
KAMU YÖNETİMİNDE İLERİ ARAŞTIRMALAR

Editör: Dr.Öğr.Üyesi Derya TANER

Kamu Yönetiminde İleri Araştırmalar

Editör

Dr. Öğr. Üyesi Derya TANER

yaz
yayınları

2024

Kamu Yönetiminde İleri Araştırmalar

Editör: Dr. Öğr. Üyesi Derya TANER

© YAZ Yayınları

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Yaz Yayınları'na aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 sayılı Kanun'un hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın önceden izni alınmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

E_ISBN 978-625-6171-87-9

Aralık 2024 – Afyonkarahisar

Dizgi/Mizanpaj: YAZ Yayınları

Kapak Tasarım: YAZ Yayınları

YAZ Yayınları. Yayıncı Sertifika No: 73086

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3
İscehisar/AFYONKARAHİSAR

www.yazyayinlari.com

yazyayinlari@gmail.com

info@yazyayinlari.com

İÇİNDEKİLER

İtfaiye Teşkilatlarında Kamu Tasarruflarına Örnek Uygulama Önerileri	1
---	----------

Emre Safa TENGİLİMOĞLU, Sedat BARUTÇU

Kamu Yararı Bağlamında Covid-19 Pandemisinde İdarenin Gerçekleştirdiği Düzenlemeler.....	11
---	-----------

Burak KAVASLAR

Esneklik Kavramı ve Çalışma Hayatında Uygulanabilir Esnek Çalışma Modelleri: Kavramsal Çerçeve	27
---	-----------

Derya TANER

"Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir."

İTFAİYE TEŞKİLATLARINDA KAMU TASARRUFLARINA ÖRNEK UYGULAMA ÖNERİLERİ¹

Emre Safa TENGİLİMOĞLU²

Sedat BARUTCU³

1. GİRİŞ

Ülke ekonomileri için yüksek ve sürdürülebilir büyümenin en önemli kaynağı yurtiçi tasarruflardır. Yetersiz yurtiçi tasarruf, büyümeyi sağlayacak yatırımların finansmanında ülkeyi dış kaynaklara başvurmak zorunda bırakacak, böyle bir durumda dışa bağımlılık artacağından ülke ekonomisi dış şoklardan oldukça etkilenen kırılgan bir yapıya sahip olacaktır. Tasarruf açığının yapısal bir sorun haline geldiği ülkelerde ise ekonomiye sermaye girişlerinin arttığı bir dönemde ülke parasının değerinde bir artış eğilimi görülecek, bu durumda ihracatta bir daralma meydana gelirken ithalat ve hane halkı tüketim harcamaları artacak, sektörlerin kârlılık ve rekabet koşullarındaki değişimle beraber dış finansman imkânları düşük olan şirketlerin yatırımları da azalacaktır (TCMB, 2015a, s. 5).

Bireysel düzeyde tasarruf, hem refah düzeyinin artırılması hem de ulusal/uluslararası ekonomik krizlerden en az zararla çıkılması açısından önem kazanmaktadır. İçinde bulunduğu mevcut yaşamlarında belli bir refah düzeyine ulaşan kişilerin gelecekte iyi bir yaşam standardına sahip olmak, bunu acil ve beklenmedik durumlarda kullanmak, gelecekteki finansal hedeflerine kendi kaynaklarıyla ulaşmak gibi amaçlar için tasarruf yapmaları gerekmektedir. Çünkü düşük tasarruf oranları haneleri hastalık, kaza ve işsizlik nedeniyle ortaya çıkabilecek finansal zorluklara karşı savunmasız şekilde kalmasına imkan sağlamaktadır.

Günümüzde modern yaşam tüketimi tetiklemekte, ulusal ve uluslararası ekonomik krizler bireyleri ve ülkelerin ekonomik yönetimlerini israfi önlemeye yönelik adımlar atarak tasarruf konusunda daha fazla dikkatli ol-

1 Bu çalışma 3.Bilisel Uluslararası Turabdin Bilimsel Araştırmalar ve İnovasyon Kongresi (2024)Mardin-Türkiye’de yapılan sözlü sunumdan genişletilmiştir.

2 Öğretim Görevlisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Teknik Bilimler MYO Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Programı, Kütahya-Türkiye, ORCID: 0000-0003-4051-8499.

3 Öğretim Görevlisi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Programı, Çankırı-Türkiye, ORCID: 0000-0001-5160-2085.

maya zorlamaktadır. Ulusal düzeyde hükümetler yeni yatırımlar yapmak, yeni sermaye malları üretmek, ekonomik büyümeyi sürdürülebilir kılmak ve yaşam kalitesini yükseltmek için tasarrufların artırılmasına önem vermektedir(Sancak &Demirci,2012).

Kamu kaynaklarının azami tasarruf ilkesi doğrultusunda amacına uygun kullanılması bütün kurum, kuruluş ve aynı zamanda kamu görevlilerinin görev ve yükümlülüğüdür. Buradan yola çıkılarak oluşturulan anlayışla kamu kurum ve kuruluşlarının giderlerinde tasarruf sağlanması, büyük oranda zaman kaybına yol açan bürokratik işlemlerin yoğunluğunun azaltılması ve kamu kaynaklarının verimli, ekonomik ve daha etkin kullanılmasına yönelik bazı tedbirlerin alınması önem arz etmektedir.Anlayışıyla birlikte 17 Mayıs 2024 Cuma günü Cumhurbaşkanlığı tarafından tasarruf tedbirleri genelgesi yayınlanmıştır(www.kollektifymm.com.tr)

Ülkemiz itfaiye teşkilatları 24 saat esaslı çalışan kamu kurumlarıdır. Hukuksal bağlayıcılık olarak belediye itfaiye yönetmeliğinin vermiş olduğu görevleri yaparak,halkımızın can ve mal güvenliğini en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadır.Can güvenliği açısından tüm afetlerde ve acil durumlarda çalışmakla görevli olduğu için;genelge de bazı durumlardan muaf tutulmuştur.Genelge de ki ifade şu şekildedir:Doğal afetlerde,salgın hastalıklarda ve orman yangınlarında acil olarak yapılması gereken mücadele ve müdahaleler,iç ve dış güvenlik ile istihbarat hizmetlerinin gerektirdiği zorunlu olan harcamalar bu genelgenin kapsamı dışındadır.

1.1. Belediye İtfaiye Yönetmeliği

Görevleri

MADDE 6 – (Değişik:RG-18/12/2021-31693) (1) İtfaiye teşkilatının görevlerişunlardır:

a) Yangınlara müdahale etmek ve söndürmek.

b) Her türlü kaza, çökme, patlama, mahsur kalma ve benzeri durumlarda teknik kurtarma gerektiren olaylara müdahale etmek ve ilk yardım hizmetlerini yürütmek; arazide, su üstü ve su altında her türlü arama ve kurtarma çalışmalarını yapmak.

c) Su baskınlarına müdahale etmek.

ç) Afet ve acil durumlarda arama ve kurtarma çalışmalarına katılmak.

d) 27/11/2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik ile verilen görevleri yapmak.

e) 30/9/2020 tarihli ve 3033 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik, Nükleer Tehdit ve Tehlikelere Dair Görev Yönetmeliği kapsamında kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer olaylara yangın durumunda ilk müdahalede bulunmak, keşif-tespit, arama/kurtarma faaliyetlerinde 3/1/2014 tarihli ve 28871 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP) kapsamında ilgili çalışma grubuna destek vermek, dekontaminasyon görevlerini valilik ile iş birliği içerisinde yerine getirmek(www.mevzuat.gov.tr).

...

Yönetmelik incelendiğinde, itfaiye teşkilatları doğal afetlerde ve orman yangınlarında müdahale kısmının en önemli ve en başta yer alan kurumlardan olduğu için kısmen genelge dışında yer alan unsurları vardır.

Hali hazırda itfaiye teşkilatları yerel yönetimlere yani belediyelere bağlı buldukları için zaten istenen seviyede araç, gereç, teçhizat, bina, tesis ve personel bakımından yeterince etkin ve verimli durumda değildir. Büyükşehir belediye itfaiye teşkilatları dışında bulunan, il ve ilçe itfaiye teşkilatları maalesef modern itfaiye teşkilatlarında olması gereken itfaiye araçları, itfaiye malzemeleri ve itfaiye personeli konusunda yetersiz görülmektedir.

2. ARAŞTIRMA VE BULGULAR

Yayımlanan Cumhurbaşkanlığı genelgesinde: Kamu kurum ve kuruluşlarınca,3 yıl süreyle her ne şekilde olursa olsun yeni taşıt edinilmeyecektir. Ancak savunma ve güvenlik hizmetleri için ihtiyaç duyulan taşıtlar ile ambulans ve itfaiye araçları acil ve zorunlu hallerde edinilebilecektir. Bu durumdan yola çıkarak itfaiye teşkilatları araç teminini sadece zorunlu hallerde edinilebilecektir. Fakat burada da tasarruf konusunda faydacı anlayışla hareket edilerek milli ve yerli üretim araçları edilmesi gerekli olacaktır. Maliyetler incelendiğinde ithal edilen itfaiye araçlarının döviz ile alındığı ve nakliye, bakım, öz maliyet olarak da bakıldığında kurumlara büyük bir külfet olabileceği aşıkardır. Yerli ve milli üretim itfaiye araçlarının eksik yönleri itfaiye teşkilatlarından alınan geri dönüşler neticesinde olumluya dönüştürülerek verimliliğin artırılması sağlanmalıdır.

Mevcut elde bulunan motorlu taşıtlar bir an önce yapılması gereken ihtiyaç analizleri ve israfı önlemeye yönelik tasarruf anlayışı çerçevesinde ivedilikle gözden geçirilmelidir. Ekonomik ömrü tamamlanmış itfaiye araçları tasfiye edilmeli ya da ihtiyacı olan il veya ilçe teşkilatlarına hibe edilmelidir. Özellikle büyükşehir itfaiye teşkilatlarında artık büyükşehirlerin yoğunluk ve hızına yetişemeyen araçlar, ekonomik olarak zorlanan ve

daha az olaya ve daha az yoğunluğa sahip ile ve ilçe itfaiye teşkilatlarına verilmelidir.

İtfaiye teşkilatlarında da birçok kamu kurumunda olduğu gibi kullanılan hizmet araçları bulunmaktadır.Hizmet aracı olarak kullanılan taşıtların standart donanımlı, yerli ve elektrikli, station wagon ve binek cinsi motorlu taşıtlarda, motor gücü 1600 cc veya daha düşük gücün altındaki motor hacimli,işletme maliyetleri açısından daha tercih edilebilir,aynı zamanda daha ekonomik ve düşük araçlar tercih edilmelidir.Ayrıca bunların dışında hizmete mahsus alım yapılmak suretiyle edinilecek motorlu taşıtlarda model yılı yeni araçlar yerine ekonomik olması durumunda binek ve station wagon cinsi taşıtlarda 10 yaşını,diğer taşıtlarda 15 yaşını doldurmamış olmak kaydıyla model yılı yeni olmayan araçlara öncelik verilmelidir (www.paraborsa.org).

Taşıtların verimli kullanımı için işletme maliyetlerinin asgari düzeyde hareket etmesine ve indirilmesine yönelik çok önem arz eden gerekli tedbirler idare kademelerinin yönetimleri tarafından alınmalıdır.Bu kapsamda taşıtların masrafları gider türleri itibariyle plakaların tek tek düzenli ve sürekli takip ve denetiminin yapılarak, kayıt altına alınmalı,harcama yetkililerince taşıtların çalışma süreleri,güzergahları,ortalama yakıt tüketim değerleri,bakım maliyetleri ve sürücü performansları düzenli olarak izlenmelidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında taşıt edinilmesi hususunda, özenli şekilde kullanım ve düzenli şekilde tasfiye süreçlerinin kaliteli, bütünleşik bir anlayışla yönetilmesi ortak amacı neticesinde Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından geliştirilen kamu filo yönetim sistemi idarelerce karar alınarak ivedilikle uygulamaya geçilmelidir.

2.1. Haberleşme Giderleri

İtfaiye teşkilatlarının büyük bir bölümü haberleşme sürecinin en sağlıklı ve en verimli şekilde sürdürülmesini sağlamak için teknolojinin bütün gereksinimlerinden yararlanmaktadır. Telefon, telsiz, internet, tablet, navigasyon. vb bütün cihazlar haberleşme sürecinde aktif şekilde kullanılmaktadır. Teşkilat harcama yetkililerince haberleşme için ayrılan gider kalemlerinin hizmetin yerine getirilmesini sağlayacak gerekleri ve gelişen teknolojik yenilikler ve imkanlarda önemle gözden geçirilerek kayıtların verimli kullanılması hususunda sayı,tutar ve kullanım kısıtlamaları da dahil olmak üzere her türlü tedbiri alabilmeleri tasarruf açısından gerekli görüldüğü takdirde uygulanmalıdır.İtfaiye teşkilatlarınca yapılması gereken tüm yazışmaların elektronik bilgi yönetim sistemi üzerinden yapılması ivedilikle sağlanmalıdır.

2.2. Personel Görevlendirmeleri

Ülkemizde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitim, konferans, çalıştay, fuar, seminer, sempozyum, organizasyon, toplantı ve buna benzer planlanmış her türlü etkinlik ve faaliyetlerinin uzaktan online erişim yöntemleriyle yapılması esastır. Söz konusu faaliyetlerin yüz yüze yapılmasının zorunluluk arz ettiği durumlarda kamu tesisleri kullanılacak, bu faaliyetler mümkün olduğunca kamu personeli tarafından yürütülecek, görev süresi ve görevli sayısı asgari düzeyde tutulmalıdır (www.mevzuatinyeri.com.tr).

Zorunlu hallerde özellikle itfaiye araç ve malzemelerin alınması, tanıtılması, değerlendirilmesi hususlarında yapılacak yurt dışı görevlendirmelerinde de asgari düzeyde ve liyakat esaslı değerlendirme yapılarak tasarruf hususu öncelikli olarak özen gösterilmelidir. Gerekli hallerde diğer itfaiye teşkilatları ile irtibatlı şekilde hareket edilerek müşterek karar alınması durumları da göz ardı edilmemelidir.

2.3. Basın ve Yayın Giderleri

Teşkilatı ve faaliyetleri tanıtmaya yönelik olarak, özellikle itfaiye haftası gibi özel günlerde, broşür, poster, kitap, dergi, bülten. vb yayınlar hiçbir şekilde somut olarak basılmamalı bu dökümanların hazırlanması ve paylaşımı elektronik ortamda yapılmalıdır. Bastırılması zorunlu dökümanlar ihtiyaca yönelik olarak belirli sayı kadar ve israfı önlemeye yönelik ekonomik, düşük maliyetli malzeme kullanımı ile yapılmalıdır. (www.mevzuatinyeri.com)

İtfaiye teşkilatları içerisinde itfaiye hizmetlerinin önemini gösterir görseller ve dokümanların yazılı olarak basılmasının sınırlandırılması ve teknolojik altyapının geliştirilerek dijital verilerden elde edilecek uygulama internet sitesi cep telefonu gibi bir takım teknolojik ürünlerin ve uygulamaların kullanılması tasarruf tedbirlerinin ve kaynak kullanımının etkinliği açısından son derece önemli görülmektedir.

2.4. Kırtasiye ve Demirbaş Alımları

İtfaiye teşkilatlarında kullanılan kağıt tüketimi en aza indirilerek, yangın raporu, dağıtım listesi, görevlendirme listesi, küşat raporu, yangın güvenlik raporu, bilgi notu gibi dökümanların hazırlanması ve dağıtımını elektronik ortamda yapılmalıdır.

İtfaiye hortumu gibi sarf malzeme olarak kullanılan müdahale gereçleri daha dayanıklı malzeme üreten firmalardan sağlanmalı ve patlamış, yanmış, kesilmiş veya deforme olmuş horumlar konusunda personel eğitilmeli

ve mümkünse tamiri konusunda olumlu farkındalık yaratılarak tekrar kullanıma sokulmalıdır.

Yayınlanan genelge ile bütün kamu kurum ve kuruluşlarının zorunlu haller dışında 3 yıl süre ile büro malzemesi, makine, teçhizat, tefrişat, bilgisayar ve donanım ile benzeri demirbaş malzemesi alımı yapılmaması istenmiştir. Kullanılan varlıkların ekonomik ömrü tamamlanmadan hiçbir şekilde elden çıkarılmaması gerekmektedir.

Bilgi işlem sistemlerinin yenilenmesi ve genişletilmesi hususunda hizmet ihtiyacının gerektirdiği özellikler ve kapasite dikkate alınarak hareket edilmelidir. Ayrıca fiziki olarak birbirine yakın olan makamların ve birimlerin faks, fotokopi vb büro malzemelerini ortaklaşa kullanmaları teşvik edilmelidir.

2.5. Personel Giderleri

Mevcut personelin etkin ve verimli şekilde kullanılması sağlanmalı, hizmet şartlarına uygun ve dengeli bir şekilde, aynı zamanda personelin moral, motivasyonun üst seviye olması için onlarında fikirleri alınarak dağıtım ve rotasyon görevlendirilmelerin adil, hakkaniyetli ve bilimsel veri analizlerinden yararlanılarak yapılması gerekmektedir. Böylece atıl personel durumunun oluşmasına izin verilmemesi sağlanmış olacaktır. Kanundan doğan mecburi yükümlülüklerin yerine getirilmesi hariç olmak üzere bir önceki mali yılda kadro ve pozisyon sayılarında emeklilik, istifa, ölüm gibi meydana gelen azalmalar kadar belediye norm kadro cetvelinde bulunan kadro sayıları da göz önünde tutularak genç, dinamik ve liyakatli personel alımına devam edilebilir. Kadro ve pozisyondaki görevlendirmelerde kamu yararı gözetilmeli özellikle asli görevle yapılması gerek işlerde vekalet ya da tedviren yapılan görevlendirmelerden kaçınılmalıdır. Bu durum itfaiye hizmetlerinin etkinliği ve kamu yararı için son derece önemlidir.

2.6. Enerji, Yakıt ve Su Tasarrufları

İtfaiye Teşkilatları enerji maliyetlerini azaltmak amacıyla kamu binalarında tasarruf hedefi ve uygulama rehberinde yer alan önlemlere uymalıdır. Ve bu konuda personel eğitilmeli, gerekli hassasiyetin gösterilmesi hususunda olumlu farkındalıklar ortaya çıkaracak önerilere de önem verilmelidir. Ayrıca doğalgaz ve elektrik enerjisi tedarikinde serbest tüketici kriterlerini sağlayan binalarda ihale usulleri uygulanarak enerji giderlerinin azaltılmasına yönelik gerekli tedbirler alınmalıdır(www.kollektify-mm.com.tr)

Su kullanımında israfı önlemek amacıyla gerekli tedbirler alınmalı ve tasarruflu cihazlar tercih edilmelidir. İtfaiye bina ve tesislerinde enerji

verimliliğini arttıran geliştirilmeli ve yenilenebilir enerji kaynaklarından faydalanılması hususunda azami gayret gösterilmelidir.

Ülkemizdeki itfaiye teşkilatlarının kurulum yapısı göz önüne alındığında özellikle Anadolu'nun ücra yerlerinde bulunan teşkilatlar çok eski ve fiziki olarak yeterli olmadığı için binaların yalıtımları yetersiz gelmekte ve bu da enerji alanında israfa yol açmaktadır. Bölgesel olarak kamu yararını da göz önüne alarak mevcut binaların yalıtım ve ısı izolasyon etkenlerini kontrol ederek etkili bir enerji yönetimine geçilebilir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

İtfaiye teşkilatları diğer tüm kamu kurum ve kuruluşları gibi Cumhurbaşkanlığı tarafından yayınlanan tasarruf genelgesine uyum sağlayarak ülkemiz adına ekonomik ve metal yönden gelişmesine katkı sağlamalıdır. İtfaiye teşkilatları her ne kadar acil durum ve doğal afetlerde en önde yer alan kurumlardan olması sebebiyle tasarruf genelgesinden kısmi olarak kapsam dışı kalsa dahi teşkilatının en küçük lirasının dahi azami hassasiyet göstererek etkin ve verimli şekilde harcanması sağlanmalıdır.

3.1. Öneriler

- Öncelikle her bir itfaiyeci bu ülkenin bir vatandaşı ve memurudur bu yüzden kamu malını kendi malı gibi görmeli ve ona sahip çıkmalıdır.
- İtfaiyeciler ekonomi yönetimi konusunda bilgilendirilmeli ve kendileri için finansal oku yazarlık ve kamu tasarrufları eğitimlerini devlet üzerinden cumhurbaşkanlığı uzaktan eğitim kapısı uygulamasıyla almalıdır.
- İtfaiye teşkilatları personeli üzmeyecek iş etik ve ahlakına uygun görevlendirmeler yaparak, personeli evine yakın veya istediği istasyonlarda görevlendirmelidir. Çünkü personel istemediği yerde çalıştığı zaman verimi düşmekte aynı zamanda işe devam konusunda sorunlar çıkarmakta, hastalık izni almaya yönelmektedir. İşe gidilirken katedilen mesafenin artması verimliliği düşürmekte, özellikle dış grup olarak tabir edilen alanlardaki görevlendirmelerin yerel kaynaklarla çözümlenmesi maddi ve manevi kayıpları artırmaktadır. Etkili bir insan kaynakları yönetimi ile itfaiye grupları arasındaki personel görevlendirmeleri etkin bir şekilde çözülebilir.
- İtfaiye teşkilatlarına çok sayıda lüzumsuz ihbar gelmektedir. Bunun en yoğun olanı maalesef ağaçta kedi kalması olayıdır.

İngiltere, Almaya gibi ülkelerde bu olaya itfaiye araçları çoğunlukla gönderilmez. Bu olay hem itfaiye araçlarını yıpratmakta, yakıt masrafına yol açmakta aynı zamanda personelin meşgul olmasına neden olmaktadır. Vatandaşlarımız bu konuda bilgilendirilmeli ve otobüs, metro gibi taşıtlarda bu durumu anlatan videolar paylaşılmalıdır. Çünkü kedi kurtarmaya gidilen çok maksatlı araç veya merdiven araçları her istasyonda sayılı durumdadır. İhbar gelen semte aynı esnada bir yangın veya trafik kazası meydana geldiğinde maalesef en yakın diğer itfaiye istasyonu olaya müdahaleye gidecektir. Buda birçok vatandaşımızın can ve mal kaybına neden olabilir. Bu durumu önlemek için belediye meclis kararı ile kedi kurtarma olaylarına ücretli sevk sağlanırsa gereksiz ihbar sayısı düşecektir. Sadece yakıt masrafı istenilebilir. İtfaiye teşkilatlarında bulunan araçlar genl itibariyle sınırlı ve kapasite olarak belirli erişim uzunluklarına sahiptir.

- İtfaiye teşkilatları söndürücü madde olarak en çok su kullanımı yapmaktadır. Su çok etkili ve verimli bir söndürücüdür. Fakat sınırsız ve gereksiz kullanımdan kaçınmak için özellikle küçük çaplı ev, araç vb yangınlarda nepiro olarak isimlendirdiğimiz hızlı etkili ve yüksek basınçlı hortumların kullanılması sağlanmalıdır. Çünkü nepiro dakikada 50 lt su atarken B hortumu dediğimiz 110 luk hortum olarak da adlandırılan hortum dakikada 300 lt su atmaktadır. Aynı zamanda suyun fazla kullanımı özellikle ev yangınlarında daireye, binaya, alt kattaki dairelere zarar vermektedir. Haliyle dairenin yangından zararı daha azken kullanılan fazla suda zararı daha çoktur. Bu hususlara daha fazla dikkat edilmelidir. Her yangın kendi evimiz yanmış gibi en az hasar verilerek söndürülmeye özen gösterilmelidir.
- -İtfaiye teşkilatları yangın raporlarını iyi analiz ederek önceki yıllarda meydana gelen yangınları tekrar oluşmaması için tedbirler almalıdır. Özellikle ot, anız, ağaçlık alan yangınlarında ilçe belediyeleri, ilçe zabıta ekipleri, ilçe müftülükleri ve muhtarlar ile iş birliği yapılmalıdır. Yangın çıkarmanın hem maddi hem manevi sonuçlarının neler olduğu iyi anlatılmalı ve kabahatler kanununda ki para cezasının da zabıta ekiplerince uygulanması sağlanarak caydırıcılığı artırılmalıdır.
- İtfaiye teşkilatları yalnız kriz yönetimine odaklanmamalı sadece müdahale kısmını dikkate almamalı aynı zamanda risk yönetimi içeren önleyici tedbirler hususunda da gerekli adımları atmalıdır.
- -İtfaiye teşkilatları ana okulu, ilk okul, lise veya kamu kurumlarına giderek eğitim vermeye devam etmeli ancak burada tatbikatlar-

da yakıt, tüp, yangın tüpü gibi israflardan kaçınılmalı bunun yerine teknolojiden yararlanarak yangın simülasyonu kullanılan ürünlerden faydalanmalıdır. Böylece herhangi bir kaza yaşanmasına ve çevre kirliliğinin önlenmesine fayda sağlanmış olunacaktır.

- İtfaiye teşkilatları aldıkları yangın ihbarlarına bazen olay yerine ekip gitmeden takviye ekipler göndermektedir. İstisnai durumlar hariç takviye konusunda özellikle itfaiye ekip amiri istemeden sevk edilmesi yakıt, personel, zaman açısında israf yaratmaktadır. Bu konularda daha bilinçli gösterişten uzak ve halkı paniğe sevk etmeden hareket edilmelidir. Halk nazarında daha fazla ekip; daha fazla stres, daha fazla gürültü, daha fazla panik, daha fazla meraklı insan demektir.
- İtfaiye teşkilatları özellikle kendi başa çıkabileceği yangın ve acil durumlarda başka illerden takviye ekip istememelidir. Çünkü bu hem yakıt hem personel israfına yol açtığı gibi kendi sahip olunan itfaiye ekiplerinin moralini bozar. Ekipler kendilerine güvenilmediğini ve değer görmediğini hisseder. Aynı zamanda prestij konusudur ki dikkat etmekte yarar vardır.
- İtfaiye teşkilatları sel ve su baskınlarında durumu iyi analiz edip, panik yapmadan vakarlı bir şekilde organize olmalıdır. Tabii ki yılın belli dönemlerinde yağışlar artacak ve ihbar sayısı buna paralel olarak normal bir şekilde artış gösterecektir. Bu olay kendini her yıl belirli dönemlerde tekrar eder. Nitekim bunun sayısal ve istatistiksel verileri elimizde mevcuttur. Sağanak yağış ani şekilde yağdığı zaman aynı dakikalarda yüzlerce ihbar bir anada gelecektir. Bu durum dünyanın her yerinde aynı şekildedir. Soğukkanlı ve panik yapmadan iyi organize olmak zaten itfaiye mesleğinin genlerinde vardır. İlk ihbarlar 45 dakika ile 1 saat arasında normalle döner. Çünkü sağanak ilk bastırıldığında logarlar ve su giderleri verimli şekilde çalışmaz. Ama daha sonra su yolunu bulur. İşte ekipler bu saten sonra ihbarlara gider. Dünyanın hiçbir yerinde ilk yüzlerce ihbara müdahale etmek mümkün değildir ve doğrudan değildir çünkü yakıt, zaman ve personel israfına yol açar. Bu nedenle bir sağanak yağışta izinli personeli dahi evlerinden çağırarak sadece israfa neden olduğu gibi aynı zamanda personelin motivasyon ve iş aidiyet duygusunu zedelemektedir. Bu konularda daha iyi analizler yapılarak hareket edilmelidir.
- Risk analizleri iyi yapıp proaktif bir yaklaşım itfaiye teşkilatlarında israfı daha aza indirecektir.
- Diğer kamu kurum ve kuruluşları ve diğer itfaiye teşkilatları ile sürekli iletişim ve iş birliği anlaşmaları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

17 Mayıs 2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Tasarruf Tedbirleriyle İlgili 2024/7 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

21/10/2006 tarihli ve 26326 sayılı Resmî Gazetede yayımlana Belediye İtfaiye Yönetmeliği

Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik *Resmî Gazete Tarihi: 19.12.2007 Resmî Gazete Sayısı: 26735*

Ekinci, Aykut ve GÜL, Ekrem (2007), “Türkiye’de Yurtiçi Tasarruf ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Uygulamalı Bir Analiz (1960-2004). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı. 19, Aralık

Sancak, E. ve Demirci, N. (2012). Ulusal Tasarruflar ve Türkiye’de Sürdürülebilir Büyüme İçin Tasarrufların Önemi. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi 159-198.

Şahin, M. ve Barış, S. (2017). Finansal Okuryazarlık ve Tasarruf Davranışları: Kamu Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(2), 77-103.

Uluyol, O. (2011). Türkiye’de ailelerin tasarruf yapma alışkanlıkları ve tasarrufları değerlendirme yöntemleri üzerine bir araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10(35)

www.kollektifymm.com.tr (Erişim Tarihi: 03.11.2024)

www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 03.11.2024)

www.mevzuatinyeri.com.tr (Erişim Tarihi: 05.11.2024)

www.paraborsa.org (Erişim Tarihi: 28.10.2024)

KAMU YARARI BAĞLAMINDA COVID-19 PANDEMİSİNDE İDARENİN GERÇEKLEŞTİRDİĞİ DÜZENLEMELER

Burak KAVASLAR¹

1. GİRİŞ

Kamu yararı kavramı hem mevzuatta hem de akademik belgelerde sıkça kullanılan ve başvuru alan bir kavramdır. Buna rağmen her zaman ortak bir tanım etrafında buluşulamayan bir kavram olduğunu söylemek gerekmektedir. Genel olarak, ortak yarar, toplum yararı olarak da adlandırılan kavram, kamunun bütün işlemlerinde kamunun, toplumun yararını amaç edinmesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu tanıma rağmen içeriği kişiden kişiye, kurumdan kuruma değişiklik gösterebilmektedir. Neyin kamu yararı olup neyin kamu yararı olmadığı sürekli tartışma oluşturan bir konu olmuştur. Özellikle idarenin takdir yetkisini kullanırken aldığı kararların altında yatan gerekçe kamu yararı olarak adlandırıldığında bunun değerlendirilmesi ve sorgulanması gerekmekte midir? Yoksa idarenin her kamu yararı gerekçesi ile aldığı karar doğru mudur? Meşru ve hukuki midir? Bu çalışmada da öncelikle kamu yararı kavramı açıklanmaya çalışılmış ve sonrasında kamu yararı kavramı bağlamında Covid-19 pandemisinde Türkiye’de idarenin gerçekleştirdiği düzenlemeler değerlendirilmiştir. Dolayısıyla da bu çalışmada, Covid-19 pandemisinde idarenin gerçekleştirdiği düzenlemelerin hukuki açıdan tartışmalar yaratmasına rağmen meşruiyet kazandırma noktasında “kamu yararı” bağlamında değerlendirilmesinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Ortak iyi, genel yarar, kamu menfaati, kamu iyiliği gibi kavramlarla da anılmakta olan kamu yararı kavramı, kamu yönetimi, siyaset bilimi ve idare hukuku alanlarında sıklıkla karşılaşılan kavramlardan birisidir. Kamu yararı kavramı, günümüz kavramlarının birçoğunun üretildiği Antik Yunan döneminden şimdiye kadar tartışılan konular arasındadır. Aristoteles’e göre polislin varlığı ve polislin çıkarı bütün yurttaşların çıkarınaydı. Dönemin diğer metinlerinde de hep ortak iyi/ortak yarar kavramı üzerinde

1 Öğr. Gör., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Hisarcık Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, burak.kavaslar@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9061-7404.

durulmuş, bunu sağlayabilmenin yolunun da adalet ve düzen kavramlarından geçtiğine inanılmıştır (Soyocak Özalp, 2020: 245).

Çağdaş dönemlere gelindiğinde ise Weber, kamu yararının bürokraside yazılı kurallar, iş bölümü, uzmanlaşmaya dayalı bir örgütlenme ile mümkün olacağını savunmaktadır. Yasal, ussal olarak belirlenmiş kuralların, gayri şahsi ilişkilerin mümkün kılınmasıyla bürokraside kamu yararına gidecek yolun açılacağını dile getirmektedir (Weber, 2005: 38).

Kamu yararı kavramı hakkında çeşitli teoriler de geliştirilmiştir. Bu teoriler genel olarak; üstünlük teorileri, ortak yarar teorileri ve çağdaş teoriler olarak sınıflandırılmaktadır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde teoriler detaylandırılacaktır.

2. KAMU YARARI KAVRAMI

Kamu yönetiminin temel amacı, topluma fayda sağlamaktır. Bu sistem, bireylerin ve toplumun çeşitli ihtiyaçlarını karşılayarak kamu yararını gözetmek üzere tasarlanmıştır. Kamu yönetimi, bireylere, toplumun farklı kesimlerine veya genel olarak topluma hizmet götürürken, bireylerin de bu sürece çeşitli seviyelerde ve alanlarda katılım sağlama ve katkıda bulunma hakları bulunmaktadır. Ancak kamu hizmetlerini yerine getirirken, bireylerin bireysel çıkarlarından ziyade, toplumu ya da toplumun bir kısmı esas alınmaktadır. Bu durum, kamu yönetiminin önceliklerinin toplumun genel yararı üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Bireysel çıkarlarla toplumsal fayda arasında bir çelişki ortaya çıktığında ise kamu yönetimi, tarafını toplumsal çıkarların korunması yönünde belirlemektedir. Böylece kamu yönetimi, toplumu oluşturan bireylerin ihtiyaçlarını gözetirken, genel anlamda kamusal faydayı ön planda tutmayı amaçlamaktadır (Gözübüyük, 1994: 9).

Kamu yararı, devletin tüm organlarının faaliyetlerinde temel amaç ve gerekçe olarak öne çıkan bir kavramdır. Aynı zamanda, belirli hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında da meşruiyet sağlayan bir neden olarak kabul edilmektedir. Bu kavram, sıkça kullanılıyor olmasına rağmen, tanımının soyut ve belirsiz nitelikte olduğunu belirtmek gerekir. Kamu yararına dair yaklaşımlar; bireyler, toplumlar, zaman ve mekân gibi etkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilir. Genel anlamda kamu yararı, devletin tüm işlemlerinin hukuka uygunluğunu değerlendiren bir ölçüt olarak kabul edilir. Ayrıca, kişi hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılmasını gerektiren durumlarda, kamu yararı gerekçesiyle yapılan işlemler hukuki bir zemin kazanır. Bu nedenle, kamu yararı kavramı hem hukuki hem toplumsal boyutlarıyla oldukça geniş bir anlam alanına sahiptir (Tombaloğlu, 2014: 355).

Kamu yararı kavramı Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğüne göre ise, “Devletin gereksinimlerine cevap veren ve bu ihtiyaçları karşılayan, topluma yarar sağlayan değerler bütünü, menafiumumiye” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, Güncel Türkçe Sözlük, 2022). Kamu yararı kavramı, genel yarar, kamu menfaati, kamu iyiliği gibi terimler ile de anılır. İdare hukukunda, kamu hukukunda, siyaset biliminde sıkça kullanılmaktadır. Ancak yukarıda da değinildiği gibi kamu yararı kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Kavram, çok işlevli kavramlardan biridir. Kamusal işlerin hukuka uygunluğunun tespitinde kullanılır. Temel insan haklarının sınırlandırılmasında başvurulmuş başlıca nedenlerden biridir. Ayrıca idare hukukunun uygulanma alanını belirleyen bir ölçüttür (Akıllıoğlu, 1988: 11).

Kamu yararı sadece idare hukukunda kullanılan bir kavram değildir. Devletin bütün organlarının, bütün işlevlerinin amacı kamu yararadır. Kamu yararı, devletin yasama, yürütme ve yargısal olmak üzere bütün faaliyetlerinde ve özelde idarenin eylem ve işlemlerinde en önemli kavramdır. Bu noktada bütün literatürde bir ortak görüş bulunmaktadır ancak kavramın tanımı anlamında farklı görüşler bulunmaktadır. Danıştay da bir kararında, “*Kamu yararı kavramı, tüm devlet organlarının işlem ve eylemlerinin genel nitelikteki amacını ve aynı zamanda nedenini oluşturmaktadır*” olarak tanımlamıştır (Şahin, 2022: 10). Bu noktadan hareketle kamu yararı kavramına teorik yaklaşımlar aşağıda açıklanacaktır.

2.1. Kamu Yararı Kavramına Teorik Yaklaşımlar

Kamu yararı kavramının anlaşılabilir biçimleri aşağıda teorik boyutta incelenecek ve temel hak ve özgürlüklerin kısıtlanması noktasında bu çalışmaya yol gösterecektir. Bu teoriler üstünlük, ortak yarar ve tekçi teoriler olarak sınıflandırılmaktadır.

2.1.1. Üstünlük Teorileri

Bu tür yaklaşımlar, genellikle yararcı ya da toplamcı olarak tanımlanmaktadır. Bu bakış açısına göre, kamu yararı, bireylerin yararlarının ön planda olduğu veya bu yararların bir araya gelmesiyle oluşan bir kavram olarak kabul edilmektedir (Keleş, 2000: 4). Üstünlük teorileri bağlamında Hobbes, David Hume ve Bentham’ın yaklaşımları ele alınacaktır. Bu düşünürlerin görüşleri, bireysel tercihlerin kolektif bir tercihe dönüştürülebileceğini öne sürse de bu durum, çeşitli mantıksal zorlukları beraberinde getirmektedir. Hobbes, kamu yararını özel yararın karşısı olarak değerlendirirken Hume, bir kararın kamu yararına uygun olup olmadığını anlamak için bu kararın etkilediği bireylerin çoğu açısından üstünlük taşıyıp taşımadığını dikkate almaktadır. Bentham ise topluluğun yararını, topluluğu

oluşturan bireylerin yararlarının toplamı olarak tanımlamaktadır (Çalışkan, 2011: 15).

2.1.1.1. Hobbes

Hobbes, tabiat hali varsayımı üzerinden insan doğasını ve kamu yararı kavramını açıklayan önemli düşünürlerden biridir. Ona göre, insanlar çıkar odaklıdır ve tüm değerlendirmelerini kendi bireysel perspektiflerinden yapmaktadırlar. Tabiat halinde bireyler sürekli bir çatışma ve savaş durumundadır, çünkü herkes kendi çıkarlarını koruma güdüsüyle hareket etmektedir. Bu güvensizlik ortamından kurtulmak isteyen insanlar, barışı sağlamak amacıyla bir sözleşme yapma ihtiyacı duymuştur. Bu sözleşme, uyulmaması durumunda cezalandırma yetkisine sahip bir iktidarın, yani devletin varlığını gerekli kılar. Bireyler, toplumsal barış ve güvenliği sağlama amacıyla hak ve yetkilerini bir egemen otoriteye devrederler. Bu otorite, kamu yararını belirleyen ve uygulayan güçtür. Hobbes'a göre, kamu yararı bireysel yararlarla çatışabilir; ancak egemen gücün kararlarına uymak, bireylerin uzun vadeli çıkarları açısından gereklidir. Egemen otoritenin zayıflaması, nihayetinde bireysel yararlar da zarar verir. Bu nedenle, Hobbes kamu yararını bireysel çıkarların toplamı olarak değil, üstün bir değer olarak görmekte ve kamu yararı ile bireysel yararların çatışabileceğini savunmaktadır (Korkut, 2006: 79; Güriz, 2007: 177).

2.1.1.2. David Hume

Hume'a göre, bir eylemin, politikanın ya da düzenlemenin kamu yararına olup olmadığını değerlendirmek için bu kararın bireyler üzerindeki etkisine odaklanmak gerekmektedir. Bu değerlendirme, bireylerin çoğunluğunun tercihlerinin kararlarla aynı doğrultuda olup olmadığına bakılarak yapılmaktadır. Eğer çoğunluk, alınan kararı destekliyorsa, bu durum kamu yararının varlığına işaret eder. Hume, kamu yararını belirlerken akıl yürütmeden ziyade, bireylerde oluşturduğu hoşnutsuzluk veya rahatsızlık gibi duygusal etkileri vurgulamaktadır. Hume'un bu yaklaşımı, kamu yararının nihayetinde siyasi otorite tarafından tanımlanması gerektiğini savunan Hobbes'un görüşüyle benzerlik göstermektedir. Ancak ikisi arasındaki temel fark, Hume'un açıklamalarında yönetimin fiziksel gücünden çok, psikolojik etkisine ve toplumdaki moral süreçlere ağırlık vermesidir. Bu, kamu yararını bireylerin duygusal ve moral tepkileri üzerinden ele almasını sağlamaktadır (Korkut, 2006: 80-81).

2.1.1.3. Bentham

İngiliz Faydacı Okulunun en seçkin düşünürü Jeremy Bentham'dır. Bentham faydacı teorinin ana ilkelerini sistematik şekilde ve başarıyla açıklamıştır. Hukuk ve ahlak sisteminin bütün insanları mutluluğa kavuşturacağını ve en kusursuz toplum formülünün kendi prensiplerinde saklı bulunduğunu savunmuştur (Güriz, 2007: 233).

Bentham, kamu yararının temelinde objektif faydanın yattığını savunmaktadır. Ona göre, toplum, bireylerin toplamından ibarettir ve bu nedenle toplumun yararı, bireylerin yararlarından ayrı düşünülemez. Toplum yararı, bireylerin yararlarının bir araya gelmesiyle oluşur; dolayısıyla, bağımsız bir "toplum yararı" kategorisi bulunmamaktadır. Bentham, bu yaklaşımıyla kamu yararını bireylerin yararlarının toplamına eşitlemekte ve sayısal üstünlük ilkesine dayanarak açıklamaktadır. Kamu yararı, bireylerin çoğunluğunun faydasını gözetmekle belirlenir ve bu çoğunluğun tercihlerine uygun kararlar, kamu yararı olarak nitelendirilir. Bu görüş, faydayı ve çoğunluğun menfaatini kamu yararının temel ölçütü olarak ele alır (Korkut, 2006: 81).

2.1.2. Ortak Yarar Teorileri

Ortak yarar teorileri kapsamında aşağıda Rousseau'nun genel irade yaklaşımı ve çağdaş ortak yarar teorileri açıklanacaktır.

2.1.2.1. Rousseau'nun Genel İrade Yaklaşımı

Hobbes'un görüşlerine karşı çıkan Rousseau, ortak yarar teorilerinin önemli savunucularındandır. Rousseau, otoriteye itaatin yalnızca güç temelli olmasının, bireyleri bir yükümlülüğe sokamayacağını savunmaktadır. Ona göre, güç ortadan kalktığında, bireylerin topluma karşı herhangi bir yükümlülüğü kalmaz. Kamu yararı açısından ise, bir kararın ya da eylemin sadece çıkar sahiplerinin gücü ve tercihlerine dayanarak meşrulaştırılması yeterli değildir. Rousseau, gücün yalnızca fiziksel bir unsur olmadığını, bir yükümlülüğün doğabilmesi için etik bir boyutun gerekli olduğunu belirtir. Yasama organının çıkardığı yasaların, bazı bireylerin çıkarlarını diğerlerine zorla kabul ettirdiği bir araç haline dönüşmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kamu yararının esas dayanağı, çoğunluğun iradesi değil, tüm bireylerin ortak iradesidir (Korkut, 2006: 86).

2.1.2.2. Çağdaş Ortak Yarar Teorileri

- Pareto Optimali; Pareto'nun geliştirdiği teoriye göre, bir grup ya da topluluğun refahı artarken, en az bir üyenin refahında bir iyi-

leşme olmalı ve diğer üyelerin refahında herhangi bir azalma yaşanmamalıdır. Bu anlayışa göre, bir düzenlemenin kamu yararına olup olmadığı, toplumu oluşturan bireylerin yararları üzerinden değerlendirilip, toplumsal düzeyde yaratacağı etkilere bakılarak belirlenebilir. Bu yaklaşım, Rousseau'nun düşüncelerine benzer bir şekilde, bireysel çıkarların ötesinde ortak bir iyiliği gözetmeyi savunur. Ancak Pareto Optimali, ideal bir durumu ifade ettiği için ütopyik bir bakış açısı taşımaktadır. Çünkü, bir toplumda hiçbir bireyin refahında azalma olmadan toplumsal refahın artması, pratikte hemen hemen imkansızdır. (Korkut, 2006: 87).

- Kamu Tercihi Teorisi; Çağdaş ortak yarar anlayışlarından biri de James M. Buchanan ve Gordon Tullock tarafından geliştirilen kamu tercihi teorisidir. Bu teori, toplum adına karar veren organların eylemlerini, ortak yarar perspektifinden değerlendirir. Buchanan ve Tullock'a göre, ideal kamu yararına ancak toplumdaki tüm bireylerin oybirliği ile hareket ettiği durumlarda ulaşılabilir. Ancak, oybirliği sisteminin uygulanmasının oldukça maliyetli olduğu göz önüne alındığında, bu model pratikte pek uygulanabilir olmamaktadır. Bu nedenle, karar alma süreçlerinde oyçokluğu yöntemine başvurulması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle de demokrasi teorilerinden temsili demokrasiye atıf yapmaktadırlar. Temsili demokrasiyi katlanılması gereken bir zorunluluk olarak görmekteydiler. Toplumda çoğunluğu oluşturmayan diğer bireylerin çıkarlarını korumak için bazı mekanizmaların geliştirilmesi gerektiği düşüncelerine sahiptirler. Bunun başında da anayasalar gelmektedir (Korkut, 2006: 88). Anayasalar, hükümetleri sınırlandıran en önemli mekanizmalardan biridir.
- Norman Barry; Çağdaş düşünürlerden Barry, kamu yararını, bireylerin tek başlarına elde edemeyecekleri ve aynı zamanda bireysel çıkarlarına zarar vermeyen, topluluk tarafından paylaşılan çıkarlar olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşım, toplumsal refahı sağlamak için bireylerin ortak çıkarlarının gözetilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Barry'nin bu tanımı, kamu yararının sadece bireysel değil, toplumsal düzeyde de dengeyi gözetilen bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır (Barry, 2004: 309).

2.1.3. Tekçi Teoriler

Tekçi teoriler olarak öncelikle Antik dönemdeki görüşlere değinilecek daha sonra ise Hegel ve Marx'ın kamu yararına ilişkin düşünceleri açıklanacaktır.

2.1.3.1. Antik Çağ Felsefesi

Platon'un ortak iyi hakkındaki görüşleri, tekçi teorilerin tarihsel temeli oluşturmuştur. Ona göre, insani değerlere dair yargılar ya doğru ya da yanlış olmalıdır, bu da kamu yararına dair yapılan değerlendirmelerin de aynı şekilde belirli ve net bir doğruya dayanması gerektiği anlamına gelmektedir. Platon'a göre, neyin iyi olduğunu belirlemek zordur; ancak devletin iyiliği, o devletin vatandaşlarının iyiliğiyle örtüşmektedir. Bu görüşe göre, toplumun yararına olan düzenlemeler asla bireysel çıkarlarla çelişmez. Antik dönemin bir diğer önemli düşünürü Aristo da benzer şekilde, toplumsal organizasyonların nihai amacının "iyi"ye ulaşmak olduğunu savunur ve buna ulaşmanın aracının da devlet (polis) olması gerektiğini belirtir. Aristo, devletin bu hedefe ulaşmak için çaba göstermesi gerektiğini ifade etmektedir (Korkut, 2006: 93).

2.1.3.2. Hegel ve Marx

Hegel, kamu yararını bireysel çıkarlarla çelişmeyen ve tutarlı bir değerler sistemi olarak tanımlar. Ona göre, devlet, ahlaki fikrin somutlaşmış halidir ve bireysel çıkarlarla devletin çıkarları arasında bir çatışma söz konusu olamaz. Birey, devletin hizmetinde olduğu sürece, sivil toplumla olan yükümlülüklerini yerine getirerek, kendi refahını artırarak ve bilinçli bir şekilde kendini keşfederek bağımlılıklarından kurtulur. Bireysel çıkarlar, diğer bireylerin çıkarlarıyla iç içe geçmiş olup, devlet olmadan güvence altına alınamaz. Marx, Hegel'in düşüncelerini temel alarak, gerçek çıkarların sosyal düzenle uyumlu olması gerektiğini kabul eder. Marx'a göre, bir çıkarın meşruiyetini belirleyen şey, hedeflenen amaca uygunluktur. Modern temsili devlet ise, sadece burjuvazinin çıkarlarını koruyan bir sistemdir ve bu sistemde işçi sınıfı mülksüzleşmiştir. Marx'a göre, toplumsal çıkarların birbirleriyle çatışmayacağı bir sistem ancak işçi sınıfının iktidarı ele geçirmesiyle mümkündür (Korkut, 2006: 95).

3. KAMU YARARI KAVRAMININ YASAL BOYUTU

1924 Anayasası'nda "*Umumi menfaatler için lüzumu, usulüne göre anlaşılmadıkça ve mahsus kanunları mucibince değer pahası peşin verilmedikçe hiçbir kimsenin malı istimval ve mülkü istimlak olunamaz.*" ifadesi yer almaktadır. Böylece ilk defa kamu yararı kavramı (umumi menfaatler) kamulaştırma konusunda anayasada yer almıştır.

1961 Anayasası'nın Temel hak ve hürriyetlerin özü, sınırlanması ve kötüye kullanılması üst başlıklı 11.maddesinde "*Temel hak ve hürriyetler ... kamu yararının... korunması amacıyla... sınırlandırılabilir*" ifadesi ile modern anlamda temel hak ve hürriyetlerin sınırlarının kamusal boyutuna

ilişkin bir veri olarak kullanılmıştır (Saraç, 2022: 3). Yine 1961 Anayasası'nda Kamulaştırma, Devletleştirme, Çalışma ve sözleşme hürriyeti üst başlıklarının içinde kamu yararı kavramı kullanılmıştır.

1982 Anayasası'nda ise, “kamu yararı” başlığı altında ayrı bir düzenleme mevcuttur. Bu başlıkta “Kıyılardan yararlanma”, “Toprak mülkiyeti”, “Tarım, hayvancılık ve üretim alanlarında çalışanların korunması”, “Kamulaştırma”, “Devletleştirme ve özelleştirme” maddeleri yer almaktadır. Önceki anayasalara benzer şekilde yine Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması üst başlıklı 13. maddesinde “*Temel haklar ve hürriyetler ...kamu yararının...korunması amacıyla ... sınırlanabilir.*” hükmü yer almaktadır.

4. İDARİ İŞLEMLERDE AMAÇ VE İDARENİN TAKDİR YETKİSİ

Kamu yararı, idari işlemlerin hukuka uygunluğunu sağlamak için temel unsurlardan biridir ve bu bağlamda amacın belirlenmesi, idare hukukunun ana konusunu oluşturmaktadır. Kamu yararı, idare hukuku ve kamu hukuku gibi temel kavramlar açısından belirleyici bir rol oynamaktadır. Devlet, bir idare organı olarak, kamu yararını esas alarak bu yararı tesis etmek, sürdürmek ve gerçekleştirmek için çeşitli yollar arayan bir kurumdur. Devlet, kamu yararını temsil ederken, bu amacı gerçekleştirmek için gerekli olan adımları atar ve toplumsal refahı sağlamayı hedefler. Bu süreç, idarenin eylemlerinin toplumsal faydayı gözetmesi ve hukukun öngördüğü çerçevede hareket etmesini zorunlu kılar. Devletin organları olan yasama, yürütme, yargı organları da kamu gücünü elinde bulundurarak kamu yararını gerçekleştirmek amacıyla hareket etmektedir. Devletin organları kamu yararının asıl temsilcisi sıfatıyla kamu gücüne sahip olmaktadır. İdare, kamu yararını sağlama amacıyla ve bu hedefe ulaşmak için kullanılan araçlar bakımından özel hukuk kişilerinden farklıdır. İdarenin temel amacı, toplumsal faydayı gözetmek ve kamu düzenini korumaktır. Bu nedenle, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde kullanılan yöntemler ve kurallar, özel hukuk kişileri için geçerli olan kurallardan farklıdır. İdare, kamusal çıkarları ön planda tutarak hareket eder ve faaliyetleri hukukun belirlediği çerçevede şekillenir. Bu yönüyle, özel hukuk kişileri ticari amaçlarla hareket ederken idare toplumsal ihtiyaçları karşılamaya yönelik hizmetlerde bulunmaktadır. Bu fark, idarenin farklı kurallara ve denetimlere tabi olmasına yol açmaktadır (Gözler, 2008: 18).

İdari işlemin amacı, idarenin bu işlemle ulaşmayı hedeflediği sonuç ya da amacı ifade etmektedir. Yani, idarenin bu işlem ile gerçekleştirmeyi amaçladığı nihai sonuç, kanun koyucunun belirlediği çerçevede şekillenmektedir. İdare, idari işlemlerinin amacını seçerken tamamen serbest değildir; bunun yerine, belirli bir kamu yararını gözetmek zorundadır. Danıştay

kararlarında da belirtildiği gibi, “idari işlemlerde maksat daima kamu yararadır.” Bu ifade, idarenin tüm işlemlerinde halkın genel çıkarlarını gözetmesi gerektiğini ve bunun dışında bir amacı güdemeyeceğini vurgulamaktadır (Koç, 2019: 27). Karahanoğulları’na (2015) göre ise, devletin kamu hizmetlerini üstlenme amacının kamu yararını sağlamakla her zaman doğrudan bir ilişkisi bulunmayabilir. Devletin hangi mal ve hizmetleri piyasa kurallarından belirli bir ölçüde bağımsız kılarak üstleneceğini belirleyen ölçüt, kamu yararı değil, toplumsal grupların çıkarlarının devlette ne kadar temsil edilebildiği ve bu temsilin ne kadar etkili olduğudur. Bu yaklaşım, kamu hizmetlerinin devlet tarafından üstlenmesinin daha çok toplumsal güç dengeleri ve grupların temsil edilebilirlikleriyle ilgili bir durum olduğunu ortaya koymaktadır (Karahanoğulları, 2015: 57-62).

İdarenin takdir yetkisi konusunu ise oldukça eskiye götürmek mümkündür. Devlet kavramı ortaya çıkmadan önce de küçük topluluklarda yöneticiler takdir yetkisini kullanmışlardır. Bunun esasında, idare etme faaliyetinin takdir yetkisini zorunlu kılması gösterilmektedir. İdarenin takdir yetkisinin keyfi kullanımı, yönetilenlere de zararlar vermektedir. Ancak yine de takdir yetkisi idarede vazgeçilmez yetkilerden biridir (Kırıışık, 2002: 3).

Bazı hukukçular, söz konusu kavramı “takdir hakkı” olarak ifade ederken, diğerleri “takdir gücü”, “takdir kudreti” veya “takdir selahiyeti” terimlerini kullanmaktadır. Bu farklı terimler, genellikle aynı anlama gelmekle birlikte, her biri hukukçular tarafından belirli bir bağlamda daha uygun görülen bir kavramı ifade etmektedir (Karatepe, 1991: 70). Bu tartışmaya girmeden takdir yetkisi kavramı günümüzde en çok tercih edilmesi sebebiyle de kullanılması en uygun kavram olarak nitelendirilmiştir. İdarenin takdir yetkisi, yönetime belli bir davranışta bulunurken ya da belli bir görevi yerine getirirken az veya çok hareket serbestisi tanınması olarak tanımlanabilir. Ancak yönetime takdir yetkisi tanınması, ona keyfilik vermek anlamında değildir. İdare takdir yetkisini kullanırken bazı ilkelere uyması gerekmektedir (Gözübüyük, 1994: 258-259):

- İdare takdir yetkisini kullanırken her şeyden önce, yasanın koyduğu sınırlar içinde kalmalıdır.
- İdare takdir yetkisini kullanırken eşitlik ilkesine önem vermelidir.
- İdare takdir yetkisini kamu yararı için kullanılmalıdır. İdareye tanınmış olan yetki, yasanın öngördüğü amaçtan başka ya da kamu yararı dışında bir amaç için kullanılmamalıdır.
- İdare takdir yetkisini gerekçeli olarak kullanılmalıdır. İdare tüm kararlarındaki gibi takdir yetkisini kullandığı kararlarında da gerekçe göstermek zorundadır.

- Takdir yetkisinin kullanılabilmesi için yasalar özel koşullar öngörmüş ise yönetim bunlara uymalıdır.

Çalışmada Covid-19 pandemisi döneminde idarenin gerçekleştirdiği tasarruflar açıklanacağı için öncelikle Covid-19 pandemisini tanımak gerekmektedir. Aşağıda Covid-19 pandemisi hakkında bilgiler verilecek ve Türkiye’de Covid-19 pandemisinin gelişimi aktarılacaktır.

5. COVID-19 PANDEMİSİ

Pandemi, bir bulaşıcı hastalığın etkeninin, ulusal sınırları aşarak dünya genelinde büyük bir bölgeye veya tamamına aynı anda yayılması durumunda kullanılan bir terimdir. Bir salgın hastalık bu boyuta ulaştığında, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından resmi olarak pandemi ilan edilir. Bu bağlamda, Covid-19 salgını 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Covid-19 olarak adlandırılan bu hastalığın pandemi seviyesine ulaşması, tüm dünyada ve ülkemizde ciddi toplumsal sorunlar yaratmasına neden olmuştur (Kasapoğlu Turhan, 2020: 551).

Covid-19 virüsü ile dünya, 2019 yılının sonlarına doğru karşı karşıya kaldı. Bu salgın hastalık çok kısa bir süre olan 4 ay gibi bir sürede 200’ün üzerinde ülke ve bölgeye yayılarak milyonlarca insanı etkisi altına aldı. Virüsün çok bulaşıcı olması, hızla yayılması ve ölümcül olması birçok zorluğu beraberinde getirmiş ve ülkeler toplumsal, sağlık ve ekonomik anlamda zorluklar yaşamıştır. Ülkeler bir yandan bu zorlukları aşmaya gayret göstermekte bir yandan da salgın hastalık ile mücadele etmek zorunda kalmaktalardı. Bu noktada ülkeler hem cesaretli olmaya mecburlardı hem de bu krizi bir an önce aşmak zorundalardı.

Covid-19’un en yaygın belirtileri nefes darlığı, ateş ve öksürük olarak ortaya çıkmıştır. Daha şiddetli vakalarda ise zatürre, böbrek yetmezliği, ağır solunum yetmezliği ve ölüme varan sonuçlara sebep olabilmektedir. Hastalığın bulaş şekli ise hasta olan bireyin toplum içerisinde öksürmesi ile ortama yayılan virüsün ortamda bulunan diğer kişilerin virüsü soluması yoluyla gerçekleşmektedir. Virüsün yayıldığı ortamda sağlıklı kişiler eğer virüsün olduğu yüzeylere temas ederlerse de virüsü vücuda alabilmektedir. Covid-19’dan en çok etkilenen kişiler, genellikle ciddi bir kronik rahatsızlığı bulunanlar, 60 yaş ve üzeri kişiler, kalp, hipertansiyon ve diyabet hastaları, kronik solunum yolu hastalığı olanlar, kanser hastaları ve hastalığı önlemek için virüse en yakın temasta bulunan sağlık çalışanlarıdır. Türkiye’de Sağlık Bakanlığı bu riskli kişileri ve diğer sağlıklı kişileri virüsten korumak için sürekli önlemler açıklamış ve girişimlerde bulunmuştur (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2022).

Covid-19 pandemisi ile ülkeler ciddi bir şekilde sosyal, toplumsal ve ekonomik sorunlar yaşamıştır. Ülkeler pandemi boyunca Sağlık Bilim Kurulları kurmuş ve salgını en az hasarla atlattırma çalışmışlardır.

5.1. Türkiye ve Covid-19 Pandemisi

Türkiye’de tespit edilen ilk Covid-19 vakası Sağlık Bakanlığı tarafından 11.03.2020’de açıklandı. Ülkede virüse bağlı olarak ilk ölüm de 15.03.2020’de gerçekleşti. Türkiye’de de virüs, dünyadaki seyrine paralel olarak oldukça hızlı bir şekilde yayıldı. Türkiye, henüz ülkede virüs tespit edilmeden mücadeleyi erken başlatmak amacıyla Sağlık Bakanlığı bünyesinde Koronavirüs Bilim Kurulu oluşturdu. İlk vakadan itibaren gün geçtikçe ülkede virüs hızla yayılıyor, can kayıpları yaşanıyor. Bu anlamda devletin vatandaşlarının yaşama hakkını koruma yükümlülüğü bulunmasından dolayı Türkiye’de de birtakım önlemler, tedbirler alınmaya başladı. Türkiye’de ilk Covid-19 vakası görülmeden önce kurulan Bilim Kurulu’nun başlangıçta üye sayısı 26 iken, daha sonra bu sayı 31’e yükseltilmiştir. Virüsle mücadelede ana aktör olarak rol üstlenen Bilim Kurulu, yayınladığı rehber ile mücadele sürecini başlatmıştır. Ülkenin önde gelen üniversitelerinden, enfeksiyon, mikrobiyoloji, viroloji, iç hastalıkları, pediatri, yoğun bakım ve göğüs hastalıkları gibi alanlarda uzman ve deneyimli akademisyenlerin yer aldığı bu kurul, salgın öncesi ve sonrasında önemli tavsiyelerde bulunmuş, sağlık politikalarının şekillendirilmesinde kritik bir rol oynamıştır (Turan ve Hamza Çelikyay, 2020: 13).

6. TÜRKİYE’DE PANDEMİ DÖNEMİ İDARENİN GERÇEKLEŞTİRDİĞİ DÜZENLEMELER

Devletler, anayasaları ve bağlı oldukları uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülükleri gereği pandemi ile mücadelede vatandaşlarının sağlık ve yaşam haklarını gözetmektedirler. Türkiye’de idare, yani devlet anayasanın 17.maddesinde düzenlenen yaşam hakkını korumakla mükelleftir. Türkiye’de ayrıca 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu bulunmaktadır. Bu kanunun 1.maddesinde “*Milletin sağlığına zarar veren bütün hastalıklar ve diğer zararlı etkenlerle mücadele etmek, gelecek neslin sağlıklı olarak yetişmesini temin etmek ve halkı tıbbi ve toplumsal dayanışmaya ulaştırmak genel devlet hizmetlerindedir.*” hükmü bulunmaktadır. Türkiye’de bu yasal çerçeve kapsamında Covid-19’un yayılmasını engellemek için idari bazı tedbirler alınmıştır (Güler, 2020: 181).

Kamu ve toplum sağlığının korunması ve toplumsal düzenin sağlanabilmesi için, Covid-19 gibi bulaşıcı ve salgın hastalıkların önlenmesi, etkilerinin azaltılması ve kontrol altına alınması amacıyla idari güvenlik tedbirleri alınması büyük önem taşımaktadır. Bu tedbirler arasında sokağa

çıkma yasağı, seyahat kısıtlamaları ve karantina gibi önlemler, hastalığın yayılmasını engellemeye yönelik kritik stratejiler olarak öne çıkmaktadır. Bu tür önlemler, halk sağlığını koruma ve salgının daha fazla yayılmasının önüne geçme adına gereklidir (Sarı ve Saka, 2022: 67).

Türkiye’de salgını önlemeye yönelik alınan bazı tedbirler aşağıda sıralanmıştır (Akgün, 2020: 205):

- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okulların 16 Mart 2020’den itibaren 1 hafta, Üniversitelerin ise 3 hafta eğitime ara vermesi, 23 Mart 2020’den itibaren ise uzaktan öğretim yöntemleriyle eğitime devam edilmesi,
- Vaka görülen ülkelerle sınır kapılarının kapatılması,
- Türk vatandaşlarının girişlerinde vücut ısı kontrolü yapılarak ateşi yüksek olanların karantinaya alınması,
- Lokanta, restoran vb. yerlerde içeride yemek servisinin yasaklanması ve paket servisine geçmeleri,
- Berberlerin, kuaförlerin ve oyun, eğlence yerlerinin faaliyetlerinin durdurulması,
- AVM ve kapalı pazar yerlerinin faaliyetinin durdurulması,
- Salgının Türkiye’de değişik illerde de görülmesi üzerine 30 Büyükşehir ve Zonguldak iline giriş çıkışların yasaklanması,
- İller arası kara, hava ve deniz ulaşımının durdurulması,
- Önceleri hafta sonları sokağa çıkma yasaklarının başlaması, devamında bayramlarda da sokağa çıkma yasağı uygulanması,
- Birçok iş yerinde çalışanların sayılarının yarıya düşürülerek vardiyalı çalışma veya yarı zamanlı çalışmaya geçilmesi,
- Pazarlarda mesafeli yerleşim ve girişlerde maske zorunluluğu getirilmesi,
- Vaka görülen il, ilçe, bölge, mahalle, köy ve binalarda 14 gün süreyle karantina uygulamasının hayata geçirilmesi,
- Virüs tespit edilen kişilerin temas ettiği kişilerin de tespit edilerek karantinaya alınması.

Ayrıca pandeminin başlangıcında Türkiye’de Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, yerel yönetimlere yönelik bir genelge yayımlayarak kamuya açık alanlarda, ulaşım merkezlerinde ve hatlarında dezenfeksiyon çalışmalarının yapılması ve bu uygulamaların yaygınlaştırılmasını istemiştir (Yıldız ve Şahin, 2020: 399).

Türkiye’de idare, çoğu ülkedeki gibi pandemi ile mücadeleyi önlemler olarak gerçekleştirmeye çalışmıştır. Ancak bu önlemler Covid-19 ile mücadeleye yetmemiş, pandeminin büyüklüğü ve virüsün ciddiyeti ortaya çıktıkça yukarıda sayılan başka tedbirler/tasarruflar almak zorunda kalınmıştır. Bu tedbirlerden özellikle sokağa çıkma yasağı oldukça önemli bir yasaktır. Sokağa çıkma yasağı, pandemi döneminde bir idari kolluk tedbiri olarak uygulanmış ve genel karar niteliği taşımaktadır. Türkiye’de, sokağa çıkma yasağı ilanı öncesinde İçişleri Bakanlığı, salgının yayılmasını engellemeye yönelik tedbirleri içeren bir genelge yayınlamıştır. Bu genelgede, valiliklere sokağa çıkma yasağı da dahil olmak üzere çeşitli önlemleri alma zorunluluğu bildirilmiştir. Valilikler, İçişleri Bakanlığı’nın genelgelerinde belirtilen talimatlar doğrultusunda hareket ederek İl Umumi Hıfzıssıhha Kurullarını toplayarak sokağa çıkma yasaklarını ilan etmiştir. Bu süreçte, sokağa çıkma yasağını ilan etme yetkisi, kamuoyunda genellikle İçişleri Bakanlığı’na atfedilse de aslında İl Umumi Hıfzıssıhha Kurullarına aittir. İçişleri Bakanlığı’nın doğrudan bu yetkiye sahip olmadığı, salgın hastalıklarla mücadele yetkisinin Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çerçevesinde Sağlık Bakanlığına verildiği de belirtilmelidir (Kasapoğlu Turhan, 2020: 554).

Yukarıda sayılan tedbirlerin çoğu vatandaşların temel hak ve özgürlüklerinin kullanılmasının durdurulmasına yönelik işlemlerdir. Bu işlemlerin çoğu Cumhurbaşkanı kararı ya da İçişleri Bakanlığı genelgesi olarak tesis edilmiş olup bu işlemlerin Anayasa’nın 15.maddesine ve dolayısıyla da hukuka uygun olup olmadığı bakımından değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak ifade edilen değerlendirme bu çalışmanın amacının dışına çıkacağı için başka çalışmaların konusu olabilir ve konusu olmuştur. Bu konuda hukukilik açısından oldukça fazla tartışma yaşanmış ve makale yazılmıştır.

Salgın döneminde alınan tedbirler, genelgeler ve Cumhurbaşkanı kararlarında konu edilmiştir. Bunların tümünde salgının toplum sağlığı ve kamu düzeni açısından oluşturduğu riski yönetme ve hastalığın yayılım hızını kontrol altında tutma amacıyla yeni tedbirlerin alınması gerekçesi bulunmaktadır. Söz konusu gerekçelerle yapılan işlemlerin, bu çalışmada ortaya konulan kamu yararı, idari işlemlerde amaç unsurunun önemi ve idarenin takdir yetkisi kapsamında gerçekleştirildiği değerlendirilmektedir. Yukarıda değinildiği gibi hukuki tartışmaları olan işlemlerin her ne kadar kamu yararı için yapıldığına inanılsa da bu işlemlere meşruiyet kazandırmaya yetmemektedir. Ancak Türkiye’de pandemi döneminde alınan tedbirlerin kamu yararı, toplum sağlığı gibi gerekçelere dayandırılıp ilan edilmesi kararlara meşruiyet kazandırmaya yarar sağlamıştır.

7. SONUÇ

Kamu yararı kavramı birçok düşünür tarafından tanımlanmış ve kuramsal olarak bir altyapısı oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışmada bu kuramlar üzerinde durulmuştur. Ortak kabul edilise göre ise kamu yararı, idarenin/devletin/hükümetin/yönetenlerin, yönetilenler üzerinde gerçekleştirdikleri veya aldıkları her kararda yönetilenlerin genel yararını veya menfaatini düşünmelerinin amaç edinilmesidir. Devletler ekonomik, toplumsal veya idari gelişmeler karşısında birtakım kararlar almak zorunda kalmaktadırlar. Bu kararları verirken sürekli kamunun yararına yani toplumun genelinin yararına, menfaatine olacak şekilde tavır sergilemeleri beklenmektedir.

Çalışmanın konusunu oluşturan Covid-19 da bilindiği üzere 2019 yılının sonunda ortaya çıkan ve 2020 yılında tüm dünyaya yayılan bir pandemi niteliği taşıyan virüs şeklidir. Pandemiler insanlık tarihi boyunca oldukça ciddi krizler yaşanmasına sebep olmuştur. Bu krizler ekonomik ve toplumsal olarak hayatı olumsuz etkilemiştir. İdareler de bu krizleri yönetmek zorunda olan kurumlardır. Kriz ortamında alınacak kararlar diğer durumlarda alınacak kararlardan daha ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle sağlık açısından bakıldığı zaman pandemi dönemlerinde idarenin aldığı kararlar toplum yararını gözetmek zorundadır. Bu açıdan, kamu yararı kavramı oldukça önem arz etmektedir.

Bu çalışmada kamu yararı kavramı kuramsal olarak açıklandıktan sonra Türkiye’de Covid-19 pandemisinin yaşandığı dönem boyunca idarenin aldığı tedbirler sıralanmıştır. Bu tedbirlerin, düzenlemelerin, tasarrufların hukuki açıdan tartışılmalı olmasına rağmen kamu yararı kavramıyla açıklanması meşruiyetini sağlama noktasında destek görevi gördüğü sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Akgün, O. (2020). Covid-19 Salgını Döneminde Türkiye’de Alınan İdari Kararların Salgının Önlenmesindeki Etkisinin Değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(7), 201-228.
- Akılhoğlu, T. (1988). Kamu Yararı Kavramı Üzerine Düşünceler. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi*, 9(1-3), 11-22.
- Barry, N.P. (2004). *Modern Siyaset Teorisi*. Ankara: Liberte Yayınları.
- COVID-19 Nedir? (2022, 15 Aralık). Erişim Adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>
- Çalışkan, M. (2011). *Kamu Yararı Bağlamında Kamusal Mekanlarda Bir Yaya-laştırma Örneği: Eminönü Tarihi Yarımada (Hobyar Mahallesi ve Çevresi) Yaya-laştırma Projesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Tek-nik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gözler, K. (2008). *İdare Hukukuna Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gözübüyük, Ş. (1994). *Yönetim Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Güler, B. (2020). İdarenin Covid-19 Pandemisine İlişkin Sokağa Çıkma Yasağı Kararlarının Kanuni İdare İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı*, 38, 180-201.
- Güncel Türkçe Sözlük. (2022, 2 Aralık). Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Güriz, A. (2007). *Hukuk Felsefesi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Karahanogulları, O. (2015). *Kamu Hizmeti (Kavram ve Hukuksal Rejim)*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Karatepe, Ş. (1991). İdarenin Takdir Yetkisi. *Türk İdare Dergisi*, 63(392), 63-121.
- Kasapoğlu Turhan, M. (2020). Covid-19 Pandemisinde İlan Edilen Sokağa Çıkma Yasaklarının İdare Hukuku Yönüyle Değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(2), 550-566.
- Keleş, R. (2000). Kent ve Çevre Değerleri Bağlamında Kamu Yararı Kavramı, *Mekan Planlama ve Yargı Denetimi*, Ed.Melih Ersoy, H.Çağatay Keskinok. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Kırışık, F. (2002). *Türkiye’de İdarenin Takdir Yetkisini Kullanmasının Yargısal Denetimi Sorunu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üni-versitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Koç, C. (2019). *İdari İşlemin Amaç Unsuru* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Korkut, L. (2006). Temel Hak ve Özgürlüklerin Bir Sınırlama Nedeni Olarak Kamu Yararı Kavramı. *Liberal Düşünce*, 11(44), 77-98.
- Saraç, O. (2002). Kamu Yararı Kavramı. *Maliye Dergisi*, 1-11.

- Sarı, H. ve Saka, G. (2022). Türkiye’de Covid-19 Pandemi Önlemlerinin Hukuksal Değerlendirmesi. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 32(1), 64-76.
- Soyocak Özalp, S. (2020). Yönetim Tartışmalarında Kamu Yararından Kamu Tercihine ve Kamu Değerine. *Akademik Hassasiyetler*, 7(13), 241-265.
- Şahin, A.H. (2022). *Danıştay Kararları Işığında Üstün Kamu Yararı Kavramı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Tombaloğlu, N. (2014). Anayasa Mahkemesi Kararlarında Kamu Yararı Kavramı. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 353-388.
- Turan, A. ve Hamza Çelikyay, H. (2020). Türkiye’de Kovid-19 ile Mücadele: Politikalar ve Aktörler. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), 1-25.
- Weber, M. (2005). *Bürokrasi ve Otorite*. Ankara: Adres Yayınları.
- Yıldız, M. ve Şahin, S.Z. (2020). Turkey’s COVID-19 Pandemic Response from a Public Administration Perspective. *Good Public Governance in a Global Pandemic*, 1(1), 395-403.

ESNEKLİK KAVRAMI VE ÇALIŞMA HAYATINDA UYGULANABİLİR ESNEK ÇALIŞMA MODELLERİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Derya TANER¹

1. GİRİŞ

Gün geçtikçe iletişim ve bilgi teknolojisinin gelişmesi ile birlikte çalışma hayatının karmaşıklaşması yadsınamaz bir gerçektir. Şimdiye kadar ise bu karmaşıklığı çözebilmek adına pek çok çaba gösterilmiştir ve bu anlamda gösterilen çabalardan en önemlilerinden bir tanesi örgüt yapıları açısından değişebilme ya da değişime adapte olabilme yeteneği olarak tanımlanan esneklik kavramının ortaya çıkması olmuştur. Çalışmada değişen bu yapı ile gereklilik kazanan esneklik kavramı, esnek çalışma sistemi ve çalışma hayatında uygulanabilir esnek çalışma modelleri teorik açıdan ele alınmaktadır. Yoğun literatür taraması neticesinde ortaya çıkan ‘Esneklik Kavramı ve Çalışma Hayatında Uygulanabilir Esnek Çalışma Modelleri: Kavramsal Çerçeve’ çalışmasının konu hakkında teorik anlamda bilgi edinmek isteyen okuyuculara, çalışma hayatında yeni yönetim modeli arayışında olan örgütlere ve çalışma hayatında iş ve hayat dengesini ön planda tutmak isteyen çalışan personele yararlı olabileceği umulmaktadır.

Çalışma dört ana bölümden teşekkül etmektedir. Çalışmanın birinci bölümü olan bu bölümde (giriş) okuyucuya hazırlanan çalışma ile ilgili olarak bir ön bilgi sunulmaktadır. İkinci bölümde esneklik kavramı ve esneklik kavramının türlerinin ne olduğu açıklanmaktadır.

Çalışma hayatında esnekliğin gerekliliği ve bu doğrultuda ortaya çıkan temel esnek çalışma modelleri çalışmanın üçüncü ana başlığı altında detaylı olarak incelenmektedir. Esnek çalışma modelleri anlamında literatürde kimi zaman evden çalışma kimi zaman mobil çalışma kimi zaman da tele çalışma olarak ifade edilen uzaktan çalışma incelemesinin ardından ikinci esnek çalışma modeli olan part time çalışma açıklanmaktadır. Literatür taramalarında part-time çalışma ile ilgili esas nokta bu çalışmanın biçiminin kısmi süreli çalışmanın özdeşi olmasıdır. Daha sonra çalışma içerisinde iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftası ve esnek çalışma saatleri genel hatları ile incelenmektedir. Esnek çalışma modelleri anlamında son olarak uzaktan çalışma biçimi ile çok fazla benzerlik gösteren ancak bil-

¹ Dr. Öğr. Üyesi, ISUBÜ Gönen MYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü, deryataner@isparta.edu.tr, 0000-0003-4258-7340

hassa bağlayıcılık ve sosyallik anlamında birbirinden ayrılan bu sebeple de tüm esnek çalışma modellerinden ayrı bir başlık altında ifade edilen hibrit çalışma modeli ayrıntılı bir biçimde açıklanmaktadır. Akabinde çalışmanın sonuç ve değerlendirme bölümüne yer verilmektedir. Çalışmanın dördüncü alt başlığı olarak verilen bu bölümde görülen esas nokta çalışan personel memnuniyetini artırabilmenin ve örgüt verimliliğini artırabilmenin en önemli yöntemlerden bir tanesinin çalışma hayatında esnek çalışma modellerinin uygulanabilmesi olarak ifade edilmektedir.

2. ESNEKLİK KAVRAMI

Esneklik kavramı son yıllara damgasını vurmasına ve devamlı gündemde olmasına rağmen halen üzerinde tartışılmaya devam edilen bir kavramdır. Dünyada yaşanan teknolojik değişim, sektörel yapı farklılıkları, küreselleşme ve işsizlik gibi pek çok sebep çalışma hayatında esneklik gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Ancak kavramın esasında hoşgörü, sabit olmama, yeni durumlara uyum sağlayabilmek gibi pozitif anlamlar olsa da kimi zaman da belirsiz olma tahmin edilememe gibi negatif anlamlarda gösterebilmesi de (Taner & Negiz, 2018:557) göz önünde bulundurulması gereken bir olgudur.

2.1. Esneklik Tanımı

Esneklik yaşadığımız döneme damga vuran farklı alanları etkileyen bilhassa bilimsel ve teknolojik gelişmelerden etkilenen nitelikte olup katı olmayan özellikler göstermektedir. Esnekliğin etki alanı çok geniştir. Kesinlikle kuralsızlık demek değildir (Noyan, 2007:22). Kavram oldukça tartışmalı bir kavramdır ve bu kavram ile ne demek istenildiği aslında hiçbir zaman tek bir tanımda ifade edilememektedir bu yüzden esneklik ile ilgili olarak farklı ancak birbiri ile de örtüşen tanımlar mevcuttur (Parlak & Özdemir, 2011:3-4). Ama genel anlamda esneklik ekonomik, sosyal ve teknoloji alanında yaşanan değişimlere yanıt verebilme ve uyum sağlama yeteneği yönünde görülebilmektedir (Karuppan, 2004:533). Esneklik kavramı emek piyasaları açısından son derece önemli bir yere sahiptir. Emek piyasaları açısından esnekliğe esnek çalışma uygulamaları yolu ile ulaşılmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde esneklik kavramına yönelik pek çok kategori ve tipoloji varlığı göze çarpmaktadır. Kimi uzmanlar tarafından esneklik; dışsal sayısal esneklik, içsel sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve istihdamın dışsallaştırılması olarak görülmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı ise esnekliği fonksiyonel esneklik ve sayısal esneklik olarak görmektedir. Auer ise daha genel bir yaklaşım ile esnekliği içsel esneklik ve dışsal esneklik olarak

ifade etmektedir (Üzümcü, 2013:250-251). Aşağıda literatür taramaları sonucunda ortaya çıkan dış esneklik veya istihdam esnekliği olarak da ifade edilen sayısal esneklik, uzaklaştırma stratejileri, iş organizasyonunda esneklik olarak da nitelendirilen fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve son olarak sürede esneklik türleri açıklanmaktadır.

2.2. Esneklik Türleri

Çalışma içerisinde esneklik kavramının oldukça tartışmalı bir kavram olduğu ve aslında tek bir tanımla da ifade edilemeyeceği belirtilmişti. Bu sebeple esneklik kavramına yönelik sistematik ve ayrıntılı bir tanımlamadan çok esneklik türleri daha baskın durumdadır. Literatürde birçok birbirinden farklı esneklik türü bulmak mümkündür (Parlak & Özdemir, 2011:5). Aşağıda temel esneklik türleri olan sayısal esneklik, uzaklaştırma stratejileri, fonksiyonel esneklik ve sürede esneklik ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

2.2.1. Sayısal Esneklik (Dış Esneklik-İstihdam Esnekliği)

Örgütlerin ekonomik ve teknolojik şartlar, piyasalardaki talep farklılıkları doğrultusunda; işgücü miktar ve niteliğini kolayca ve süratle belirlemesi sayısal esnekliktir (TISK, 1999:113). Sayısal esneklikte üretim sürecinde birbirinden farklı özellikte iki işgücü bulunmaktadır. Bunlardan ilki üretim açısından gerekli olan nitelikli çekirdek işgücü, bir diğeri ise kendine gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvurulmuş geçici çevre işgücüdür (Tatlıoğlu, 2011:9-10). Örgütler bu tip esneklik türü ile çekirdek işgücünü örgütte tutmaktadır. Geçici işgücüne ise gereksinim hissedildiğinde başvurmaktadır. Bu şekilde örgütler verimliliklerini artırmakla beraber işten çıkarma maliyetlerine de katlanmamaktadırlar. Bunun yanında sayısal esneklik bünyesinde olan örgütler farklılaşan piyasa koşullarına kolaylıkla uyum sağlamaktadır ve artan rekabet ortamında hareket serbestisi elde etmektedirler (Çelik, 2007:5-6). Sayısal esnekliğin önemi bilhassa ekonomik krizlerin örgütler üzerinde yarattığı negatif etkiler söz konusu olduğunda kendini göstermektedir (Tatlıoğlu, 2011:10) ve bu esneklik türü genellikle üst düzeyde bir yetenek beklenilmeyen işler için tercih edilmektedir.

2.2.2. Uzaklaştırma Stratejileri

Önemli bir esneklik türü olan uzaklaştırma stratejileri örgütte yapılan birtakım işlerin başka örgütlere yaptırılması ya da birtakım hizmetlerin örgüt dışı firmalardan elde edilmesidir (Öztürkoğlu, 2013:110). Üretimin herhangi bir kademesinde teorik uzmanlık gerektiren teknolojilere veya

işlere ihtiyaç hisseden işverenler taşeron firma sayesinde üretim açısından ihtiyaç duydukları teknolojileri kullanma olanağının yanında teknolojiler açısından yapmaları gereken sermaye yatırımından da kurtulmaktadırlar (Aydoğdu, 2012:15).

2.2.3. Fonksiyonel Esneklik

Bir işverenin çalışan personelin görevlerini veya bölümlerini değiştirmedeki esnekliği olarak tanımlanan (Dur, 2024:4) fonksiyonel esneklik kavramı aslında talepteki farklılıklara ya da sistemdeki değişikliklere uyum sağlama kabiliyetidir. Bu esneklik türü miktarda, kalitede ve üretim süresinde esneklik şeklinde üç farklı açıdan değerlendirilmektedir (Köstekli, 2000:47). Fonksiyonel esneklik ile amaç örgütlerde çalışanların sadece bir alanda değil de gereksinim duyulan bütün alanlarda çalıştırılmasıdır. Bu esneklik daha fazla çalışan eksenli olup çalışanlar farklı eğitim ve kurslar ile bilgilerini ve becerilerini geliştirmek ile nitelik kazanmaktadır (Tatlıoğlu, 2011:11). Görüldüğü üzere fonksiyonel esneklik aslında çalışanların örgüt içinde farklı işler gerçekleştirebilmesi ve farklı vazifeler üstlenebilmesi veya farklılaşan teknolojik koşullara iş yüküne ve hizmet yöntemlerine uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilmektedir. Fonksiyonel esneklik işgücünün miktarı ile değil de nitelik ve becerileri ile ilgili bir esneklik türüdür (Filiz, 2011:17). Bu tip esneklik ile bir taraftan çalışanların görev ve sorumlulukları artırılarak beceri düzeylerini geliştirme imkanı sağlarken diğer taraftan motivasyonları artırılarak verimlilikleri de güvence altına alınabilmektedir (Karakaya & Uçar, 2015:24). Bu esneklik türü sayısal esnekliğe benzese de sayısal esneklikten farklı olarak çalışan personelin sayısı ile ilgilenmez ancak çalışan personelin özellikleri ve kabiliyetleri ile ilgilenmektedir ve bu esneklik türünün dayandığı esas nokta farklı iş deneyimlerine açık değişik becerilere haiz ve aynı anda çoklu iş yapma becerisine haiz olmaktır (İkizler, 2011:26).

2.2.4. Ücret Esnekliği (Finansal Esneklik)

Örgütlerin ücret yapısını ve seviyesini farklılaşan işgücü piyasa ekonomisi koşulları doğrultusunda ayarlayabilme serbestisine ücret esnekliği denilmektedir (Yakkan, 2016:36). Örgütler ücret esnekliği ile sadece işgücü maliyetini azaltmakla kalmayıp bunun yanında birde ücreti motivasyon aracı şeklinde kullanabilmektedir. Örgütte çalışan personel arasında bir rekabet ortamı oluşturup hem performansa hem de kişisel becerilere göre ücretler değiştirilebilmektedir (Köstekli, 1999:147). Yani performans temelli ücret sistemleri bu yöntemin uygulamalarından sayılabilmektedir Ücret esnekliği bir taraftan ekonomik şartlara bağlı olarak ülke ekonomisi genelinde ücret seviyeleri, diğer taraftan göreceli ücret es-

neklığı ile ilgilidir. (Karakaya & Uçar, 2015:21). Görüldüğü üzere ücret esnekliğinin iki esas boyutu mevcut olup bunlardan birincisi makro olarak nitelendirilen ekonomik şartlara bağlı bir şekilde ülke ekonomisi genelindeki ücret seviyeleri ikincisi ise mikro olarak nitelendirilen örgüt düzeyinde göreceli ücret esnekliğidir (Tathoğlu, 2011:13). Örgütlerin rekabet ortamında başarılı olma isteği temelli bu sistemde çalışan personel daha fazla ücret alabilmek için motive olabilmektedir. Örgüt ise yükselen performans ile rekabet açısından başarı sağlayabilmektedir (Sönmez, 2006:188).

2.2.5. Sürede Esneklik

Sürede esneklik anlamında; iş süresi, örgüt bakımından gereksinim hissedilen zamanlarda işin gerçekleştirilmesi şeklinde ifade edilirken çalışan bakımından ise işe başlayış ve işin bitiş saatlerinin bireysel istekler doğrultusunda belirlenmesi olarak ifade edilmektedir (Öztürkoğlu, 2013:110). İş sürelerinin değişken hale getirilmesi klasik manada sabah başlayıp akşam biten mesainin yerine çalışma zamanı doğrultusunda esnekliğin farklı uygulamaları olarak görülmektedir.

Tüm dünyada özellikle gelişmiş ülke örgütlerinde çalışma sürelerinde esneklik uygulamasının yaygınlaştığı göze çarpmaktadır (Parlak, 2016:117).

Görüldüğü üzere esneklik kavramı ile ilgili tek bir tür mevcut değildir. Esneklik türleri incelendiğinde yukarıda da belirtildiği gibi kimi esneklik türlerinin daha bütüncül bir yaklaşımla emek piyasasında esnekliği analiz etmektedir. Kimi esneklik türleri de emek talebi boyutu ile esnekliği daha fazla örgüt ya da emek talebi bakımından analiz etmektedir (Parlak & Özdemir, 2011:9). ‘Esneklik Kavramı ve Çalışma Hayatında Uygulanabilir Esnek Çalışma Modelleri: Kavramsal Çerçeve’ başlıklı çalışmada emek çalışması sistemi örgüt açısından değerlendirilmektedir.

3. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEK ÇALIŞMA SİSTEMİ

Günümüz dünyasında globalleşme ya da küreselleşme denilen yeni bir süreç başlamıştır (Yakkan, 2016:4). Esnek çalışma kavramı bu global ve küresel gelişmeler doğrultusunda ortaya çıkan bir kavram olup günümüzde örgütler çalışan personelden en fazla verimi alabilmek ve kalıcılığı sağlama açısından birbirinden farklı stratejiler geliştirmektedir. Bunlardan bir tanesi de esnek çalışma uygulamalarıdır (Kördeve & Aydın, 2016:277). Çalışan personele daha fazla söz hakkı veren bir çalışma biçimi olan esnek çalışma uygulamaları bilhassa verimlilik ve etkinlik anlamında çalışan personelin önemini gözler önüne sermektedir. Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak çalışma hayatında esneklik arayışının nedenleri ayrıntılı

olarak ifade edilmektedir. Ardından tüm esnek çalışma modelleri alt başlıklar altında ifade edilmektedir.

3.1. Çalışma Hayatında Esneklik Arayışının Esas Nedenleri

1970'lerden sonra dünyanın küreselleşme sürecine girmesi ile örgütlerin piyasayı istediği gibi denetleme, yönlendirme ve etkileme olanakları ortadan kalkmıştır. Bu dönemde uluslararası alanda rekabet artarken, konjktürel dalgalanmalar meydana gelmiş, arz-talep farklılıkları yaşanmış, yeni teknolojiler ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda da esneklik kavramı gereksinimi ortaya çıkmıştır. Bilhassa rekabet küresel dünyaya hakim olmakla beraber örgütleri esnekleşmeye zorlamıştır (Aydoğdu, 2012:6-7). Aşağıda çalışma hayatında esneklik arayışının esas sebepleri maddeler halinde ifade edilmektedir (Hacıoğlu, 2002:11-12; Aydoğdu, 2012:6-12; Kutal, 2005:25; Gürkanlar, 2010:10-11);

- Örgütlerin rekabet gücünü koruyabilmek
- Teknolojik gelişmeler ve bu yeni teknolojilerin endüstrilere uygulanmaya başlaması
- Farklılaşan pazar ve müşteri gereksinimlerine uyum sağlama açısından örgütlerin tekrar biçimlendirilme gereksinimi
- İstenilen tür emek bulunamaması
- Daha çok boş vakit ve daha çok bağımsızlık yönlü baskı
- Daha fazla payın genel giderlere ayrılması verimliliğin artırılması ve kalitenin geliştirilme gereksinimi
- İstihdam teşviki ile işsizliğin azaltılması
- Çalışan ve işverenlerin ilgi alanları ve tercihleri
- Çalışma zamanının uygunluğunun sağlanabilmesi

Maddelerden de görüldüğü üzere çalışma hayatında esneklik arayışının nedenleri hem örgüt açısından hem de çalışan personel açısından kendini göstermektedir. Sürekli olarak rekabet koşullarının değişmesi, bilişim alanında yaşanan dönüşümler, işsizlik, ekonomik resesyon ve dijitalleşme sebebi ile örgütler yeni uygulanabilir çalışma modellerine gereksinim duymaktadır. Daha özel anlamda ise verimlilik sağlayan, maliyetleri azaltan, kaliteli hizmet ve üretim sağlayan esneklik kavramının çalışma uygulamaları ve süreleri bakımından örgütlerin gereksinimleri doğrultusunda değiştirilmesi gerek göstermektedir (Işık & Uygun, 2023:234).

3.2. Çalışma Hayatında Uygulanabilir Esnek Çalışma Modelleri

Esnek çalışma çalışanların zamanla farklılık gösteren gereksinimlerini karşılamak açısından örgütler tarafından yapılan düzenlemeleri kapsamaktadır (Yıldırım & Tengilimoğlu, 2022:626). Esnek çalışmanın çalışma saatlerinin planlanmasına ve iş ortamına göre farklı modelleri bulunmaktadır. Esnek çalışma modelleri dünyada değişen koşullar doğrultusunda değişen taleplere uyum sağlamayı hedefleyen örgütlerin insan sermayesini en iyi biçimde kullandığı çalışma biçimi olup (Tenderis & Kazdal, 2023:2) bu, çalışanlar açısından iş ve özel hayat dengeleri kurabilmeleri başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Örgütler açısından ise örgüt gider tasarrufu başta olmak üzere pek çok avantaj getirmektedir.

Geçmiş zamanda uygulanmış olan ve günümüzde de kah özel kuruluşların kah kamu örgütlerin uyguladığı esnek çalışma olarak kabul edilebilecek pek çok çalışma modeli mevcuttur (Aydoğdu, 2012:4). Uzaktan çalışma, part time çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftası ve esnek çalışma saatleri en bilinen esnek çalışma modelleri olup son dönemlerde ortaya çıkan ve uzaktan çalışmanın yeni trendi şeklinde kabul edilen hibrit çalışmada yeni dönem esnek çalışma modeli olarak adlandırılmaktadır.

3.2.1. Uzaktan Çalışma (Evden Çalışma-Tele Çalışma-Mobil Çalışma)

Uzaktan çalışma her yerden çalışmayı kapsayan geniş bir kategori olsa da çoğunlukla yer ve zaman anlamında örgütsel sınırların dışında olunan örgütsel çalışmayı belirtmektedir (Tenderis & Kazdal, 2023:2). Uzaktan çalışma kavramı uzun zamandır örgütler tarafından deneyimlenen ve bilhassa batı toplumlarında giderek yaygınlık kazanan bir esnek çalışma modelidir. Bu çalışma biçimi akademik literatür de alternatif çalışma modeli şeklinde daha fazla yer bulmaktadır (Arıkboğa vd., 2020:1).

Uzaktan çalışma çalışan personelin merkez ofis veya üretim tesisi gibi yerlerden ve iş arkadaşlarından mekan anlamında ayrı olduğu fakat teknolojik araçlar vasıtası ile onlar ile iletişim sağladığı esnek çalışma modeli olup ((Di Martino & Wirth, 1990:530) kavram aslında klasik ofis ortamının dışında telekomünikasyon, internet gibi teknolojileri kullanarak çalışmayı ifade etmektedir. Bugün mobilite ve dijitalleşmenin artması çalışanlara ulaşılabilmesi, büyük şehirlerde görülen trafik problemleri, fazla çalışan çocuk sahibi ailelerin sayısının çoğalması gibi sebeplerle bu çalışma modeli örgütlerin çalışan personeline sunduğu bir alternatif olmaktadır. Çalışan personelin özel hallerinin de göz önünde bulundurulmasını mümkün kılması sebebi ile çalışan personel tarafından da tercih edilebilen bu çalışma modeli bugün eskiye göre daha fazla istenilen bir model biçiminde görülmektedir. İstenilmesinin mühim bir sebebi bu modelin çalışan per-

sonelin özel hayatına ve örgütlere pozitif katkılarının olmasıdır (Nişancı & Usta, 2021:98). Uzaktan çalışma modelinin benimsenmesi örgütlerde çalışan personele ve örgüte bir taraftan avantajlar sağlarken diğer taraftan bazı dezavantajlar da getirmektedir. Aşağıda uzaktan çalışma modelinin sakıncalı yönleri örgüt açısından ve çalışan personel açısından ayrı ayrı ele alınmaktadır.

Modelin örgütler açısından sakıncalı yönleri maddeler halinde şu şekilde ifade edilebilmektedir (Özcan, 2018:16-17);

- Örgütler açısından ana ofisteki yüz yüze iletişimin azalması dezavantaj olabilmektedir.
- Örgüt yöneticileri bir kriz ile karşılaştığında örgütteki işbirliği açısından çalışan personeli yanında isteyebilmektedir.
- Uzaktan çalışan personel şayet tam zamanlı biçimde bu model ile çalışıyorsa klasik ofislerin onlara sağladığı ne şekilde konuşulacağı, ne şekilde giyinileceği, ne söyleneceği, ne söylenmeyeceği hakkında örgüt iletişim dilini unutup örgüt kültüründen uzaklaşabilmektedir.
- Model ana ofis çalışan personeli ile uzaktan çalışan personel arasında çatışmaya sebep olabilmektedir.
- Model uzun dönemde tasarruf kazancı sağlayabilse de uzaktan çalışan personele verilen eğitim, onlar için elektronik sistem kurulumu ve bilgi işlem maliyetleri gibi maliyetler sebebi ile kısa dönemde harcamaları artırabilmektedir.
- Modelin güvenlik risklerini artırabileceği düşünülmektedir.
- Model destek problemleri, yazılım versiyon terslikleri, virüs gibi sorunlara karşı teknoloji destek gereksinimini artırabilir.

Modelin çalışan personel açısından sakıncalı yönleri ise maddeler halinde şu şekilde ifade edilmektedir (Başol & Çömlekçi, 2021:757; Özcan, 2018:18-21);

- Çalışan personelin iş güvenliği hakkında endişe düzeyi yüksek olabilmektedir.
- Performans kontrolü zor olabilmektedir.
- Örgüt kaynaklarına erişim şansı azalabilmektedir.
- Uzaktan çalışan personelin çalışma tutkusu sebebi ile iş-yaşam dengesi olumsuz etkilenebilmektedir.

- Uzaktan çalışan şayet evde çalışıyorsa rahat bir çalışma ortamı açısından evdeki yaşam alanından kısıtlama yaparak bir ofis alanı ayırması gerekebilmektedir.
- Uzaktan çalışan personel kullanacağı donanımlar açısından birtakım giderleri kendi yapmak durumunda kalabilmektedir.
- Sosyal etkileşiminin azalması uzaktan çalışan personelin yalnızlığına sebep olabilmektedir.
- Uzaktan çalışan açısından kariyer ve terfi fırsatlarının azalması mümkün olabilmektedir.

Özetle uzaktan çalışma modelinin her ne kadar sakıncalı yönlerinin olabileceği de düşünülse de bu model örgütlere sunulan bilgi iletişim teknolojisi esaslı bir çalışma modelidir ve model çoğunlukla beraberinde çalışma hayatına hem örgüt verimliliği açısından hem de çalışan personel motivasyonu açısından yeni fikirler sunmaktadır.

3.2.2. Part Time-Çalışma (Kısmi Süreli Çalışma)

Part-time çalışma ile ilgili en fazla kabul edilen tanım ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 'nun yaptığı normal çalışma sürelerinden daha az, sürekli olan düzen içeren ve gönüllü biçimde yapılan çalışmadır (San, 2006:11-12). Part-time çalışma istihdamla ilgili bir tedbir olup işsizliğin azaltılabilmesi ve verimliliğin artırılabilmesi açısından farklı bir uygulamadır. Çalışma saatleri hem uzun vadeli hem de yakın vadeli iş arz ve taleplerinin dengelenmesi yönünde gittikçe önem gösteren stratejik bir değişken halindedir. Uzun vadede olan sabit çalışma saatlerinin tüm bireyler açısından bilhassa çalışma hayatına yeni katılan bireyler açısından uygun olmadığı açıkça ortadadır (Ensari & Deniz, 1992:59). Bu çalışma modeli Avrupa'da yaygın olup AB ülkelerinde çalışan personelin 1/7 sine yakınının part-time çalıştığı ve part-time istihdamın son yıllarda büyük oranda geliştiği görülmektedir (San, 2006:11-12).

Yukarıda ifade edilen ILO'nun part-time tanımına bakıldığında ILO'ya göre part-time çalışmanın üç başat unsuru şu şekildedir;

- Haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinden daha az olması
- Çalışmanın sürekli olması düzenli olması
- Çalışmanın gönüllülük esası çerçevesinde yapılması

Türkiye açısından bakıldığında part-time çalışma son yıllarda bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de önemli oranda artış gösteren bir çalışma modelidir. Bilhassa gelişmiş olan kapitalist ülkelerle Türkiye gibi

gelişme gösteren ülkelerde toplam istihdamın içerisinde mühim bir oranı olan part-time çalışma standart olmayan esnek çalışma modelleri içinde ön plana çıkmaktadır (Tez Koop-Iş, 2019:1-3).

Bu çalışma modeli gerek çalışan personele gerekse işverene pek çok fayda sağlarken istihdam imkanı sağlama bakımından ise ülke ekonomisine de katkı sağlamaktadır. Çalışan bakımından incelendiğinde bu model ile çalışan personelin zamanını daha fazla değerlendirdiği göze çarpmaktadır. Böylece çalışma yaşamında yorgunluğu ve stresi azaltmaya yardım eden bir faktör şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında da bireylerin kendilerini geliştirmelerine imkan sağlamaktadır (Ensari & Deniz, 1992:60). Ayrıca part time çalışma ya da bir diğer adı ile kısmi süreli çalışma ve kadınların işgücüne katılım oranları incelendiğinde işsizlik oranı düşük olan ülkelerin yüksek oranda kısmi süreli çalışma oranlarına haiz oldukları da ifade edilmektedir (Fagan & Ward, 2000:7).

3.2.3. İş Paylaşımı

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamında hem arz hem talepte değişikliklere ve konjoktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek amacıyla çalışma hayatındaki katılımları yok ederek esnek bir yapı sahibi olma gereksinimi doğrultusunda bu kavram ortaya çıkmıştır (Taner & Negiz, 2018:565) ve birden fazla çalışan personelin iş sözleşmelerinde ifade edilen işi paylaşarak gerçekleştirdikleri kısmi süreli olan iş ilişkisine iş paylaşımı denilmektedir. İş paylaşımı sözleşmesinde hangi çalışan personelin ne zaman çalışacağına çalışan personeller karar verirken bu çalışma modelini kısmi çalışma modelinden ayıran en mühim özellik işin tam gün olmasıdır. Kısmi süreli çalışmada ise iş özellikleri niteliği itibari ile günün belli bir zaman diliminde bir kişi tarafından gerçekleştirilmektedir (Öztürkoğlu, 2013:116).

İş paylaşımı modelinde üzerinde durulması gereken üç önemli nokta vardır. Bu noktalar (Keser, 2013:196);

- İş zamanının çalışan personel tarafından belirlenebilmesi
- İş paylaşımı içinde bulunan çalışanların ekip oluşturabilmesi
- Ekip üyelerinin birbirlerinin yerini alma sorumluluğu biçiminde ifade edilebilmektedir.

Bu modelde tüm çalışanlar sadece üzerlerine düşen iş miktarlarından sorumludurlar. Bu sebeple işin bölünebilen bir iş olması iş paylaşımının doğal koşuludur. Yazında iş paylaşımının getirdiği en önemli avantaj çalışanlar açısından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve yeni iş imkanları sağlanarak işsizliğin azaltılması olarak kendini göstermektedir (Tutar,

2023:167). İş paylaşımının örgüt açısından getirdiği avantaj ise bu model ile örgütte fazla çalışma, işe devam etmeme, çalışan devir hızının azalması ve verimliliğin ise artması noktasında kendini göstermektedir (Ronen, 1984:36-37). Ayrıca bu çalışma modeli işbirliği ve koordine sağlama gibi işlevlerin ortak olarak yapılması sebebi ile örgüt içi ilişkileri de güçlendirmektedir Ancak her şeye rağmen bugün iş paylaşımı modelinin tüm örgütler açısından uygulanabilir bir esnek çalışma modeli olmadığı da yine ifade edilmesi gereken bir gerçektir.

3.2.4. Sıkıştırılmış İş Haftası (Yoğunlaştırılmış İş Haftası)

Toplam iş süresinin klasik beş ya da altı işgününe değil bundan daha az üç ya da dört işgününe sıkıştırılarak dağıtılmasına sıkıştırılmış iş haftası denilmektedir (Bodur, 2019:293). Bu çalışma modelinde total süre değişmez iken ne fazla mesai yapılmakta ne de fazladan tatil yapılmaktadır. Klasik çalışanlara nazaran sıkıştırılmış iş haftası modeli ile daha az çalışıldığı düşünülmekte olsa da gerçek bu değildir. İş verimliliği, işin optimizasyonu ve ergonomisi dikkate alınarak çalışan personel ve işverenin karşılıklı anlaşması ile model altında farklı türler oluşturulması da mümkün olmaktadır. Ayrıca sıkıştırılmış iş haftası modeli ile çalışma modelinden en fazla çocuk sahibi çalışan personel yararlanmak istemektedir, ailesi çalıştığı yerde olmayanlar da bu sistemi istemektedir. Ayrıca akademik eğitimini devam ettiren çalışan personel veya okulunu sürdürmek isteyen bireyler içinde ideal bir çalışma modeli olarak görülmektedir. Özetle çalışma hayatında kendisine zaman ayıramadığını düşünen personel bu model ile sorunlarını giderebilmektedirler. Model kaideleri ile uygulandığı vakit çalışan personelin performansının arttığı ve çalıştığı ortamda hayat standartlarının arttığını görmek mümkün olmaktadır. Son olarak belirtmek gerekmektedir ki; örgüt dışında kaliteli vakit geçiren çalışan personelin örgüte aidiyet duygusu da yine bu modelle sağlanmaktadır (Bürotime, 2018:2-4).

3.2.5. Esnek Çalışma Saatleri

Kavram olarak farklılıklara adapte olabilme yeteneği şeklinde ifade edilebilen esnekliğin etki alanı çok büyüktür. Esneklikte kaideler mevcuttur fakat bu kaideler sert ve gerekli olmayan detaylara bağlanmış bir yapıda değildir. Esneklik ilk olarak esnek düşüncüyü gerektirmektedir. Esnek çalışma saatleri genel anlamda, çalışma sürelerinin belli kaideler ile beraber çalışan personel ve işverenin istekleri çerçevesinde belirlenmesi olarak tanımlanabilmektedir (Demir & Gerşil, 2008:72).

Bu çalışma modeli örgütlere işin gereksinim hissedilen zamanlarda yapılma imkanını çalışan personele ise çalışma zamanının çalışan personele istekleri çerçevesinde belirlenebilme imkanını vermektedir. Bu sebeple çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi olgusu bugün esnek çalışma uygulamaları açısından büyük önem arz etmektedir (Taner& Negiz, 2018:565).

Son olarak çalışma hayatında bir örgütün esnekliğe erişebilmesi açısından yapması gerekenler de şu şekilde ifade edilebilmektedir (Tatlıoğlu, 2011:3-4);

- Yeni düşünceleri takdir edebilmek
- Yenilikçi olabilmek
- Yaratıcılığı geliştirebilmek
- İnisiyatif kullanımına ödül verebilmek
- Çalışan personeli cesaretlendirebilmek
- İşe yarayabilecek eğitim planları yapabilmek
- Her zaman eğitimi sürdürebilmek

Tüm bunların çerçevesinde gerçekleştirilecek düzenlemelerle örgütler değişen şartlara en kısa ve en iyi biçimde uyum sağlayacak ve bu doğrultuda da pek çok alanda başarı elde edeceklerdir (Çalışkan & Sungur, 2009:2).

3.2.6. Hibrit Çalışma

Hibrit çalışma için evrensel bir tanımlama mevcut olmasa da (Tenderis & Kazdal, 2023:4) çalışan bir personelin çalışma yerinin ya da çalışma saatlerinin katı olarak standartlaştırılmadığı esnek çalışma düzenlemeleri hibrit çalışma biçiminde ifade edilebilmektedir (Economist Impact, 2021:4). Bu çalışma modelinde amaç uzaktan çalışmayı klasik örgüt esaslı çalışma ile birleştirmektir (Tenderis & Kazdal, 2023:4). Hibrit çalışma modelinin evden çalışma modeli ile pek çok ortak yönü mevcuttur. Hibrit çalışma ile bilhassa daha az ofis alanının kullanımı neticesi maliyetlerde azalmalar sağlanabilecektir. Bunun yanında iyileştirilmiş insan kaynağının etkinliğinin artması ile çalışan personel yanlısı politikalar takip edilebilecektir. Aynı zamanda esnekliğin artması ile iş ve hayat dengesi çalışan personel bakımından mühim bir kazanım olacaktır (Yosunkaya, 2023:5).

Hibrit çalışma modeli örgüt çalışanlarının tümünün esnek çalışma yetkinliğinin bulunmadığını ancak işgücünün mühim bir kısmının yüksek seviye esneklik ile karakterize edildiğini iddia etmektedir. Model kimi personelin örgüt içinden kimi personelin ise uzaktan çalıştığı ve tümünün teknoloji ile etkinleştirildiği bir modeldir. Görüntülü yapılan aramalar, çevrimiçi yapılan toplantılar, belge paylaşımı ve işbirliği uygulamaları

gibi modern araçlar coğrafi açıdan dağıtılan grupların çalışmasına ve başarı elde etmesine imkan vermektedir. Binaenaleyh bu hal hibrit çalışma modelini benimseyen çalışan personelin yüz yüze ve elektronik iletişime güven hissettiğini göstermektedir (Tenderis & Kazdal, 2023:4). Hibrit çalışma modeli en özet şekli ile uzak, yarı uzak ve örgüt esaslı çalışanların birleşimi şeklinde tanımlanabilmektedir. Bu model örgütteki karşılıklı olacak dikkat dağınıklığını engellediği gibi yolda geçirilen zamanında kazanılmasını ve çalışan personele ne şekilde, hangi zamanda ve en mühimi de nerede daha çok verimle çalışacaklarına karar vermelerini sağlayarak iş ve hayat dengesini de gereksinimler doğrultusunda kurlmalarına imkan sağlamaktadır (Orginsight, 2024:2).

Bilhassa çalışan personelin iş ve özel yaşam dengesini sağlması açısından avantajlı olan hibrit çalışma modelinin avantajları maddeler halinde şu şekilde ifade edilebilmektedir (Acet, 2022:1-2; Tenderis & Kazdal, 2023:4; Çıplak vd, 2024:136);

- Çalışan personele daha fazla özgürlük alanı fırsatı verilmektedir.
- Yalnızca örgütte veya evde çalışmak çalışan personel bakımından pek çok zaman yorucu olabilmektedir. Hibrit çalışma modeli ile çalışan hem örgüt ortamında sosyalleşme güdüsünü tatmin etmektedir. Hem de gerektiği zaman evdeki rahatlıkta çalışma konforuna erişebilmektedir.
- Trafik problemi ortadan kalkabilmektedir. Büyükşehirlerde çalışan personel işe gitmek ve işten dönmek için günlerinin mühim kısımlarını yola harcamaktadırlar. Bu da hem zaman açısından bir kayıp hem de çok fazla yorucu bir süreçtir. Ancak bu model ile çalışan personel yolda zaman harcamadan çalışabilmektedirler.
- Yemek, yol ücreti gibi ücretlerin kesildiği ortamlarda örgütlerin maddi giderleri de azalmaktadır.
- Üretkenliği daha fazla öne çıkarmaktadır. Bu model ile amaçlanan şey, çalışan personelin kendilerine verilen işi zamanında bitirebilmesidir ve mesai saatini doldurmak diye bir amaç yoktur.

Ayrıca hibrit çalışma modeli uzaktan çalışma modelinin avantajlarını ve klasik olarak beraber çalışmanın olumlu yönlerini birleştirerek çalışan personele daha fazla sosyalleşmeyi ve daha güçlü bir birlikteliği vaat etmektedir.

Tüm bu avantajların yanında hibrit çalışma modeli açısından yaşanabilecek birtakım problemlerde mevcut olabilmektedir. Hibrit çalışma modeli açısından ortaya çıkabilecek sakıncalar ise özellikle şu noktalarda kendini göstermektedir; zayıf sosyal etkileşim, çalışan personel arasındaki

örgüt kültürünün yeterli düzeyde anlaşılabilmesi, çalışan personeli örgüte geri döndürme açısından yaşanabilecek zorluklar, lojistik problemler, fiziksel örgüt altyapısının gerektiği şekilde kullanılamaması ve güvenlik yetersizliği, zayıf iş iletişimi, iş ve hayat dengesini devam ettirme açısından yaşanan zorluk, motivasyon noksanlığı ve son olarak yaşanabilecek koordinasyon problemleri (Karayazgan, 2023:2-4). Ancak tüm bu olumsuzluklara rağmen hibrit çalışma açısından yaşanabilecek bu problemlere karşı geliştirilebilecek birtakım pratik çözümlerde yok değildir.

Son dönemde farklılaşan çalışma kültürleri ile birlikte örgütlerde hibrit çalışma uygulamalarının dikkatle tasarlanması önemlidir. Bu anlamda örgütlerin örgüt kültürleri, işi gerçekleştirme koşulları, sektör, ekip, yönetim alanında bütün detayları analiz edilmek zorundadır (Acet, 2022:3). Hibrit çalışma sisteminin örgütte doğru bir biçimde hayata geçirilebilmesi açısından örgütlerin dikkat etmesi gereken adımlar şu şekilde ifade edilmektedir (Tenderis & Kazdal, 2023:5);

- Hibrit çalışma modelinin seçilebilmesi
- Ekiplerin bir arada tutulabilmesi
- Doğru hibrit çalışma modeli araçlarının alınabilmesi

Örgütler hibrit çalışma modelini seçerken uzaktan gerçekleştirilmesi gereken işler ile örgüt içinde gerçekleştirilmesi gereken işler açısından bir takım yönergeler belirtmelidir. Bu işlem sırasında mutlaka modelin avantaj ve dezavantajları da dikkate alınmalıdır. Ayrıca örgütler çalışan personeller arasında yüz yüze iletişimin, ekip olabilme düşüncesinin minimize edilmesinin önüne geçmelidir ve bu anlamda bazı yollar izlemelidir. Tüm personelin aynı anda ve aynı mekanda olması sağlanarak bir işbirliği ile bireyler arası ilişkiler güçlendirilmelidir. hibrit çalışma araçlarının alımı açısından ise örgütte kullanılan klasik araç setinin yerine sanal toplantı platformu, dijital iletişim kanalı, paylaşılan çevrimiçi takvim ve kurumsal müzakere yönetimi gibi sanal nitelikli muadiller seçilmelidir (Tenderis & Kazdal, 2023:5).

Görüldüğü üzere hibrit çalışma modelinin esas taşları esneklik ve iş-hayat dengesidir. Çalışan personele evden çalışabilme imkanı sunmak, uzaktan erişim olanakları sağlamak, esnek çalışma saatleri uygulamak, çalışan personelin işlerini dengelemelerine imkan tanımaktadır. Bu durum da çalışan personelin memnuniyetini artırırken örgüt içindeki motivasyonu da artırmaktadır fakat hibrit çalışma modeli bu değişiklikler ile birlikte diğer esnek çalışma modelleri gibi birtakım güçlükleri de beraberinde getirebilir. Örneğin; iletişim noksanlığı, ekip eşgüdümü, ve çalışan personelin izolasyon duygusu gibi konular hibrit çalışma modelinde dikkatle incelenmek zorundadır (HR Dergi, 2024:5-8).

Son olarak bu çalışma modeli esasen içinde uzaktan çalışma modelini de barındırır da iki çalışma modeli aynı anlama gelmemektedir. Hibrit çalışmanın hem evden çalışma şeklinde hem de örgütten çalışma şeklinde olması sebebi ile uzaktan çalışma modelinin çatısı olarak ifade edilmektedir. İki çalışma modelinin farklı yönleri ise bağlayıcılık ve sosyallik alanında görülmektedir. Hibrit çalışma modeli geleneksel örgütten çalışılan modeldeki gibi çalışan personeli bir yere bağlarken uzaktan çalışma modeli çalışan personele istediği yerde bulunma olanağı sağlamaktadır. Uzaktan çalışma modelinde sosyal izolasyon ve yalnız olma büyük bir sorun iken hibrit çalışma modeli çalışan personele çalışma arkadaşları ile daha çok beraber olma imkanı sunmaktadır (Octapull, 2024:1-3) ve bu model ile kah çalışanlar kah örgütler bakımından pek çok yararın ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

4. SONUÇ

Esneklik kavramı günümüzde hemen hemen tüm alanlarda kullanılan bir kavramdır ve bu anlamda kavramın tek bir tanımı mevcut değildir.

Çalışma hayatı bir bireyin bir toplumun ya da bir ülkenin kah sosyal kah ekonomik hayatının en mühim kısmıdır. Yani çalışma hayatı bireyin hayat biçiminin temel belirleyicisidir. Aslında çalışma hayatının insan hayatı açısından bu denli önemli oluşu araştırmanın boyutunu çalışma hayatı açısından esnekliğe yöneltmiştir. Bu anlamda konu ile ilgili gerçekleştirilen literatür taraması bilhassa çalışma hayatında esneklik çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma hayatında esneklik kavramı, sade ve basit tanımı ile bir örgütte çalışan personelin tüm değişim ve dönüşümlere etkili ve kısa zaman içerisinde adapte olabileme yeteneği şeklinde ifade edilebilmektedir. Esneklik kavramı dahil olduğu her alanda olduğu gibi çalışma hayatını da derinden etkileyen bir kavramdır. Bu anlamda da çalışma hayatında büyük değişikliklere sebep olmaktadır.

Çalışma hayatında klasik çalışma modelleri bir anlamda sınırların ve kuralların ön planda olduğu çalışma modelleri olup bilhassa küreselleşme, dijitalleşme, teknoloji ve insanın öneminin anlaşıldığı günümüzde klasik çalışma modelleri revize edilmek zorunda kalmaktadır. Bu anlamda esnek çalışma modelleri çalışma hayatına dahil olmaktadır. Çalışma hayatı açısından esas anlamda beş tür uygulanabilir esnek çalışma modelinin mevcutluktan bahsedilebilirken son dönemde bu modellere bir yenisi daha eklenmiştir. Çalışma hayatının dinamik yapısı, teknolojik gelişmeler, ekonomik gelişmeler, sosyal gelişmeler klasik çalışma biçimlerini değiştirerek yeni çalışma biçimlerinin var olmasına neden olmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatında uygulanabilir esnek çalışma modelleri olarak; uzaktan çalışma, part-time çalışma, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftası ve esnek çalışma

saatleri ortaya çıkmıştır. Bu modellere günümüzde eklenen çalışma hayatının son esnek çalışma modeli ise pek çok kişi tarafından çalışma hayatına önemli oranda fayda yaratacağına inanılan hibrit çalışma modelidir. Bu esnek çalışma modellerinin ortak özellikleri; modellerin tümünün herhangi bir anlamda klasik çalışma modellerinden farklılık arz etmeleridir ve tüm bu esnek çalışma modellerinin hem örgütün verimliliği, etkinliği sürekliliği hem de çalışanların performansı ve mutluluğu açısından lüzumlu olmasıdır.

Özetle esnek çalışma modelleri günümüzde örgüt verimliliği, etkinliği, performansı ve sürekliliği açısından örgütler tarafından ihtiyaç duyulan ve tercih edilen bir kavramdır ve bu modeller çalışma hayatında bilhassa çalışan personeli, işvereni ve hatta faaliyetin gerçekleştirildiği çevreyi önemli oranda etkilemektedir. Bu etkinin fayda anlamında ortaya çıkacağı da aşikardır. Çalışmanın bu alanda gelecekte yapılacak çalışmalara temel teorik bilgi sağlayacağı da düşünülürken konu ile ilgili olarak ifade edilmesi gereken son nokta; esneklik iş ve hayat dengesi çerçevesinde şekil alan hibrit çalışma modeli, hem klasik hem de esnek çalışma modellerinin beraber uygulandığı bir çalışma modelidir. Hibrit çalışma modeli aslında hem klasik hem esnek çalışma modeli ile ilgili olarak azda olsa düşünülen olumsuz fikirleri ortadan kaldırarak avantajları anlamında en fazla uygulanabilir esnek çalışma modeli olarak varsayılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acet Topsakal Gizem (2022). Hibrit Çalışma Modelinin Avantajları ve Dezavantajları Nelerdir?, 15.09.2022, 07.09.2024 tarihinde <https://www.kariyer.net/ik-blog/hibrit-calisma-modelinin-avantajlari-ve-dezavantajlari-nelerdir/> adresinden alındı.
- Arıkboğa Fatma Şebnem & Doğan Ebru & Akdöl Buket & İrengün Oğuzhan (2020) Küresel Salgın Dönemi Evden Çalışma Araştırma Raporu, 22.06.2020, İstanbul Üniversitesi, 1-32, 07.08.2024 tarihinde <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=kuresel-salgin-doneminde-evden-c%CC%A7alis%CC%A7ma-aras%CC%A7tirma-raporu.pdf> adresinden alındı.
- Aydoğdu Canan (2012). Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara
- Başol Oğuz & Çömlekçi Mehmet Fatih (2021). Uzaktan Çalışmanın Sosyal ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3), 755–776.
- Bodur Yücel Mehtap (2019). Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, 285-352
- Bürotime (2018). Yoğunlaştırılmış İş Haftası Compressed Work Week Nedir?, 20.08.2018, 12.10.2024 tarihinde <https://blog.burotime.com/yogunlastirilmis-is-haftasi-compressed-work-week-nedir/> adresinden alındı.
- Çalışkan Filiz & Sungur Banu (2009). Vasıflı Kayan Esnek Çalışma Saati Sistemi İçin Bir Karma Tamsayılı Hedef Programlama Modeli Önerisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:33, Temmuz-Aralık, 1-18
- Çelik Sümeyra (2007). Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Ankara
- Çıplak Zeki & Yıldız Seyit Gazi & Doğan Buket (2024). Bilişim Sektörü ve Yakın Alanlardaki Çalışanların; Hibrit, Uzaktan ve Yerinde Çalışma Modelleriyle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi, Bilgi Yönetimi Dergisi, Cilt:7 Sayı:1, 123-139
- Demir Fevzi & Gerşil Gülşen (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S:16, 68-89
- Di Martino Vittorio & Wirth Linda (1990), Telework: A New Way Of Working And Living, International Labour Review, Vol:129, No:5, 529–554

- Economist Impact. (2021). Making Hybrid Work Human. 02.12.2022 tarihinde https://impact.economist.com/projects/make-hybridhuman/pdfs/EI_GoogleWorkspace_ExecutiveSummary.pdf adresinden alındı.
- Dur Varol (2024). Esnek Güvence Kavramı ve Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatındaki Yeri, SGK, 12.11.2024 tarihinde <https://yoikk.gov.tr/upload/Esnek%20Guvence.pdf> adresinden alındı.
- Ensari Hoşcan & Deniz Levent (1992). Üniversite Gençliğinin İş Beklentileri ve Part Time Çalışma Alışkanlıkları, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:4, 59-64
- Fagan Colette & Ward Kevin (2000). Regulatory Convergence? Nonstandard Work in the UK and The Netherland, Conference on Nonstandard Work Arrangements in Japan, Europe and the United States, August 25-26, Michigan, USA, 1-72
- Filiz Yeliz (2011). Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara
- Gürkanlar Esin (2010). Esnek Çalışma Saatlerinin Kadın Çalışanların Sosyal Roller ve Çalışma Performansı Üzerine Etkileri-Akdeniz Üniversitesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Hacıoğlu Müjgan (2002). Esnek Çalışma Saatleri ve Uygulanabilirliği, Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İşletmecilik Yüksek Bilim Dalı, İstanbul
- HRDergi (2024). Hibrit Çalışma, Yan Haklarda Neleri Değiştirdi? Yeni Normal ve Değişen Dinamikler, Sayı: Şubat 2024, 12.03.2024 tarihinde <https://hrdergi.com/hibrit-calisma-yan-haklarda-neleri-degistirdi-yeni-normal-ve-degisin-dinamikler> adresinden alındı.
- Işık Metin & Uygun Nursaç (2023). Esnek Çalışma Uygulamalarının Öznel İyi Oluş ve İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:3, 229-242
- İkizler Murat (2011). Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum
- Karakaya Abdullah & Uçar Mehmet (2015). İş Esnekliğinin İşgören Motivasyonuna Etkisi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Özel Sayı I, 19-35
- Karayazgan Şeyda (2023). Hibrit Çalışma Modeli Sorunları ve Çözüm Önerileri, Sigortacı Gazetesi, 26.05.2023, 12.07.2024 tarihinde <https://sigortacigazetesi.com.tr/hibrit-calisma-modeli-sorunlari-ve-cozum-onerileri/> adresinden alındı.

- Karuppan M. Corinne (2004). Strategies To Foster Labor Flexibility, International Journal Of Productivity And Performance Management, 53 (6), 532-547
- Keser Aşkın (2013). Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatının Geleceği (Ünite 7), Ed:Özgüler Verda Canbey İç:Yeni Teknolojiler ve Çalışma Hayatı, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi
- Kördeve Mustafa Kemal & Aydınlan Belgin (2016). Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8/2, 277-292
- Köstekli Şener (1999). Esneklik ve Sendikal Politikalar I, Kamuoyunda Esneklik, Der: MESS, MESS Yayınları, İstanbul
- Köstekli Şener (2000). Esneklik ve Sendikal Politikalar, Türk-İş Yıllığı, Cilt:1, Ankara
- Kutal Gülten (2005). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Volume:55, Issue:1, 27.09.2011, 23-43
- Nişancı Zehra Nuray & Usta Aslı (2021). Covid-19 Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş ve Özel Yaşama Yansımaları Üzerine Bir Değerlendirme, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2021, 14(2), 94-109
- Noyan Mehmet Ali (2007). Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi
- Octapull (2024). Hibrit Çalışma ve Uzaktan Çalışmanın Farkları Nelerdir?, 21.08.2024 tarihinde <https://octapull.com/uzaktan-calisma-ve-hibrit-calisma-arasindaki-farklar-nelerdir/> adresinden alındı.
- Orginsight (2024). Hibrit Çalışma Modeli, 02.10.2024 tarihinde <https://orginsight.co/blog/hibrit-calisma-modeli> adresinden alındı.
- Özcan Demet (2018). Uzaktan Çalışmanın Türkiye’deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, Doktora Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul
- Öztürkoğlu Yücel (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), 109-129
- Parlak Nurgün Kul (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, 109-137
- Parlak Zeki & Özdemir Süleyman (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferansı, Sayı:60, 2011/1, 1-60
- Ronen Simcha (1984). Alternative Work Schedules: Selecting Implementing and Evaluating. Irwin Professional Publication, Dow Jones-Irwin, Homewood.

- San Nur (2006). Part-time Çalışma Kavramı, İçeriği ve Uygulanabilirliği: Sakarya'da Bir Araştırması, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Sönmez Pelin (2006). Küreselleşme, Avrupa Birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt:5, No:3, Bahar, 177-198
- Taner Derya & Negiz Aşar Nilüfer (2018). Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:32, 557-585
- Tatlıoğlu Ezgi (2011). Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği, T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa
- Tenderis Aslı & Kazdal Ömer Samet (2023). Hibrit Çalışma Modelinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansı Etkisi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, 1-11
- Tez Koop-İş (2019). Part-Time Çalışma: Yasal Haklar ve Uygulamalar, Sayı:80, 29.01.2019, 11.12.2023 tarihinde <https://tezkoopis.org/part-time-calisma-yasal-haklar-ve-uygulamalar-2/> adresinden alındı.
- TISK (1999). Çalışma Hayatında Esneklik, Ankara
- Tutar Kürşat (2023). İş ve Aile Yaşamı Dengesinde İş Paylaşımının Önemi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı: Özel, 161-178
- Üzümcü Tülay Polat (2013). İş Esnekliği ve İşletme Rekabetçiliği İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, Aralık, 247-264
- Yakkan Efe (2016). Çalışma Hayatında Esnekleşme ve Esnek Çalışma Biçimleri, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir
- Yıldırım Özlem & Tengilimoğlu Dilaver (2022). Pandemi Sürecinde Uygulanan Esnek Çalışma Düzenlemesinin Çalışan Motivasyonu ve İş Doyumuna Etkisi; Bir Alan Araştırması, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 32/2, 625-634
- Yosunkaya Merve (2023). Hibrit Çalışma Biçiminde İstihdam Edilen Çalışanların Hibrit Çalışmaya ve İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Yaklaşımları: Bir Alan Araştırması, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 85, 1-15

KAMU YÖNETİMİNDE İLERİ ARAŞTIRMALAR

yaz
yayınları

YAZ Yayınları

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3

İscehisar / AFYONKARAHİSAR

Tel : (0 531) 880 92 99

yazyayinlari@gmail.com • www.yazyayinlari.com