

Uluslararası Akademik Birikim Dergisi

ISSN 2757-6469

31 MAYIS 2022 Cilt /5 Sayı/3

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>

CİLT 5 SAYI 3

JENERİK / GENERIC PAGE

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

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

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

UABD Dergisi'nin yayın dili Türkçe ve İngilizce olmakla birlikte, Almanca, Fransızca, Arapça, Farsça vb. dillerden gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

GENEL EDİTÖR / GENERAL EDITOR

Doç.Dr. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

EDİTÖR YARDIMCISI / ASSISTANT EDITOR

Doç. Dr. Haluk YERGİN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Prof. Dr. Ali AZAD
Prof. Dr. Emmy INDRAYANI
Prof. Dr. Erdiç 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	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Abdülsemet YAMAN	Ardahan Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Aziz BELLİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Berat AKINCI	Alpaslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Muzaffer BİLAY	Batman Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL	Kayseri Üniversitesi / TÜRKİYE
Doç. Dr. Yıldız ATMACA	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / TÜRKİYE

İNDEKSLER / INDEXED & IN LISTED

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

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

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, but German, French, Arabic, Persian, etc. Manuscripts from languages are also evaluated and published if it is deemed appropriate by the referees.

GENERAL EDITOR

Assoc.Prof. Vedat YILMAZ

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

ASSISTANT EDITOR

Assoc.Prof. Haluk YERGIN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

SCIENCE AND ADVISORY BOARD

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

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

PUBLICATION BOARD

Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	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	Hatay Mustafa Kemal University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Abdulsemet YAMAN	Ardahan University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Aziz BELLİ	Kahramanmaraş Sütçü İmam University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Berat AKINCI	Alpaslan Türkeş Bilim ve Teknoloji University / TÜRKİYE
Assoc. Prof. Muzaffer BİMAY	Batman University / TÜRKİYE
Assoc. Prof. Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL	Kayseri University / TÜRKİYE
Assoc.Prof. Yıldız ATMACA	Van Yüzüncü Yıl University / TÜRKİYE

INDEXED & IN LISTED

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

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

ULUSLARARASI AKADEMİK BİRİKİM DERGİSİ

International Journal of Academic Accumulation

Open Access Refereed e-Journal

TABLE OF CONTENTS / İÇİNDEKİLER

s. 90-99	Aziz BELLİ & Zerrin AKÇINAR ÇOBAN Yerel Yönetimler Özelinde Belediyelerde Çalışan Kadınların Sorunları: Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Örneği <i>Problems of Women Working in Municipalities Specific to Local Administrations: The Example of Kahramanmaraş Metropolitan Municipality</i>
s. 100-112	Hasan Bora USLUER Development of Naval Cooperation and Guidance for Shipping, Maritime Security Concept in Real Life <i>Denizcilik İş Birliğinin Geliştirilmesi ve Denizcilik için Rehberlik, Gerçek Hayatta Deniz Güvenliği Konsepti</i>
s. 113-122	Özlem Yüksek TELSAÇ & Cüneyt TELSAÇ Göç Nedeniyle Oluşan Temel Eğitim Sorunları <i>Basic Education Problems Caused by Migration</i>
s. 123-144	Metin KARACA Örgüt Kültürü Modellerinin İncelenmesine Yönelik Bir Literatür Çalışması <i>A Literature Study On The Examination Of Organizational Culture Models</i>
s. 145-155	Murat SEZİK Güneş Batıdan mı Doğacak? Son Göç Dalgasının Dünya Üzerindeki Etkileri <i>Will The Sun Rise In The West? The Effects Of The Last Wave Of Migration On The World</i>

Yerel Yönetimler Özelinde Belediyelerde Çalışan Kadınların Sorunları: Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Örneği

Aziz BELLİ

Doç. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kamu Yönetimi
azizdarende@hotmail.com
https://orcid.org /0000-0002-1676-2769

Makale Başvuru Tarihi : 25.04.2022

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2022

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Zerrin AKÇINAR ÇOBAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kamu Yönetimi
zerrinakcinar@hotmail.com
https://orcid.org /0000-0003-1669-4716

ÖZET

Sosyal bilimleri oluşturan önemli bilim dalları arasında yer alan siyaset bilimi, kadınların uzun yıllardır süregelen mücadeleleriyle birlikte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin oldukça önemli çalışmalara alan açmıştır. Kadınları ikincil konuma iten, istihdama ve sosyal yaşamın her alanına katılımlarını güçleştiren toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı eşitsizlik kadınların gereksinimlerini, taleplerini, önceliklerini ve yaşadıkları sorunları farklılaştırmakta ve bu durum iş yaşamında da kendisini göstermektedir. Neoliberal politikaların istihdam yapısı üzerinde hem nitelik hem nicelik olarak birtakım etkiler oluşturmalarının bir sonucu olarak kadınların istihdam alanında oldukça dezavantajlı pozisyonlarda çalıştıkları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Yerel Yönetimler,
Kadın,
Kahramanmaraş,
Büyükşehir
Belediyesi

Çalışma ve iş dünyasında ortaya çıkan sorunlar yerel yönetimlerde de kendisi göstermektedir. Nitekim kadınların yerel yönetimlerde çalışırken çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik talepleri yerel ve ulusal düzeyde birçok bilimsel çalışmaya konu olmuştur. Alana dair yapılan akademik çalışmalar bu iyileştirme mücadelesinin bir parçasıdır. Yapılacak olan bu araştırmayla yerel yönetimlerde çalışan kadınların sorunları tespit edilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda yerel yönetimlerde çalışan kadın temsiline hem nicel hem nitel anlamda azlığının nedenleri tespit edilip çözüm önerileri sunulmuştur. Bu amaçla yerel yönetimler temelinde Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların yaşadığı sorunlar ele alınmış ve önerilerde bulunulmuştur. Yerel yönetimlerde çalışan kadınların sorunlarını tespit etmek üzere Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde çalışan eğitim, yaş ve medeni durum ayırımı yapılmaksızın beş kadınla yüz yüze mülakat yapılmıştır. Çalışma kapsamında kadın çalışanların çalışma süreleri, sosyal güvence durumları, ücret, kadrolu olma veya olmama durumları, pandemi döneminde iş esnekliği uygulamaları gibi konularda görüşleri alınarak karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Kadın çalışanların sayısını ve gücünü etkileyen değişkenler üzerinde durulmuştur.

Problems of Women Working in Municipalities Specific to Local Administrations: The Example of Kahramanmaraş Metropolitan Municipality

ABSTRACT

Keywords:

Local Administration,
Woman,
Kahramanmaraş,
Metropolitan
Municipality,.

Political science, which is among the important branches of science that makes up the social sciences, has opened up a field for very important studies on gender roles with the ongoing struggles of women for many years. The inequality created by gender roles, which pushes women to a secondary position and makes it difficult for them to participate in employment and all areas of social life, differentiates women's needs, demands, priorities and problems, and this situation also shows itself in business life. As a result of the neoliberal policies having both qualitative and quantitative effects on the employment structure, it is seen that women work in very disadvantaged positions in the field of employment.

The problems that arise in the working and business world also show themselves in local governments. As a matter of fact, the demands of women to improve working conditions while working in local governments have been the subject of many scientific studies at local and national level. Academic studies on the field are part of this improvement struggle. With this research, the problems of women working in local governments have been tried to be determined. At the same time, the reasons for the decrease in the representation of women working in local governments, both quantitatively and qualitatively, were determined and solution suggestions were presented. For this purpose, the problems experienced by women working in Kahramanmaraş Metropolitan Municipality on the basis of local governments were discussed and

suggestions were made. In order to identify the problems of women working in local governments, face-to-face interviews were conducted with five women working in Kahramanmaraş Metropolitan Municipality, regardless of education, age and marital status. Within the scope of the study, the problems faced by women employees were examined by taking their opinions on issues such as working hours, social security status, wages, being permanent or not, job flexibility practices during the pandemic period. The variables that affect the number and power of female employees are emphasized.

1. GİRİŞ

Günümüzde erkek egemen cinsiyetçi bakış açıları ve bu bakış açılarının bazı sektörlerde yansıması kadın istihdamı açısından oldukça önemli problemlere yol açmaktadır. Bu bağlamda cinsiyetler arasında eşitsizlik yaratan ilişkilerin artmasında dünya genelinde uygulanan devlet politikaları ve cinsiyetler arası eşitsiz ekonomik faaliyetler yatmaktadır. Bu eşitsiz çalışma koşullarının kendisini bariz bir biçimde gösterdiği alanlardan bir tanesi de yerel yönetimlerdir. Kadınların iş yaşamının da bilhassa yerel yönetimlerde karar alma noktalarında nitel ve nicel anlamda etkin bir şekilde yer alabilmesi, devlet politikaların ve siyasette eşitsizlik doğuran bu tarz politikaların önüne geçecektir.

Yerel yönetimler, gündelik yaşamlarımızı doğrudan etkileyen politika ve faaliyetlerin oluşturulmasında oldukça önemli mekanizmalardır. Yerel yönetimlerde belediyeler temel alınarak kadının çalışma hayatındaki yeri, yaşadığı sorunlar, temel eşitsizlik alanları ve bu alanların saptanması incelenmeye değer bir konudur. Yerel yönetimler özelinde belediyede çalışan kadınların sorunlarının gün yüzüne çıkarılması kadınların iş yaşamındaki eşitsiz çalışması koşullarına ilişkin mücadele alanlarının gelişmesini sağlayacaktır.

Kadınların çalışma yaşamının önündeki zihinsel ve fiziki engellerin nasıl aşılabileceği bizzat çalışan kadınlar tarafından açıklanacaktır. Bu sayede yerel yönetimlerde çalışan kadınların temsil ve katılımlarını artırmaya yönelik çözüm stratejileri ortaya çıkacaktır. Çalışma sonucu elde edilecek tüm veriler yerel yönetimlerde çalışan kadınların alanlarındaki varlıklarının güçlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Kadın çalışanların yaşadığı sorunların bireysel, sosyal, toplumsal hayatlarına etkisi öğrenilerek farkındalık oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

İş yaşamında kadına yönelik önyargıların kırılması ve kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar, ilgili aktörlerin sosyal ve politik çözümlerle giderilerek geliştirilip uygulamaya konulması beklenmektedir. Özelde ise yerel yönetimler kendi bünyelerinde çalışan kadınların sorunlarına karşı duyarlılık göstererek sorunları önleme noktasında sorunlu yapının giderilmesine ilişkin çaba ortaya koyması beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırma sonucunda kadın, siyaset ve toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde önemli bilgiler elde edileceği düşünülmektedir. Kadın çalışmaları alanında tarih boyunca önemli bir yere sahip olan kadın ve yerel yönetimler arasındaki ilişkiye dair yapılan incelemelere ve literatüre önemli bir destek sağlayacaktır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- Bulduğunuz konumda çalışma şartları ve saatlerini genel olarak değerlendirir misiniz?
- Çalıştığınız kurumda ekonomik anlamda yaptığınız hizmetin karşılığını aldığınızı düşünüyor musunuz?
- Alt üst ilişkilerinde haksızlığa uğradığınızda düşünüyor musunuz?
- Diğer çalışanlar tarafından sırf kadın olduğunuzdan dolayı cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?
- Çalışma koşullarınız içerisinde karşılaştığınız negatif durumlara karşı çözüm önerileriniz nelerdir?
- Belediyede çalışmaktansa başka bir kurumda çalışmak isterdim der misiniz?

Çalışmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır. Bu araştırma için Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi'ne çalışan beş kadınla yüz yüze mülakat yapılarak, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

2. KADIN VE TOPLUMSAL HAYAT

Kişiyi diğer bütün varlıklardan ayıran toplum içerisinde birey haline getiren en önemli nokta toplum içerisinde hayat bulmasıdır. Biyolojik bir varlık olan insan zamanla sosyal bir varlığa dönüşür ve bunun gereği olarak bir topluma katılır. Kendine ait değerleri, eğitim, işgücü, kent, siyaset gibi alanlara katılarak bunu gerçekleştirirler. Toplum içerisinde anahtar bir görevi olan kadınlar ise çocuk bakımı aile fertlerinden kadının sorumlu olması durumundan dolayı topluma faydalı bireyler yetiştirilmesini sağlarlar. Kadın topluma katılarak topluma uyum sağlar. Kadının ev içerisindeki üretkenliği ve kadının bakış açısındaki estetik de topluma katılım anlamı taşır.

Tüm bunlar kadının toplum içerisinde desteklenmesi ve hak ettiği yeri bulması açısından önemlidir (Yavuz, 2015:67-83).

Kadın kelimesi günümüz toplumunda insanların üzerine düşünüp konuştukları ve buna dair birtakım açıklamalar yapılan bir söylem alanı olarak kabul edilebilir. Kadın kavramı üzerinden çeşitli konuşma yolları oluşturularak farklı söylemlerin varlığı kadın kimliklerini oluşturur. Ancak kadını, bir cinsiyet kategorisi üyesi olarak kabul ettiğimizde birçok yaklaşım açısından bakıldığında sosyal eşitsizliklerin ilk mağduru olarak görülmektedir (Elçi, 2011:1-28).

Kadının mağduriyeti olgusunun ortaya çıkması bazı sosyal pratiklerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bu anlamda kadının kendi gerçekleri üzerinden yapılan çalışmaların arka planında “kadın görüntüsü” devletin resmi politikalarıyla, yasalarla bastırılan ve hayatın birçok alanından engellenmiş aynı zamanda fırsat eşitliklerinden yararlanamayan kadın olmuştur (Dökmen,2003:111-24; İlkarcı,1998; Sakallı, 2003:1-20).

Sancar (2003) feminist düşünce ve politikaların sonucu olarak kadınların çalışma alanını şöyle tanımlar: Bir kadın ne olursa olsun toplumun birçok alanında ikinci bir statü sahibi, ezilen, üstü açık veya kapalı bir şekilde baskı gören, bir aile düzeni içinde çalışıyor olsa da eve gelince yemek yapmak zorunda olan ve bu gibi yaptırımlar yüzünden erkekle ve Ataerkil toplumda mücadele edendir.

Toplumumuzda bazı gruplar istihdam olanakları, sağlık ve eğitim hizmetleri, kültürel adetler, toplumsal ve kurumsal karar alma süreçlerinde yer almadığı için kişiyi yaşadığı topluma ve dünyaya bağlayan süreçlerden yoksun kalarak sosyal bir dışlanmaya maruz bırakır. Sosyal dışlanmaya en çok kayıt dışı sektörlerde çalışanlar, yoksulluk ve işsizlik riski altında kalan kadınlar, gençler engelliler, yoksullar maruz kalır (Çakır,2008:25-47).

Kadınlar çalışma yaşamlarında toplumsal yaşama katılım sağlayan alanlarda cinsiyet veya ayrımcılık ile ilgili engellerle karşılaşmaktadırlar. Böyle bir durumda kadınlar üzerinde işgücü piyasalarına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve öğretim imkanlarına ulaşmada çeşitli zorluklar yaratır. Aynı zamanda toplum ve çevre ile ilgili çeşitli etkinlikler kurmasını da engeller. Özellikle gecekondu bölgelerinde kadınların bağımsızlıklarını kazanmada sorunlar yaşaması ve bazı mekanlara ulaşım noktasında sıkıntılar yaşamasına neden olur. Ayrıca kendilerini geliştirip toplumsal yaşama katılımlarını engelleyecek kadınlara karşı dışlanma sorunun ana noktasını teşkil eder (Adaman ve Keyder,2006).

Geleneksel anlayış kadının temel görevinin annelik ve çocuk bakımı olduğunu kabul eder. Gelecek nesilleri yetiştirme görev ve sorumluluğu kadına verilmiştir. Bu sorumluluğun içerisinde akrabalık ve komşuluk ilişkilerini yürütmek de kadınlara aittir. Bütün bunları yerine getiren kadın hem çalışma hem de toplumsal hayatın diğer bütün alanlarından uzak kalmaktadır. Bu anlamda kadının karar alma süreçlerinde katılım sağlaması zor ve sınırlıdır. Bu gibi nedenler kadınların günlük yaşamda güçsüz, etkisiz ve acil hissetmelerine sebebiyet vermektedir (Adaman ve Keyder, 2006).

3. YEREL YÖNETİMLER VE BELEDİYEÇİLİK

Yerel yönetimler; il, ilçe, belde, kasaba ya da köy halkının ortak ihtiyaçlarını karşılayan ve karar organlarının doğrudan halk tarafından seçilen kamu tüzel kişiliğine sahip kuruluşlardır (Çiçek,2014:1-20). Batılı toplumlarda yerel yönetimler 12.yüzyıldan başlayarak günümüze kadar tarihsel süreç içerisinde yer alır. Türkiye tarihinde ise batılı toplumlar kadar uzun ve zengin bir geçmişe sahip değildir. Modern anlamda yerel yönetimler Türkiye’de 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Batılı anlamda yerel yönetimler 1864 yılından sonra Türkiye’nin yönetim yapısı içerisinde kendine yer bulmuştur (Bilgisay,2010:281). Osmanlı’dan güçlü bir merkezi yönetim miras kalmıştır. Bu güçlü merkezi yönetim Cumhuriyetin ilanı ile de devam etmiştir. Osmanlı döneminde son dönem hiyerarşik yapı Cumhuriyet dönemindeki merkezi ve yerel yönetime çerçeve olmuştur (Akıncı, 2019:99-117; Bilgiç,1998: 608).

Gerek mutlakiyet, gerek meşrutiyet ve gerekse de Cumhuriyet gibi siyasi rejimlerin varlıklarına rağmen Türk yerel yönetimleri varlıklarını devam ettirmiştir. Ancak merkezi yönetim denetimi altında bağımsız politikalar üretememişlerdir. Yine 1950 sonrası çok partili hayata geçişte Büyükşehir Belediyeleri kurulmuş ve bu anlamda bazı yenilik ve rahatlamalar getirmiştir. Buna rağmen merkezi yönetimin ağır baskısı devam etmiştir (Yazıcıoğlu,1995). 2004 sonrası yerel yönetimler ile ilgili reform ve değişiklikler yapılmıştır; ancak uygulamalarda merkezi yapının baskısı devam etmiştir. Yerel yönetimlerde amaç demokrasiyi geliştirmek, yerel özerkliği gerçekleştirmek, halkın yönetime katılımını sağlamaktır. Bu anlamda birçok reform gerçekleştirilmiştir ancak merkezi yönetimin etkisi bu reformları gölgelemiştir. Buna rağmen yerel yönetimler bağlamında belediyeler adına önemli gelişmeler yaşanmıştır. Türkiye bu anlamda dünyadaki çağdaş ve demokratik yerel yönetimlere olan isteğini de göstermiştir (Akıncı ve Ay, 2020:85-112; Çiçek, 2014:53-64).

Demokrasinin olmazsa olmazları arasında yer alan ve Kamu hizmetlerinin sunulmasında, halk ile direkt temas halinde olan yönetim birimleri yerel yönetimlerdir. Kamunun halkla olan iletişimini sağlaması ve buna yönelik olarak gerçekleştirilen faaliyetler yerel yönetimlerin ana işlevleri arasında görülmektedir. Bu anlamda halkın ihtiyaçlarını karşılama ve merkezi yönetime bilgi aktarma, veri tabanı oluşturma noktasında sorumlu olan birim kentsel alanlarda belediyelerdir. Yerel yönetimler kapsamında belediyeler vatandaşa en kısa sürede ulaşır. Sorun çözme ve hizmet üretme noktasında önemli uygulamalar sunar (Kaypak, vd. 2017: 1800; Ağar,2010:277-310; Aydın ve Çamur, 2019:1777-1198; Tunç,2016b:82).

“Belediyeler, sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleri ile yaşlılara, kadın ve çocuklara özürliilere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında belde de dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği arttırmak maksadıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygulatırlar.”(m.77/1) Bu madde ile belediyeler hizmet türlerini belirlerken toplumda dezavantajlı grupları hizmet alma noktasında önceler. Bu önelemeler arasında ilk sırayı kadınlar alır. Dezavantajlı gruplar; yaşlılar, çocuklar, kadınlar, gençler ve yoksullardır. Sosyal belediyeçilik anlayışı ile bu gruplar en önemli hizmet grupları arasında yer alır (Çiçek,2012).

Genel anlamda yerel yönetimler şu özelliklere sahiptir (Gözübüyük,2006:114-115);

- Yerel yönetim kuruluşlarının karar organları seçimle iş başına gelirler
- Genel yönetimler, yerel yönetimler üzerinde sadece vesayet yetkisine sahiptirler
- Yerel yönetim kuruluşlarının tüzel kişilikleri vardır
- Yerel yönetim kuruluşları yerinden yönetim ilkesine göre kurulmuşlardır
- Yerel yönetim kuruluşları bakanlar kurulunun izni ile kendi aralarında görevleri ile ilgili birlik kurabilirler.

Her geçen gün önem kazanan ve giderek uzmanlaşan yerel yönetimlerde kamu hizmetlerinin halka ulaşmasının sağlanması ve bu hizmetlerin halkın hizmetine sunulması, halkın yönetime katılması açısından ilk ve önemli bir kademedir. Bu anlamda yerel yönetimler halkın yönetime katılmasına katkı sağlayarak bölgesel anlamda demokrasinin gelişmesine olanak sağlar. Yerel yönetimlerin önemi açısından baktığımız zaman hizmetlerin halka doğrudan ve hızlı ulaştırılması önemli ve değerlidir (Eren ve Yılmaz, 2018:521; Ökmen ve Özer,2013:15-60).

İhtiyaçlarını yerel düzeyde karşılayan bireyler genel politika ve uygulamalar nasıl olursa olsun bunları yerel düzeyde tecrübe ederler. Bundan dolayı Merkezi yönetimlerin görüp yetişemediği sorun ve problemleri yerel yönetimlerin kendi kaynakları yoluyla çözecek bir konuma sahip olması yine katılımcı demokrasinin sağlanması açısından önemlidir. Merkezi yönetimler yoluyla çözülemeyen pek çok sorun yerel yönetimler yoluyla çözülebilmektedir (Alkan, 2006: 73).

Yerel yönetimlerin önemi açısından diğer önemli noktalardan biri de yerel yönetimler halkı siyasi olarak bilinçlendirmesi ve onların eğitime sunduğu katkılardır. Bireyler ülkesinde istemediği durumlara karşı mücadele verirken bilinçli olarak yerel yönetimler üzerinden Merkezi yönetime duyurularda bulunur (Aydın, 2011:11-20).

4. YEREL YÖNETİMLERDE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye 2010 yılı itibari ile kadın istihdamı konusunda oransal olarak en düşük yüzdeliğe sahip bir OECD ülkesidir. Türkiye’de kadın nüfusun oranı %49,8’ dir. İstihdam edilen kadın nüfus oranı ise %26,3’tür (OECD Economic Surveys Turkey. July 2012.p.34). 8 Şubat 2012 tarihinde Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı hazırlanmış ve Üçlü Danışma Kurulu toplantısında konuşulmuştur. Bu toplantıda eğitim- istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, istihdam -sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması konuları görüşülmüştür. Bu toplantıda kadın istihdam oranının %50’ye yükseltilmesi amaçlanmıştır (MESS İşveren Gazetesi ,2012:867)

Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası’nın “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı: Yönelimler, Faktörler ve Politika Çerçevesi “ortak raporuna göre 2008 yılında Türkiye’de çalışan ve iş arayan kadın oranı %22’dir OECD ortalaması ise %62’ dir. Bu raporda hamilelik ve çocuk bakımı, kadın istihdamını sınırlayan başlıca nedenler arasında gösterilmiştir (DPT ve Dünya Bankası, 2009). Ayrıca kırsal kesimden kente göç, düşük eğitim düzeyi, ailede bakım gerektiren yaşlılar ve özürliiler, kadının rolü ve sorumlulukları ile ilgili geleneksel düşünce kalıpları, kadın istihdamının azlığının nedenleri arasındadır (TCEUEP, 2008).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları erkeklere nazaran daha geride olduğu ve bu durumun devam ettiği bilinen bir gerçektir. Çalışma hayatı kadınlar açısından sadece ekonomik özgürlük değil aynı zamanda

toplumsal saygınlıklarını ve özgüvenlerini artırma, aile içi konumlarını iyileştirme anlamında bir vesiledir. Kadınların çalışma hayatına katılmalarında hiçbir yasal kısıtlama mevcut değildir. Nitekim Türk kamu yönetiminde personel olarak çalışmada yasal olarak cinsiyete dayalı bir ayrım olmadığı gibi cinsiyeti öne çıkaran veya cinsiyeti övücü/destekleyici herhangi bir hüküm de yoktur. Ancak yine de toplumun kadına yüklediği görevler ve sorumluluklar ağırdır. Bu görev ve sorumluluklar kadının çalışma hayatına atılması noktasında tercihte bulunmasına sebebiyet veriyor. Bu anlamda kadınların çalışma hayatında ikilem yaşamaması için aile içindeki sorumluluklarının paylaşılması gerekir. Ayrıca devletin sağlayacağı destek de kadınların çalışma hayatı açısından değerlidir (TCEUEP,2008; Tunç,2016a:68).

Kadının işgücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şöyledir:

A. Sosyo -kültürel özellikler

- Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutumlar
- Medeni Durumu
- Eşin Eğitim düzeyi

B. Sosyal ekonomik özellikler

- Kırsal Alandan Kente Göç
- Ücret Eşitsizliği
- Demografik Özellikler: Ailedeki çocuk sayısı ve çocuk yas grubu aralıkları, kadının eğitim durumu.

a-Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Yasal Düzenlemelerin Yetersizliği

İşgücüne katılım oranı ülkeler açısından önemli bir ekonomik göstergedir. İşsizlerin aktif nüfus içerisinde istihdam edilenlere oranlanarak elde edilen bu oran bizim ülkemizde OECD ve AB ülkelerine göre daha düşüktür. Bunun en önemli sebeplerinden biri ise kadının işgücü piyasasında olması gereken yerde olmamasıdır. Yukarıda bahsedilen nedenler birtakım engellemeler oluşturur. Medeni durum, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumdaki bakış açıları ve bu konu ile alakalı yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi faktörler en belirleyici olanlarıdır. Yine kırsal alanda yaşayan kadınların işgücüne katılım oranları kentte yaşayan kadınlara göre farklılık gösterir. Kırsal alanda işgücüne katılım oranlarının daha az olduğu görülmektedir. Kent kavramı bu anlamda öne çıkar. Dolayısıyla yerel yönetimlerdeki kadın istihdamının artırılması sağlanabilirse işgücüne katılım oranı da artacaktır (Korkmaz ve Korkut,2012:41-65).

Belediyeler Türk kamu sektörünün yapılanmasında önemli bir yere sahiptir. Halka en yakın kuruluşlar olan belediyeler büyüklükleri ve taşıdıkları önem göz önüne alınırsa bu yönetimlerde fazla sayıda kadın çalışan bulunması gerekir. Yerel yönetimler kapsamında gelir ve hizmet alanı açısından önemli etkisi bulunan belediyelerde kadın çalışan sayısı hızlı bir artışla devam etmektedir. Ancak yönetici kadrolarında erkek egemen zihniyetin etkisiyle kadın yönetici sayısı istenilen düzeyde değildir (Korkmaz ve Korkut,2012:41-65).

Yerel yönetimler konum ve yapı itibarıyla kadın istihdamı açısından önemli derecede sorumludurlar. Nedeni ise “evden sokağa, iş yerinden komşuluğa, okuldan yola, dinlenme -eğlence yerlerinden acil durum alanlarına, eğitimden hastalık ve sağlığa, evlenmeden ev kurmaya, içtiğimiz sudan yediğimiz meyveye günlük hayatımızın her alanında ve anında yerel yönetimler vardır. Bu yanı sıra yerel siyaset genel siyasetten farklı olarak özel alan kamusal alan arasındaki ayrımı ve mesafeyi daraltır (Mazlum,2008:89-92). Bu açıdan bakıldığında gündelik hayatımızda merkezi yönetimden ziyade yerel yönetimler ile ilişki kurarız.

Belediyelerde hizmet götürülen kesimler farklı farklıdır dolayısıyla her kesiminde ihtiyaçları, sorunları ve talepleri farklıdır. Bu herkesin içerisinde en büyük bölüm ise cinsiyettir. Bu her kesim içerisinde kadın olmak demek konuya farklı bakış açısı ile bakmayı ifade eder. Bu anlamda hizmet götürülen yerlerdeki nüfusun yarısını kadınların oluşturduğu göz önüne alınırsa kadınlara yönelik sorunların tespit edilmesi ve bu sorunların giderilmesinde en önemli görev yerel yönetimlerindir. Pek çok alanda görülen cinsiyet eşitsizliklerin kadınların gündelik hayatlarına nasıl yansıtıldığını görebileceğimiz alan, yer yerel yönetimlerdir. Bu hizmetler kadınların yaşamlarını kolaylaştırmak ve onların iyi bir konuma gelebilmeleri açısından elzemdir (Alkan,2006:73).

Yerel yönetimler kadınların ihtiyaç ve taleplerini dikkate alarak cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışmalıdır. Bunu yaparken sunulan veya sunulamayan pek çok hizmetin kadınların istihdama katılımlarını ölçmek açısından değerli olduğu bilinmelidir. Bu anlamda eğitimde yaygın eğitime yönelik mesleki kurslar ve faaliyetler gerçekleştirilebilir. Kurslar bitince işe yerleşme noktasında sıkıntı yaşayan kadınların belediyelerin danışma ve destek mekanizmalarına ihtiyaçları vardır. Yine yerel yönetimleri kapsamında düzenlenecek faaliyetlerde kadınların görüşü alınmalıdır. İşte bu ve buna benzer pek çok konu kadın istihdamı anlamında önemlidir.

Kadın istihdamı toplumsal, sosyal ve ekonomik kalkınma açısından hem yerel yönetimlerin hem de merkezi yönetimin sorumluluğudur. Kadın istihdamının önündeki engeller ve bunların kaldırılması için gereken politika ve stratejiler uygun platformlarda uygulanmaya konmalıdır. Kadın istihdamı konusunun artık gündem ve politikadan etkilenmeyecek uzun vadeli ve ısrarlı bir şekilde devam ettirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda büyük bir tutumun varlığı yerel yönetimlerde kadın istihdamının önem ve değerinin anlaşılıp bu noktada ele alınmasına olanak sağlar (Kadın Emeği Konferansı,2011).

5. GÖRÜŞME SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İlk çağlardan günümüze kadına karşı yapılan haksızlıklar farklılaşarak süregelmiştir. Sosyal, toplumsal, aile ve bireysel hayatlarında farklı zaman ve yerlerde birçok kadın mağduriyet yaşamıştır. Sosyal hayat içerisinde yer alan çalışma hayatı, kadının var olma sancıları taşıması açısından önemlidir. Bu anlamda yerel yönetimler özelinde belediye'deki kadın çalışanların sözleri gerek çalışma koşulları gerek ekonomik karşılık anlamında, mobinge maruz kalma ve çalışma saatleri gibi konularda açıklayıcı ve değerlidir;

Katılımcı 1'in sorulara verdiği cevap şu şekildedir; *“Çalışma hayatında haksızlığa uğradığını düşünen her zaman olmuştur muhtemelen. Burası da ister istemez belediye olduğu için siyasi bir kurum. Burada çok fazla emek, alın teri veya liyakat çok fazla değil, yani ister istemez onda da ben bir şey görmüyorum. Herkes kendi ekibi ile çalışmak ister. O yüzden yaşadığımız olaylar oluyor tabiki. Kendimizi izah edemediğimiz, sadece kimliğimiz ile öne çıktığımız. Burada müdür olmuş olmak bile mesela kimi tanıyorsun, neden müdürsün sorularına muhatap olunabiliyor. O yüzden bununla sık karşılaşıyoruz. Birazcık şey düşünüyorum Ben, teknik olmanın şeyini çok güzel gördüm. Teknik insanlarda o çok fazla yok. Yani siz bir Mimarınız bir Mühendis seniz en azından bir işinizle öne çıkabiliyorsunuz. Ama onun dışında da hukukçu arkadaşlarda olsun yazınsal arkadaşlarda olsun onların daha fazla sıkıntı çektiğini hissediyorum.”*

Katılımcı 2, Ekonomik olarak çalışmanın karşılığını almadığını ve ücretin yeterli olmadığını düşünmektedir. Bunun yanında K.2.'nin sorulara verdiği cevap şu şekildedir; *“Ben kadın STK'sında 5 yıl gençlik başkanlığı yaptım. Orada gelen sorunlarda da genelde bu ast- üst ilişkilerinde olsun ya da atıyorum çalıştığı yerlerde olsun mobinge maruz kaldığını söylüyorlardı. Yani şu an özel sektörde daha fazla mobinge uğrayan çok fazla. Özellikle erkek patronlarından. Ben de çok az bir dönem maruz kaldım ama bundan önce çalıştığım yerde olmuştum. Hem ekonomik anlamda beni sıkıntıya sokmuştu hem de iş anlamında. Güven vermediğini bayanların düşünmeleri beni rahatsız etmişti. Sonuçta aynı işi yapıyorduk. Mezuniyet anlamında da keza bir sıkıntım yoktu ama onu daha çok erkeğin yapabilmesi, işte bu konuda onur kırıcı olmuştum. Beni ayırt edip onu seçmesi, bir iş verdiği zaman o da çok sıkıntı oluyordu. Yaşamıştım bir dönem. Pandemi sürecinde esneklikten yararlandım. Bu konu için de çok memnunum. İki buçuk yaşında kız çocuğum olduğu için ve bırakmadığım için iyi oldu ama genel anlamda sekiz-beş bence çok erken saatte olduğunu düşünüyorum. Çocuklu bir anne olarkten dokuz ve dört arası mesainin daha uygun olduğunu düşünüyorum.”*

Bu kapsamda verilen cevaplar bize eril zihniyetin devam ettiğini ve bu durumun kadınlar üzerinde baskıya sebep olduğunu gösteriyor. Ayrıca devam eden bu zihniyetin cinsiyetçi yaklaşma arttırdığı ve kadınlar tarafından onur kırıcı olduğunu ve buna benzer farklı duygulara sebebiyet verdiğini gösteriyor. Örneğin; K.1.'in *“...Burada müdür olmuş olmak bile mesela kimi tanıyorsun, neden müdürsün sorularına muhatap olunabiliyor...”* Yine K.2.'nin *“... Sonuçta aynı işi yapıyorduk. Mezuniyet anlamında da keza bir sıkıntım yoktu ama onu daha çok erkeğin yapabilmesi, işte bu konuda onur kırıcı olmuştum...”* gibi söylemler çalışma hayatındaki cinsiyetçi yaklaşımların ve geçmişten gelen önyargıların devam ettiğini ve kadına karşı bakış açısının olumsuz anlamda sürdüğünü gösteriyor. Bazı kesimlerde tek güç ve otoritenin “erkek “olarak görülmesi, kadına karşı duygusal, fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddetin uygulanmasına sebebiyet veriyor. Diğer katılımcıların sorulara verdiği cevaplar benzerlik taşıdığı için bu iki katılımcı ve diğer katılımcıların verdiği cevaplar analiz edilerek yorumlanmıştır.

Ekonomik anlamda da günümüzde çalışma hayatında yaşanan gelir dengesizlikleri ile ilgili hak arayışları artarak devam etmektedir. Ancak yine de günümüzde erkekler kadınlardan daha çok kazanmaktadır. Dünya Ekonomik Forumunun 2015'te yayınladığı Cinsiyet Ayrımı Raporuna (Gender Gap Report) göre aynı işi yapan bir kadın ile bir erkeğin maaşı günümüzden 117 yıl sonra 2133 yılında eşit olabilecektir.

6. SONUÇ

Kadınlar, ilk çağlardan yaşadığımız döneme kadar ekonomik yaşam içerisinde etkin bir konumdadırlar. Fakat, geleneksel yapı kadının ev dışında çalışmasına müsaade etmemiştir. Türkiye’de cumhuriyet ile beraber eğitimde

fırsat eşitliğinin ortaya çıkması ile kadınlar çalışma yaşamına girebilmiştir (Ereş, 2006:47). Çalışma hayatı kadın için ekonomik ve sosyal bir ihtiyaç ile görünür olmuştur. Ancak bu gönüllülük çalışma hayatında kadına birtakım zorluklarla mücadele etmeyi de getirmiştir. Cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet ile alakalı olarak kadınların problemlerini beş madde ile gruplanabilir.

- Eğitim ve mesleki eğitim hayatında yaşanan eşitsizlik
- İş bulmada ve iş hayatında pozisyonlarda yükselmede yaşanan eşitsizlik
- Emek karşılığında alınan ücretlendirmede eşitsizlik
- Sosyal haklardan faydalanmadaki eşitsizlik
- Cinsel anlamda yaşanan taciz (Kocacık ve Gökkuşağı,2005:206-207)

Tokman Malatyalı ve Özel Ucuzal'da kadınların çalışma hayatındaki problemlerini 3 madde ile kategorize etmişlerdir;

- Belirli iktisadi sektörlerde yaşanan yoğunluk; iktisadi faaliyet kolları, iş ve meslekler arasında oluşan toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ile ilgili problemler
- Formel ve enformel işlerde çalıştırma ile ilgili yoğunlaşmaya yönelik problemler
- İstihdamda bulunan kadınların çalışma sırasında karşı karşıya kaldıkları diğer problemler (Tokman Malatyalı ve Özel Ucuzal ,2013:99)

Kadının çalışma hayatında belirli ekonomik alanlarda yoğunlaşmıştır. Bu yoğunlaşma cinsiyet temelli yoğunlaşmalardır. Kadınlar daha çok hizmet sektöründe eğitim ve sağlık alanlarında çalışmaktadırlar. Uzmanlık isteyen mesleklerde ise kadın sayısı erkeklere göre daha azdır. Yine yönetici rolünde kadın sayısı erkeklere nazaran çok daha azdır.

Çalışma hayatında kadın daha çok düşük ücret, fazla mesai yapma ya da işin verdiği yorgunluğun sonucunda evle ilgili sorumluluklarında yetersizlik problemleri yaşamaktadırlar. Ayrıca kadınlar iş yaşamının zorluğu sebebiyle evlilik ve çocuk yapma gibi konularda ertelemelere gitmek zorunda kalmaktadırlar. Çalışma koşullarındaki sıkıntılar nedeniyle işten ayrılmak isteyen kadına kıdem tazminatının verilmemesi ya da terfi ettirme noktasında geride bırakılmaları da kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları diğer problemlerdendir (Pekel, 2019:35). Bunların dışında sözlü ve psikolojik tacizler, ulaşım sorunları ve cinsiyet temelli bu ve buna benzer birçok sorun kadının çalışma hayatında karşılaştığı ve mücadele etmek zorunda kaldığı durumlardır (Küçük,2015:7).

Geleneksel yaşam ve onun getirdiği kültür ve değerler kadın açısından genel manada ataerkil bir toplum ve ataerkil bir yapıyı ifade eder. Ataerkil toplumların birçoğu kadına ev dışında varlık hakkı tanımamıştır. Ataerkil yapı, cinsiyete dayalı iş bölümü ile kadına sadece ev ve aile ilgili sorumluluklar yükleyerek kadını çalışma hayatından uzak tutmuştur. Kadına yüklenen bu roller kadının sosyal hayat içerisinde aktif katılımını engellemiştir. Ataerkil yapı ile beraber artan toplumsal cinsiyet algısı sebebiyle okula gönderilmeyen kadın, istediği mesleği seçemeyen kadın, ev işleri yüzünden çalışmayan yine kadın olmuştur. Bu sebepler kadını birçok alanda eşitsiz kılarak kadın istihdamının düşük kalmasına sebebiyet vermiştir. Dolayısıyla kadın toplum içerisinde dezavantajlı gruplar arasına girmiştir.

Dezavantajlı grupların ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilecek en önemli ve ilk birimler elbette ki yerel yönetimlerdir. Bu anlamda kadının toplumsal hayat içerisinde daha aktif ve görünür olmasını ilk olarak yerel yönetimler sağlamaya çalışmalıdır. “Belediyeler hem görev ve yetkileri hem de yerel yaşamdaki rolleri açısından yerel yönetim sisteminin belkemiğini oluşturur. 2007 istatistiklerine göre ülke nüfusunun %83’ünün belediye sınırları içinde yaşadığı göz önüne alınırsa; belediyelerin yönetim sistemi ve toplumsal yaşamdaki rolleri daha iyi anlaşılır” (Mazlum,2008:66). Bu anlamda yerel yönetimler kadına yönelik hizmetler noktasında politikalar üretip uygulamaya koymalıdır. Gerektiğinde kadın dernekleri ile beraber projeler üretip kadına alan açılmalıdır.

Yerel hizmetler, kadınların bulunduğu durumu ve durduğu yeri kuvvetlendirmek açısından bilhassa önemlidir (Alkan,2006:38). Bu anlamda yerel yönetimlerin kadına dair politikalar üretmesi ve çalışma hayatına katılım noktasında da çalışmalar yapması çok önemlidir. Öncelikle çalışma hayatına katılmak isteyen kadının önündeki ilk engellerden bazıları çocuk ve aile üyelerinden bazılarının bakımındır. Bu noktada yerel yönetimlerin kreş ve buna benzer çocuk bakımevi ya da yaşlı bakımevleri gibi hizmetler üretmesi kadının çalışma hayatına etkin

katılımında olumlu etkiler yaratacaktır. Ayrıca kadının topluma katkı sağlaması açısından iş bulma noktasında yerel yönetimler birtakım kurum ve kuruluşlar ya da sivil toplum örgütleri ile iş birliği yaparak kadına istihdam alanı yaratmalıdır. Bu iş birliği ile kadınlara gerek kurslar gerek farklı eğitimler verilerek girişimcilik yönlerini güçlendirip bu yönde eğilim göstermelerine ekonomik olarak da destek verilmelidir. Üreten kadına destek olma noktasında da yerel yönetimler pazar alanlarını arttırıp ürettiğini satabilme kolaylığı sağlaması da kadın için önemli katkıyı ifade eder.

Kadınlar açısından değerlendirdiğimizde gerek toplumsal hayat gerekse de çalışma hayatı bağlamında yerel yönetimler kadına dair hizmetlerinde katılımı arttırıcı çalışma ve faaliyetleri arttırmalıdır. Genel manada toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların kırılması adına çalışmalar yaparak plan ve politikalarına bu noktaları daha fazla ve daha hızlı dahil ederek aynı zamanda toplum nazarında kadına dair farkındalığı da arttırmalıdır.

Kadın konusu tarihsel süreç içerisinde farklı perspektiflerde sosyolojik biyolojik ve feminist yaklaşımlarla ele alınmıştır. Kültürden kültüre göre değişen “kadın ve erkek” kimlikleri genel manada hep bir şekilde karışıklıklarla görünür olmuştur. Farklı toplumlarda kadın ve erkeğin üstlendiği rol gereği farklı bakış açıları oluşmuş ve bunun sonucunda farklı beklentiler oluşarak toplumsal cinsiyet terimi konuşulmaya başlanmıştır.

Sosyal ve toplumsal hayatın getirdiği cinsiyet ayrımı söylemi daha çok kadını özne durumuna getirmesiyle kadın “kim” olduğuna dair birtakım anlamlandırmalara girmiş ve süreç devam etmiştir. Kadınlar sosyal ve toplumsal hayat içerisinde bireysel olarak var olabilmenin yolunu çalışma hayatı ile sağlayabileceklerini düşünmüşlerdir. Dolayısıyla bu alanda aktif olmak istiyorlar, ancak günümüzde kadına dair bakış açısı sebebiyle çalışma hayatı kadınlar açısından tam anlamıyla kendilerini ifade edebilecekleri bir alan olmaktan uzak kalıyor. Toplum tarafından kadına yüklenen sorumluluk alanı evi ve ailesidir. Yüklenen bu anlam kadının çalışma hayatında verimsiz, güçsüz, yeteneksiz olacağı kanısını kodluyor. Bu bakış açısı kadını çalışma hayatında birtakım zorluklarla karşı karşıya getiriyor. Baskı, şiddet, dışlanma vb. mağduriyetler kadını sosyal hayat içerisinde geride bırakıyor.

Sektör ve kurumlar açısından farklılık gösteren kadının çalışma koşulları genel manada zorluklar içeriyor. Bu anlamda yerel yönetimler halkın ihtiyaçlarını genel politika ve uygulamalarla yerel düzeyde daha kolay ve ulaşılabilir yaparak farklı politika ve düzenlemelerle kadına destek sağlanmalıdır. Kadınların istek ve ihtiyaçlarını dikkate alarak cinsiyet eşitliği ile birlikte kadın istihdamını arttırmak noktasında gayretli olmalıdırlar.

Atatürk'ün “Bir toplum, bir millet erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Mümkün müdür ki bir toplumun yarısı topraklara zincirle bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselebilir!” sözü toplumsal kalkınma ve bütünlüğü koruyabilmenin cinsiyet eşitliği kavramı ile sağlanabileceğinin göstergesidir.

KAYNAKÇA

Adaman F., Keyder Ç., (2006). “Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, Avrupa Komisyonu Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006 Raporu

Ağar S., (2006). Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 65,277-310

Alkan A., (2006). Belediye Kadınlara Hizmet Eder, KADER, Ankara

Akıncı, B., (2019). “Presidential Government System Model in Local Governments: Case of Gaziantep Metropolitan Municipality”, Innovative Approaches in Social, Human and Administrative Sciences (Ed. H. Hale Künuçen, Xatire Quliyeva, Yılmaz Seçgin), Ekin Publishing House, Bursa, ss.99-116.

Akıncı, B., Ay, H., (2020). Location of Local Governments in The Government System of The Republic of Turkey: Us And France Case Study, Public Administrative Studies, Akademisyen Kitapevi, Editör: Sefer Yılmaz, Basım sayısı:1, 85-112.

Sayısı 135, ISBN:978-605-258-881-9, İngilizce(Bilimsel Kitap)

Aydın A. H., Çamur Ç., (2019). “Türkiye’de Merkezileşme ve Yerelleşme Sorununun Giderilmesinde Adaletin Rolü”, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,9(18),1777-1198

- Aydın Y., (2011). “Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Gelişim Süreci “, Dış Denetim, 11-20,11,<http://www.sayder.org.tr/e-dergi-turkiyede-yerel-yonetimlerin-gelism-sureci-12-2-pdf>
- Bilgiç V., (1998). Yerel Yönetimler, 21.yy Yayınevi, Ankara
- Bilgisay H., (2010).” Yerel Yönetim Reformu ve İl Özel İdareleri: Bursa Perspektifinde Bir Analiz”, Yerel Yönetimler Yerel Siyaset ve Kentsel Politikalar, (Ed.Bekir Parlak), Dora Yayınları, Bursa.
- Çakır Ö., (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamında Dışlanması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s.31,25-47.
- Çiçek Ş. E., (2012). Türkiye’de Belediyelerin Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Politikaları: Batı Akdeniz Örneği, Türkiye Belediyeler Birliği, Ankara.
- Çiçek A., (2014). “Sosyal Belediyecilik Anlayışı: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,16(1), 1-20.
- Çiçek Y., (2014). “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Yerel Yönetimler”, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 11, sayı:1, 53-64.
- Dökmen Z., (2003). “Çalışma Durumları Farklı Üç Grup Kadında Ruh Sağlığı, Kontrol Odağı İnancı ve Cinsiyet Rolü”, Türk Psikoloji Dergisi, 18(51),111-24.
- Elçi E., (2011). “Türkiye’de “Kadın Olmak” Söylemi, Kadınlarla Yapılmış Bir Söylem Çalışması”, Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 31,1-28.
- Eren, V. ve Yılmaz, V. (2018). “Büyükşehir Belediye Yönetiminde Karar Alma Sürecinde Etkinlik ve Verimlilik Problemi: Hatay Örneği”, International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), Vol. 4, Issue 19, pp. 518-533.
- Ereş F., (2006). “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, s.19
- Gözübüyük Ş., (2006). Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara
- İlkkarcan İ., (1998). “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı 98:75 Yılda Kadınlar ve Erkekler”, İstanbul Tarih Vakfı Yayınları.
- Kaypak, Ş., Yılmaz, V. ve Bimay, M. (2017). “Dijital Çağda Yerel Yönetimler”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C.22 Kayfor Özel Sayısı, s. 1798-1813.
- Küçük M., (2015). “ Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt, Sayı:1
- Kocacık F., Gökaya V.B., (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C.Ü.İİBF.Dergisi, Cilt:6 Sayı:1
- Korkmaz A.,Korkut G.,(2012). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, SDÜ, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2),41-65.
- Mazlum S. E., (2008). Kadınlar ve Kadınlar için Yerel Yönetim, Ankara
- Ökmen M., Özer B., (2013). “Türkiye’de Yerel Yönetimler: Yapısal-İşlevsel Görünüm. Sorunlar ve Arayışlar, Türk Dünyasında Yerel Yönetimler”, Türk Dünyası Belediyeler Birliği, İstanbul.
- Pekel E., (2019). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu”, N. Kemal Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma İktisadi Bölümü, 05(1)
- Sakallı N., (2003). “Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kurumu”, Türk Psikoloji Yazıları, 6(11),s.1-20
- Tokman Malatyalı G., Özel Ucuzal P., (2013). “TC. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu
- Tunç, A. (2016a). Türk Kamu Personel Yönetiminde Yönetici Kadınların Oranı: Devlet Üniversiteleri Açısından Bir İnceleme. Yasama Dergisi , (32) , 64-80
- Tunç, A. (2016b). Yerel Yönetimlerde Halkla İlişkiler Uygulamaları: Kilis Belediyesi Örneği. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(2), 77-88.

- Yavuz Ö., (2015). “Kadınların Toplumsal Hayata Katılımında Yerel Yönetimlerin Rolü “İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksek Lisans Tezi.
- Yazıcıoğlu B., (1995). Bu Sistem Değişmeli, Birey Yayıncılık, Erzurum
- DPT ve Dünya Bankası, Female Labor Force Participation in Turkey:Trends,Determinants, anda Policy Framework, Report.No.48508-TR,23,Kasım 2009,s.ix <http://w.w.w.worldbank.org.tr>.
- Kadın Emeği Konferansı (2011). “Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları”, Bildiri Kitabı, Ankara
- MESS İşveren Gazetesi, Şubat 2012,49, s.867
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-p://w.w.w.ksgm.gov. tr
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013).Ankara
- www.migm.gov.tr, (Erişim tarihi: 10.03.2022).

Development of Naval Cooperation and Guidance for Shipping, Maritime Security Concept in Real Life

Hasan Bora USLUER

Dr. Öğretim Üyesi Galatasaray Üniversitesi,
Denizcilik Meslek Yüksekokulu
hbusluer@gsu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-8988-9288>

Makale Başvuru Tarihi:26.04.2022

Makale Yayın Tarihi :31.05.2022

Makale Türü : Araştırma Makalesi

ABSTRACT

Key Words:

Strategy of Maritime
Management,
NATO,
Maritime
Transportation,
NCAGS,
Piracy.

Freedom is the main principle of life. In this respect, the free and safe navigation in the maritime transportation sector with the ships, which are the fundamental component of marine life, is unavoidable. In recent years, experienced maritime terrorism and piracy events have harmed maritime transportation and shipping. Result of these situations, all the countries decided that each country needed the advice and support for maritime transportation in the risky areas and the harbors. The concept name is Naval Cooperation, and Guidance for Shipping was born in 2003 by NATO. The main principle of this organisation is being a good support source for the maritime transportation and the ships and being a center responsible for liaison with the maritime community, which consists of ship and company owners, agencies, and national and international authorities. This study tries to explain these operations' development and shows to current maritime security working flow for maritime transportation and the strategy of maritime transportation management.

Key Words: Strategy of Maritime Management, NATO, Maritime Transportation, NCAGS, Piracy.

Denizcilik İş Birliğinin Geliştirilmesi ve Denizcilik için Rehberlik, Gerçek Hayatta Deniz Güvenliği Konsepti

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Denizcilik
Yönetimi
Stratejisi,
NATO,
Deniz
Taşımacılığı,
DÜİR,
Korsanlık.

Özgürlük hayatın temel ilkesidir. Bu açıdan deniz yaşamının temel bileşeni olan gemiler ile deniz taşımacılığı sektöründe serbest ve güvenli seyir kaçınılmazdır. Son yıllarda yaşanan deniz terörü ve korsanlık olayları deniz taşımacılığına ve denizciliğine zarar vermiştir. Bu durumların sonucunda tüm ülkeler, riskli bölgelerde ve limanlarda deniz taşımacılığı için her ülkenin tavsiye ve desteğe ihtiyacı olduğuna karar verdi. Konsept adı, Deniz Ulaştırması için İş birliği ve Rehberlik faaliyetleri 2003 yılında NATO tarafından doğmuştur. Bu organizasyonun ana ilkesi, deniz taşımacılığına ve gemilere iyi bir destek kaynağı olmak, gemi ve şirket sahipleri, acenteler, ulusal ve uluslararası otoritelerden oluşan denizcilik camiası ile irtibattan sorumlu bir merkez olmaktır. Bu çalışma, deniz taşımacılığı için mevcut deniz güvenliği iş akışını ve deniz taşımacılığı stratejik yönetimini bu operasyonların gelişimini açıklamaya çalışmaktadır.

1. GENERAL INTRODUCTION FOR NAVAL COOPERATIONS AND GUIDANCE FOR SHIPPING-NCAGS

As a result of the research on the geoid, which is the scientific name of the not very smooth form of the earth, it is reported that 70% is covered with water (Wurl et al. 2017: 2-3). It is known that 80% of the livable living area is the seaside coastal area (Andreas et.al. 2017: 8-9). More than 90% of world trade is realized through maritime transport, so the importance of maritime transport and its related sectors is evident (Mersin et al. 2019: 2073-2074).

There are three essential components in particular with maritime transportation;

- I. Ships,
- II. Ports and,
- III. Shipping lines.

Maritime transportation is not a means of transport between countries but also an exchange between cultures. Maritime transport, which carries a large amount of world trade, also has some risks of an attack. Especially in the world maritime transport geography, it is an important danger that the ships are tried to be stopped in violation of the freedom of navigation and the crew's life is in danger (Bueger, 2015:159-164). This situation, described as piracy and maritime terrorism, poses a threat to the security of international trade. Also, piracy and maritime terrorism have a relationship between them (Murphy, 2007: 1-4), (Bueger,2015:159-165). According to the NATO Maritime Security definition, a permanent state in which the right to navigation is protected in the marine environment, subject to national and international law, and citizens, ships, infrastructures, and resources are safe. Naval Cooperation and Guidance for Shipping-NCAGS provides Cooperation, Guidance, Advice, and Assistance to merchant shipping and enhances the safety and security of merchant ships in the vicinity of military activities like counter-piracy or other military operations. Commercial shipping relies on the principle of freedom, movement on the high seas to conduct its day-to-day business. Maritime trade is a fundamental strategic interest to nations dependent on freedom of movement on the seas and their economic well-being. Military operations at sea will frequently involve or impact merchant shipping, and likewise, merchant shipping may affect military operations. In order to both reduce conflict of interest between military and merchant shipping and enhance safety and security at sea, NATO developed and implemented the concept of NCAGS. Guidance can be provided to participating merchant ships to help them understand the nature and extent of the risk in an area. The acceptance of guidance is voluntary and intended to allow merchant ships to determine their voyage. In times of increased tension and conflict, additional information may be requested. The commercial sensitivity of the information supplied by the merchant shipping community will be respected and protected. Format Alpha, a voyage/passage report, is an abbreviated form of a Ship Data Card and is the principal means by which merchant ship data is collected for use by NCAGS.

With this study, it is intended to explain the development of naval cooperation and guidance for shipping, maritime security concepts in real-life; Explain the geostrategic importance of global security of maritime transport, which is a natural part of maritime economic activities and Define maritime security threat issues and providing general information about maritime transportation and cooperation issues.

2. OVERVIEW OF MARITIME AND SHIPPING THREAT

In recent years, intelligence analysts, law enforcement staff, and policymakers have become increasingly concerned about the terrorist group's focus on their attacks on maritime and shipping. The council for security cooperation in the Asia Pacific working group had offered a vast definition for the maritime terrorism; the undertaking of terrorist acts and activities within the maritime environment, using or against vessels or fixed platforms at sea or in port, or against any one of their passengers or personnel, against coastal facilities or settlements, including tourist resorts, port areas, and port towns or cities (Greenberg et al., 2006: 10). In the past, maritime terrorism and piracy didn't correspond well to terrorists' available opportunities, capabilities, or

intentions. Also, many terrorist groups have neither been located in the eligible coastal area nor possessed the necessary means to extend their physical reach beyond local areas. Operating at sea requires having mariner skills, Access to appropriate assault and transport vehicles, the ability to mount and sustain operations from a non-land-based environment, and familiarity with specific specialist capabilities. The hijacking of the Italian cruise ship Achille Lauro in October 1985 marked one of the first actual terrorist acts recorded in modern maritime history (Halberstam,1988:269-310). Following that incident, the International Maritime Organization adopted resolution A.584(14) on Measures to prevent unlawful acts that threaten ships' safety and the security of their passengers and crews. Subsequently, in 1986, taking also accounts the request of the United Nations General Assembly to study the problem of terrorism onboard ships and make recommendations on appropriate measures, the Organization issued MSC/Circ.443 on Measures to prevent unlawful acts against passengers and crews onboard ships.



Figure 1: Achille Lauro at the harbor after the hijacking. (Israeled, 2022)

In the wake of the tragic events of 11 September 2001 in the United States of America, Assembly resolution A.924(22) (November 2001) called for a review of the existing international legal and technical measures to prevent and suppress terrorist acts against ships at sea and in port and to improve security aboard and ashore. The aim was to reduce risks to passengers, crews, and port personnel onboard ships and in port areas and to the vessels and their cargoes, enhance ship and port security, and prevent shipping from becoming a target of international terrorism. (Sixteenth OSCE Economic and Environmental Forum - Part 1: “Maritime and inland waterways co-operation in the OSCE area: Increasing security and protecting the environment” Vienna, 28- 29 January 2008).



Figure 2. September 11th, 2001 attack on World Trade Towers. (Takvim, 2001)

The maritime terrorism groups have already shown their capacity to operate on open seas successfully for other non-terrorism purposes which are especially piracy, illegal smuggling, and illegal human trafficking across the borders. Therefore, they may utilize their expertise in other forms of maritime crimes that have accumulated over the years to launch more damaging attacks on the global maritime system. Increased capability to respond

to each terrorist activity may prove to be very valuable and require cooperation between nations. (Bakır, 2007: 17-49)

2.1. Maritime Terrorism Overview

As mentioned in the previous section, maritime transport accounts for approximately 90% of the goods imported and exported in the global trade of nations. As well as the Seas, Oceans, natural or artificial waterways are also passed through for navigation safety and efficient use of time and transportation in a short time. While some of these waterways do not pose a risk of piracy or terrorism, such as the Turkish Straits, passages such as the Bab el-Mandeb Strait and the Gulf of Aden are high-level risky (Çaycı, 2009: 9-12), (Xavier, 2004). Maritime Terrorists have freedom and chose chance in their choice of place, time, target, and method of attack. Except for some seaways like chokepoints, it is impossible to make predictions about the terrorist activities' exact place. During maritime transport, many weak sides of activities in the seas and oceans against terrorist activities encourage terrorists to take action at sea. The increase in supplies for nautical tourism and sports and the rise of specialized commercial enterprises have provided the terrorists with the necessary channel to access the resources and training they need to operate at sea. The fact that they can cause a global economic crisis by interrupting important ports and maritime trade lines, that is, the consequences of terrorist incidents will lead to great disasters. Terrorism at sea is a wide-ranging and coercive punishment for its victims. Especially cruise ships and passenger ferries are considered, as many passengers coexist in a small physical space. The global container shipping system provides terrorists with a method to facilitate the covert transfer of personnel and weapons.

2.2. Piracy Overview

The concepts of piracy at sea are complex. Although the term differs, it is confused with maritime terrorism. While piracy posed a direct threat primarily to the citizens of states, theft of ships and goods, and delayed mail on national or international waterways, piracy directly negatively impacts the economy and maritime trade (Richardson, 2004). During piracy in maritime transport, especially in the affected areas, if the meteorological and sea conditions are suitable for pirate boats who want to attack, large commercial vessels can be harassed and approached. (Rubin, A.P., 1998: 126–127) The aim here starts with the intention of taking money or stealing (Kleiman, 2004: 2-7). Small boats can neutralize the much larger boat and its more trained crew due to weapons and equipment not being available on commercial ships (Murphy, 2007: 22-45).

3. HISTORY OF NAVAL COOPERATION AND GUIDANCE FOR SHIPPING

In the changing and developing global life, maritime transportation, which meets a great need, provides many benefits in its fields of activity while causing difficulties in many operational areas. Although there are solutions for these problems in ports and territorial waters by flag states or commissioned international organizations, they remain out of control in international waters, beyond the sphere of influence and jurisdiction of supervisory and regulatory authorities. In this statement, piracy and maritime terrorism activities have been experienced from past to present in uncontrolled regions. Although it may seem like regional and controllable events when it first started, maritime transport has begun to be affected due to developing technology and changing piracy perspectives. In order to prevent these illegal activities that start with the crew and then threaten the flag states of the cargo and ships carried, especially the organizations that work for their security and strategies have been involved. The International Maritime Organization-IMO, established in 1948 to regulate the maritime industry internationally, is the most important international institution that takes a comprehensive approach to Maritime Security. One of the five committees working on different issues within its own body is the Maritime Safety Committee. There is a Maritime Safety Working Group operating under the Committee (IMO,2022). The most accurate explanation in this statement will undoubtedly be NATO's maritime security efforts. The threat to merchant shipping has changed, and so has the Naval Control of Shipping (NCS) mission. The primary threat to merchant vessels is no longer considered traditional naval vessels under the flag of a known enemy; instead, the

threat is maritime terrorism. Different factors of type and intensity converge to establish a robust, effective, accurate, and real-time maritime security system. Although not interpreted within the concept of terrorism, Maritime Security is undoubtedly of great importance in international relations and related disciplines. (US, NWC, 2010). That will allow us to know what is happening within the global maritime domain and allow us to act promptly against potential threats, safeguard human life at sea, and provide safety and security to navigation and maritime trade. The first term was NCAPS, which also transformed into NCAGS at the time. The acronym of Naval Coordination and Protection of Shipping, NCAPS was working security of maritime transportation. The principle of NCAPS was escorting and leading maritime transportation convoys of merchant shipping during the Coldwar-era for open ocean threats like piracy and maritime terrorism. (NGA, 2022) Oceans and seas are largely unregulated areas and potentially environments that are especially vulnerable to a terrorist attack. Since the September 11th, 2001 attacks on New York and Washington (Klitzman et.al., 2003:400-406), military and civilian academic analysts have been investigating the possibility of an event of a similar magnitude taking place at sea, like an attack on the USS Cole in Yemen.



Figure 3: After the USS Cole attack, 2000 (VOA 2020, Maritimecyprus, 2016, Britannica, 2000).

From the beginning of the 2000s on the seas, naval attacks seemed small but meant a lot. The striking examples to be given are the main attack by Al-Qaeda on the AD warship USS Cole in the port of Aden. The explosive attack on MT Limburg in 2002 and the attack on the SuperFerry 14 passenger ferry in Manila in 2004 are other prominent examples (Murphy, 2007:7) The new term has started for Global Security after September 11th. In this term, power groups are intended to execute tactics and strategies which will cause asymmetric effects. Operation Sharp Guard, one of the most extensive campaigns under NATO, was conducted in the Adriatic Sea from 1992 to 1996 to conduct embargo operations and implement sanctions toward former Yugoslavia. During this operation, it is defined that 74 000 Merchant ships had been hailed, stopped, or diverted; however, no cooperation with civilian shipping had been made. It is also noticed that ship owners/operators had been suffering economic losses, and lots of negative feedback had been received by NATO. Due to this fact, NATO Planning Board for Ocean Shipping (PBOS) proposed some measures, and the BI-SC NATO Shipping Cooperation Policy, which is fundamental for NCAGS, was promulgated in 2000. Following these proceedings, Military Committee Policy Document MC 376, dated back to 1997 and still included Naval Control of Shipping, was updated as MC 376/1, defining Naval Cooperation and Guidance for Shipping in 2003. Meanwhile, relevant Allied Tactical Publication ATP 2 (B) Volume 1 was promulgated and named NCAGS Manual in 2004. Nevertheless, it is noticed that the theme “Naval Supervision” from the cold-war era was still kept in the publication. In the light of lessons identified and lessons learned from NCAGS-themed NATO, Multi-national exercises, and real-world operations of Alliance such as Active Endeavour against global

terrorism, Operation Ocean Shield against piracy, and Operation Unified Protector against Libya, the NATO Shipping Working Group launched a comprehensive review of the doctrine. Subject Matter Experts worked on the publication to reflect real-world operation requirements. In the first step, the NCAGS concept was defined clearly, and in 2009, MC 376/2 was endorsed by NATO to synchronize the policy with the changes that have been made to ATP 2 (B) Volume 1. Lately, it has been noticed that the technics, tactics, and procedures (TTP) conducted in Operation Ocean Shield were mainly part of NCAGS activities, emphasizing flexibility, focusing on Civil-Military Cooperation (CIMIC), reflecting new tasks defined for navies, and introducing NCAGS effects. Within this context, ATP 2 Volume 1 Edition (C) Version (1) has been promulgated in August 2013, and MC 376/3 was approved by Military Committee in 2015.

NCAGS is defined as the provision of cooperation, guidance, advice, and assistance to merchant shipping in support of the commander's mission to enhance the safety and security of merchant ships. NCAGS can also provide the following principal benefits to merchant shipping when cooperating with the military;

- ❖ Enhanced safety and security,
- ❖ Reduced delays when transiting through military areas of operation,
- ❖ Continued operation of the commercial maritime transport system,
- ❖ Improved threat response,
- ❖ Enhanced understanding of military constraints,
- ❖ Potential for reduced war-risk premiums.

4. THREATS AND CHALLENGES AGAINST MERCHANT SHIPPING

It is evaluated that, unless more efficient new transport environments and energy sources are introduced, the importance of the seas will continue at least in the foreseeable future. Despite the importance of maritime transshipment, both natural events such as storms and human-induced hazards such as piracy and armed robbery at sea always form a threat.

Merchant ships are considered targets under the auspices of the following issues;

- ❖ Ship, cargo, and crew represent high values,
- ❖ Merchant ships comprise global Sea Lines of Communication,
- ❖ Merchant ships may be utilized for maritime crime,
- ❖ Limited capability for self-defense,
- ❖ Design/construction limitations make them vulnerable.

There is no doubt to remember when the sealines and shipping are the essential instruments of world trade chains. Furthermore, it could be a challenge with these questions, what is the importance of sealand and shipping? Moreover, why are they under threat? These are well known for; Properties of the Maritime industry, ability to transport high tonnage cargo and goods, accessibility to limited places rather than the other transport lines and instruments, and the most economical transportation type than the other combined transportation types.

All these circumstances show that many essential results like;

- ❖ Human and Environmental damages,
- ❖ Ships, Countries, and Companies damages,
- ❖ Cargoes and Good damages,
- ❖ The last and most crucial Trust and Authority damages.



Figure 4: Essential Results.

The maritime economy is highly vulnerable since the ships travel globally and need to be secured individually. When an incident occurs on the trade courses, the prices of goods get higher with a butterfly effect. The security of merchant shipping over the seas affects energy supply security; the energy supply security affects global economic order, The security of world coastlines adjacent to significant sea lanes necessitate the sustainment of maritime security, The scope and nature of environmental threats to national security and strategies to engage them are a subject of debate. While all environmental events are not considered significant or being categorised as threats, many transnational issues, both global and regional, would affect national security (Kimberley et.al., 2002: 60). Emerging issues such as proliferation, failing states, and global terrorism increasingly dominate the reality of the threat.

4.1. Measures against Maritime Threat

Maritime transportation and its associated facilities are appropriately organised, and planned government and international agencies/organisations are helping to establish the security of ships, ports, and shipping lines. Thus, it successfully takes precautions and deterrence against illegal activities such as piracy and maritime terrorism that prevent sea transportation and significantly reduce it. (Bueger, 2014: 406-416; Terzi et al., 2016; Çetin et.al., 2020: 365-367). It is envisaged that incident/accident-driven consequent management is in force in the maritime domain. Following some significant incidents or accidents faced by nations, some measures have been introduced into the maritime domain. Some of these measures are as follows:

- ❖ SOLAS 1974
- ❖ Suppression of Unlawful Acts against the Safety of Maritime Navigation (SUA) (1988) (Supplementary Protocol, 2005)
- ❖ Customs-Trade Partnership Against Terrorism (C-TPAT) (2001)
- ❖ Advance Cargo Declaration (ACD) (2002)
- ❖ Container Security Initiative (CSI) (2002)
- ❖ Proliferation Security Initiative (PSI)(2003)
- ❖ International Ship and Port Facility Security Code (ISPS) (2004)
- ❖ Best Management Practices – 4 (BMP 4) (2011-2018)
- ❖ Best Management Practices – 5 (BMP 5) (2018).

Table 1: Tyypes of Threats at Sea (ATP-02, 2014)

The Air and Surface Threat (Details in Annex 4 B)
The Submarine (underwater) Threat (Details in Annex 4C)
Underwater sabotage at Anchorage (Details in Annex 4D)
The Mine Threat (Details in 4E)
The Threat from Nuclear Weapons (Details in Annex 4F)
The Threat from Chemical Weapons (Details in Annex 4G)
The Threat from Biological Weapons (Details in Annex 4H)
The Threat from Piracy (Details in Annex 4I)
The Threat from Terrorism (Details in Annex 4J)

4.2. Maritime Security Challenges

The spectrum of the maritime community's current challenges is enormous. The possible solution to these challenges is through establishing partnerships among regional countries. It is considered the means of overcoming the challenges faced by seamen and sailors at sea. All future projections about the maritime sector emphasize the continuing requirement for security structures and capabilities to enhance vigilance, deterrence, and dissuasion to cope with unpredictable and rapidly changing situations, reinforce national and cooperative defense arrangements and deal flexibly with the symptoms of a broad spectrum of potential crisis. As the indispensable medium for trade and access to areas of strategic interest, the sea remains vital to a nation's economic vitality and the ability to protect the country and its alignment. (UK, BMD, 2017) It will continue to provide critical access for all military assets, allowing a wide range of security and peace support activities and, when necessary, the means to assemble and apply decisive combat power at a time and place of political choice. Maritime forces will continue to influence in support of political objectives by exploiting the sea as a strategic medium in providing security for a nation and its partners, preserving international order at sea, and promoting national values and interests in the wider world. Safe maritime routes are essential to peace and prosperity in the region. The sea is the route for transit and trade of resources upon which our economies depend. The seas and the resources that move over them must be protected. Any prolonged interruption of maritime transportation networks would undermine industrial production and the government's ability to provide the basic welfare of the population. Increased perceived threats to Sea Lines of Communication (SLOCs) will require constant vigilance and reliable protection for essential infrastructure, ports and anchorages, and shipping cargoes. By bulk (particularly energy), most of the world's trade will continue to transit sea areas adjacent to unstable countries and through chokepoints such as the Suez and Panama Canals and the Straits of Hormuz, and the Malacca Straits. Conflicts in the Middle East and Gulf have shown the potential for interdiction by criminals, irregulars, and states to exploit the fragility of international markets and affect the economic vitality of developed states. Expeditionary operations undertaken by sea will follow the same routes and will need protection appropriate to the time, intensity, and location of possible risks and threats demand. Transnational threats are a risk to maritime security. It is necessary to unify our efforts to coordinate actions and exchange information without infringing upon national sovereignty to identify, monitor, and intercept all those transnational maritime threats in a way that is consistent with national and international legislation. We need to develop a common operational framework. Maritime Security Operations (MSO) are defined as those measures performed by the appropriate civilian or military authorities and multinational agencies to counter the threat and mitigate the risks of illegal or threatening activities in the maritime domain. So that they may be acted upon in order to enforce the law, protect citizens and safeguard national and international interests, developing these operations will focus on terrorism, proliferation, narcotics trafficking, illegal migration, piracy, and armed robbery, but might also include smuggling, the protection of national resources, energy security, the prevention of environmental impact

and safeguarding sovereignty. In defining these activities, it is to be understood that the lead in the majority of issues is not a military remit but that a successful strategy for an increasingly secure maritime domain lies in a coherent civilian and military partnership (Developing a European Interagency Strategy For Maritime Security Operation, a paper supported by the Chiefs of European Navies, 2006). A common inter-agency approach to MSO would better safeguard shared prosperity and security interests by protecting and supporting legitimate activities while countering current and emerging terrorist threats and hostile, illegal, or dangerous acts within the maritime domain. Ensuring freedom of navigation and commerce would also promote regional and contribute to global economic stability and protect maritime trade as the heart of the regional and global economy. The need to meet the threats of the global security environment necessitates a solid and enduring partnership between civilian and military authorities. Maritime trade is of fundamental strategic importance to nations; indeed, societies' welfare and economic wealth depend on the ability to trade, which depends on the freedom of navigation. The Alliance's capability for merchant shipping operations is Naval Cooperation and Guidance for Shipping (NCAGS) with its associated Tactics, Techniques, and Procedures (TIP) as detailed in ATP-02, Edition C Version 3 dated September 2015.

4.3. Scope and Aim of NCAGS

Shipping and maritime-related operations often affect global trade and all commercial logistics processes by sea. Therefore, commercial shipping influences or is involved in all of its maritime-related operations. NCAGs interface with commercial shipping to explain the operational leader's job description and support its mission. (NATO-ATP-02-1). According to manual, operation leadership is also being commander's job. At this stage, NCAGs perform essential tasks. Same time NCAGS helps the Commander; especially in the event of an operation or crisis; freedom of maneuver and gaining initiative, assistance in the decision-making process, guidance for the effective and efficient use of military structures in the crisis region, economic welfare of the nations to which the commercial elements are dependent and ensuring international trade stability, free movement of maritime trade in the area of operation (AOO), It contributes significantly to the formation and development of features such as military support operations so that maritime trade can feel safe. NCAGS operates through the full spectrum of operations from peacetime to crisis and is configured and coordinated with other disciplines as the situation demands. At the lowest level of operational intensity during peacetime, there will be a baseline NCAGS capability, and the functions will usually be confined to preparation, monitoring, and cooperation with shipping authorities. In times of tension, NCAGS will contribute to both the military and economic development of the Joint/Combined Campaign Plan and, therefore, NCAGS must be considered at an early stage in any operational planning. Specific merchant ships may warrant closer interaction because of their economic or military significance or the area they operate. Different NCAGS tactics, techniques, and procedures may be applied to such merchant ships.



Figure 5: NCAGS influence diagram (ATP-02, 2014)

According to the ATP-02 Ed.-C, Version-3 NCAGS may be instigated to maintain the integrity of specific trade routes and to safeguard the uninterrupted flow of vital strategic materials and energy and the trade on which prosperity relies. This activity requires regular exercise and drill to enhance coordination and provide a usable interface between military commanders and merchant vessel owners and operators to maximize the potential for effective deterrence and security. Naval Cooperation and Guidance for Shipping is, by definition, the provision of cooperation, guidance, advice, and assistance to merchant shipping in support of the commander's mission and to enhance the safety and security of merchant ships (ATP-02, Edition C Version 3 dated September 2015). The purpose of NCAGS is to cooperate with merchant shipping in periods of crisis and conflict, including crisis response shipping and neutral shipping under charter to allied nations, to enhance their safety and deconflict shipping from military operations. The main task of NCAGS is to minimize interference between military operations and merchant ships' movements. Deconfliction should aim to keep merchant ships clear of military operations by persuading masters to comply with NCAGS guidance and recommendations. It should be done by identifying potential interference between military and merchant ships, such as separation zones, traffic lanes, fishing areas, chokepoints, main shipping routes, and so forth. It means that NCAGS is a decision-making process like most sea-going businesses or naval operations. The NCAGS's mission is to provide military commanders with the information necessary to provide Maritime Situational Awareness (MSA). The goal of MSA is to assist Homeland Defense by maintaining as much real-time information as possible regarding Merchant shipping, such as positions, destinations, cargo, etc. As a result, the NCAGS organization can provide national. Furthermore, allied merchant vessels the information needed to help prevent terrorist attacks at sea or in port.

4.4. Conduct of NCAGS Through the Spectrum of Operations

NCAGS operates through the full spectrum of operations from peacetime to crisis and is configured and coordinated with other disciplines as the situation demands. At the lowest level of operational intensity during peacetime, there will be a baseline NCAGS capability, and the functions will usually be confined to preparation, monitoring, and cooperation with shipping authorities. In times of tension, NCAGS will contribute to both the military and economic development of the Joint/Combined Campaign Plan and, therefore, NCAGS must be considered at an early stage in any operational planning. Specific merchant ships may warrant closer interaction because of their economic or military significance or the area they operate. Different NCAGS tactics, techniques, doctrines, and procedures may be applied to merchant ships. NCAGS also contributes personnel educated and trained to cooperate with commercial shipping, stakeholders, Academicians, Civil actors, Civil-Military Cooperation (CIMIC), Allied Worldwide Navigational Information System (AWNIS), Senior Civil Emergency Planning Committee (SCEPC), Transport Group on Ocean Shipping (TGOS), National Shipping Authority (NSA).



Figure 6: Attack Team has just boarded on ships Denizkurdu Exercise, 2015.

5. CONCLUSIONS

The primary purpose of Naval Cooperation and Guidance for Shipping-NCAGS is to make use of both Naval and Civil Maritime Authorities, Maritime Agency and the Commercial Shipping Industry, Maritime Trade Companies in order to facilitate an uninterrupted flow of maritime commerce in periods of peace and conflict and simultaneously minimize disruption to military operation periods. Also, it is an excellent instrument that strengthens the security of mariners and all kind of ships in risky areas during voyages and shipping. The NCAGS benefits are not only security mariners and ships but also improved safety and security in the maritime area, minimized disruptions during passages on military exercise area, made shields to maritime terrorism, help the understanding of naval constraints for the maritime world. Besides these benefits are also helpful for All Nation Naval Forces due to able to right understand a more comprehensive picture of merchant ships' activities, deconfliction of merchant ship voyages, improve the effectiveness of military operations in all areas, the proper understanding of maritime commercial constraints, also can stop the current threat of piracy on risky areas. For Merchant, ships are being voluntary in the NCAGS system. It shows that bringing together military, public, civil and academic staff, and establishment constitutes working to improve maritime safety by the NCAGS.

REFERENCES

- Andrés, M., Barragán, J.M., Sanabria, J.G., (2017). Relationships between coastal urbanization and ecosystems in Spain. *Cities*, 68, 8-9.
- Allied Tactical Publication ATP 2 (B) Volume 1 (2014) NAVAL COOPERATION AND GUIDANCE FOR SHIPPING (NCAGS) – GUIDE TO OWNERS, OPERATORS, MASTERS, AND OFFICERS.
- Allied Tactical Publication ATP 2 (B) Volume 2 (2016) NAVAL COOPERATION AND GUIDANCE FOR SHIPPING (NCAGS) – GUIDE TO OWNERS, OPERATORS, MASTERS, AND OFFICERS.
- Bakir, N.O. (2007). A Brief Analysis Of Threats And Vulnerabilities In The Maritime Domain, NATO Science for Peace and Security Series C: Environmental Security,17-49.
- BMP-4, (2011). Best Management Practices for Protection against Somali Based Piracy.

- Bueger, C. (2015). What is Maritime Security? *Marine Policy*, 53:159-164.
- BPM-5, (2018). Best Management Practices to Deter Piracy and Enhance Maritime Security in the Red Sea, Gulf of Aden, Indian Ocean, and the Arabian Sea.
- Bueger, C. (2014). Piracy studies: academic responses to the return of an ancient menace. *Cooperation and Conflict*, 49(3), 406-416.
- Chalk, P. (2008), *The Maritime Dimension of International Security*, ABD.
- Çaycı, S. (2009) *The Struggle Against Piracy: The Somalia Case and Turkey's Position*, Center For Middle Eastern Strategic Studies the Public Research Foundation, 1, 9-12.
- Çetin, O., Köseoğlu, M.C., (2020). A Study on the Classification of Maritime Security Threat Topics, *International Journal of Environment and Geoinformatics (IJEGEO)*, 7(3): 365-371.
- Game Report, 2010, U.S. Naval War College.
- Greenberg, M.D., Chalk, P., Willis, H.H., Khilko, I., Ortiz, D.S., (2006). *Maritime Terrorism, Risky and Liability*, 10.
- Halberstam, M. (1988). Terrorism on the High Seas: The Achille Lauro, Piracy and the IMO Convention on Maritime Safety, *The American Journal of International Law*, 82(2), 269-310.
- Klitzman S, Freudenberg N. (2003). Implications of the World Trade Center attack for the public health and health care infrastructures. *Am J Public Health*, 93(3):400-406.
- Kleiman, M. A. R. (2004). *Illicit Drugs and the Terrorist Threat: Causal Links and Implications for Domestic Drug, Control Policy*, 2-7.
- Kimberley L. Thachuk and Sam J. Tangredi, (2002). *Transnational Threats and Maritime Responses*, in *Globalization and Maritime Power*, ed. Sam J. Tangredi, National Defense Univ. Press: 60.
- Mersin, K., Bayırhan., İ, Gazioğlu, C. (2019). Review of CO2 emission and reducing methods in maritime transportation. **Thermal Science**, 23(6), 2073-2079.
- Murphy, M.N., (2007). Introduction, Contemporary Piracy, and Maritime Terrorism: The threat to international security, *The Adelphi Papers*, 47:7-10.
- Murphy, M.N., (2007). *SUPPRESSION OF PIRACY AND MARITIME TERRORISM: A Suitable Role for a Navy?* *Naval War College Review*, 60(3): 22-45.
- Richardson, M. (2004). *Growing Vulnerability of Seaports from Terror Attacks*. Yale Global: Viewpoints.
- Rubin, A P., (1998) *The Law of Piracy*, Transnational, 126-127.
- Sixteenth OSCE Economic and Environmental Forum (28- 29 January 2008).- Part 1: "Maritime and inland waterways co-operation in the OSCE area: Increasing security and protecting the environment" Vienna.
- Terzi, H., Gazioğlu, C. (2016). *New Era In Maritime Safety: Safety Culture*, 13th International IALA VTS Symposium, the International framework for VTS and national regulatory provisions.

The VOA, www.voanews.com%2Fa%2Fafrica_sudan-agrees-compensate-families-us-sailors-killed-cole-bombing%2F6184184.html&psig=AOvVaw220GRxz6N9GWpXQjOn3x21&ust=1650254967300000&source=images&cd=vfe&ved=2ahUKEwjS_pf6nJr3AhUDtqQKHAcKsQr4kDegQIARA6 Erişim Tarihi: 08.04.2022.

The Maritime Crprus, www.maritimecyprus.com/2016/10/29/flashback-in-history-terrorist-attack-on-uss-cole-on-12-october-2000/ Erişim Tarihi: 08.04.2022.

The Britannica, www.britannica.com/event/USS-Cole-attack Erişim Tarihi: 08.04.2022.

The IMO, <https://www.imo.org/en/About/Pages/Structure.aspx> Erişim Tarihi: 08.04.2022.

The United Kingdom, BMD, 2017, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/649518/archive_doctrine_uk_maritime_jdp_0_10.pdf Erişim Tarihi: 08.04.2022.

Takvim Gazetesi, <https://www.takvim.com.tr/galeri/dunya/11-eylul-saldisi-nedir-tarihin-tum-akisini-degistiren-2001-olayi>. Erişim Tarihi: 08.04.2022.

The Israeled, 2022 <https://israeled.org/achille-lauro> Erişim Tarihi: 08.04.2022.

Xavier, N., (2004) No Terrorism Threat in Straits, Star On-Line.

Wurl, O., Ekau, W., Landing, W.M., Zappa; C.J., (2017). Sea surface microlayer in a changing ocean – A perspective. *Elementa: Science of the Anthropocene*, 5-31.

Göç Nedeniyle Oluşan Temel Eğitim Sorunları

Özlem Yüksek TELSAÇ
Öğretmen.Van Milli Eğitim Müdürlüğü
ozlem.yuksekg@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-1063-8919

Makale Başvuru Tarihi: 26.04.2022
Makale Kabul Tarihi : 31.05.2022
Makale Türü : Araştırma Makalesi

Cüneyt TELSAÇ
Doktorant.Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
cuneyttelsac@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-4133-4846

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Eğitim,
Adaptasyon,
Göç,
Öğrenci,
Konuşma Dili.

Çağımızın en büyük insan hareketlerini oluşturan göç, her anlamda toplum yaşantısını derinden etkileyen ve büyük değişimlere sebep olan bir yapıya sahiptir. İnsanlar gönüllü bir şekilde kendi hür iradeleriyle göç etse dahi, bazı uyum sıkıntıları ve toplumsal farklılıklarla yüzleşmek zorunda kalabilmektedir. Bu durum; zorunlu şekilde göç eden sığınmacı ve mülteciler için son derece sıkıntılı sonuçlar doğurabilmektedir. Ortaya çıkan zorluklar özellikle göç eden çocuklar açısından daha da dramatik olabilmektedir. Karşılaştıkları bu yeni güçlüklerle baş edebilmeleri açısından; özellikle başka ülkelerden gelen çocukların gittikleri hedef ülkenin konuşma dilini ve kültürünü en kısa zamanda öğrenmeleri sorunların üstesinden gelebilmeleri açısından büyük önem arz etmektedir. Bu aşamada göçmen/mülteci/sığınmacı çocukların eğitim sistemine dâhil edilmesi ve uygulanacak rehberlik hizmetleri belirleyici rol almaktadır.

Bu çalışmada gözlem ve literatür taraması yöntemleri kullanılarak; göç eden ailelerin eğitime ilişkin karşılaştıkları zorluklar ve bilhassa yabancı çocuklar açısından ortaya çıkan sorunlar ele alınmakta ve çözüme ilişkin bazı önerilerde bulunmaktadır.

Basic Education Problems Caused by Migration

ABSTRACT

Keywords:

Education,
Adaptation,
Migration,
Student,
Colloquial Language

Migration, which constitutes the greatest human movement of our age, has a structure that deeply affects social life in every sense and causes great changes. Even if people migrate voluntarily of their own free will, they may have to face some adaptation problems and social differences. This situation; it can cause extremely distressing results for asylum seekers and refugees who migrate forcibly. The difficulties that arise can be even more dramatic, especially for migrant children. In order to cope with these new challenges they face; it is of great importance that especially children from other countries learn the spoken language and culture of the place they go as soon as possible in order to overcome the problems. At this stage, the inclusion of immigrant/refugee/asylum seeker children in the education system and the guidance services to be implemented play a decisive role.

In this study, using observation and literature review methods; the difficulties faced by immigrant families regarding education and especially the problems that arise in terms of foreign children are discussed and some suggestions are made for solutions.

*Bu çalışma 23-24 Nisan 2022 tarihleri arasında 2. Uluslararası Güvenlik, Ekonomik, Sosyal, Siyasal ve Kültürel Boyutlarıyla "Küresel Göç Olgusu", Ankara sempozyumunda yayınlanan "Main Educational Problems Regarding The Children Of Migrant Families" başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

1.GİRİŞ

Göç, birçok unsurun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyolojik, ekonomik, siyasal, çevresel olmak üzere çok sayıda nedene bağlı olarak gerçekleşebilmektedir. Göçün yarattığı etkileri bir sonuç şeklinde değerlendirmek mümkündür fakat göçün bizzat kendisinin de sosyolojik, demografik, ekonomik ve siyasal değişimlere sebep olabilecek kadar büyük etken olduğu düşünüldüğünde bu rolüyle gerçek bir sebebi temsil ettiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Farklı coğrafyalarda gelişen göç unsurlarının benzerlik gösterebileceği gibi tamamen farklı ve o bölgeye has sebeplerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir (Yılmaz ve Telsaç, 2022a). Göç, birçok nedene bağlı olarak ülke sınırları içinde veya ülke sınırları dışında gerçekleşebileceği gibi, tekil veya kitlesel, gönüllü veya zorunlu şekilde de gelişebilmektedir. Gönüllü olarak göç eden kişi/kişiler için göçmen tanımı yapılırken, kendi arzusu dışında bulunduğu coğrafyayı terk etmek zorunda kalan kişi/kişiler için mülteci, şartlı mülteci, sığınmacı veya geçici koruma altındaki göç eden tanımları yapılmaktadır. Bu konudaki temel ayırım göç faaliyetinin gönüllü yapıp yapılmadığı üzerine değerlendirilmektedir. Kavramlar açısından birbirlerinin yerine kullanılmaları sıklıkla karşılaşılan bir durum olmasına karşın bazı istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Zira göçmen ifadesinin mülteci veya sığınmacılar için de kullanılıyor olması; mülteci/sığınmacı açısından ihtiyaç duyulan acil desteğin ve ilginin azalmasına sebep olabilmektedir (Telsaç ve Telsaç, 2022a:427-428).

Eğitim şüphe yok ki bir toplumun geleceğini en çok etkileyen unsurların başını çekmektedir. Kalkınmanın en büyük ayağı insan sermayesidir. İnsan sermayesinin niteliği ise büyük ölçüde ülkedeki eğitim kalitesiyle ilgilidir. Toplumsal kalkınma açısından belirtilen tüm yenilik ve gelişmeler çoğunlukla insan unsuruna bağlıdır. Bu minvalde eğitim kalitesindeki gelişim ve kazanımlar ancak bilinçli yurttaşlar tarafından korunabilir ve sürdürülebilir. Eğitimin yadsınamaz gerekliliği toplumsal kalkınma ve geleceği bakımından da hayati sonuçlar üretmektedir.

Okul çağında yer alan çocukların çalışmasını önlemek için eğitim imkânlarından yararlanmayı engelleyen nedenlerin ortadan kaldırılarak eğitim sürecinde kalmaları ve mesleki eğitime talep artırıcı bir eğitim sistemi oluşturularak çocukların uzun dönemde çalışma hayatından tamamen uzaklaştırılmaları önemli hedefler arasında yer almaktadır. Göç eden aile çocuklarının, kırsal alanlarda yaşayan kız çocuklarının, engellilerin ve düşük gelirli ailelerin çocuklarının eğitim ihtiyaçlarının karşılanması sağlanarak bu kesimlerin eğitime erişimleri teşvik edilmelidir. Kentsel eğitim açısından; tüm okullarda su, hijyen, elektrik, internet gibi temel hizmetlere erişim konularının ciddiyle takip edilmesi, dezavantajlı grupların eğitime erişiminin önündeki engellerin azaltılması, ulaşım sorunlarının ortadan kaldırılması ve çocuk dostu okullar oluşturulması alınması gereken önemli politikalarlardır. Geçmişe kıyasla Türkiye eğitim açısından küresel ölçekte iyi gelişim sağlayan ülkeler arasında yer almaktadır. Fakat yapılacak çok şey vardır. Dezavantajlı kesimlerin eğitime dâhil edilmesi, nitel gelişim ve özellikle kentsel işgücü piyasasının taleplerine uygun eğitilmiş işgücü oluşturulmalıdır. Öğretmen ve öğretmenlerin temel pedagojik yeteneklerinin geliştirilmesi, alandaki yeniliklerin takip edilmesi ve aynı zamanda psikolojik ve sosyal konularda eğitim verme yeterliliğine ulaştırılması eğitimde devamlılığının temel hedefleri arasında yer almaktadır (Strateji, 2019: 63,108).

Göç eden ailelerin hedef ülkeye ulaşmalarına binaen sadece ilk dönemlerde değil izleyen süreç içerisinde de eğitime devamlı ve etkili erişimlerinin bulunmaması büyük sorunlara kapı aralamaktadır. Eğitime etkili erişim eksikliği toplumsal bir tehdit oluşturmanın dışında çocukların kişisel gelişimleri ve bulundukları yere uyum olasılıkları açısından da olumsuz bir tablo oluşturmaktadır (EASO Sığınma Raporu 2021: 29). Temelde bu sorun karşısında alınabilecek tedbirler, mevcut sorunlar doğrultusunda ele alınarak toplumsal fayda ve bilinç yaratmak maksadıyla çalışmanın ana omurgası oluşturulmuştur.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanoğlunun ilk çağlardan itibaren karşılaştığı zorluklar karşısında başvurduğu bir yöntem olan göç; pek çok sebepten toplumların kaderine etki edecek kadar büyük sonuçlar doğurmuştur. Göçün tanımına ilişkin çeşitli görüşler olmakla beraber Göç: İnsanların yaşadığı coğrafyayı terk ederek başka bir yere gitmesi/yerleşmesi şeklinde değerlendirilmektedir. İnsanların bulundukları yerden başka bir yere gitmek istemelerinin altında yatan birçok sebep bulunmakla beraber, temel sebepler; ekonomik, sosyal, politik veya çevresel olabilmektedir

(Raleigh, 2011: 82; Black vd., 2011: 4). Ayrıca göç sadece fiziksel bir hareketlilik yaratmanın yansıması; ekonomik, sosyal ve psikolojik değişimleri de gittiği yere götüren çok yönlü bir yapılanma ve farklılaşma sürecidir (Atmaca, 2020: 65).

Göç kavramı kendi içerisinde de bazı tanımlamalara tabi tutulmaktadır. Buna ilişkin en temel ayırım iç göç ve dış göç şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Buna göre iç göç; ülke sınırları içerisinde gerçekleştirilen, dış göç ise; ülke sınırların aşılmasıyla oluşmaktadır. Aynı zamanda bu göç türüne uluslararası göçte denilmektedir. İnsanların devamlı veya belli bir süre yaşamak için, bir ülkenin siyasi sınırlarını aşarak, bir diğer ülkeye geçmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu tanımlara ek olarak belirgin farklılık yaratan bir diğer kavramsal ayırım ise düzenli ve düzensiz göç şeklinde yapılmaktadır. Düzenli göç; insanların menşe ülkeleri dışındaki herhangi bir ülkede, kendi ülkelerinin, topraklarından transit geçiş yaptıkları ülkenin ve gittikleri hedef ülkenin yasal uygulamaları çerçevesinde kısa süreli veya uzun süreli konaklaması şeklinde tanımlanmaktadır. Düzensiz göç ise; herhangi bir ülkeye yasadışı olarak giriş yapmak, bir ülkede yasadışı şekilde kalmak veya yasal yollarla giriş yapılmasına karşın yasal süresi dolmasına rağmen ülkeyi terk etmemek şeklinde ifade edilmektedir (Yılmaz ve Telsaç, 2021a: 37-38).

İçinde bulunduğumuz yüzyıl insanların her alanda taleplerinin ve beklentilerinin arttığı ve karşılık aradığı bir dönemdir. Gelişen ve küreselleşen dünyada insanlar daha kaliteli ve nitelikli bir eğitim hizmeti arayışına girmiştir. Seçeneklerin çoğalması ve taleplerin çeşitliliği üniversiteleri ve diğer eğitim kurumlarını hizmet kalitesi bakımından daha dikkatli olmaya zorlamıştır. Günümüzde eğitim, bireylerin erken çocukluk döneminden itibaren başlayan ve yaşam boyu devam eden bir olgu olarak görülmektedir.

Sosyal devlet ve sürdürülebilirlik boyutları açısından eğitime eşit erişim koşullarının oluşturulması, var olan eşitsizliklerin ölçülmesi ve kapsayıcı eğitim konularına dair etkili çözümler üretilmesi gerekmektedir. Örneğin, göçmen/mülteci çocuklarının eğitime eşit erişiminin sağlanması durumunda ortaya çıkan sayısız faydalar bulunmaktadır. Buna göre; kadınların işgücüne katılımının artması, nitelikli işlerde çalışabilme şansı, çocuk ve aile konusunda bilinçlenme (sağlık, eğitim vb.), erken yaşta zorla evlendirilmenin önünde bir engel oluşturması şeklinde toplumsal açıdan büyük faydalar sağlamaktadır (Yılmaz ve Telsaç, 2021b). 2011 yılında yapılan Nüfus ve Konut Araştırması (NKA) verilerine göre daha yüksek eğitim alan kadınların daha az eğitim alan kadınlara kıyasla doğum oranları; *“2011 yılında, 15 ve daha yukarı yaşta ve en az bir evlilik yapmış okuryazar olmayan kadınların %74,9'u 4 ve daha fazla çocuk doğurmuş iken lise veya dengi okul mezunu kadınların %4,8'i 4 ve daha fazla çocuk doğurmuştur. Yükseköğretim mezunlarının %22,9'u hiç doğum yapmazken %1,9'u 4 ve daha fazla çocuk doğurmuştur”* şeklinde gerçekleşmiştir. Aynı araştırmanın bir başka çarpıcı sonucu ise; *“işgücünde olmayan kadınların %52,8'i 3 ve daha fazla çocuk doğururken bu oran işgücündeki kadınlarda sadece %35,6'sı”* şeklinde gerçekleşmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin yükseldikçe işgücüne katılım payının arttığı düşünüldüğünde iş-egitim ilişkisi hemen ortaya çıkmaktadır. Benzer bir sorun kadınların siyasi temsil oranlarında da görülmektedir (TUİK,2013).

3.TEMEL SORUNLAR

Eğitim çok yönlü olmakla beraber hayati sonuçlar doğuran bir yapıya sahiptir (Telsaç, 2021). Göçmen ailelerin pek çok konuda karşılaştıkları sorunlara ilişkin temel aktörlerinden birisini eğitim oluşturmaktadır. Göçmen ailelerin okul çağındaki çocuklarına ilişkin ortaya çıkan başlıca eğitim sorunlarını değerlendirmek gerekirse bunları: Dil problemleri, Uyum sorunları, Uygun öğrenme ortamı eksikliği, Rehberlik ve danışmanlık eğitimi eksikliği, Aile desteğinin azlığı, Ekonomik sorunlar, Akranları tarafından dışlanmaları, Kaynak/materyal sıkıntısı, Uzman olmayan kişilerin derslere girmesi, Kültürel sıkıntılar, Motivasyon eksikliği ve Okul öncesi eğitim şeklinde belirtmek mümkündür. (Aydeniz ve Sarıkaya, 2021: 395-397; Bozan ve Kaştan, 2018: 246; Bourgonje, 2010: 42-44,58-60,63-64; Börü ve Boyacı, 2016:127-128; Cerna, 2019:17,28-33; Dryden-Peterson, 2017:50-51; Matthews, 2008:35-38; Kovinthan, 2016:144-147; Obiakor, 2007:150-151; Öngören vd., 2017: 151-154; Sural ve Arı, 2017: 1001-1005; Telsaç ve Telsaç, 2022:435-437).

3.1.Konuşma Dili Sorunları

Göçmen çocukların okul yaşantısına geçmelerinin önünde engel oluşturan temel eksikliklerden birisi bulundukları hedef ülkenin yerel dilini konuşamıyor olmalarıdır. Bulundukları ülkenin dilini tam olarak öğreninceye kadar büyük sorunlar yaşamaktadırlar. Ortak bilinen bir dilin olmaması veya yetersiz olması iletişim açısından belirleyici etkiye sahip deyim ve atasözlerinin yanlış anlaşılmasına ve sınıf ortamında iletişimin sağlıklı bir şekilde kurulması sağlayan jest ve mimiklerin fark edilememesine neden olmaktadır. Buna ilişkin ortaya çıkan sorunları: iletişim yetersizliğinden kaynaklı motivasyon yetersizliği, kültürel algılama noktasında yetersiz kalınması, ihtiyaç duyulan rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin dil kaynaklı alınamaması, ifade yetersizliğinin yarattığı öz güven kaybı ve maruz kalınabilen dışlanma ve akran zorbalıkları, eğitim açısından olmazda olmaz kriterlerden olan hazırbulunmuşluk düzeyinin temel ilkesi olan dil becerisinin henüz kazanılmamış olması, ders materyal ve kaynaklarının bilmedikleri bir dilde hazırlanmış olması, eğitim açısından mihenk taşı olan öğretmenle yeterli iletişim kurulamaması şeklinde ifade edilebilir (Chuang vd., 2011:155).

3.2.Uyum Sorunları

Yabancı öğrencilerin; dil, kültür, çevre değişikliği ve sosyo-ekonomik sebeplerden dolayı sınıf içerisinde yalnız kalmaları, dersi yeterince anlamadıkları için ünite ve konu olarak geride kalmaları, derse gereken oranda iştirak edememeleri, sınıftaki diğer öğrencilerle sağlıklı iletişim kuramamaları, teneffüsleri yeterli oranda değerlendirememeleri, artan dışlanmışlık ve umutsuzluk hali ve yeterli aile desteğinin sağlanmıyor olması gibi sorunlar uyum açısından büyük zorluklar doğurmaktadır (Nusche, 2009). Bu oluşan olumsuz tabloya ek olarak, süreç içerisinde gelişebilen; arkadaşları tarafından alay edilmek hususu ayrıca bir yıpranmışlık yaratmaktadır. Bu çocukların psikolojik olarak olumsuz etkilenmesi, arkadaşları tarafından kabul edilmeyerek dışlanmaya maruz kalması ve bazen çevresindeki öğrencilerle kavga küfürleşmeye varan yabancılaşma sonucunda ortaya ciddi uyum sorunları çıkabilmektedir (Qin ve Han, 2011: 83).

3.3.Uygun Öğrenme Ortamı Eksikliği

Temel sorunlardan biri öğretmen ve öğrenci uyumsuzluğudur. Öğrencilerin dil ve kültürel farklılıklardan kaynaklı hazırbulunuşluklarının yetersiz olması öğretmenlerin de çaresiz kalmasına sebep olmaktadır. Yabancı çocukların cümle kurarken son derece kısıtlı sayılabilecek kelimelerle kendilerini ifade etmeye çalışması da ayrıca bir eksiklik oluşturmaktadır (Nusche, 2009). Bu çocuklar gerek anlama gerek kendilerini ifade etme noktasında yetersiz kalmaktadır. Bunun yansıması öğrencilerin okul ortamının dışında da desteklenmesi gerekirken, göçmen ailelerin çoğunlukla küçük ve sağlıklı çalışma ortamının mümkün olmadığı evlerde ikamet ettikleri düşünüldüğünde durum daha da kötü bir vaziyet almaktadır. Ev ortamında yetersiz çalışma alanları ve kalabalık ev nüfusu zorluklar oluşturmaktadır (Karakuş, 2006: 50-52).

3.4.Rehberlik ve Danışmanlık Eğitimi Eksikliği

Göçmen öğrencilere ilişkin okul içinde ve dışında sağlanması gereken rehberlik faaliyetlerinin yeterli düzeyde bulunmamasına ilişkin sorunlara işaret etmektedir. Çok az sayıda gelişmiş ülkenin dışında neredeyse dünya ölçeğindeki göçmen çocukların tamamının maruz kaldığı sorunlardan bir tanesidir. Okullarda yabancı dil bilen rehber öğretmenlerin yeterli seviyede olamaması ve göçmen ailelerinin çocuklarına gerekli rehberlik hizmetini verememelerinden kaynaklı bir sorundur. Okulda gerçekleştirilen sosyal etkinliklere ilişkin göçmen öğrencilerin katılımının artırılması da ayrıca bu rehberlik konusunun bir gereğidir (Telsaç ve Telsaç, 2022b:436).

3.5.Aile Desteğinin Azlığı

Eğitim sadece okulla kısıtlı bir kavram değildir. Eğitimin başarılı olabilmesi için en az okul ve öğretmenler kadar ailelerin de çocuklarının geleceği için çaba sarf etmesi gerekmektedir (Parke ve Buriel, 1998: 95-96; Yamamoto ve Holloway, 2010:190). Genellikle göçmen ailelerin öncelikli sorunları arasında maalesef eğitim yer almamaktadır. Özellikle maddi ve siyasi sorunlar eğitimin ikinci plana atılmasına sebep olmaktadır. Bazı aileler çocuklarının okula gitmesine dahi sıcak bakmamaktadır. Erkek çocukların aileye ek bir gelir getirmesi istenmektedir. Yasal olmamasına karşın eğitim çağındaki çocuklar ev ekonomisine katkıda bulunması amacıyla

çalıştırılabilmektedir. Bazı göçmen ailelerde kız çocuklarının okutulmasına karşı ön yargılar olabilmektedir. Kız çocuklarının okula gönderilmesinden evde kalarak daha küçük yaşta kardeşlerine bakıcılık yapması ve ev işlerinde annesine yardım etmesi tercih edilebilmektedir.

Bazı ailelerde göçün yarattığı stres nedeniyle anne ve babanın sıklıkla kavga etmesi öğrencilerin olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (Parke, vd., 2005). Göçmen ailelerin dil ve yetersiz eğitimlerinden kaynaklı, öğrencilerin ev ödevlerinde gerekli desteği sağlayamaması da ayrıca sorun teşkil etmektedir (Damon ve Lerner, 2008: 11). Bazı durumlarda göçmen ailelerin tüm fertleri birlikte göç edememekte ve özellikle zorunlu göç söz konusu olduğunda anne veya baba gibi önemli aile fertlerinden birinin menşee ülkede kaldığı durumlar oluşabilmektedir. Bu durum öğrenciler açısından büyük sorun yaratabilmektedir.

3.6.Ekonomik Sorunlar

Öğrenciler aile ortamındaki ekonomik sorunlara karşı oldukça duyarlı olabilmektedirler (Bornstein ve Bradley, 2014). Ailelerin eğitimi ikinci plana atması durumunda öğrenciler eğitime ayırmaları gereken zamanı para kazanmaya veya yollarını aramaya harcayabilmektedirler. Bu durum sınıf içerisinde de beslenme saatinde veya giyilen ayakkabı/kıyafet noktasında da kendini gösterebilmektedir. Çoğunlukla göçmen öğrencilerin okul harçlıkları ya çok az olmakta ya da hiç olmamaktadır. Ortaya çıkan ekonomik sınıf farklılıkları öğrencileri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ailelerin sık sık taşınmak zorunda kalması ve kirada oturulması ayrıca sorun oluşturmaktadır. Zira öğrenciler bu sebepten sık sık okul değiştirmekte ve uyum sorunları yaşamaktadır. Bunun yansıması babanın işi sebebiyle akşamları eve çok gelmesi öğrencileri olumsuz etkilemektedir. Ekonomik zorluklar göçmen aileleri kümülatif bir şekilde birlikte yaşamaya zorlamaktadır. Bir dönem gecekondü kültürünün de oluşmasında büyük payı olan dayanışma ve yardımlaşma faaliyetleri bu ailelerin birbirine yakın yerlerde ve içi içe olmalarını sağlamak açısından güçlü sebepler oluşturmaktadır. Bir taraftan kendilerini daha güvende ve mutlu hissetmelerini sağlayan bu birlikte yaşam şekli bir taraftan da onları toplumdaki soyutlamakta ve büyük uyum sorunlarına sebep olmaktadır. Zira göç ettikleri menşee ülkenin kültürünü gittikleri coğrafyaya taşıma eğiliminde bulunarak, kendilerine ait bir dünya için eski geleneklerini sürdürme çabası sergilemektedirler (Telsaç ve Telsaç, 2022b:436). Bu gelenekler arasında ataerkil bir bakış açısı da olabilmektedir (Yılmaz ve Telsaç, 2021c). Kız çocuklarının okula gönderilmesinin önündeki belirgin engellerden birisi de ataerkil bakış açısı olmaktadır.

3.7.Akranları Tarafından Dışlanmaları

Göçmen öğrencilerin farklı bir giyime veya görünüme sahip olması bazı ön yargılara kapı aralayabilmektedir (Nar, 2008: 48; Goldsmith, 2004:123-124). Göçmen öğrenciler kendilerini ifade etme güçlüğü yaşadıklarından dolayı kendi kültüründen birini bulmaya çalışırlar. Şayet sınıflarında veya okullarında kendi gibi bir akran bulurlarsa sürekli onunla iletişim kurma ve zaman geçirme eğiliminde olurlar. Özellikle kendi aralarında yerel dilleriyle iletişim kurmaları diğer öğrenciler tarafından bazı durumlarda hoş karşılanmayabilmektedir. Benzer durumlar neticesinde akranları tarafından dışlanan veya asgari iletişime girilen durumlar oluşabilmektedir. Ev ortamında ödevlerin takibi ve birlikte ders çalışılması gibi önemli hususlarında akran uyumu ile mümkün olabileceğini belirtmek gerekmektedir.

3.8.Kaynak/Materyal Sıkıntısı

Ekonomik zorlukların yansıması kendi dillerinde olmayan kaynak ve materyallerle çalışan yabancı öğrenciler büyük zorluk yaşamaktadır. Bu durum sanıldığı kadar aksine daha büyük bir sorun oluşturmaktadır. İnsanlar konuştukları dil üzerinden düşünür ve fikir yürütürler. Elbette gerçek bir uyum açısından ortak dil olması şarttır. Fakat rehberlik aşamasındayken bu soruna daha fazla dikkat edilmelidir.

Okullarda göçmen çocukların eğitimi için dağıtılan kaynakların nasıl etkin bir şekilde kullanılabileceği konusunda daha fazla rehberlik veya mesleki eğitim sağlanması önemlidir. Zira en azından bu tür tecrübe eksiklikleri giderilerek çözüme katkı sağlanabilir (Karsten, 2006).

3.9.Uzman Olmayan Kişilerin Derslere Girmesi

Göçmen öğrencilerin eğitimi normal öğrencilere kıyasla daha zor olabilmektedir. Özellikle henüz resmi okul dilini öğrenememiş çocukların eğitimi açısından konusunda uzman eğitimcilerle ihtiyaç doğmaktadır. Bu durum iki yönlü bir soruna işaret etmektedir. Buna göre; temelde eğitim alan öğretmenlerin müfredatına ilişkin göç eden çocuklara nasıl yaklaşılması gerektiği ve asgari rehberlik konusunda hizmet içi eğitim ve on line seminer olanakları değerlendirilmelidir ve ek olarak çocukların öğrenmesinin önünde engel teşkil edebilecek unsurların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Eğitim sistemi henüz oturmamış ülkeler açısından neredeyse çözümü imkânsız bir soruna işaret etmektedir. Zira eğitmenin motivasyonunu sağlayan birçok parametre bulunmaktadır.

3.10.Kültürel Sıkıntılar

Göçmen öğrencilerin, farklı bir dilin konuşulduğu, farklı gelenek ve alışkanlıkların olduğu bir ortama uyum sağlamaları son derece güç olmaktadır (Alexander, vd., 1994:284). Bu öğrenciler eski akrabaları, arkadaşları ve öğretmenlerini özledikleri için olumsuz etkilenmektedir. Özellikle okul içerisinde kendi içine kapanmaları ve yeterli iletişim kuramamaları sorunun büyümesine neden olmaktadır. Okul ortamında yalnızlaşan bu öğrenciler diğer göçmen öğrencilerle beraber kendi aralarında sıkı bir ittifak oluşturarak toplumsal uyumu geciktirmekte veya büsbütün zorlaştırmaktadır (Telsaç ve Telsaç, 2022b:437). Okul veya mahalle/sokak ortamında kurulan ittifaklar büyük bir toplumsal sorun yaratmaktadır. Zira başlangıçta masum şekilde sadece dayanışma amaçlı kurulan bu tür birliktelikler zamanla öğrencileri okuldan tamamen uzaklaştırmakta ve marjinal eğilimler doğurmaktadır. Bu marjinal eğilimler, zamanla suç unsurlarına dönüşebilmektedir. Bu bakımdan çok dikkat edilmesi gereken bir başlıktır.

3.11.Motivasyon Eksikliği

Özellikle aileden ve okuldan almaları gereken desteği alamayan yabancı öğrenciler, büyük bir özgüven kaybı ve motivasyon eksikliği yaşayabilmektedir. Farklı bir kültür ve çevrenin aidiyet duygusu üzerinde yıpratıcı etkileri olmaktadır. Bu çocuklar kendilerini ait hissetmediklerini düşündüklerinde büyük bir motivasyon kaybına uğrarlar.

Bazı ülkelerde sıklıkla görülen yetenek gruplama şeklindeki uygulamalar özellikle erken yaşta gerçekleştiğinde, çocukları tam eğitim potansiyellerini kanıtlamak için ihtiyaç duydukları dilsel, sosyal ve kültürel becerileri geliştirme şansı bulamadan önce onları düşük seviyeli öğretim ortamlarına mecbur bırakabilir. Bu durum eğitimin ilerleyen safhaları açısından son derece motivasyon kırıcı olabilir (Entorf ve Lauk, 2006).

Bunun yansısı bazı okul ortamlarında sığınmacı/mülteci çocukların varlıklarına ilişkin her ne kadar dile getirilmese dahi bazı çekinceler ve isteksizlikler bulunabilmektedir. Bu durum genelde çocuklarının eğitimine karşı sorumluluk almak istemeyen veliler ve dil öğrenmekte isteksiz davranan çocuklardan kaynaklanabilmektedir. Aksinin de görüldüğü durumlar söz konusudur. Örneğin; Goodburn'un Çin Cumhuriyeti özelinde yaptığı bir değerlendirmeye göre; öğretmenler ve okul müdürlerinin göç ile gelen öğrencilere sıcak bakmadıkları görülmektedir. Buna göre öğretmenler; genellikle bu tür çocukları kabul etmenin şehirlerdeki eğitimin genel "kalitesini" düşüreceğinden endişe duyduklarını ve okul müdürleri de göçmen ebeveynlerin "eğitime dikkat etmediğini" ve dolayısıyla göçmen çocukların uygun alışkanlıklar geliştirmediklerini ifade etmektedir (2009:501).

3.12.Okul Öncesi Eğitim Sorunu

Genellikle göç eden ebeveynler çocuklarını okul öncesi eğitime kaydettirme konusunda yerli ebeveynlere kıyasla daha isteksiz davranmaktadır (Leseman, 2002). Bu temel sorun ailenin hem ekonomik hem de sosyal/kültürel yapısıyla ilişkili olabilmektedir. Maalesef bu konuda da özellikle kız çocuklarının nispeten daha az okul öncesi eğitime kayıt edildiklerini görmekteyiz. Sosyal eşitsizlikleri ve uyum sorunlarını azaltabilmek adına okul öncesi eğitim kurumları sanıldığı kadar aksine büyük bir rol üstlenirler. Henüz küçük yaşta akrabaları ile iletişim kurmaya başlayan çocuklar ebeveynlerine kıyasla çok daha yüksek uyum sağlayabilmektedir.

Göç eden aile çocuklarının eğitimine yapılan yatırımların, eğitimin en erken seviyelerine odaklanıldığında daha yüksek getiri oranına sahip olduğuna dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır. (Heckman, 2006). Çocukların henüz

küçük yaştayken ön kabullerden uzak ve taze bir bakış açısıyla çok daha yüksek adaptasyon sağladıkları görülmektedir. Buna göre en iyi öğrenmenin daha erken yaşlarda atılan temeller üzerine inşa edildiği konusu genel kabul görmektedir. Bir Türk atasözü olan “ağaç yaş iken eğilir” ve “demir tavında dövülür” söylemleri adeta bu noktaya işaret etmektedir.

Göç etkileri ve bıraktığı izler bakımından son derece zor bir süreçtir. Bazen bu süreç ebeveynlerden daha fazla çocukları yıpratmaktadır. Henüz küçük yaştaki çocukların bilişsel, dilsel ve sosyal becerilerinde erken yaşta boşluklar ortaya çıkarsa bu durumun sonradan düzeltilmesi çok güç olacaktır (Cunha vd., 2005).

4.SONUÇ

Yeni bir coğrafyayla tanışmanın en büyük sıkıntısı iletişim dilinin farklı olmasıdır. İletişim insanoğlu için temel ihtiyaçların karşılanabilmesi ve yaşamın devamının sağlanması bakımından elzemdir. Göçmen çocukların karşılaştıkları sorunlar açısından başat rolü iletişim dili oluşturmaktadır. Okul yaşantısına geçmelerinin önünde engel oluşturan temel eksiklik bulundukları hedef ülkenin yerel dilini konuşamıyor olmalarıdır. Elbette bu soruna eşlik eden pek çok sorun daha bulunmakla beraber eğitime ilişkin ilk bariyerin dil kaynaklı olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Dilden dolayı oluşan iletişim yetersizliğinden kaynaklı ortaya çıkan ana sorunlar; motivasyon yetersizliği, kültürel algılama problemleri, ihtiyaç duyulan rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin istenilen başarıya ulaşamaması, ifade yetersizliğinin yarattığı öz güven kaybı, maruz kalınan dışlanma ve akran zorbalıkları, ders materyal ve kaynaklarının bilmedikleri bir dilde hazırlanmış olması, eğitim açısından mihenk taşı olan öğretmenle yeterli iletişim kurulamaması ve en önemlisi eğitim açısından olmazda olmaz kriterlerden olan hazırbulunmuşluk düzeyinin temel ilkesi olan dil becerisinin henüz kazanılmamış olması şeklindedir.

İnsanların tanımadığı bir toplumda yaşayabilmeleri ve adapte olabilmeleri için bir rehber ihtiyacı duyması adeta ağaçların suya ihtiyacı duyması kadar gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Göçmenlerin toplumsal adaptasyonu açısından rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin daha etkin hale getirilmesi önem arz etmektedir. Göç kaynaklı eğitim sorunlarının çözümü çok yönlü bir bakış açısı ve işbirliği gerektirmektedir. Alanında uzman araştırmacılarla iş birliği yapılmalı ve soruna ilişkin bilimsel veriler oluşturularak karşılaştırılmalıdır. Etik ve emik bir perspektiften sorunun tahlili yapılmalıdır. Unutulmamalıdır ki doğru örnekleme büyük önem taşımaktadır. Zira farklı çocukların farklı sorunları ve ihtiyaçları bulunabileceği unutulmamalıdır. Sosyal uyum ve entegrasyonun başarılı bir şekilde sağlanması için gerekli etkinlik ve çalışmalar aksatılmadan yapılmalıdır. Göçmen çocukların eğitim yaşantılarına ailelerde dâhil edilmeli ve bu doğrultuda; seminer ve toplantılar vasıtasıyla aile içi eğitim ve ebeveynlik konularında bilinçlendirilerek, çocukların ihtiyaç duyduğu rehberlik hizmetini verebilecek seviyeye gelmeleri sağlanmalıdır.

Göçmen ailelerinde özellikle yoksulluk kaynaklı endişeler farklı çözüm arayışlarına sebep olabilmektedir. Bu doğrultuda ailelerin ekonomik endişelerden kaynaklı yasal olmayan şekilde çocuklarını çalışmaya zorlaması, bu yönde baskı oluşturmaları veya dilendirmesi büyük bir sorun oluşturmaktadır. Henüz okul çağındaki olmasına karşın sokaklarda gezen veya merdiven altı yerlerde çalıştırılan veya çalışmaya zorlanan çocukların suçla tanışması kaçınılmaz bir durumdur. Hatta takip eden süreçlerde bu çocukların mafya benzeri oluşumlarda boy göstermesi veya yasa dışı oluşumlara bulaşması büyük bir toplumsal sorundur. Bu tür yasal olmayan çalışma yöntemleri ve çocuk işçilerin zorla çalıştırılması gibi durumlarla ciddi şekilde mücadele etmek gerekmektedir.

Göçmen ailelerin yaşadıkları ekonomik zorluklar onları kümülatif şekilde birlikte yaşamaya sevk etmektedir. Bu noktada; dayanışma ve yardımlaşma faaliyetleri bu ailelerin birbirine yakın yerlerde ve içi içe olmalarını sağlamak açısından güçlü sebepler oluşturmaktadır. Bir taraftan kendilerini daha güvende ve mutlu hissetmelerini sağlayan bu birlikte yaşam şekli bir taraftan da onları toplumdan soyutlamakta ve gerekli entegrasyon sürecinin uzamasına sebebiyet vermektedir. Belirli bir mahalle veya ilçeye yoğunlaşan göçmen aileler göç ettikleri menşe ülkenin kültürünü gittikleri coğrafyaya taşıma eğiliminde bulunarak, kendilerine ait yeni bir dünya yaratmak için eski geleneklerini korumaya çalışmaktadırlar. Maalesef bu durum öğrenciler tarafından da benimsenerek okulda sadece kendi aralarında iletişim kurmalarına sebep olmaktadır.

Gelişmiş toplumların ortak noktası eğitime verdikleri değer ve önem açısından net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Yıllık bütçeler hazırlanırken eğitim hizmetleri çoğunlukla aslan payını almaktadır. Eğitim gelişmiş birçok ülkenin kalkınmasının altında yatan temel lokomotif durumundandır. Bu kadar önemli bir konuma sahip olan eğitimi bir çarka benzetirsek tüm dişlilerinin birlikte ve uyum içerisinde çalışması gerektiğini hemen fark ederiz. Eğer çarkın eksik veya aksayan parçası olursa; bütün sistemin bu durumdan olumsuz etkileneceği gerçeğiyle yüzleşmek zorunda kalabiliriz. Unutulmamalıdır ki her ne sebeple olursa olsun göçmen çocukların eğitim hayatına kazandırılması gelecek açısından son derece önemli bir yatırım olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alexander, K. L., Entwisle, D. R., Bedinger, S. D. (1994). "When expectations work: Race and socioeconomic differences in school performance". *Social psychology quarterly*, 283-299.
- Atmaca, Y. (2020). "Esenyurt ve Göç Yönetimi Politikaları Üzerine Bir İnceleme", (Ed. V. Yılmaz ve Y. Atmaca), Türkiye'de Göçün Kentler Üzerindeki Etkileri ve Yönetimi, Ekin Yayınevi.
- Aydeniz, S., Sarıkaya, B. (2021). "Göçmen Çocukların Eğitiminde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri". *Milli Eğitim Dergisi*, 50(1), 385-404.
- Black, R., Adger W. N., Arnell, N. W., Dercon, S., Geddes A., Thomas, D. (2011). "The effect of environmental change on human migration. *Global Environmental Change*", (Ed. Richard Black, Nigel Arnell, Stefan Dercon) 21(1), 3-11. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.10.001>
- Bornstein, M. H., Bradley, R. H. (2014). "Socioeconomic status, parenting, and child development". Routledge.
- Börü, N., Boyacı, A. (2016). "Göçmen Öğrencilerin Eğitim-Öğretim Ortamlarında Karşılaştıkları Sorunlar: Eskişehir İli Örneği". *Electronic Turkish Studies*, 11(14).
- Bourgonje, P. (2010). *Education For Refugee And Asylum Seeking Children in OECD Countries*. *Education International*, 50, 1-12.
- Bozan, İ., Kaştan, Y. (2018). "Göç Yaşamış Öğrencilerin Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması". *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (10), 225-248. DOI: 10.20860/ijoses.447898
- Castles, S. (2003). "Towards a Sociology of Forced Migration and Social Transformation", Published in *Sociology*, 77(1), 13-34.
- Cerna, L. (2019). "Refugee education: Integration Models and Practices in OECD Countries". *OECD Education Working Paper No. 203*
- Chuang, S. S., Rasmi, S., Friesen, C. (2011). "Service Providers' Perspectives On The Pathways Of Adjustment For Newcomer Children And Youth In Canada". *Immigrant Children: Change, Adaptation, And Cultural Transformation*, 149-170.
- Cunha, F., Heckman, J., Lochner L., Masterov, D. (2005), "Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation", Working Paper 11331, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA:
- Damon, W., Lerner, R. M. (2008). "The scientific study of child and adolescent development: Important issues in the field today". *Child and adolescent development: An advanced course*, pp. 696-735.
- Dryden-Peterson, S. (2017). "Refugee Education: Education For an Unknowable Future". *Curriculum Inquiry*, 47(1), 14-24.
- EASO (2021). "Sığınma Raporu", Avrupa Birliğinde Sığınma Durumuna İlişkin Yıllık Rapor https://euaa.europa.eu/sites/default/files/EASO-Asylum-Report-2021-Executive-Summary_TR.pdf
- Entorf, H., Lauk, M. (2006), "Peer Effects, Social Multipliers and Migration at School: An International Comparison", *HWI Research Paper*, Hamburg Institute of International Economics, Hamburg.
- Goldsmith, P. A. (2004). "Schools' racial mix, students' optimism, and the Black-White and Latino-White achievement gaps". *Sociology of education*, 77(2), 121-147.
- Goodburn, C. (2009). "Learning from migrant education: A case study of the schooling of rural migrant children in Beijing". *International Journal of Educational Development*, 29(5), 495-504. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2009.04.005>

- Heckman, J. (2006), "Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children", Science, Vol. 312, pp. 1900-1902.
- Karakuş, E. (2006). Göç Olgusu ve Eğitime Olumsuz Etkileri (Sultanbeyli örneği)". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karsten, S. (2006). "Policies for Disadvantaged Children under Scrutiny: the Dutch Policy Compared With Policies in France, England, Flanders and the USA", Comparative Education, Vol. 42, No. 2, pp. 261–282.
- Kovinthan, T. (2016). "Learning and Teaching With Loss: Meeting the Needs Of Refugee Children Through Narrative Inquiry". Diaspora, Indigenous, and Minority Education, 10(3), 141-155.
- Leseman, P.M. (2002). "Early Childhood Education and Care for Children from Low-income or Minority Backgrounds", A Paper for Discussion at the OECD Oslo Workshop, June 6-7 2002, OECD, Paris.
- Matthews, J. (2008). "Schooling and Settlement: Refugee Education in Australia". International Studies in Sociology of Education, 18(1), 31-45.
- Nar, B. (2008). Göçün Eğitime ve Eğitim Yönetimine Etkileri (Dilovası Örneği)". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Nusche, D. (2009). "What Works in Migrant Education?: A Review of Evidence and Policy Options", OECD Education Working Papers, No. 22, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/227131784531>
- Obiakor, F. E. (2007). "Multicultural Special Education: Effective Intervention For Today's Schools". Intervention in School and Clinic, 42(3), 148-155.
- Öngören, S., Özkan, A., Yüksel, B., Sever, D. (2017). "Göçmen Çocukların Yaşadıkları Uyum Problemlerinin Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi". Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(59), 147-159.
- Parke, R. D., Buriel, R. (1998). "Socialization in the family: Ethnic and ecological perspectives". (Eds. William Damon Richard M. Lerner), Child and Adolescent Development an Advanced Course, pp. 95-128.
- Parke, R. D., Dennis, J., Flyr, M. L., Morris, K. L., Leidy, M. S., Schofield, T. J. (2005). "Fathers: Cultural and Ecological Perspectives". In T. Luster & L. Okagaki (Eds.), *Parenting: An ecological perspective* (pp. 103–144). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Qin, D. B., Han, E. J. (2011). "The Achievement/Adjustment Paradox. Immigrant Children Immigrant Children: Change", Adaptation, And Cultural Transformation, pp. 75-97.
- Raleigh, C. (2011). "The search for safety: The effects of conflict, poverty and ecological influences on 93 migration in the developing World". Global Environmental Change, (Ed.Richard Black, Nigel Arnell, Stefan Dercon), 21(1), 82-93. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.08.008>
- Strateji, T. C., Başkanlığı, B. (2019). "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu". Ankara: TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü Bilgi ve Belge Yönetimi Dairesi Başkanlığı.
- Sural, Ü. Ç., Arı, T. G. (2017). "The Evaluation Of in-Service Training Of The Instructors Teaching Turkish For Immigrant Children". International Journal of Languages' Education and Teaching, 5(4), 996-1009.
- Telsaç, C. (2021). "Head Of State According To Farabi". Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2), 333-342.
- Telsaç, C., Telsaç, Ö. Y. (2022a). "Causes of Migration and Its Effects", 2. Uluslararası Güvenlik, Ekonomik, Sosyal, Siyasal ve Kültürel Boyutlarıyla "Küresel Göç Olgusu" Sempozyumu 23-24 Mart 2022, Ankara. pp.427-433.
- Telsaç, Ö. Y., Telsaç, C. (2022b). "Main Educational Problems Regarding The Children Of Migrant Families", 2. Uluslararası Güvenlik, Ekonomik, Sosyal, Siyasal ve Kültürel Boyutlarıyla "Küresel Göç Olgusu" Sempozyumu 23-24 Mart 2022, Ankara. pp. 434-439.
- TUİK (2013). Türkiye İstatistik Kurumu. "İstatistiklerle Kadın", 2013, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2013-16056>
- Yamamoto, Y., Holloway, S. D. (2010). "Parental expectations and children's academic performance in sociocultural context". Educational Psychology Review, 22(3), 189-214.

- Yılmaz, V., Telsaç, C. (2021a). “Göç Olgusu Ve Türkiye’deki Suriyeli Göçmenlerin Kentlerdeki Sayısal Durumu”, (Ed. E. Arslan), Bölgesel Gelişmeler Işığında Uluslararası Göç ve Türkiye, Nobel Yayınevi.
- Yılmaz, V., Telsaç, C. (2021b).” Yerel Yönetimler ve Katılım”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (40), 235-254.
- Yılmaz, V., Telsaç, C. (2021c). “Authority And Bureaucracy From Weber’s Perspective”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34), 42-52.
- Yılmaz, V., Telsaç, C. (2022). “Kriz Yönetimi Bağlamında Türkiye’de Göç Ve Uygulanan Politikalar Üzerine Bir Değerlendirme”, (Ed. V. Eren), Kamu Sektöründe Kriz Yönetimi Kavram, Kuram ve Uygulamalar. Nobel Yayınevi.

Örgüt Kültürü Modellerinin İncelenmesine Yönelik Bir Literatür Çalışması

Metin KARACA

Öğr. Gör. Dr. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Gelendost MYO

metinkaraca@isparta.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-3615-1276>

Makale Başvuru Tarihi : 28.04.2022

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2022

Makale Türü : Derleme

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Örgüt Kültürü
Örgüt Kültürü
Modeli,
Örgüt Kültürü
Yaklaşımı.

Örgüt kültürünün çok farklı şekillerde tanımlandığını görmek mümkündür. Bu kadar farklı tanımla bulunan bir kavramın açıklanması ile ilgili olarak da çok sayıda model geliştirilmiştir. Her örgütün en temel amacı başarılı olabilmektir. Yapılan araştırmalar örgütlerin başarılı olabilmemesinin yolunu belirleyebilme amacını taşımaktadır. Örgütlerin başarılı olmasını sağlayan faktörlerden birisi de örgüt kültürüdür ve araştırmacılar örgütün başarılı olmasını sağlayacak örgüt kültürü modelini belirlemeye çalışmışlardır. Örgüt için en uygun örgüt kültürü modeli ya da örgüt kültürü türü hangisidir belirlenmeye çalışılmıştır. Çoğu araştırmacının ifade ettiği ortak nokta ise örgütler için en ideal bir örgüt kültürü türünün bulunduğunu söylemek doğru değildir. Diğer bir ifadeyle her örgüt için uygun olabilecek bir örgüt kültürü türünden bahsetmek mümkündür. Bu çalışmada alan yazında yer alan ve çok sayıdaki örgüt kültürü modelleri ve yaklaşımlarından sıklıkla kullanılan modeller incelenmiştir. Örgüt kültürü modellerinin örgütlerdeki kültür türleri ile ilgili açıklamalarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Zaman, Zaman Yönetimi, Akademik Başarı.

A Literature Study On The Examination Of Organizational Culture Models

ABSTRACT

Keywords:

Organizational
Culture,
Organizational
Culture Model,
Organizational
Culture Approach.

It is possible to see that organizational culture is defined in many different ways. Many models have been developed to explain a concept with so many different definitions. The main goal of every organization is to be successful. The researches carried out aim to determine the way for organizations to be successful. One of the factors that enables organizations to be successful is organizational culture, and researchers have tried to determine the organizational culture model that will enable the organization to be successful. It has been tried to determine which organizational culture model or organizational culture type is most suitable for the organization. The common point expressed by most researchers is that it is not correct to say that there is an ideal type of organizational culture for organizations. In other words, it is possible to talk about a type of organizational culture that may be suitable for every organization. In this study, the models that are frequently used among the many organizational culture models and approaches in the literature were examined. Organizational culture models are explained in terms of the various types of culture in organizations.

GİRİŞ

Örgüt ve birey arasında bir paralellik bulunduğunu söylemek mümkündür. Bireylerin her birinin farklı bir karaktere sahip olduğu düşünüldüğünde örgütleri de bu açıdan değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Çünkü her bir örgüt kendine has bir karaktere sahiptir. Örgütlerdeki bu karakter farklılıklarının sebeplerinden birisi de sahip oldukları, barındırdıkları kültürdür. Örgütler sahip olduğu tarih, misyon ve vizyon, kendilerine ait hikayeler, efsaneler ve kahramanlar ile bu kültürü oluşturmaktadır.

Örgüt kültürüne şekil veren en büyük etmen ise örgüt üyeleri yani insandır. Örgüt üyeleri sadece örgüt kültürüne değil aynı zamanda örgütün rekabet gücüne, değişimine, kendini geliştirmesine, devamlılığına ve daha buna benzer birçok konuda örgüte katkı sağlamakta ve etki etmektedir. Günümüzde örgütlerde yapılan en önemli yatırım insana yapılan yatırımdır. Örgütlerin sürekli olarak insan odaklı uygulamalar gerçekleştirdiği görülmektedir. Örgütlerin değişen çevre koşullarına uyum sağlamak amacıyla insana verdiği değer ve yaptığı yatırımlar değerlendirildiğinde insanın örgüt içindeki önemi de ortaya çıkmaktadır. İnsanın örgüt kültürüne olan etkisi düşünüldüğünde ise örgütler dolaylı da olsa kendi kültürüne bir etkide bulunmaktadır.

Örgüt kültürü uzun zamandan beri alan yazında ele alınan ve incelenen konulardan biridir. Örgüt kültürünün, örgütlerin yaşamlarına etkisi çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Araştırmacıların örgütlerin kendilerini daha ileri taşımalarını sağlayacak örgüt kültürünün hangisi olduğu, örgütlerde hangi tür örgüt kültürlerinin bulunduğu ya da örgüt kültürünün hangi özelliklere sahip olması gerektiği gibi sorulara cevap bulmak amacıyla bu konuya eğildikleri görülmektedir. Bu amaçla yapılan çalışmalar sonucunda farklı örgüt kültürü modelleri ortaya koymuşlardır. Alan yazın incelendiğinde örgüt kültürü yaklaşımları ile ilgili olarak sınıflandırmaya yönelik ve açıklamaya yönelik olmak üzere iki farklı ayrımın yapıldığını söylemek mümkündür. Açıklamaya yönelik yaklaşımda örgüt kültürünün temelde hangi özelliklere ya da karakteristiklere sahip olması gerektiği açılırken, sınıflandırmaya yönelik yaklaşımlarda birbirinden farklı örgüt kültürleri ifade edilmektedir.

Çok farklı sayıda örgüt kültürü modelinden bahsetmek mümkün olsa da bu çalışmada ortaya konulmuş örgüt kültürü modellerinden alan yazında en çok kullanılan ya da kabul görmüş örgüt kültürü modelleri açıklanmaya çalışılacaktır.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELLERİ

Örgüt kültürü modelleri ile ilgili olarak çok sayıda çalışma ve model bulunmakla beraber alan yazın incelendiğinde örgüt kültürü modelleri ile ilgili olarak sıklıkla karşılaşılan modellerden; Wallach'ın Örgüt Kültürü Modeli, Cameron ve Quinn'in Rekabetçi Değerler Modeli, Deal ve Kennedy'nin Örgüt Kültürü Modeli, Ouchi'nin Z Teorisi Modeli, Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Sınıflandırması, Hofstede'nin Kültür Modeli, Peters ve Waterman'ın Örgüt Kültürü Sınıflandırması, Parsons'un AGIL Modeli, Miles ve Snow'un Örgüt Kültürü Sınıflandırması, Edgar Schein'in Örgüt Kültürü Modeli, Bill Schneider'in Örgüt Kültürü Modeli, Phesey'in Örgüt Kültürü Modeli, Toyohiro Kono'nun Örgüt Kültürü Modeli, Goffee ve Jones'un Çift S Modeli, Kilmann'ın Örgüt Kültürü Modeli ve Denison ve Mishra'nın Örgüt Kültürü Modeli açıklanmaya çalışılmıştır.

Wallach Örgüt Kültürü Modeli

Wallach (1983:29) örgüt kültürünü “burada işler nasıl yapılıyor” şeklinde ifade edilen bir örgütün çalışanlarının ortak anlayışı olarak nitelendirmektedir. Bu inançlar, değerler, normlar ve felsefeler işlerin nasıl yürütüldüğünü belirlemekte ve beklenen davranış standartlarını, konuşmayı, benliğin sunumunu ve olması gerekenleri tanımlamaktadır. Örgüt kültürü bürokratik, yenilikçi ve destekleyici olmak üzere üç boyuta ayrılmıştır ancak tüm kültürleri net bir biçimde üç parçaya ayırmamaktadır. Her örgüt bu üç kültür türünü farklı kombinasyonuna sahiptir. Wallach (1983)'in görüşleri ise:

Bürokratik kültürler; hiyerarşik ve bölümlere ayrılmıştır. Açık sorumluluk ve yetki çizgileri belirlenmiştir. Çalışma organize ve sistematiktir. Bu kültürler genellikle kontrol ve güce dayanır. Örgütler istikrarlı, dikkatli ve genellikle olgundur. Bürokrasi konusunda yüksek bir puan, örgütün güç odaklı, temkinli, yerleşik, sağlam, düzenlenmiş, düzenli, yapılandırılmış, prosedürel ve hiyerarşik olduğu anlamına gelmektedir. Bu kültür,

istikrarlı bir pazarda büyük pazar payına sahip bir örgüt için uygundur. İyi eğitilmiş bir kadro ve verimli sistem ve prosedürlere sahip sağlam bir yapı, çalışmasını sağlar. Güçlü bir bürokratik kültürün yaratıcı veya hırslı insanları çekmesi ve elinde tutması muhtemel değildir.

Yenilikçi kültürler; heyecan verici ve dinamiktir. Girişimci ve hırslı insanlar bu ortamlarda gelişmekte ve başarılı olmaktadır. Çalışmak için yaratıcı yerlerdir, zorluk ve riskle doludurlar. Yenilikçi kültürde sürekli bir teşvik söz konusudur. Yenilikçi bir örgüte itici, girişimci, meydan okuyan, teşvik edici, yaratıcı, sonuç odaklı ve risk alabilen bireyler daha uygundur. Ancak yenilikçi ortamlar çalışmak için kolay yerler değildir. Tükenmişlik ve stres, başarmak için sürekli baskının rutin mesleki tehlikeleridir. Bu kültürel ortamın beklentileri içinde aile-iş-oyun zamanını dengelemek zordur.

Destekleyici kültürler; çalışmak için sıcak yerlerdir. Çalışanlar birbirlerine karşı dost canlısı, adil ve yardımsever davranmaktadırlar ve geniş bir aile gibi açık, uyumlu ortamlar şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu kültüre sahip örgütler, güvenli, adil, sosyal, teşvik edici, açık, ilişki odaklı ve iş birliğine güveniyorsa, oldukça destekleyici bir çevreye sahiptir.

Örgütsel kültürler tek parça değildir. Her ne kadar güçlü kültürler bir organizasyonun yaygın verimliliğini artıracak olsa da her bir çalışanın şirketin "kişiliğine" ilişkin gerçekliğini renklendiren birçok kültür, kurumsal gerçeklikte mevcuttur. Çalışanlar aynı örgüt için çalışsa da normlar bölümden bölüme, konumdan konuma ve işlevsel alanlardan işlevsel alanlara göre değişiklik gösterecektir (Wallach, 1983: 32-33).

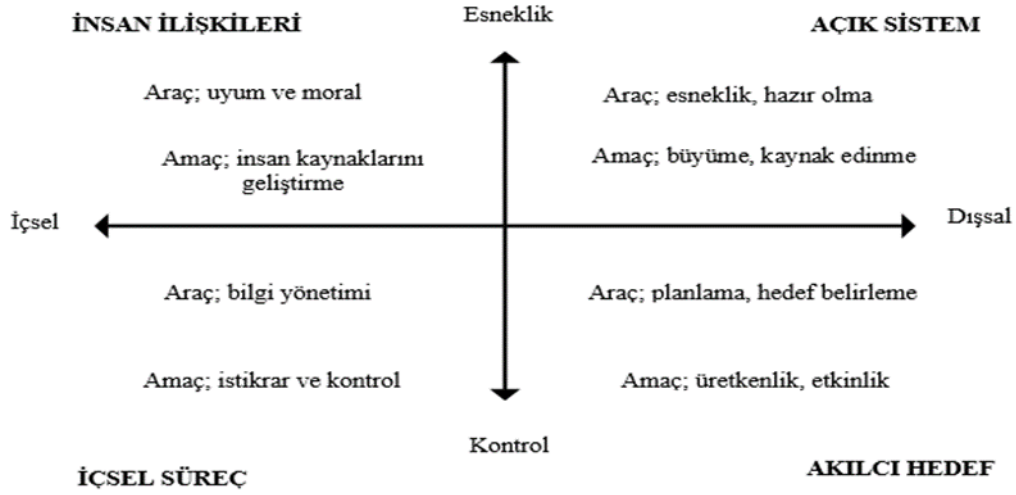
Wallach'ın (1983) örgüt kültürünün üç boyutunun literatürde en çok kabul gören ve yaygın olarak kullanıldığını söylemek mümkündür (Mete, 2017: 409).

Rekabetçi Değerler Modeli

Rekabetçi değerler modeli ilk olarak Quinn ve Rohrbaugh (1983) tarafından örgütsel etkinliğe ilişkin genel örgütsel olguları kategorize etmek için geliştirilmiş ve Cameron ve Ettington (1988) tarafından örgüt kültürünü tanımlamak için benimsenmiştir (Kwan ve Walker, 2004: 23).

Quinn ve Rohrbaugh yaptıkları çalışmada örgütsel etkinlik kriterlerinin üç değer boyutuna göre sıralanabileceğini ifade etmektedirler. Bu boyutlardan ilki, örgütteki bireylerin refahına ve gelişimine yönelik içsel, mikro bir vurgudan, örgütün refahı ve gelişimine yönelik dışsal, makro bir vurguya kadar organizasyonel odaklanma ile ilgilidir. İkinci boyut, istikrar vurgusundan esnekliğe vurguya kadar örgütsel yapı ile ilgilidir. Üçüncü boyut ise, planlama ve hedef belirleme gibi önemli süreçlere yapılan vurgudan üretkenlik gibi nihai sonuçlara vurguya kadar örgütsel amaçlar ve araçlarla ilgilidir (Quinn ve Rohrbaugh, 1983, 369).

Rekabetçi değerler modeli dört çeyreği tanımlayan iki eksen oluşmaktadır. Dikey eksen esneklikten kontrole uzanırken yatay eksen ise iç odaya dış odaya uzanmaktadır. Her bir çeyrek alan dört temel örgütsel teoriden birini temsil etmektedir. İnsan ilişkileri alanında uyum ve moral gibi tanımlayıcılar ile insan kaynakları gelişimi ve eğitiminin değerini gösteren kriterler yer almaktadır. Açık sistem alanında uyarlanabilirlik, hazır olma, büyüme, kaynak edinme, dış destek gibi tanımlayıcıları içermektedir. Akılcı hedef alanında planlama, hedef belirleme, üretkenlik ve verimlilik gibi tanımlayıcılar bulunmaktadır. İçsel süreç alanında ise bilgi yönetimi ve iletişimi ile istikrar ve kontrol bulunmaktadır. Modelde her alanda zıtlıklar ve paralellikler bulunmaktadır. Esneklik ve içsel odağı vurgulayan insan ilişkileri alanı ile kontrolü ve dışsal odağı vurgulayan akılcı hedef alanı ve esneklik ile dış odağı vurgulayan eden açık sistem alanı ile kontrol ve iç odağı vurgulayan içsel süreç alanı zıtlık içermektedir. Diğer taraftan insan ilişkileri ve açık sistem alanları esneklik, açık sistem ve akılcı hedef alanları rekabetçi bir pazarda dış değişime ve üretim ihtiyaçlarına cevap veren dış odak, akılcı hedef ve içsel süreç alanları kontrol ve içsel süreç ile insan ilişkileri alanları ise örgüt içindeki insan ve teknik sistemler ile ilgili endişe konusunda paralellik göstermektedir. Bu şekilde oluşturulan dört alan örgütsel yaşamdaki çatışmaları ya da rekabet eden değerleri gösteren bir model ortaya koymaktadır (Quinn, Hildebrandt, Rogers ve Thompson, 1991: 217).



Şekil 1. Quinn ve Rohrbaugh'un Rekabetçi Değerler Yaklaşımı

Kaynak; Quinn ve Rohrbaugh, 1983: 369.

Örgüt kültürü ve örgütsel verimlilik ilişkisini belirlemek için gerçekleştirilen Rekabetçi Değerler Modeli bulgularına dayanan model 1999 yılında Cameron ve Quinn tarafından revize edilmiştir (Öz, Kaya ve Çiftçi, 2015, 6685). Cameron ve Quinn (2006), Rekabetçi Değerler Çerçevesinde, bir örgütün kültürünü karakterize eden değerlerin performansı önemli ölçüde etkilediğini ve rekabet avantajları yaratabileceğini öne sürmüşlerdir. Cameron ve Quinn, örgütleri klan, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar olmak üzere farklı liderlik tarzlarına sahip dört farklı örgüt tipine ayırmaktadırlar. Cameron ve Quinn (2006)'ın kültür türleri ile görüşleri:

Klan kültürü; bireylerin pek çok şeyi paylaştığı, samimi bir çalışma ortamı olarak tanımlanmakta ve geniş bir aile gibi değerlendirilmektedir. Liderler birer danışman, akıl hocası ve hatta ebeveyn figürü olarak düşünülmektedir. Sadakat ve gelenek örgütü bir arada tutmaktadır ve bağlılık yüksektir. Örgüt yüksek uyum ve moralin önemli olduğu bireysel gelişimin uzun vadeli faydasını vurgulamaktadır. Örgütte katılım, takım çalışması ve fikir birliğine değer verilmektedir.

Adhokrasi kültürü; dinamik, girişimci ve yaratıcı bir işyeri olarak nitelendirilmekte ve çalışanlar bu kültür tipinde risk almaktadır. Liderler yenilikçi, vizyoner ve risk odaklıdır. Tecrübe ve yeniliğe bağlılık örgütü bir arada tutmaktadır. Yeni bilgi, ürün ve hizmetler konusunda öncü olmak vurgulanmakta ve benzersiz ve özgün ürünler üretmek başarı kriteri olarak kabul edilmektedir. Değişime hazır olmak ve yeni zorluklarla yüzleşmek önemlidir. Uzun vadede hızlı büyüme ve yeni kaynaklar edinme örgüt tarafından vurgulanmaktadır.

Hiyerarşi kültürü; resmileştirilmiş ve yapılandırılmış bir işyeri olarak nitelendirilmektedir. Prosedürler ve kurallar çalışanların nasıl çalışması gerektiğini göstermektedir. Liderler iyi bir koordinatör ve organizatördür. Örgütü bir arada tutan resmi kurallar ve politikalar. Örgüt uzun vadede istikrar, öngörülebilirlik ve verimliliğe vurgu yapmaktadır. İstikrarlı düzgün çalışan bir örgütü sürdürmek önemlidir.

Pazar kültürü; sonuç odaklı bir işyeri olarak nitelendirilmektedir. Liderler çalışkan, zorlu, talepkâr ve rekabetçi bir role sahiptirler. Kazanmaya odaklanmak örgütü bir arada tutmaktadır. Uzun vadede rekabetçi bir yapıya kavuşmak ve kapsamlı amaç ve hedeflere ulaşmak vurgulanmaktadır. Pazar payı ve pazara nüfuz etme başarı kriteridir. Pazar liderliği önemlidir.



Şekil 2.Cameron ve Quinn'in Rekabetçi Değerler Modeli

Kaynak; Cameron ve Quinn, 2006: 35.

Deal ve Kennedy'nin Örgüt Kültürü Modeli

Deal ve Kennedy, her örgütün ürünlerine, rakiplerine, müşterileri, teknolojileri ve politik etkiler gibi unsurlara bağlı olarak pazarda bir gerçeklikle karşı karşıya olduklarını belirtmektedirler. Diğer bir ifadeyle örgütün başarılı olmasını faaliyette bulunduğu çevre belirlemektedir. Dolayısıyla Deal ve Kennedy'ye göre örgüt kültürü örgütteki bireylerden ziyade dış etkiler tarafından şekillendirilmektedir (Maximini, 2015: 13). Deal ve Kennedy'nin örgüt modelinde çevre ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiler iki boyutlu değişken üzerinde dört tür olarak açıklanmaktadır. Örgüt kültürü modelinde, çevre ve örgüt kültürü arasında bir matris üzerinden mevcut ilişki açıklanmaktadır. Dikey eksenle örgüt faaliyetleriyle ilgili riskler düşük ve yüksek olarak ifade edilmektedir. Yatay eksenle ise, seçilen stratejiler ve alınan kararların başarısı ya da başarısızlığı konusunda çevreden alınan geri bildirimin hızı yavaş ve hızlı olarak belirtilmektedir. Yani değişkenlerden biri stratejik kararlar ile ilgili olarak çevresel belirsizlik derecesi, diğeri ise kararın başarısı ya da başarısızlığı konusunda çevreden alınan geri bildirimin hızı ile ilgilidir (Vural, 2018).

		Geri Bildirim Oranı	
		Hızlı	Yavaş
Risk Oranı	Yüksek	Sert Erkek/Maço Kültürü	Şirket Üzerine Bahis Yap Kültürü
	Düşük	Sıkı Çalış/Sert Oyna kültürü	Süreç Kültürü

Şekil 3.Deal ve Kennedy'nin Örgüt Kültürü Modeli

Kaynak; Deshpandé ve Parasuraman, 1986: 31.

Deal ve Kennedy, her şirketin kendine özgü kültürü olduğunu öne sürmekte ve dört genel türü şu şekilde tanımlamaktadırlar: Sert Erkek/Maço Kültürü, Sıkı Çalış/Sert Oyna Kültürü, Şirket Üzerine Bahis Yap Kültürü ve Süreç Kültürü (Wilcock, 2004: 180).

Sert Erkek/Maço Kültürü; isteyerek yüksek risk almasının yanında eylem ve kararlarının doğruluğu ya da yanlışlığı konusunda hızlı geri bildirim alan bireylerden oluşan bir kültür türüdür. Finansal başarı ve başarısızlık açısından çok yüksek riskler içermesi söz konusu olduğu için en zor iş kültürü olarak nitelendirilmektedir. Genç, yüksek riskli, titiz ve yorucu olarak tanımlanan bu kültür türünde geri bildirim hızlıdır. Takım kavramı söz konusu değildir ve her birey kendisi yıldız olmak istemektedir. Dolayısıyla çalışanlar fırsatçıdır ve aralarındaki ilişkiler çok agresiftir. Uzun vadede kalıcılık bir değer taşımamaktadır. Kısa vadeli bir yönelimin sonucu ise kısa vadeli iş birliği ve dayanışmadır (Foster, 1998: 47-48). Sert adam maço kültürü, diğerlerinin yanı sıra polis departmanlarının, risk sermayedarlarının ve eğlence endüstrisinin özelliği olan yüksek risk ve hızlı geri bildirimin olduğu yerlerde görülür. Bu kültür, esneklik ve yeniliğin gerekli olduğu durumlarda etkilidir (Near, 1983: 83).

Sıkı Çalış/Sert Oyna Kültürü; risk düşüktür ancak hızlı geri bildirim söz konusudur. Satış ve üretim departmanlarında görülmektedir. Başarı için sabır ve takım oyunu gereklidir. İşlerin hızlı yapılması gerektiğinde etkilidir (Near, 1983: 83). Yüksek kaliteli müşteri hizmetleri ve çalışanlar için en iyisini yapmaya çalışan az risk ama hızlı geri bildirimin alındığı, çalışanların çoğu zaman aktif ve pozitif olmaları gerektiği örgütleri temsil etmektedir (Cacciattolo, 2014: 6). Bu tip kültürde toplantı ve kongreler ile heyecanı canlı tutma, çalışanlar arasında iddialaşma, yarışmalar organize etme, görev akışını bilme ve tazeleme söz konusudur. Başarının önündeki en büyük engel vurdumduymazlık ve monotonluktur. Dolayısıyla, rekabet, heyecan ve yaratıcılığın düştüğü anlarda genç yetenekler dahil edilerek rekabet heyecan ve yaratıcılık canlandırılmaya çalışılmaktadır. Diğer taraftan bu güdülerini kaybedenlerin ise kültür dışına çıkarılması yaralı görülmektedir (Vural, 2018).

Şirket Üzerine Bahis Yap Kültürü; yüksek risk, yavaş geri bildirim söz konusudur. Örgütün geleceği söz konusu olduğundan dikkatli eylemler ödüllendirilmektedir. Uzun vadede doğru karar vermenin önemli olduğu durumlarda etkilidir (Near, 1983, 83). Sıkı Çalış / Sert Oyna kültür tipiyle tamamen birbirine zıt bir kültür türüdür. Önemli bir yatırımın karşılığının alınıp alınmadığını görmek zaman aldığından karar verirken çok dikkatli olunması gerekmektedir (Deshpandé ve Parasuraman, 1986: 32).

Süreç Kültürü; düşük risk ve yavaş geri bildirim söz konusudur. Geri bildirimin yavaş olmasından dolayı sonuçları değerlendirmek zor olacağından ödüller sürece ve ne kadar iyi yapıldığına bağlıdır. Süreç kültürü güvenilir ve öngörülebilir çıktı oranlarının gerekli olduğu durumlarda etkilidir (Near, 1983, 83). Bu kültür türünde çalışanlar hata yapmamaya odaklanmakta ve özen göstermekte aynı zamanda yavaş çalışmaktadırlar. Yapılacak olan işte yönetimin inandığı süreçleri takip etmek en önemli husustur (Vural, 2018). Yüksek bürokrasinin olduğu bu tür bir kültürü kamu hizmetinde çalışan kuruluşlar benimsemektedir etmektedir (Cacciattolo, 2014: 6).

Ouchi'nin Örgüt Kültürü Sınıflandırması (Teori Z)

Ouchi, tipik Amerikan firmaları (Tip A), tipik Japon firmaları (Tip J) ve Z tipi Amerikan firmaları (Tip Z) olarak nitelendirdiği üç firma grubunun örgüt kültürlerini analiz etmiş ve analizi aracılığıyla bu üç tür firmanın karşılaştırılabileceği yedi noktadan oluşan bir liste geliştirmiştir. Tipik Japon firmalarının ve Z Tipi Amerikan firmalarının kültürlerinin tipik Amerikan firmalarından çok farklı olduğunu ve bu farklılıkların birçok Japon firmasının ve Z Tipi Amerikan firmasının başarısını ve ayrıca tipik Amerikan firmalarının karşılaştığı zorlukları açıkladığını savunmuştur (Griffin ve Moorhead, 2013: 503).

Kültürel Değerler	Japon Firmalarındaki Görünüm (Tip J)	Z Tipi Amerikan Firmalarındaki Görünüm (Tip Z)	Tipik Amerikan Firmalarındaki Görünüm (Tip A)
Çalışanlara Bağlılık	Ömür Boyu İstihdam	Uzun Vadeli İstihdam	Kısa Süreli İstihdam
Değerlendirme	Yavaş ve Kalitatif	Yavaş ve Kalitatif	Hızlı ve Kantitatif
Kariyer Gelişimi	Çok Geniş	Orta Derecede Geniş	Dar
Kontrol (Denetim)	Gizli ve Biçimsel Olmayan	Gizli ve Biçimsel Olmayan	Açık ve Biçimsel
Karar Verme	Fikir ve Görüş Birliği	Fikir ve Görüş Birliği	Bireysel
Sorumluluk	Müşterek	Bireysel	Bireysel
Çalışanlara İlgi	Bütüncül	Bütüncül	Dar (İş ile Sınırlı)

Şekil 4.Ouchi'nin A, J ve Z Tipi Örgüt Kültürleri

Kaynak; Griffin ve Moorhead, 2013: 503.

Çalışanlara Bağlılık; istihdam süresi bakımından tipik Japon ve Z tipi Amerikan firmaları aynı kültürel değere sahip iken tipik Amerikan firmaları aynı değeri paylaşmamaktadırlar. Tipik Japon ve Z tipi Amerikan firmaları için çalışanların işten çıkarılması son çaredir. Bazı Japon firmalarında çalışmaya başlayan bir kişi, genellikle hiçbir zaman kovulmayacağına dair sanal bir garantiye sahiptir. Z Tipi ABD şirketlerinde bu kültürel değer, Ouchi'nin "uzun vadeli istihdam" dediği duruma bağlılıkta kendini göstermektedir. Japonların ömür boyu istihdam sistemine göre, çalışanlar genellikle kovulamaz. Tipik Amerikan sistemi altında, işçiler ve yöneticiler ancak kabul edilebilir performans göstermiyorlarsa kovulabilmektedirler (Griffin ve Moorhead, 2013: 503-504). Uzun vadeli istihdam, çalışanların birbirlerinin hedeflerini anlamaları, bağlılık duyguları edinmeleri ve uzun vadeli bir bakış açısı kazanmaları gibi şirket avantajları sağlamaktadır (Daft, 2004: 118).

Değerlendirme; Japon ve Z Tipi ABD şirketlerinde, işçilerin ve yöneticilerin uygun değerlendirilmesinin çok uzun sürdüğü düşünülmekte ve performansla ilgili nicel bilgilerin yanı sıra niteliksel bilgilerin de kullanılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, bu firmalarda terfi nispeten yavaştır ve terfi kararları ancak değerlendirilen kişiyle temas halinde olan birçok kişiyle yapılan görüşmelerden sonra alınır. Diğer taraftan, tipik Amerikan şirketlerinde kültürel değer, değerlendirmenin hızla yapılabileceğini, yapılması gerektiğini ve nicel performans ölçütlerini vurgulaması gerektiğini öne sürmektedir. Bu değer, çalışanlar ve yöneticiler arasında kısa vadeli düşünmeyi teşvik etme eğilimindedir (Griffin ve Moorhead, 2013: 504).

Kariyer Gelişimi; kariyer yolu uzmanlığı, insanların kariyerleri boyunca birkaç bölüm arasında rotasyona karşı bir departmanda veya işlevde hizmet etme derecesi anlamına gelmektedir (Daft, 2004: 119). Tipik Japon ve Z tipi Amerikan şirketlerinde en fazla değer sahip kariyerler birden fazla işlevi kapsamakta iken tipik Amerikan şirketlerinde çoğu yönetici bir ya da iki farklı işlevi yerine getirmektedir. Dolayısıyla tipik Amerikan şirketlerinde kariyer yolu çok dardır. Z tipi Amerikan şirketlerinde daha geniş iken en geniş kariyer yolu Japon tipi şirketlerde bulunmaktadır çünkü çok farklı iş fonksiyonunda deneyim kazanımına katkı sağlamaktadır (Griffin ve Moorhead, 2013: 504).

Kontrol (Denetim); örgütler koordineli eyleme ulaşabilmek için az da olsa bir kontrol uygulamalıdır. Dolayısıyla Amerika ve Japonya'daki firmalar örgütsel kontrol ve bunun yönetimi ile ilgili olarak kültürel değerler geliştirmiştir. Tipik Japon ve Z tipi Amerikan şirketlerinin çoğu kontrolün resmi olmayan, örtük mekanizmalar aracılığıyla uygulandığını varsaymaktadır. Örgüt kültürü bu mekanizmaların en güçlülerinden biridir. Diğer taraftan tipik Amerikan şirketleri ise bu mekanizmalardan ziyade iş tanımları, yetki tanımı, çeşitli kurallar ve prosedürler şeklindeki açık talimatlar ile bunu sağlamaya çalışmaktadırlar. Ouchi tipik Amerikan

şirketlerinde kontrolün resmi örgütsel mekanizmalara dayanırken, tipik Japon ve Z tipi Amerikan şirketlerinin doğaları gereği daha sosyal olduğunu belirtmekte ve örgüt kültürünün ortak norm ve değerlerden türettiğini ifade etmektedir (Griffin ve Moorhead, 2013: 504).

Karar Verme; rutin olmayan problemlerle başa çıkmanın tipik yolları ile ilgilidir. Tipik Amerikan şirketlerinde yöneticiler, düşünenler ve karar verenler, işçiler ise yapıcılardır. Fikir birliği ile karar vermeye geçiş, çalışanları üretkenliği ve kaliteyi artırmak için ortak bir çabaya dahil etmiştir (Daft, 2004: 118). Tipik Japon ve Z Tipi Amerikan şirketleri, karar almanın gruplar halinde gerçekleştiğine ve tam bilgi paylaşımı ve fikir birliği ilkelerine dayandığına dair güçlü bir kültürel beklentiye sahiptir. Çoğu tipik Amerikan şirketine, bireysel karar verme uygun kabul edilmektedir (Griffin ve Moorhead, 2013: 504-505).

Sorumluluk; sorumlulukla ilgili fikirler, grupla bireysel karar verme meselesiyle yakından bağlantılıdır. Ancak burada tipik Japon şirketleri ile Z tipi Amerikan şirketleri arasındaki paralellikler bozulmaktadır. Ouchi, Japonya'da güçlü kültürel normların kolektif sorumluluğu desteklediğini yani, grup tarafından alınan kararlardan tek bir kişi yerine bir bütün olarak grup sorumlu tutulduğunu ifade etmektedir. Hem Z tipi Amerikan şirketlerinde hem de tipik Amerikan şirketlerinde, bireyler kararlar için sorumluluk almayı beklemektedir. Amerikan ulusal kültüründe bireysel sorumluluk ağır basmaktadır dolayısıyla tipik Amerikan şirketlerinin yaptığı gibi, bireysel sorumluluğu bireysel karar verme ile ilişkilendirmek mantıksal olarak tutarlıdır (Griffin ve Moorhead, 2013: 505). Amerikan ulusal kültüründe bireysel sorumluluk ağır basmaktadır. Dolayısıyla Ouchi'ye göre Amerikan şirketlerinin bireysel sorumlulukla hareket etmeleri daha doğru bir yaklaşımdır.

Çalışanlara İlgisi; bütünsel ilgi, çalışanların birbirlerini görme kapsamını ve özellikle de amirlerin astlarına yönelik ilgisini ifade etmektedir. Japon şirketleri, ABD'de uygulandığında daha fazla çalışan memnuniyeti sağlayan her çalışanın tüm yaşamına ilgi duyduğunu ifade etmektedir. Eşler, aile ve topluluk faaliyetleri, Z tipi şirketlerdeki denklemin bir parçasıdır. İşyerinde kendini güvende ve kendinden emin hisseden çalışanlar, ailelerine ve topluluklarına katkıda bulunma konusunda daha başarılıdırlar (Daft, 2004: 119).

Harrison ve Handy'nin Örgüt Kültürü Sınıflandırması

Harrison, örgütlerin karakterinin temel belirleyicileri olan düşünce sistemini örgüt ideolojileri kavramı ile ifade etmektedir. Harrison'a göre bir organizasyonun ideolojisi, çalışanlarının davranışlarını, onların ihtiyaç ve taleplerini etkin bir şekilde karşılama yeteneğini ve dış çevre ile başa çıkma şeklini etkilemektedir. Bir organizasyon ideolojisi, bir dizi talimat ve yasaktan daha fazlasını ifade etmekte ve "yap" ya da "yapma" için birer gerekçe oluşturmaktadır. Bu mantık örgüt üyesinin davranışı haricinde çevrenin işleyişini de açıklamaktadır (Harrison, 1972: 119-120). Harrison dört farklı örgüt kültürü sunmuştur: güç ideolojisi, rol ideolojisi, görev ideolojisi ve kişi ideolojisi. Harrison'un tanımlamış olduğu bu dört ideolojiyi Handy daha da geliştirmiştir. Handy Harrison'un ideolojileri ile aynı isimleri kullanmış ancak ideoloji kelimesini kültür kelimesi ile değiştirmiştir. Bu sayede kavramı örgütün değerlerini ve mitlerini, çalışma normlarını ve yazılı olmayan kurallarını ve ifade edilen inanç kümesini içerecek şekilde genişletmiştir (Franks, 1989: 360). Handy'nin kültür tipleri, Yunan tanrıları Zeus Apollon, Athena ve Dionysus'un kişilik profillerini çağrıştırdığından bu isimler ile de adlandırılmaktadır. Ayrıca Handy hiçbir kültürün diğerinden daha iyi olmadığını, farklı kültürlerin aynı çalışma ortamında çalışabileceğini, bir kültürün öncü olarak öne çıktığını ve bu dört kültür türü arasında iyi ya da kötü bir kültür olmadığını açıkça belirtmektedir (do Carmo Silva ve Gomes, 2015: 680).

Güç Kültürü (Zeus); Handy'nin kültürlerinin ilki olan güç kültürü, küçük özel şirketler, sendikalar ve benzerleri gibi baskın bir merkezi figürle yakından ilişkili kuruluşlarda bulunan siyasi veya girişimci kültürdür. Bu tür bir örgütte, etki ve gücün ana kaynağı merkezi figürdür (Franks, 1989: 360). Güç kültürünü bir ağ şeklinde sembolize etmek mümkündür ve merkezden örgütün tümüne yayılan bir kontrolü ifade etmektedir. Güç kültürünü benimsemiş örgütlerde kurallar ve bürokrasiler minimum düzeyde tutulmaktadır. Bu tür örgütler aynı zamanda siyasidir ve kararların esas olarak bürokratik veya rasyonel temelden ziyade ikna etmeye dayalı olarak alındığı yerlerdir (Cacciattolo, 2014: 3). Bu kültür türünde çalışan katılımı ve fikir alışverişi minimum seviyededir ve yüksek seviyede kısıtlama söz konusudur. Yönetim tarzı buyurucudur ve çalışanlardan

talimatlara sorgulamadan uyması beklenmektedir. Çalışanlar genellikle cezalandırılma korkusuyla hareket ederler. Güç kültürlerinde örgütsel bağlılık, uyum temelli olma (Cartwright ve Cooper, 1996: 62-63).

Rol Kültürü (Apollo); çalışanların belirlenmiş yetkilere sahip olduğu ve güvenlik ve öngörülebilirlik sunulan yüksek düzeyde tanımlanmış yapılandırılmış bir örgütü ifade etmektedir. Bu kültür mantık ve akılcılıkla işlediğinden bu tür bir örgütün yapısını ‘Yunan tapınağı’ olarak tanımlanmaktadır. Rol kültürüne sahip kuruluşlar güçlü yanlarını temel direklerine, rollerine ve uzmanlık alanlarına koyarlar yani gücün kaynağını uzmanlaşma oluşturmaktadır. Sütunlar genellikle finans departmanı ve satın alma departmanını içermekte ve aralarındaki etkileşim, ana etki yöntemleri olan kurallar ve prosedürlerle düzenli olarak kontrol edilmektedir (Cacciattolo, 2014: 3). Rol kültüründe kurallar ve prosedürler önem kazanmaktadır ve rol bireyden daha önemlidir (Franks, 1989: 360).

Görev Kültürü (Athena); İş ya da proje odaklı bir kültür türüdür değerlendirmesini sonuçlara göre yapmaktadır. Görev kültüründe belirli hedeflerin yerine getirilmesi için uygun kaynakların kullanılması yoluyla işlerin yapılması düşüncesi hakimdir. Etki, uzman gücüne dayanmaktadır, az sayıda kural ve prosedür bulunmaktadır ve esnek, uyarlanabilir bir ekip kültürüdür. Fakat yönetilmesi ve kontrol edilmesi zordur (Franks, 1989: 360). Bu kültür türü çok uyumludur, orta ve ilk kademelerdeki yöneticilerin en çok çalışmaktan hoşlandığı türdür (Cacciattolo, 2014: 3).

Birey Kültürü (Dionysus); bireylerin çalıştıkları organizasyondan daha üstün olduğuna inandıkları organizasyonları yansıtan oldukça sıra dışı bir kültürdür. Uyum içinde olan bir grup çalışan genellikle amaç ve hedefleri takip etmektedir. Bu kültürlerde karşılıklı onay dışında kontrol sistemleri ve yönetim hiyerarşileri uygulanabilir değildir. Bu tür bir kültürdeki bireylerin yönetilmesi ve onlara tahammül etmek zordur, çünkü bireyler uzmanlıkları nedeniyle iş bulmakta zorlanmamaktadırlar (Cacciattolo, 2014: 3). Örgüt yerine bireyin örgüte değer kattığı ve bireyciliği kolektivizmin önünde tutan bir kültür türüdür. Ödüllendirmeler öne çıkan bireye bireylerin değerlerinin bir önemi olmaksızın ve yargılamadan verilmektedir. Dolayısıyla başarılı olduğu sürece örgüt de başarılı olacaktır. Başarılı olan bireyin ayrılması durumunda örgütün stratejisinin devam etmesi için yerine acilen birinin bulunması gerekmektedir (do Carmo Silva ve Gomes, 2015: 681).

Hofstede’nin Kültür Modeli

Hofstede 40 ülkede yapmış olduğu araştırmada, ulusal kültürlerinin farklılık gösterdiği ana kriterleri belirlemeye çalışmıştır. Çalışmaları sonucunda kültürün dört boyutunu belirlemiştir. Bu boyutlar güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-kolektivizm ve erillik- dişillik (erkeklik – dişilik) (Hofstede, 1980: 43). Kanadalı psikolog Michael Harris Bond’un Uzak Doğu merkezli araştırmasına dayanarak beşinci bir boyut olan “zaman oryantasyonu (Uzun Vadeye Karşı Kısa Vadeli Yönelim) eklenmiştir (Hofstede, 2011: 7).

Güç Mesafesi; Bir toplumun kurum ve kuruluşlarındaki gücün dağılımını ve toplumun bu dağılımdaki eşitsizlikleri ne ölçüde kabul ettiğini göstermektedir Hofstede, 1980: 45). Güç mesafesindeki temel problem bireylerin bu eşitsizlikle nasıl başa çıktıklarıdır. İnsanlar fiziksel ve entelektüel kapasite olarak aynı seviyede değildirler. Bazı toplumlar bu eşitsizliklerin zaman içinde güç ve zenginlik açısından bir eşitsizlik oluşturmalarına izin vermektedir. Bazı toplumlar da güç ve zenginlikteki eşitsizlikleri mümkün olduğu kadar azaltmaya çalışmaktadır. Mutlaka hiçbir toplum tam bir eşitliğe ulaşamamıştır, çünkü toplumda var olan bu eşitsizlikleri devam ettiren güçler bulunmaktadır. Bazı toplumlardaki eşitsizlik derecesi diğerlerine oranla daha fazladır. Bu eşitsizlik derecesi 0 (küçük güç mesafesi) ile 100 (büyük güç mesafesi) arasında çalışan Güç Mesafesi Ölçeği ile ölçülmektedir (Hofstede, 1983: 81).

Belirsizlikten Kaçınma; Toplumun belirsizlik karşısında ne ölçüde tehdit altında hissettiklerini ve bu durumu önlemek adına daha fazla kariyer istikrarı, daha resmi kurallar, olağan dışı fikir ve davranışlara tolerans göstermemekte ve mutlak gerçeklere inanmakta ve uzmanlaşmaya çalışmaktadır. Diğer taraftan belirsizlikten kaçınmanın güçlü olduğu toplumlar, diğer şeylerin yanı sıra, insanlarda çok çalışmak için güçlü bir içsel dürtü yaratan daha yüksek düzeyde kaygı ve saldırganlık ile de karakterize edilmektedir (Hofstede, 1983: 81).

Kişilerin gergin ve stresli olması belirsizlikten kaçınma değerinin yüksek, sakin ve uyumlu eğilimlere sahip olması ise belirsizlikten kaçınma değerinin düşük olduğunu ifade etmektedir (Şekerli ve Gereade, 2011: 21).

Bireycilik-Kolektivizm; Bireyciliğin baskın olduğu toplumlarda bireyler arasındaki bağların zayıf olduğu bir kültürden bahsedilebilmektedir. Bu tür toplumlarda bireylerin kendisine ve yakın ailesi ön plandadır. Kolektivist toplumlarda ise, kişilerin güçlü ve uyumlu gruplar halinde, genellikle geniş aileler ile tam bir bağlılık içinde onları korumaya devam edilmesi ve diğer gruplara karşı çıkılması durumu söz konusudur (Hofstede, 2011: 11). Toplumdaki kişilerin bireysel mi yoksa grup olarak mı hareket etmek konusundaki tercihleri ile ilgilidir. Bireyciliğin önde olduğu toplumlarda kişilerin çıkarları grup çıkarlarından daha önemli iken kolektivist toplumlarda ise bu durumun tam aksine grubun çıkarları ve gruba uyum sağlama bireyin çıkarlarından daha önemlidir (Şekerli ve Gereade, 2011: 21).

Erillik – Dişillik (Erkeklik – Dişilik); Erkeklik ya da atılganlık, performans, başarı ve rekabet gibi “erkeksi” değerlerin yaşam kalitesi, sıcak kişisel ilişkilerin sürdürülmesi, hizmet, zayıflara özen gösterilmesi ve dayanışma gibi “kadınsı” değerlere yumuşaktan daha şiddetliye sertliğe doğru üstünlük derecesidir (Hofstede, 1989: 392). Bir kültürün bakım ve yetiştirmeye karşı hırs ve başarıyı vurgulama derecesidir. Eril kültürün en yüksek olduğu toplumlarda başarı için güçlü baskılar hissetme eğilimi söz konusudur. Eril kültürün düşük olduğu toplumlarda ise bu durumun tersi geçerlidir (Bolman ve Deal: 2017: 261). Etkinlik ve cinsiyet temelinde farklılaşan toplumları ifade etmektedir. Eril bir kültür, cinsiyetler arasındaki farklılıkları vurgularken, dişil bir kültürde cinsiyet farklılaşması asgari düzeydedir (Cohen, 2006: 107).

Zaman Oryantasyonu (Uzun Vadeye Karşı Kısa Vadeli Yönelim); geçmişe ve şimdiye karşı geleceğe verilen önemle ilgilidir. Uzun vade odaklı toplumlarda, bireyler tasarruf ve kararlılığa değer verirken, kısa vade odaklı toplumlar geleneğe, adam kayırmaya ve yardımlarının karşılık bulmasına değer vermektedir (Cacciattolo, 2014: 4). Kısa vade odaklı kültürlerde temel çalışma değerleri özgürlük, başarı, haklar ve kendi kendine düşünmedir. Kişisel bağlılıklar iş ihtiyacına göre değişim göstermektedir. Odak noktası bulunduğu zamandır. Uzun vade odaklı kültürlerde temel çalışma değerleri dürüstlük, öğrenme, uyum sağlama, öz disiplin ve hesap verilebilirliktir (Hofstede ve Minkov, 2010: 497).

Peters ve Waterman’ın Örgüt Kültürü Sınıflandırması

Peters ve Waterman “In Search of Excellence” (Mükemmeli Arayış) adlı kitaplarında farklı endüstrilerde faaliyet gösteren birçok şirketi incelemişler ve bu şirketlerin başarılı olmalarını sağlayan sekiz ortak özelliği tespit etmişlerdir (Eren, 2012: 162). Peters ve Waterman, Amerika’da oldukça başarılı olan firmaları seçtiler ve bu firmalar ve onların başarısına yol açan yönetim uygulamalarını tanımlamaya çalıştılar. Analizleri daha sonra hızla başarılı yönetim uygulamalarına yol açan kültürel değerlere dönüştü. Peters ve Waterman tarafından tespit edilen sekiz temel kültürel değer ve davranışlar; eylemden yana olmak, müşteriye yakın olmak, özerklik ve girişimcilik, insanlar aracılığıyla verimlilik, işin içinde olmak ve değerlerle yönetmek, en iyi yapılan işe bağlı kalmak, yalın biçim, az kurmay, gevşek ve sıkı yapı özelliklerinin birlikte bulunması (Griffin ve Moorhead, 2013: 506-507).

Eylemden Yana Olmak; Başarılı firmaların harekete geçme eğilimleri vardır ve bu firmalardaki yöneticiler karar vermek için tüm unsurlara sahip olmayı beklememektedirler. Bu firmalarda karar vermeyi geciktirmek hiç karar vermemekle aynı anlama gelmektedir. Peters ve Waterman’a göre eyleme yönelik önyargıya sahip kültürel değerleri barındıran firmalar bu değerleri barındırmayan firmalardan daha iyi performans göstermektedir (Griffin ve Moorhead, 2013: 506).

Müşteriye Yakın Olmak; Peters ve Waterman’a göre örgüt kültürleri müşteriye her şeyden çok değer veren firmaların müşteriye bu değeri vermeyen firmalara oranla daha iyi performans gösterdiğine inanmaktadır. Müşteri bu firmalar için mevcut ürünler için bir bilgi kaynağı, gelecek dönemlerdeki ürünler için bir fikir kaynağı ve gelecekteki finansal performansının da nihai kaynağıdır. Müşteriye odaklanmak, müşterinin ihtiyaçlarını karşılamak ve gerektiğinde müşteriye şımartmak üstün performans sağlamaktadır.

Özerklik ve Girişimcilik; Başarılı firmalar yenilik eksikliği ve bürokrasi ile mücadele etmektedirler. Bu mücadelelerini de şirketi daha küçük, yönetilebilir parçalara bölerek ve sonrasında iş bölümlerinde bağımsız ve yenilikçi faaliyetleri destekleyerek gerçekleştirmektedirler.

İnsanlar Aracılığıyla Verimlilik; Çalışanlara saygılı ve değer vererek davranma başarıyı yakalamak için uygun olmaktan ziyade bir gerekliliktir ve örgüt kültürünün temel değerlerinden biridir.

İşin İçinde Olmak ve Değerlerle Yönetmek; Yöneticilerin örgütlerin temel işleriyle ilgili olarak aktif bir şekilde iletişim için olmaları kendilerini soyutlamamalarını ifade etmektedir.

En İyi Yapılan İşe Bağlı Kalmak; Örgütlerin uzmanlık alanlarının dışına çıkmamalarını ifade etmektedir. Örgütün temel yetkinliklerine güvenmek en iyi yaptığı işe odaklanmaktır.

Yalın Biçim, Az Kurmay; Başarılı örgütlerde idari bölümler azdır ve nispeten küçük çalışan gruplarına sahiptirler. Önemli olan yöneticilere kaç kişiyi rapor verdiği değil yöneticinin örgütün performansı üzerindeki etkisidir. Bu tür örgütlerdeki kültürel değerler yöneticilere çalışanların büyüklüğünün değil performansının önemli olduğunu söylemektedir.

Eşzamanlı Gevşek ve Sıkı Yapı; Çelişkili gibi görünen bu özellik örgütteki bireylerin sahip oldukları ortak değerler sayesinde mümkün olmaktadır. bu tür örgütler sıkı bir şekilde organize edilmiştir çünkü çalışanlar örgütsel değerleri anlamakta ve inanmaktadırlar. Bu da örgütü bir arada tutan bir bağ görevi görmektedir. Diğer taraftan bu örgütler daha az giderlere, daha az çalışana ve daha az kural ve düzenlemeye sahip olma eğiliminde oldukları için gevşek bir şekilde örgütlenmişlerdir. Bunun sonucu ise yenilikteki artış, risk alma ve hızlı geri dönüşlerdir.

Parsons AGIL Modeli

Örgüt kültürünün incelenmesinde ve oluşturulmasında sosyal psikolog Talcot Parsons sosyal değerlerin üzerinde durmuştur. Parsons'a göre her sosyal sistemde bulunması gereken uyum (adaptation), amaca ulaşma (goal attainment), bütünleşme (integration) ve yasalık (legitimacy) olmak üzere dört fonksiyon bulunması gerekmektedir. Bu dört fonksiyonun İngilizce isimlerinin kısaltmalarından dolayı "AGIL" adıyla anılmaktadır. Bir sistemin varlığı ortama uyum sağlamasını, amaçlara ulaşabilmesini, alt sistemler ve üst sistemler ile bütünleşebilmesini, toplum ya da toplumu oluşturan bireyler tarafından yasal olarak varlığına inanılmasını gerektirmektedir (Eren, 2012: 142). Parsons modeline göre sosyal bir sistem olan örgütler, alt sistemler ve üst sistemler ile iletişim halindedirler ve örgüt ile bu sistemler arasında bir uyum olması gerekmektedir. Parson modelinde kültürel değerler bu fonksiyonların yerine getirilmesinde büyük rolü bulunmaktadır.

Miles ve Snow'un Sınıflandırması

Çoğu örgüt için, çevresel değişime ve belirsizliğe uyum sağlamada yaşanan dinamik süreç, çeşitli organizasyon seviyelerinde sayısız karar ve davranışı kapsayan son derece karmaşıktır. Ancak örgütlerin davranış kalıplarını arayarak örgütsel uyum süreci tanımlayarak ve tahmin ederek uyum sürecinin bu karmaşıklığına nüfuz etmek mümkündür. Örgütlerin bu süreçten nasıl geçtiğinin ve farklı uyum modellerinin yönetsel gereksinimlerinin daha iyi anlaşılması, etkin bir örgüt ortamı dengesine ulaşmanın zor sürecinin kolaylaşmasını sağlayabilir (Miles, Snow, Meyer ve Coleman, 1978: 547). Örgütler uzun yıllar sonucunda sahip oldukları sistem, yapı ve değerler sonucunda belirli alışkanlıklar ve geleneklere sahip olmaktadır. Miles ve Snow'a göre örgütler sahip oldukları bu alışkanlık ve geleneklere göre dört farklı kültür grubunda toplanmaktadır (Eren, 2012: 156).

Koruyucu Kültür; Örgütlerde istikrar önemlidir ve istikrar, koruyucu kültürün girişimcilik sorununu tanımlaması ve çözümü ile sağlanmaktadır. Koruyucu kültürde girişimcilik sorunu ile ilgili olarak istikrarlı bir alan yaratmak adına toplam pazarın dar bir kısmına yönelik bir dizi ürün üreterek gerçekleştirmektedir. Ayrıca rakiplerinin bu alana girmesini önlemek adına rekabetçi fiyatlandırma ya da yüksek kaliteli ürünler gibi standart ekonomik eylemleri içeren agresif bir şekilde çaba sarf etmektedirler ancak diğer taraftan kendi alanları dışındaki gelişmeleri de görmezden gelme eğilimindedirler. Koruyucu kültürün potansiyel riskleri, piyasa ortamındaki büyük değişimlere cevap verme konusunda etkisiz kalmak, bulunduğu pazarda büyük değişimler gerçekleşmesi

durumunda yeni fırsat alanları bulma ve bunları kullanma konusunda yetersiz kapasiteye sahip olma sayılabilmektedir. (Miles vd., 1978: 550-551).

Geliştirici Kültür; Aynı sektördeki diğer örgüt türlerinden daha dinamik bir şekilde hareket etmektedirler. Yeni ürün ve pazar fırsatları bulup kullanma en temel yeteneğidir. Bu kültür türünde ürün ve pazar geliştirmede yenilikçi olmak yüksek karlılıktan da önemli olabilmektedir. Sürekli yeni ürün ve pazar yeniliği ile ilgili koruyucu kültür türüne göre daha fazla başarısızlık oranına sahip olmaları nedeniyle koruyucu kültür türündeki örgütlerin karlılık seviyelerine her zaman ulaşamayabilirler. Geliştirici kültürün çok çeşitli çevresel koşulları, eğilimleri ve olayları inceleme kapasitesini geliştirmesi ve sürdürmesi gerekmektedir. Bu tür bir organizasyon, çevreyi potansiyel fırsatlar için tarayan bireylere ve gruplara büyük yatırımlar yapmaktadır ve genellikle kendi sektörlerindeki değişimin yaratıcılarıdır. Rakiplere göre avantaj sağlamak ve potansiyel müşterilere ulaşmak adına değişim en önemli araçlarından birisidir. Ürün ve pazar seçimi örgütün mevcut teknolojik kabiliyeti ile sınırlı değildir. Geliştirici kültürün teknolojisi örgütün hem mevcut hem de gelecekteki ürün karmasına bağlıdır. Sürekli gelişim arayışı değişen ortamdan korunmasına yardımcı olsa da düşük karlılık, teknolojik esnekliği değişime hızlı cevap vermesini sağlarken birden fazla teknolojinin varlığı sebebiyle tem verimlilik elde edilememesi bu kültür türünün taşıdığı risklerdir (Miles vd., 1978: 551-553).

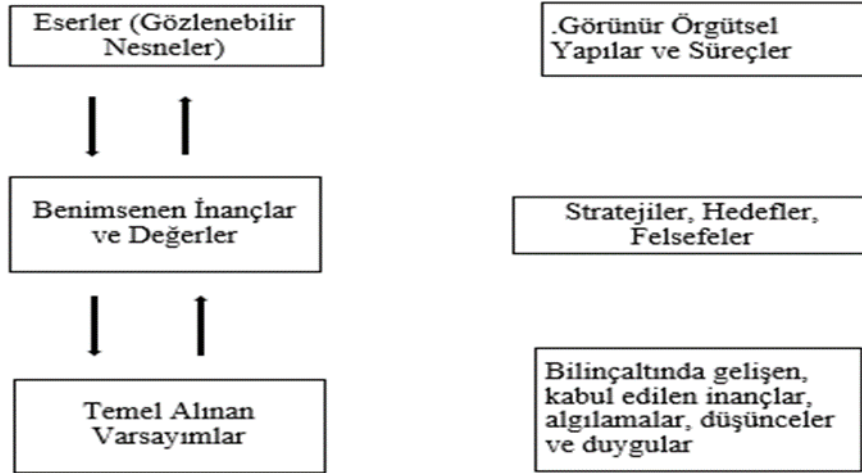
Analizci Kültür; Geliştirici ve koruyucu kültür türlerinin benzersiz bir birleşimidir ve diğer stratejiler için uygun bir alternatiftir. Karını en yükseğe çıkarmaya çalışırken riskini de minimuma indirmeye çalışmaktadır. Özellikle hızlı pazar ve teknolojik değişim ile karakterize edilen endüstrilerde takip edilmesi zor olduğundan bu kültürü tanımlayan en uygun kavram “denge”dir. Mevcut ürün ve müşterilerini korurken diğer taraftan da yeni ürün ve pazar fırsatlarının arayışı içerisinde. Yeni ürün ve pazarlar için başarılı olmuş yenilikleri takip etmektedir. Örgütün mevcut teknolojileri ile yeni ürünlerin üretimi konusunda uygun çözümler geliştirildiğinde koruyucu ve geliştirici kültürlerin araştırma ve geliştirme giderlerine maruz kalmadan ürün yelpazesini genişletebilir. Analizci kültürün sahip olduğu iki farklı yön olan değişim ve denge örgütün farklı planlama, kontrol ve ödüllendirme sistemlerini aynı anda uygulamasını gerektirmektedir. Dolayısıyla bu iki farklı yön örgütün kararlılık ve esneklik konusunda hareket alanını sınırlandırmaktadır. Analizci kültürde strateji-yapı ilişkisi içinde gerekli dengenin sağlanamaması durumunda verimsizlik ve etkisizlik karşılaşıacağı en önemli risklerdir (Miles vd., 1978: 553-557).

Tepki Verici Kültür; bu tip örgütlerde çevreden ve rakiplerden gelen değişim baskısı söz konusudur ve yöneticiler bu baskılara cevap verme yeteneğine sahiptirler (Eren, 2012: 158). Bir örgütün tepki verici haline gelmesinin birçok nedeni olabilmektedir. İlk olarak, üst yönetim kuruluşun stratejisini açıkça ifade etmemiş olabilir. Diğer bir neden ise yönetimin kuruluş yapısını ve süreçlerini seçilen bir stratejiye uyacak şekilde tam olarak şekillendirmemesidir. Operasyonel bir stratejiye sahip olmak için gereken tüm bilgi, teknolojik ve idari kararlar doğru bir şekilde birbirine bağlanmadıkça strateji örgütün uygun davranmasını sağlayacak bir rehber görevini yerine getirememektedir. Bir örgüt tekeli ya da yüksek düzeyde düzenlenmiş bir endüstri gibi korunan bir ortamda bulunmadığı sürece sürekli tepki verici olarak davranmaya devam edemez. Mutlaka koruyucu, geliştirici veya analizci kültürlerin tutarlı ve istikrarlı stratejilerden birine doğru ilerlemelidir (Miles vd., 1978: 557-558).

Edgar Schein’in Örgütsel Kültür Modeli

Kültürü basitleştirmek onu anlamaya çalışmadaki en büyük tehlikedir. Kültürü ifade ederken işin yapılma şekli, örgütteki ritüeller ve törenler, örgüt iklimi, ödül sistemi ya da temel değerler şeklinde ifade etmek cazip gelmektedir. Bu ifadeler kültürün belirtileridir ancak hiçbirisi kültürü ifade edecek düzeyde öneme sahip değildir. Kültürü ifade etmek için kültürün çeşitli düzeylerde var olduğunu ve bu seviyelerin anlaşılması, yönetilmesi gerekmektedir. Kültür seviyeleri çok görünürden çok sessiz ve görünmeze doğru gider (Schein, 2009: 21). Schein’e göre kültür bir bütün olarak düşünüldüğünde üç katmandan oluşmaktadır. Görünürden görünmeze doğru; yüzeyde eserler (artifaktlar) onun altında değerler yatar ve özünde temel varsayımlar vardır. Varsayımlar, gerçeklik ve insan doğası hakkında kabul edilen, unutulmuş inançları temsil eder. Değerler, içsel

değere sahip olduğu düşünülen sosyal ilkeler, felsefeler, hedefler ve standartlardır. Eserler (artefaktlar), değerlere ve varsayımlara dayalı faaliyetlerin görünür, somut ve duyulabilir sonuçlarıdır (Hatch, 1993: 659).



Şekil 5. Schein'in Örgüt Kültürü Modeli

Kaynak; Schein, 2009: 21.

Bill Schneider'in Örgüt Kültürü Modeli

Bill Schneider, Myers ve Biggs'in bireysel kişilik için yaptığına paralel olarak örgüt kişiliği için bir sınıflandırma sistemi sağlamaktadır. Birçok iş sürecindeki yeniden yapılandırmanın başarısız olmasının sebebi tüm örgütlere aynı kişiliğe ya da kültüre sahip oldukları düşüncesiyle yaklaşmak olduğu ifade edilebilir. Bill Schneider, Harrison (1972, 1994) ve Handy (1976)'nin daha önceki çalışmalarına dayanan dört temel örgüt kültürü türü ortaya koymuştur. (Hawkins, 1997: 422). Başarılı örgütler odaklanır. Bir örgütün temel kültürü, o örgütün odak noktası için temel olarak önemli bir unsurdur. Ortalama düzeyde sağlıklı bir şekilde işleyen herhangi bir örgüt kontrol kültürü, iş birliği kültürü, yetenek kültürü ve geliştirme kültürü olarak ifade edilen dört çekirdek kültüründen birini barındırmaktadır (Schneider, 1995: 4).

Kontrol Kültürü; Tamamen kesinlik üzerine kurulmuş bir kültürdür. Temelde kesinliği, öngörülebilirliği, güvenliği, doğruluğu ve güvenilirliği sağlamak için vardır. Temel konu, örgütün kendi başına refahını ve başarısını korumak ve büyütmektir. Sistem olarak önce örgüt gelir. Dolayısıyla bilgi ve bilgiye yönelik tasarım ve yapı örgütün hedefleri ve bu hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı doğrultusunda oluşturulmaktadır. Bu kültür örgütsel hedeflere ulaşma üzerine odaklanmıştır (Schneider, 2000: 27). Bu kültürde güvenlik çok önemlidir ve güvensiz hissetmek savunmasız hissetmektir. Kontrol kültüründe müşteriler ya da tüketiciler üzerinde de baskın şekilde davranma durumu söz konusudur ve müşteriler ya da tüketicilerin örgüte uyum sağlamaları gerektiği düşünülmektedir. Yöneticiler şüphecidirler ve her şeyin açıklanmasını ve kanıtlanmasını isterler. Bireyle bu kültürde çok ciddidir. Kontrol kültürlerinde düzen, öngörülebilirlik ve istikrarın korunması önemlidir. Statükonun sürdürülmesi her şeyden önemlidir ve değişime direnilir. İşlerin yapılmasında kullanılan geleneksel yol, kontrol kültürlerinin bir parçasıdır. Standardizasyon ve rutinleştirme değerlidir. Kontrol kültürleri genellikle çok yapılandırılmış ortamlardır; yapıyı ve düzeni seven insanları cezbederler. Fayda ve pragmatizm de bir kontrol kültürü için önemli unsurlardır. Kontrol kültürleri, neyin yararlı olduğunu ve neyin işe yaradığını ödüllendirir (Schneider, 1995: 10-11).

İş birliği Kültürü; Sinerji ile ilgili bir kültürdür. Birlik, müşteri ile yakın ilişki ve müşteriye yoğun bir bağlılık sağlamak temel yaklaşımıdır. Örgüt içindeki ve dışındaki insanların çeşitli kolektif deneyimleri aracılığıyla ilerler. Bu kültürdeki insanlar farklı kolektif deneyimden tam olarak yararlanıldığında bilgi kazanmaktadır. Benzersiz müşteri hedefine ulaşma üzerine odaklanmış bir kültürdür (Schneider, 2000: 27). Aile ve spor kavramları iş birliği kültürünü şekillendirmekte önemli bir role sahiptirler. Her örgüt aile ve spor yapısını kullanarak kültürlerini oluşturmada kendilerine fayda sağlamaktadır. Aile yapısındaki yakınlık ve spor çerçevesi, atletik çabayı, insan faaliyetlerinin organize edilmesi ve istenilen hedeflere nasıl ulaşılması gerektiği

gibi hususlarda katkı sağlamaktadır. Çoğu spor dalında olduğu gibi başarıyı yakalamak için etkili bir takım kurmak ve geliştirerek ulaşabilmek mümkündür. Bu kültürde başarıya giden yol ise bir grup insanı bir takım gibi bir araya getirmek, birbirleriyle olumlu duygusal ilişkiler geliştirmelerini sağlamaktır. Bu da bir sinerji oluşturmak anlamına gelmektedir. Başarıyı besleyen şey yeteneklerin karışımı ve bu karışımın etkili bir şekilde harmanlanmasıdır. İş birliği kültürünün bir diğer özelliği, tüm örgüte bağlılıktır. Çalışanlar arzu edilen hedefe ulaşabilmek için tüm güçlerini ortaya koyarlar. Geçici bireysel avantaj, bütünün iyiliği için feda edilir. Bağlılık ayrıca organizasyondan bireye doğru akar. İş birliği kültürü örgütleri, çalışanlarına derin bir bağlılığa sahiptir ve onları elde tutmak için ellerinden geleni yapacaktır. İş birliği kültürü, müşterilerini veya bileşenlerini aileye veya ekibe dahil etmeye çalışmaktadır. İş birliği kültüründe güven önemlidir. Liderler çalışanlarının güvenini kazanabilmek ve güvenin gelişebileceği koşulları oluşturmak için çok çalışmaktadırlar (Schneider, 1995: 12-16).

Yetenek (Yetkinlik) Kültürü; Yetenek kültürü, bilimsel düşüncenin ve teorik arayışların hâkim olduğu fikirler, kavramlar ve teknolojilerden biridir. Üniversitelerde olduğu gibi, yetenek kültürü de entelektüel ve teknik yeteneği teşvik ederek gelişmektedir. Yetenek kültürü için başarıya giden yol mümkün olan en yüksek yetkinlik düzeyine sahip bir örgüt oluşturmak ve bu yetkinliklerden yararlanmaktır. Bu kültürde başarı üstün olmak ya da en iyi olmak anlamına gelmektedir. Yetenek kültürü başarı ve yaptığı işte en iyisi olma varsayımları ile hareket etmektedir ve mükemmelliğin peşinden gitmek yetenek kültürü açısından esastır ancak tüm örgütlerin başarıya ulaşması için en iyi yol anlamına gelmemektedir. Bu kültürde olasılık ve rasyonalizm birleştirilir. Ustalık ve yaratıcılık fazlasıyla bulunmaktadır. Bireyler öncelikle örgütün kavram ve teorilerine hizmet etmek için çalışmaktadırlar. Yetkinlik kültüründe genellikle meritokrasi söz konusudur. Liyakat saygınlık duymanız için elde etmeniz gereken temel değerdir ve saygıyı hak etmek için de bireyin yeterliliğini göstermesi gerekmektedir. Yetkinlik kültüründe bireyler sorunlara derinlemesine bakmaktan, işi kapsamlı bir şekilde yapmaktan ve işe eksiksiz bir şekilde yaklaşmaktan gurur duymaktadırlar. Karmaşık sorunların üstesinden gelmek doğal olarak keyif vericidir. Yetenek kültüründe bireyler birbirinden ve çevrelerinden geri bildirim almak istemektedirler (Schneider, 1995: 16-19).

Gelişme Kültürü; Örgüt ve çalışanlar için değerli olanı başaracağına dair bir inanç ya da beklentiler sistemidir. Önemli olan bireylerin başarılı olma yolunda ilerlediklerine inanmalarıdır. Bu kültürde bireyler daha yüksek değerlere ve sürekli kendilerini geliştirmeye inandıkları için daha fazla çalışmaktadırlar ve kendilerini başarıya adamaktadırlar. Geliştirme kültürü başarıya, çalışanlara ve örgüte güvenmektedir. Amaçlı bir kültürdür ve bir kararlılığa sahiptir. Bireyler yaptıklarının kendileri ve başkaları için değerli olduğuna inanmaktadır. Örgütün misyonuna ulaşıldığında, sadece örgüt üyeleri için değil, aynı zamanda müşterileri veya paydaşları için de bir amacı yerine getirilmiş olur. Yetiştirme kültürünün enerjisi ve canlılığı, bağlılıktan ve değerli amaçların bireysel ve toplu olarak yerine getirilmesinden gelir. Geliştirme kültürünün başarıya giden yolu, organizasyon içindeki insanların büyüdüğü, geliştiği ve mümkün olan en yüksek düzeydeki amaçları gerçekleştirmek için çabaladığı koşulları yaratmak ve sağlamaktır. Bunu da insanlarını yetiştirerek yapmaktadır. Geliştirme kültürü için başarı, potansiyelin tam anlamıyla ortaya çıkarılmasıdır. Hümanizm çok önemlidir, insanlara ve toplum için değerli olana, duygulara önem verilmektedir. Bireylerin ideallerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Toplumu ve insanları daha yüksek bir seviyeye yükseltmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla geliştirme kültüründe temel unsur bireydir. Bu kültürde kendini ifade etme güçlü bir şekilde teşvik edilmektedir. Bireylere önemli ölçüde kişisel özgürlük ve özerklik sunulmaktadır. Bir geliştirme kültürü, büyümeyi, kendini ifade etmeyi veya insanlarda bulunan potansiyelin gerçekleşmesini engelleyen tüm unsurlara karşıdır. Aşırı kontrol, yasaklama veya kınama işe yaramaz. Bireylere hata yapabilecekleri ve bunun normal karşılanması söz konusudur (Schneider, 1995: 19-22).

Pheysey'in Örgüt Kültürü

Pheysey örgüt kültürü sınıflandırmasını yaparken Harrison (1972) ve Handy (1978-1985)'nin çalışmalarını temel almaktadır. Pheysey örgüt kültürü sınıflandırmasını yaparken Harrison ve Handy'nin görev kişi kültürü yerine başarı ve destek kültürü sınıflandırmasını kullanmaktadır. Pheysey rol, güç, başarı ve destek kültürü olmak üzere dört tür örgüt kültürünü belirtmektedir (Pheysey, 2003: 15).

Rol Kültürü; Rol kelimesi, her pozisyonun çalışanının nasıl davranması gerektiğini ifade etmektedir. Genellikle iş tanımları, davranışları yöneten kurallar, prosedürler ve ücreti sabitlemek için ilkeler bulunmaktadır. Rol kültürü, beklentilere uygunluğu vurgulayan bir kültürdür. Bu kültür türü devlet dairelerinde ve büyük işletmelerde yaygındır. Bu tür örgütlerin belirli hedeflere ulaşmak için sınırlı rasyonel araçlar olduğu ifade edilebilir (Pheysey, 2003: 16).

Güç Kültürü; Bu kültür türünde örgüt üzerinde hakimiyet sahibi birkaç kişiden söz edilmektedir. Tüm yetki yönetimdedir ve örgütte her şey yönetim tarafından şekillendirilmektedir. Örgütlerde itaat ve denetimin esas olduğu kültür türüdür. Belli kişiler baskındır ve diğerlerinin ise itaatkâr olduğu kültür türüdür (Kaymaz, 2018: 1055).

Başarı Kültürü; İşlerin görülmesi kurallara uyulmasından ziyade daha önemlidir ve başarı ön plandadır. Âdem-i merkeziyetçi bir yönetim anlayışı esastır ve üst yönetim uzun dönemli kararlara odaklanmaktadır. Alt kademedeki çalışanlar alınan kararlara katılım göstermektedirler (Kaymaz, 2018: 1055).

Destek Kültürü; Hiyerarşiye, uzmanlaşmaya ve rutine karşı bir kültür türüdür. Çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedirler ve yönetime katılım söz konusudur (Pheysey, 2003: 18). İnsan ilişkileri güvene dayalıdır. Ortak karar alma ve bağlılık söz konusudur. Çalışanlar arasındaki ilişkiler güçlüdür ve informal ilişkiler söz konusudur (Kaymaz, 2018: 1055).

Toyohiro Kono'nun Örgüt Kültürü Modeli

Bir örgüt kültürü, örgüt üyelerinin sahip olduğu değerler, karar verme yöntemleri ve düşünce biçimleri ile açık davranış kalıpları şeklinde üç unsurdan meydana gelmektedir. Bu üç unsurun ölçümü, üyelerin inandığı değerler, bilgi toplama, fikir üretme, fikirlerin değerlendirilmesi ve risk alma, iş birliği, örgüte bağlılık ve işin çalışan için değeri ya da üyenin morali olmak üzere yedi faktör altında toplanmaktadır. Bu yedi faktör, karar verme sürecini ve açık davranış modelini tanımlamaktadır. Örgüt kültürünün sınıflandırılması, örgütteki kültürün konumunun belirlenmesi açısından yararlıdır. Kültür ile örgüt stratejisi, performansı ve üyelerinin memnuniyeti arasındaki ilişkileri keşfeder, çünkü her tür için belirli bir neden-sonuç ilişkisi vardır (Kono, 1990, 10-11). Dinamik (canlı) kültür, lider eksenli dinamik kültür, bürokratik kültür, hareketsiz (durağan) kültür ve güçlü lider eksenli hareketsiz kültür olmak üzere beş tür örgüt kültürü bulunmaktadır. Kono'nun görüşleri ise (Kono, 1990: 11):

Dinamik (Canlı) Kültür; bu kültür türünde üyeler için yenilik önemlidir. Ortak değerlere sahip bir aile ya da bir topluluk duygusuna sahip bir kültür türüdür. Örgütün amacı net bir şekilde anlaşılır durumdadır ve üyeler de işlerin anlamını net bir biçimde anlamaktadırlar. Bilgiler aktif olarak dışarıdan toplanmaktadır ve müşteri odaklıdır. Örgütte yatay ve dikey olmak üzere iyi bir iletişim söz konusudur. İyileştirme ile ilgili fikirler gönüllü olarak sunulmaktadır ve çalışanlar diğerlerinin beklentilerini öngörerek görevlerini yerine getirmektedirler. Karşıt fikirlerin beyan edilmesinde herhangi bir sıkıntı yoktur. Çalışanlar risk alırlar. Ayrıca çalışanlar kendilerinden daha kıdemli olanlar arasındaki sosyal mesafenin az olduğu düşüncesine sahiptirler. Bu kültür türü, yeni stratejiler üretme, bunları iyi uygulama ve yüksek üretkenliğe sahip olma eğilimindedir.

Lider Eksenli Dinamik Kültür; En önemli özelliği, üyeleri genellikle örgütün kurucusu olan güçlü bir lideri takip etmesidir. Liderin yeteneklerine güvenilmektedir ve önemli bilgiler ile fikirler üst yönetimden gelmektedir. Kültürün iyi çalışması yönetimin iyi kararlar almasına bağlıdır ancak yönetim yanlış kararlar almaya başlarsa örgüt kültürü bir diğer kültür türü olan güçlü lider eksenli hareketsiz kültür türüne geçer.

Bürokratik Kültür; Kuralların ve standartların arttığı bir kültür türüdür. Çalışanların davranışları bu kurallara bağlıdır ve çalışanlar risk almaya çalışmazlar. Eski tip şirketlerde ve seri üretim malzeme üreten firmalarda bu kültür türünü görmek mümkündür.

Hareketsiz (Durağan) Kültür; Tekelci Pazar paylarına sahip şirketlerde ve kamu kuruluşlarında görülebilen bu kültür türünde çalışanlar eski davranış kalıplarını tekrar etmektedirler. Bilgi toplama içseldir ve çevredeki değişikliklere karşı duyarsızdır. Üyelerin yeni fikirler üretmesi de söz konusu değildir.

Güçlü Lider Eksenli Hareketsiz Kültür; Otokratik yönetime sahip bir kültür türüdür. Ancak kararlar yanıltır ve alınana kararlara uymak zorunda olan çalışanlar inisiyatiflerini kaybetmektedirler. Yanlış kararlar alan bu yönetimin uzun yıllar görevde kalması durumunda güçlü lider hareketli kültür türündeki bir örgüt bu kültür türüne dönüşebilmektedir.

Birçok örgüt güçlü lider hareketli örgüt kültür türünden sırasıyla hareketli kültür, bürokratik kültür ve hareketsiz kültür ve güçlü lider hareketsiz kültür türüne geçiş yapma eğilimindedir. Bu değişimin önlenmesi için örgüt kültürünün gençleşmesi gerekmektedir.

Goffee ve Jones'un Çift S Modeli

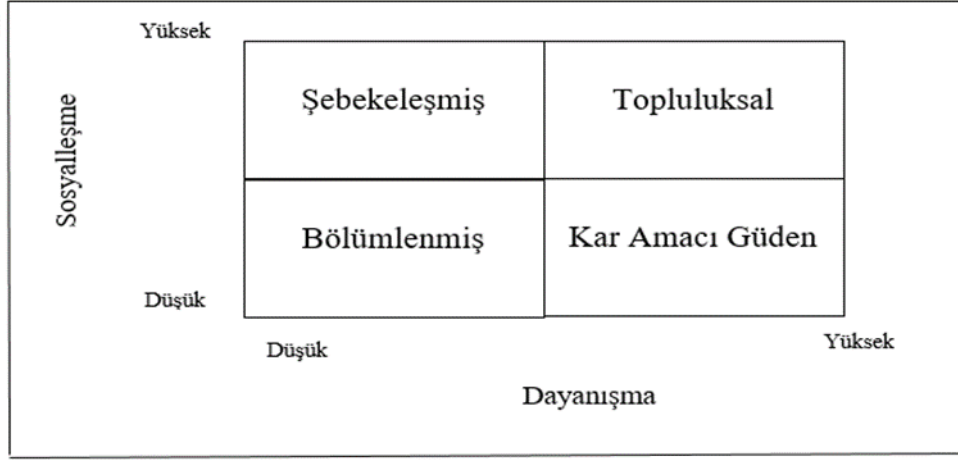
Geoffe ve Jones'un Çift S Modeli olarak ifade edilen model örgütleri "sociability (sosyalleşme)" ve "solidarity (dayanışma)" düzeylerini dikkate alarak dört farklı örgüt kültürü içine dahil etmektedir. Kâr amacı güden kültürde; sosyalleşme düşük, dayanışma yüksek, şebekeleşmiş kültürde; sosyalleşme yüksek, dayanışma düşük, topluluksal kültürde; sosyalleşme yüksek, dayanışma yüksek ve bölümlenmiş kültürde; sosyalleşme düşük, dayanışma düşüktür (Kavi, 2007: 172).

Kısaca, sosyallik, bir topluluğun üyeleri arasındaki samimi dostluğun bir ölçüsüdür. Dayanışma, bir topluluğun kişisel bağlarından bağımsız olarak ortak hedefleri hızlı ve etkili bir şekilde takip etme yeteneğinin bir ölçüsüdür. Bu kültür türlerinin hiçbirinin diğerinden bir üstünlüğü yoktur. Her biri farklı iş ortamları için uygundur. Dolayısıyla yöneticilerin diğer kültür türleri için çabalamasına ya da onlara dönüşmeye çalışmasına gerek yoktur. Önemli olan kendi kültürlerini nasıl değerlendireceklerini ve bunun rekabetçi duruma uyup uymadığını bilmeleri gerekmektedir. Yöneticiler bunun farkına vardıklarında kendi kültürlerini dönüştürmek için uygun tekniklere odaklanabileceklerdir. (Goffee ve Jones, 1996: 134)

Sosyalleşme birbirine yakın olan bireyler arasındaki araçsal olmayan ilişkilerin ölçüsüdür. Bu bireyler belli fikirleri, tutumları, ilgi alanlarını ve değerleri paylaşma eğilimindedirler ve genellikle eşit şartlarda ilişki kurmaktadır. Kendi iyiliği için değer verilen bir tür sosyal etkileşimi temsil eden sosyallik, genellikle, yüksek düzeyde açıklanmamış karşılıklılık ile karakterize edilen sürekli yüz yüze ilişkiler yoluyla sürdürülmektedir. Bu şartlar altında önceden belirlenmiş anlaşmalar yoktur. Örgütlerde yüksek sosyallığın birçok yararı bulunmaktadır. Öncelikle çoğu çalışan böyle bir ortamda çalışmanın keyifli olduğu düşüncesindedir. Dolayısıyla bu durum moral ve birlik ruhuna yardımcı olmaktadır. Ekip çalışmasını, bilgi paylaşımını ve yeni fikirlere açıklığı teşvik etmekte de kullanıma hazır olan düşünceleri ifade etmede ve kabul etme özgürlüğüne izin vermektedir. Bireylerin resmi gerekliliklerin ötesine geçme olasılıklarının daha yüksek olduğu bir ortam yaratmaktadır. Diğer taraftan yüksek düzeyde sosyalleşmenin bu avantajlarının yanında dezavantajları da bulunmaktadır. Yaygın arkadaşlık düşük performansla göz yumulmasına neden olabilmektedir. Yakın ilişki içerisinde olduğu kişilerin sert bir biçimde uyarılması ya da işten çıkarılması hususunda problem yaşanabilir. Yakın ilişki içindeki kişiler yüksek sosyallik olan ortamlarda birbirlerini eleştirmeye ya da farklı düşüncelerde olma konusunda isteksizdir. Dolayısıyla böyle bir ortamın oluşması örgütün hedefleri, stratejileri ya da diğer bir ifadeyle işlerin nasıl yapılması gerektiği ile ilgili konular hakkında gerekli tartışmaların azalmasına yol açabilmektedir. (Goffee ve Jones, 1996: 134)

Dayanışma, ilgili tüm taraflara fayda sağlayacak ortak görevler, karşılıklı çıkarlar veya ortak hedefler üzerine kuruludur. Dayanışma yüksek seviyede stratejik odaklanma, rekabetçi tehditlere cevap vermeyi sağlamanın yanında düşük performansla karşı hoşgörüsüdür. Aynı zamanda bir dereceye kadar acımasızlık söz konusudur. Örgütün stratejisi doğruysa bu tür bir odaklanma çok etkili olabilmektedir. Acımasızlık aynı zamanda dayanışmayı da güçlendirebilmektedir. Tüm çalışanların katı standartlara uyması gerektiğinde ortak bir noktada topluluk duygusu oluşturularak bu acımasızlığa katlanma söz konusu olabilmektedir. Tüm çalışanlar aynı yüksek standartlarda tutulduğunda genellikle örgüte karşı güçlü bir güven duygusu geliştirmektedirler. Çalışanların bu güven duygusunu örgütün sergilediği liyakat esaslı ortaya çıkarmaktadır. Çünkü çalışanlar örgütte herkese eşit davranıldığını düşünmektedirler. İlerleyen süreçte bu güven duygusu örgütün amaçlarına bağlılığa ve sadakate dönüşebilmektedir. Diğer taraftan dayanışmanın da sosyalleşmede olduğu gibi dezavantajları bulunmaktadır. Dayanışmanın yukarıda sağlanan faydaları sağlayabilmesi için öncelikle örgütün

doğru stratejiye sahip olması gerekmektedir. Dayanışmanın yüksek olduğu örgütlerde iş birliği ancak bireye olan avantajın net olduğu durumlarda gerçekleşmektedir. Bireyler bir görevin sorumluluğunu almadan önce kendisi için ne fayda sağlayacağına bakmaktadırlar. Dayanışmanın yüksek olduğu örgütlerde iş tanımları yani rollerin açık olması beklenilmektedir. Çünkü yakın ilişkilerin olduğu kültürlerde roller ve sorumluluklarda çok fazla netlik söz konusu değildir (Goffee ve Jones, 1996: 135-136).



Şekil 6. Goffee ve Jones'un Çift S Modeline Göre Örgüt Kültürü Türleri

Kaynak; Goffee ve Jones, 1996: 134.

Kar Amacı Güden Örgüt Kültürü; Bu kültür türünde bireysel çıkarlar örgütsel hedefler ile örtüştüğünden dolayı bu hedeflerde genellikle rekabette üstünlük sağlamak olduğundan örgütteki tüm iletişim iş konularına odaklanmaktadır. Pazarda algılanan bir fırsat ya da tehdide hızlı ve uyumlu bir şekilde cevap verme çevikliğine ve karakterine sahiptir. Öncelikler üst yönetim tarafından kararlaştırılmakta ve bütün örgütte uygulanmaktadır. Bu kültüre sahip örgütler iş yaşamı ve sosyal yaşamı net bir şekilde ayırmaktadırlar ve bu örgütlerde çalışanların iş hayatları özel hayatlarından önce gelmektedir. Güçlü kişisel bağların olmaması nedeniyle bu kültürdeki örgütler genellikle düşük performansa karşı hoşgörüsüzdürler. Çalışanlar örgüte çok saygı duyabilir ve sevebilir, örgüt çok çalışanlara ve standartları karşılayanlara karşı adildir. Ancak burada duygular duygusal değildir veya bireyler arasındaki sevgi dolu ilişkilere bağlı değildir. İnsanlar, kişisel ihtiyaçları karşılandığı sürece dayanışması yüksek şirketlerde kalmakta ve devam etmektedirler (Goffee ve Jones, 1996: 139-141).

Şebekeleşmiş Örgüt Kültürü; Hiyerarşi eksikliğinden ziyade onunla mücadele etmesiyle karakterize edilmektedir. Bürokrasinin gerektirdiği hususları atlayarak iş görebilmektedirler. Bu kayıt dışılık örgüte esneklik kazandırabilmektedir. Dayanışma düzeylerinin düşük olması, yöneticilerin genellikle işlevleri yerine getirilmesi konusunda iş birliği yapmak için zorladıkları anlamına gelmektedir. Ağa bağlı örgütlerde alt kültürlerdeki grupların ya da mücadele eden tarafların bölünmelerinin üstesinden gelmesi için güçlü bir liderliğe ihtiyacı vardır. Ortak çalışma amaçlarına bağlılık az olduğundan dolayı bu tür örgütlerde çalışanlar sıklıkla performans ölçütlerine, prosedürlere, kurallara ve sistemlere karşı çıkmaktadırlar (Goffee ve Jones, 1996: 137-139).

Topluluksal Örgüt Kültürü; Bu tür örgütlerin kurucuları ve çalışanları örgütün büyümesinde birlikte çalışmışlardır. Uzun saatler boyunca mesai yapmış yakın arkadaşlardır. Bu yakınlık örgüt dışında da yakın ilişkiler kurulmasını sağlamaktadır. Kurucular ve ilk çalışanlar genellikle başlangıçta eşitliğe sahip olduklarından, başarının net, toplu faydaları vardır. Toplumsal örgütlerde her şey uyum içindedir. Gelişim aşamalarından bağımsız olarak, toplumsal örgütler belirli özellikleri paylaşmaktadırlar. Birincisi, çalışanları yüksek, bazen abartılı bir kurumsal kimlik ve üyelik bilincine sahiptir. Hatta bireyler benlik algılarını kurumsal kimlikle ilişkilendirebilirler. Topluluk kültürlerinin büyük dayanışması, genellikle çalışanlar arasında risklerin ve ödüllerin adil bir şekilde paylaşılması ile gösterilir. Hakkaniyete ve adalete son derece değer verilmektedir. Toplumsal örgüt kültüründe çalışanlar rekabet konusunda çok nettir. Hangi örgütlerin kendilerini tehdit ettiğini,

neyi iyi yaptıklarını, zayıf oldukları noktaları ve bunların üstesinden nasıl gelebileceklerini bilmektedirler (Goffee ve Jones, 1996: 143-145).

Bölümlenmiş Örgüt Kültürü; Çok az yönetici, bölümlenmiş bir örgüt için çalışmaya gönüllü olmak ister. Ancak çekişme içindeki ülkeler, düşmanca komşular ve uyumsuz aileler gibi, bu tür topluluklar da hayatın bir gerçeğidir. Bu kültüre sahip örgütlerin en temel özelliği, çalışanlarının düşük bir örgüt üyeliği bilincine sahip olmasıdır. Genellikle kendileri için çalıştıklarına inanmaktadırlar ya da profesyonel olan meslek grupları ile özdeşleşirler. Örneğin büyük bir eğitim hastanesinde çalışan bir doktorun kendisini tanıtırken bulunduğu kurumun adını söylemeyip “ben bir cerrahım” şeklinde söylemesi gibi. Bu kültür aynı zamanda düşük düzeyde dayanışmaya sahiptir: üyeleri nadiren örgütsel hedefler, kritik başarı faktörleri ve performans standartları konusunda hemfikirler. Ancak bu kültürden fayda sağlanması da söz konusudur. Yalnız çalışmayı ya da iş ve özel hayatlarını tamamen ayrı tutmayı tercih edenler için çekicidir. Bu kültür türü çeşitli şekillerde başarılı olabilmektedir. Öncelikle üretim kaygıları konusunda iyi bir işleve sahiptir çünkü büyük ölçüde parça başı işlerin dış kaynak kullanımına dayanmaktadır. Yüksek eğitilmiş bireyler kendine özgü çalışma tarzlarına sahip olduğu danışmanlık ve hukuk firmaları gibi profesyonel örgütlerde başarılı olabilmektedirler (Goffee ve Jones, 1996: 141-143).

Kilmann’ın Örgüt Kültürü Modeli

Tek başına bir kültür için iyi ya da kötü demek doğru değildir. Bir kültür örgütün misyonunu, amaçlarını ve stratejilerini güçlendiriyorsa iyi anlamda etkilidir. Bir örgütü verimli kılan güçlü örgütsel normlardır. Çalışanlar neyin önemli olduğunu ve işlerin nasıl yapıldığını bu sayede bileceklerdir. Etkili olabilmek için kültürün sadece verimli olması değil aynı zamanda örgütün ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun olması gerekmektedir (Kilmann, 2004: 94-95). Kilmann (1987)’a göre örgüt kültürünün, tüm karar alma mekanizmaları ile çalışanların motivasyonları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Çünkü örgüt kültürü, örgüte hâkim olan inançların davranışlara yansımaları anlamına gelmektedir. Kilmann iyi ve kötü kültür ayrımından hareketle bürokratik ve yenilikçi kültür olmak üzere örgütsel kültürün işlevsel iki ayrı yönünden söz etmektedir (Görmen, 2018: 124).

Bürokratik Kültür; hiyerarşiktir ve bölümlere ayrılmıştır. Açık sorumluluk ve yetki sınırları bulunmaktadır. İşin organize ve sistematik olduğu bu kültür genellikle kontrol ve güce dayanmaktadır. Örgütler istikrarlı, dikkatli ve genellikle olgunlaşmıştır. Bürokraside yüksek puan, örgütün güç odaklı, temkinli, yerleşik, sağlam, düzenli, düzenli, yapılandırılmış, prosedürel ve hiyerarşik olduğu anlamına gelmektedir. Bu kültür, istikrarlı bir pazarda büyük bir pazar payına sahip bir örgüt için uygundur (Kilmann, 2004: 95). Örgütün belli bir olgunluğa ulaşması oturmuş bir yapı kazanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla geçmişten beri uygulanan yöntemleri bırakmak ve risk almak istemezler. Bu kültürün değiştirilmesi oldukça zordur (Görmen, 2018: 124-125).

Yenilikçi Kültür; heyecan verici ve dinamiktir. Girişimci ve hırslı insanlar bu ortamlarda başarılı olurlar. Çalışmak için yaratıcı, meydan okuma ve riskle dolu yerlerdir. Harekete geçme ve teşvik genellikle sabittir. Enerjik, girişimci, zorlu, teşvik edici, yaratıcı, sonuç odaklı ve risk alan bireyler bu kültür için uygundur (Kilmann, 2004: 95). Sürekli değişen çevre koşullarına uyum sağlamaya çalışan kültür türüdür. Bu kültürün hâkim olduğu örgütlerde kültürün esas görevi sürekli ve hızlı bir şekilde değişen ve küreselleşen dünyada bu değişimi yakalayabilmesini ve uyum göstermesini kolaylaştırmaktır (Görmen, 2018: 125).

Denison ve Mishra’nın Örgüt Kültürü Modeli

Denison ve Mishra, etkili örgütleri karakterize eden kültürel özelliklerin bir modelini geliştirmek ve test etmek amacıyla, birçok kültür çalışmasında ortaya çıkan örtük, ancak genellikle detaylandırılmamış temaları genişletebilecek kültür ve etkinlik hakkında açık bir teori geliştirmeye çalışmışlardır. Katılım ve uyum, esneklik, açıklık ve yanıt verme göstergeleri ve büyümenin güçlü belirleyicileridir. Tutarlılık ve misyon, entegrasyon, yön ve vizyon göstergeleri ve kârlılığın belirleyicileridir. Aynı zamanda bu dört faktör kalite, çalışan memnuniyeti ve genel performans gibi diğer etkinlik kriterlerinin de önemli belirleyicileridir (Denison ve Mishra, 1995: 204-205).

Uyarlanabilirlik; Uyarlanabilir örgütler örgüt ortamının taleplerini hızlı bir şekilde eyleme dönüştürür. Uyarlanabilirliğin ön plana çıkan üç temel özelliği, değişim yaratmak, müşteriye odaklanmak ve örgütsel öğrenmedir (Denison, Hooijberg, Lane ve Lief, 2012: 8). İyi entegre olmuş örgütlerin değiştirilmesi zordur. Uyarlanabilir örgütler müşterilerine göre hareket etmektedirler. Risk alırlar ve hatalarından ders alıp değişime gitme yeteneğine sahiptirler. Müşterilerine isteklerine cevap verebilmek adına örgütün yeteneklerini geliştirmek için sistemi sürekli değiştirmektedirler (Denison, Haaland ve Goelzer, 2004: 100).

Misyon; Başarılı örgütler, örgütsel ve stratejik hedefleri tanımlayan ve örgütün gelecekte nasıl olması gerektiğine yönelik bir vizyon ifade eden net bir amaç ve yön duygusuna sahiptirler. Bir örgütün misyonu değiştiğinde örgütsel kültürün diğer yönlerinde de değişim meydana gelmektedir. Liderler, misyonun tanımlanmasında kritik bir rol oynarlar, ancak bir misyonun gerçekleşmesi örgütün en tepesinden en alt kademesine kadar iyi anlaşıldığında mümkün olabilmektedir. Açık bir misyon, örgüt için zorlayıcı bir sosyal rol ve bir dizi hedef tanımlayarak amaç ve anlam sağlamaktadır. Misyonun ön plana çıkan üç temel özelliği, stratejik yön, amaç ve hedefler ve vizyondur (Denison, Hooijberg, Lane ve Lief, 2012: 7).

Katılım; Etkili örgütler, çalışanlarını güçlendirmekte ve onların katılımını sağlamaktadır. Örgütlerini ekipler etrafında kurmakta ve her seviyede insan kapasitesini geliştirmektedir. Örgüt üyeleri, işlerine son derece bağlıdırlar ve güçlü bir bağlılık ve sahiplenme duygusu hissetmektedirler. Her seviyedeki çalışan, çalışmalarını etkileyen kararlara katkıları olduğunu ve çalışmalarının doğrudan örgütün hedefleriyle bağlantılı olduğunu hissetmektedirler. Katılımın ön plana çıkan üç temel özelliği, yetkilendirme, takım yönelimi ve yetenek geliştirmedir (Denison, Hooijberg, Lane ve Lief, 2012: 8).

Tutarlılık; Örgütler tutarlı ve iyi entegre olduklarında en etkilidir. Davranış, bir dizi temel değere dayanmalıdır ve insanlar, farklı bakış açılarını bir araya getirirken anlaşmaya vararak bu değerleri eyleme geçirme konusunda yetenekli olmalıdır. Bu örgütler, son derece kararlı çalışanlara, farklı bir iş yapma yöntemine, içeriden terfi etme eğilimine ve net bir şekilde yapılacaklar ve yapılmayacaklar listesine sahiptir. Bu tür bir tutarlılık, güçlü bir istikrar ve iç entegrasyon kaynağıdır. Tutarlılığın üç temel özelliği, temel değerler, anlaşma, koordinasyon ve entegrasyondur (Denison, Hooijberg, Lane ve Lief, 2012: 8).

SONUÇ

Kültür kavramına ilginin artması, örgüt kültürü kavramını da incelenmesi gereken kavramlardan biri haline getirmiş ve örgüt kültürünün açıklanmasına yönelik modeller ve yaklaşımlar geliştirilmiştir. Her araştırmacı farklı çevresel koşulları baz alarak bir model geliştirme yoluna gitmiştir. Burada modelin oluşturulmasındaki en büyük faktör araştırmacı ya da araştırmacıların örgüt kültürünü hangi açıdan ele aldığı ile ilgilidir. Farklı çevresel koşullar ve farklı bakış açıları ise farklı örgüt kültürü modellerinin ya da yaklaşımlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Örgütsel yapılandırma genellikle kavramsal olarak farklı özelliklerin birlikte ortaya çıktığı çok boyutlu gruplaşmalarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Çevrelerin, endüstrilerin, teknolojilerin, stratejilerin, yapıların, kültürlerin, ideolojilerin, grupların, üyelerin, süreçlerin, uygulamaların, inançların ve sonuçların sayısız boyutunun konfigürasyonlar, modeller veya formlar halinde kümelendiği söylenmektedir (Meyer, Tsui ve Hinings, 1993: 1175). Dolayısıyla bir örgüt kültürü modeli ortaya koymak birçok faktörün ele alınmasını gerektirmekte ve çok sayıda bakış açısını da ortaya koyabilmektedir. Bu farklı bakış açıları farklı modellerin ortaya çıkmasının nedenlerindendir.

Örgüt kültürü modelleri ile ilgili olarak bir fikir birliğinden bahsetmek pek mümkün değildir. Ancak, genel itibarıyla bakıldığında araştırmacıların bulunduğu ortak nokta örgütler için ideal bir kültürün bulunmadığıdır. Araştırmacıların çoğu örgütlerin bulunduğu çevre, örgüt üyeleri gibi faktörler doğrultusunda farklı örgüt kültürüne sahip olabileceklerini, en uygun kültürün oluşturulması için mevcut kültür yapısının geliştirilmesi ve üstünde durulması gerektiğini ifade etmektedirler.

Mevcut modellerin zamanında kabul edildikleri ve çok değerli oldukları asla reddedilemez. Bununla beraber her bir modelin literatüre kattığı değer de ortadadır. Her bir model ilerleyen yıllar için bir basamak oluşturmakta ve alanda yapılan çalışmalar için değerli bir kaynak teşkil etmektedir. Mevcut modellerin sunmuş olduğu bilimsel

katkı halen değerini korumaktadır ve bu modellerin geçerliliğini yitirdiğini söylemek mümkün değildir. Ancak, günümüzde değişimin hız kazanması yeni koşulların ortaya çıkması ve mevcut dinamik yapı örgüt kültürüne yönelik yeni yaklaşımların geliştirilmesi gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır. Bu model geliştirme çalışmalarının da çok boyutlu, multidisipliner ve dinamik bakış açılarıyla incelenmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Çünkü, örgütün bulunduğu çevrede meydana gelen teknolojik, yapısal, yasal ve fiziksel değişiklikler örgüt kültürünün yapısında da değişikliklere neden olacaktır. Yeni modellerin ortaya çıkması ise yaşanan değişim sonucunda mevcut modeller ile ilgili ortaya çıkabilecek sınırlamaların etkisini ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Bolman, L. G., Deal, T. E. (2017), *Reframing Organizations: Artistry, Choice, And Leadership*, John Wiley & Sons..
- Cacciattolo, K. (2014), “Understanding Organisational Cultures”, *European Scientific Journal*, 2(1), 1-7.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (2006), *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, The Jossey-Bass Business & Management Series.
- Cartwright, S. ve Cooper, C. L. (1993), “The Role of Culture Compatibility in Successful Organizational Marriage”, *Academy of Management Perspectives*, 7(2), 57-70.
- Cohen, A. (2006), “The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture”, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 105-118.
- Daft, R. L. (2004), “Theory Z: Opening the Corporate Door for Participative Management”, *Academy of Management Perspectives*, 18(4), 117–121.
- Denison, D. R., Haaland, S., Goelzer, P. (2004), “Corporate Culture and Organizational Effectiveness: is Asia Different From the Rest of the World?”, *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Denison, D. R. Hooijberg, R. Lane, N. Lief, C. (2012), *Leading Culture Change In Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Denison, D. R., Mishra, A. K. (1995), “Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness”, *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Deshpande, R., Parasuraman, A. (1986), “Linking Corporate Culture to Strategic Planning”, *Business Horizons*, 29(3), 28-37.
- Do Carmo Silva, M., Gomes, C. F. S. (2015), “Practices in Project Management According to Charles Handy's Organizational Culture Typologies”, *Procedia Computer Science*, 55, 678-687.
- Eren, E. (2012), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ.
- Foster, J. M. (1998), *The Communitarian Organization: Preserving Cultural Integrity In The Transnational Economy*, Garland Publishing, New York.
- Franks, T. (1989), “Bureaucracy, Organization Culture and Development”, *Public Administration and Development*, 9(4), 357-368.
- Goffee, R., Jones, G. (1996), “What Holds the Modern Company Together?”, *Harvard Business Review*, 74(6), 133-148.
- Görmen, M. (2018), “Örgüt Kültürü ile Risk Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 121-135.
- Griffin, R. W. ve Moorhead, G. (2013), *Organizational Behavior: Managing People And Organizations* (11. Baskı), South-Western, Cengage Learning.

- Harrison, R. (1972), "Organization's Character", *Harvard Business Review*, 119-128.
- Hatch, M. J. (1993), "The Dynamics of Organizational Culture", *Academy of Management Review*, 18(4), 657-693.
- Hawkins, P. (1997), "Book Review: Organizational Culture: Sailing Between Evangelism and Complexity", *Human Relations*, 50(4), 417-440.
- Hofstede, G. (1980), "Motivation, Leadership, And Organization: Do American Theories Apply Abroad?", *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
- Hofstede, G. (1983), "The Cultural Relativity of Organizational Practices And Theories", *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75-89.
- Hofstede, G. (1989), "Organising for Cultural Diversity". *European Management Journal*, 7(4), 390-397.
- Hofstede, G. (2011), "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context", *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26.
- Hofstede, G. ve Minkov, M. (2010), "Long- Versus Short-Term Orientation: New Perspectives", *Asia Pacific Business Review*, 16(4), 493-504.
- Kavi, E. (2007), "Bankacılık ve Özel Finans Kurumlarında Çalışanların Çift S Modeli Çerçevesindeki Örgüt Kültürü Algılamalarının Motivasyon Düzeyleri ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 170-193.
- Kaymaz, K. (2018), "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Diana C. Pheysey'in Örgüt Kültürü Sınıflandırması Ekseninde Bir Araştırma", *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1053-1070.
- Kilmann, R. H. (2004), *Beyond The Quick Fix: Managing Five Track To Organizational Success*, Beard Books, Washington.
- Kono, T. (1990), "Corporate Culture and Long-Range Planning", *Long Range Planning*, 23(4), 9-19.
- Kwan, P., Walker, A. (2004), "Validating the Competing Values Model as a Representation of Organizational Culture Through Inter-Institutional Comparisons", *Organizational Analysis*, 12(1), 21-37.
- Maximini, D. (2015), *The Scrum Culture: Introducing Agile Methods In Organizations*, Springer Publishing Company.
- Mete, E. S. (2017), "The Path Extended From Organizational Culture To Innovative Work Behavior: A Research On A Defense Company", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 403-428.
- Meyer, A. D., Tsui, A. S., Hinings, C. R. (1993), "Configurational Approaches to Organizational Analysis", *Academy of Management Journal*, 36(6), 1175-1195.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., Coleman Jr, H. J. (1978), "Organizational Strategy, Structure, And Process". *Academy Of Management Review*, 3(3), 546-562.
- Near, J. P. (1983), "Corporate cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life by Terrence E. Deal and Allan A. Kennedy", *Business Horizons*, 26(2), 79-81.
- Öz, M., Kaya, F., Çiftçi, İ. (2015), "Evaluating the Organizational Culture Types of The 5-Star Hotel's in İstanbul in Terms of the Cameron & Quinn Competing Values Model", *Journal of Yaşar University*, 10(40), 6684-6691.
- Pheysey, D. C. (2003), *Organizational Cultures: Types and Transformations*, Routledge.

- Quinn, R. E., Hildebrandt, H. W., Rogers, P. S., Thompson, M. P. (1991), "A Competing Values Framework For Analyzing Presentational Communication In Management Contexts", The Journal of Business Communication, 28(3), 213-232.
- Quinn, R. E., Rohrbaugh, J. (1983), "A Spatial Model Of Effectiveness Criteria: Towards A Competing Values Approach To Organizational Analysis", Management Science, 29(3), 363-377.
- Schein, E. H. (2009), The Corporate Culture Survival Guide, Jossey-Bass. San Francisco.
- Schneider, W. E. (1995), "Productivity Improvement Through Cultural Focus", Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 47(1), 3-27.
- Schneider, W. E. (2000), "Why Good Management Ideas Fail: The Neglected Power of Organizational Culture", Strategy & Leadership, 28(1), 24-29.
- Şekerli, E. B. ve Gerede, E. (2011), "Kültürün EKY'ye Etkileri ve Türk Pilotların Hofstede Kültür Boyutları Açısından Durumları", İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(1), 17-38.
- Vural, Z. B. A. (2018), Kurum Kültürü, İletişim Yayınları.
- Wallach, E. J. (1983), "Individuals and Organizations: The Cultural Match", Training and Development Journal, 37(2), 29-36.
- Wilcock, K., (2004), Hunting And Gathering in the Corporate Tribe: Archetypes of the Corporate Culture, Algora Publishing, New York.

Güneş Batıdan mı Doğacak? Son Göç Dalgasının Dünya Üzerindeki Etkileri¹

Doç.Dr. Murat SEZİK

İnönü Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
Kentleşme ve Çevre Sorunları Ana Bilim Dalı

murat.sezik@inonu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4512-2346>

Makale Başvuru Tarihi: 29.04.2022

Makale Kabul Tarihi : 31.05.2022

Makale Türü : Araştırma Makalesi

ÖZET

Göçler geçmişten günümüze insanlığı etkileyen en önemli sosyal hareketliliklerden biridir. Bunlar arasında uluslararası göç çok boyutluluğu, karmaşık yapısı ve dinamizmi ile dünyanın yeniden şekillenmesinde oldukça etkili olmuştur. 1980'li yıllarla beraber artan düzensiz göçmenlerin yönünün, batı ülkeleri olduğu görülmektedir. Ağırlıklı olarak Asya, Afrika ve Yakın Doğu ülkelerinin kaynak oluşturduğu düzensiz göçmen hareketliliği başta gelişmiş batılı kapitalist ülkeleri tedirgin etmiş ve Türkiye, Yunanistan, Bulgaristan ve diğer Balkan ülkeleri göçmenlerin geçiş rotaları üzerinde yer almasından dolayı gelişmiş batılı ülkeler açısından sınır koruma görevi üstlenen bekçi konumunda düşünülmüştür. Modern dünyanın merkezi ve zenginlik kaynağı olarak görülen Batı'ya, canlarını tehlikeye atarak ulaşan az sayıda şanslı göçmen, burada insan olarak görülmekten ziyade "öteki" ve "sorun" olarak değerlendirilmekte ve bu coğrafyanın önemli bir kısmında insanla varlık arasında bir yere konumlandırılmaktadır. Her konuda liberal değerleri ön plana taşıdığını iddia eden Batı ülkelerinin ve toplumlarının göç konusunda muhafazakâr bir tutuma sahip olması, savunduğu değerlerle yaşadığı çelişkiyi ortaya koyması bakımından incelenmeye değerdir. Zira liberalizmin bireysel özgürlüğe yaptığı vurgu, bireylerin nerede yaşayacaklarını belirleme hakkına gelince anti liberal bir kalıba girmektedir. Liberal (!) gelişmiş batılı ülkeler tarafından önemli bir problem olarak görülen göçmen sorununun giderilmesinde uygulamaya sokulan çalışmalardan biri, toplum içerisinde eritme (asimilasyon) politikaları olurken diğeri de bütünleştirme (entegrasyon) politikaları olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada tüm dünyayı etkileyen ve 1990'lı yıllarda başlayan son göç dalgasının kültür ve inanç haritalarının yeniden oluşabileceği ve batının alışılmış inanç kalıplarında "yeniden doğuş" şeklinde tezahür edecek yaklaşımların gelişebileceği iddia edilmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Göç, Göçmen,
Entegrasyon,
Asimilasyon, Çok
Kültürlülük

Anahtar Kelimeler: Göç, Göçmen, Entegrasyon, Asimilasyon, Çok Kültürlülük

Will The Sun Rise In The West?

The Effects Of The Last Wave Of Migration On The World

ABSTRACT

Keywords:

Migration,
Immigrant,
Integration,
Assimilation,
Multiculturalism

Migration is one of the most important social movements affecting humanity from past to present. Among these, international migration has been very effective in reshaping the world with its multidimensionality, complex structure and dynamism. It is seen that the direction of irregular migrants increasing with the 1980s is western countries. Irregular migrant mobility, mainly originating from Asian, African and Near Eastern countries, has disturbed the developed western capitalist countries in particular, and Turkey, Greece, Bulgaria and other Balkan countries have been considered as border guards for developed western countries since they are located on the transit routes of migrants. The few lucky immigrants who reach the West, which is seen as the center and source of wealth of the modern world, by risking their lives, are considered here as "other" and "problem" rather than as human beings, and are positioned somewhere between humans and existence in a significant part of this geography. The fact that Western countries and societies, which claim to

¹ Bu Makale 13-15 Mayıs 2022 tarihinde gerçekleştirilen Uluslararası İslam ve Yorum Sempozyumunda (Malatya) sunulan tebliğin genişletilmiş halidir.

bring liberal values to the fore in every aspect, have a conservative attitude towards immigration, is worth examining in terms of revealing the contradiction between the values they advocate. Yet, the liberalism's emphasize on individual freedom falls into an anti-liberal pattern when it comes to the right of individuals to determine where they live. While one of the studies put into practice to solve the immigration problem, which is seen as an important problem by liberal (!) developed western countries, is the dissolution (assimilation) policies in the society, the other one is integration policies. In this study, it is claimed that the culture and belief maps of the last migration wave that started in the 1990s and that affected the whole world can be reconstructed and the approaches that will manifest as "rebirth" in the traditional belief patterns of the West can be developed. .

1. GİRİŞ

Literatürde göç, bir ülkenin sınırları içerisinde farklı yere veya bir ülkeden diğerine, uzun süreli veya devamlı kalmak amacıyla yapılan nüfus hareketi şeklinde tanımlanmaktadır. Siyasi, sosyal, iktisadi, askeri, doğal olaylar ve istila hareketlerinin yanında macera arayışı, değişik bir hayata kavuşma isteği, kültürel hayranlık, güçlü bir devletin mensubu olma gibi duygular göç hareketliliğinin nedeni olabilmektedir (Göksu, 2016:96)). Konu, kişilerin göç kararını etkileyen değişkenler bağlamında ele alındığında “güdüsel” değişkenler ve “düzenleyici” değişkenler olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. Güdüsel değişkenler, kişinin göç kararını verirken yaptığı değerlendirmelere pozitif ya da negatif bir değer olarak kattığı tüm unsurlardır. Düzenleyici değişkenler ise kişinin göç kararını vermeden önce fiziki mesafe, akraba ve tanıdık çoğaltanı, varış ve çıkış noktalarının çevre koşulları bakımından benzer ve farklılıklarının değerlendirilmesi olarak sayılabilir (Tekeli, 2014: 32).

Göç neticesinde ortaya çıkabilecek kişisel olumsuzlukları en aza indiren veya kişisel faydayı en çoğa yükselten faktörlerden biri hedef bölgedeki akrabalık, arkadaşlık veya ortak topluluk bağlarıdır. Bu bağları açıklamak için geliştirilen sosyal ağ teorisine göre göçmenlerin hedef ülkede iş ya da ev ararken kullanabilecekleri bir sermaye sayılabilecek sosyal çevreyi yaratır ve bu da göç içinde yeni bir dinamik oluşturarak zincir göç etkisi oluşturur (Sert, 2015: 41). Bu teoriye benzeyen bir başka yaklaşım Todaro tarafından geliştirilmiştir. Ona göre göç edilen Ülkeye veya kente göç edenler geldikten sonra işsiz olarak beklerken bir havuz oluşturmakta, işveren kendisine lazım olan işçileri bu havuzdan seçmektedir. Bu halde göç, arz edilen iş fırsatından daha hızlı arttığından kentte devamlı olarak iş arayan bir grup kalmakta, bu durumda tanıdık ve akraba çoğaltanı yalnız iş fırsatları hakkında bilgi akımını değil aynı zamanda göç ettiği ilk aylar içinde işsiz olarak bekleyebilmesine olanak sağlayan imkânları sunmaktadır (Tekeli, 2014: 35).

Uluslararası göç hareketleri devletlerarası iktidar mücadeleleri neticesinde ortaya çıktığı gibi devletlerarasında iktidar mücadelesine de sebep olmakta ayrıca farklı din ve kültürlere sahip toplumların karşılaşmasıyla dünyanın şekillenmesinde önemli etkileri olmaktadır. Castels ve Miller 1993 yılında yaptıkları çalışmada 20. Yüzyılın ikinci yarısını “ Göçler Çağı” olarak tanımlamaktadır. Bu tespitin yapılmasında gelişmiş batılı kapitalist ülke nüfuslarının %10’nun göçmenlerden oluşması, göçmen kökenli ikinci ve sonraki kuşakların hesaba katılmasıyla İngiltere, Almanya ve Fransa’da toplam nüfusun %20 kadarının göçmen kökenli azınlıklardan oluşması önemlidir.

Avrupa toplumundaki çok farklı etnik ve kültürel kimliğin yer alması akademik çevrelerde süper çeşitlilik olarak tanımlanmış ve bu kimliklerin bir arada yaşaması Avrupa’nın medeniliğine gönderme yapılmasına neden olmuştur. Çok kültürlü yapıların bir arada uyum içerisinde yaşaması Avrupa siyasal düzeninin bir başarısı olarak görülmelidir. Fakat dünyada meydana gelen son göç dalgasının Batı Avrupa başta olmak üzere bütün batılı ülkeler için tehdit olarak algılandığını yaşanan olaylar göstermektedir.

Ortadoğu’da Aralık 2010’da Tunus’ta başlayarak Mısır, Libya, Suriye, Bahreyn, Ürdün ve Yemen gibi bölge ülkelerine sığınan halk hareketleriyle gelişen siyasal istikrarsızlık, bölge ülkelerini etkisi altına almıştır. Özellikle Suriye özelinde yaşanan ayaklanmalar ve iç savaş milyonlarca kişinin ülkesini terk etmesine yol açmıştır.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), Haziran 2019'da 20,2 milyon mülteci, 3,7 milyon sığınmacı, 531.000 iade edilen mülteci, 43,9 milyon ülke içinde yerinden edilmiş kişi (ÜYEK), 2,3 milyon geri dönen ÜYEK'ler ve UNHCR himayesinde 3,9 milyon vatansız kişi dâhil olmak üzere toplam 79,4 milyon kişinin göç sorunuyla karşı karşıya olduğunu bildirmiştir (EASO, 2020: 9).

Sadece son birkaç yıl içinde Avrupa'ya ulaşan düzensiz göçmenlerin sayısı 1 milyon kişiyi geçerken, bunların yarıya yakını Suriyelilerden oluşmaktadır. Göçe kaynaklık eden diğer ülkeler, Afganistan, Pakistan, Irak, Eritre, Nijerya ve Somali'dir. Söz konusu ülkelerinin genelinde etnik ve dini yapıları heterojen yapıya sahiptir. Örneğin Suriye'nin bilinen verilerden hareketle iç savaş öncesi 22,5 milyon nüfusunun bulunduğu görülmektedir. Bu nüfusun etnik olarak %90'ını Araplar, %9'unu Kürtler, %1'ini Ermeniler, Türkmenler ve Çerkezler oluşturmaktadır. Dini inanç bakımından değerlendirildiğinde nüfusun, %74'ü Sünni inanca sahip Müslümanlar, %13 Nusayriler, %10 Hristiyanlar, %3 oranında Dürziler ve Yahudilerden oluştuğu görülmektedir (Yaman, 2019: 138). Bu çalışmada göçlerin yönünün batı olmasında etkili olan unsurların neler olduğu ve batılı ülkelerin göçler karşısında takındıkları tavır literatür taraması ve doküman incelenmesi yoluyla açıklanmaya çalışılmıştır.

2.GÖÇ VE GÖÇMENLİK

İnsanın yaşadığı mekânla kurduğu fiziksel bağın kopması anlamına gelen göç, insanlık tarihi kadar eskidir. Göç, ekonomik, sosyal, kültürel, coğrafi, demografik, psikolojik, antropolojik ve siyasi yönleri olan çok boyutlu bir nüfus hareketliliğidir (İzci ve Yılmaz, 2019:213). Göç, insanoğlunun daha iyiyi bulma arayışı olarak da okunabilir. Daha iyi bir yaşam, daha iyi bir ekonomik gelecek, daha güvenli yaşam ortamları veya bunların hepsi bir arada göçün nedenleri arasında sayılabilir.

Göç ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, evrensel kabul gören bir göçmen tanımı bulunmamaktadır. Göç terimleri sözlüğünde göçmen, herhangi bir zorlama olmaksızın kişisel rahatlık sağlamak amacıyla, iradi bir kararla göç etmeye karar veren ve bunu gerçekleştiren kimseler şeklinde tanımlanmaktadır.

Mülteci kavramı ise Türkiye'nin taraf olduğu 1951 Cenevre sözleşmesinde tanımlanmıştır. Buna göre, Avrupa'da meydana gelen olaylar sebebiyle ırkı, dini, milliyeti, belli bir toplumsal gruba üyeliği veya siyasi düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağından korktuğu için vatandaşı olduğu ülke dışında bulunan ve vatandaşı olduğu ülkenin himayesinden istifade edemeyen veya korktuğu için ülkenin himayesini istemeyen ya da uyruğu yoksa ve önceden ikamet ettiği ülke dışında bulunuyorsa oraya dönmeyen veya korkusundan dolayı dönmek istemeyen yabancıyı ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere Cenevre Sözleşmesi Mülteci kavramına coğrafi bir sınır koymuş ve Avrupa ülkeleri dışından gelenlere mülteci statüsü vermemiştir. Fakat 2013 yılında gerçekleştirilen ek düzenleme ile Avrupa ülkeleri dışından Türkiye'ye gelerek sığınma talep eden kişilere şartlı mülteci statüsünün verilmesi sağlanmıştır.

Son göç dalgası neticesinde Türkiye'nin karşı karşıya kaldığı durum mevcut tanımlarla açıklanamadığı için yeni bir tanımlamaya ihtiyaç duyulmuş bunun sonucunda, Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) ve Türkiye İç İşleri Bakanlığı tarafından hazırlanan İltica ve Göç mevzuatında sığınmacı kavramı geliştirilmiştir. Buna göre mülteciler için sayılan gerekçelerle aynı olmak üzere ikamet ettiği ülkeye dönemeyen ve geldiği ülkeye iltica talebinde bulunmuş ancak yetkili makamlarca hakkında henüz karar verilmeyerek mülteci statüsü kazanmamış kimseleri tanımlamak için geliştirilen bir kavramdır (Yaman, 2019: 26). Bu çalışmada mülteci, şartlı mülteci veya sığınmacı kavramları yerine kavram bütünlüğü açısından göçmen kavramı kullanılmıştır.

Sorunlar yaşayarak ülkesini terk etmek zorunda kalan göçmenler bu yolculuklarında çok çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bunları ana hatları ile değerlendirmek gerekirse;

Ülkelerin sınır boylarına yerleştirilen mayınlar ve güvenlik kuvvetlerinin ateşlerine maruz kalmak,

Yükseltisi yer yer 2500-3000 metreyi bulan dağlık alanlardan uzun mesafeler yaya olarak yürümek zorunda olmak,

Denizde insan taşınmasına müsait olmayan balıkçı tekneleri ve şişme botlarla Ege Denizi ve Akdeniz'i geçme zorunluluğu beraberinde boğulma riskini de getirmekte,

Aç susuz kalmak, azarlanmak, aşağılanmak, fiziksel şiddete ve cinsel istismara uğramak,

Kandırılmak, ekonomik açıdan sömürülmek, yakalanıp sınır dışına konulmak (Deniz,2015:228).

3.BATI MEDENİYETİNİN ÖTEKİLEŞTİRİCİ TAVRI VE ÖTEKİNİN BATI ALGISI

Günümüz dünyası Batı merkezli, özellikle de Avrupa merkezli bir medeniyet algısına sahip. Bunun temel nedenini sömürgecilik politikalarına bağlayan çalışmalar, 19.yüzyılın başında yeryüzünün yaklaşık % 35'i Batılı güçlerin elindeyken, 1878'de bu oran yaklaşık iki katına çıkarak % 67'yi bulmuş, 1914'te ise %85' ulaşmış olduğunu belirtilmiştir (Said, 2016: 43). Bu etki alanına ilave olarak üç kıtanın (Asya, Afrika ve Güney Amerika) soyulup zenginliklerinin Batı Avrupa ve Kuzey Amerika'ya aktarılması da onu zenginleştirmiş ve kapitalist sistemin iki bileşeninden biri olan gelişmiş ülkeler kategorisine taşırken sömürülenler az gelişmişlik kategorisine razı olmuşlardır.

3.1. Batının Politikalarında Ötekiler ve Göçenler

Öteki, "bireyin kendi varlığının farkına vardığı kişi, durum ya da anlamdır." denilebilir. Çeşitli toplumsal durumlar, etnisite, inanç/inançsızlık, cinsiyet, yaş, renk vb. ötekiliğin belirmesinde temel noktalardan bazılarıdır.

Bu nedenle toplumsal bir varlık olarak bireyin kendisini bulduğu grup biz adını alır ve bir aidiyet gelişir. 'Biz'in dışında kalanlar olarak tanımlanan bizden olmayan/onlar/diğerleri ise ötekiyi oluşturmaktadır. Bu nedenle öteki bir etkileşim biçimi olduğu gibi aynı zamanda bizden olmayanlar olarak var olan kişi, grup ve tipolojilerdir. Bu ötekilik biçimlerinden biri de yabancılıktır. Georg Simmel (2009)'in tanımıyla yabancı, geçici olmayan ama başlangıçta da orada bulunmayan diğerleri tarafından sürekli gözlenen ve bir tehdit unsuru olarak görülendir.

Batı dünyası kendisini üstün olarak görmüş ve kendi dışında kalanları öteki olarak tanımlamıştır. Ötekiler çoğunlukla ikinci sınıf, medeni olmayan veya zekâsı yeterince gelişmemiş topluluklar olarak değerlendirmiştir. Oysa Garaudy çalışmasında Avrupa'nın üstünlüğünü bir kültür üstünlüğü olarak görmez, denizcilik ve silah üstünlüğünün getirdiği avantaj olarak görür ve bu durumu bir örneklerle açıklar: "Çarpışma anı gelip çatığında, Benin'in bronzları, Portekizlilerin bronz toplarından daha güzel ama daha az etkiliydi. Netice olarak dünyanın zenginliklerinin büyük soygunu başladı" (2020:46) cümlesi ile özetlemiştir.

1960'lı yıllarda Sömürgecilik üzerine söylevinde Frantz Fanon "Avrupa kelimenin tam anlamıyla Üçüncü Dünya'nın yarattığı bir şeydir. Onu boğan zenginlikler, az gelişmiş ülkelerden yağmalanan zenginliklerdir" ifadesi de ayrıca önemlidir (2007:106). Teknik üstünlük üzerinden kurulan ilişkide güçlü olanın diğerlerinin kültür ve medeniyet birikimlerini tarihin ve medeniyetin dışında kabul ettiği görülmektedir. Örneğin, Alman düşünce adamı Hegel, Afrikalıları insan doğasının en korkunç tezahürü olarak görmüş ve Afrika'nın bir tarihi olmadığını iddia etmiştir. Afrika'da yaşayan insanların tarihinin olmadığını iddia edilmesi burada yaşayan insanları bitkilerle ve hayvanlarla bir tutulması anlamına gelmektedir (Akın, 2021:46). Benzer bir yaklaşım doğunun tanımlanmasında da ortaya çıkmaktadır. Mısır'ın sömürgeleştirme sürecinde doğu insanı "mantıksız, ahlaksız, çocuksu" batılı ise akıllı başında, erdemli olgun ve normaldir (Said, 2013: 49).

Avrupa uygarlığı burjuvazinin ortaya koyduğu değerlerden doğduğu için kendi varlığından kaynaklanan proletarya sorunu ve sömürge sorununu çözmekten acizdir. Bu nedenle 2000'li yıllardan bugünlere dünya üzerinde yaşanan birçok hadisede gelişmiş ülkelerin "otoriter kapitalizm" olarak tanımlanabilecek uygulamalar içerisine girdiği görülmektedir.

Modern dünyanın temsilcisi olarak görülen Batı ve onun değerlerine yapılan eleştiriler Rousseau'ya kadar götürülebilir. Rousseau'ya göre modern birey, kendine yabancılaşan, gittikçe yozlaşan, çıkarıcı, ikiyüzlü, sahtekârdır. Dolayısıyla da modern toplumda bireyler arası ilişkiler çıkarıcılığa, duygusuzluğa, aldatmaya dayalıdır. Ona göre "Kim ne derse desin, bugün Fransızlar, Almanlar, İspanyollar hatta İngilizler yok; sadece Avrupalılar var. Hepsinin tutkuları, gelenekleri aynı. Hepsi cömert, yüce gönüllü olduklarını söyleyecekler ve

düzenbazlık yapacaklardır; hepsi toplumun çıkarlarından söz edecek ama sadece kendilerini düşüneceklerdir. Hepsi alçak gönüllü olmayı övecek ama Krozios olmak isteyeceklerdir (Kızılçelik, 2011: 24)

Nietzsche'ye göre ise Avrupa medeniyetinin değer yargıları yanlış oluşmuştur. Ona göre Avrupa toplumlarında ahlak, sahip ahlakı ve köle (esir) ahlakı olarak ikiye ayrılmıştır. Sahip ahlakı kuvvetli ve üstün olan asil olan insanların ahlakıdır. Sahip ahlakında esas olan menfaattir. Menfaate dayalı olan her şey iyi, olmayan ise kötüdür. Asil insan kendisine eşdeğer olan insanları iyi, aşağı olanları ise kötü olarak adlandırır. Korkaklığı küçümser, savaşa yol açan kuvvet, cesaret, hile ve hatta zulme ise hayret ve takdirle bakar. Esir ahlakı ise merhamet, alçakgönüllülük ve hayırseverliğe dayanmaktadır. Bu ahlak zayıfların ahlakıdır (Bayır, 2019:25, Doğan, 2021:110).

Modern dünyada sömürge ilişkilerinin artık tarihte kaldığı ve geriye dönülemeyeceği yönündeki değerlendirmelere yapılan itirazlardan en ses getireni Fanon'a aittir. “ Radyomun düğmesini çevirip Amerika'da zencilerin linç edildiğini duyunca, bize yalan söylemişler diyorum, Hitler ölmemiş. ... Radyomun düğmesini son kez çevirip Afrika'da zorla çalıştırılmanın yasalaştığını öğrenince, bize gerçekten yalan söylemişler diyorum. Hitler ölmemiş.” (2019:73).

Sömürgeciliğin uygarlıkları birbirleriyle iletişime geçmesini kolaylaştırmak yerine bu imkânı baltalayan bir süreç olduğu hala görülememiştir. Çünkü 2010 yılından günümüze kadar yaşanan süreçte batıda yükselişe geçen aşırı sağcı unsurların göçmen nüfusa karşı yoğun bir propaganda savaşı başlattığı görülmektedir. Göçmen karşıtı söylemlerle genellikle onların yoğun bulundukları ülkelerde entegrasyonun (asimilasyonun) sağlanması, göçmenlerin çifte vatandaşlık almalarının engellenmesi, yeni göçmen dalgasının önlenmesi ve göçmenlerin kendi ülkelerine gönderilmelerinin sağlanması çabası yaygınlaşmıştır (Gazi ve Çakı,2019: 52).

Batı Avrupa ülkelerinde göçmen karşıtı politikalar siyaset gündemine taşınırken İslamfobik söylemler öne çıkmaktadır. Almanya'da, Almanya İçin Alternatif Partisi, İspanya'da İspanya 2000 Partisi, Yunanistan'da ise Altın Şafak Partisi göçmen karşıtlığı ile ilgili söylemlerle öne çıkan siyasal partilerdir.

Avrupa'da ortaya çıkan islamfobik yaklaşımlarda Hristiyan teologların da önemli etkileri vardır. Onlara göre İslâm şeytanın bir oyunudur. Kendisi de, peygamberi de “sahte”dir. Tanrı şeytan yoluyla, Hristiyanları deniyor ve isyankârları cezalandırıyor. Hristiyan teolojide İslâm'a yüklenen bir başka marazi bakış ise şiddet öğesidir. Buna göre Hristiyanlık sevgi ve şefkat dini, İslâm ise şiddet ve kılıç diniydi (Almalı, 2018:132). Avrupa'nın siyasi ve dini söylemlerinin Müslüman göçmenlere karşıt bir konum aldığını çeşitli araştırma sonuçları ve siyasilerin açıklamalarından okumak mümkündür. Alman Friedrich Ebert Vakfı'nın Macar bilim insanları ile işbirliği yaparak gerçekleştirdiği araştırmada bu tavrın nedeni sorgulanmıştır. Araştırmayı yapan uzmanlar göçmenlerin gelmeleriyle birlikte ortaya çıkabilecek tehditleri 4 grupta toplamışlardır. Bunlar işsizlik korkusu, refah düzeyinin etkilenmesi, kültürel bir tehdit olarak görülmesi, dini bir tehdit olarak algılanması. Göçmenlerin gelmesiyle işsizlik artacağından korkan batılı ülkelerin başında Macaristan (%66) ve Çek cumhuriyeti (%65) gelmektedir. Refah düzeyinin düşeceğini düşünen ülkelerin başında Çek cumhuriyeti (%63), Macaristan (%62), İspanya (%61) şeklinde sıralanmaktadır. Göçmenlerin kültürel bir tehdit olarak görülmesinde en yüksek oran Macaristan da (%51) bunu (%50) ile İngiltere takip etmekte, üçüncü sırada (%50) ile Avusturya gelmekte. Göçmenlerin gelmesi dinimiz için bir tehdittir diyenlerin en yüksek olduğu ülke Çek Cumhuriyeti (%58) , onu Fransa ve İngiltere (%55) aynı oranlarla takip ediyor (www. bbc. com).

Polonyalı milletvekili Dominik Tarczynski, katıldığı bir TV programında “Şu ana kadar bir tane bile Müslüman mülteci almadık. Bir tanesi bile Polonya'ya giremeyecek. Fakat 2 Milyon Ukraynalı aldık. Bununla Gurur duyuyorum.” İfadesi batının çifte standardına verilecek güzel bir örnektir (www.yenisafak.com).

Türk-Alman Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Enes Bayraklı ve Georgetown Üniversitesinden Profesör Farid Hafez'in hazırladığı Avrupa İslamofobi Raporu 2020'de, bölge ülkelerinde 2019 yılı boyunca yaşanan İslam karşıtı olaylar ve söylemler ele alınmıştır. Çeşitli ülkelerden 37 akademisyenin katkı sağladığı raporda, çoğunluğu Avrupa'da yer alan toplam 31 ülkede İslamofobi'nin gidişatı incelenmiştir. Buna göre, Avrupa Birliği vatandaşlarının yüzde 22'sinin Müslümanlara komşuluk etmekten rahatsız olduğu ve yüzde 21'inin başörtülü bir

Müslüman kadını işe almak istemediği sonucu çıkmıştır. İslam İşbirliği Teşkilatının Kasım 2020’de yayımladığı raporda da, Müslüman karşıtlığının, Avrupa’da aşırı sağ grupların kampanyalarında ana unsur haline geldiği ifade edilmiştir (Anadolu Ajansı, Er. Tar. 30.03.2022).

Fakat Avrupa’nın göçmenlere karşı takındığı tavrın farkında olan Umberto Eco, Beş Ahlak Yasası isimli çalışmasında New York’ta pota (melting pot) kavramının benimsendiğini ifade ederek, Portorikolulardan Çinlilere, Korelilerden Pakistanlılara farklı kültürlerin burada bir arada yaşadığını vurgulamıştır. Ona göre “Bazı gruplar birbirleriyle kaynaşmış durumda bazıları ise farklı mahallelerde farklı diller konuşuyor ve farklı gelenekleri uyguluyor. Avrupa’yı da böyle bir olgu beklemektedir. Hiçbir ırkçı ve gerici bunu engelleyemeyecektir” (2020:90). Cümleleri mevcut duruma itirazın bir seslenişi olarak görülmelidir.

Batılı ülkeler toplum içinde ekonomik, siyasal ve sosyal uzlaşmayı sağlayacak kurumsal yapıları inşa edemeyen ülkeleri “kırılgan devlet” olarak tanımlamakla beraber, kendi kurumsal yapıları ile örtüşmeyen tüm gelişmekte olan ülkelerin durumunu bu kategoride ele almaktadırlar (Çuhadar, 2019:39). Ayrıca batı dünyası, bu ülkelerin içinde bulunduğu durumu güvenlik tehdidi olarak görmekte ve müdahalede gerekçe olarak kullanmaktadır. Sebebi her ne olursa olsun, zorunlu göçler göç alan ülkelerde ekonomik, siyasal ve sosyal etkiler yanında güvenlik tehdidi olarak görülmektedir.

3.2. Göçmenlerin Gözünde Batı ve Onun Değerleri

Sömürgeci kendisinin üstün olduğu propagandasını başarılı bir şekilde yapmanın sonucu olarak maddi sömürünün yanında zihinsel sömürde de başarılı olmuştur. Kendisi olamayan toplumlar ve bireyler ne olduklarını da bilemediklerinden düşüncelerinden ve inançlarından vazgeçmeden başkalarıyla ilişki kurabileceklerini bilemezler. Oysa toplumlar veya bireyler kendilerine yabancılaşmadan ve başkalarına dönüşmeden de başkalarıyla iletişim kurabilirler. Fakat sömürgeci ile sömürülen arasındaki ilişkinin birbirini var eden ve güçlü lehine işleyen bir ilişki olma durumu göçlerde de kendini göstermektedir. Bunun gerçekleşmesi için yapılanlar sömürgeciler tarafından saklanmamıştır. Thomas Babington Maculay, 1835 de kaleme aldığı denemesinde (Minute on Education) “İngiliz dili, kültür ve medeniyetini tüm Hindistan’da yayarak, öyle bir insan grubu oluşturacağız ki, bunlar kanları ve renkleri itibarıyla Hintli, ama zevkleri, dünya görüşleri, zihinsel yapıları bakımından İngiliz olacaklar” diyerek sömürgeleştirilen halklar üzerinde kurulan etki mekanizmasını ilan etmiştir (Başkaya, 1997:19). Bu durum göç edenlerin yer tercihinde etkili olan önemli bir faktör olarak belirmiş ve vatandaşı olduğu ülke geçmişte hangi emperyalist ülkenin sömürgesi ise yönelim de oralara olmuştur.

Müslüman ülkelerde, özellikle de Osmanlının son dönemlerinde batı hayranlığını açık açık ilan eden aydınların da toplumlar üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Örneğin Tahsin Efendi’nin:

Paris’e git hey efendi akl-ü fikrin var ise

Aleme gelmiş sayılmaz gitmeyenler Paris’e beyiti, ya da Ziya Paşa’nın

Diğer-ı küfrü gezdim beldeler, kaşaneler gördüm

Dolaştım mülk-i İslam’ı bütün viraneler gördüm. Beyiti, Batının zenginlik kaynaklarının neler olduğunun sorgulanmadığı, batı hayranlığının aydınlar arasındaki yaygınlığını göstermesi açısından önemlidir.

Avrupa şehirlerini gezen Ahmet Haşim ise buraları farklı tanımlar Örneğin Paris’i fahişelerin ve hüznün kol gezdiği bir yer olarak tasvir etmiş Frankfurt’u gezdikten sonra “*Hayatında büyük bir Avrupa kenti gören birisi kendini sonradan göreceği bütün büyük Avrupa şehirlerini evvelden görmüş sayabilir. Bu şehirler o kadar birbirinin eşidir*” değerlendirmesi ve “*Almanya pembe ve büyük bir elmadır. Fakat içi kurtludur*” ifadeleri onun gözünde Avrupa’yı açıklamaktadır (Haşim, 2004: 41). Aydınların ve toplumun batı hayranlığını eleştiren Ahmed Haşim’in, “*...Birçok seneler Beyoğlu ve Galata sokaklarında tesadüf edilen her kırmızı yüzlü ve sarı saçlı şapkalı gözümüze kadim Mısır’ın mukaddes öküzü gibi gösteren kapitülasyon devrinin maneviyatımız üzerindeki tesirinden mi nedir, bize her ecnebi başlı başına bir medeniyet ve her ecnebi lisan bir marifet*

ummanı hissini verir. Öyle ki birçoğumuz için İngilizceyi ve Fransızca'yı yalnız okuyup konuşabilmek, fikri bir terbiye noksanını telafiye kâfidir..." (Çelik, 2020: 97) yaklaşımını diğerlerinden ayrı düşünmek gerekir.

Başta Osmanlı olmak üzere geçmişte başlayan batı hayranlığı ve batının yenilmez olduğu düşüncesi günümüzde de etkisini sürdürmekte ve farklı coğrafyalarda yaşanan yoksulluk, açlık, kaos ve savaşların müsebbibi kimdir sorusuna cevap aranmaksızın batıya yönelik devam etmektedir. Günümüz dünyasında doğudan batıya, güneyden kuzeye doğru durdurulması çok zor bir insan akışının olduğu görülmektedir. Batı Avrupa ülkeleri 1970'li yıllardan bu yana dış göçleri siyasal olarak denetlemiş, sınırlandırmış, engellemiş, teşvik etmiş veya benimseme yollarından birini seçmiştir. Bu tercihlerde etkili olan faktör yine kendisi olmuş kendi ihtiyacını merkeze alarak bir değerlendirme yapmıştır.

Batı'nın kendisi dışında kalan medeniyetlere yaklaşımının ötekileştirici olduğu bilinmesine rağmen, Göçmenler Avrupa veya Amerika'ya gitmekten vazgeçmiyor. Göçmenlerin tercihleri arasında Suudi Arabistan, Rusya veya Japonya yer almıyor. Ayrıca 2011 yılından bugüne Almanya'nın Müslüman ülkelere kabul ettiği göçmen sayısı Suudi Arabistan'ın kabul ettiğinden oldukça fazla.

Pek çok Müslüman ülkede dışlanan, öldürülme tehlikesi yaşayan, zulme uğrayan mazlum insanların daha insanca bir hayatı talep ederek Akdeniz üzerinden kaçak yollarla Avrupa'ya ulaşmaya çalışmaları, halkları ve yöneticileri Müslüman olan ülkeler için oldukça düşündürücü bir durumdur.

Az gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan yoksulluk, eğitimsizlik, güvenlik, insan hak ve özgürlüklerinden mahrum olmak ve benzeri sorunlarından kurtulmak isteyen insanlar doğal olarak refah seviyesi yüksek, eğitim seviyesi yüksek, insan hak ve hürriyetleri bağlamında gelişmiş, güvenlik sorunları olmayan Batı Avrupa Ülkelerine yönelmişlerdir.

4.BATI DÜNYASINDA ENTEGRASYON UYGULAMALARI

Entegrasyon; bir bütüne uyma, parçalardan bir bütüne ulaşma, toplumsal bir grubun ortak değer ve normlar çerçevesinde bütüne uyumu gibi anlamlara gelmektedir. Sosyolojik bir terim olarak üzerinde fikir birliği olmamakla birlikte entegrasyon; bir toplumu meydana getiren bireylerin, farklı grupların ve diğer çeşitli ünitelerin karşılıklı bağımlılık ve düzen oluşturacak şekilde birleşmeleri süreci olarak tanımlanabilir (Günay, 2012:343).

Uluslararası Göç Örgütü (IOM), entegrasyonu “ göçmenlerin hem birey hem de grup olarak toplumun bir parçası olarak kabul edildikleri bir süreç” olarak değerlendirmiş ve sadece devletin veya belli bir grubun sorumluluğunda olmadığını vurgulamıştır (Özdağ,2018: 23).

Günümüzde Avrupa'da 20, Amerika'da 7 milyonun üzerinde Müslüman yaşamaktadır. Müslüman olmayan toplumlarda büyük kitleler halinde azınlık olarak yaşayan bu kitleler tarihsel süreç içerisinde farklı gerekçeler ile Amerika veya Avrupa'ya göç eden insanlardır. Batı'da yaşayan ve Batılı Ülkelerin vatandaşları olan bu topluluklar yaşadıkları ülkenin önemli aktörleri haline gelmiş, batı kültüründe yaşamayı kabullenmiş buna göre örgütlenmişlerdir (Kalın, 2013:179). Bu kabulleniş entegrasyon sürecinin başarılı olduğu sonucunu çıkarmaktadır.

Burada tartışılması gereken durum Entegrasyon sürecinin nasıl işletildiğidir. İngiltere, Hollanda ve Almanya göçmenleri vatandaş olarak almadan önce entegrasyon testi uygulamaktadır. Bu testler kişilerin Avrupalı değerlere karşı yaklaşımları ve yeterince batılı düşünüp düşünemeyeceklerini ölçmek amaçlı yapılmaktadır. Bu testlerde çok kesin şekilde bu sonuçlara varabilecek netlikte sorular bulunmaktadır. Ancak yapılan testler, Hollanda haricinde çok kültürlülüğün yaygınlaşmasından daha çok, tek kültürlülüğün yerleşmesine ve entegrasyondan daha ziyade kısmen asimilasyona neden olmaktadır. Her üç ülkenin de ortak noktası varılan ülkenin yaşayış tarzının ve değerlerinin kabul edilmesinin talep edilmesidir (Koçak ve Gündüz, 2016: 73).

Fransa'da 2006 yılında göç ve entegrasyon politikaları yeniden gözden geçirilmiş ve ülkeye gelen göçmenler devletle “ Ağırhama ve Entegrasyon Kontratı” imzalamak zorunda bırakılmışlardır. 2007 yılında Göç, Entegrasyon ve Ulusal Kimlik Bakanlığı oluşturularak, göç ve entegrasyon politikaları merkeziyetçi bir boyut

kazanmıştır. Bu süreçte çıkarılan yasa ile 15-65 yaş arasında aile birleşmeleri çerçevesinde ülkeye gelmek için vize başvurusunda bulunanlarda, başvuruyu yapacak göçmenlerin yaşadıkları ülkelerdeki Fransız temsilciliklerinde Fransız dil ve Cumhuriyetin değerlerine ilişkin bilgileri sınanmaya başlanmıştır. Bu safhayı olumlu geçerek aile birleşmeleri kapsamında ülkeye kabul edilenlere Kabul ve Uyum sözleşmesi imzalatılmaktadır (Yardım, 2017: 108). Fransız siyasileri göçmenlere ilişkin yaklaşımlarının diğer Batılı ülkelerde de görüldüğü ve her gelmek isteyeniyi buyur edemeyecekleri sıklıkla vurgulanmaktadır. Benzer durumu İngiltere’de de görmek mümkün. İngiliz sosyo- kültürel değerlerinin hâkimiyetine dayalı olarak kurgulanan İngiliz uyum modelinde, ülkeye gelen göçmenlerden dil birliğinin sağlanması adına öncelikle İngilizce yeterliliklerinin geliştirilmesi ardından topluma hakim olan İngiliz kurum ve normlarına adapte olmaları istenmektedir. Batının göç politikalarında üç hedefi amaçladığı söylenebilir. Bunlar;

1-Yasadışı kanallarla ülkelere girmeye çalışanlarla mücadele etmek ve ikamet iznine sahip olmayan kişileri sınır dışı etmek.

2-Ülkelerin gelişimine katkı sağlayacak kalifiye göçmenler için cazibe haline getirmek.

3-Her yıl ülkelere yasal yollardan gelenleri ve yerleşenleri siyasal sistemlerine uyumlu hale getirmek.

Mültecilerin, başta batılı ülkeler olmak üzere modern ulus devlet düzeni için rahatsızlık verici bir unsur olarak görülmeye devam edeceği anlaşılmaktadır. Bunun en temel nedenine bakıldığında, mülteciler insan ile vatandaş, doğum ile milliyet arasındaki sürekliliği koparmaktadır. Bu da modern dönem egemenliğin orijinal kurgusunu krize sokmaktadır (Altıntaş, 2014: 267). Mültecilerin umut yolculuğunun, vatandaşlık ve ulus devlet kurgusunu simgeleyen toprak, düzen ve doğum sacayağının sınırlarını zorladığı görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak da batının entegrasyon politikası olarak kabul ettiği uygulamalar özü itibarıyla asimilasyon politikasına evrilmiştir.

Asimilasyon, çoğunluğun kültürünün ve değerlerinin egemen olması ve azınlığın sosyal kimliğinin çoğunluk içinde eritilmesidir. İngiltere, Hollanda, Almanya ve Fransa’da kültürel tektipliliği ön plana çıkaran entegrasyon politikaları, göçmenlerin kültürel özelliklerini entegrasyonun önünde engel olarak görmektedirler. 1970’li yıllarda Milton M. Gordon’un İngiltere üzerinden yaptığı asimilasyon sürecine ilişkin tahliller günümüz Avrupa ülkeleri için de geçerliliğini korumaktadır.

Tablo 1:Gordon’un Asimilasyon Süreci Teorisi

Süreç veya Koşul	Asimilasyon Türü veya Aşaması
Toplumun hâkim kültürel değerlerine yakınlaşma, adaptasyon	Kültürel ya da davranışsal asimilasyon
Toplumdaki kurumlara giriş, sosyal organizasyonlara dâhil olma	Yapısal Asimilasyon
Farklı etnik kimlikler arası evlilikler	Evlilikle asimilasyon
Yerli topluma dayalı birliktelik anlayışının geliştirilmesi	Tanımayaya dayalı asimilasyon
Önyargıların yok olması	Kabullenilmiş durum asimilasyonu
Ayrımcılığın ortadan kalkması	Kabullenilmiş davranış asimilasyonu
Güç ve değer Çatışmalarının Yok olması	Yurttaşlık asimilasyonu

Kaynak: (Akt.,Yaman, 2019:104).

Batılı ülkelerin giriştiği asimilasyon politikaları daha yakından incelendiğinde sert ve yumuşak olmak üzere iki farklı tarzı benimsediği görülmektedir. İsim değiştirilmeye zorlamak, kültürel ve geleneksel giysilerin giyilmesinin yasaklanması, kamusal alanlarda yerel dillerin kullanımının engellenmesi ve mezarların tahrip edilmesi sert asimilasyon örnekleri olarak belirirken, Gordon’un yaptığı tespitlerde olduğu gibi süreç içerisinde asimilasyonun hayata geçirilmesi ise yumuşak tarzdaki uygulama örnekliğidir.

2004 yılında Avrupa Birliğine üye ülkelerin bakanlarının üzerinde mutabık kaldığı AB Göçmen Entegrasyon Politikası Ortak Temel Prensipler 11 başlık altında toplanmış ve bu temel prensiplere göre Entegrasyon dinamik ve göçmenlerle üye ülkelerde yaşayan insanların karşılıklı uyumuna dayanan çift taraflı bir süreç olduğu ifade edilmiştir. Göç edilen ülkenin dili, tarihi ve kurumlarıyla ilgili temel bilgilere sahip olmak entegrasyonun vazgeçilmez bir parçası olarak görülmüş göçmenlerin bu temel bilgiyi kazanmalarını sağlamak, başarılı bir entegrasyon için zorunlu görülmüştür (Şener, 2020:315). AB ülkelerinde Müslüman göçmenlerin adapte olma kabiliyetlerine dair ciddi tartışmalar yaşanmaktadır. Özellikle yetişkin göçmenler başka ülkelerde şekillendiği için güçlü bir özdeşleşme beklenmezken göçmen çocuklarının durumu daha farklı değerlendirilmekte ve Gordon'un ortaya koyduğu üzere süreç ve koşullara göre asimilasyonun gerçekleşmesi umulmaktadır.

Bu konuda en öne çıkan Avrupa ülkesi şüphesiz Fransa'dır. Fransa entegrasyon politikaları adı altında uygulamaya koyduğu çalışmalar asimilasyondan başka bir şey değildir. Fransız ihtilalinden 1970'li yıllara kadar Cumhuriyetçiler ve Katolikler iki zıt millet anlayışı ortaya koymuşlardır. Bunlar, Cumhuriyetçilerin İnsan Hakları ve Yurttaşlık üzerine kurulmuş Jakoben anlayış ile Hristiyan dindar cemaat anlayışıdır. Her iki görüşün birleştiği ortak nokta ve ortak algı, "göçmen ulus topraklarında yaşayan bir yabancıdır." Bu algı günümüzde de aynen devam etmekle beraber Irkçılık ve ayrımcılık kurbanları arasında ilk sırada Müslüman kadınlar gelmektedir. 2004 yılında başörtüsünü yasaklayan Fransa bununla da yetinmemiş ve İç işleri bakanı Brice Hortwfeux, başörtüsü takmamayı ulusal entegrasyonun bir kriteri olarak görmüş, başörtüsü takan bir kişi ve kocasına oturum kartına erişimi reddetmeyi normal bir şey olarak görmüştür (Benli, 2011: 185).

Avrupa da yükselen aşırı sağ İslam dini ve Müslümanları gündemde tutarken aynı zamanda Müslümanları gerici, tutucu, radikal, çağdışı sıfatlarıyla konu ediniyor, olumsuz, ilkel ve Batı medeniyetini tehdit eden bir İslam imajı çiziliyor. Bu durum 1990-2020 yılları arasında sadece Almanya'da ırkçı saldırılar sonucu 213 kişi hayatını kaybetmesi sonucunu doğurmuştur (Yalçın, 2021:173). Burada göçmenlere verilen asıl mesaj, asimile olduklarında ötekileştirmelere, ayrımcılığa ve düşmanca tutumlara maruz kalmayacaklarıdır.

ABD'nin asimilasyon uygulamalarına ilişkin olarak Huntington'un açıklamaları oldukça anlamlıdır. " Genelde tarihsel olarak asimilasyon, özellikle kültürel asimilasyon büyük ve hatta en büyük Amerikan başarı öyküsüdür. Bu ona nüfusunu genişletme, bir kıtayı işgal etme ve ekonomisini, büyük ölçüde Amerika'nın Anglo-protestan kültürüne ve Amerikan inancının değerlerine bağlı ve Amerika'yı küresel meselelerde büyük bir güç yapmaya destek olan milyonlarca adanmış, enerjik, yetenekli, hırslı insanla beraber geliştirme imkânını sağlamıştır." (Huntington, 2004: 330). ABD ve Batının geliştirdiği asimilasyon politikalarının başarılı olduğundan şüphe yok. Batının adaletsiz düzeninin devamını arzu eden milyonlarca adanmış ve kandırılmış insanın zihinsel ve fiziksel umut yolculuğu hala batıya doğru.

Asimilasyon uygulamalarının her zaman başarılı sonuçlar verdiğini iddia etmek yanılgı olacaktır. Zira göç etmiş olan azınlık gruplar ayrılma ve marjinalleşme tarzlarındaki eğilimleri de benimseyebilmektedirler. Ayrılma, asimilasyonun tam tersi olarak düşünülebilir. Başka bir ifade ile ayrılma, azınlık toplumun kendi kültürel özelliklerini devam ettirip ana akım toplumla etkileşime girmekten kaçınmasıdır. Marjinallik ise azınlık toplumu üyelerinin kendilerini ne kendi öz kültürel gruplarıyla ne de ana akım toplumla özdeşleştiremedikleri durumlarda ortaya çıkan yönelimdir (Saygın ve Hasta,2018.316). Ayrılma ve marjinalleşme yönelimlerinden her birisi göçmenlere ev sahipliği yapan batılı ülkeler tarafından arzu edilmeyen durumlardır. Fakat sosyopolitik süreçler içerisinde etnikleştirilen (eşitsiz ve asimetrik uygulamalar neticesinde bir grubu etnik kökenine göre tanımlayarak bu gruplar üzerinde hegomonya kurmak), ayrımcılığa uğrayan ve azınlıklaştırılan grupların başka çaresi yok gibidir.

5.SONUÇ

Dünya siyasetini etkileyen olaylar sayıldığında birinci sırada Fransız ihtilali yer alır. Bu ihtilal milyonlarca insanı ve devletleri etkileyerek yeni siyasal akımları ortaya çıkarmıştır. İkinci sırada Sanayi devrimi sayılmalıdır, zira gelişmiş batılı kapitalist ülkelerin ortaya çıkaran önemli bir olaydır. Zira yeni toplumsal sınıflar ortaya çıkmış, kalıcı yoksul sınıflar türemiştir. Dünya siyasetini etkileyen ve etkisinin uzun süreceği

görülen bir diğer olay küreselleşme ile başlayan göç dalgasıdır. Bu göç dalgası birçokları tarafından sığınmacı devrimi olarak isimlendirilmektedir.

Yaşadıkları yerlerden savaş, iç savaş, kaos, yokluk ve yoksulluk nedeniyle gelişmiş ülkelere gitmek isteyen insanlardan çok azı bunu başarabilmekte. Gerisinde bıraktığı evi, toprağı, ailenin diğer fertleri yanında tarihini, kültürünü, inancını da bırakması istenilen bu az sayıdaki insana çoğunlukla öteki olarak bakılmakta, tehdit olarak görülmektedir. Sığınmacıların Öteki olarak görülmesinde ve tehdit olarak algılanmasında en önemli meselenin din olduğu Ukrayna’da başlayan savaş sonrasında yaşanan olaylar net bir şekilde göstermiştir. Fakat yaşanan olaylar göç etmek zorunda kalan insanların istikametini değiştirmesine yetmemiştir. Bunu, batının bütün olumsuz uygulamalarına rağmen gidilecek tek istikamet görülmesinde İslam medeniyeti ve diğer batı dışı unsurların bu insanlara bir şey vermekten uzak olduğu şeklinde okuyabiliriz.

Batıdan medeniyet güneşi doğmayacağı gibi, başta Suriye olmak üzere Afganistan, Pakistan, Irak, Eritre, Nijerya ve Somali’den batılı ülkelere giden insanların üzerine de güneş doğmayacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, Mahmut Hakkı (2021), Bir Müslüman Batı Medeniyetine Nasıl Bakmalı, Beyan Yayınları, İstanbul.
- Almalı, Arda (2018), “Almanya’da Yükselen İslamofobi Ve Dergilerdeki İslam Karşıtı Yayınlar”, TOBİDER, International Journal of Social Sciences, s. 4(9), s.129-145.
- Altıntaş, Safiye (2014), “Devetsiz Misafirler: Türkiye’deki Mültecilerin Maduniyet Görünümleri”, İdeal Kent Yayınları, Kent Araştırmaları dergisi, S.14, s.252-276.
- Başkaya, Fikret (1997), Sömürgecilik, Emperyalizm, Küreselleşme, Öteki Yayınevi, Ankara.
- Bayır, Mehmet (2019), “Nietzsche Felsefesinde İnsan ve Ahlak Sorunu”, Nosyon, Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi, S.3 s.21-36.
- Benli Fatma (2011), 1964-2011Türkiye’de ve Dünyada Başörtüsü Yasağı Kronolojisi, Mazlumder Rapor.
- Castles.S., M.J Miller (1993), The Age Of Migration, International Population Movements in The Modern World, Guilford Press.
- Çelik, Zeynep (2020), Avrupa Şarkı Bilmez, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Çuhadar, Pınar (2019), “Kırılgan Devlet ve Zorunlu Göç İlişisini Suriye Üzerinden Okumak”, Göç Araştırmaları Dergisi, s. 5(1), s.28-49.
- Deniz, Orhan (2015), “Ortadoğu ve Asya Kökenli Göçmenlerin Göç Güzergahında Türkiye Opsiyonu”, Sosyoloji Divanı, Sosyoloji Dergisi, S.3(6), s.209-232.
- Doğan Atilla (2021), Bir Müslüman Evrim ve Sosyal Darwinizm’e Nasıl Bakmalı, Beyan Yayınları, İstanbul.
- EASO (European Asylum Support Office), Avrupa Birliğinde Sığınma Durumuna İlişkin Yıllık Rapor, 2020.
- Eco, Umberto (2020), Beş Ahlak Yazısı, 12. Baskı Can Yayınları, İstanbul.
- Fanon, Frantz (2007), Yeryüzünün Lanetlileri, Versus Yayınları, İstanbul.
- Fanon, Frantz (2019), Siyah Deri Beyaz Maskeler, Metis Yayınları, İstanbul
- Garaudy, Roger (2020), Medeniyetler Diyalogu, 4. Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Gazi, M.Ali, Çakı Caner (2019), “Şili Ulusal İnsan Hakları Örgütü’nün Göçmen Ayrımcılığına Karşı Hazırlanan Kamu Spotu Reklamları Üzerine İnceleme “, Göç Araştırmaları Dergisi, S.5(1), s.50-77
- Göksu, Turgut (2016), “Göç Politikası”, Kamu Politikaları Ansiklopedisi, (Ed. Hatice Altunok, FatmaGül Gedikkaya), Nobel Yayınları, Ankara
- Günay, Ünver (2012), Din Sosyolojisi, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Huntington, P. S. (2004) Who We Are? The Challenges to American’s National Identity, Simon& Schuster, New York.

- Haşim, Ahmet (2014), “Bir Seyahatin Notları”, Üç eser İçinde (Haz. Mehmet Kaplan), MEB Yayınları, Ankara
- İzci, Ferit ve Yılmaz Vedat (2019), Kentlerin Kalkınması Sürecinde Göçün Etkileri: Van İli Örneği, (Ed., İsmet Yılmaz vd.) Malatya Turgut Özal Üniversitesi 5. Uluslararası Bölgesel Kalkınma Konferansı, s. 209-220.
- Kalın, İbrahim (2013), İslam ve Batı, 4. Baskı, İSAM Yayınları, İstanbul.
- Kızılçelik, Sezgin (2011), Batı Barbarlığı 1, 2. Baskı, Anı Yayınları, Ankara
- Koçak, Orhan ve Gündüz R. Demet (2016), “Avrupa Birliği Göç Politikaları ve Göçmenlerin Sosyal Olarak İçerilmelerine Etkisi”, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, S.6(12), s.66-91.
- Özdal, Barış (2018), Uluslararası Göç ve Nüfus Hareketleri Bağlamında Türkiye, Dora Yayınları, Bursa.
- Said, Boumama (2016), Afrika devriminin Figürleri, Notabene Yayınları, İstanbul
- Said, Edward (2013), Şarkiyatçılık: Batının Şark Anlayışları, Metis Yayınları, İstanbul.
- Saygın, Sezel ve Hasta Derya (2018), “Göç, Kültürleşme ve Uyum”, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, S.10(3),s.312-333.
- Sert, Deniz Şenol (2015), “Uluslararası Göç Yazınında Bütünleyici Bir Kurama Doğru”, Küreselleşme çağında Göç, (Ed:G. Gülfer vd.), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Simmel, George (2009). Bireysellik ve Kültür. Tuncay Birkan (Çev.). İstanbul: Metis.
- Şener, Meltem Yılmaz (2020), “Avrupa’da Sivil Entegrasyon Kavramının Sınırları: Norveç Örneği”, Pasajlar, Sosyal Bilimler Dergisi, S.2(5), s.311-329.
- Tekeli, İlhan (2014), Göç ve Ötesi, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul
- Yalçın, Cem Serkan (2012), “Radikal Sağ ve İslam Düşmanlığı”, Misafir Göçmen Yerli, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yayınları
- Yaman, Fatih (2015), Göç ve Toplum, Ketebe Yayınları, İstanbul
- Yardım, Müşerref (2017), “ Göç Entegrasyon Politikaları Işığında Fransa’da toplumsal Kabul”, Göç Araştırmaları Dergisi, S.3(2),s.100-136.

İnternet Kaynakları

- Anadolu Ajansı <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/uluslararasi-kuruluslara-gore-2020-de-avrupa-da-islamofobi-artist-gosterdi/2463174>, Erişim Tarihi, 30.03.2022.
- BBC, Türk.e <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-43392262> Erişim Tarihi:11.04.2022
- Yeni Şafak, <https://www.yenisafak.com/dunya/polonyali-politikaci-tarczyski-> Erişim Tarihi 12.04.2022.

Uluslararası Akademik Birikim Dergisi

ISSN 2757-6469

31 MAYIS 2022 Cilt /5 Sayı/3

International Journal of ACADEMIC Accumulation

Uluslararası Hakemli E-Dergi

<https://akademikbirikimdergisi.com>