticilik eğitimi almış olduğu tespit edilmiştir (Şekil 1). Katılımcılar "keşke yöneticilik eğitimi almış olsaydım ancak bu görevi sahada deneme-

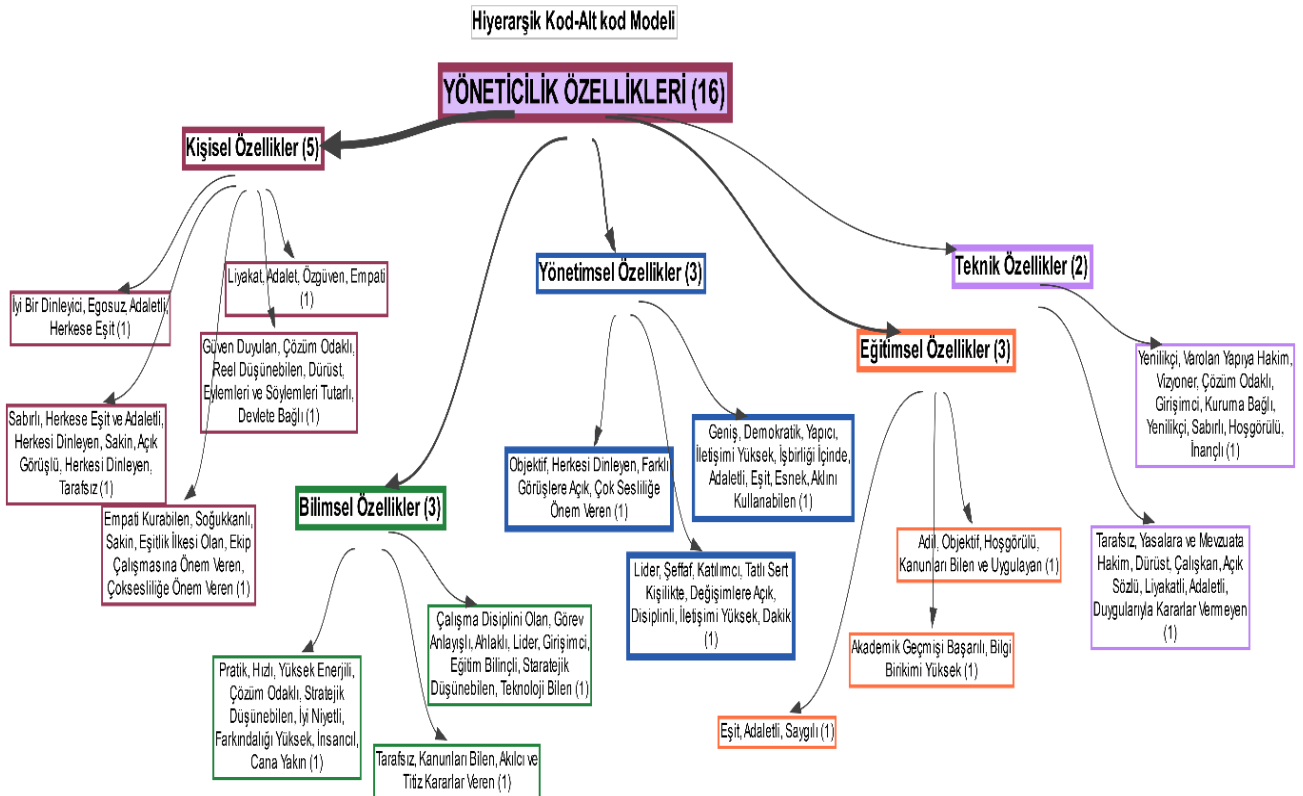
sınama yoluyla öğrenmek zorunda kaldım” gibi ifadelerle yöneticilik eğitiminin gerekliliğine vurgu yapmışlardır.



Şekil 1: Yöneticilik eğitimi

Katılımcıların Yöneticilik özellikleri

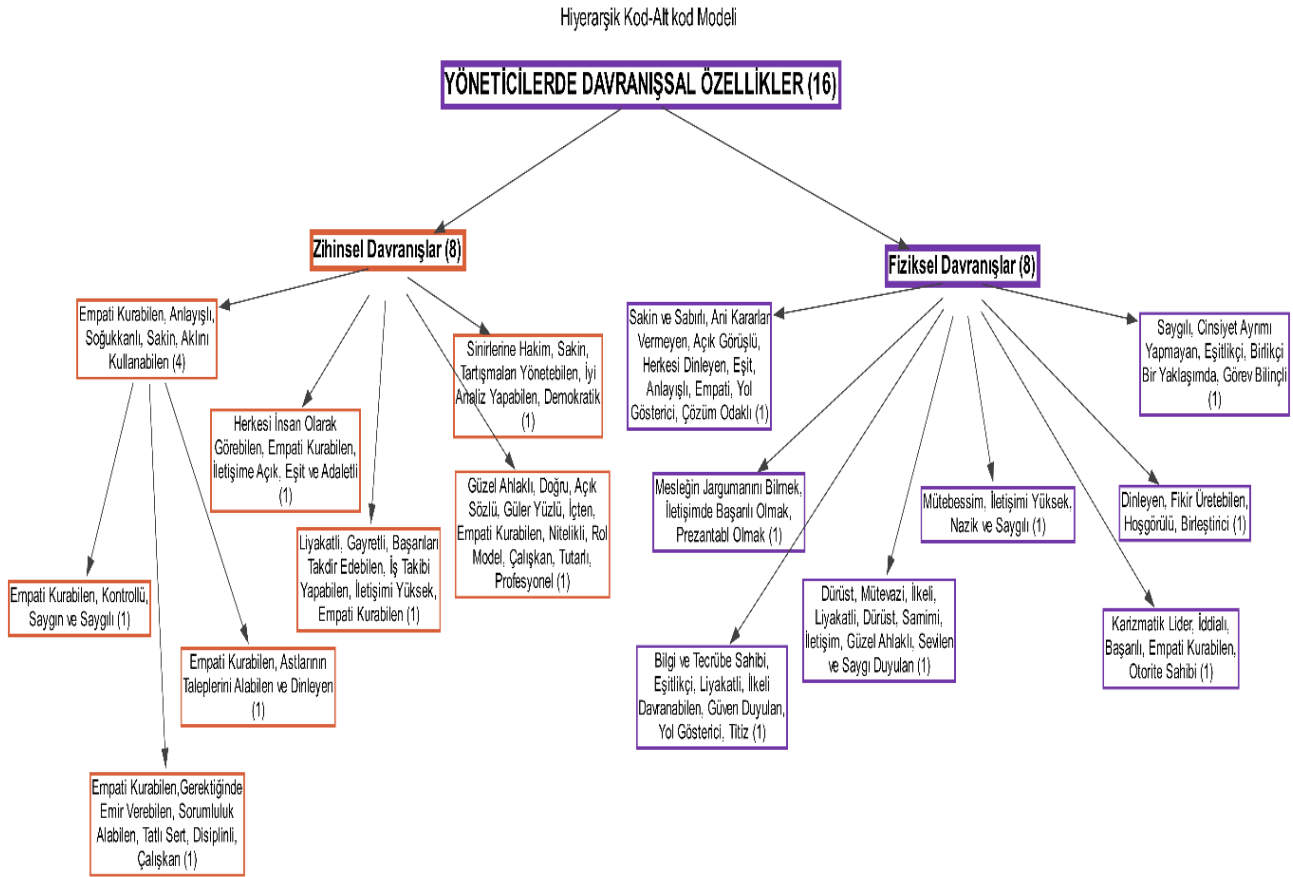
ÇOMÜ’de görev yapan 16 üst kademe kamu yöneticisi katılımcıya “*Sizce bir yöneticide bulunması gereken özellikleri sınıflandırabilir misiniz?*” sorusu sorulmuştur. Görüşmeler esnasında birçok özelliği sıralayan yöneticiler, özellikle kişisel, yönetsel, eğitimsel ve teknik özellikler üzerinde durmuşlardır. Bir yöneticide bulunması gereken özellikler arasında ise en fazla kişisel özelliklerin önemi vurgulanmıştır. Katılımcılara göre kişisel özellikler arasında bir yöneticide liyakat, adalet, çözüm odaklılık, empati, özgüven, açık ve doğru sözlülük veya dürüstlük gibi kavramlar olmazsa, teknik veya yönetsel açıdan ne kadar başarılı olursa olsun, yönetimde başarı sağlanamaz şeklinde genel bir düşünce hakimdir. Bunun nedeni yönetimin insan odaklı olmasından kaynaklanmaktadır. Yönetici insanlarla iyi iletişim kuramaz ve empati yapamazsa, astlarına da işlerini isteksiz bir ortamda niteliksiz bir yolla yaptırmak durumunda kalabilir. İkinci soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 2)’de sunulmuştur.



Şekil 2: Yöneticilik özellikleri

Yöneticilerde bulunması gereken davranışsal özellikler

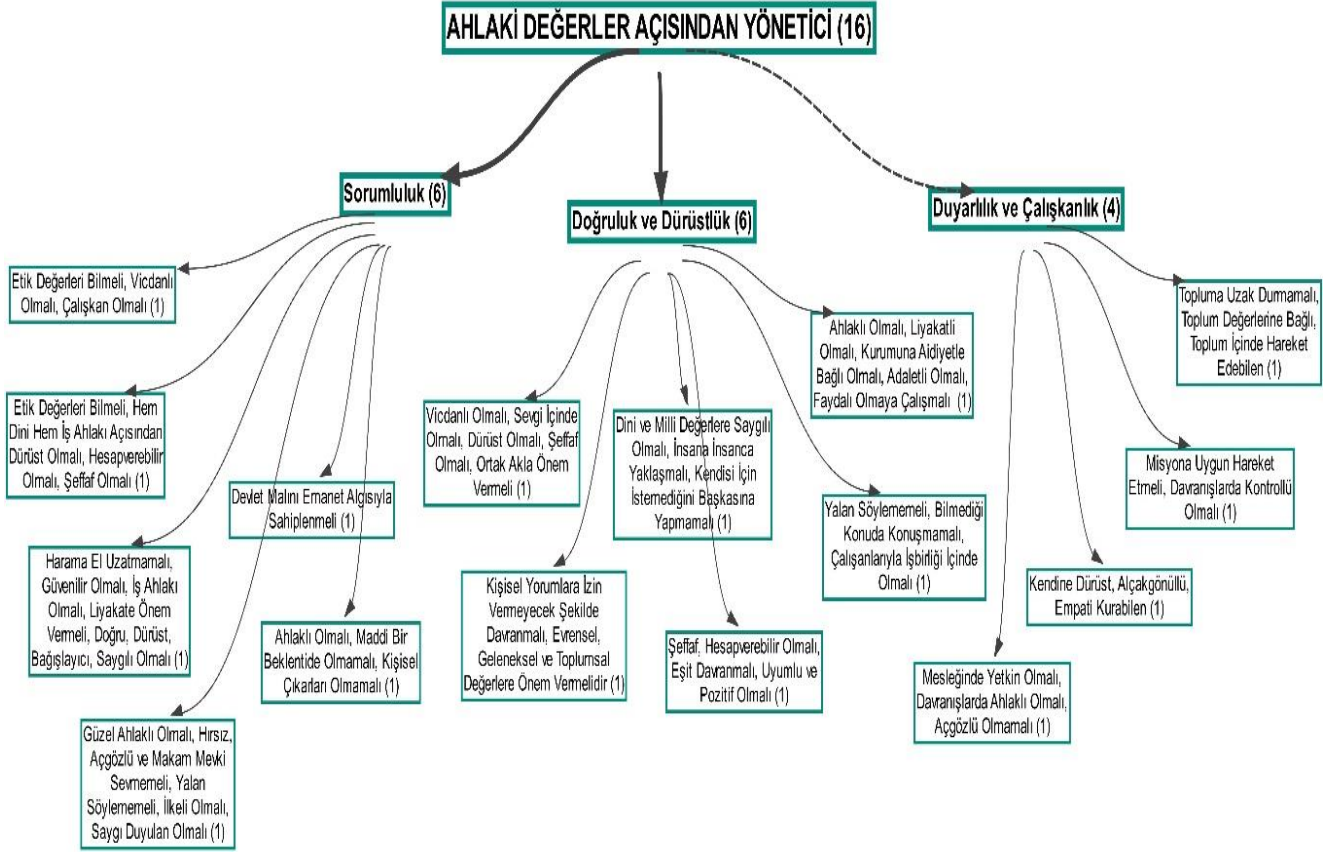
Katılımcılara “Üst kademe yöneticide sizce hangi davranışsal özellikler bulunmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Davranışsal açıdan yönetici özelliklerini özellikle “zihinsel ve fiziksel davranışlar” olarak ikiye ayıran yöneticiler konuyu eşit oranda ele almışlardır. Katılımcılara göre bir yönetici zihinsel olarak anlayışlı, soğukkanlı, sakin, akılcı, iyi analiz yapabilen, kontrollü, iletişimi yüksek ve adil yöneticilerden olmalıdır. Diğer taraftan fiziksel olarak güçlü, otorite sahibi, saygı duyulan, güvenilen, prezantabl, yol gösterici, mesleğinin terminolojisini iyi bilenlerden olmalıdırlar. Üçüncü soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 3)’deki gibidir.



Şekil 3: Yöneticilerde davranışsal özellikler

Ahlaki değerler açısından yönetici

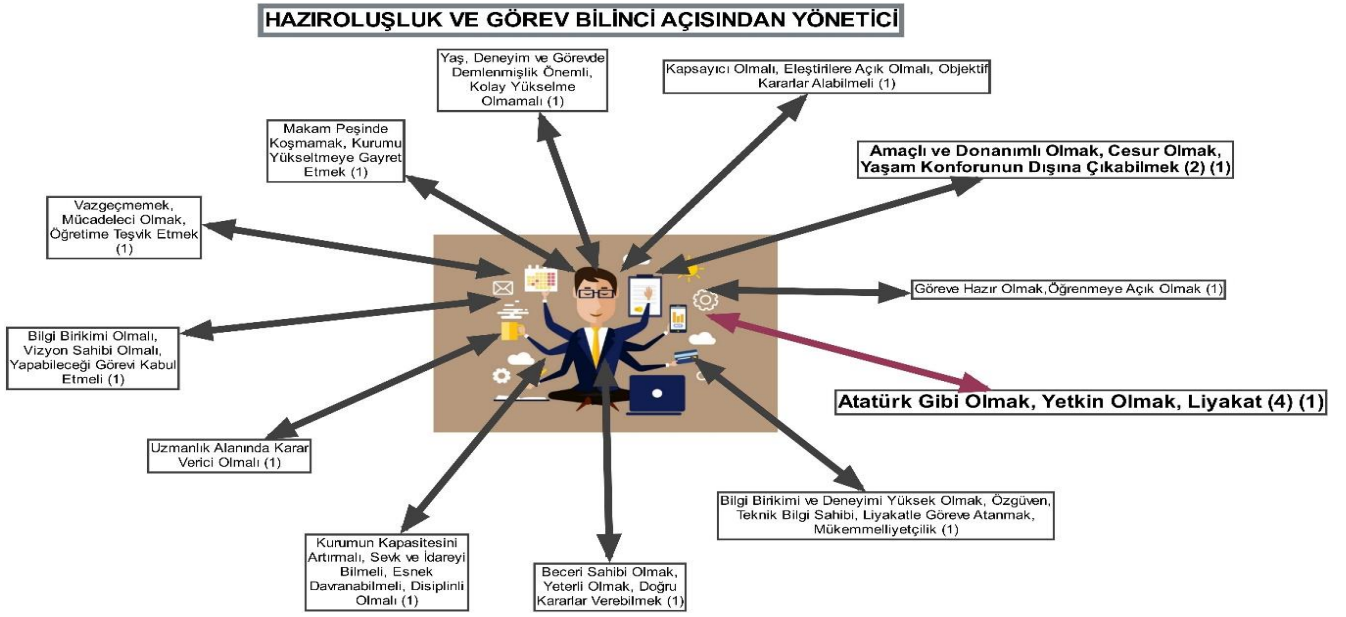
Katılımcılara “Üst kademe yönetici sizce hangi ahlaki değerlere sahip olmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Görüşmeler esnasında en fazla üzerinde durulan ahlaki değerler konusu, araştırmanın çıkış noktası olan Defterdar Sarı Mehmet Paşa’nın da hassasiyetle üzerinde durduğu konularda en önemli husustur. Katılımcılara göre tüm yöneticiler güzel ahlaka sahip olmalıdırlar. Bu başlık sadece dini anlam açısından değil de aynı zamanda iş ahlakı açısından da yorumlanmıştır. Maxqda istatistik şeması açısından sorumluluk, doğruluk ve dürüstlük, duyarlılık ve çalışkanlık olarak ele alınmış olsa da, yöneticilerin çoğunluğu yöneticilerin özellikle liyakat, adalet, eşitlik, yalan söylememe, açık ve doğru sözlü olma, şeffaf ve hesap verebilir davranma, harama el uzatmama, güvenilir olma, toplum değerlerine saygılı hareket etme gibi sıfatlarla soruyu yorumlamışlardır. Dördüncü soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 4)’de sunulmuştur.



Şekil 4: Ahlaki değerler açısından yönetici

Hazırloluşluk ve görev bilinci açısından yönetici

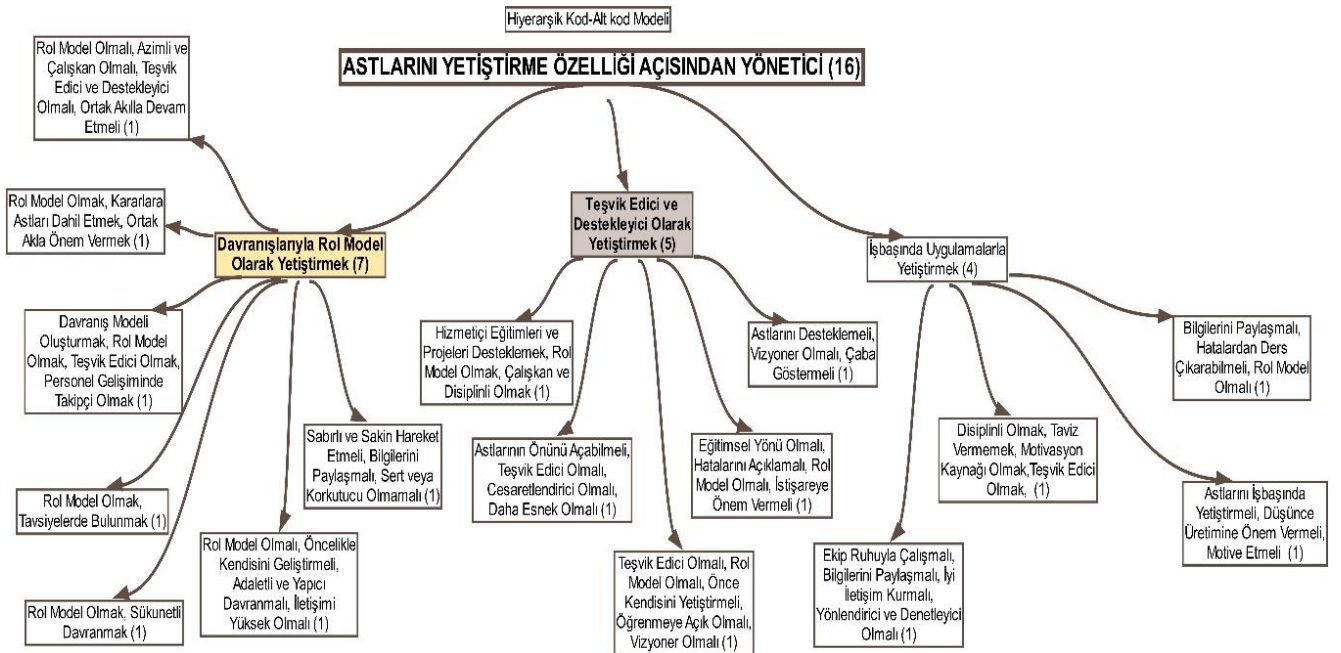
Katılımcılara “*Sizce göreve hazır oluşluk ve görev bilinci nasıl olmalıdır?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar genel anlamda verilen tüm görevlerin büyük bir titizlik ve sorumlulukla üstlenilmesi ve yürütülmesi gerektiği fikrindedirler. Ancak verilen görevler kendi uzmanlık alanlarını aşıyorsa veya bu görevi yürütemeyeceklerini düşünüyorlarsa görev kabul edilmemelidir. Katılımcılara göre verilen her görev devletin size bir emanettir ve bu emanet layıkıyla yürütülmelidir. Katılımcılara sorulan görev bilinci ile ilgili bu soruda, özellikle makam peşinde koşmamak ve görevi talep etmemek önemli hususlar arasındadır. Ayrıca katılımcılara göre kurumu yükseltmeye gayret etmek için çalışmak, bilgi ve deneyim sahibi olmak, sevk ve idareyi iyi bilmek, vizyon sahibi olmak, mücadeleci bir ruha sahip olmak da hazırloluşluk ve görev bilinci açısından önemlidir. Katılımcıların önemle üzerinde durdukları temalar ise “Atatürk gibi olmak, yetkin olmak ve liyakat sahibi olmak”tır. Katılımcılara sorulan bu soruda ilk akla gelen lider Atatürk olmuştur. Atatürk’ün daima göreve hazır olduğu, hiçbir görevi reddetmediği, üstün kişilik ve yöneticilik özellikleriyle Türkiye Cumhuriyeti’nin örnek lideri olduğu ifade edilmiştir. Görev bilincinde liyakatin ve adaletin olması gerektiği vurgusu yapan katılımcılar, aynı zamanda başarılı bir yöneticinin donanımlı ve cesur olması gerektiğini de vurgulamışlardır. Beşinci soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 5)’de verilmiştir.



Şekil 5: Hazıroluşluk ve görev bilinci açısından yönetici

Astlarını yetiştirme özelliği açısından yönetici

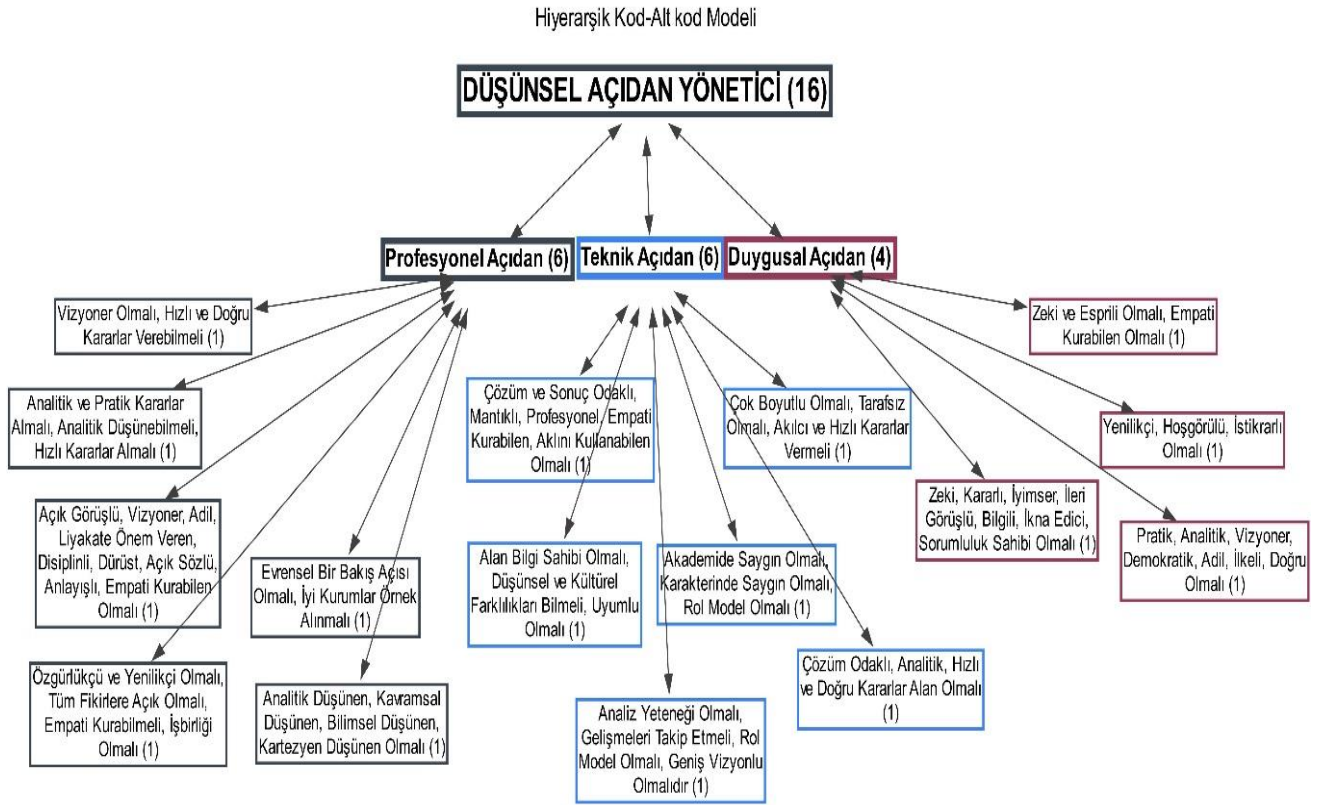
Katılımcılara “Üst kademe yönetici astlarını nasıl eğitmelidir?” sorusu sorulmuştur. 16 katılımcının 7 tanesi bir yöneticinin öncelikle kendisinin davranışlarıyla rol model olması gerektiğini ifade etmiş, 6 tanesi bir yöneticinin teşvik edici ve destekleyici olması gerektiğini savunmuş ve 4 tanesi de işbaşında uygulamalarla yetiştirmek gerektiğini söylemişlerdir. Kurumun çok daha nitelikli işler yapabilmesi için, astların da iyi olması gerektiğini savunan katılımcılar bu nedenle astlarını hizmetçi eğitimlere teşvik ettiklerini, ulusal ve uluslararası projelere yönlendirdiklerini açıklamışlardır. Bu süreçte sabrın, yapıcı tutumun, ekip ruhu inancının, disiplinin ve bilgi paylaşımlarının açıklıkla, samimiyetle ve yol gösterici bir biçimde yapılması gerektiği önemle vurgulanmıştır. Altıncı soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 6)’daki gibidir.



Şekil 6: Astlarını yetiştirme özelliği açısından yönetici

Düşünel açıdan yönetici

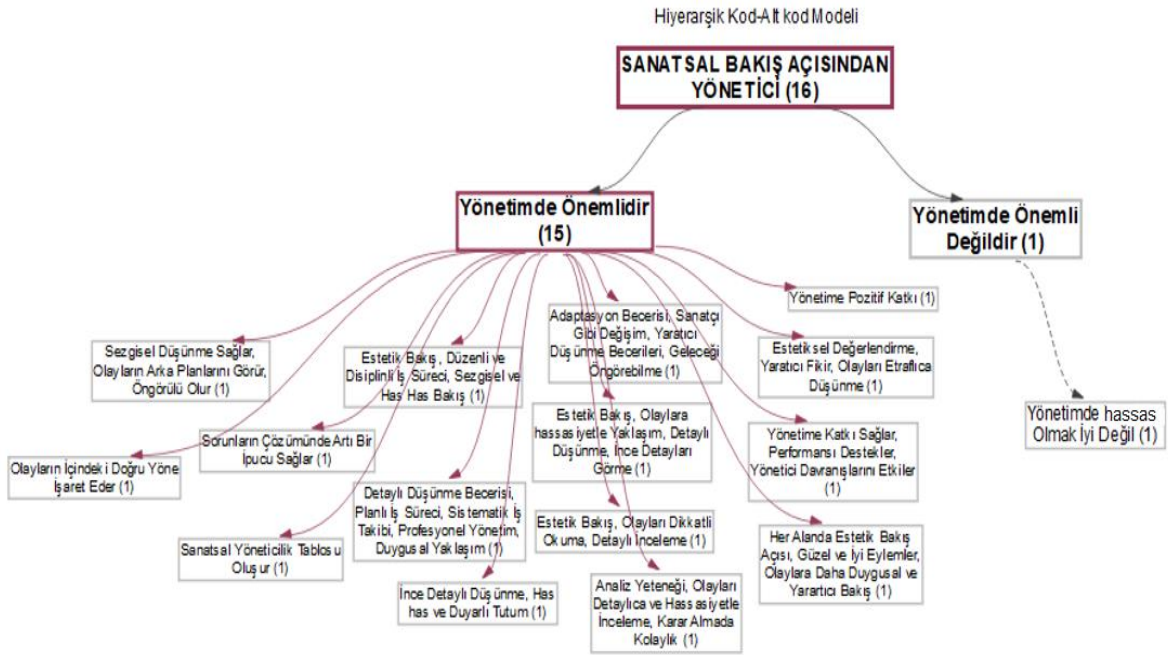
Katılımcılara “Üst kademe yöneticiler hangi düşünel özelliklere sahip olmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların 6’sı konuyu profesyonel açıdan, 6 tanesi teknik açıdan, 4 tanesi de duygusal açıdan ele almıştır. Katılımcılara göre bir yönetici profesyonel olmalıdır yani olaylara veya olgulara vizyoner bir bakış açısıyla değerlendirebilmeli, hızlı ve doğru kararlar alabilmeli, analitik bir düşünce becerisine sahip olabilmeli ve düşünel olarak tüm fikirlere de açık olabilmelidir. Aynı zamanda katılımcılara göre bir yönetici profesyonel olduğu kadar teknik açıdan da donanımlı ve beceri sahibi olmalıdır. Alan bilgisinin yüksek olması, çözüm odaklı hareket etmesi, teknik olarak alanında başarılı olması, çok boyutlu olması, farklılıkları ve gelişimi teknik açıdan takip etmesi önemsenmiştir. Tüm bu niteliklerin dışında düşünel açıdan bir yönetici duygusal açıdan da iyimser, ikna edici, zeki ve esprili, hoşgörülü ve ilkeli olmalıdır. Yedinci soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 7)’de belirtilmiştir.

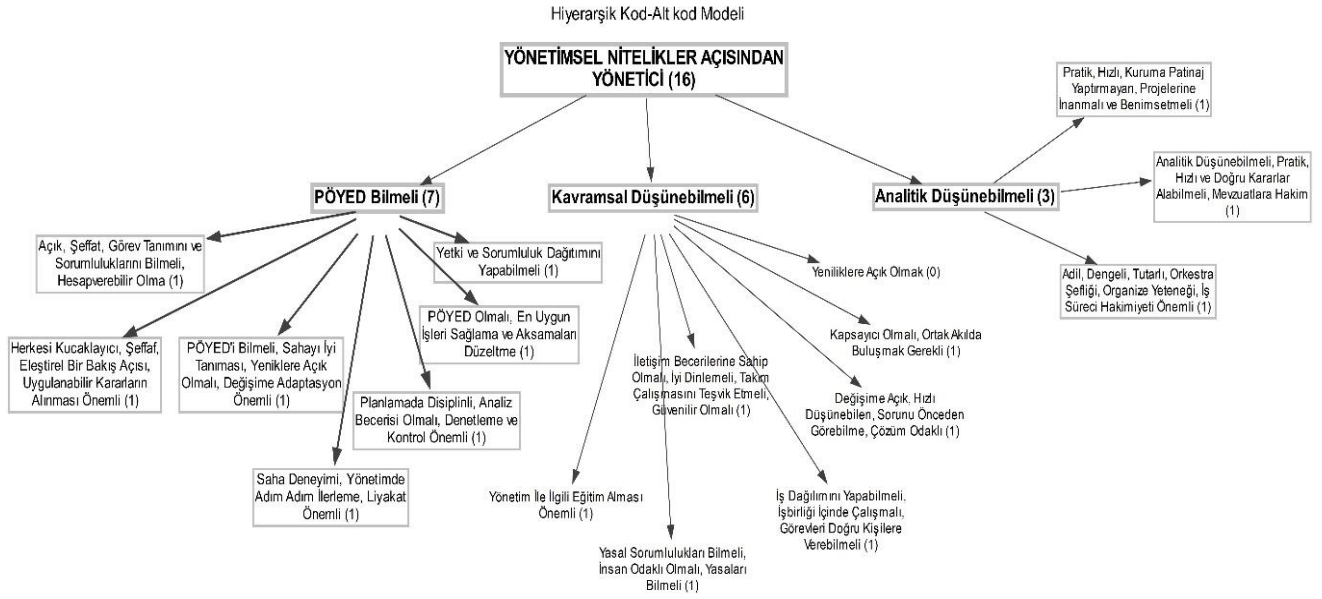


Şekil 7: Düşünel açıdan yönetici

Sanatsal bakış açısından yönetici

Katılımcılara “Sizce üst kademe yöneticilerin sanatsal bakış açıları hangi yararları sağlar?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya sanatsal bakış açısı yönetimde önemli değildir diyen bir (1) yönetici, sanatsal bakış açısı yönetimde önemlidir diyen 15 yönetici olmuştur. Yönetimde yöneticinin sanatsal bakış açısına ihtiyacı yoktur, çünkü yönetim profesyonellik gerektiren bir iştir diyen bir (1) katılımcının dışındakiler, soruyu sanatın insanlara bir estetik duygusu kattığını, olaylara veya olgulara sezgisel olarak yaklaşılmasını sağladığını, sanatsal bakış açısı olan yöneticilerin daha ince detayları görebildiklerini, olayları daha dikkatli okuduklarını ve özellikle de yaratıcı fikirler içinde hareket edebildiklerini ifade etmişlerdir. 15 katılımcı, sanatsal bakış açısına sahip bir yöneticinin daha başarılı bir yönetim sergileyebileceği fikrinde bulmuşlardır. Sekizinci soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 8)’de düzenlenmiştir.

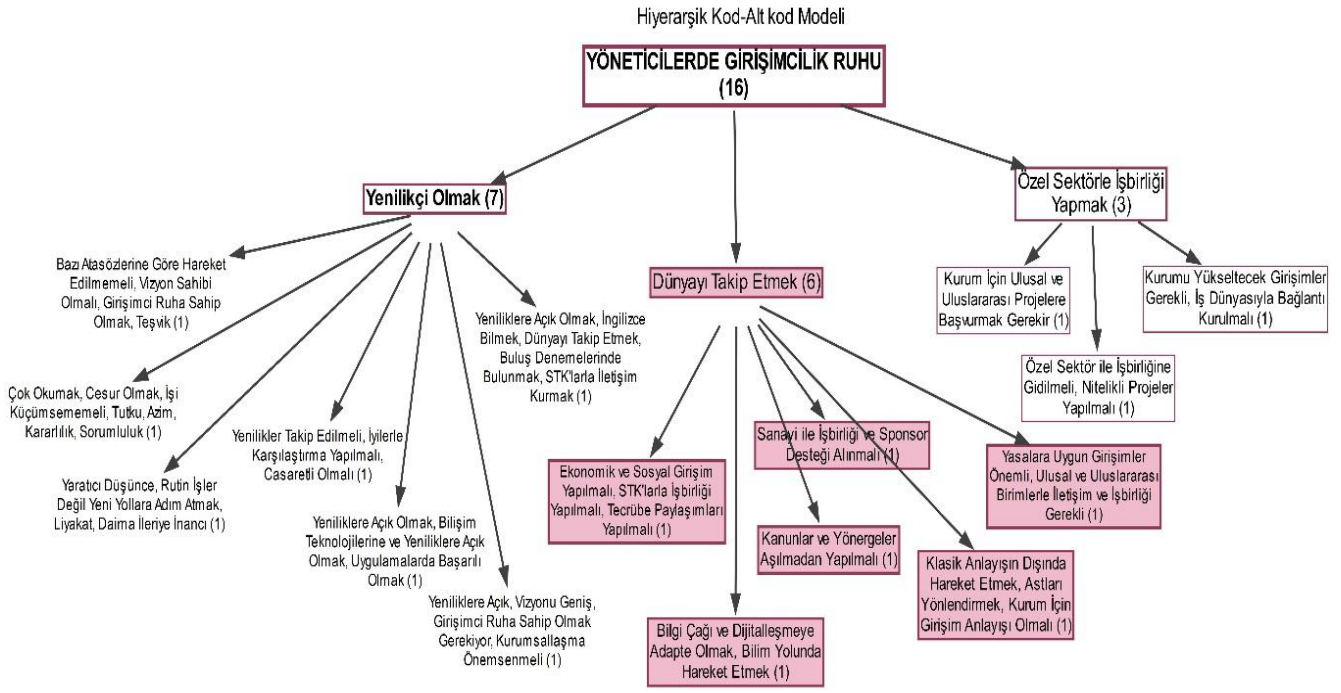




Şekil 9: Yönetimsel nitelikler açısından yönetici

Yöneticilerde girişimcilik ruhu

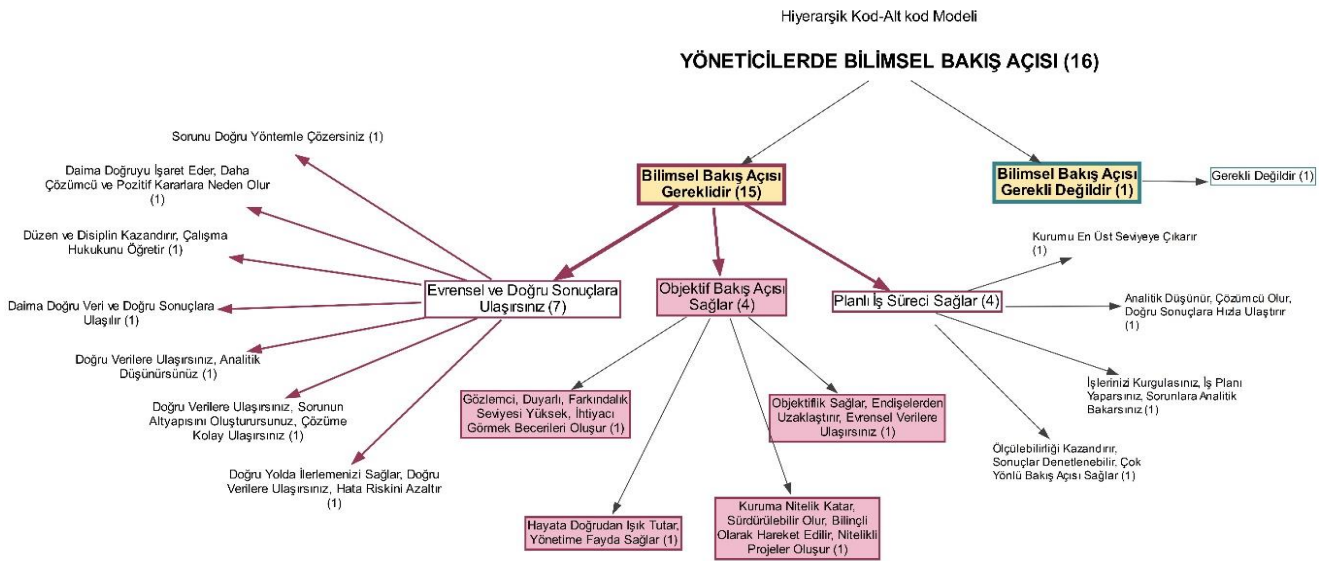
Katılımcılara “Üst kademe yöneticilerde “Girişimcilik Ruhu” nasıl olmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Başarılı olmak için hayal kurmanın ötesinde çaba göstermek, disiplinle, planla, çeşitli girişimlerde bulunarak ve çok fazla çalışarak ilerlemek gerekir ifadelerine yer veren katılımcılar, konu ile ilgili yorumlarını yaparken özellikle yenilikçi olmak, dünyayı takip etmek ve özel sektörle işbirliği yapmak ana temaları üzerinde durmuşlardır. Girişimci olmak için “yenilikçi olmak” gerekir diyen 7 katılımcı, görüşmeler esnasında özellikle yöneticinin vizyon sahibi, cesur yapılı, tutkulu, yeniliklere açık, azimli ve yaratıcı düşünce becerilerine sahip olması gerektiğini ifade etmişlerdir. 6 katılımcı küresel değişimleri örnek göstererek, dünyayı takip etmenin girişimcilik için önemli bir detay olduğunu belirtmişler, bu nedenle de bilgi çağına ve dijitalleşmeye adapte olmak gerektiğini ifade etmişlerdir. Yöneticilerde girişimcilik ruhu için özel sektörle işbirliğine gidilmesinin de önemli olduğu vurgulanmış, kurumu yükseltecek girişimler için iş dünyasıyla bağlantı kurulmasının önemine yer verilmiştir. Onuncu soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 10)’da sunulmuştur.



Şekil 10: Yöneticilerde girişimcilik ruhu

Yöneticilerde bilimsel bakış açısı

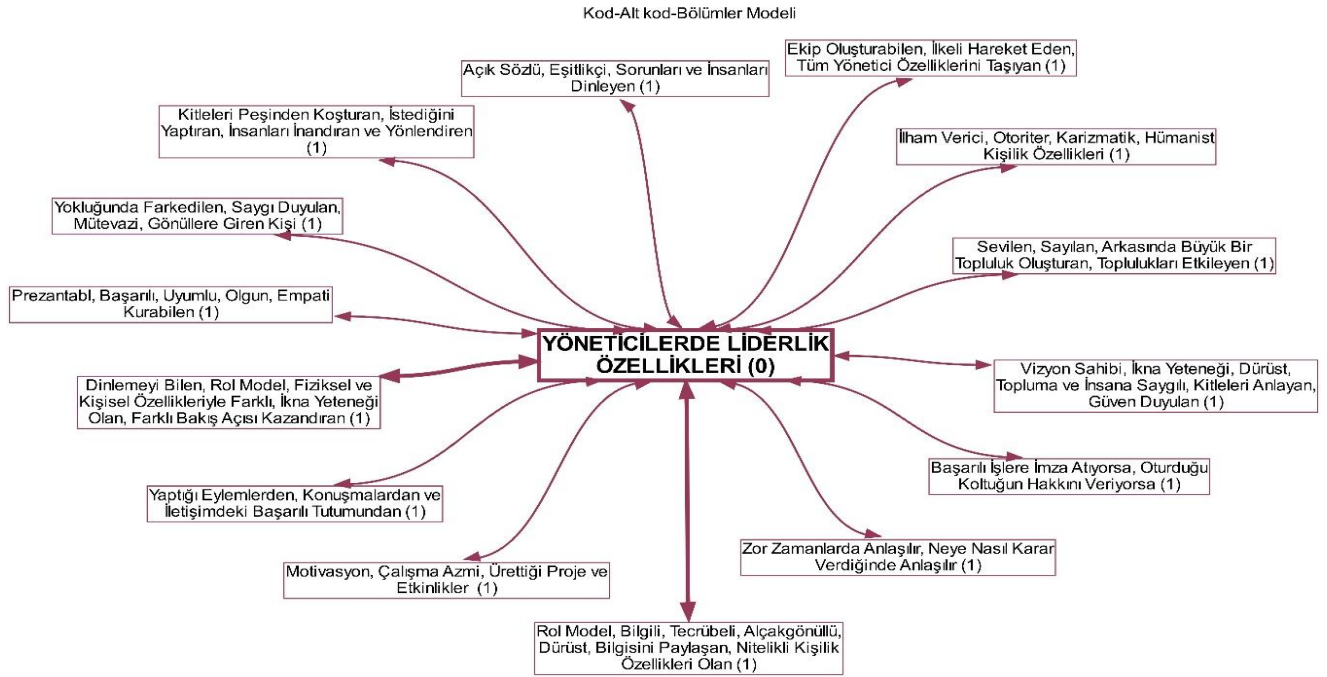
Katılımcılara “Üst kademe yöneticilere bilimsel bakış açısı ne kazandıracaktır?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan bir (1) tanesi “yöneticilerde bilimsel bakış açısı gerekli değildir” derken, diğer katılımcılar bilimsel bakış açısının yönetimde önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Yöneticilerde bilimsel bakış açısı gereklidir diyen 15 yöneticinin, 7’si bu bakış açısı sayesinde evrensel ve doğru sonuçlara ulaşırsınız derken, 4’ü bilimsel bakış açısı sayesinde objektif bakış açısının sağlanabileceğini, 4’ünün ise bilimsel bakış açısı sayesinde planlı iş sürecinin yürütülebileceğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğuna göre yöneticilerde bilimsel bakış açısı sayesinde, yapılan işlerde düzen ve disiplinin geleceğine, daima doğru sonuçlara ulaşılacağına, yönetimde analitik düşünmeye sevk edileceğine ve en önemlisi de alınan kararlarda hata riskinin azalacağına inanılmaktadır. On birinci soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 11)’de belirginleşmiştir.



Şekil 11: Yöneticilerde bilimsel bakış açısı

Yöneticilerde liderlik özellikleri

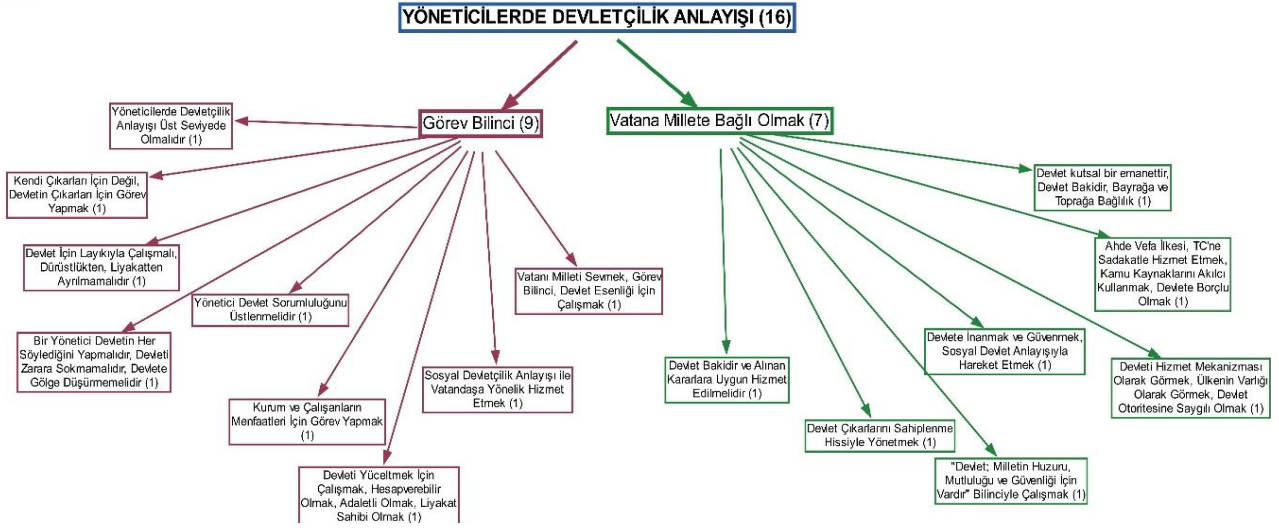
Katılımcılara “Üst kademe yöneticilerde liderlik özellikleri nasıl anlaşılır?” sorusu sorulmuştur. Liderlik bir insanın tüm niteliklerinin özelliklerinin toplamı olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda katılımcılar bir yöneticinin; “prezantabl bir fiziksel özelliği varsa, yokluğunda fark ediliyorsa, saygı ve sevgi duyulan rol model bir yönetici ise, başarılı işlere imza atabiliyorsa, farklı ve yenilikçi bakış açılarına rağmen çevresindekileri ikna edebiliyor ve kitleleri arkasından sürükleyebiliyorsa, ilham vericiyse, karizmatik ve hümanist bir tutum içindeyse” o yöneticinin liderlik özelliklerine sahip olduğu anlaşılabilir ifadelerine yer vermişlerdir. Görüşmelerde özellikle vurgulanan husus ise, sıralanan bu özelliklerin tamamında iyi olmak bir yöneticiyi lider yapabilir denilmiştir. Bir tanesinde veya birkaçında iyi olmak, lider olmak için yeterli değildir. On ikinci soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 12)’de ortaya konmuştur.



Şekil 12: Yöneticilerde liderlik özellikleri

Yöneticilerde devletçilik anlayışı

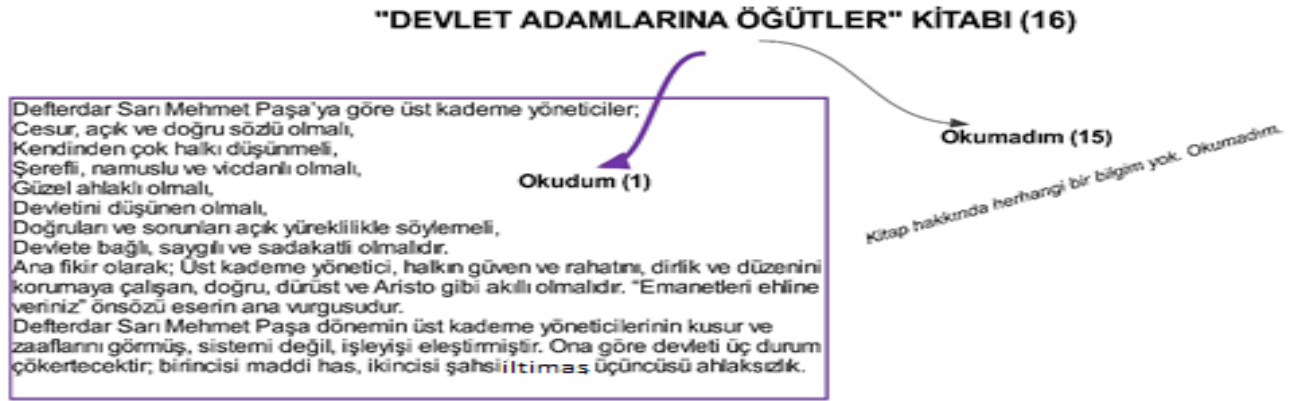
Katılımcılara “Üst kademe yöneticilerde “Devletçilik Anlayışı” nasıl olmalıdır?” sorusu sorulmuştur. Yöneticilerde devletçilik anlayışı ile ilgili görüşlerini bildiren 16 katılımcının 9’u görev bilinci, 7’si ise vatana millete bağlılık hususunda yorumlar yapmışlardır. Katılımcıların genel ifadelerine göre devletçilik anlayışı en fazla önemsenmesi ve titizlikle devlet malına ve kamu yararına yönelik görev yapmanın önemli olduğuna vurgu yapılmıştır. Katılımcılara göre yöneticilerde devletçilik anlayışı en üst seviyede olmalıdır. Bir yönetici kendi çıkarları için değil, devlet çıkarları için çalışmalıdır. Bir yöneticinin dürüstlükten, adaletten, liyakatten ve şeffaflıktan ayrılması gerektiği vurgulanırken, bir yöneticinin milletini ve vatanını sevmesi gerektiği ve yapılan görevin de kutsal bir emanet olduğu fikriyle hareket edilmesinin doğru olduğunu ifade etmişlerdir. On üçüncü soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 13)’deki gibidir.



Şekil 13: Yöneticilerde devletçilik anlayışı

“Devlet Adamlarına Öğütler” kitabı ile ilgili bulgular

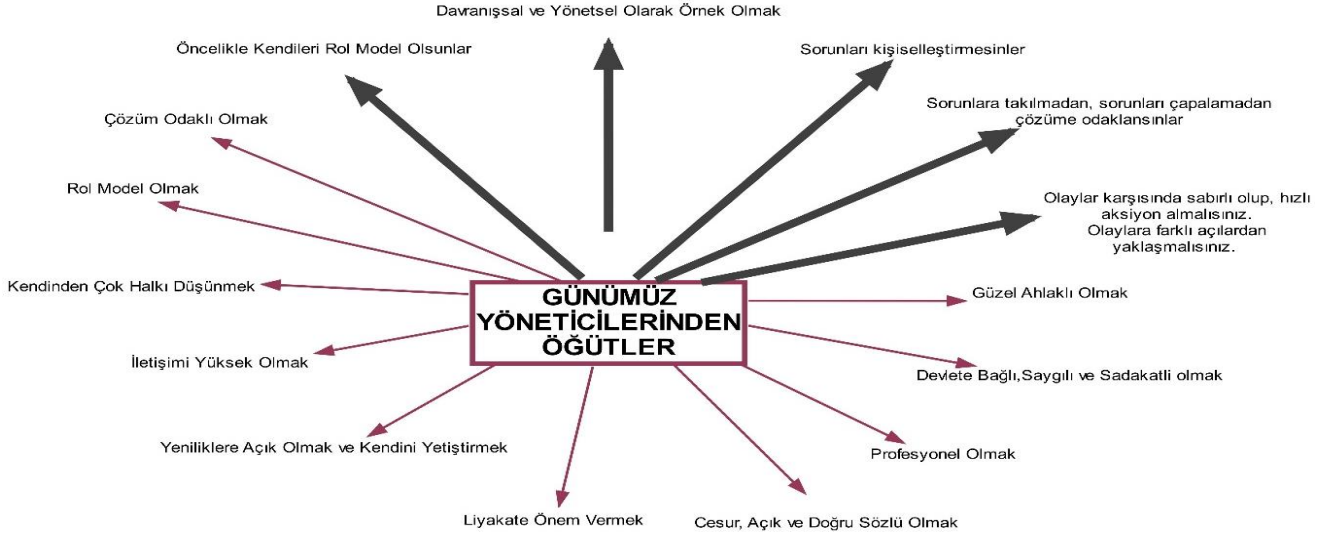
Katılımcılara “*Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın “Devlet Adamlarına Öğütler” eserini inceleme fırsatınız oldu mu? İncelediyseniz eserin vurguları nelerdir?*” sorusu sorulmuştur. 16 katılımcıdan bu kitabı okuyan sadece bir (1) yönetici vardır, diğerlerinin kitap hakkında herhangi bir bilgisi yoktur. Bu nedenle aşağıda kitabı okuyan tek yöneticinin yorumları paylaşılmıştır. Katılımcının ana fikir olarak tespit ettiği “*Üst kademe yönetici, halkın güven ve rahatını, dirlik ve düzenini korumaya çalışan, doğru, dürüst ve Aristo gibi akıllı olmalıdır*” cümlesi önemlidir. On dördüncü soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 14)'de düzenlenmiştir.



Şekil 14: “Devlet Adamlarına Öğütler” kitabı ile ilgili veri

Günümüz yöneticilerinden öğütler

Katılımcılara “*Siz de bir üst kademe kamu yöneticisi olarak kamu hizmetleri ile ilgili hangi öğütleri verirdiniz?*” sorusu sorulmuştur. Günümüz yöneticilerinden kamu hizmetleri ile ilgili gelecek yöneticilere yönelik sıralanan öğütleri arasında; öncelikle yöneticinin kendisinin hem davranışsal hem de yönetsel olarak rol model olması gerektiği, sorunları kişiselleştirmeden çözüm odaklı hareket etmeleri, olaylar karşısında sabırlı ama hızlı ve doğru kararlarla hareket etmeleri, güzel ahlaklı olmaları, devlete bağlı, saygın bireyler olmaları, liyakate önem vermeleri, yeniliklere açık olmaları ve iletişimi yüksek yöneticilerden olmaları gibi öğütler verilmiştir. On beşinci soru ile ilgili elde edilen veriler (Şekil 15)'de düzenlenmiştir.



Şekil 15: Günümüz yöneticilerinden öğütler

ÖNERİLER VE SONUÇ

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabından alınacak dersler, Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın bakış açısıyla üst kademe yöneticilik özellikleri ve devlet adamlarında bulunması gereken nitelikler şunlardır: cesur olmak, açık ve doğru sözlü olmak, kendinden çok halkı düşünen olmak, şerefli, namuslu ve vicdanlı olmak, doğru, dürüst ve adaletli olmak, güzel ahlaklı olmak, devletini düşünen olmak, doğruları ve sorunları açık yüreklilikle söylemek, vatandaşa alçakgönüllü ve saygılı olmak, özverili çalışmak, iyilikle hareket etmek, hataları kabullenmek, başarıyı sürekli ön plana çıkarmamak ve ilgi çekmeye çalışmamak, kendini başkalarından üstün veya hor görmemek, tevazu sahibi olmak şeklinde ifade edebiliriz.

Günümüz yöneticilerinin konuyla ilgili ifadelerini incelediğimizde de üst kademe yöneticilik özellikleri ve devlet adamlarında bulunması gereken nitelikler genel anlamıyla aynıdır. Yani tarih tekerrürden ibarettir sözü bir kez daha doğrulanmıştır. Yöneticilerin doğruluktan ve dürüstlükten ayrılmamaları gerektiği, liyakatle göreve atanmaları, kendisinden daha çok devletini düşünmesi ve devlete karşı sadakatli olmaları gerektiği hususları günümüz üst kademe kamu yöneticilerinin de vurguladığı ve önemsedığı en önemli konulardandır.

Osmanlı dönemi yönetimi ile günümüz devlet yönetimleri arasındaki bakış açısına eklenen en önemli olgu ise küreselleşme ve küreselleşme ile gelen değişimlerdir. Küreselleşme ile birlikte kültürel, sosyal, toplumsal ekonomik ve idari sistemler açısından gözle görülen farklılaşma meydana gelmiştir. Bir yandan kamu hizmeti anlayışlarında bir yandan da kamu hizmeti sunumlarında yeni bir dönüşüme girilmiştir. Dolayısıyla daha kaliteli daha nitelikli kamu hizmeti sunmanın yolları aranır olmuştur çünkü ulusal ve uluslararası rekabetler artmıştır. Tüm bu nedenlerden dolayı yöneticilerin önemi daha da artmış, daha yenilikçi, kendilerini dönüşüme daha hızla adapte eden yöneticiler rekabette ön sıralarda yer alır olmuşlardır. Tüm bu nedenlerden dolayı günümüz yöneticilerinin Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın bakış açısına ilaveten "yenilikçi yönetici, kendisini geliştiren yönetici, hem analitik hem kavramsal düşünebilen yönetici, sorunları çapalayan değil çözüme hızla ulaşan yönetici" vs. tanımlamaları dikkat çekicidir.

Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın "Devlet Adamlarına Öğütler" kitabında üst kademe yöneticilere yönelik önemli bazı öğütleri vardır. Bu öğütler şunlardır: devlet yönetimini ehil kişilere vermek, halkın güven ve rahatını, dirlik ve düzenini korumak, Aristo gibi akıllı üst kademe yöneticilerden olmak, kurtuluşu doğrulukta aramak, vatandaşın güvenini kazanmak, devlete hizmette özverili olmak, kişisel kusur ve

zaaflardan uzak durmak, halkı vergilerle cezalandırmamak, yönetim sürecinde “**maddi has, şahsi iltimas ve ahlaksızlıktan**” uzak durmak şeklinde sıralanabilir.

Günümüz üst kademe kamu yöneticilerinin kamu hizmetleri ile ilgili öğütleri de Defterdar Sarı Mehmet Paşa'nın öğütleriyle paralellik oluşturmaktadır. Liyakate, adalete, hukuka göre hareket etmek günümüzde de gelecekte de önemini yitirmeyecek en önemli hususlardır. Osmanlı'da da günümüzde de devlet ve devlet malları kutsal bir emanet olarak algılanmaktadır. Kişisel, yönetsel ve davranışsal olarak daima güzel ahlak çerçevesinde hareket edilmesi ve kamu yararına yönelik hareket edilmesi önemsenmektedir. Tüm bunlara ilaveten dijitalleşen dünyada yabancı dil bilen, teknolojik gelişmelere hakim, dijital platformlarla iletişim kurabilen, dijital yönetimi yönetebilen yöneticiler ilerleyen yıllarda daha da önem kazanacaktır. Gelecek nesillerde dijitalleşen devlet anlayışı ile yöneticilerin yetiştirilmeleri önem kazanacaktır.

703 Sayılı KHK'nın 178. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Ek 35. madde ile üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerine atanabilmek için Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde belirtilen şartları taşımak gerekir hükmüne yer verilmiştir. 3 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile üst kademe kamu yöneticilerinin kimlerden oluşacağına Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle karar verilirken, 10/07/2018-30474 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “*Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (3 Nolu Kararname)*”, incelendiğinde Kararnamede I ve II sayılı cetvellerde yer verilen “kadro, pozisyon ve görevleri” oluşturan kişilerin üst kademe kamu yöneticisi oldukları açıklıkla belirtilirken, üst kademe kamu yöneticilerinin yetiştirilme politikaları hakkında detaylı bir bilgi verilmemiştir. Hâlbuki üst kademe kamu yöneticilerinin yetiştirilmeleri politikaları en çok önem verilmesi gereken devlet politikalarından olmalı, Anayasa'da, yasalarda, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri'nde ve Kalkınma Planlarında detaylı bir biçimde yer verilmelidir. Üst kademe kamu yöneticileri çağın gerekleri doğrultusunda, bilimin ışığında ve yüksek düzeyde yetiştirilmeleri, Türkiye'de üst kademe kamu yöneticisi yetiştirecek “Kamu Yönetimi Mühendislik Fakülte”lerinin ve “Üst Kademe Yönetici Akademi”lerinin kurulması yönetsel sorunları azaltacağı öngörülerek önerilmektedir.

EK BİLGİ

“Üst Kademe Yönetici Özellikleri Açısından Bir Değerlendirme: Defterdar Sarı Mehmet Paşa Örneği” başlıklı araştırma için “The Book of Counsel for Vezirs and Governors” isimli orijinal eserin bir kopyasını tarafımıza gönderen T.C. Kültür Bakanlığı Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı, Süleymaniye Yazma Eser Kütüphanesi Müdürlüğü'ne teşekkür ederiz.

Bu araştırma için gerekli etik kurul izni Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyon Kurulu'ndan alınmıştır.

KAYNAKÇA

Acar, H. (2020). Tanzimat Dönemi Siyasi Liderlerinden Biri Olarak Keçecizade Mehmet Fuad Paşa, *Analytical Politics*, 1(1), 18-34.

Akı, Ö. (2023). Dijitalleşme Süreci Açısından Türkiye'de Üst Kademe Kamu Yöneticilerini Yetiştirme Politikaları Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD*.

Akı, Ö. ve Erkul, H. (2023). Türkiye'de Üst Kademe Kamu Yöneticisi Yetiştirilmesi Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6 (2), 318-333.

Aktan, C. C. (2001). *Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma, Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*, Ankara: Hak-İş Yayınları.

- Akyıldız, H. (2006). Freud'çu, Liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat ve Siyaset Teorileri. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 3(11), 1-23.
- Akyüz, Y. (1982). *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara: A.Ü.S.B.F. Basın ve Yayın Yüksekokulu
- Ansiklopedisi, TDVİ. (1995). *Elmalılı Muhammed Hamdi*. Ankara: Tdv İslam Araştırmaları Merkezi.
- Banoğlu, N.A. (1954). *Nükte ve Fıkralarla Atatürk*, Ankara: İnkılap ve Aka Kitapevleri.
- Baykal, A. N. (2019). *Yöneticiler İçin Yeni Bir Bakış: Mustafa Kemal Atatürk'ün Liderlik Sırları*. İstanbul: Hümanist Yayıncılık.
- Baykal, İ. H. (1953). *Enderun Mektebi Tarihi*. İstanbul: Halk Basımevi.
- Borak, S. (1966). *Bilinmeyen Yönleriyle Atatürk*. İstanbul: Kırmızı Beyaz Yayınları.
- Çankaya, N. (1985). *Atatürk'ün Hayatı, Konuşmaları ve Yurt Gezileri*. Tekirdağ: Tifdurk Matbaacılık Sanayii AŞ.
- Çoruh, H. (2009). Disiplinlerarası Bilim Tarihi Dersi ve Gerekçesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 2010 (VII).
- Deluga, R.J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 67. 315-326.
- Durna, U. ve Eren, V. (2002). Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim, *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), 63.
- Düvenci, S. (2018). Devletin Köken Teorileri Açısından Devleti Doğuran Etmenler: Çeşitli Uygarlıklar ve Topluluklar Üzerinden Bir Değerlendirme. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 1(2), 66-93.
- Eken, H. (2006). Küreselleşme ve Ulus Devlet. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 243-262.
- Ercan, Y. (1999). Osmanlı Devleti'nde Müslüman Olmayan Topluluklar (Millet Sistemi), Osmanlı, C.IV, 195-203.
- Erkul, H. (2005). Atatürk'ün Yöneticilik Özellikleri, *İnönü Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Çarşamba Söyleşileri Bildirisi*, Malatya.
- Erkul, H., Seçtim, H., ve Akı, Ö. (2022). Stratejik Yönetim Açısından Yöneticilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 4(1), 1-24.
- Eroğlu, M. (2010). John Locke'un Devlet Teorisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 21(7), 8.
- Eryılmaz, B. (1999). Osmanlı Devleti'nde Farklılıklara ve Hoşgörüyü Farklı Bir Yaklaşım, Osmanlı, C. IV, s. 236-241.
- Eşki, H. (2010). Bugünü Anlamak İçin Max Weber'i Yeniden Okumak. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 187-198.
- Fazlıoğlu, İ. (2004). İki Ucu Müphem Bir Köprü: Bilim'ile? Tarih'ya da? Bilim Tarihi'. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, (4), 9-27.
- Gökberk, M. (1946). Hegel'in Devlet Felsefesi. *Felsefe Arşivi*, 1(2-3), 99-129.
- Gökçen, S., ve Verel, O. (1994). *Atatürk'le Bir Ömür*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Gümüşsoy, E. (2006). *Keçecizâde Mehmed Fuad Paşa (1815-1869)*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Günay, Ö. F. (2004). *Üst Düzey Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi (Yönetim Bilimleri) Anabilim Dalı. Ankara.
- Hobbes, T. (2007). *De Cive, Yurttaşlık Felsefesinin Temelleri*, (Çev. D. Zarakolu), İstanbul: Belge Yayınları.
- İmer, C. (1989). *Atatürk'ten Seçme Sözler*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- İnan, A. (1999). Üst Kademe Yöneticilerinin ve Yargıçların Yetiştirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (32), 3-14.
- Karşlı, M. R. (2020). Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Atama Usul ve Esasları Üzerine Bir İnceleme. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1), 187-208.
- Koçak, R. D., ve Özudoğru, H. (2012). Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri: Kamu ve Özel Hastanelerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 76-88.
- Koçak, Y. E. (2018). *Hans Kelsen'in Saf Hukuk Teorisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kovac, J. ve Jesenko, M. (2010). The Connection Between Trust and Leadership Styles in Slovene Organizations, *Journal for East European Management Studies*, 1, 9-33.
- Kuray, G. (1988). Türkiye'de Bir Machiavelli: Koçi Bey. *Belleten*, 52(205), 1655-1662.
- Kurtaran, U. (2011). Osmanlı İmparatorluğu'nda Millet Sistemi. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 1(8), 57-71.
- Lakatos, I. (1978). Science and Pseudoscience. *Philosophical Papers*, 1, 1-7.
- Merriman, F. V. (1915). The Rise and Fall of the Platonic Kallipolis. *Mind*, 24 (93), 1-15.
- Okumuş, F., Avcı, U. ve Kılınç, İ. (2007). Öğrenen Örgütlerin Oluşturulmasında Üst Kademe Yöneticilerin Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 30-50.
- Özmkas, U. (2020). "Homo Homini Lupus" Sözü Üzerine. Kaygı. *Bursa Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, 19 (1), 200-219.
- Öztürk, N. K. (2019). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Temel Dinamikleri. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6 (15), 69-87.
- Saraç, O. (2002). Kamu Yararı Kavramı. *Maliye Dergisi*, 139, 16-26.
- Şaşa, M. (2018). İmam Mâtürîdî'nin Siyaset Anlayışında Öne Çıkan Yönetim İlkeleri. *e-Makalat Mezhep Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 309-344.
- Tayyar, A., ve Çetin, B. (2013). Liberal İktisadi Düşüncede Devlet. *Cumhuriyet Üniversitesi Journal of Economics & Administrative Sciences (JEAS)*, 14 (1).
- Terzi, M.Z. (1999). Samsun Şer'iyye Sicillerine Göre XIX. Yüzyılda Osmanlı Toplum Hayatı, Müslim Gayrimüslim İlişkileri, Osmanlı, C. IV, 295-311.
- TOVEB. (2000). *Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Sürecinde Türkiye'de Yönetimin Yeniden Yapılanması*. Ankara: TOBB Yayınları.
- Uğural, H. R. (2000). *Devlet Adamlarına Öğütler*. Başvuru Kitapları, Ankara: Kültür Bakanlığı. ISBN 975-17-0581-9.
- Yastioğlu, S., ve Alparslan, A. M. (2018). Mutlu Çalışanlar İçin Öncelikli Yönetici Erdemleri: Bir Saha Araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32), 629-650.



Emotional Intelligence and SDG 16: A Holistic Framework for Sustainable Development in the 2030 Agenda

Dr. Hina ZAHOOR

Istanbul Gelisim University

hzahoor@gelisim.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-2322-5678>

Makale Başvuru Tarihi : 20.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 24.03.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10900433

Özet

Keywords:

Duygusal Zeka,
Sürdürülebilir
Kalkınma Hedefi 16,
Gündem 2030,
Kişisel Dönüşüm,
Bütünsel

Bu makale, Gündem 2030 bağlamında Duygusal Zeka (EI) ile Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 16 (SDG 16) arasındaki bağlantıyı incelemektedir. Dış faktörlere odaklanan geleneksel sürdürülebilirlik yaklaşımlarından, dış faktörlere odaklanan daha bütünsel bir modele doğru bir paradigma değişimini savunmaktadır. İç boyutlar ve kişisel dönüşüm. EI'nin ilk köklerinden çağdaş anlayışa kadar evrimini takip eden teorik temeli, SDG 16 ile ilgisinin incelenmesinin arka planını oluşturur. EI'nin dört temel kapasitesi - öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve ilişki yönetimi - şu şekildedir: açıklanmış ve kişisel gelişim ve gelişimle bağlantılıdır. SDG 16'yı ele alan makale, şiddet, sömürü ve hukukun üstünlüğünün kurulmasıyla ilgili zorlukların ele alınmasında işbirliğinin zorunlu olduğunu vurguluyor. Duygusal Zekanın çatışma çözümü, barış inşası ve kapsayıcı toplumların yaratılması gibi önemli becerilere nasıl katkıda bulunduğunu göstererek, Duygusal Zeka ile Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (özellikle Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 16) arasındaki bağlantıyı kurar. Tartışma, sürdürülebilir kalkınma için gerekli olan kişisel ve sistemik değişimlerin birbirine bağlılığını vurgulayan felsefi temelleri kapsıyor. Gerçek dünyadan örnekler duygusal zekanın ruh sağlığı üzerindeki etkisini ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmadaki rolünü gösteriyor. Makale duygusal zekanın başkalarıyla bağlantılarda empatiyi, etkili liderliği ve işbirliğini nasıl teşvik ettiğini araştırıyor ve sürdürülebilirlik için hayati önem taşıyan olumlu ortamlara yaptığı katkının altını çiziyor. Sonuç olarak makale kişisel, toplumsal ve sistemik evrimi iç içe geçiren bütünsel bir yaklaşımı savunuyor. Şeffaflık, empati, bağlamsal düşünme ve ilke odaklı cesaret dahil üzere Duygusal Zeka ile ilişkili dönüştürücü beceriler vurgulanmaktadır. Makale, dönüştürücü uygulamaların geliştirilmesi, çeşitli metodolojilerin kullanılması ve sürdürülebilir kalkınma için eğitime duygusal zeka ilkelerinin entegre edilmesi çağrısında bulunuyor.

Abstract

Anahtar Kelimeler:

Emotional
Intelligence,
Sustainable
Development
Goal 16, Agenda
2030, Personal

This article explores the nexus between Emotional Intelligence (EI) and Sustainable Development Goal 16 (SDG 16) within the context of Agenda 2030. It argues for a paradigm shift from traditional sustainability approaches, focusing on external factors, to a more holistic model that emphasizes inner dimensions and personal transformation. The theoretical foundation of EI, tracing its evolution from early roots to contemporary understanding, forms the backdrop for examining its relevance to SDG 16. The four core capacities of EI—self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management—are elucidated and connected to personal growth and development. Delving into SDG 16, the article highlights collaboration as imperative to addressing challenges related to violence, exploitation, and the establishment of the rule of law. It establishes the link between EI and SDGs, particularly SDG 16, by illustrating how EI contributes to crucial skills like conflict resolution, peacebuilding, and the creation of inclusive societies. The discussion spans philosophical fundamentals, emphasizing the interconnectedness of personal and systemic shifts required for sustainable development. Real-world examples showcase the impact of EI on mental health and its role in achieving SDGs. The article explores how EI fosters empathy, effective leadership, and cooperation in connections with others and underscores its contribution to positive environments crucial for sustainability.

In conclusion, the article advocates for a holistic approach, intertwining personal, communal, and systemic evolution. Transformative skills associated with EI, including transparency, empathy, contextual thinking, and principle-driven courage, are emphasized. The article calls for enhancing transformative practices, utilizing diverse methodologies, and integrating EI principles in education for sustainable development.

INTRODUCTION

In September 2015, a consensus was reached among 193 nations to embrace a set of Sustainable Development Goals (SDGs) with the aim of eliminating poverty, safeguarding the environment, and ensuring global prosperity by 2030. These 17 SDGs, constituting part of the Agenda 2030, officially commenced on January 1, 2016. The SDGs provide a worldwide framework that mandates countries to take ownership and integrate them into their national development agendas and associated initiatives (UN, 2016). A crucial element of Agenda 2030, SDG 16 compels governments to "foster peaceful, inclusive societies for sustainable development, ensure access to justice for all, and construct effective, accountable, and inclusive institutions at all levels" (UN, 2016). SDG 16 holds a distinctive position as it functions both as an ultimate objective and a means to attain all other SDGs, acknowledging the interconnectedness of peaceful and inclusive societies with sustainable development outcomes.

While sustainability initiatives have typically concentrated on tackling external elements like socioeconomic structures, ecosystems, technology, and governance dynamics, the realization of SDG 16 requires a deviation from conventional methods. The achievement of this goal demands a broader cultural shift. Despite significant advancements in sustainability scholarship, education, and practice over the past two decades, these efforts have not instigated the required changes to address the escalating challenges of today's complex world (Wals and Corcoran 2012). One contributing factor is the predominant focus on the external world, neglecting a crucial aspect of reality: the inner dimensions of individuals (Wamsler et al. 2018; Ives et al. 2020). According to Senge et al. (2004), the impending transformations demand a combination of profound personal changes and inherent systemic shifts, with a focus on the "who" – comprehending our individual and collective identities and the internal origins guiding our actions

Recognizing this oversight, there has been a growing focus on the concept of inner or personal transformation (Wamsler et al. 2018; Wamsler 2020; O'Brien 2018). In this context, inner transformation denotes alterations in individuals' mental frameworks, encapsulating values, beliefs, perspectives, and related cognitive, emotional, and relational capabilities. These changes in consciousness are fundamental to addressing many sustainability challenges and serve as critical leverage points for change, playing an integral role in obtaining global objectives (Abson et al. 2017; Meadows 1999). Methods that target distinct perception and related abilities are vital for supporting the transformation towards sustainability.

In light of this background, the present article offers an exploration of the connections between Emotional Intelligence (EI) and the SDGs, with a specific focus on SDG 16. It clarifies the role of Emotional Intelligence (EI) in fostering the acquisition of vital skills necessary for steering the progress toward sustainability. These skills encompass conflict resolution, peacebuilding, and the creation of inclusive and equitable societies and institutions.

Scope and Philosophical fundamentals

The theoretical exploration of Emotional Intelligence (EI) traces its roots back to the early twentieth century, with significant contributions from psychiatrist and psychoanalyst Carl Jung. In 1921, Jung introduced the notion of a "feeling function" used by certain individuals globe. The expression "emotional intelligence" itself emerged in 1964-1966 through publications by Davitz and Beldoch (1964) and Leuner (1966), laying the groundwork for subsequent scholarly endeavors in this field.

A pivotal moment in EI's evolution occurred in 1983 by Gardner's publication. Gardner challenged traditional intelligence measures like Intelligence Quotient (IQ) and proposed the concept of multiple intelligences, incorporating interpersonal intelligence and intrapersonal intelligence, which are now integral to the EI framework. The term EI reappeared in Payne's 1985 doctoral dissertation (Payne 1983;1986).

Further developments in EI unfolded in 1989 when Stanley Greenspan presented a model describing EI, pursued by a game-changing study in 1990 by Peter Salovey and John Mayer, defining key aspects of EI (Salovey and Mayer 1990). This concept expanded with Daniel Goleman, who, published "Emotional Intelligence: Why it can Matter more than IQ" in 1995, and subsequently collaborated with Richard Boyatzis to refine the notion in leadership development framework (Goleman and Boyatzis 2017).

EI, as a notion, amalgamates insights from psychological science, psychiatry, and neuroscience of social behavior, reflecting the apprehension that our personality traits and behavioral patterns are shaped by inheritance, experiences, and the natural world (Eisler and Levine 2002). Childhood and adult experiences influence brain growth, forming neural pathways that constitute our mindset. Past negative experiences can lead to unconscious defense mechanisms, contributing to self-limiting beliefs, unhappiness, or depression (Segal et al. 2012; Jung and Hinckle 1921). Unconscious defense mechanisms are significant sources of repetitive mental patterns, resulting in internal conflicts and relational challenges, often expressed as anxiety, fear, anger, or sadness without clear awareness (Segal et al. 2012). Enhancing Emotional Intelligence provides a way to make individuals more aware of these patterns and effectively tackle them, constituting a crucial element in personal growth and development.

LITERATURE REVIEW

Emotional Intelligence (EI): Defining and Understanding the Four Core Capacities

Emotional intelligence (EI), as conceptualized by Goleman (1995), pertains to the capability to recognize and effectively manage personal emotions and those of others. The framework encompasses four key Individual and relational abilities:

Self-awareness: This is the foundational skill of EI, involving the skill of attuning personal emotions and sentiments. It includes recognizing how emotions influence thoughts, Physical sensations and movements and interactions in the present moment.

Self-management: Encompassing self-mastery and drive, self-management involves the skill to control distressing emotions and associated reflex responses prior taking action. It enables the creation of environments conducive to trust, flexibility, and effectiveness, even in challenging or adverse circumstances. Motivation, a component of self-management, entails the intrinsic drive to pursue goals persistently, without solely seeking external rewards.

Social awareness: This capacity involves the capacity to perceive and understand the emotions and viewpoints of other individuals and groups, encompassing empathy. Social awareness encompasses the comprehension of related patterns, including dynamics in authority relationships.

Relationship management: Serving as both a capacity and an outcome of the other three, relationship management entails the ability to establish social connections, cultivate networks, discover shared interests, motivate others, and collectively attain objectives. This also involves efficient conflict management.

The idea of emotional intelligence, also referred to as emotional quotient (EQ), has gained widespread acknowledgment in diverse fields. In the last twenty years, strategies for enhancing, reinforcing, and assessing the related cognitive/emotional and relational abilities have been widely implemented and evaluated in various situations (Boyatzis et al. 2000; Mayer, 2022).

	SELF	OTHERS
AWARENESS	<p>Self-Awareness</p> <ul style="list-style-type: none"> Awareness of own values and emotions and how they impact our performance 	<p>Social Awareness</p> <ul style="list-style-type: none"> Tuning in to others' emotional states and concerns; having empathy
ACTIONS	<p>Self-Management</p> <ul style="list-style-type: none"> Keeping focused when things are tough Regulating our emotions and ensuring own responses are under control Providing a positive role model to others 	<p>Relationship Management</p> <ul style="list-style-type: none"> Effectiveness in our interactions and influencing others Reinforce purpose and contribution Motivate teams and individuals to work together Improve system performance

Source : <https://thecompletemedic.com/leadership/emotional-intelligence>

Sustainable Development Goal 16 (SDG 16)

Sustainable Development Goal 16 (SDG 16), also known as Global Goal 16, is one of the 17 Sustainable Development Goals established by the United Nations in 2015. It is described as aiming to "Foster peaceful and inclusive societies for sustainable development, ensure universal access to justice, and construct effective, accountable, and inclusive institutions at all levels" (United Nations Department of Economics and Social Affairs, 2021, p. Retrieved 11 August 2021). This goal comprises 12 targets and is measured through 23 indicators.

Goal 16 focuses on the promotion of societies characterized by peace, inclusivity, and access to justice for all, along with the establishment of effective, accountable, and inclusive institutions across various levels. It envisions a world where individuals, regardless of their ethnicity, faith, or sexual orientation, can live without fear of violence. High levels of armed violence and insecurity are recognized as detrimental to a country's development, with sexual violence, crime, exploitation, and torture prevalent in conflict zones or where the rule of law is absent. Collaborative efforts involving governments, civil society, and communities are deemed essential to address these challenges.

The goal underscores the significance of strengthening the rule of law, upholding human rights, curbing the flow of illicit arms, combating corruption, and ensuring inclusive participation in decision-making processes. Aligned with the broader human rights framework, Goal 16 advocates for societies that respect individual rights, privacy, freedom of expression, and access to information. Peace is identified as a fundamental prerequisite for social and economic development, as conflict, violence, and instability can impede progress. Equal access to justice is highlighted as crucial for safeguarding individual rights, resolving disputes, and preventing the marginalization of vulnerable populations. Various crimes, such as homicides, trafficking, and organized crimes, along with discriminatory laws or practices, are acknowledged as threats to peaceful societies across the globe.

Armed violence and insecurity are emphasized for their detrimental impact on a country's development, affecting economic growth and fostering long-standing grievances among communities. Violence is recognized as harmful to children's health, development, and overall well-being, contributing to trauma and hindering social inclusion. The absence of access to justice is identified as a barrier to conflict resolution and the protection of individuals, leading to institutions that may operate arbitrarily and abuse power. Ineffective institutions are also seen as less capable of delivering public services equitably.

Exclusion and discrimination are not only considered violations of human rights but are also acknowledged as factors that breed resentment and animosity, potentially giving rise to violence. Encouraging citizens to exercise their rights, hold elected officials accountable, promote freedom of information, and express their opinions is seen as essential for fostering inclusion and respect for diversity in terms of ethnicity, religion, gender, sexual orientation, or differing opinions.

SDG 16 Targets

SDG 16 encompasses ten outcome targets, aiming to achieve results such as the reduction of violence, protection of children from abuse, exploitation, trafficking, and violence, promotion of the rule of law with equal access to justice, combating organized crime, reducing corruption and bribery, development of effective, accountable, and transparent institutions, ensuring responsive, inclusive, and representative decision-making, strengthening participation in global governance, providing universal legal identity, ensuring public access to information, and protecting fundamental freedoms (Bartram et al., 2018). Additionally, SDG 16 includes two means of implementation targets, which involve strengthening national institutions to prevent violence and combat crime and terrorism, as well as promoting and enforcing non-discriminatory laws and policies (United Nations, 2017).

SDG 16 primarily focuses on promoting peace and inclusive institutions, with specific areas of improvement highlighted, such as the reduction of lethal violence, minimizing civilian deaths in conflicts, and the elimination of human trafficking (Department of Economic and Social Affairs, 2022).

Table 1: Goal 16 Targets (Peace, justice and strong institutions," 2023)

16.1	Substantially decrease instances of violence and associated mortality rates on a global scale.
16.2	Eliminate all forms of abuse, exploitation, trafficking, and violence against children, including torture.
16.3	Advocate for the prevalence of legal principles both domestically and globally, and guarantee equitable access to justice for everyone.
16.4	By the year 2030, markedly decrease unlawful financial transactions and the trafficking of weapons, enhance the retrieval and restoration of unlawfully obtained assets, and combat various manifestations of organized crime.
16.5	Significantly diminish instances of corruption and bribery across all manifestations.
16.6	Establish institutions at every level that are efficient, accountable, and characterized by transparency.
16.7	Guarantee decision-making processes at every tier that are responsive, inclusive, participatory, and representative.
16.8	Expand and reinforce the involvement of developing nations in global governance institutions.
16.9	By the year 2030, ensure that everyone, including newborns, has access to legal identity through birth registration.
16.10	Ensure the public's right to access information and safeguard fundamental freedoms, in compliance with national laws and international agreements.
16.A	Enhance national institutions, with international collaboration as needed, to bolster capacity at various levels, especially in developing nations, for preventing violence and addressing issues of terrorism and crime.

Goal 16 Targets source ("Peace, justice and strong institutions," 2023).

INTERPLAY OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN ADVANCING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS:

The synthesis of existing literature and the findings from the current United Nations event on Emotional Intelligence and the Sustainable Development Goals, as outlined in the introduction, underscores that the cognitive, emotional, and relational capacities encompassed by EI can facilitate the cultivation of transformative skills. These skills are pivotal in driving progress towards sustainability, encompassing conflict resolution, peacebuilding, and the establishment of inclusive and just societies and institutions. In essence, these skills pertain to individuals' abilities to recognize and comprehend their own emotions and those of others, differentiate between various feelings, apply emotional insights to reflect on thoughts and behaviors, and manage emotions to adapt to environments conducive to achieving equitable and just objectives.

EI holds the potential to influence the capacity for introspection on one's intellectual models and presumptions, thereby potentially embracing new patterns—a potent catalyst for influencing long-lasting impacts. From this perspective, EI shapes contextuality, describing the way individuals connect with themselves, others, the surroundings, and the future. Consequently, it is intricately linked to our capacities in comprehending and addressing sustainability, given that sustainability fundamentally revolves around our relationships, encompassing our self-perception, beliefs, values, and our place in the world.

Transforming our engagement in these relationships emerges as a critical factor in realizing the SDGs, especially SDG 16, which serves as a foundational pillar for all Global Goals, as discussed in the introduction. This imperative extends beyond individual agency to encompass diverse groups and organizations, including enterprises, government agencies, and academic institutions (Leichenko and O'Brien, 2019; O'Brien, 2018).

Connection with the Self:

The connection to oneself is intricately linked to self analysis and self administration, as defined earlier. It involves the capacity to observe and regulate one's own emotions, utilizing this awareness to guide one's thoughts and actions. This ability contributes to more effective management of emotions, such as stress, fostering emotional equilibrium and a self-assured perspective (Nikolaou and Tsaousis, 2002; Salovey and Mayer, 1990).

A substantial portion, estimated to be up to 95%, of our brain activity occurs beyond our conscious awareness. Cultivating self-awareness becomes crucial in enabling individuals to identify their self-imposed limitations and cognitive biases. Essentially, individuals with heightened Emotional Intelligence (EI) levels acknowledge the impact of their emotions on decision-making and possess the skills to navigate and regulate emotions, devising strategies to address challenges. They bring consciousness to their often subconscious needs and complexities, taking accountability for them. Consequently, individuals with elevated EI comprehend their strengths, weaknesses, and capabilities, allowing them to develop strategies for managing emotions that may be detrimental to themselves or others (Goleman, 1995).

The connection between mental health and the achievement of Sustainable Development Goals (SDGs) is best exemplified through real-world instances. Liliame Umuhoza, a participant in the UN conference on Emotional Intelligence, emerged from the 1994 Rwandan massacre and subsequently established a program aiding women who endured sexual violence during the conflict. In her presentation, she provided a firsthand narrative illustrating the consequences of undervaluing the contribution of mental health to sustainable development. Umuhoza highlighted that both immediate and enduring crises, whether rapid or gradual, can impose psychological strains on a society, leading to a portion of of mankind grappling with mental disorders like stress related disorder. Contemporary examples, such as the psychological impacts of climate change, including climate or eco anxiety, further underscore this point (Clayton et al., 2017; Doppelt, 2016).

Prolonged exposure to stress, violence, and trauma typically affects brain regions associated with emotion regulation, learning, memory, impulse control, reasoning, problem-solving, and judgment. Consequently, individuals in crisis may face challenges in forming bonds, attachments, and stable relationships, negatively impacting their sense of responsibility and broader societal engagement. Children experiencing crises and trauma often exhibit cognitive and language delays, posing risks for learning difficulties and societal challenges in the future. Additionally, they may grapple with emotional imbalance, enrage, and deep depression in older age (Putnam, 2003).

Individuals subjected to prolonged stress and trauma may perpetuate their experiences across generations, creating detrimental cycles (Lev-Wiesel, 2007). Developing Emotional Intelligence (EI) through practices can contribute to breaking these cycles, as both young and old who have undergone such experiences can enhance their capacities (Furnham and Petrides, 2003). These improvements not only benefit individuals on an individual level but also yield positive impacts on the socioeconomic advancement of nations (Tomer, 2003).

Connection with others:

One's connection with others is intricately tied to all four skills associated with Emotional Intelligence. When we are profoundly attuned to ourselves, understanding our emotional and behavioral patterns, we enhance our ability to relate to others. This connection goes beyond physical and mental aspects, extending to emotions, experiences, stories, and the meanings we associate with them. Recognizing and comprehending the emotions and perspectives of others is crucial for navigating individual and collective paradigms, including power dynamics.

Research indicates that individuals with high EI exhibit greater empathy, fostering better interpersonal relationships, effective leadership, and increased cooperation (Mellner, 2020). EI is also correlated with personality traits such as extraversion, agreeability, conscientiousness and emotional strength (Petrides et al., 2016). Furthermore, studies link EI to prosocial behaviors and a propensity for emotional openness, reflecting a willingness to embrace diverse experiences and perspectives (Frederickson et al., 2012; Grieve and Panebianco, 2013).

The term "openness to experience" pertains to the personality trait that reflects individuals' mental lives and experiences in terms of depth and complexity (John and Srivastava, 1999). This trait is associated with universalism values, emphasizing the promotion of peace and tolerance, and the belief that all individuals deserve civil liberties (Douglas et al., 2016; Mellner, 2020).

In the context of a United Nations event, Bintou Keita, Assistant Secretary-General for Peacekeeping missions in Africa shared insights derived from her extensive experience in peacekeeping operations. Keita emphasized the importance of actively listening and creating a supportive space for individuals to articulate their feelings. This practice is crucial to

prevent anyone from feeling excluded, marginalized, discriminated against, or devalued. The act of listening and respecting others' emotions is intrinsically tied to empathy, a key aspect of the social awareness capacities within the Emotional Intelligence (EI) model. Consequently, this approach fosters social relationships, promotes cooperation, and diminishes the emphasis on individuality and rivalry (Lopes et al., 2004). By fostering increased social consciousness, there exists an opportunity to gain a deeper understanding of diverse individuals, cultures, and practices, as well as underlying patterns such as power relationships and oppression. This, in turn, contributes to the promotion of peace, justice, and overall well-being in societies globally.

Bintou Keita, emphasized on the importance of listening and creating space for people to express emotions. This approach, rooted in empathy and social awareness capacities of EI, fosters social relationships, cooperation, and diminishes individualism and competition. By understanding others, their cultures, and underlying patterns, including power relationships, we contribute to promoting peace, justice, and well-being globally.

Turning to our relationship with the environment, sustainability is intertwined with our connection to nature and broader ecosystems. It necessitates a reconsideration of our engagement with global systems, aligning with all four capacities associated with EI.

Connection with Environment:

Leaders addressing sustainability issues exhibit elevated levels of self-knowledge and introspection, the foundational skill of emotional intelligence (Divecha and Brown, 2013; Rimanoczy, 2010; Schein, 2015). Individuals with higher EI possess a distinct understanding of their objectives, ethics, and inspirational drivers, facilitating effective teamwork and alignment toward common goals (Boyatzis et al., 2000; Douglas et al., 2016). The four EI capacities support the development of an open, positive outlook, empathy, and flexibility, crucial for adapting to challenges related to sustainability and unpredictability. (Grieve and Panebianco, 2013; Petrides et al., 2016; Huy, 1999; Sy et al., 2006).

In the job place, these EI abilities contribute to creating constructive, reverential, and favorable environment, fostering conflict resolution, trust, shared dedication, and entrepreneurial achievement (Cooper, 1997; Rosete and Ciarrochi, 2005). Notably, the concept of EI emerged from analyses of competence models across various sectors, revealing that exceptional leadership is more closely linked to EI than cognitive abilities. Mastering EI enables individuals to cultivate compassion and empathy, guiding personal direction and goal attainment while inspiring others to do the same (Goleman, 2011).

On an organizational level, emotional capability, derived from individual EI, increases the likelihood of radical change (Huy, 1999). Decisions within organizations are inherently driven by emotions, and without proper management, emotions can adversely affect individuals both inside and outside the institution's sphere of influence (Kerr et al., 2006). Emotionally intelligent organizations, formed by emotionally intelligent individuals, are characterized by the ability to set aside biases and agendas in pursuit of good governance and the construction of a peaceful and just world.

Connection with Next Generations

Sustainability revolves around our connection with future generations and the principles of intergenerational justice. The goal is to meet current needs while ensuring that future generations can meet their own requirements. This aspect is interconnected with our connections with others, defining the limits between "us" and "others" in our community, and taking into account the temporal perspective. All four abilities linked to Emotional Intelligence contribute to this scenario.

Numerous investigations into Emotional Intelligence, leadership, structural change, and values have led to the incorporation of EI into various green business, management, and leadership paradigm, both direct and indirect. In the field of Management, EI is acknowledged within the green sense paradigm (Kassel et al., 2016, 2018). Furthermore, it plays a significant role in diverse Transformational Leadership methods, for instance the Full Spectrum Approach which has been implemented in diverse UN projects to support sustainable growth (Hochachka, 2006; Sharma, 2018).

In current era, researchers have shown an increasing interest in exploring the intersection between sustainability and various facets of EI. Studies indicate the significance of issues like self-knowledge, self-care, humanity and empathy, in shaping human habitation and addressing intra-generational equity. However, these studies also underscore the need for future study to comprehend the connection between individual, cumulative, and systemic modifications (Batson, 2010; Brown et al., 2019; Wamsler, 2018, 2020; Wamsler et al., 2018; Walsh et al., 2020).

CONCLUSION

Final Thoughts and Future Paths:

Harmonizing Personal, Communal, and Systemic Evolution:

The preceding sections have demonstrated that the Emotional Intelligence notion encompasses a range of mental /emotional and comparative capabilities, offering a valuable resource for addressing global sustainability challenges. These capacities play a pivotal role in shaping individuals' mindsets, encompassing individual and social/collective paradigms, belief systems, values, and norms, which exert significant influence in propelling changes toward sustainability (Meadows, 1999). This is crucial as mere enhancements in access to information, knowledge, and technology have proven insufficient in effectively addressing global challenges.

Focusing on transforming people's mindsets presents an avenue for opening new approaches to sustainability by facilitating a radical shift in the way individuals think about and subsequently act on socioecological emergencies (Wamsler, 2018, 2020; Wamsler et al., 2018). These approaches influence not only how individuals relate to themselves but also how they interact with others, the environment, and the future. This impact extends beyond individuals to encompass organizations, groups, and society at large.

However, the EI concept itself does not provide a framework for comprehending how inner dimensions and well-being intersect with and impact societal and global transformation. Recently, scholars and practitioners in the fields of climate and sustainable development have developed frameworks and analyses to bridge knowledge from diverse fields, including psychology and social neuroscience, with transformation and systems theories (Brown et al., 2019; O'Brien, 2018; Kassel et al., 2018; Sharma, 2018; Wamsler et al., 2018; Wamsler, 2018; Wamsler and Brink, 2018).

Though an expanding body of research supports the idea of giving more attention to inner dimensions in confronting climate change and other sustainability challenges, there are limited studies that have explicitly investigated the skills that facilitate such a transformation. At the same time, psychological principles like Emotional Intelligence (EI) provide valuable perspectives. The capabilities linked to EI closely coincide with contemporary sustainability efficiency contexts established by researchers (Mellner, 2020; Björkman, 2019; Kassel et al., 2018; Wamsler et al., 2020). These contexts delineate transformative skills that impact on how we exist (ontologies), our thought processes (epistemologies), and our ethical actions (Walsh et al., 2020) across all realms individual, societal / cumulative, and systemic.

In their work, Wamsler et al. (2020) define transformative skills as encompassing various dimensions:

Transparency, self-knowledge, and consideration: This pertains to the capability of approaching circumstances, individuals, and one's own thoughts and emotions with transparency, existence, and approval.

Understanding and affinity: Transformative skills involve the inclination to perceive oneself, other people, and the globe with care, humbleness, and goodness.

Viewpoint - pursuing and contextuality: These skills include the capability to consider and incorporate diverse perspectives, fostering a comprehensive and interconnected comprehension of oneself, others, and broader contextual factors such as global issues and information processing.

Organization, authorisation, and comprehension: Transformative skills encompass the capability to recognize and comprehend wider and profound structures, as well as to comprehend one's responsibility in the world. This dimension also relates to cultivating positive and expectant emotions and perspectives.

Principle-driven courage and involvement: Transformative skills involve navigating the world based on intrinsic values and demonstrating moral fortitude to act upon them. This includes adopting values-driven, proactive approaches.

It is crucial to note that the development of emotionally intelligent and conscious societies involves the enhancement and teaching of transformative skills through coaching and mentoring, akin to the approach used for subjects such as math, English, and science (Wamsler et al., 2020; Wiek et al., 2011). Dr. Richard J. Davidson (2012) elucidates in his book that the human brain's nerve cells, or neurons, communicate and establish connections, serving as neural networks that facilitate various functions, from body language to thoughts and feelings. These connections act as 'roads,' with increased usage contributing to their greater establishment in the brain. By brain's adaptive capacity, described by the author as individuals can adapt to their surroundings and influence their cognitive and emotional responses.

Engaging in mental and physical activities allows individuals to reinforce neurological links between different cerebral zones, particularly those essential for developing transformative skills and emotional intelligence (EI). Davidson and Begley (2012) assert that everyone possesses the capability to acquire emotional intelligence is possible at any given moment and age, demonstrating the capacity to understand and manage emotions effectively. Numerous methods, tools, and practices exist for this purpose, encompassing peaceful and empathetic interaction strategies, listening practices, breathing exercises, , Values-driven learning, and creative methodologies. These approaches are applicable in diverse contexts. In 1957, the second UN Secretary-General, Dag Hammarskjöld, proposed the creation of a "Meditation Room" at the entrance of the UN Headquarters, intended for personal reflection and quiet contemplation, regardless of individuals' religious or spiritual beliefs .In recent years, there has been an increasing focus on enhancing transformative practices, exploring various approaches such as digital resources, technological solutions. Although various techniques have been created, put into practice, and confirmed for personal and therapeutic objectives, there is a shortage of applications and investigations concentrating on their impact on societal and systemic transformation. (e.g., Valk et al., 2017; Wamsler et al., 2018; Wamsler, 2018, 2020; Goleman and Davidson, 2017).

Noteworthy advancements are also evident in the field of education, which plays a pivotal role in shaping the future of societies. An illustrative instance is the integration of Emotional Intelligence (EI) principles into the Social, Emotional, and Ethical Learning (SEEL) approach, evolving from the Social-Emotional- Learning (SEL) framework. Comparable to the previously outlined competency model (Wamsler et al., 2020), Social, Emotional, and Ethical Learning explicitly addresses the dimensions of personal, social and the systems spheres(CCCE, 2019). Youngsters who possess the ability to understand their own feelings and those of others, comprehend their moral values, and effectively manage their feelings to attain objectives are likely to develop into adults capable of constructing calm, just, and integrative communities. Academic environments and homes, along with workplaces and organizations, represent ideal starting points for cultivating a conscious society where tranquility, involvement, and equity thrive across all societal degrees. Educators and caregivers with high emotional intelligence play a pivotal role in establishing emotionally intelligent organizations (Corcoran and Tormey, 2010; cf. connection with the Environment). They, alongside workplace leadership, hold significant influence within society, possessing the potential to create substantial positive impacts through their guidance and educational efforts.

Since the mid-1960s, many children worldwide, have been incorporated to Emotional Intelligence through Social and Emotional Learning (SEL) and Social, Emotional, and Ethical Learning (SEEL) programs. Teachers employ techniques, games, and exercises to instill EI skills. Research indicates that SEL programs contribute to reduced conduct problems, psychological discomfort, and drug addiction among students, fostering improvements in responsiveness, drive for excellence, and conflict settlement (Payton et al., 2008).Investing in teacher training at the school and university levels holds promise for achieving a more effective application of SEL/SEEL programs, thus supporting sustainability related goals (Corcoran and Tormey, 2012). Recognizing that teachers and parents must comprehend their own feelings, cope with stress, and foster healthy attitude to adequately support children, coaching, mentoring, and training programs aimed at developing Emotional Intelligence (EI) become essential. The presence of educationists with high emotional intelligence is pivotal for a child's emotional development, given the significant link between childhood experiences, academic pursuits., and children's psychological growth (Thompson, 2015).

Furthermore, it is essential to emphasize the need for additional research on the impacts of various approaches and instruments supporting Emotional Intelligence and transformative abilities, particularly concerning social and systemic change toward sustainability. Additional research study should explore how these methods can be modified to mitigate possible adverse effects and optimally promote sustainability outside the realm of individual influence. Additionally, adapting the use of these approaches to the sustainability context should be done cautiously, avoiding automatic assumptions of positive effects. Lastly, a thorough analysis of the context and the pre- or co-conditions that may facilitate societal transformation becomes essential. It is deduced that through actively acknowledging existing critiques, tackling challenges, and comprehending contextual circumstances, the internal dimensions of individuals and the associated transformations can evolve into integral elements for an enhanced and critically informed approach to education and social change. This positions them as not just a means but also an end in the pursuit of sustainable development.

REFERENCES

- Abson, D. J., Fischer, J., Leventon, J., Newig, J., Schomerus, T., Vilsmaier, U., Von Wehrden, H., Abernethy, P., Ives, C. D., Jager, N. W., & Lang, D. J. (2016). Leverage points for sustainability transformation. *Ambio*, 46(1), 30-39. <https://doi.org/10.1007/s13280-016-0800-y>
- Bartram, J., Brocklehurst, C., Bradley, D., Muller, M., & Evans, B. (2018). Policy review of the means of implementation targets and indicators for the sustainable development goal for water and sanitation. *npj Clean Water*, 1(1). <https://doi.org/10.1038/s41545-018-0003-0>.
- Batson CD (2010). Empathy-induced altruistic motivation. In: Mikulincer M, Shaver PR (eds) *Prosocial motives, emotions, and behavior: the better angels of our nature*. American Psychological Association, pp 15–34. <https://doi.org/10.1037/12061-001>.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional intelligence*, 99(6), 343-362.
- Brown, K., Adger, W. N., Devine-Wright, P., Anderies, J. M., Barr, S., Bousquet, F., ... & Quinn, T. (2019). Empathy, place and identity interactions for sustainability. *Global environmental change*, 56, 11-17.
- Clayton S, Manning CM, Krygsmann K, Speiser M (2017) *Mental health and our changing climate: impacts, implications, and guidance*. American Psychological Association, Washington, DC.
- Corcoran, R. P., & Tormey, R. (2012). How emotionally intelligent are pre-service teachers?. *Teaching and teacher education*, 28(5), 750-759.
- Corcoran, R., & Tormey, R. (2010). Teacher education, emotional competencies and development education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 2448-2457.
- Cooper, R. K. (1997). Applying emotional intelligence in the workplace. *Training & development*, 51(12), 31-39.
- Davidson R (2012) *The emotional life of your brain*. Penguin Group, NY, USA.
- Davidson, R. J., & Begley, S. (2012). Tired of feeling bad? The new science of feelings can help. *Newsweek*. Available at: <http://www.thedailybeast.com/newsweek/2012/02/19/tired-of-feeling-bad-the-new-science-of-feelings-can-help.html>.
- Davitz JR, Beldoch M (1964) *The communication of emotional meaning*. Westport, Conn., Greenwood Press.
- Divecha, S., & Brown, B. C. (2013). Correlating action logics with sustainability to provide insight into the dynamics of change. *J. Integral Theory Pract*, 8, 197-210.
- Doppelt B (2016) *Transformational resilience: how building human resilience to climate disruption can safeguard society and increase wellbeing*. Routledge, New York.
- Douglas, H. E., Bore, M., & Munro, D. (2016). Openness and intellect: An analysis of the motivational constructs underlying two aspects of personality. *Personality and Individual Differences*, 99, 242-253.
- Eisler, R., & Levine, D. S. (2002). Nurture, nature, and caring: We are not prisoners of our genes. *Brain and mind*, 3, 9-52.
- Frederickson N, Petrides KV, Simmonds E (2012) Trait emotional intelligence as a predictor of socioemotional outcomes in early adolescence. *Personal Individ Differ* 52:323–328.
- Furnham A, Petrides KV (2003) Trait emotional intelligence and happiness. *Soc Behav Personal Int J* 31:815–824.
- Gardner H (1983) *Frames of mind: the theory of multiple intelligences*. Basic Books, New York.
- "Goal 16 | Department of Economic and Social Affairs". sdgs.un.org. Retrieved 8 May 2022.
- Goleman D (1995) *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ*. Bantam Books, New York.
- Goleman D (2011). *Working with emotional intelligence*. Penguin Random House LLC, New York.
- Goleman D, Boyatzis RE (2017) Emotional Intelligence has 12 elements. Which do you need to work on? Available via Harvard Business Review. <https://hbr.org/2017/02/emotional-intelligence-has-12-elements-which-do-you-need-to-work-on>. Accessed 05 Apr 2020.
- Goleman, D., & Davidson, R. J. (2018). *Altered traits: Science reveals how meditation changes your mind, brain, and body*. Penguin.
- Greenspan, S. I. (1989). *Emotional intelligence*.
- Grieve, R., & Panebianco, L. (2013). Assessing the role of aggression, empathy, and self-serving cognitive distortions in trait emotional manipulation. *Australian Journal of Psychology*, 65(2), 79-88.
- Hochachka G (2006). *Developing leadership from within: use of the integral framework in UNDP's leadership for results programme to reverse the HIV/AIDS epidemic*. Drishti-Center for Integral Action, Vancouver. <https://thecompletemedic.com/leadership/emotional-intelligence>.
- Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management review*, 24(2), 325-345.
- Ives, C. D., Freeth, R., & Fischer, J. (2020). Inside-out sustainability: The neglect of inner worlds. *Ambio*, 49, 208-217.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives.
- Jung CG, Hinckle BM (1921) *Psychology of the unconscious: a study of the transformations and symbolism of the libido, a contribution to the history of the evolution of thought*. Kegan Paul, Trench, Trubner, London.

- Jung C (1921/1971) Psychological types (trans: Baynes HG; rev trans: Hull RFC). Princeton University Press, Princeton. [Original work published 1921].
- Kassel, K., Rimanoczy, I., & Mitchell, S. F. (2018). A sustainability mindset model for management education. *Developing a sustainability mindset in management education*, 3-37.
- Kerr R, Garvin J, Heaton N, Boyle E (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadersh OrgDev J* 27(4):265–279.
- Leichenko R, O'Brien K (2019) *Climate and society: transforming the future*. Polity Press, Cambridge, UK.
- Leuner B (1966) Emotional intelligence and emancipation. *Prax Kinderpsychol Kinderpsychiatr* 15(6):193–203.
- Lev-Wiesel R (2007) Intergenerational transmission of trauma across three generations: a preliminary study. *Qual Soc Work: Res Pract* 6(1):75–94
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and social psychology bulletin*, 30(8), 1018-1034.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (MSCEIT) users manual*.
- Meadows, D. (1999). *Leverage Points: Places to Intervene in a System*. Sustainability Institute, Vermont.
- Mellner, C. (2020). *On the Becoming of Conscious Co-creators*, Eskäret Foundation White Paper on Transformative Skills for the 21st Century. Stockholm, Eskäret Foundation.
- O'Brien, K. (2018). Is the 1.5 C target possible? Exploring the three spheres of transformation. *Current opinion in environmental sustainability*, 31, 153-160.
- Payne WL (1983/1986) A study of emotion: developing emotional intelligence; self integration; relating to fear, pain and desire. *Diss Abstr Int* 47:203A.
- Payton, J., Weissberg, R. P., Durlak, J. A., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., Schellinger, K. B., & Pachan, M. (2008). *The Positive Impact of Social and Emotional Learning for Kindergarten to Eighth-Grade Students: Findings from Three Scientific Reviews*. Technical Report. Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (NJ1).
- Petrides KV, Mikolajczak M, Mavroveli S, Sanches-RuirM-J, Furnham A, Perez-Gonzalez J-C (2016) Developments in trait emotional intelligence research. *EmotRev* 8(4):335–341.
- Putnam F (2003) Ten-year research update review: child sexual abuse. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 42:269–278.
- Rimanoczy, I. B. (2010). *Business leaders committing to and fostering sustainability initiatives*. Teachers College, Columbia University.
- Rosete, D., & Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399.
- Salovey P, Mayer JD (1990) Emotional intelligence. *Imagin Cogn Pers* 9:185–211
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Schein, S. (2017). *A new psychology for sustainability leadership: The hidden power of ecological worldviews*. Routledge.
- Senge, P. M., Scharmer, C. O., Jaworski, J., & Flowers, B. S. (2008). *Presence: Human purpose and the field of the future*. Currency.
- Segal Z, Williams J, Teasdale J (2012) *Mindfulness-based cognitive therapy for depression, second edition: a new approach to preventing relapse*. Guilford Publications, New York.
- Sharma, M. (2017). *Radical transformational leadership: strategic action for change agents*. North Atlantic Books.
- Sharma M (2018). *Radical transformational leadership: strategic action for change agents*. North Atlantic Books, California, Berkeley.
- Sy, T., Tram, S., & O'hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
- Thompson, R. A. (2015). Doing it with feeling: The emotion in early socioemotional development. *Emotion Review*, 7(2), 121-125.
- Tomer JF (2003) Personal capital and emotional intelligence: an increasingly important intangible source of economic growth. *East Econ J* 29(3):453–470.
- United Nations. (2015). Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/70/1).
- United Nations Department of Economics and Social Affairs. (2021, August 11). Goal 16.
- United Nations. (2017). Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017, Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/71/313).
- UN (2016) The sustainable development agenda. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>. Accessed 1 Feb 2020.
- Valk, S. L., Bernhardt, B. C., Trautwein, F. M., Böckler, A., Kanske, P., Guizard, N., ... & Singer, T. (2017). Structural plasticity of the social brain: Differential change after socio-affective and cognitive mental training. *Science Advances*, 3(10), e1700489.
- Wals, A. E., & Corcoran, P. B. (Eds.). (2012). *Learning for sustainability in times of accelerating change*. Wageningen Academic Publishers.

- Wamsler, C., Brossmann, J., Hendersson, H., Kristjansdottir, R., McDonald, C., & Scarampi, P. (2018). Mindfulness in sustainability science, practice, and teaching. *Sustainability science*, 13, 143-162.
- Wamsler C (2020). Education for sustainability: fostering amore conscious society and transformation towardssustainability. *Int J Sustain High Educ* 21(1):112–130.
- Nikolaou I, Tsaousis I (2002) Emotional intelligence inthe workplace: exploring its effects on occupationalstress and organisational commitment. *Int J Organ Anal* 10(4), 327–342.
- Wamsler C (2018). Mind the gap: the role of mindfulness inadapting to increasing risk and climate change. *SustainSci* 13:1121–1135.
- Walsh, Z., Böhme, J., & Wamsler, C. (2021). Towards a relational paradigm in sustainability research, practice, and education. *Ambio*, 50, 74-84.
- Wiek, A., Withycombe, L., & Redman, C. L. (2011). Key competencies in sustainability: a reference framework for academic program development. *Sustainability science*, 6, 203-218.



Okul Öncesi Öğretmenlerin Çocuk Haklarına Yaklaşımlarının Bibliyometrik Analiz Yöntemi İle İncelenmesi

Sevilay YILMAZ

Öğretmen; Giresun / Bulancak

sevilayarif29@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-7831-926X>

Makale Başvuru Tarihi : 24.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 27.03.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10900534

Özet

Anahtar Kelimeler:

Çocuk, Çocuk
Hakları, Okul
Öncesi Öğretmen,
Bibliyometrik Analiz

Çocuk, 0-18 yaş arasındaki bireyler için kullanılan bir adlandırmadır. Çocukluk dönemi; bebeklik, ilk çocukluk, son çocukluk, erinlik, ergenlik gibi dönemleri kapsamaktadır. Çocukların gelişim alanlarının yetişkinlerinki kadar olgunluğa sahip olmadığı bilinmekte, bu gelişimin tam anlamıyla on sekiz yaşını geçtikten sonra yetişkinlik döneminde tamamlandığı bilinmektedir. Çocukların gelişimi, içerisinde doğduğu çevreden ve bireysel özelliklerden etkilenmektedir. Çocuklar içinde buldukları güven ortamında, fizyolojik ihtiyaçları karşılandıktan sonra zengin uyaranlar, etkili öğretim yöntem ve teknikleri, yetin bir öğretmen ve kaliteli bir öğretim süreci sonucunda öğrenmelerini gerçekleştirmelidirler. Bu sayede hem başarılı hem de mutlu çocuklar yetişmiş olmakta, haklarını öğrenmekte ve gerekli durumlarda kullanabilmektedirler. Okul öncesi öğretmenlerin çocuk haklarına olan yaklaşımları çocuğun hayatının ve kişiliğinin şekillenmesinde etkili olacaktır. Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin çocuk haklarına ilişkin yaklaşımları bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmiştir.

Investigation Of Teachers' Approaches To Children's Rights In The Preschool Period Using The Bibliometric Analysis Method

Abstract

Keywords:

Child, Child Rights,
Preschool Teacher,
Bibliometric
Analysis,

Child is a nomenclature used for individuals between the ages of 0-18. Childhood period; He experiences periods such as infancy, early childhood, sonhood, puberty and adolescence. It is known that children do not have as much maturity as adults in their developmental age, and that this development is fully completed in adulthood after they turn eight years old. Children's development is affected by the environment and individual characteristics in which they are born. Children should learn in a safe environment, rich stimuli after comparing the features, effective teaching methods and techniques, a competent teacher and a quality teaching process. In this way, both successful and happy children are raised, and the necessary information is stored in the necessary storage areas. Approaches to preschool children's rights will be effective in shaping children's reproduction and abilities. In this research, approaches to children's rights in preschool care are determined by the bibliometric analysis method.

GİRİŞ

Çocukluk doğumla başlayan on sekiz yaşına kadar devam eden içerisinde bebeklik, çocukluk, ergenlik gibi dönemleri barındıran sürece verilen isimdir. Çocuklar yetişkinlere göre henüz fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimini tamamlamamış bireylerdir (Çakır, 2013; 5). Çocuklar toplumun en küçük yapı taşı olan ailede doğar, büyür ve ilk deneyimlerini onlardan öğrenir. Eğitim ilk önce ailede başlamaktadır. Çocuklar ilgiye, sevgiye ve bakıma ihtiyaç duymakta, ailede o güven ortamını aramaktadırlar. Güven ortamında yetişen çocukların daha özgüvenli, çözüm odaklı ve başarılı olduğu çalışmalarda görülmektedir (Kır, 2011:25). On sekiz yaşını geçtikten sonra bireyin gelişimini tamamladığı, gerekli olgunluğa sahip olduğu kabul edilmektedir (Bülbül, 2016:33).

Ailede alınmaya başlanan eğitimde, ilk öncelikler sınırlar büyük rol oynamaktadır. Aileler çocukların neyi yapabiliyor yapamayacaklarını kurallar koyarak onlara belirli bir çerçevede istedikleri gibi hareket imkânı sunmaktadırlar. Bu hareket ortamı onun güvenli alanıdır, bu alanda çocuk hem yapabileceği hem de yapamayacağı durumları kavrar ve buna göre yaşamını şekillendirir. Bir çocuk kurallara uyamadığında daha sonradan içine girdiği toplumda da uyum sorunları yaşamakta, bu durumu aileler zamanında fark edemediğinde istenmeyen durumlar meydana gelebilmektedir. Çocukluk bu uyum ve gelişimin en fazla gerçekleştirildiği, değerlendirilmesi gereken fırsatların ve deneyimlerin olduğu dönemdir. Çocuklar topluma gerekli uyumu gösteremediğinde, çocukluk dönemini olumlu bir şekilde atamadığında risk grubunda olurlar ve suça yönelmeleri bu durumda kolaylaşmaktadır. Ailesiyle gerekli sevgi ve ilgi bağı kuramayan çocuklarda suça sürüklenme eğilimi fazlalaşmaktadır. Çocuklar belirli hatalar yaptıklarında bu hataların fark edilip, neden hata olduklarını çocuklar ile tartışıp onların anlayabileceği bir dil kullanarak durumu ifade edebilmek gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında büyüme gelişmesini henüz tamamlamamış olan çocukların zaman zaman yanlışları olasıdır. Bu nedenle hatalar olduğunda ne şekillerde müdahale edildiğine bakılmalıdır zira aileden yola çıkılarak toplumda meydana gelen bozulmaların sonucunda bütün toplum etkilenmektedir (Göcen, 2016: 967).

Çocukların yaşam kaliteleri düşük olduğunda gerek ekonomik gerek ailesel anlamda topluma ayak uydurmada zorlanmaktadırlar. Çocuklar kişisel ve çevresel etkiler olmak üzere iki şekilde risk altında olabilmektedir. Doğum öncesindeki hastalık ya da kaza gibi durumlar kişisel nedene örnektir. Ayrıca ortak olunan suçun çocuktan değil içinde bulunduğu çevreden dolayı kaynaklanmasından dolayı da çocuk risk altında olabilmektedir. Ailenin yapısı, çocuğun şiddetle karşılaştığı ortamlar, bunlardan nasıl etkilendiği ve nasıl baş etmeye çalıştığı, problemleri davranışın ne şekilde sürdüğü, çocuğun o suçla ilgili düşüncesi çocukların risk altında olup olmadığı hakkında fikir vermektedir (Eryalçın, 2016:11).

Çocuk hakları; çocukların birey olmasından temelini alan sevgiye, ilgiye ve bakıma ihtiyaç duymalarından dolayı da şekillenen ve doğuştan gelen haklardır. Çocuk hakları yaşama, gelişme, korunma ve katılma hakları olarak dört başlık altında olmakta olup insan haklarının alt şemsiyesi olarak ele alınmaktadır. Çocuklar haklarını bilerek büyümelidir. Çocuk hakları eğitimi çocukların hızlı geliştiği ve öğrendiği dönemde yani okul öncesi dönemde verilmelidir. Erken yaşlarda öğrenilen kalıcılığı ve yaşam tarzıyla bütünleşmiş bilgiler çocuğun hayatını şekillendirmektedir. Temeli insan haklarına dayanan çocuk hakları, iyi, vatansever, faydalı, farklı fikirlere saygılı olmayı bilerek yetişen nesiller yetişmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle okul öncesi eğitiminde çocuk hakları eğitimin verilmesi gerekmektedir. Bu eğitimi verecek olan kişiler öğretmenlerdir. Bu nedenle öncelikle öğretmenler bu hakların neler olduğunu bilmeli ve bu hakları etkin kullanabilecek fırsatları etkinlik ve oyunlar içerisinde vermelidir (Sadıkoğlu ve Topsakal, 2017:221).

Çocukların okul öncesi dönemde haklarını öğrenip hayata geçirebiliyor olmaları aldıkları eğitime bağlıdır. Bu eğitim ailede başlamakta; aile, öğretmenler ve içinde yaşanılan çevre ile şekillenmektedir. Öğretmenlerin,

çocuk hakları konusundaki düşünceleri çocuklara verdikleri eğitime yansımakta, bakış açısı ve tutumlarına göre çocuklara çerçeve oluşturmaktadır. Bu yüzden okul öncesi dönemde öğretmenlerin çocuk hakları konusundaki yaklaşımlarının nasıl olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu da problem cümlesi olarak araştırılmaya değer bulunmuştur

Bu araştırmanın amacı: okul öncesi dönemde öğretmenlerin çocuk haklarına olan yaklaşımlarını bibliyometrik analiz yöntemiyle haritalandırmaktır. Araştırmanın Türkiye’de okul öncesi öğretmenliği alanında çalışan araştırmacılara çocuk hakları odak noktasında yön ve ivme kazandırması beklenmekte, Türkiye portföyü açısından bu disiplinin yaklaşımıyla veri oluşturulmasına katkı sağlaması hedeflenmektedir. Okul öncesi eğitiminde öğretmenlerin çocuk haklarına yönelik yaklaşımlarını en çok çalışan ülke, en çok çalışan yazar, en çok atıf alan yazar, ortak kelime analizi gibi başlıklar altında ortaya çıkarmak ve bu bağlantılar arasındaki ilişkileri haritalandırmaktır.

Bu araştırma ile okul öncesi öğretmenlerinin çocuk haklarına yönelik farkındalıklarını çözümlenmenin yanı sıra, çocuk hakları konusundaki farkındalık durumlarına yönelik değerli veriler ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Ayrıca elde edilecek sonuçların hem mesleğini icra eden hem de bu mesleğin eğitimini alanlara katkı sunacağı düşünülmektedir. Veri toplanılırken sadece bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmış, başka bir yöntemle (içerik analizi gibi) pekiştirme karşılaştırmaları yapılmamıştır. Veriler sadece Web of Science veri tabanından alınmıştır. İncelenen verilerin tamamen bilimsel verilere dayanan bilgiler oldukları varsayılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal ve Tarihsel Olarak Çocuk-Çocukluk Kavramları

Çocukluk Nedir?

Doğduğu andan itibaren kendine özgü davranışları, huyları, zekâsı olan; çeşitli yeteneklere sahip, farklı eğlence aktiviteleri yapan bireylere çocuk denilmektedir (Kaya, 2011). Yetişkinler tarafından belirlenmiş bir sınırları olan çocukluk doğumdan 18 yaşına kadar olan süreyi kapsamaktadır. Çağdaş yaşamda çocuğun hayata karşı zayıf oluşu ve masum olması ön plandadır. Çocukların yetişkinlerin disiplinleri altında eğitim görmeleri gerekmektedir (Oğuz, 1997:11).

Çocuğun şimdiye kadar pek çok farklı tanımı yapılmıştır. Bunun nedeni her disiplin kendi bakış açısına göre yorumlamaktadır. Bu anlamda hukuksal olarak 18 yaşını doldurmamış her kişi çocuk olarak görülmekte, sosyolojik olarak bakıma ihtiyacı olan ve kendinden yaşça büyük yetişkinlerin sağlıklı yetişkinleri tarafından bakımı gerçekleştirilen insan yavrusu, psikolojik olarak gelişim dönemlerinin ve özelliklerinin kapsamında çocuğun tanımlandığı görülmektedir. Bu nedenle 0-18 yaş aralığında bulunan kendine özgü davranışları, özellikleri bulunan merak eden ve öğrenen bireyler çocuk olarak adlandırılabilir (Ayhan, 2021:5).

Çocukluk geleneksel dönemde yetişkinlik için bir basamak görevi olarak algılanmaktayken, günümüzde bireysel farklılıkları ve kendisine özel özellikleri bulunan, gelişiminin hızlı olduğu, içindeki potansiyeli gösterebilme imkânı bulunan dönem olarak görülmektedir (Işıkcı, 2015:8). Sonuç olarak 0-18 yaş arası bireylere çocuk, bu dönemin adına çocukluk denilmektedir.

Tarım öncesi devirler avcılık ve toplayıcılık yapılan bir dönem olarak bilinmektedir. Çocuklar için zorlu olan süreçler yiyecek arayışı ve bu amaçla yapılan göçlerdir. Geleneksel avcı ve toplayıcı gruplar açlık nedeniyle doğurganlığı azaltmak amacıyla çeşitli otlar denemekte, hatta bakamadıkları için büyümüş çocuklarını ormanda tek başlarına terk etmekteydiler. Daha çağdaş olan avcı ve toplayıcı grupların çocukları birbirleri ile oyunlar oynamakta, 10-11 yaşlarına geldiklerinde onlarda avcılığa katılmakta, bir başarı gösterdiklerinde ödüllendirilmekte ve yetişkinliğe geçtiklerine dair törenler düzenlenmekteydi. O dönemlerde çocukluk, yetişkinlik için bir hazırlık dönemi olarak algılanmaktaydı. Göçebelikten tarım devrine geçildiğinde M.Ö.

9000'lü yıllarda insanlar su kaynaklarına yakın yerlerde koloniler halinde yerleşik hayata geçmişlerdir. Bu gelişmeler çocuklar için de farklı sonuçlara neden oldu, beş yaşından büyük çocuklar tarlalarda çalışmaya başladı. Bu kolonileşme sayesinde çocuklar bir arada olduğu için sosyalleşebildiler ve oyun oynama fırsatı elde ettiler ve çocuk kavramı önceden yetişkinliğe hazırlık olarak görülürken, bu dönemde farklı bir anlam ifade etmeye başladı. Artan ekonomik güç ile eğitim ihtiyacı meydana gelmiş, çocuklar hem çalışmış hem de zanaat eğitimi görmüşlerdir. Çocuklar çocuk olduklarını fark etmişlerse de yetişkinler çocukları iş gücü olarak görmeye devam etmişlerdir. Tarım kültüründen sonra klasik çağa geçişte; devletleşme, din, yönetme yetkisi etkin olurken, Çin kültüründe Buda gibi kişiler ebeveyn çocuk yetiştirmesi ile ilgili fikirleri benimsemiştir. Mezopotamya da ve Mısırda Yahudiliğin etkin olduğu görülürken, Antik Yunanda filozoflar yetişmiş, bunca yeniliğe rağmen çocuk konusunda bir gelişme veya ilerleme görülmemiştir. Bu dönemde ortaya atılan düşüncelerde çocuklara doğru ve yanlış keskinlikle ayırmaya, onlara bireyden ziyade iyi insan, iyi vatandaş, iyi dindar özellikleri yüklenmeye çalışılmıştır (Ayhan,2021: 6)

1600'lü yıllarda Rönesans'tan önce çocuklar küçük yetişkinler olarak görülmekte ona göre bir muamele sergilenmektedir. 1600'lü yıllarda sanatçıların resimlerinde de çocuklar küçük yetişkinler olarak çizilmiştir, 1700'lü yıllarda bu bakış açısının değiştiği, çocukların komik, tatlı, zayıf ve masum olarak algılandığı, basit yeteneklerinin olduğu kanısı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde yaşa dayalı bir ayrıcalık sistemi olmadığı için çocuklarla yetişkinler aynı sınıfta görülmekte, çocuğun yaşayıp yaşamayacağına dair hakka baba karar vermekte, baba isterse oğlunu öldürebilmekteydi. Çocuklar 1600'lerden önce yetişkinler gibi giydirilmekte olup 1700'lü yıllardan sonra onlara özgü kıyafetlerin üretildiği, onlara özel oyuncakların üretildiği, onlara özel kitapların yazıldığı, müstehcen konuşmaların çocukların yanında yapılmasının azaldığı, çocuklar arası cinsel ilişkilerde azalmaların olduğu, çocukların bir işte çalışma yerine okullarda eğitim almalarına yöneltildikleri görülmektedir. (Fazlıoğlu, 2007:7).

Eski dönemlerde fakir ailelerde çocuk üç yaşında, durumu daha iyi olan ailelerde ise yedi yaşında iken çalışmaya gönderilir, evde çalıştırılır, karşılığında yemek ve kıyafet alabilirlerdi (Onur, 1995: 15). Önceden babanın iki dudağının arasında kaderi belirlenen, çocuk, Hristiyanlığın yayılması ve devletleşme ile birlikte artık tanrı himayesinde devlet hâkimiyetinde sayılmakta, 8- 9 yaşlarında çalışmaya başlamakta, 12- 13 yaşlarında askere alınmakta bu gibi nedenlerle de büyük birçoğu ölmekteydi (Fazlıoğlu, 2007:8).

1700'lerden sonra çocuklara ömür boyu eğitim yerine belirli bir süre eğitim getirildi. Bu eğitimden önceden yetişkinlerle aynı eğitim alınıyorken çocuklar için tekrar dizayn edildi. Ayrıca sadece bu değişiklikler oğlan çocukları için geçerli sayılmaktaydı çünkü kız çocukları çocuk olarak görülmemekteydi. Bütün kız çocukları okulda öğrenebilecekleri bilgileri zaten evde ev işi öğrenmekteydi, durumu ekonomik olarak iyi durumda olan oğlan çocuklar için ise sanayide çalışacaklarından dolayı eğitim şartı aranıyordu (Franklin, 1993:45).

Sınıf ayrımı çocukların eğitiminde de bulunmakta işçi çocuklarına eğitim verilmemekteydi. Zaman ilerledikçe kitle eğitimi bütün sınıfları içine alsada bunun için çok uzun bir zaman geçmesi gerekmektedir. İşçi sınıfı toplumun ayrı bir tabakası olarak görülmekte, onların çocukları ressamın tablolarında eski ve ebeveynlerinin kısalmış elbiselerini giyer vaziyette olarak, kumar oynarken, içki içerken yani yetişkinlerin dünyasında yapılan her şeyi yaparken resmedilirdi. Zaman içerisinde dünyadaki sistemler değişti, düzenler bozuldu, kentleşme ve sanayileşme meydana geldi, feodaliteden kapital sisteme geçişle toplumda yeni sınıflar oluştu. Bilimdeki ve teknolojiadaki gelişmeler bu yeni toplumlarda profesyonelleşmiş eğitilmiş kişi ihtiyacını doğurdu, bu nedenle de yeni okullarda orta ve zengin sınıfın oğlan çocukları eğitim aldı (Fazlıoğlu, 2007:8).

Çocuklar için özel bir ilgi ve eğitim gereksiniminin hissedildiği 1800'lerin başında çocuklara özel kıyafetler ve oyuncaklar hazırlatıldı. Sanat çalışmalarında dahi çocuklar tek başlarına gösterilebildi ve çocuk kıyafetleri ile resmedildiler. Bunların yanı sıra John Locke ve J.J. Rousseau gibi fikir adamları çocuklar için önemli çalışmalar hazırlamışlardır. John Locke çocukların "günahkârlık" ile alakalı olmadıklarını boş bir zihin yapısıyla dünyaya geldiklerini bundan dolayı günah işleme gibi bir özelliklerinin olmadığını savunmuştur. J.J. Rousseau da "Emile" eserinde çocukların bir potansiyeli olduğunu, baskıdan uzak bir güven ortamında iyi bir eğitimle o potansiyelin ortaya çıkarılabileceğinden bahsetti ve bu düşünce eğitimci büyük kitleler tarafından kabul görüldü (İnal, 2018:4).

Fransız ihtilali ile yeni bir çağ başlamış, özgürlük düşüncesi tüm hakları etkilemiş, insana verilen değer artmasına yönelik yenilikler düzenlenmiştir. Bu dönemde ailelerin büyük çoğunluğu çocukların okullarda eğitim alması fikrini benimsemiş, okullarda bilimsel eğitimler verilmeye başlanmış ve eğitimciler yetiştirilmeye

başlanmıştır (Gündüz, 2007:158). Bu dönemde artmaya başlayan çocuğun değeri sanayi devrimi ile tekrar silikleşmiştir. Sanayi devrimi her insan gibi çocuklarında sömürülmesini kapsayan, güçlünün güçsüzü ezdiği bir süreç olmuştur. Bu dönemde çocuklar okuldan uzak, çalıştığına karşılığını alamayan, hastalıklarla kıvranan bir yaşam sürmektedirler. Bu dönemde usta çırak ilişkisine dayanan okullar, fabrikalar için elemanlar yetiştirilmeye başladı. Sanayi devriminden sonra ham madde arayışı başlamış ve sömürü devletler ortaya çıkmıştır. Bu da savaşı beraberinde getirmiş ve birinci dünya savaşı ortaya çıkmıştır. Savaştan sonra psikolojik gelişmeler, psikanalitik yaklaşım, bütüncül yaklaşım, hümanistik yaklaşım gibi yaklaşımlar ortaya atılmış ve çocuk ilk kez geniş bir çerçevede incelenmiştir. O zaman çocuğun yetişkinler dünyasına itildiği gerçeği meydana çıkmaktadır. Sonrasında çıkan ikinci dünya savaşı çocuk için gerilemeye neden olmadığı gibi yeni gelişmeleri de getirmektedir. İkinci dünya savaşından sonra çocuklar için gerekli düzenlemeler ile çocuklar korunma altına alınmışlardır. Çocukluk için günümüzdeki sorunlardan en büyüğü yoksulluk içerisinde yaşamaları, ihmal ve istismar açısından dezavantajlı bireyler olma özelliklerini devam ettirmeleri, özgürlük noktasında yoksunluklara sahip olmaları, suça sürüklenmeleri, çocuk evlilikleri, çocuk işçiliği noktalarında halen korunmaya muhtaç olmaları ve engelli çocuklar, sağlık eşitsizlikleri şeklinde sıralanabilmektedir (Ayhan, 2021:7).

ÇOCUĞUN TARİHTEKİ YERİ VE ÖNEMİ

Çocuk Haklarının Tarihçesi

Hak Kavramı, toplumun devlet nezdinde kanunlarla korunmasını ve gelişmesini sağlayan haller için düzenlenmiş kurallardır (Karagöz, 2002: 271). Çocukların korunması gerektiği ve bunun için kurumsallaşmak gerekliliği uluslararası anlamda ilk kez 1984'te Jules Verne tarafından söylenmiştir. Amerika'daki iş konferansında çocuk haklarının olması ve korunmasından bahsedilmiş, 1924'te çocuk hakları tarihte ilk kez "Cenevre Çocuk Hakları Sözleşmesi" ile ortaya çıkmıştır. Amerika birinci dünya savaşından sonra "güçler dengesi yerine güçler birliği" anlayışını benimsemiştir. Ülkeler bu sayede barış anlaşmaları imzalamış bunun içinde Milletler Cemiyetini kurmuşlardır. Milletler Cemiyetine üye ilkeler çocuklar için Cenevre'ye gelmişler ve bildiri oluşturmuşlardır. Bu bildirgeye göre; çocuğun gelişimi için gerekli imkânlar sağlanacak, beslenme barınma gibi, temel ihtiyaçları giderilerek tehlikelerden uzak tutulacak, kötü bir durumda ilk yardım çocuğa ulaşacak, çocuk için geçim kaynağı sağlanıp istismardan korunacak, çocuk kendi akranlarının zihinsel gelişimine göre yetiştirilecektir. Türkiye bu bildirgeyi 1928 yılında kabul etmiştir. 1939 yılında ikinci dünya savaşı başlamış, ülkeler imzalanan barış antlaşmalarından sonra kalıcı barışı sağlayabilmek için "Evrensel İnsan Hakları Bildirgesini" yayımlamışlardır. Bu bildirge tüm insanlığı kapsamamıştır, özel bir grup olan çocuklar için ise 1959 yılında "Dünya Çocuk Hakları Bildirgesi" yayımlanmıştır. Bu bildirgenin göre 25. Maddesinde "anne ve çocuk için özel ilgi gereklidir" ifadesi yer almaktadır. Bu bildiri; göre çocuklarda dil, din, ırk fark etmeksizin korunmayı hedefler, kötü koşullar içinde yaşayan çocuklar için çocuğun yüksek yararı gözetilerek korunması ve gelişiminin desteklenmesi gerekmektedir, çocuk doğar doğmaz o ülkenin vatandaşlığının yanında kendine ait bir adı konulmalıdır, yardımlardan yararlanmalıdır, beslenme, sağlık ve eğitim ihtiyacı karşılanmalıdır, özel gereksinimi olan çocuklar için ihtiyacına göre hizmet sunulmalıdır, her türlü ayrımcılıktan uzak kardeşlik ve barış içinde yetiştirilmelidir (Erkan, 1989:39).

1963 Türk Çocuk Hakları Bildirisi yayımlanmıştır. Bu bildiri Türkiye'deki tüm çocukları içine alacak şekilde beş maddeyi içermektedir. Bu maddeler gelişimine uygun eğitim, bakım, ilgi ve sevgi görmek Türkiye'de yaşayan her çocuğun hakkıdır. Her durumda ilk önce yardım çocuğa verilmelidir. 16 yaşından küçük hiçbir çocuk eğitimden uzaklaştırılarak bir işte çalışamaz ve sömürülemez, anne baba çocuğun bakımından sorumludur, onlar bakamazsa akrabaları bakmalıdır, onlarda bakamazsa devlet gözetiminde yetiştirilmelidir. Ortaöğretime devam edemeyen çocuklar için kurslar açılmalıdır. Özel gereksinimi olan çocukların tedavi, eğitimi ve meslek edinebilmesi önce ailesi sonra devletin görevidir. Çocuğun korunmasına yönelik kanunlar özenle hazırlanıp uygulamaya geçirilmeli, çocuk haklarından özellikle; bakım, barınma, sağlık ve eğitim üzerinde durulduğu, çocuğun ihmal ve istismardan korunması gerekliliği başta ailesi sonra devlet kurumları tarafından yasalarca korunması gerektiği açıklanmıştır (Erbay, 2019:25).

Bu antlaşmadan sonra 1989 yılında "Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirgesi" yayımlanmıştır. Daha önceki Cenevre Çocuk Hakları bildirgesini ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirgesini kabul eden taraf devletler için bir yaptırım uygulama imkânı tanınmamış, bu da bu hakların sembolik olarak konulduğu düşüncesini doğurmaktadır. Bu durumdan dolayı sözleşmenin iç hukuk sistemi için dizayn edilmesi gerekmiştir. 1979

“çocuk yılında” Birleşmiş Milletlere aktarılan bu durum dikkate alınmış 1989 yılında çocuk haklarının taslağı hazırlanmış, 1994’te TBMM onaylamış, 1995’te yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme 3 bölümden oluşmaktadır. 1. bölüm çocukların genel hakları, 2. Bölüm sözleşmenin uygulanması ve 3. Bölümde sözleşmeye katılım, fesih, sözleşmeden çekilme şartları vardır. Bu antlaşmaya savaşta olduğu için Somali katılmamıştır. ABD’de bu antlaşmaya ebeveynler çok geri planda bırakıldığını öne sürerek katılmamıştır (Akyüz, 2018:20).

Çocuk Hakları Nedir?

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ile çocuklara tanınan hakların neler olduğunun incelenmesi gerekmektedir. Birleşmiş Milletlerin 1989’da yürürlüğe koyduğu Çocuk Hakları Bildiride 41 Madde bulunmaktadır. Bu maddeleri incelendiğinde genel olarak: ayırım yapma yasağı, çocuğun yaşaması ve gelişmesi, çocuğun yüksek yararı, çocuğun düşüncesinin önemsenmesi ve katılım hakkı bulunmaktadır. İlk maddede 18 yaşına kadar her birey çocuktur denilmektedir. Maddelere göre çocuğun yetişkinlere göre olumlu bir ayrıcalığı bulunmalıdır, bazen kendi yaşatlarının arasında bile bu durum geçerli olmaktadır. 23. Maddede bu konuyla ilgili özel gereksinimli bireyler yaşatlarına göre daha çok ilgiye ihtiyaç duymaktadır. Madde 20 anne babası ayrı çocukları, Madde 22 Mülteci çocukları, Madde 38. de savaş ortamındaki çocuklar daha iyi durumda olan çocuklara göre daha fazla ilgiye ve bakıma ihtiyaç duymaktadırlar. Yaşama ve gelişme hakkı her maddede yer almaktadır. Sözleşmeye göre çocuğun doğması ve asgari duruma bakılması yeterli bulunmamakta, iyi bir bakımlar tam potansiyelini gösterebilme imkânı sağlanmalıdır. 4. Maddede devletin bu konuda görevli olduğunun belirtmektedir. Bu maddeler içerisinde çocuğun gerekli bilgiye ulaşabilmek hakkından, gelişim ve yaşama hakkından, sağlık hizmetinden yararlanma hakkından, eğitim hakkından, dinlenme ve eğlenme hakkından bahsedilmektedir. Çocuğun yüksek yararı maddesine sözleşmede açıklık getirilmemiş, herhangi bir durumda hâkimin takdir yetisine bırakılmak istendiği belirlenmiştir. Madde 12 ifade özgürlüğü, madde 13 din ve vicdan özgürlüğü, madde 14 dernek kurma hakkından bahsetmektedir. Bu maddeler arasında çocuğu korumak için olan maddeler de yer almakta; cinsel sömürüden korunma, işkenceden korunma, silahlı çatışmadan korunma, uyuşturucudan korunma, aile ortamının yoksunluğundan korunma, mülteci çocukların korunması, satılma ve fuhuştan korunma maddeleri de yer almaktadır (Ayhan, 2021:8)

Okul Öncesi Dönem

Temel alışkanlıkların edinildiği, yeni tecrübeler kazanmak amacıyla zihinsel becerilerin çoğaldığı, çocuğun sosyalleştiği, eğitim fırsatları yakaladığı, yeteneklerinin sergilediği ve ilerlettiği bir dönem okul öncesi dönemdir (Oktay, 2007). Doğumdan ilkökula kadar (0-6 yaş) olan süreci kapsayan dönem okul öncesi dönemdir. Bu dönem beyin gelişiminin en yoğun ve hızlı gerçekleştiği dönemdir. Bu dönemde çocuğun duygusal, fiziksel ve zihinsel gelişimi bütün hayatı boyunca kullanacağı becerilere temel oluşturmakta, bu nedenle bu dönemde merak, büyüme, hızlı öğrenme, potansiyellerini ortaya çıkarabilecek üretken yaratıcı bireyler olmaya hazırlanmaktadırlar. İçerisinde yer alınan topluma uyum gösterebilmek için gerekli uyaran, deneyim ve öğrenme fırsatları gerekmektedir, bu şartlar sağlanamadığında gerekli gelişim gözlenmediği gibi davranış bozuklukları da sürece dâhil olmaktadır. Kötü tecrübeler düşük özgüvene, başarısızlık hissine ve davranış bozuklukları sergileyerek o toplumun içerisinde kabul görmeye çalışan çocuklar olmasına neden olmaktadır. Bu kritik dönemi sağlıklı geçiremeyen çocuklar ileriki gelişim dönemlerinde de zorluk yaşaması ihtimali fazladır. Yani bu dönemde eğitime erken başlanmalı ve eğitim boyunca önümüze çıkan fırsatlar iyi değerlendirilmelidir (Kuday, 2007:3).

Sosyal kurallara uymayı, temel kas becerilerini geliştirmeyi, kendini ifade etmeyi, dinlemeyi ve anlamayı gerektiren temel becerileri kazanmış olarak bir adım önde ilkökula başlayacaktır. Güven ortamında büyümüş ve kaliteli bir okul öncesi eğitimi almış çocukların: bütün gelişim alanlarının geliştiği, bu durumunda bütün hayatını şekillendirmesinde etkili bir rol oynadığı görülmektedir. MEB 2013 Okul Öncesi Eğitimi Programı (OÖEP)’nin temel ilkeleri: bilişsel, dil, motor ve sosyal gelişimi destekleme; bireysel farklılıklara uygunluk, ilkökula hazırlık, hayal gücü, sorgulama, öz bakım, yaratıcı düşünme ve kendini ifade etme becerisi kazandırılması ve geliştirilmesidir. Okul öncesi eğitimi alan kişilerin daha başarılı oldukları araştırmalarla da desteklenmektedir (Şimşek, 2022:4). Okul öncesi eğitimde çocuk hak ve sorumluluklarının kazandırılması için öğretmenin bu hakları iyi bilmesi, öğrencilerine öğretebilecek etkinlik ve oyunlar için gerekli yetkinliğe sahip olması, aile ve okul idaresi ile iş birliği içerisinde olmalıdır. Bu şekilde çocuk haklarının öğretilmesinin yanı sıra eğitimde başarı da artacağı düşünülmektedir. Bu dönemde çocuğun zihinsel, fiziksel, duygusal vb. gelişim

alanlarının nasıl bir gelişme gösterdiğini çocuk haklarına ilişkin tutumlar çerçevesinde, öğretmenlerin yaklaşımları bağlamında incelenecektir.

Okul Öncesi Öğretmenlerin Çocuk Haklarına İlişkin Yaklaşımları

Okul öncesi dönem çocukların gelişimleri için en kritik dönemleri barındırmaktadır. Bu dönemde öğretmenlerden beklenen, çocuk gelişim özellikleriyle birlikte haklarının da neler olduğunun bilinmesi, bu hakların çocuklara çeşitli oyun ve etkinlik yöntemleriyle yaşlarına uygun bir şekilde planlanarak öğretilmesidir. Edinim bir becerinin öğretilmesi, kalıcılık o becerinin farklı zamanlarda da yapılabilmesi, genelleme de farklı ortamlarda da o beceriyi sergileyebilmesi anlamına gelmektedir. Çocuktan beklenen haklarını öğrendikten sonra bu iş birliği sayesinde bu hakları günlük yaşamında aktif bir şekilde kullanabilmesidir. Bunların gerçekleşebilmesi içinde okul öncesi öğretmenlerinin bu hakları iyi bilmeleri, alanlarında yetkin olmaları ve etkin öğretim yöntem ve tekniklerini uygulayabilmelidir. Öğretmenler çocuk haklarının neler olduğunu bilmemekte, bu nedenle de sınıf içerisinde sadece ders programında yer aldığı kadarıyla öğretim yapıldığı görülmektedir. Hizmet içi eğitimlerle çocuk hakları öğretmenlere mutlaka verilmelidir (Uçuş, 2012:26).

Öğretmenlerin çocuk hakları konusunda bilgisiz olması, çalışma sürelerinin uzun olması, tükenmiş olmaları, onların tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Öğretmenler çocuklara hak ver sorumluluk kavramlarını iç içe bir arada sunarak vermelilerdir. Öğretmenler çocuk haklarını programın içerisinde nasıl verebileceklerini bilmedikleri zaman kendilerini yetersiz hissetmektedirler. Sınıf ortamında öğretmen tarafından verilen çocuk hakları eğitimi evde veya farklı ortamlarda desteklenmediğinde bu eğitimin etkililiğini yitireceğini, çocuk haklarından sınıfta bahsettiğinde öğretmen otoritesini kaybedeceğini düşünebilmektedir. Öğretmenler çocuk haklarının neler olduğunu bilmeseler dahi çocuğun bir birey olduğunu, onun düşünceleri olduğunu ve saygı görmeyi hak ettiğini, düşündüklerini söyleyebilme özgürlüğünün olduğunu, etkinliklere katılma haklarının olduğunu bilerek hareket etmelidirler. Onlara drama ve etkinliklerle etkili öğretim teknikleri kullanılarak bu eğitim kalıcı bir şekilde verilebilmektedir (Uçuş, 2012:27).

Çocuk haklarının öğretiminin etkililiği öğretmenin yetkinlik düzeyine göre belirlenmektedir. Öğretmen, çocuklara sözleri ve davranışları tutarlı bir rol model olmalıdır. Aileler bilinçli olmadıklarında çocuğa öğretilen haklar hayatında işlevsel olmayacaktır. Bu nedenle eğitimde iş birliği yapılmalı, ders içerikleri etkinlikler düzenlenmelidir (Uçuş, 2012:27).

ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem belirli bir alanda, bölgede, dönemde ve konuda hazırlanmış yayınların ve aralarındaki ilişkilerin sayısal olarak analiz edilmesine dayanmaktadır. Elde edilen verilerin, bir sınıflandırma yapılarak genel bir çerçeve oluşturmak amacıyla kullanılmaktadır (Demir ve Aracı, 2022:28). Bibliyometrik analiz literatürde olan çalışmaları farklı bakış açılarından konuyu ele alarak sayısal veriler kullanma yoluyla görselleştirmektedir. Böylece eksik noktaları fark etmekte, yeni yapılacak ola çalışmalara bir yol haritası sunmaktadır. Bu sayede analiz açık net bir şekilde yapılmakta, verilerin tutarlılığı ve güvenilirliği yükselmektedir. Bu çalışmada VOSviewer'da programı analiz amacıyla kullanılmıştır (Rialti et al. 2019:2054). <https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/f57c4b54-b05b-4e09-8e06-868b3846b1b5-c94521fe/relevance/1>

Araştırma verisi Web of Science veri tabanı üzerinden 20 Aralık 2023 tarihinde “Çocuk Hakları” ve “Okul Öncesi Öğretmen” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan tarama ile elde edilmiştir. İncelemeye okul öncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımları alanında yapılan ve tam metne ulaşılan yayınlar dâhil edilmiştir. Yalnızca Web of Science veri tabanı kullanılmış Scopus veri tabanı kullanılmamıştır. Google scholar ve YÖK Tez tarama veri tabanları VOSviewer programı ile uyumlu olmadığından ulusal yayınlar araştırma kapsamının dışında bırakılmıştır.

Veriler araştırma kapsamında bir veri özetleme formuna aktarılmıştır formda çalışma kapsamına okul öncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımları tezlerinin yazım yılı, araştırmanın türü, araştırmanın yapıldığı yer, araştırmalarının yapıldığı anabilim dalı, analiz yöntemi ve veri toplama araçları yer almıştır. Araştırmada tezlerin taranması ve veri özetleme formunda göre değerlendirilmesi, araştırmacı tarafından farklı zamanlarında olacak şekilde araştırmacı tarafından iki kez gerçekleştirilmiştir.

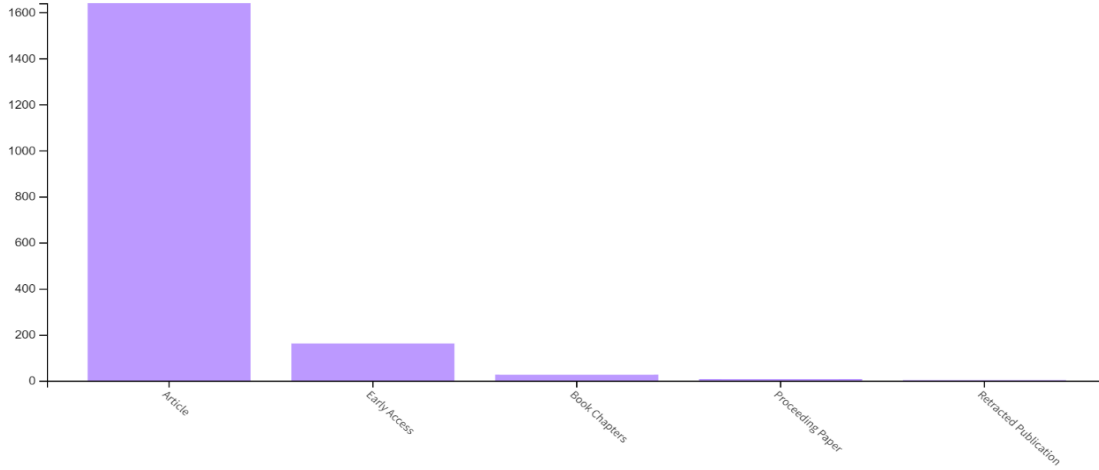
Veriler bibliyometrik analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Veriler önce konularına göre incelenmiş, sonra tablolar yardımıyla frekans dağılımı yapılmıştır. “Çocuk Hakları” ve “Okul Öncesi Öğretmen” konularına bağlı kalınarak gruplandırma yapılmıştır. WoS'a "okul öncesi öğretmen” “çocuk hakları" anahtar kelimeleri girilmiş çalışmalardan elde edilen bilgiler "tab limited dosyası" olarak kaydedilmiştir. WoS'un kendi sistemindeki bilgiler kullanılarak betimsel analizler yapılmış ve VOS-viewer 1.6.15 programı yardımıyla eş kelime, ortak atıf, atıf ve ortak yazarlık analizleri yapılmıştır. VOS-viewer yazılım aracı, verilere dayalı haritaların oluşturulmasını sağlar. Bibliyometrik ağları incelemek için tasarlanan program da kullanılabilir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde doküman incelemesi ile ilgili olarak etik izin konusunda bir belirsizlik olduğu görülmektedir. Bu nedenden dolayı araştırmanın planlamasından, uygulanmasına, verilerin toplanmasından verilerin analizine kadar olan tüm süreçte “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırmaları ve Yayın Etiği Yönergesi” ışığında uyulması gereken bütün kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Çalışmada etik kurul onayı gerektirecek bir veri toplanmadığı için etik kurul onayına ihtiyaç duyulmamıştır.

BULGULAR

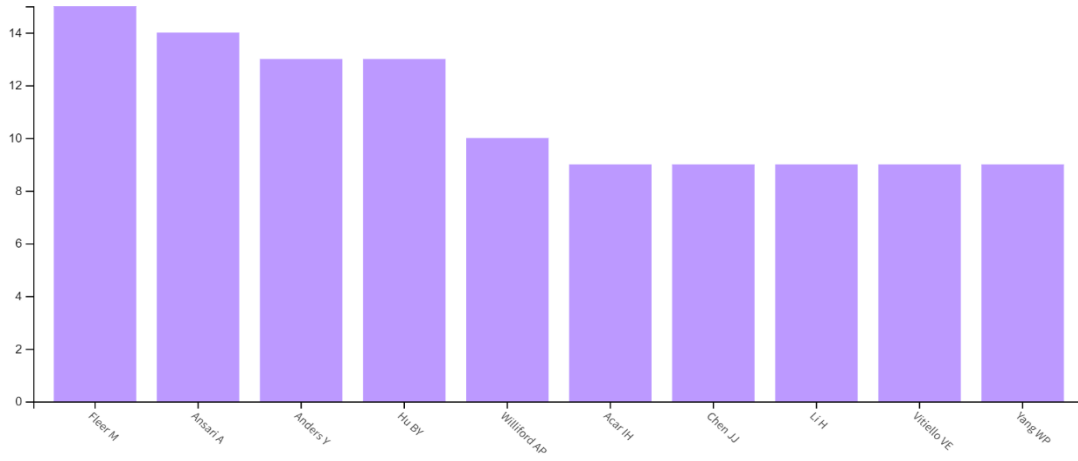
Bu çalışmada okulöncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımları konusunda yapılmış araştırmalar WoS'ta incelenmiş, çıkan veriler bibliyometrik analizi için VOS-viewer'e aktararak analiz edilmiş ve sonuçlar bu bölümde incelenmiştir. WoS' da bu konuda yapılmış 1669 çalışma bulunmuştur. 2018-2023 yılları arasında yapılmış olan bu çalışmaların kategorileri, yazarları, ülkeleri incelenmiştir. VOS-viewer programında bu 1669 kaynaktan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Şekil 1'de kategorilere göre yayın ve atıf sayıları verilmiştir. Bu konuda yayımlanmış yayınların hangi türde olduğu görülmektedir. En çok makale türünde yayın yapılmıştır. Diğer yayın türleri az sayıdadır.



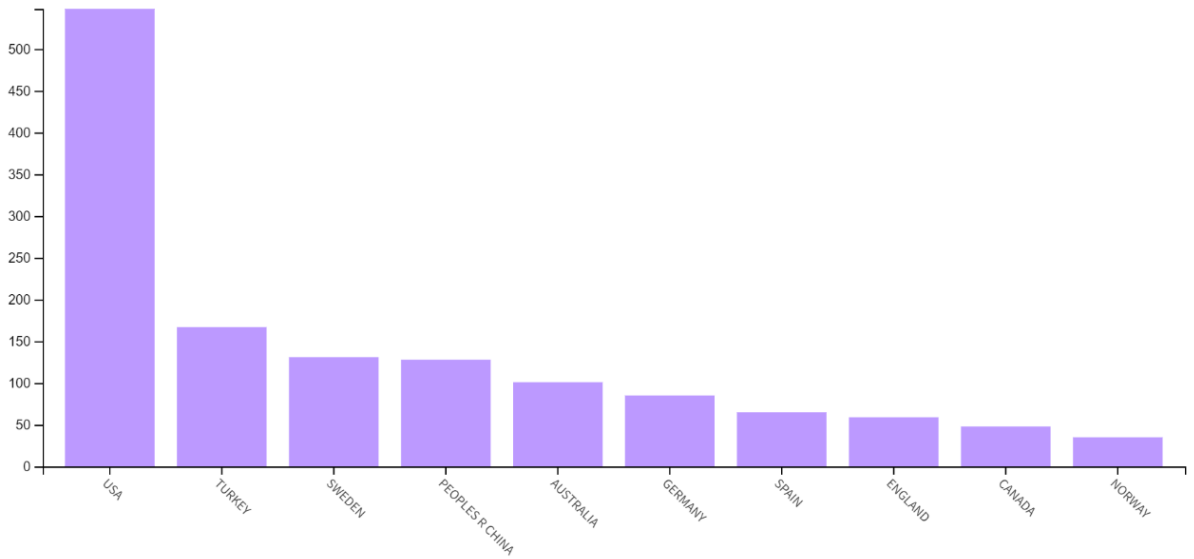
Şekil 1. Kategorilere Göre Yayın Ve Atıf Sayısı

Şekil 2'de okulöncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımları konusunda hangi yazarlar en çok yayın yaptığı görülmektedir. Şekil 2'de Fler M.'nin en çok sayıda yayını olduğu (15), onu sırasıyla Ansari A. (14), Anders Y. (13), Hu B.Y. (13), Williford A.P. (10) izlediği görülmüştür. Şekil 2'den anlaşılacağı gibi grafikte yer alan yazarlar aynı konuda birçok yayın hazırlamışlardır.



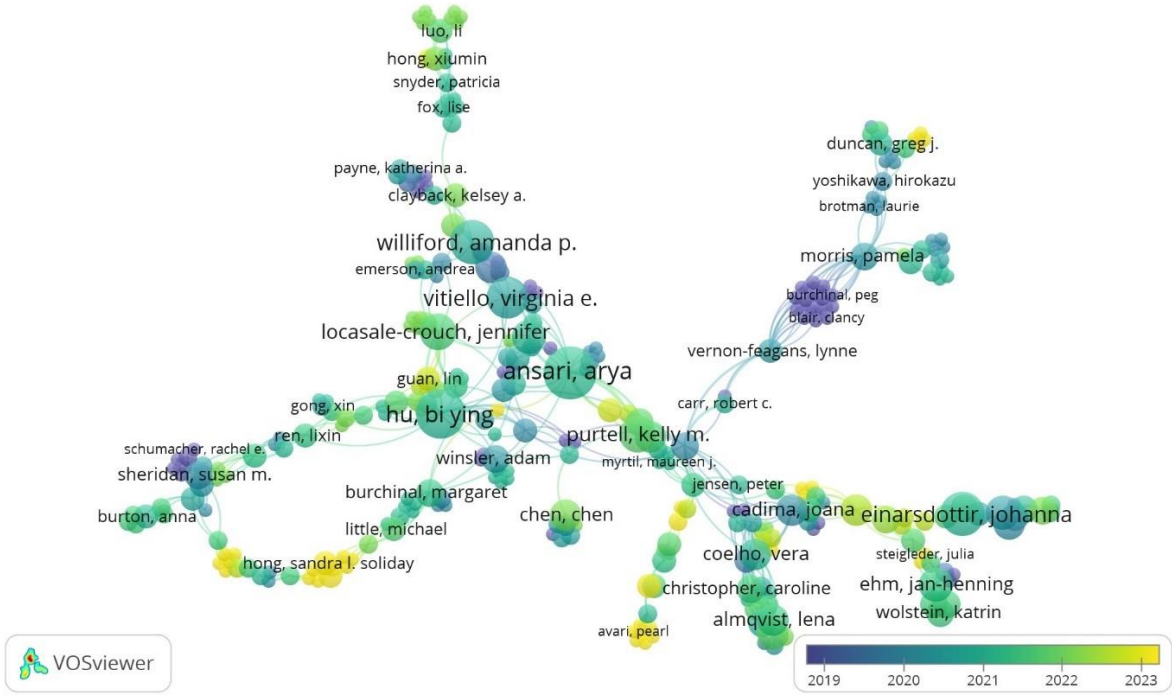
Şekil 2. Okulöncesi Öğretmenlerin Çocuk Haklarına Yaklaşımları Konusunda En Çok Yayını Bulunan Yazarlar

Şekil 3'te ülkelere göre okulöncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımlarını konu alan yayınlar incelenmiştir. Bu şekilde en çok yayını olan ülke Amerika Birleşik Devletleri, sonrasında bu sırayı Türkiye izlemektedir. Şekil 2'de Türk adları bulunmamasına rağmen okulöncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımlarını konusunda en çok yayın hazırlayan ülkeler arasında Türkiye 2. Sırada yer almaktadır. Ünelere göre okulöncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımlarını konusunda sırasıyla ABD, Türkiye, İsveç, Çin, Avustralya, Almanya, İspanya, İngiltere, Kanada oluşturmaktadır.



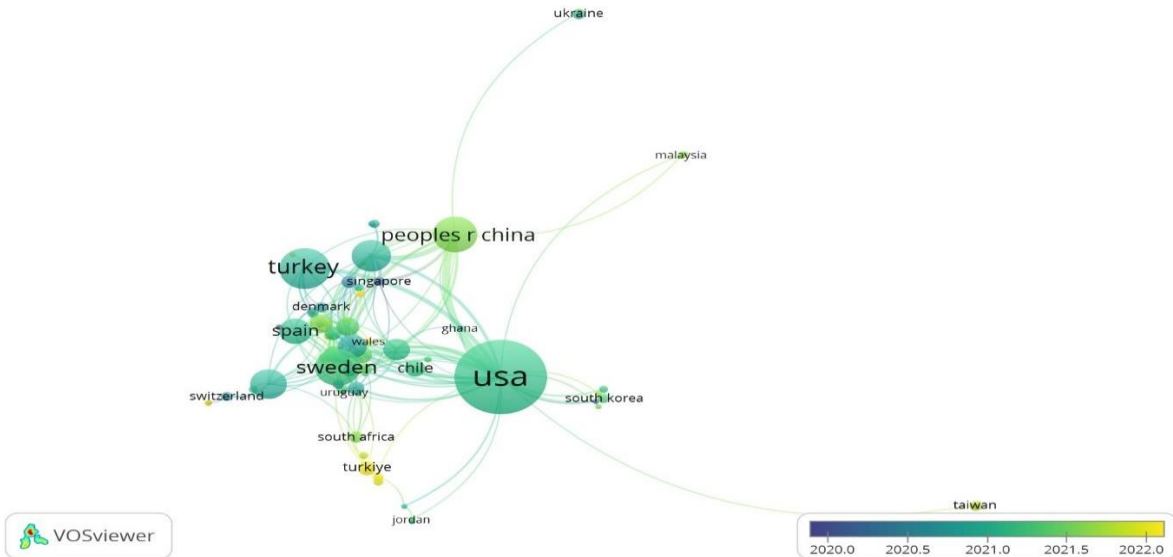
Şekil 3. Okulöncesi Öğretmenlerin Çocuk Haklarına Yaklaşımlarını Konusunda En Çok Yayını Bulunan Üneler

Şekil 4'te okulöncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımlarını konusunda yazar atıf analizi görülmektedir. Hu, Bi Ying ve Ansari, Arya en çok atıf alan iki isim olarak görülmektedir. Şekil 4 incelendiğinde mavi renkli topların fazla olması yazarların çokça atıf aldıklarını ifade etmektedir. Yayınlarının sayıları incelendiğinde yazarların yayın sayısından daha fazla sayıda atıf aldıklarını görülmüştür.



Şekil 4. Yazar Atıf Analizi

Şekil 5 incelendiğinde en çok atıf alan ülkeler incelenmiştir. Şekil 5 incelendiğinde sırasıyla en çok ortak yazarlık yapılan ülkeler sırasıyla ABD, Çin, Avustralya, İngiltere, Norveç, Türkiye, İspanya ve Kanada, Almanya'dır. ABD atıf açısından ilk sırada yer alırken, Türkiye en çok yayını olan (Şekil 2.) ülkelerde ikinci sırada olurken atıf konusunda diğer ülkelere göre gerilerde. Almanya yayın sayısı çok olduğu için daha önde bir sırada olması gerekmesine rağmen atıf sayısı düşüktür, bu nedenle bağlantı gücü düşüktür. Genel olarak bakıldığında ülkelerin yayın sayılarından daha fazla atıf sayıları vardır bu da bağlantı gücünü arttırmaktadır.



Şekil 5. Ülkelerin Atıf Analizi

yayın sayısının atıf sayısından düşük olduğu görülmektedir. Çelik (2022)'nin çalışmasında ABD'nin yayın sayısı ve bağlanma gücü açısından ilk sıralarda yer aldığı, sonrasında Avusturya ve İngiltere'nin bu sırayı izlediği görülmektedir. Julius vd.(2021)'un çalışmasına göre bağlanma gücü bakımından ABD ve İngiltere ilk iki sıradadır. Bulu ve Üstün (2023)'ün çalışmasına göre ABD ve İngiltere merkezde konumlanarak diğer ülkelerle bağlantı güçlerinin fazla olduğu görülmüştür.

Şekil 4 incelendiğinde yazarların atıf analizi görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımlarını konusunda yazar atıf analizinde ilk iki kişinin Hu, Bi Ying ve Ansari, Arya olduğu görülmektedir. Şekil 4'te görülen mavi renkli topların fazla olması yazarların çokça atıf aldıklarını ifade etmektedir. Yayınlarının sayıları ile atıf sayıları karşılaştırıldığında yayın sayısının atıf sayısından düşük olduğu görülmüştür.

Şekil 6 incelendiğinde çocuk hakları konusunda en çok kullanılan kelimelerin okulöncesi, okulöncesi eğitimi, erken çocukluk, çocuk yuvası, okul öncesi öğretmenleri olduğu görülmüştür. Yapılan sıralamalarda COVID-19 kelimesinin birçok kelimedenden fazlaca kullanıldığı görülmektedir. Bunun nedeninin 2020 yılında gerçekleşen pandemi sırasında bu konuda pek çok yayının yayımlanması olduğu düşünülmektedir. Bu durumun nedenlerinin araştırılması gerektiği düşünülmektedir. "Anaokulu öğrencileri" anahtar kelimesinin kullanılma sayısı çok olmasına rağmen bağlantı gücü zayıf bir kelime olduğu görülmüştür. Bu durumun nedenine bakılması gerektiği düşünülmektedir. Çelik (2022) çalışmasında, okul öncesi eğitiminde çocuk hakları konusunda en çok kullanılan anahtar kelimelerin "erken çocukluk eğitimi", "erken çocukluk" ve "okul öncesi" olduğunu ifade etmiştir.

SONUÇ

Okulöncesi öğretmenlerin çocuk haklarına yaklaşımları konusunda yapılmış araştırmalar incelendiğinde yayımlanan türlerin büyük çoğunluğunun makaleler olduğu görülmüştür. Bu konuda en çok yayını bulunan yazarlar Fleer M. Ansari A. Anders Y. Hu B.Y. Williford A.P.' dir. Bu konuda yayın en çok yapan ülkeler ABD, Türkiye, İsveç, Çin, Avustralya'dır. Ancak ülkelerin aldığı atıf sayıları incelendiğinde bu sıralamanın değiştiği görülmüştür. En çok yayını bulunan ve en çok atıf alan ülke ABD' dir. Yazarların atıf sayıları incelendiğinde en çok atıf alan yazarların Hu, Bi Ying ve Ansari, Arya olduğu görülmüştür. Yazarların genelinde yayın sayısından fazla atıf sayısı bulunmakta olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda okulöncesi, okulöncesi eğitimi, erken çocukluk, çocuk yuvası, okul öncesi öğretmenlerinin en çok kullanılan anahtar kelimeler olduğu ve bağlantı gücünün fazla olduğu görülmüştür. Genel olarak ülkelerin ve yazarların yayın sayılarından daha çok atıf sayılarının bulunduğu görülmektedir.

Yazarlardan Fleer M.' nin en çok yayını bulunmasına rağmen neden atıf almadığının araştırılması önerilmektedir. Türkiye'nin yayın sayısının fazla olmasına rağmen atıf sayısının ve etkisinin neden ön sıralarda bulunmadığının araştırılması önerilmektedir. Almanya'nın yayın sayısının fazla olmasına rağmen neden atıf sayısının düşük olduğunun araştırılması önerilmektedir. Yayın türlerinden makalenin çok sayıda yapıldığı görülmüş diğer yayın türlerinin bu anlamda geliştirilmesi gerektiği alan yazına katkı açısından önerilmektedir. Ülkelerin ve yazarların yayın sayılarından daha fazla atıf aldıkları görülmüş bu durumun nedeninin araştırılması gerektiği önerilmektedir. "COVID-19" anahtar kelimesinin bu konuda en çok kullanılan anahtar kelimelerin arasında yer almasının nedeninin araştırılması önerilmektedir. "Anaokulu öğrencileri" anahtar kelimesinin konuyla ilgili diğer anahtar kelimelerden daha fazla kullanılmasına rağmen bağlantı gününün diğer kelimelerden geri planda kalmasının nedeninin araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ayhan, M. (2021). *Okul Öncesi Eğitime Devam Eden Çocukların Ebeveynlerine Yönelik Hazırlanan Çocuk Hakları Programının Ebeveynlerin Çocuk Hakları Tutumuna Etkisi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Bulu, M. ve Üstün, K. (2023). Çocuk yoksulluğu: Küresel bir sorunun bibliyometrik analizi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(4), 2377-2393.
- Bülbül, S. ve Doğan, S. (2016). Suça Sürüklenen Çocukların Durumu ve Çözüm Önerileri. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*.59: 31-36.
- Çakır, M. (2013). *Suçta Sürüklenen Çocukların Korunmasına Yönelik Politikalar ve Kocaeli İli Verilerinin Değerlendirilmesi*, Yalova Üniversitesi.
- Çelik, M. (2022). A bibliometric analysis of early childhood education research: 1976-2022. *Manisa Celal Bayar University Journal of the Faculty of Education*, 10(1), 66-81. <https://doi.org/10.52826/mcbuefd.1083567>.
- Demir M. ve Aracı, S. (2022). Eleştirel Bir Bakış Açısıyla Kırsal Turizm ile İlgili Çalışmaların Bibliyometrik Analizi. *Journal of Applied Tourism Resesarch*. 3(1). 25-36.
- Doğan, D. M. (1996). *Büyük Türkçe Sözlük*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Erbay, E. (2019). *Çocuk Hakları*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Erkan, S. (1989). Çocuk Hakları Üzerine. *Eğitim ve Bilim Dergisi*.1(1) 38-40.
- Eryalçın, M. Duyan, V. (2016). *Suçta Sürüklenen Çocuk ve Gençler*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Fazlıoğlu, Z. (2007). *Çocuk Hakları Sözleşmesinde Yer Alan "Çocuk Hakları" Konusunda Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Bilinç Düzeyleri*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Franklin, B. (1993). *Çocuk Hakları*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Göcen, G. (2016). Kadirşinaslık ve Öznel İyi Oluş: Suça Sürüklenen Çocuklar Üzerine Nicel Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 5(4). 966-990.
- Gündüz, M. (2007). İhtilalin Pedagojik Zemini 'Emile' ve J.J. Rousseau'nun Osmanlı Aydınlarına Etkileri. *Muhafazakâr Düşünce Dergisi*. 3(11). 157-174.
- İşikçi, Y. M. (2015). *Çocuk Gözüyle Türkiye'de Çocuk Hakları Sorunu*. Ankara: Pegem Yayınları.
- İnal, K. (2018). *Çocuk Hakları ve Siyaset*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Julius, R., Halim, MSAH., Hadi, NA., Alias, AN., Khalid, MHM., Mahfodz, Z. & Ramli, FF. (2021), Bibliometric analysis of research in mathematics education using scopus database, *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 17(12), <https://doi.org/10.29333/ejmste/11329>.
- Karagöz, Y. (2002). Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 26(1).267-295.
- Kaya, Ö. S. (2011). *Öğretmen adaylarının çocuk hakları ile ilgili görüşleri*. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Kır İ. (2011). Toplumsal Bir Kurum Olarak Ailenin İşlevleri. *Electronic Journal of Social Sciences*. 10 (36).
- Kuday, F. S. (2007). *Aile Destekli Kurum Merkezli Eğitim Alan ve Hiç Okul Öncesi Eğitim Almayan 3-6 Yaş Çocukların Bilişsel Gelişimlerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Oğuz, P. (1997). *Çocuk ve Hakları*. İstanbul: Analiz Yayınları.
- Oktay, A. (2007). *Okul öncesi eğitimden ilköğretime geçiş projesi*. Türkiye Özel Okullar Birliği Derneği. Okul öncesi eğitimi, öğretmen eğitimi. Antalya. İstanbul: Neta.
- Onur, B. (1995). *Değişen Çağ Değişen Çocuk*. Ankara: İmge kitabevi yayınları.
- Sadıkoglu, İ. ve Topsakal, C. (2017). Okul Öncesi Eğitimde Çocuk Hakları Eğitimi Çalışmalarına Genel Bir Bakış. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6. 219-244.
- Şimşek, V. (2022). *STEM Eğitimi Uygulamalarının Okul Öncesi Dönemde Yaratıcılık ve Eleştirel Düşünme Becerilerine Etkisi*. Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi.
- Uçuş, Ş. (2012). Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne Yönelik Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Görüşleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Haziran 2012, 3 (1), 25-41. Aydın.
- Oğuz, F. (2011). *Devlet ve piyasa: regülasyon ekonomisine giriş*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Okcu, M. (2012). Değişen dünyayı anlamak için önemli bir kavram: Yönetişim. *Yönetişim ve yönetim ekseninde kamu yönetimi*. (Editör: F. N. Genç). Bursa: Ekin Yayınları, 9-29.
- Özer, M. A. (2006). Yönetişim üzerine notlar. *Sayıştay Dergisi*, (63), 59-89.
- Peters, B. G. and Pierre, J. (1998). Governance without government? Rethinking public administration. *Journal of public administration research and theory*, 8(2), 223-243.
- Posner, R. A. (1974). Theories of economic regulation. *The Bell Journal of Economics and Management Science*, 5(2), 3335-358.
- Rammal, H. G. and Zurbruegg, R. (2006). The impact of regulatory quality on intra-foreign direct investment flows in the ASEAN markets. *International Business Review*, 15(4), 401-414.
- Seçkiner Bingöl, E. (2022). Katılımcı Yönetişim Üzerine Normatif ve Pratik Tartışmalar . *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 51:Özel sayı 1 , 55-70 . DOI: 10.30794/pausbed.1114973
- Spiller, P. T. and Tomassi, M. (2005). The institutions of regulation: an application to public utilities. *Handbook of New Institutional Economics*. (Editor: C. Menard and M. M. Shirley). Netherlands: Springer, 515-543.
- Şahin, S. (2015). Bağımsız idari otoritelerin ortaya çıkış nedenleri. *International Journal of Legal Progress*, 1(1), 14-29.
- Tan, T. (2002). Bağımsız idari otoriteler veya düzenleyici kurullar. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 11-37.
- Viscusi, W. K., Vernon, J. M. and Harrington, J. E. (2000). *Economics of regulation and anti-trust*. USA: MIT Press.
- Yılmaz, V. ve Mecek, M. (2021). Kavram ve Kuramsal Açından Türkiye'de Dijital Kamu Yönetimi ve Dönüşümü. *Kamu Yönetiminde Değişim Olgusu: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar*. (Editör: B. Akıncı). Ankara: Nobel Yayınları, 103-137.



Algılanan İş Güvencesizliği Psikolojik Dayanıklılığı Etkiler Mi? Ampirik Bir Çalışma

Hüseyin KARAGÖZ

Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

huseyinkaragoz@kmu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4981-8156>

Makale Başvuru Tarihi : 24.02.2024

Makale Kabul Tarihi : 29.03.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.03.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.10900577

Özet

Anahtar Kelimeler:

Algılanan İş
Güvencesizliği,
Psikolojik
Dayanıklılık, Otel
Çalışanları

Araştırmanın amacı, algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini test etmektir. Bu bağlamda çalışmada örneklem olarak Aksaray ili otel çalışanları seçilmiş, ilgili örneklemden yüz yüze anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; çalışanların iş güvencesizliği algılarını ölçebilmek adına "İş Güvencesizliği Ölçeği" (8 madde) ve psikolojik dayanıklılığın ölçülebilmesi için "Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" (6 madde) kullanılmıştır. Araştırma neticesinde toplanan veriler SPSS 28 vasıtasıyla analize tabi tutulmuş, örneklemi temsil eden çalışanların demografik değişkenlere göre dağılımı verilmiştir. Ardından verilerin normalliği test edilmiş, ilgili değerlerin referans aralıklarında olduğu görüldüğünden verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada ilgili değişkenler arasındaki ilişkinin test edilebilmesi için basit doğrusal regresyon yöntemi tercih edilmiştir. Sonuç olarak algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışanların iş güvencesizliği algıları arttıkça, psikolojik dayanıklılıkları azalmakta ya da iş güvencesizliği algıları azaldıkça psikolojik dayanıklılıkları artış göstermektedir. Bu durum örgütler açısından önemli bir parametre olarak kabul edilmektedir.

Does Perceived Job Insecurity Affect Psychological Resilience? An Empirical Study

Abstract

Keywords:

Job Insecurity
Perception,
Psychological
Resilience, Hotel
Staff

The aim of the research is to test the effect of perceived job insecurity on psychological resilience. In this context, hotel employees in Aksaray province were selected as the sample in the research, and data were collected from the relevant sample through a face-to-face survey. As a data collection tool in the research; "Job Insecurity Scale" (8 items) was used to measure employees' perceptions of job insecurity, and "Brief Psychological Resilience Scale" (6 items) was used to measure psychological resilience. The data collected as a result of the research was analyzed through SPSS 28, and the distribution of the employees representing the sample was given according to demographic variables. Then, the normality of the data was tested, and since it was seen that the relevant values were within the reference ranges, it was concluded that the data was normally distributed. In the study, simple linear regression method was preferred to test the relationship between the relevant variables. As a result, a strong negative relationship was detected between perceived job insecurity and psychological resilience. In other words, as employees' perceptions of job insecurity increase, their psychological resilience decreases, or as their perception of job insecurity decreases, their psychological resilience increases. This is considered an important parameter for organizations.

1.GİRİŞ

İş güvencesi, çalışanların uzun zamanlı istihdamını konu alan, klasik bir güvence tarzıdır (Zekic, 2016: 548). Kavramla ilgili birçok tanım mevcuttur. İş güvencesi, örgüt çalışanlarının, gelecekte mevcut işlerini kaybedebileceklerine ilişkin algıladıkları risktir. Bu risk esasında çalışanların iş tatmini de belirlemede etkilidir. Bu riski yüksek düzeyde hisseden çalışanlar, mevcut işlerinin başkaları tarafından da yapılabileceğinin algısı ile birlikte telaşa kapılmaktadır (Artz ve Kaya, 2014: 2873). Esasında iş güvencesinin farklı bir yönü de söz konusudur. İş güvencesi ile ilgili bir risk algılamayan çalışan, işlerinde daha esnek de davranabilmektedir. Yani, iş tanımında belirtilen hususların bazılarında taviz verme yönünde de davranış geliştirebilmektedir. Buna ek olarak, mevcut personeli işten çıkarmanın maliyeti örgütler açısından önemli sayılmaktadır (Sarp, Kumral ve Bozkurt, 2019: 163). İş güvencesizliği ise mevcut işin devamlılığında duyulan endişeyi ifade etmektedir. İşsizlikle aynı olmayan bu kavram, belirsizlik içermektedir (Sverke vd., 2002). Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte şirketler küçülmeye, daha az işgören ile faaliyetlerini sürdürmeye yönelmişlerdir. Bu durum zamanla çalışanlarda işlerini kaybetme hissi oluşturmaktadır (Ashford vd., 1989: 803). Bu gelişmeler yalnızca işin devamlılığını değil, yapısını da değişime uğratmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 438; Sverke ve Hellgren, 2002: 25). Günümüz örgütleri artık uzun yılları kapsayan sözleşmelerden ziyade, daha kısa süreli iş sözleşmelerini tercih etmektedirler. Bu durum da çalışanlarda olası iş kaybı algılarını artırmaktadır (McLean, Kidder ve Gallagher, 1998: 712).

Psikolojik dayanıklılık ise Varoluşsal Kişilik Kuramı'na dayanmaktadır. Kobasa (1979) tarafından tartışılan kavram, zamanla sağlamlık, güçlülük kavramlarıyla eş anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Simoni ve Paterson, 1997). Kobasa (1979) psikolojik dayanıklılığı, fiziksel açıdan değerlendirmiş; psikolojik dayanıklılığı fiziksel güç, dayanıklı olma ile ifade etmiştir. Simoni ve Paterson (1997) ise psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyleri; bireyin kendine inanması, hayata etkin katılım göstermesi, değişime eğilimli olması nitelikleriyle açıklamaktadır. Goldstein ve Brooks (2005) ise psikolojik olarak dayanıklı bireyleri, karşılaştıkları stresli durumlara karşı kendini koruyabilen, zor durumlarda kendini hızlıca toparlayabilen kişilikler olarak tanımlamaktadır. Zor durumlara başa çıkabilme kapasitesi yüksek olan psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, bu sayede kendilerini daha mutlu kılabilmekte, olası problemlerde pes etmeyi düşünmemektedirler (Pritzker ve Minter, 2014).

Bu bağlamda çalışmanın amacı, algılanan iş güvencesizliğinin, psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmada ilk olarak ilgili değişkenler kavramsal açıdan ele alınacak, ardından ilgili değişkenlerin ilişki testini konu alan çalışmalar ve literatür taramasına yer verilecektir. Son olarak ilgili örneklemde yürütülen araştırmalar analize tabi tutulacak, bulgular paylaşılacaktır. Çalışmanın iş hayatı ve iş hayatının öznelere olan işgörenler ve yöneticiler açısından önemli olabileceği düşünülmektedir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde “Algılanan İş Güvencesizliği” ve “Psikolojik Dayanıklılık” olguları kavramsal olarak ele alınmıştır. Ardından araştırma değişkenleri arasındaki ilişki testlerini konu alan çalışmalar, literatür taraması yoluyla derlenmiş, araştırmanın modeli ve hipotezi oluşturulmuştur.

2.1.Algılanan İş Güvencesizliği

İş güvencesi, günümüz rekabetçi dünyasında örgüt çalışanları açısından oldukça önemli konulardandır. Örgüt çalışanlarının mevcut işlerinin sözleşmeler ile garanti altına alınması ve bu sayede keyfi iş feshlerinin ya da işten çıkarmaların önüne geçilmesi, çalışanların istihdamının garanti altına alınması olarak tanımlanan bu kavram, çalışanların elini güçlendirmektedir (Aksu, 2021: 750).

İş güvencesinin çalışanlar tarafından hissedilmemesi ya da çalışanların istemeden işlerini kaybedebilecekleri algısına kapılmaları olarak tanımlanabilen iş güvencesizliği ise çalışanların her an işlerinden çıkarılabileceklerini düşündükleri kaygı halini ifade etmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002). İş güvencesizliği algısına kapılan örgüt çalışanları, bu algıyla baş etmede yetersizdirler (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro ve De Witte, 2009). İş güvencesizliği kavramı, farklı disiplinlerde çalışılan, karmaşık bir konu olmasının yanında çalışma alanlarını tehlikeye atan olumsuz bir örgütsel davranış algısıdır. Algılanan iş güvencesizliği çalışanlarda, profesyonel anlamda gelişimi azaltmakta, mevcut işle ilgili algılarını ve motivasyonlarını düşürmekte, psikolojilerinin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Salas-Nicás, Moncada, Llorens, Morina ve Navarro, 2020). İlgili kavram birçok çalışmacı tarafından farklı biçimlerde yorumlanmıştır. Algılanan iş güvencesizliği, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) tarafından “tehdit altındaki bir iş durumunda istenen sürekliliği korumak için algılanan güçsüzlük” olarak, Davy, Kinicki ve Scheck (1997) tarafından “bir iş durumunda süreklilik beklentileri” olarak, Landsbergis, Grzywacz ve LaMontagne (2014) tarafından “iş düzeyinde, istihdam koşulları ve işorganizasyonunun neden olduğu ve bir işçinin kaybetme korkusu veya iş istikrarsızlığı algısını yansıtan bir psikososyal stres unsuru” olarak ifade edilmiştir. Buna ek olarak De Witte (1999) iş güvencesizliğini, çalışanın işini kaybetme ve işsiz kalma korkusu olarak tanımlamaktadır. İş güvencesizliği çalışanların psikolojik sağlığını bozan önemli bir faktördür (Nella vd., 2015; Inoue vd., 2018). İş güvencesizliği, bireylerin işlerini kaybedebilecekleri yönündeki potansiyel endişelerini ifade etmektedir. Stres, endişe, korku ve diğer olumsuz duyguları doğuran bir deneyimdir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 2010; Wilson vd., 2020; Zhang vd., 2020).

Algılanan iş güvencesizliğinin araştırmacılar tarafından farklı yorumlanmasının sebebi, iki farklı yaklaşımın benimsenmesinden ileri gelmektedir. Algılanan iş güvencesizliği ile ilgili yaklaşımları *i) nicel-nitel* ve *ii) nesnel-öznel* olmak üzere iki sınıfta incelemek mümkündür. Nicel iş güvencesizliği algısı, çalışanın işini kaybetme tehdidi ya da işinde yaşanan belirsizlik şeklinde tanımlanırken; nitel iş güvencesizliği algısında birey yalnızca işi ile ilgili belirsizliklerden değil, kariyerinde ilerleme olanakları, iş otonomisi, gelir devamlılığı gibi hususlardan da endişe etmektedir. Bu bağlamda nicel iş güvencesizliği algısı daha somut ve daha davranışsal bir algı iken, nitel iş güvencesizliği algısı daha bilişsel, daha stres faktörü içeren bir algıdır (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999; De Witte vd., 2010). İkinci yaklaşıma göre ise ilgili değişken nesnel ve öznel algılar olarak irdelenmektedir. Nesnel iş güvencesizliği algısı, bireyin kendi kişisel değerlendirmeleri neticesinde ortaya çıkamayan, yani bireyin ve örgütün dışında yaşanan gelişmeleri konu alan algılardır. Örneğin, pazar payında küçülme, rekabet yapısı gibi faktörler bireyin ve örgütün tek başına etkileyemediği faktörlerdir ve nesnel algıları oluşturmaktadır (Sverke ve Hellgren, 2002). Öznel iş güvencesizliği algısında ise ortaya çıkan durumun birey tarafından yorumlanması neticesindeki algılar söz konusudur (De Witte ve Naswall, 2003).

Sonuç olarak algılanan iş güvencesizliğinin özellikleri arasında; öznel bakış açısı ve öznel deneyimler, geleceğe odaklanma, kontrol odaklılık, düşük irade sayılabilmektedir. Bu durumlar ise çalışanların üzerinde fiziksel ve ruhsal bozukluklar yaratacaktır. Sayılan bu davranış biçimlerinin minimize edilmesi çalışanlar açısından ve nihai olarak örgüt açısından faydalı olacaktır (Shoss, 2017).

2.2. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, tanımı zor bir kavram olsa da yapılan tanımların odağında zorlukların üstesinden gelme, zorluklara karşı koyma ve olası değişimleri ılımlı karşılama bulunmaktadır. Latince “re-salire” sözcüğünden türetilen kavram, “sıçrama” anlamına gelmektedir. Kavram, köken itibarıyla fen bilimleri ile daha ilgili olsa da zaman içerisinde sosyal bilimlerde de yaygınlık kazanmıştır (McEwen, 2011: 2; Fletcher ve Sarkar, 2013: 13).

Psikolojik dayanıklılık, genel olarak zorluklara karşı bir başarı anlamı taşımaktadır. Uyum sağlama süreciyle de ilişkilendirilen bu kavram, çevrede oluşabilecek ekonomik sıkıntılar, stres, ilişkisel problemler, tehdit, travma, sağlık sorunları ya da örgütlerde yaşanabilecek olası problemlere karşı bireyin bu durumlara uyum sağlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Karademir ve Aak, 2019: 805). Bireyler hayatları boyunca maddi, manevi birçok sorunla karşılaşabilmektedir. Bu sorunlarla başa çıkabilme kapasiteleri kişiden kişiye değişlik göstermektedir. Bu tarz olumsuzluklarla başa çıkabilmede esnek olma, direnç gösterebilme, dayanıklılık ve sağlam duruş kavramları önem arz etmektedir. Kavramın köken itibariyle iki anlamı bulunmaktadır. Birincisi, “bir kişinin zor koşullara dayanabilmesi veya hızlı bir şekilde iyileşebilmesi”, ikincisi ise “talihsizlik veya hastalıktan kolay ve hızlı bir şekilde iyileşme kabiliyetidir”. Dayanıklılık, “bir sistemin bir stres veya bozulma sonrasında yapı ve işlev kazanma hızı” olarak tanımlanmaktadır (Windle, 2011: 153-154). Rutter (2012: 336) ise dayanıklılığı; çevresel problemlerin üstesinden gelebilmek ve bütün risklere karşı olumlu sonuçlar alabilmek olarak ifade etmiştir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin çevrelerindeki insanları etkileme kapasiteleri daha yüksektir. Olası negatif durumlardan güçlenerek çıkma gibi avantajlar sergileyebilme niteliğine sahip bu bireyler, kendilerine daha fazla güvenmektedirler ve kaygı seviyeleri de daha düşüktür. Psikolojik dayanıklılığı düşük olan bireyler ise çevrelerini etkilemede güçlük çekmektedir ve olası risklere karşı dirençleri düşüktür, çabuk etkilenirler. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı düşük bireyler, değişimleri yönetme konusunda da eksiktirler, değişime direnç noktasında daha belirleyicidirler (Cevizci ve Müezziz, 2019: 167).

Wang ve Zhang (2015), değişime karşı direnç yerine, değişimi yönetmeyi; karşılaşılan sorunları güçlenerek aşmayı, negatifliğe ya da dezavantajlı durumlara odaklanmak yerine bireyin daha güçlü yönlerine odaklanmasını psikolojik dayanıklılıkla açıklamıştır. Herrman, Stewart, Diaz-Granados, Berger, Jackson ve Yuen (2011) ise bireyin zor durumlara karşı güçlü durmasını, olası risklere karşı bireyin psikolojik sağlığını korumasını ve değişim hususunda pozitif algıların geliştirilmesi hususlarını psikolojik dayanıklılıkla ilişkilendirmektedir. Psikolojik dayanıklılığı üst seviyelerde olan bireylerin hayata dair olumlu duygular barındırdığı, olası sorunlar karşısında ruh sağlıklarını güçlü tuttukları, çözüm odaklı bakış açısı ile avantajlı olduğu alanlara odaklandıkları bilinmektedir (Kobau, Seligman, Peterson, Diener, Zack, Chapman vd., 2011). Bonanno (2004)’e göre zor durumlara karşı kimi bireyler direnç göstermekte ve mücadele vermekte, kimi bireyler ise zorluklarla başa çıkamayacağını düşünüp pes etmektedir. Olası risklere karşı direnç gösterebilen bireylerin daha dayanıklı olduğu söylenebilecektir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin yıkıcı bir olayla karşılaştığı anda dâhi, kendi ruh sağlığını ve psikolojisini koruyabilmesi anlamına gelmektedir. Literatür incelendiğinde bireyin psikolojik dayanıklılığını etkileyen birçok faktör görülmektedir. Bunlardan birkaçı; bireysel, ailesel, çevresel ve ruhsal faktörlerdir (Olsson, Bond, Burns, Vella-Brodrick, ve Sawyer, 2003: 11).

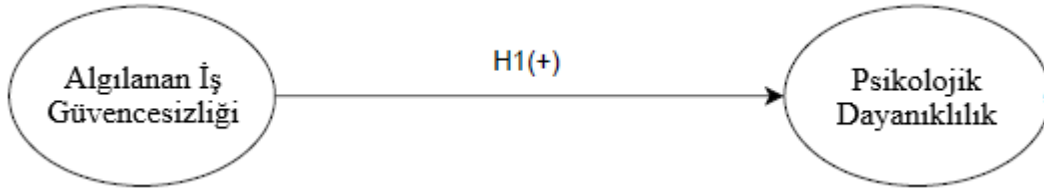
Bu tanımlar ve önermeler ışığında psikolojik dayanıklılık, sonradan öğrenilebilen bir olgudur. Bu davranış tarzını öğrenebilmek adına bireyler özgeci ve iyimser olmalıdırlar. Karamsarlıktan uzak kalabilen, olası sorunlara iyi tarafından bakabilen ve direnç gösterebilen bireyler zaman içerisinde mücadele ruhu ile psikolojik dayanıklılığı öğrenebileceklerdir (Beardslee, Swatling, Hoke, Rothberg, Velde, Focht ve Podorefsky 1998). Olumsuz tutumları azaltan, iyimser ve özgeci tutumları artıran bir özellik olarak psikolojik dayanıklılık, stresle baş edebilmeyle ancak kazanılabilmektedir. Bu durumda psikolojik dayanıklılık, bireyin karakteristik özelliklerini yansıtsa da, tam anlamıyla dogmatik nitelikler taşımamaktadır (Jacelon 1997).

2.3.Hipotez Geliştirme

Sekban (2019) çalışmasında iş güvencesizliği algısı ile psikolojik sağlamlık değişkenlerini konu almış, 73’ü kaptan pilot, 38’i yardımcı pilot olmak üzere 111 erkek pilot üzerinde yürüttüğü araştırma sonucunda ilgili değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Eroğlu ve Toros (2023) araştırmalarında algılanan iş

güvencesizliğinin, algılanan stres üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü konu almış, 364 özel sektör çalışanı üzerinde yürüttüğü çalışmasının sonucunda psikolojik dayanıklılığın bağımlı ve bağımsız değişkenler üzerinde aracı rolünü bulgulamışlardır. Sarwar, Naseer ve Zhong (2020) Pakistan hastanelerinde çalışan 251 hemşire üzerinde yürüttüğü araştırmalarında ilgili değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Öte yandan Shoss, Jiang ve Probst (2018) çalışmalarında psikolojik dayanıklılığın, algılanan iş güvencesizliğini azalttığını tespit etmişlerdir. Akcin (2023) araştırmasında algılanan iş güvencesizliğinin, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık ile ilişkisini konu almış, sonuç olarak algılanan iş güvencesizliğinin, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve psikolojik dayanıklılık ile negatif, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Yazar, araştırmasını üç farklı sektörden 147 acemi çalışan (çalışma süresi 5 yıldan az) ve 160 kıdemli çalışan (çalışma süresi 5 yıldan fazla) üzerinde yürütmüştür. Naz (2020) araştırmasını Pakistan'daki 253 banka çalışanı üzerinde yürütmüş, sonuçta kötü niyetli denetimin, çalışan refahını olumsuz etkilediğini, algılanan iş güvencesizliğinin ise bu ilişkide aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Bu ilişki testinde psikolojik dayanıklılığın moderatör etkisi ise reddedilmiştir. Değirmenci (2022) araştırmasında kovid-19 salgını sırasında iş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde çalışan dayanıklılığının düzenleyici rolünü konu almış, 453 çalışan üzerinde yürüttüğü araştırma bulgularına göre çalışanların algıladıkları iş güvencesizliği orta düzeyde, psikolojik dayanıklılık ve iş performans düzeyleri ise yüksektir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın, iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Jiang, Huang, Guo, Yang, Li, Zhou ve Wu (2023) araştırmalarında tur rehberlerinde COVID-19 korkusu ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü konu almış, 417 tur rehberi üzerinde yürüttüğü araştırmaya göre rehberlerin COVID-19 korkusu, psikolojik sıkıntıyı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemiştir. Bunun yanında COVID-19 korkusu ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkiye algılanan iş güvencesizliği aracılık etmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık, COVID-19 korkusundan iş güvencesizliğine ve COVID-19 korkusundan güdümlü psikolojik sıkıntıya giden yolu önemli ölçüde yumuşatmıştır.

Literatür incelemesi sonucu araştırma modeli ve hipotezi şu biçimde oluşturulmuştur:



Şekil 1: Araştırma Modeli

H₁: Algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.YÖNTEM

3.1.Örneklem ve Amaç

Araştırmanın örneklemini Aksaray ilinde faaliyetlerini sürdüren otel çalışanları oluşturmaktadır. Aksaray ilinde otelcilik sektöründeki toplam çalışan sayısı 661'dir (Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasa Araştırması Aksaray İli Sonuç Raporu, 2022). Bu araştırma için ilgili örneklemden toplam 262 anket verisi elde edilebilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir.

3.2.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmada katılımcıların algılanan iş güvencesizliği algılarını ölçebilmek adına Probst'un (2004) geliştirdiği, Önder ve Wasti (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış "İş Güvencesizliği Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek soruları 8 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmanın diğer değişkeni olan psikolojik dayanıklılığın ölçülebilmesi için Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher ve Jennifer Bernard (2008) tarafından geliştirilen, Doğan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" kullanılmıştır. İlgili ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan her iki ölçek de 5'li likert tipindedir.

Araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulu'ndan 22.09.2023 tarih ve 14 toplantı, 14-2023/232 karar sayılı izni alınmıştır.

3.3.Verii Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 28 kullanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle katılımcılara ait demografik değişim tablosu aşağıda verilmiştir. Araştırma verilerinin dağılım normalliği için basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Bu değerler, ± 2 aralığında ise araştırma verileri normal dağılım göstermektedir (George ve Mallery, 2010). İlgili ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkinin testi için ise Pearson korelasyon yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tatbik edilebilmesi için gerekli varsayımların testi yapılmış, ilgili varsayımların sağlandığı görülmüştür. Bu korelasyon analizinde çıkan sonucun 0.70 ve üzeri olması ilgili değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkinin varlığını ifade etmektedir (Baykul, 2010). Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin ölçümünde ise basit doğrusal regresyon yöntemi tercih edilmiştir.

4.BULGULAR

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım Tablosu

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	100	38,2
	Erkek	162	61,8
Yaş	18-23	55	21
	24-29	83	31,7
	30-35	54	20,6
	36-41	41	15,6
	41 ve Üzeri	29	11,1
Medeni durum	Evli	97	37
	Bekar	165	63
Eğitim Düzeyi	İlkokul	14	5,3
	Lise	66	25,2
	Ön Lisans	91	34,7
	Lisans	81	30,9
	Lisansüstü	10	3,8
Çalışma süre	1-3 Yıl	73	27,9
	4-6 Yıl	111	42,4
	7-10 Yıl	55	21
	11 Yıl Ve Üzeri	23	8,8
Pozisyon	Çalışan	121	46,2
	Alt Düzey Yönetici	91	34,7
	Orta Düzey Yönetici	25	9,5
	Üst Düzey Yönetici	25	9,5

Araştırmaya 262 çalışan katılım göstermiştir. Katılımcıların %61.8'i erkek olup %38.2'si kadındır. Katılımcıların %31.7'si 24-29 yaş, %21'i 18-23 yaş %20.6'sı 30-35 yaş ve %15.62'si 36-41 yaş ve %11.1'i 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %63'ü bekâr, %37'si evlidir. Eğitim düzeyine göre dağılım; ön lisans (%34.7), lisans (%30.9), lise (%25.2), ilkokul (%5.3) ve lisansüstü (%3.8) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %42.4'ü 4-6 yıl, %27.9'u 1-3 yıl ve %21'i 7-10 yıl ve %8.8'i 11 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahiptir. Son olarak çalışanların pozisyon türüne göre dağılımında; çalışan (%46.2), alt düzey yönetici (%34.7), orta düzey yönetici (%9.5) ve üst düzey yönetici (%9.5) olarak saptanmıştır.

Tablo 2. Algılanan İş Güvencesizliği ile Psikolojik Dayanıklılık Puanları Arasında Korelasyon Tablosu

Ölçek Puanı	Çarpıklık	Basıklık	1	2
1. Algılanan İş Güvencesizliği	0,371	-1,452	1	
2. Psikolojik Dayanıklılık	-0,596	-1,166	-0,741**	1

**p<.01

Araştırmada algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon yöntemi ile test edilmiştir. İlgili iki değişkenin sürekli ve normal dağılım göstermesi bu yöntemin temel varsayımdır (Pallant, 2007). Bulgular incelendiğinde her iki değişkene ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri ± 2 arasındadır ve puan dağılımları normaldir. Yani, algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.741$, $p<.01$). Dolayısıyla örnekleme temsil eden katılımcıların algılanan iş güvencesizliği puanları arttıkça, psikolojik dayanıklılık puanları azalış göstermektedir. Ya da tersi olarak algılanan iş güvencesizliği düzeyleri azaldıkça, psikolojik dayanıklılık düzeyleri artış göstermektedir.

Öte yandan algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisinin tespiti için basit doğrusal regresyon analizi tercih edilmiştir. İlgili yönteme göre denklemde bağımlı ve bağımsız birer değişken yer almalı, denklemdeki bağımlı değişkenin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Pallant, 2007). Araştırma kapsamındaki basit doğrusal regresyon bulguları aşağıda tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 3. Regresyon Tablosu

Bağımsız	B	S.H.	β	t	p
Sabit	32,498	0,738		44,041	,000
Algılanan İş Güvencesizliği	-0,532	0,03	-0,741	-17,802	,000
Model istatistikleri	$F_{(1,260)}=316.915$; $p<0,001$ $R=0,741$; $R^2=0,549$				

Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisine yönelik bulgularan basit doğrusal regresyon modeli anlamlıdır ($F_{(1,260)}=316.915$; $p<.001$). Modele göre psikolojik dayanıklılık puanlarındaki değişkenliğin %54.9'u algılanan iş güvencesizliği puanları ile açıklanabilmektedir. Algılanan iş güvencesizliği puanları, psikolojik dayanıklılık düzeyi için negatif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır ($B=-0.532$, $t=-17.802$, $p<.001$). İlgili örnekleme algılanan iş güvencesizliği puanlarındaki 1 birimlik artış, psikolojik dayanıklılık puanlarında 0.532 birim düşüşe sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda araştırma için kurulan regresyon denklemi;

$$\text{Psikolojik Dayanıklılık} = 32.498 - 0.532 * \text{Algılanan İş güvencesizliği}$$

5.SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmada algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik dayanıklılığa olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 28 kullanılmıştır. Analiz neticesinde katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılım ve ilgili ölçek puanlarına göre tanımlayıcı istatistiki sonuçlara yer verilmiştir.

Araştırma verilerinin normalliğin testi için basıklık çarpıklık katsayılarına bakılmış, ilgili katsayıların ± 2 değerleri arasında olduğu görüldüğünden, verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma konusunu oluşturan değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için basit doğrusal regresyon yöntemi tercih edilmiş, sonuç olarak algılanan iş güvencesizliği ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulgulanmıştır. Buradan çıkan sonuç şudur; algılanan iş güvencesizliği puanları, psikolojik dayanıklılık düzeyi için negatif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır ($B=-0.532$, $t=-17.802$, $p<.001$). İlgili örnekleme algılanan iş güvencesizliği puanlarındaki 1 birimlik artış, psikolojik dayanıklılık puanlarında 0.532 birim azalışa neden olmaktadır.

Araştırma değişkenlerini konu alan literatür incelemesinde benzer sonuçlara (Sekban, 2019; Eroğlu ve Toros, 2023; Akcin, 2023; Jiang, Y., Huang, L., Guo, Y., Yang, Q., Li, H., Zhou, H. ve Wu, 2023; Learch, 2006; Mohamed, Mahmoud ve El-Sabahy, 2023; Değirmenci, 2022; Shoss, Jiang ve Probst, 2018) rastlanmıştır. Dolayısıyla bu araştırma literatürdeki sonuçları destekler nitelikte sonuçlanmıştır.

Araştırma bulgularında görüldüğü üzere algılanan iş güvencesizliğinin yüksek seyrettiği örgütlerdeki çalışanların psikolojik dayanıklılıkları azalma eğilimindedir. Dolayısıyla yöneticiler, örgüt çalışanlarına iş güvencesi vaat etmediğinde ya da onlara iş garantisi vermediğinde çalışanların psikolojik açıdan daha hassas olabilecekleri, bu durumun ise örgüt çıktılarına olumsuz yansımalarının olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple yöneticilerin, çalışanlarına iş güvencesizliği hissettirmemeleri örgütler açısından önemli görülmektedir. Aynı zamanda algılanan iş güvencesizliğinin örgütlerde azaltılması hususunda çalışanlarla daha sağlam ve şeffaf biçimde iş sözleşmelerinin yapılmasının da bu konuda önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışanların iş tanımlarının net olarak belirlendiği, onlara işlerinin devamı hususunda garantinin verildiği, her olumsuz durum karşısında kendilerinin işlerinin son bulmasıyla tehdit edilmediği örgütlerdeki çalışanların psikolojik sağlıkları daha pozitif seyredeceğinden, bu hususun önemli olduğu örgüt yöneticileri açısından tavsiye niteliği taşımaktadır.

Öte yandan ilgili araştırma özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bilindiği üzere kamuda iş garantisi hususunda çalışanlar yasalarca daha fazla korunmaktadır. Dolayısıyla ilgili değişkenleri konu alan başka bir çalışmanın kamu sektörü çalışanları üzerinde uygulanması gelecek araştırmacılara önerilebilecektir. Ek olarak algılanan iş güvencesizliği kavramının örgütlerde birçok sorunu beraberinde getirebileceği tahmin edildiğinden ilgili kavramın diğer örgütsel davranış olgularıyla ilişkilerinin ölçüldüğü diğer çalışmaların da literatüre katkı sunabileceği düşünüldüğünden araştırmacılara önerilebilecektir.

Çoğu çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da belli kısıtlar söz konusudur. Araştırma otel çalışanları üzerinde mesai saatleri içerisinde gerçekleştirildiğinden ve kesitsel nitelikte tasarlandığından, çalışanların kısa süre içerisinde sorulara cevap vermesi beklenmiştir. Bu durum araştırma için bir kısıt olarak sayılabilecektir. Öte yandan hizmet sektörü çalışanlarının müşteri taleplerine anında cevap verme gerekliliği ve iş yoğunlukları, anket vasıtasıyla verilerin toplanmasını zorlaştıran bir diğer kısıt olarak görülmektedir.

Olumsuz bir örgütsel çıktı olan algılanan iş güvencesizliklerinin örgütlerde azaltılmasının sözleşme taraflarını (işveren-çalışan) mutlu edeceği tahmin edildiğinden ve bunun sonucunda çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının artacağı görüldüğünden araştırmanın ilgili sektör çalışanları ve yöneticileri açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akcin, K. (2023). The Mediating Effect of Psychological Resilience in the Impact of Increasing Job Insecurity With the Pandemic, on Organizational Commitment and Turnover Intention. *Kybernetes*, 52(7), 2416-2430.
- Aksu, B. Ç. (2021). Covid 19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algıları, Algılanan İş Stresleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 747-776.
- Artz, B. ve Kaya, İ. (2014). The Impact of Job Security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions. *Applied Economics*, 46 (24), 2873-2890.
- Ashford, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes And Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803-829.
- Baykul, Y. (2010). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Beardslee, W. R., Swatling, S., Hoke, L., Rothberg, P. C., Velde, P. V. D., Focht, L. ve Podorefsky, D. (1998). From Cognitive Information To Shared Meaning: Healing Principles in Prevention Intervention. *Psychiatry*, 61(2), 112-129.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, And Human Resilience: Have We Underestimated The Human Capacity To Thrive After Extremely Aversive Events?. *American Psychologist*, 59(1) , 20–28.
- Cevizci, O. ve Müezzini, E. E. (2019). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Belirtilerin Ve Psikolojik Dayanıklılığın İncelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3), 166-172.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. ve Scheck, C. L. (1997). A Test Of Job Security's Direct And Mediated Effects On Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity And Psychological Well-Being: Review Of The Literature And Exploration Of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. ve Näswall, K. (2003). Objective Vs Subjective Job Insecurity: Consequences Of Temporary Work For Job Satisfaction And Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. ve Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative And Qualitative Job Insecurity And Well-Being: A Test In Belgian Banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56.
- Değirmenci, B. (2022). The Effect of Job Insecurity on Job Performance During The Covid-19 Pandemic: The Moderating Role of Employee Resilience. *Istanbul Management Journal*, (92), 29-46.
- Değirmenci, B. (2022). The Effect of Job Insecurity on Job Performance During The Covid-19 Pandemic: The Moderating Role of Employee Resilience. *Istanbul Management Journal*, (92), 29-46.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Eroğlu, Ş. G. ve Toros, F. (2023). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Algılanan İş Güvencesizliğinin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 571-589.
- Eroğlu, Ş. G. ve Toros, F. COVID-19 Pandemisi Sürecinde Algılanan İş Güvencesizliğinin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 571-589.
- Fletcher, D. ve Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience: A Review And Critique Of Definitions, Concepts, And Theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23.

- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, (10a ed.) Boston: Pearson
- Goldstein, S. ve Brooks R. B. (2005). Why Study Resilience (3-15). *Handbook of Resilience in Children* (Ed. Goldstein, S. & Brooks R. B.) NY: Springer.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9, 438–448. <http://dx.doi.org/10.2307/258284>
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40 (1), 6–10.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999). A Two-Dimensional Approach To Job Insecurity: Consequences For Employee Attitudes And Well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B. ve Yuen, T. (2011). What is Resilience?. *Canadian Journal of Psychiatry. Revue Canadienne De Psychiatrie*, 56(5), 258-265.
- Inoue, A., Kawakami, N., Eguchi, H. ve Tsutsumi, A. (2018). Interaction Effect Of Job Insecurity And Role Ambiguity On Psychological Distress in Japanese Employees: A Cross-Sectional Study. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 91 (4), 391–402.
- Jacelon C. S. (1997). The Trait And Process Of Resilience. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 123–129.
- Jiang, Y., Huang, L., Guo, Y., Yang, Q., Li, H., Zhou, H. ve Wu, K. (2023). The Relationship Between Fear of COVID-19 and Psychological Distress in Tour Guides: The Mediating Role of Job Insecurity and the Moderating Role of Psychological Resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, 3107-3119.
- Karademir, T. ve Aak, M. (2019). niversiteli Sporcuların Psikolojik Dayanıklılık Dzeylerinin İncelenmesi. *Kahramanmaraş St İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 803-816.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful Life Events, Personality, And Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1). 1-17.
- Kobau, R., Seligman, M. E. P., Peterson, C., Diener, E. D., Zack, M. M., Chapman, D. vd. (2011). Mental Health Promotion in Public Health: Perspectives And Strategies From Positive Psychology. *American Journal of Public Health*, 101(8), 1-9.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G. ve LaMontagne, A. D. (2014). Work Organization, Job Insecurity, And Occupational Health Disparities, *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 495-515.
- Leach, R. J. (2006). *Job insecurity, resilience and general health of motor-trade employees* (Doctoral dissertation, North-West University).
- McEwen, K. (2011). *Building Resilience At Work*. Australia: Australian Academic Press.
- McLean Parks, J., Kidder, D.L. ve Gallagher, D.G. (1998). Fitting Square Pegs İnto Round Holes: Mapping The Domain Of Contingent Work Arrangements Onto The Psychological Contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Mohamed, O., Mahmoud, H. ve El-Sabahy, H. (2023). Role of Self Efficacy and Work Resilience in Head Nurses' Job Insecurity at Main Mansoura University Hospital. *Mansoura Nursing Journal*, 10(1), 167-183.
- Naz, N. (2020). Impact Of Abusive Supervision On Employee Well-Being With The Mediating Role Of Perceived Job Insecurity And Moderating Role Of Resilience. (Unpublished master's thesis). Capital University of Science and Technology, Islamabad.
- Nella, D., Panagopoulou, E., Galanis, N., Montgomery, A. ve Benos, A. (2015). Consequences Of Job Insecurity On The Psychological And Physical Health Of Greek Civil Servants. *BioMed Research International*, 2015.

- Olsson, C. A., Bond, L., Burns, J. M., Vella-Brodrick, D. A. ve Sawyer, S. M. (2003). Adolescent Resilience: A Concept Analysis. *Journal of Adolescence*, 26(1), 1–11.
- Önder, Ç. ve Wasti, S. A. (2002). İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 23-47.
- Pallant, J. (2007). SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12) 2nd ed. New York: Open University Press.
- Pritzker, S. ve Minter, A. (2014). Measuring Adolescent Resilience: An Examination Of The Cross-Ethnic Validity of RS-14. *Children and Youth Services Review*, 44, 328-333.
- Probst, T. M. (2004). Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 3.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a Dynamic Concept. *Development and Psychopathology*, 24, 335–344.
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moriña, D. ve Navarro, A. (2020). A Complex View Of Perceived Job Insecurity: Relationship Between Three Domains And Their Respective Cognitive And Affective Components. *Safety Science*, 129, 104796.
- Sarp, P., Kumral, T. ve Bozkurt, S. (2019). Babacan Liderlik Ve İşte Var Olamama İlişkinde İş Güvencesinin Aracı Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 161-168.
- Sarwar, A., Naseer, S. ve Zhong, J. Y. (2020). Effects Of Bullying On Job Insecurity And Deviant Behaviors in Nurses: Roles Of Resilience And Support. *Journal Of Nursing Management*, 28(2), 267-276.
- Sekban, B. (2019). Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısı İle Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü (Master's thesis, Işık Üniversitesi).
- Sekban, B. (2019). *Pilotlarda İş Güvencesizliği Algısı İle Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü* (Master's thesis, Işık Üniversitesi).
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review And Agenda For Future Research. *Journal Of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Shoss, M. K., Jiang, L. ve Probst, T. M. (2018). Bending Without Breaking: A Two-Study Examination Of Employee Resilience in The Face Of Job Insecurity. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 23(1), 112.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiro, J. M. ve De Witte, H. (2009). Job Insecurity And Well-Being: Moderation By Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Simoni, P.S. ve Paterson, J. J. (1997). Hardiness, Coping And Burnout in The Nursing Workplace. *Journal of Professional Nursing*, 13, 178– 185.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Jennifer Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200.
- Sverke, M. ve Hellgren, J. (2002). The Nature Of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink Of A New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job Insecurity And Its Consequences. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242.
- Wang, J. L. ve Zhang, D. J. (2015). Resilience Theory And its Implications For Chinese Adolescents. *Psychological Reports: Disability & Trauma*, 117(2), 354-375.
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B. ve Shook, N. J. (2020). Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated with Worse Mental Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62 (9), 686–691.
- Windle, G. (2011). What is Resilience? A Review and Concept Analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21, 152–169.

Zekic, N. (2016). Job Security or Employment Security: What's in a Name?.*European Labour Law Journal*, 7 (4): 549-576.

Zhang, S. X., Liu, J., Afshar Jahanshahi, A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J. ve Sun, S. (2020). At The Height Of The Storm: Healthcare Staff's Health Conditions And Job Satisfaction And Their Associated Predictors During The Epidemic Peak of COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 144–146.

Uluslararası Akademik

ISSN 2757-6469

Birikim Dergisi

31 MART 2024 Cilt /7 Sayı/2

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>