

ISSN: 2458-8385
E-ISSN: 2536-5045

ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir.



ARTVIN CORUH UNIVERSITY INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE

A peer reviewed international journal published two issue per year.

Yıl/Year: 2020 Cilt/Volume: 6 Sayı/Issue: 1



ARTVIN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
ARTVIN ÇORUH UNIVERSITY INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES



Sahibi / Owner

Artvin Çoruh Üniversitesi Adına
Prof. Dr. Fahrettin Tilki (Rektör/Rector)

Editör / Editor

Doç. Dr. Fikret Sözbilir

Editör Yardımcısı / Assistant Editor

Öğr. Gör. / Lecturer Mustafa Özdemir

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Ercan Eren	Yıldız Teknik University
Prof. Dr. Ersan Bocutoğlu	Avrasya University
Prof. Dr. İsmail Bakan	Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Prof. Dr. İzzet Derendeli	Temple University
Prof. Dr. Mustafa Sözbilir	Atatürk University
Prof. Dr. Recep Güneş	İnönü University

Editör Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Al Bavon	University of Arkansas (USA)
Prof. Dr. Borislav V. Toshev	University of Sofia (Bulgaria)
Prof. Dr. Gerda Van Dijk	University of Pretoria (South Africa)
Assoc. Prof. Jesus Garcia Laborda	Polytechnic University of Valencia (Spain)
Prof. Dr. Vladimer Glonti	Batumi Shota Rustaveli State University (Georgia)
Doç. Dr. Hamit Şafakçı	Artvin Çoruh University (Turkey)
Doç. Dr. Sibel Açışlı Çelik	Artvin Çoruh University (Turkey)
Dr. Öğr. Üyesi Murat Berberoğlu	Artvin Çoruh University (Turkey)
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Aydın Azalov	Artvin Çoruh University (Turkey)

Türkçe Dil Editörü / Turkish Language Editor

Öğr. Gör. / Lecturer Hasret Tutuş

İngilizce Dil Editörü / English Language Editor

Öğr. Gör. / Lecturer Caner Gürel

Yayın Sekreteryası / Editorial Secretaries

Öğr. Gör. / Lecturer Fatih Mehmet Parlar | Öğr. Gör. / Lecturer Mustafa Özdemir

İLETİŞİM / CONTACT

Posta Adresi / Mail Address

Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Oda No: 208, Sundura Mah. Lise Cad. No: 79
Hopa / ARTVİN

Tel / Phone

+90(466)2151000 (Dahili: 3401)

Faks / Fax

+90(466)2151084

E-posta / E-mail

acusbd@artvin.edu.tr

Web

dergipark.gov.tr/acusbd

Instagram

@acusbd

Twitter

@acusbd

Bu Sayının Hakemleri / Referees of This Issue

Prof. Dr. Bekir Elmas	Atatürk University
Prof. Dr. Ramazan Yanık	Atatürk University
Prof. Dr. Selçuk Balı	Selçuk University
Prof. Dr. İbrahim Mazman	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Berrin Özkanal	Anadolu University
Doç. Dr. Ejder Çelik	Bozok University
Doç. Dr. Enis Baha Biçer	Sivas Cumhuriyet University
Doç. Dr. Sevgül Türkmenoğlu	Van Yüzüncü Yıl University
Doç. Dr. Zekiye Başaran	Kocaeli University
Dr. Öğr. Üyesi Fadime Kaya	Kafkas University
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Osmanoğlu	Şırnak University
Doç. Dr. Hatice Karakuş	Artvin Çoruh Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Meryem Fırat	Erzincan Binali Yıldırım University
Dr. Öğr. Üyesi Münevver Katkat Özçelik	Artvin Çoruh University
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Canbek	Artvin Çoruh Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Neşe Oktay	Artvin Çoruh University
Dr. Öğr. Üyesi Musa Gün	Recep Tayyip Erdoğan University
Dr. Öğr. Üyesi Osman Yalap	Artvin Çoruh University
Dr. Öğr. Üyesi Özgür Doğan	Artvin Çoruh University
Öğr. Gör. Dr. Zümral Gültekin	Samsun Ondokuz Mayıs University
Dr. Umut Belek Erşen	-

Yasal Sorumluluk / Legal Responsibility

Dergide yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.
The authors and translators are the responsible for the content of their papers.

Dizinleme / Indexing



Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com



ASOS
Academia Social Science Index



DRJI



Google
Scholar

CiteFactor
Academic Scientific Journals

SOBIAD

DergiPark
AKADEMİK

DergiPark'ta yayımlanan, SOBIAD, Google Scholar, Acarindex, Asos, Scientific Index Service ve CiteFactor indekslerinde yer alan dergimizin çeşitli indekslerde taranması için başvurular yapılmış olup, değerlendirilme süreci devam etmektedir.

This journal has been published within DergiPark hosted by TUBITAK ULAKBIM and indexed in Google Scholar, Acarindex, Academia Social Science Index (asos), Scientific Index Service and CiteFactor, also indexing evaluation processes still continues in order to be indexed within various database as per our official attempts.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

SAYFA / PAGE

1. *Faaliyet Giderlerinin Kârlılığa Etkisi: İmalat Sanayi Üzerine Bir İnceleme / Effect of Operating Expenses on Profitability: An Investigation on Manufacturing Industry*
Ersin Yenisu 1-12
2. *Latife Tekin'in Manves City Romanına Yansıyan Türkiye / Turkey Reflected on Latife Tekin's Novel Named Manves City*
Dr. Öğr. Üyesi Semih ZEKA 13-24
3. *Mesleki Beklentilerin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile İlişkisi / The Relationship between Professional Expectations and Self-Competence of Career Decision-Making*
Farhan Ahmed Waberi & Dr. Öğr. Üyesi Ercan Öge 25-39
4. *Üniversite Öğrencilerinde Kadına Yönelik Şiddet Tutumu ile İlgili Etmenlerin İncelenmesi / Examination of The Factors Related to Violence Against Women Attitude in University Students*
Dr. Öğr. Üyesi Pınar Tektas, Öğr. Gör. Nesibe Yıldız, Doç. Dr. Yalçın Kanbay, Dr. Öğr. Üyesi Elif Işık & Öğr. Gör. Özgür Aslan 40-49
5. *Emekli Bireylerin Bir Serbest Zaman Etkinliği Olarak Fiziksel Aktivitelere Dair Görüşleri: Türkiye'nin En Yaşlı ve Mutlu İli Sinop Örneği & Opinions of Retired People about Physical Activity as a Leisure Time Activity: Example of Turkey's Oldest and Happy City*
Araş. Gör. Nedim Tekin, Öğr. Gör. Fatih Mehmet Parlar & Dr. Öğr. Üyesi Özge Ercan 50-58
6. *Üniversite Öğrencilerinin Kurumsal Etkinliklere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirmesi: Artvin Çoruh Üniversitesi Örneği / Evaluation of University Students' Opinions on Institutional Activities: A Case of Artvin Coruh University*
Asiye Işık & Dr. Öğr. Üyesi Onur Akçakaya 59-73
7. *Türkiye'de Sezaryen Ameliyatlarına Yönelik Yapılan Çalışmaların İncelenmesi / Investigation of Study on The Cesarean Operation Carried out in Turkey,*
Öğr. Gör. Mustafa Filiz 74-83
8. *Bir İnşaa Süreci Olarak Erkeklik: Yozgat Örneği / Masculinity As a Construction Process: The Case of Yozgat*
Dr. Öğr. Üyesi Esra Gedik, Dr. Öğr. Üyesi Hülya Çakır & Anıl Çoşkun 84-95
9. *Performans Ölçümünde Süreç Katkı Muhasebesinin Rolü: Örnek Bir Uygulama / The Role of Throughput Accounting in Performance Measuring: A Case Study*
Doç. Dr. Mustafa Savcı & İmad Balioğlu 96-106
10. *Mali Müşavirler ve Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi: İstanbul'da Bir Uygulama / Relation of Organizational Commitment Levels of Financial Advisors and Accountants with Demographic Factors: An Application in Istanbul*
Gamze Köseoğlu 107-119
11. *Artvin Kamu Hastanelerinde Çalışan Yöneticilerin İleri Maliyet Yönetimi Yaklaşımları Konusundaki Algılarının Belirlenmesi / Determining The Perceptions of Administrators Working in Artvin Public Hospitals on Advanced Cost Management Approaches*
Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ardic, Dr. Öğr. Üyesi Osman Yıldızlar & Emel Karakullukçu 120-134

Makale türü/Article type: Araştırma/Research

Faaliyet Giderlerinin Kârlılığa Etkisi: İmalat Sanayi Üzerine Bir İnceleme

Effect of Operating Expenses on Profitability: An Investigation on Manufacturing Industry

Ersin Yenisu

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, ersinyenisu@gmail.com
ORCID: 0000-0002-0235-4270

Özet

21. yüzyılda imalat sanayi işletmelerinin varlıklarını sürdürebilmeleri için etkin bir gider kontrolü yapmaları zorunludur. Nitekim işletmeler rekabet üstünlüğü kazanabilmek için genel olarak ya maliyetlerini azaltmalı ya da daha yüksek kalite düzeyini yakalamalıdır. Bu çalışmanın amacı Türk imalat sanayi firmalarının faaliyet giderleri ile kârlılıkları arasındaki ilişkileri açıklamaktır. Çalışmada özellikle hangi faaliyet giderinin kârlılık üzerindeki etkisi daha yüksektir sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda çalışmada 1996-2015 yılsonu verileriyle söz konusu ilişki çoklu doğrusal regresyon analiziyle test edilmiştir. Regresyon ve diğer analiz araçlarıyla elde edilen bulgulara göre pazarlama harcamaları ile kârlılık arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Sonuç olarak işletmeler pazarlamayı sadece reklam yapmak olarak algılamamalı lojistik, halkla ilişkiler, marka değeri, kurumsal sosyal sorumluluk vd. gibi unsurlara önem vererek pazarlama faaliyetlerini daha profesyonel olarak gerçekleştirmelidirler.

Anahtar Kelimeler: Faaliyet Giderleri, Kârlılık, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

JEL Sınıflandırması: M10, M20, C02

Abstract

In the 21st century, manufacturing industry enterprises have to carry out an effective expenditure control in order to survive. As a matter of fact, in order to gain a competitive advantage, companies should either reduce their costs or achieve a higher quality level. The aim of this study is to explain the relationship between operating expenses and profitability of Turkish manufacturing industry firms. In this study, it is tried to answer especially the question of which activity cost has a higher impact on profitability. In this respect, the relationship between 1996 and 2015 was tested by multiple linear regression analysis. According to the findings obtained by regression and other analysis tools, a positive and statistically significant relationship between marketing expenditures and profitability was observed. As a result, businesses should not perceive marketing as just advertising but should perceive marketing as logistics, public relations, brand value, corporate social responsibility and so on. Moreover, businesses must do marketing activities more professionally.

Keywords: Operating Expenses, Profitability, Multiple Linear Regression Analysis

JEL Classification: M10, M20, C02

GİRİŞ

Sanayi devrimi tüm dünyada üretim ilişkilerini ve toplumsal ilişkileri kökten değiştirmiştir. Nitekim sürekli ilerleyen süreçte üretimde emeğin yerini makine gücü almıştır. Emek yoğun çalışan küçük işletmeler birleşerek ya da tasarruf sahiplerinden gelen sermaye birikimiyle büyük ölçekli işletmeler kurulmuştur. Günümüz her ne kadar bilgi toplumu olma yönünde ilerlese de sanayi halen önemini korumaktadır. Şüphesiz ki ülkelerin ekonomik açıdan farklı gelişim aşamalarında olması sanayi üretiminin gerekliliğine ayrı bir anlam katmaktadır. Henüz gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye için de sanayi altyapısı, yatırımları ve verimliliği halen vazgeçilmezdir. Bu nedenle özellikle değer artırıcı unsurlar açısından imalat sanayi incelenmeye değerdir.

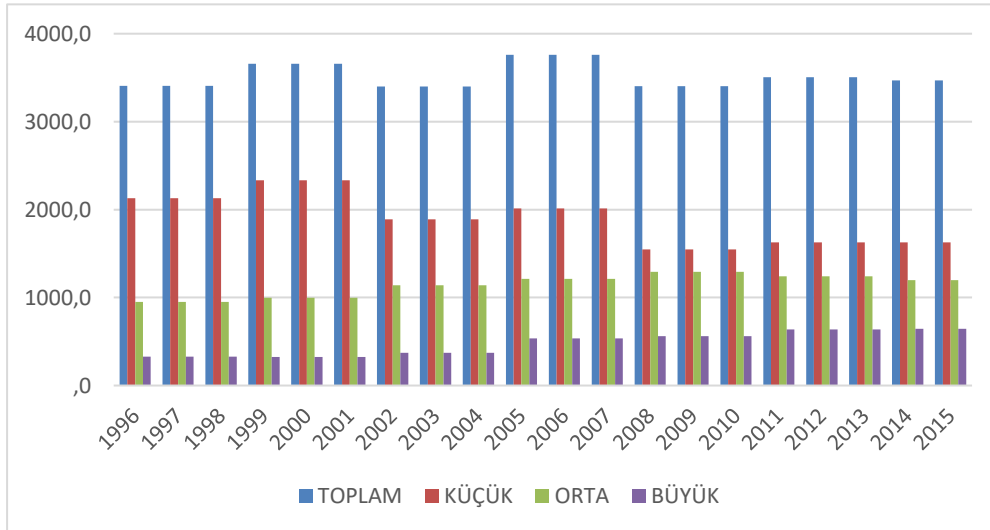
İşletmeler için etkin bir maliyet kontrolü son derece önemlidir. Nitekim maliyetlerde düşüşü gerçekleştirmek için diğer giderler gibi faaliyet giderlerinin izlenmesi zaruridir. Bu nedenle ARGE, pazarlama ve yönetim giderlerinin özellikle uzun vadede işletmelerin geleneksel amacı olan kârlılık üzerindeki etkisi değerlendirilmelidir. Bu çalışmada Türkiye örneği üzerinden imalat sanayinde faaliyet giderleri ve kârlılık ilişkisi araştırılmıştır. Çalışmanın amacı imalat sanayinde faaliyet giderleri ve kârlılık ilişkisini ampirik bir uygulamayla test etmektir. Çalışmanın literatürden farklılığı ise grafiksel analizler ve ekonometrik analizlerle söz konusu ilişkilerin bir bütünlük içerisinde araştırılmasıdır. Bu çalışma özellikle imalat sanayi ve faaliyet giderleri konusunda genel bir çerçeve sunması açısından literatüre katkıda bulunabilir. Fakat bu çalışmada elde edilen bulguları genelleştirmek adına unutulmamalıdır ki her ülkenin, her alt sektörün ya da her işletmenin kendine özel bir durumu vardır. Diğer bir ifadeyle yukarıda değinilen genel çerçeve konusunun detayları olabileceği gibi söz konusu çerçeve daha üst bir bütünün de parçasıdır.

Bir sonraki bölümde imalat sanayi işletmelerinde kâr ve faaliyet giderleri TCMB sektör bilançoları verileri kullanılarak oluşturulan grafiksel gösterimlerle incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü ise faaliyet giderleri ve kârlılık ilişkilerini inceleyen yerli ve yabancı literatürden örneklere ayrılmıştır. İzleyen bölümde de çalışmada kullanılan veri seti ve kapsama değinilmiştir. Beşinci ve son bölümdeyse analiz sonuçları raporlanmış ve bulgular değerlendirilmiştir.

1. İMALAT SANAYİ İŞLETMELERİNDE KÂR VE FAALİYET GİDERLERİ

İmalat sanayi hemen hemen her ülke için genel ekonomik faaliyetler açısından önemli bir yere sahiptir. Nitekim günümüzde dışa açık bir ülke olan Türkiye'nin ihracat ve ithalat kalemlerinde imalat sanayi birinci sırayı almaktadır. Diğer yandan araştırmacılara göre üretim olmadan istikrarlı bir ekonomik büyüme olmaz. Bu nedenle bir ülkede üretimin en önemli lokomotifini olan imalat sanayi gerek süreç iyileştirmesi gerekse elde edilen sonuçlar açısından muhakkak her daim incelenmelidir. Bu amaç doğrultusunda TCMB sektör bilançolarını derlemekte ve işletmelere dair verileri araştırmacıların kullanımına sunmaktadır.

Aşağıda imalat sanayinin genel görünümü ve faaliyet giderleriyle kâr ilişkisi grafiklerle açıklanmaya çalışılacaktır. İlk olarak TCMB'nin internet adresinden alınan ölçeğe göre firma sayıları Grafik 1'de sunulmuştur.

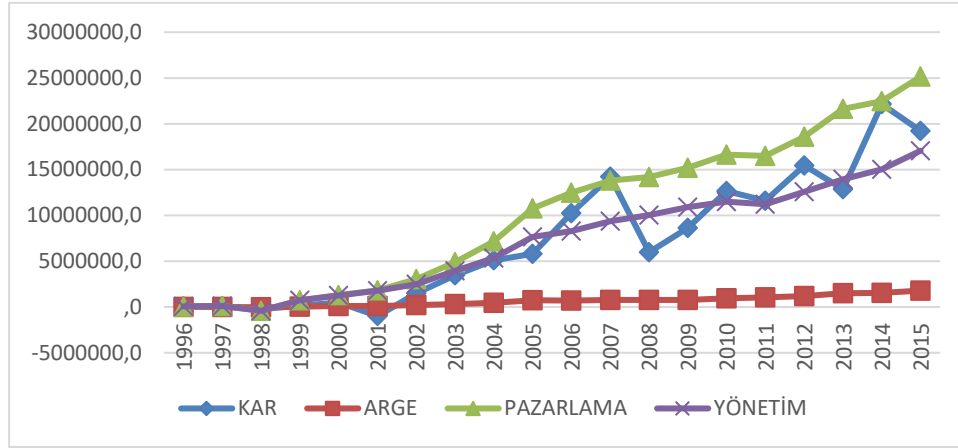


Grafik 1. TCMB Sektör Bilançolarına Göre Firma Sayıları (1996-2015)
(Kaynak: TCMB Sektör Bilançoları)

Grafik 1'e göre 1996-2015 arası Türkiye'de imalat sanayi toplam firma sayısında önemli bir değişimin olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte 2001 krizinin ve 2008 küresel finansal krizin etkileri Grafik 1'den

açıkça görülmektedir. Diğer taraftan Grafik 1'e göre küçük ölçekli firma sayısında 1996-2015 yılları itibariyle dikkate değer bir azalma olduğu, orta ölçekli firma sayısında bir miktar artış olduğu ve nihayetinde büyük ölçekli firma sayısında önemli bir artış olduğu söylenebilir.

İzleyen kısımda imalat sanayi toplam kâr ve alt kalemler itibariyle toplam faaliyet giderleri Grafik 2 aracılığıyla gösterilmiştir.

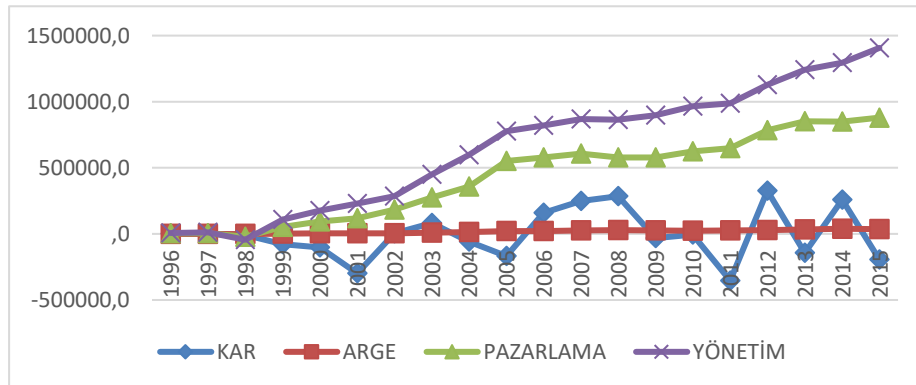


Grafik 2. İmalat Sanayi Toplam Kâr ve Toplam Faaliyet Giderleri (1996-2015)*

(Kaynak: TCMB Sektör Bilançoları), *Veriler deflatör ile reelleştirilmiş olup firma sayısı 2015 yılı itibariyle 3.469'dur.

Grafik 2'ye bakıldığında pazarlama giderlerinin 1996-2015 döneminde hızlı bir yükseliş gösterdiği görülmektedir. Yine yönetim giderleri de nispeten istikrarlı ve yüksek bir artış göstermiştir. Söz konusu dönemde ARGE giderleri ise çok düşük seyretmiştir. Hatta diğer faaliyet giderlerine nazaran yok denecek kadar azdır. Kârın ise istikrarsız bir yükseliş trendinde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre imalat sanayi işletmelerinde ARGE harcamaları çok düşüktür. Pazarlama, satış ve dağıtım giderlerindeyse dikkate değer bir artış söz konusudur.

İmalat sanayi işletmelerinin küçük, orta ve büyük ölçekli olmak üzere sınıflandırılarak incelenmesi çalışmamızın bulguları açısından önemlidir. Grafik 3'te küçük ölçekli imalat sanayi işletmelerinin toplam kâr ve toplam faaliyet giderleri sunulmuştur.

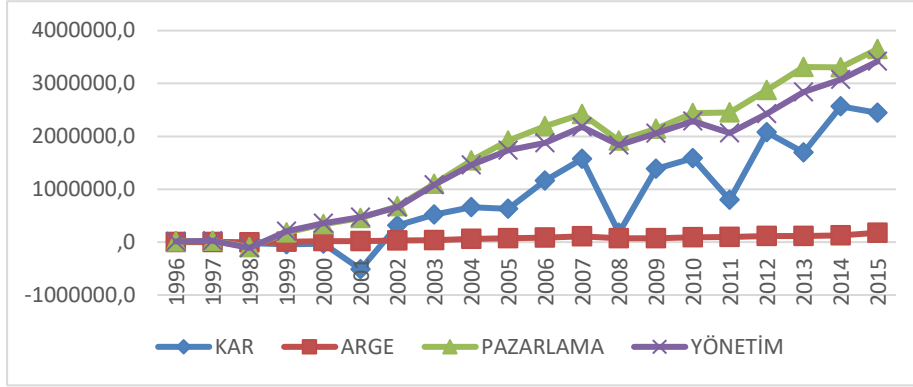


Grafik 3. Küçük Ölçekli İmalat Sanayi Toplam Kâr ve Toplam Faaliyet Giderleri (1996-2015)*

(Kaynak: TCMB Sektör Bilançoları), *Veriler deflatör ile reelleştirilmiş olup firma sayısı 2015 yılı itibariyle 1.628'dir.

Küçük ölçekli imalat sanayi işletmelerinde toplam kâr ve faaliyet giderlerine bakıldığında çok farklı bir tabloyla karşılaşmaktayız. Nitekim Grafik 3'e göre genel yönetim giderleri faaliyet giderleri içerisinde en hızlı artışı gösteren kalemdir. Pazarlama, satış ve dağıtım giderleri ise yine istikrarlı bir artışa sahiptir. ARGE giderleri ise genel toplamda olduğu gibi yine yok denecek kadar azdır. Grafik 3'e göre küçük ölçekli imalat sanayi işletmelerinde kâr aşırı istikrarsızdır ve genel toplama göre çok düşük seviyelerdedir. Bunun sebebi finansal istikrarsızlık olabileceği gibi küçük ölçekli işletmelerin düşük kârlılıkla çalışması da olabilir.

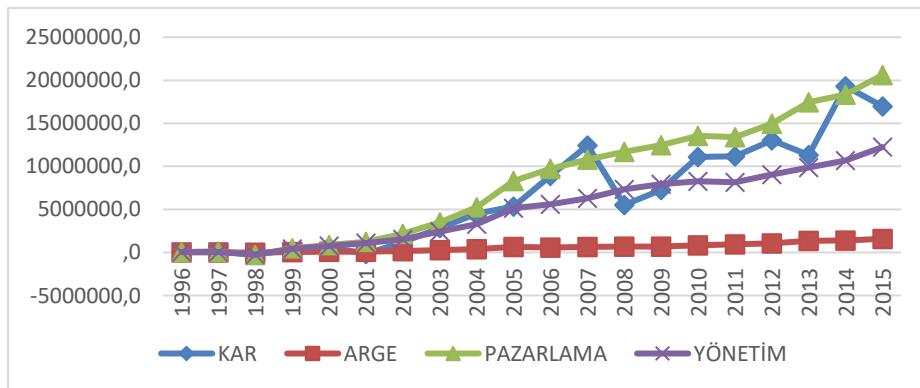
Grafik 4'te orta ölçekli imalat sanayi işletmelerinin toplam kâr ve toplam faaliyet giderleri görülmektedir.



Grafik 4. Orta Ölçekli İmalat Sanayi Toplam Kâr ve Toplam Faaliyet Giderleri (1996-2015)*
(Kaynak: TCMB Sektör Bilançoları), *Veriler deflatör ile reelleştirilmiş olup firma sayısı 2015 yılı itibariyle 1.197'dir.

Orta ölçekli imalat sanayi işletmelerinin toplam kâr ve alt kalemler itibariyle toplam faaliyet giderleri beklendiği üzere küçük ve büyük ölçekli işletmelerin grafiksel görünümünün ortasında yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle Grafik 4'e göre ARGE giderleri çok düşük, pazarlama ve yönetim giderleri artış eğiliminde ve son olarak kâr istikrarsız bir artış eğilimi içindedir.

Büyük ölçekli imalat sanayi işletmelerinde toplam kâr ve alt kalemler itibariyle toplam faaliyet giderleri Grafik 5'te sunulmuştur.

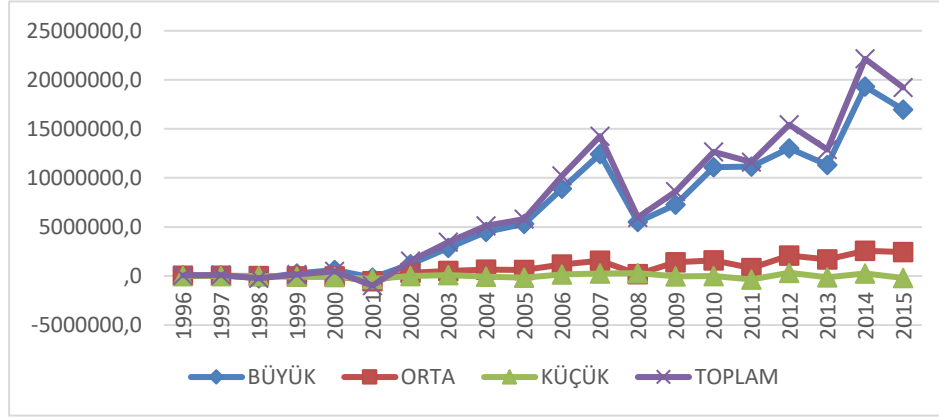


Grafik 5. Büyük Ölçekli İmalat Sanayi Toplam Kâr ve Toplam Faaliyet Giderleri (1996-2015)*
(Kaynak: TCMB Sektör Bilançoları), *Veriler deflatör ile reelleştirilmiş olup firma sayısı 2015 yılı itibariyle 644'tür.

Grafik 5'e göre pazarlama, satış ve dağıtım giderlerindeki yükseliş faaliyet giderleri içerisinde en yüksektir. Yine genel yönetim giderlerinin nispeten istikrarlı bir artış eğilimi içerisinde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan Grafik 5'e göre büyük ölçekli imalat sanayi işletmelerinde de kârın istikrarsız bir artış eğilimi

gösterdiği söylenebilir. ARGE giderlerine bakıldığında genel olarak düşük seyrettiği fakat küçük bir artış trendinin olduğu ileri sürülebilir.

Grafik 6’da imalat sanayi işletmelerinde firma büyüklüğüne göre toplam kârın eğilimi sunulmuştur.



Grafik 6. Firma Büyüklüğüne Göre İmalat Sanayi Toplam Kâr Miktarları (1996-2015)*
(Kaynak: TCMB Sektör Bilançoları), *Veriler deflatör ile reelleştirilmiştir.

Grafik 6’dan imalat sanayi işletmelerinin ölçeğe göre kâr performansları görülebilir. Nitekim söz konusu grafiğe göre imalat sanayi işletmelerinin elde ettiği toplam kârın önemli bir kısmının büyük ölçekli firmalar tarafından yaratıldığı görülmektedir. Grafik 6’ya göre küçük ölçekli işletmeler çok düşük bir kâr oranıyla çalışmakta, orta ölçekli işletmeler nispeten daha yüksek bir kâr oranıyla çalışmakta ve son olarak büyük ölçekli işletmelerse genel toplamda elde edilen kârın büyük bir bölümünü oluşturmaktadırlar. Küçük işletmelerde büyük işletmelere göre finansal istikrarsızlığın ve kayıt dışılığın daha yüksek olması bu görünümü açıklamakta yardımcı olabilir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Faaliyet giderlerinin kârlılığa etkisi yerli ve yabancı literatürde uzunca bir süredir incelenmektedir. Bu kısımda faaliyet giderlerinin ayrı ayrı ya da toplu halde kârlılık ya da işletme performansı üzerindeki etkisini ele alan literatürden örnekler sunulacaktır.

Firmanın pazar değeri ile reklam ve ARGE giderleri ilişkisini inceleyen Cahuvın ve Hirschey (1993) çalışmalarında sektörden sektöre etki büyüklüğü değişmekle beraber söz konusu harcamaların firmaların piyasa değeri üzerinde olumlu bir etki yarattığını bulgulamışlardır. Söz konusu çalışmada ayrıca firma büyüklüğü arttıkça reklam ve ARGE giderlerinin etkinliğinin arttığı sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan Archarungroj ve Hoshino (1999) konuyu daha da sınırlandırarak sadece ARGE harcamalarının kârlılığa etkisini incelemişler ve sonuç olarak 170 Japon firmasında ARGE harcamaları arttıkça kârlılık göstergelerinin yükseldiğini açıklamışlardır. Aynı çalışmada firmalar büyüdükçe ARGE yoğunluğunun arttığı gözlemlenmiştir. Bir diğer çalışmada Lee ve Griffith (2004) pazarlama harcamaları ile firma performansı ilişkisini araştırmışlar ve söz konusu iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Archarungroj ve Hoshino (1999)’ya benzer olarak Kallunki vd. (2009) çalışmalarında ARGE harcamalarıyla şirket performansı konusunu incelemişler ve özellikle teknolojik birleşmelerin ve ele geçirmelerin ARGE potansiyelini artırarak firma performansına olumlu etki ettiğini açıklamışlardır. Bununla birlikte firmaların ARGE harcamalarını ekonomik gelişme perspektifinde inceleyen Coad ve Rao (2010) şirketler büyüdükçe ARGE yatırımlarının arttığını gözlemlemişlerdir. Benzer şekilde Apergis and Sorros (2014) ABD enerji sektörünü incelemişler ve özellikle yenilenebilir enerji alanında faaliyet gösteren firmalarda ARGE harcamalarındaki artışın kârlılık üzerinde pozitif etkili olduğunu bulgulamışlardır. Bu

sonuç yüksek teknolojik ürün üretilen sektörlerde ARGE harcamalarının etkinliğinin daha yüksek olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Çalışmasında konumuz üzerine genel bir değerlendirmeyi amaçlayan Çiftçi (2014) küçük, orta ve büyük ölçekli firmalarda faaliyet giderlerinin kârlılık üzerindeki etkisinin çoğunlukla pozitif olduğu sonucuna varmış ve özellikle orta ölçekli firmalarda ARGE giderlerinin kârlılık üzerindeki olumlu etkisine dikkat çekmiştir. Aynı şekilde ARGE giderlerinin kârlılık üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan Kocamış ve Güngör (2014) teknoloji şirketlerinde söz konusu ilişkinin pozitif olduğunu saptamışlardır. Diğer yandan Mahendru ve De (2014) çalışmalarında reklam harcamalarının kârlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu alanda yapılmış olan bir diğer çalışmada Banarjee ve Siddhante (2015) pazarlama iletişimi harcamaları ile kârlılık arasında çift yönlü bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Çıtak (2015)'sa çalışmasında pazarlama yatırımları ile firma performansı ilişkisini incelemiş ve firmaların pazarlama faaliyetlerini geliştirerek etkinliklerini arttırabileceklerini ortaya koymuştur. Diğer taraftan Özen ve Kılınc (2015) halkla ilişkiler faaliyetlerinin firma performansı üzerindeki etkisini incelemişler ve halkla ilişkiler faaliyetleri arttıkça firmaların performanslarının da arttığı sonucuna varmışlardır. Daha önce değinilen araştırmalara benzer olarak Öztürk ve Zeren (2015) çalışmalarında ARGE harcamalarının satışların büyüme performansını arttırdığı bulgusuna ulaşmışlardır. Görüldüğü üzere literatürdeki birçok çalışmaya göre ARGE ve pazarlama harcamaları işletme performansı üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Yine geleneksel bir araştırma konusu olan ARGE ile kârlılık ilişkisini araştıran Akgün ve Akgün (2016) tek bir işletme üzerine yaptıkları analizle ARGE giderleri ile esas faaliyet kârı arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Akgün ve Akgün (2016)'ün çalışmalarını biraz daha genişleten Demirgüneş ve Üçler (2016)'se çalışmalarında ARGE harcamaları ile sektörel büyümenin eşbütünlük olduğunu bulgulamışlardır. Yukarıda da görüleceği üzere ARGE giderleri ile firma performansı ilişkisinin pozitif yönlü olduğunu bulgulayan çok sayıda araştırma vardır. Söz konusu araştırmaların yanı sıra yakın zamanda aynı sonucu bulgulayan önemli miktarda araştırma yapılmıştır (Doğan ve Yıldız, 2016; Işık vd. 2016; Kıracı vd. 2016, Dağlı ve Ergün, 2017; Kayıhan ve Tepeli, 2017; Çağlak ve Çakır, 2018; Nazlı vd. 2018; Yıldırım ve Sakarya, 2018; Chen ve Ibhagui, 2019; Özer ve Gülençer, 2019; Özer vd., 2019). Bahsi geçen araştırmalarda yazarların genellikle teknoloji yoğun sektörleri incelemeleri nedeniyle söz konusu ilişkinin pozitif çıkma olasılığı olduğu gibi söz konusu pozitif ilişkinin tüm çalışmalarda desteklenir olması da dikkate değerdir.

Bir diğer alt faaliyet gideri olan pazarlama harcamaları ile kârlılık ilişkisini inceleyen Geyikçi ve Mucan (2016)'sa reklam harcamalarının finansal performansa olan etkisini panel veri yöntemiyle incelemişlerdir. Söz konusu çalışma kapsamında yapılan analizler neticesinde pazarlama harcamalarının net satışlar ve kârlılık üzerinde yüksek bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer taraftan Katherina vd. (2016) Kazakistan'da faaliyette bulunan en büyük 20 bankanın verilerini kullanarak pazarlama giderleri ve kârlılık ilişkisini incelemişler ve sonuç olarak pazarlama harcamalarındaki artışın bir dönem sonra bankaların kârlarını arttırdığını bulgulamışlardır. Bununla birlikte Öztürk ve Dülgeroğlu (2016) da pazarlama giderleri arttıkça kârlılığın da arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Konuyu özetlemek gerekirse, tıpkı ARGE giderlerinin kârlılık üzerinde pozitif etkili olduğu şeklinde literatürde ortak bir görüşün var olması gibi pazarlama giderleri de çoğu araştırmada firma performansı üzerinde artırıcı bir etkiye sahiptir (Chowdhury, 2017; Kayıhan ve Tepeli, 2017; Ayriçay ve Kılıç, 2018; Jaisinghani ve Kanjilal, 2019; Özer ve Gülençer, 2019). Bununla birlikte yapılan literatür incelenmesinde dikkati çeken bir diğer genel husus bazı çalışmalara göre işletmeler için pazarlama giderleri bir noktaya kadar kârlılık artışına yol açmakta bir noktadan sonraysa kârlılığı azaltmaktadır.

Yukarıdaki literatüre küçük bir katkı olarak bu çalışmada hangi faaliyet giderinin firma performansına daha fazla etki ettiği araştırılacaktır. Diğer bir deyişle faaliyet giderleri arasında kâr üzerindeki etki bakımından

sıralama yapılmaya çalışılacaktır. Bu küçük katkının bir devamı olarak şüphesiz ki konunun alt sektörler bağlamında incelenmesiyle ilgi çekici sonuçlara ulaşılabilir.

3. VERİ SETİ VE KAPSAM

Bu çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren 3469 imalat sanayi işletmesinin konsolide mali tablolarından elde edilen faaliyet giderleri ve kâr ilişkisi incelenmiştir.” Veriler TCMB’nin internet sitesinden alınmış olup konsolide sektör mali tablolarından derlenmiştir. Tekdüzen muhasebe sistemine göre düzenlenmiş olan gelir tablosunda faaliyet giderleri;

- Araştırma ve Geliştirme Giderleri (ARGE)
- Pazarlama Satış ve Dağıtım Giderleri (Pazarlama)
- Genel Yönetim Giderleri (Yönetim)

den oluşmaktadır. “KÂR” ise hem gelir tablosunda hem de bilançoda gözüken ve vergi sonrası ortaya çıkan rakam olan Dönem Net Kârı (Zararı)’dır.

TCMB’nin internet sitesindeki sektör bilançolarında sadece 1996-2015 yılları mevcuttur. Bu nedenle buradaki analizlerde söz konusu yılları toplulaştırılmış bilanço ve gelir tablosu verileri kullanılmıştır. Söz konusu istatistiklerde sektörler büyüklüklerine göre (büyük, orta, küçük) ve alt sektörler göre ayrılmıştır. Nitekim çalışmada yukarıda da görüldüğü üzere büyük ölçekli, orta ölçekli ve küçük ölçekli imalat sanayi analizleri de yapılmıştır. Bu doğrultuda TCMB 50 kişiden az çalışanı olan firmayı “küçük ölçekli”, 50 ile 500 arası çalışanı olan firmayı “orta ölçekli” ve 500’den daha fazla çalışanı olan firmaları da “büyük ölçekli” olarak kabul etmektedir. Bununla birlikte TCMB’nin yine işletmelerin net satışlarına göre ölçeklendirme yaptığı da görülmektedir.

Diğer taraftan bu alandaki diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da verilerin analizinde Türkiye açısından kanaatimizce iki önemli sorun vardır. Birincisi makro veya mikro ölçekli verilerin Türkiye’de yıllar itibarıyla aşırı istikrarsız bir seyir izlemesidir. Nitekim teoriye göre özellikle kırılma yılları sapmalı tahminlere yol açabilir. İkincisiyse enflasyonun satın alma gücündeki yarattığı değişimlerle analiz sonuçları açısından hatalı karşılaştırmalara ya da tutarsızlıklara neden olabilmesidir. Nihayetinde burada bahsedilen ikinci sorun olan enflasyon sorunu bu çalışmada veriler reelleştirilerek kısmen de olsa giderilmiştir. Kısacası belki de tüm bu nedenlerden dolayı Türkiye’yi konu alan araştırmacılar daha dikkatli olup bulgularını birden fazla yöntemle desteklemelidirler.

4. ANALİZ VE BULGULAR

Literatürde değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmeye yarayan ve bu amaç doğrultusunda en çok kullanılan yöntem regresyon analizidir. 1950’li yıllardan sonra bu alanda yeni yöntemler geliştirilmiş olsa da temel ilişkileri yansıtması bakımından regresyon analizi halen araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Dahası klasik regresyon analizinin yeni geliştirilen bu yöntemlere açık bir şekilde temel oluşturduğu da bilinen bir gerçektir. Diğer taraftan matematiğin bilime katmış olduğu nesnellik nedeniyle sosyal bilimlerde özellikle uygulamalı çalışmalarda regresyon tekniği kullanılmaktadır. Bu çalışmada da çoklu doğrusal regresyon analizine dayanan bir zaman serisi analizi yapılacaktır.

Bu bölümde önce kullanılan verilerin genel görünümünü ortaya koymak amacıyla tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir. Hemen ardından değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü belirleyen korelasyon analizi yapılacaktır. Son olarak da çoklu doğrusal regresyon analiziyle kâr ve faaliyet giderleri arasındaki ilişki tahmin edilmeye çalışılacaktır.

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Gözlem	En Küçük	En Büyük	Ortalama	Standart Sapma	Jarque-Bera
Kâr	20	-2.094.108	23.918.038	8.164.288	7.531.602	1.310191
Arge	20	11.786	1.945.201	735.225	581.662	1.311089
Pazarlama	20	242.710	27.285.955	11.601.365	8.695.509	1.388731
Yönetim	20	244.359	18.512.047	8.150.406	5.645.783	1.218450

Tablo 1'e göre pazarlama serisi dört seri içerisinde standart sapması yani değişkenliği en yüksek olan seridir. Bu doğrultuda pazarlamayı sırayla kâr, yönetim ve ARGE giderleri serileri takip etmektedir. Serilerin ortalamalarına bakıldığında pazarlama giderleri serisinin ortalaması en yüksektir. Bunu sırasıyla kâr, yönetim giderleri ve ARGE giderlerinin izlediği görülmektedir.

Bu sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde imalat sanayi firmalarının pazarlama giderlerinde yüksek denilebilecek bir istikrarsızlık olduğu ve ARGE giderlerininse en yüksek istikrara sahip olduğu söylenebilir. Diğer taraftan Tablo 1'den çıkarılacak bir diğer önemli sonuç ARGE giderlerinin diğer faaliyet giderleri ve kâra göre önemli derecede düşük olduğu ve pazarlama giderlerininse kârışlaştırmalı olarak yüksek olduğudur.

Tanımlayıcı istatistiklerden sonra değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılacaktır. İmalat sanayi firmalarının faaliyet giderleri ve kâr değişkenlerine ait korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

		Kâr	ARGE	Pazarlama	Yönetim
Kâr	Pearson Korelasyon	1	,945**	,949**	,943**
	[Olasılık]		[,000]	[,000]	[,000]
	N	20	20	20	20
ARGE	Pearson Korelasyon		1	,988**	,983**
	[Olasılık]			[,000]	[,000]
	N	-	20	20	20
Pazarlama	Pearson Korelasyon			1	,999**
	[Olasılık]				[,000]
	N	-	-	20	20
Yönetim	Pearson Korelasyon				1
	[Olasılık]				
	N	-	-	-	20

** % 1 önem seviyesinde anlamlı.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre öncelikle dört seri arasında ikili olarak güçlü bir ilişki vardır ve bu ilişkinin yönü pozitifdir. Diğer bir ifadeyle her bir serideki artış/azalış diğer üç seride artış/azalış yönünde etki bırakmaktadır. Bununla birlikte kâr değişkeni üzerinde en güçlü etkinin sırasıyla pazarlama giderleri, ARGE giderleri ve yönetim giderleri olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, korelasyon analizine göre imalat sanayi firmaları açısından kârı en fazla etkileyen faaliyet giderleri sırayla pazarlama, ARGE ve yönetimidir.

İzleyen bölümde yukarıdaki iki analiz yöntemi (tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi) çalışmanın nihai analiz yöntemi olan çoklu doğrusal regresyon analiziyle bir kez daha test edilecektir.

Cahvin ve Hirschey (1993), Çiftçi (2014), Işık vd. (2016) ve Özer (2019)'e göre kurulan regresyon modeli şöyledir:

$$\text{LogKAR}_t = \text{LogARGE}_t + \text{LogPAZARLAMA}_t + \text{LogYÖNETİM}_t + u_t$$

Yukarıdaki modelin tahmin edildiği çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: LogKÂR	Yöntem: En Küçük Kareler		Örneklem: 1996-2015	
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t istatistiği	Olasılık
	-0,770266*	0.253374	-3.040037	0.0074
LogARGE	4.577535*	0.836891	5.469693	0.0000
LogPAZARLAMA	-3.025079*	0.683727	-4.424393	0.0004
LogYÖNETİM				
R ²	0,979521	Akaike Bilgi Kriteri		0.508234
Düzeltilmiş R ²	0.977112	Schwarz Kriteri		0.657594
Durbin-Watson İst.	2.267601	Hannan-Quin Kriteri		0.537391

*%1 önem seviyesinde anlamlı. Jarque-Bera (Olasılık): 2.744597(0.253524), Breusch-Godfrey LM Testi (2): 0.6128, Heteroskedasticity (Değişen Varyans): 0.2268, Modelde doğrusallığın sağlanması ve değişen varyans sorununu gidermek için logaritmik değerler kullanılmıştır.

Yukarıdaki model tahmin edilmeden önce sabit katsayının bağımsız bir değişken olduğu model tahmin edilmiş olup söz konusu değişkenin katsayısı anlamlı olmadığı için, model seçim kriterlerine de bakılarak, Tablo 3'te sonuçları verilen sabitsiz model kullanılmıştır. Bununla birlikte normal dağılıma uygunluk, otokorelasyon ve değişen varyans gibi diagnostic (tanılayıcı) testler yapılmış olup modelin ekonometrik açıdan güvenilirliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Bulguları değerlendirmek gerekirse; imalat sanayi firmalarının toplam kârları üzerinde faaliyet giderlerinin etkisini ölçmeyi amaçlayan çoklu doğrusal regresyon modeline göre tüm bağımsız değişkenlerin olasılık katsayıları 0.01'den küçük olduğu için üç değişken de istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bununla birlikte modelin R²'si 0,97'dir. Buna göre bağımsız değişkenler bağımlı değişkeni yaklaşık %97 oranında açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle modelin genel olarak açıklama gücü oldukça yüksektir. Buna ek olarak LogARGE ve LogYÖNETİM değişkenlerinin katsayı işareti negatif, LogPAZARLAMA değişkeninin katsayı işaretiyse pozitifdir. Buna göre ARGE ve yönetim giderleri kâr üzerinde olumsuz, pazarlama giderleri kâr üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Diğer taraftan yukarıdaki modelde olduğu gibi tam logaritmik denklemlerde katsayılar esneklikleri vermektedir. Buna göre ARGE harcamalarındaki %1'lik bir artış kârı yaklaşık %0,7 azaltmakta, yönetim giderlerindeki %1'lik bir artış kârı yaklaşık %3 azaltmakta ve pazarlama giderlerindeki %1'lik bir artışta kârı yaklaşık %4,5 arttırmaktadır. Elde edilen bu bulgulardan özellikle ARGE giderleri ve genel yönetim giderlerinin kârlılık üzerinde negatif etki yaratmaları literatür açısından dikkat çekicidir. Bu negatif katsayıların nedeni sorgulandıysa olası bir açıklama bu iki alanda verimsiz yatırımlar ve liyakatsiz personel istihdamı olabilir.

Sağlamlık açısından bakıldığında, literatürde genel olarak çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişken sayısının en az 5 katı kadar örneklem hacmiyle yöntem uygulanabilir şeklinde yaygın bir görüş vardır. Bu çalışmada elde edilebilen gözlem sayısı 20'dir. Bu sayı ekonometrik açıdan yeterli olsa da sonuçların tutarlılığına ve sağlamlığına dikkat edilmelidir. Doğru bir analiz için bu örneklem sayısı yeterli olmasıyla birlikte bu çalışmada nihai sonuca varılırken yukarıda yapılan tüm analizlerin bulguları dikkate alınmıştır. Diğer bir ifadeyle grafiksel analiz bulguları, literatür incelemesi bulguları, tanımlayıcı istatistikler bulguları, korelasyon analizi bulguları ve nihayetinde çoklu regresyon analizi bulguları toplu olarak değerlendirilmiştir. Kısacası bu çalışmada bahsedilen incelemelerde genel olarak elde edilen bulgularla nihai sonuca gidilmeye çalışılmıştır.

SONUÇ

Faaliyet giderleri işletmeler açısından nispeten önemli sayılabilecek giderlerdendir. Bir ülkede ekonominin can damarı olan imalat sanayi işletmeleri mutlaka gider kontrolü yaparak kârlılıklarını bir üst seviyeye taşımalıdır. Teoride ve uygulamada faaliyet giderleri ile kârlılık ilişkisi uzunca bir süredir incelenmektedir. Bu çalışmada da söz konusu ilişkiler imalat sanayi sektörü bağlamında araştırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgulardan özellikle pazarlama, satış ve dağıtım giderlerinin kârlılık üzerinde yüksek bir etkinliğe sahip olduğu öne çıkmaktadır. Buna göre pazarlama harcamaları arttıkça işletmelerin performansları da büyük ölçüde artmaktadır. Bu bulgu Cahuvin ve Hirschey (1993), Çiftçi (2014), Chowdhury (2017), Kayıhan ve Tepeli (2017) Ayriçay ve Kılıç (2018), Jaisinghani ve Kanjilal (2019) ve Özer ve Gülençer (2019)'in sonuçlarıyla uyumaktadır. Diğer taraftan yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre ARGE giderleri literatürün aksine kârlılık üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Literatürle uyumlu olmayan bu ilişkinin sebebi verimsiz ARGE yatırımları olabilir. Bununla birlikte çalışmamızda elde edilen bir diğer bulgu genel yönetim giderlerinin de kârlılık üzerinde negatif etkiye sahip olmasıdır. Bu ters yönlü ilişkinin de yine işletmelerin yönetim kademelerinde liyakata dayanmayan ve gereğinden fazla yapılan personel istihdamından kaynaklanmış olabileceği ileri sürülebilir.

Araştırmacılar bu çalışmanın konusunu farklı yönleriyle ele alabilirler. Bu doğrultuda özellikle Kamu Aydınlatma Platformu (KAP)'ndan temin edilecek daha güncel ve örnekleme yöntemleriyle seçilebilecek daha detaylı firma verileri alınarak panel veri analizi gibi nispeten daha tutarlı sonuçlar veren yöntemler kullanılarak sektör-alt sektör analizleri gerçekleştirilebilir.

Nihayetinde bu çalışmaya göre işletmeler rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ve uzun vadeli değer maksimizasyonunu gerçekleştirebilmek için mutlaka pazarlama faaliyetlerini gözden geçirmelidirler. Nitekim günümüzde pazarlamayı sadece reklam yapmak olarak algılamayarak lojistik, halkla ilişkiler, marka değeri, kurumsal sosyal sorumluluk, değere dayalı üretim, iç ve dış paydaşların memnuniyeti, müşteri sadakati vd. gibi konuları dikkate alarak profesyonel bir pazarlama anlayışını benimsemiş firmalar uzun vadede başarılı olabilirler.

KAYNAKÇA

- Akgün, A. & Akgün, V. Ö. (2016). İşletmelerde Ar-Ge Harcamalarının Kârlılığa Etkisi: Aselsan Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 12, 1-12.
- Apergis, N. & Sorros, J. (2014). The Role of R&D Expenses for Profitability: Evidence from U.S. Fossil and Renewable Energy Firms, *International Journal of Economics and Finance*, 6(3), 8-15.
- Archarungroj, P. ve Hoshino, Y. (1999). Firm Size and R&D on Profitability: An Empirical Analysis on Japanese Chemical and Pharmaceutical Industry, *Japanese Journal of Administrative Science*, 13(2), 71-86.
- Ayriçay, Y. & Kılıç, M. (2018). Pazarlama Yoğunluğu ve Firma Performansı İlişkisi: BIST'de Bir Alan Araştırması, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 177-191.

- Banerje, N. & Siddhanta: (2015). An Empirical Investigation on the Impact of Marketing Communication Expenditure on Firms' Profitability: Evidence from India, *Global Business Review*, 16(4), 609-622.
- Çağlak, E. & Çakır, H. M. (2018). Araştırma-Geliştirme Faaliyetlerinin Firma Kârlılığı Üzerine Etkisi: BİST 100 Endeksinde Bir Uygulama, *Pamukkale Journal of Euroasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 78-91.
- Chauvin, K. W. & Hirschey, M. (1993). Advertising, R&D Expenditures and the Market Value of the Firm, *Financial Management*, 22(4), 128-140.
- Chen, Y. & Ibhagui, O. W. (2019). R&D Investment-Firm Performance Nexus: New Evidence from NASDAQ Listed Firm, *North American Journal of Economics & Finance*, 1-36.
- Chowdhury: R. (2017). Measuring the Relationship among the Advertisement Expenditure, Sales Revenue and Profit on Steel Industries and Banking Industries in Bangladesh, *European Journal of Business and Management*, 9(9), 1-5.
- Çiftçi, C. (2014). Türkiye İmalat Sanayiinde Ölçek Bazında Kârlılık ve Temel Giderler İlişkisi: 1998-2009 Dönemi, *Sosyoekonomi*, 2, 229-252.
- Çıtak, L. (2015). Pazarlama Yatırımlarının Finansal Performans Üzerindeki Etkisi ve Borsa İstanbul KOBİ Sanayi Endeksi Firmalarının Etkinliklerinin Değerlendirilmesi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 45, 49-68.
- Coad, A. & Rao, R. (2010). Firm Growth and R&D Expenditure, *Economics of Innovation and New Technology*, 19(2), 127-145.
- Dağlı, H. & Ergün, T. (2017). Türkiye'de Ar-Ge Harcamalarının Firma Kârlılığına Etkisi, *KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 69-83.
- Demirgüneş, K. & Üçler, G. (2016). Ar-Ge Yatırımları ve Büyüme: İmalat Sektörü Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45(1), 53-64.
- Doğan, M. & Yıldız, F. (2016). Araştırma ve Geliştirme Harcamalarının (Arge) Firma Kârlılığı Üzerindeki Etkisi: BİST'te İşlem Gören İmalat Sanayi Firmaları Üzerine Bir Araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Eylül*, 14, 178-187.
- Geyikçi, U. B. & Mucan, B. (2016). Reklam Harcamalarının Finansal Duruma Olan Etkisinin Panel Veri Analizi Yöntemiyle Ölçümü, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 50, 68-85.
- Işık, N., Engeloğlu, Ö. & Kılınç, E. C. (2016). Araştırma ve Geliştirme Harcamalarının, Kârlılık ve Satışlar Üzerindeki Etkisi: Borsa İstanbul Firmaları Üzerine Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 27-46.
- Jaisinghani, D. & Kanjilal, K. (2019). Marketing Investments and Firm Performance in Manufacturing Sector: A Panel Threshold Model for China, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 24(1), 117-126.
- Kallunki, J. P., Pykko, E. & Laamenen, T. (2004). Stock Market Valuation, Profitability and R&D Spending of the Firm: The Effect of Technology Mergers and Acquisitions, *Journal of Business Finance & Accounting*, 36(7) & (8), 838-862.
- Katenova, M., Dumlupınar, B. & Efe, İ. (2016). Relation of Marketing and Profitability of Kazakhstan Banks, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 239-247.
- Kayıhan, B. & Tepeli, Y. (2017). Faaliyet Giderlerinin İşletme Kârlılığı Üzerindeki Etkisi: BİST Metal Eşya, Makine ve Gereç Yapım Sektöründe Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 327-337.
- Kıracı, M., Çelikay, F. & Çelikay, D. (2016). The Effects of Firms' R&D Expenditures on Profitability: An Analysis with Panel Error Correction Model for Turkey, *International Journal of Business and Social Science*, 7(5), 233-240.
- Kocamış, T. U. & Güngör, A. (2014). Türkiye'de Ar-Ge Harcamaları ve Teknoloji Sektöründe Ar-Ge Giderlerinin Kârlılık Üzerine Etkisi: Borsa İstanbul Uygulaması, *Maliye Dergisi*, 166, 127-138.
- Lee, C. & Griffith, D.A. (2004). The Marketing Strategy-Performance Relationship in an Export-Driven Developing Economy, *International Marketing Review*, 21(3), 321-334.
- Mahendru, M. & De, K.K. (2014). Does Advertising Expenditure Impact Firm Value: A Case of Indian FMCG Industry, *Global Journal of Management and Business Research Finance*, 14(1), 6-18.

- Nazlı, E. & Özer, İ. D. ve Yanıktepe, B. (2018). Ar-Ge Giderlerinin Kârlılık ve Net Satışlara Etkisinin Bir Analizi: Kocaeli İli Örneği, *5th International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS)*, 79-89.
- Özen, E. & Kılınç, F. (2015). İşletmelerde Finansal Performansın Artmasında Halkla İlişkilerin Rolü ve Halkla İlişkiler Algısı, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 147-17.
- Özer, A., Öztürk, M. & Özer, N. (2019). BİST İmalat Sanayi Firmalarının Araştırma ve Geliştirme Giderlerinin Piyasa Değeri ve Firma Kârlılığı Üzerindeki Etkisi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 82, 135-146.
- Özer, M. & Gülençer, İ. (2019). İşletmelerin Ar-Ge ve Pazarlama Harcamalarının Pay Değeri Üzerindeki Etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 52-73.
- Öztürk, E. & Dülgeroğlu, İ. (2016). Pazarlama ve Genel Yönetim Giderlerinin Firma Performansı Üzerindeki Etkisi, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 136-146.
- Öztürk, E. & Zeren, F. (2015). The Impact of R&D Expenditure on Firm Performance in Manufacturing Industry: Further Evidence from Turkey, *International Journal of Economics Research*, 6(2), 32-36.
- Sevüktekin, M. & Nargeleçekenler, M. (2010), *Ekonometrik Zaman Serileri Analizi: E-Views Uygulamalı*, Ankara: Nobel.
- TCMB Sektör Bilançoları (2019). <https://www.tcmb.gov.tr/> adresinden alındı.
- Yıldırım, H. H. & Sakarya, Ş. (2018). Firmaların Ar-Ge Harcamalarının Aktif ve Özsermaye Kârlılığına Etkisi: BIST Teknoloji Sektöründe Bir Uygulama, *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(3), 39-60.
- Yıldırta, D. Ç. (2011), *E-Views Uygulamalı Temel Ekonometri: Makro Ekonomik Verilerle*, Türkmen.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Latife Tekin'in *Manves City* Romanına Yansıyan Türkiye

Turkey Reflected on Latife Tekin's Novel Named *Manves City*

Dr. Öğr. Üyesi Semih ZEKA

Dr. Öğr. Üyesi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, zekasemih@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-2319-5229

Özet

1983 yılında yayımlanan *Sevgili Arsız Ölüm* adlı ilk romanıyla adını duyuran Latife Tekin, daha sonraki yıllarda kaleme aldığı romanlarıyla Türk edebiyatında önemli bir yere sahip olur. 2018 yılında Latife Tekin'in *Sürüklenme* ve *Manves City* adlarındaki iki romanı birlikte yayımlanır. Toplumun her kesiminden ama özellikle yoksul kesimden insanların ele alındığı *Manves City*'de yazar, Erice kasabası bağlamında değişmekte olan Türkiye'nin birey ve toplum üzerindeki etkilerini ele alır. Bu çalışmada Latife Tekin'in perspektifinden Türkiye'nin yansıdığı *Manves City* adlı romanın, aile, çalışma hayatı, yitirilen değerler, göç, kadın, şehirleşme ve tabiatın tahribi bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Latife Tekin, *Manves City*, Roman, Türk Edebiyatı

Jel Sınıflandırması: Y30, Y92

Abstract

Latife Tekin who made a name for herself with her first novel named *Sevgili Arsız Ölüm* which was published in 1983 has an important place in Turkish literature with her novels she wrote in later years. Latife Tekin's two novels, *Sürüklenme* and *Manves City* were published in 2018. In *Manves City* which people from all sections of the society, but especially from the poor, are handled, the writer examines the effects of changing Turkey on the individual and the society. In this study, the examining of the novel named *Manves City* reflecting some aspects of Turkey from the perspective of Latife Tekin is aimed in the context of family, working life, loss of moral values, immigration, women, urbanization and the destruction of nature.

Key Words: Latife Tekin, *Manves City*, Novel, Turkish Literature

Jel Classification: Y30, Y92

GİRİŞ

Latife Tekin, 1980 sonrası Türk romanının önemli isimlerinden biridir. 1983 yılında yayımlanan ilk romanı *Sevgili Arsız Ölüm*'de köyden şehre göçün etkilerini kendi hayat tecrübelerini de katarak dile getirirken yine çocukluk döneminde anne ve babasından dinlediği, kitaplardan okuduğu masalların havasını da yansıtır. Senaryo, deneme ve anı türlerinde de eserler veren Latife Tekin'in *Sevgili Arsız Ölüm* dışında *Berci Kristin Masalları*, *Gece Dersleri*, *Buzdan Kılıçlar*, *Aşk İşaretleri*, *Ormanda Ölüm Yokmuş*, *Unutma Bahçesi*, *Muinar* adında romanları da vardır. Büyük bir şehirde ayakta kalma mücadelesi veren bir ailenin bireyi olan Latife Tekin'in özellikle ilk dönem romanlarının merkezinde yoksulluk yer alır (Balık, 2011: 23-25).

Latife Tekin'in romanlarında köyden şehre göç eden insanların hayat şekillerine paralel olarak kullandıkları kelimelerin de değişmesi sezilir. Mizah ve hüznün bir arada bulunduğu kimi romanlarında yoksulluk ise başat unsurlardandır. O, yoksul mahallelerde hayata tutunmaya çalışan insanın kendini ve dünyayı algılayışındaki değişimi de yansıtır (Atik, 2011: 25). Bununla birlikte "(...) romanlarının gittikçe çevreci eleştirisi çizgisine yaklaştığı, eko-sosyalist ve eko-feminist bakış açısının onun romanlarını besleyen

kaynaklar olduğu görülür” (Balık, 2011: 32). Bu çalışmada Latife Tekin’in 2018 yılında *Sürüklenme* ile birlikte yayımlanan *Manves City* adlı romanına aile, çalışma hayatı, yitirilen değerler, göç, kadın, şehirleşme ve tabiatın tahribi bağlamında Türkiye’nin yansıması incelenmiştir.

1. TÜRKİYE’DE AİLE KURUMUNUN MANVES CITY’E YANSIYAN HALİ

Latife Tekin, *Manves City*’de aile kurumuna öncelikle aileyi oluşturan bireyler arasındaki iletişim eksikliği ve bunun bireylerin hayatına olumsuz etkileri bağlamında yer verir. Romanda bireyler arasında sorunların dinlenip tartışıldığı bir aile ortamı yoktur. Nergis, arkadaşlarının ön ayak olmasıyla ilk kocası Çağdaş ile evlenmeden önce birlikte olur. Bunun ardından Nergis, durumu önce babası ile konuşmak ister ama “Git başımdan geç kaldım zaten” (Tekin, 2019: 49) cevabını alır. Daha sonra annesine durumu anlatmaya çalışır ama o da “Aman babanla ilgiliyse söyleme” (Tekin, 2019: 49) diyerek onu yanından uzaklaştırır. Aile içindeki iletişimsizlik akrabalar arasında da vardır. Bu, Nergis’in teyzesi üzerinden gösterilir. Nergis ile Çağdaş arasında yaşananların Erice’de duyulması üzerine Nergis, teyzesinin yanına gönderilmek istenir. Bu defa teyzesi iki oğlu olduğunu ve onların başını belaya sokmak istemediğini belirterek Nergis’in yanına gelmesini istemez.

Ersel’in babası bir sendikacıdır ve örgüt üyeliği dolayısı ile dört sene hapis hanesinde kalmış, hapisten çıktıktan sonra yavaş yavaş hayattan uzaklaşmış, alkol bağımlısı olmuştur. Bu nedenle Ersel’in babası ile ilişkisi yoktur. “İleri derecede alkol kullanan kişi sarhoş olmasının, birtakım taşkınlıklarının önüne geçemez. Bilinci kapandığı için eşine ve çocuklarına fiziksel ve sözlü şiddet uygulayabilir” (Tarhan, 2009:213). Tarhan’ın belirttiği alkolün etkileri Ersel’in babasında da görülür ve bu haliyle o, aile birlikteliğini imkânsız hale getirir. Bunun üzerine Ersel’in annesi ondan boşanır ve Serco’nun ağabeyi ile nikâhlanır. Her ne kadar Ersel’in annesi eski kocasını tedavi ettirmeye, içki parasını karşılamaya çalışsa da Ersel’in babası Erice’yi terk ve sonunda intihar eder.

Zeynur -Ersel ile birlikte yaşar sonra kızı Eda’yı bırakıp Ersel’in üvey amcası Serco ile kaçır- ilk kocası ile evliliğini beş yıl sürdürmüş bir kadındır. Yazar, aile içinde insanların birbirlerine değer vermemelerini Zeynur ve kocası bağlamında yansıtır. Buna göre Zeynur, hırsızlık yaptığı için aranan kocası ile gizlice buluşur. Ama buluştukları sırada kocasının telefonunu çaldığı adam gelir. Bu adam önce yere ateş eder sonra namluyu Zeynur’un kocasının kafasına doğrultur. Silah tutukluk yapınca Zeynur’un kocası, hamile karısını elinde silah olan bu adamın yanında bırakarak kaçır. Adamın bu davranışı gerçekte karısına hiç değer vermediğini gösterir; çünkü telefonu çalınan öfkeli adamın karısına ne yapacağını umursamamıştır.

Toplumsal yapının en küçük ve en kuvvetli birimi olan Türk ailesi, yüzyıllardır etkisi hissedilen politik, askeri ve ekonomik buhranlara rağmen toplumu ayakta tutan bir emniyet sübabı işlevini yerine getirmiştir (Ayverdi, 1976:274). *Manves City*’de aile, toplumsal değişim ve bunun bireye olumsuz yansıması sonucunda yukarıda sözü edilen işlevini yerine getirmesi bir yana sorunun kaynağı bir halde anlatılır. Yazar, bunu Zeynur’un çocukluğu üzerinden romanına yansıtır. Zeynur’un bir deftere yazdığı yazıları türlü sebeplerle romanın içine dâhil edilir. Bu sebeplerden birisi Ersel’in bu deftere göz atmasıdır. Böylece Zeynur’un çocukluğu gün yüzüne çıkar. Buna göre Zeynur’un ailesinde iflaslar ve alkolik babasının meydana getirdiği sıkıntılar görülür. Annesi ise *otorite manyağı* ve *erkeksi güdü*lerle annelik yapmaya çalışan biridir. Zeynur’un üç tane de üvey kız kardeşi vardır. Anneleri ayrı babaları bir olan bu kardeşlerin yetiştirilmelerindeki farklılık kişiliklerine yansımış, bu da aralarındaki iletişimi olumsuz etkilemiştir. Sonuç olarak böyle bir ailede yetişen Zeynur, insanlarla sorunlar yaşayan ve hayatına dair doğru kararlar veremeyen bir insan haline gelir.

Manves City’de aile bağlamında dikkati çeken en önemli hususlardan biri akrabaların *üvey* kavramı üzerine bina edilmiş olmasıdır. Çünkü romanda çoğu kişinin annesi, babası, teyzesi ya da kaynanası üveydir. Örneğin Ersel, üvey babası Domatesçi Halil ile yaşar. Nergis’in de üvey annesi vardır ve “Hoppa bir kadın olduğunu ileri yaşlarında kavradığı önceki üvey annesinin (...)” (Tekin, 2019: 47) ifadesi ondan

öncesinde de bir üvey annesi olduğunu gösterir. Serco, Ersel'in üvey amcası, Vedanur, Eda'nın üvey teyzesi, Çiğdem ise Nergis'in üvey kız kardeşidir. Aynı zamanda Çiğdem'in üvey kaynanası vardır. Bu durum romanda “Erice’de herkes herkesin üveyidir” (Tekin, 2019: 27) ve “bir mahalleye girseniz silme akraba, hepsi üvey” (Tekin, 2019: 27) şeklinde belirtilir.

Aile bireyleri arasında meydana gelen şiddet olaylarının dört temel çeşidi vardır: fiziksel şiddet, duygusal şiddet, cinsel şiddet ve ekonomik şiddet. Bu şiddet çeşitleri içinde aile yaşamında kendini en fazla göstereni ise fiziksel şiddettir. Aile içi şiddet denildiğinde daha ziyade erkeğin kadına yönelik şiddeti akla gelse de ebeveynlerin çocuklarına uyguladıkları şiddet de dikkat çekicidir (Başaran, 2014: 155). Latife Tekin, *Manves City*'de yukarıda sözü edilen aile içi şiddet türlerinden çocuğa şiddeti “üvey olma” durumunun bir sonucu olarak ön plana çıkarır. Ersel, fabrikada çıkarılan yangın dolayısıyla beş yıl hapiste kalır. Bu süre içinde birlikte yaşadığı Zeynur geride kızı Eda'yı bırakıp Ersel'in üvey amcası Serco ile kaçır. Ersel hapisten çıktıktan sonra uzun zamandır kendisinden haber alınamayan Eda'yı aramaya başlar. Bu araştırma sırasında bir gün Ersel, Gülyaz Abla'nın konağına gider. Gülyaz Abla onu tanır. Yazar, bunu belirtirken Ersel'in üvey babasından gördüğü şiddete değinir: “Himalaya Ersel'i, akılsız kim tanımaz! Çocukluğundan gençliğine, babasının ağaçta asılı bulunup gariplerin mezarlığına gömülmesine, annesine ve ona babalığının ettiği eziyete kadar her şeyini herkesten iyi biliyor” (Tekin, 2019: 63).

Ersel, Gülyaz Abla'nın konağında çok sayıda kedi ile karşılaşır. Bu durum Ersel'e kedi besleyen ve onlara ciğer getiren üvey babasını hatırlatır. Yazar bunu ifade ederken üvey babasının Ersel'e uyguladığı şiddeti göstermiş olur: “(...) babalığı gazete kâğıdına sarılmış, kanlı ciğerler taşırdı boyuna. O akciğer kokusunun yüzüne tokat gibi çarptığı olurdu bazen, kedilere gösterdiği merhametin binde birini Ersel'e göstermez, onu dövmek için fırsat kollardı adeta, pek sevmezdi kedileri o yüzden” (Tekin, 2019: 63).

Yazar, aile içi sorunlardan en fazla etkilenenlerin çocuklar olduğunu Zeynur'un kızı Eda üzerinden gösterir. Zeynur, Serco ile kaçtıktan sonra kızı Eda, Serco'nun nikâhsız karısı Nergis tarafından yetiştirilir. Zeynur ile Eda, internet üzerinden iletişim kurarlar ve Zeynur, Eda'yı onu yanına alacağı yalanı ile oyalar. Yazar, “(...) nerede internet açıksa gölgesi oraya düşüyordu Eda'nın, Fotokopi Kâmil'den annesine bağlanacak diye yürüdüğü yol, akıttığı gözyaşı arşa ulaşırdı, üç koca yıl yalan sözlerle heveslendirip oyalamıştı kızını Zeynur”(Tekin, 2019: 25) ile Eda'nın anne hasretini internet ile giderme çabasını, bu ayrılığın onun çocuk yüreğinde açtığı yarayı ve hayal kırıklığını anlatır.

Zeynur'un kızı Eda'nın sorumluluğunu üzerine alan Nergis'in ilk kocasından iki oğlu vardır; Cesur ve Celil. Yazar, Cesur, Celil ve Eda arasındaki bir konuşmayı Nergis'in ağzından ifade ederken çocukların ruh durumunun anne babalarının ilişkilerinden nasıl etkilendiğini gösterir: “Çocuklar aralarında konuşuyormuş bunu, diyerek anlatmaya devam etti Nergis, ‘Eda benim oğlanlara, ‘öz babanız sakın gelmesin, gelirse beni sizi sevdiği gibi sevmez diye korkuyorum’ diyormuş, benimkiler de ona ‘Biz de annemin bir adam bulup gitmesinden korkuyoruz, yine ayrılırsak’ diyorlarmış” (Tekin, 2019: 37-38).

Kemal Çakmaklı çocuğun başarılı bir hayat sürmesinde anne ve babasının etkisini şu şekilde ifade eder: “Çocuk arkasında ana ve babasının desteği, önünde ise onların kuvvetli tecrübe ve bilgisi bulunduğu müddetçe başarı yolundadır” (Çakmaklı, 2009: 66). Bu bağlamda, annesi tarafından terk edilen, babası ile olumlu bir iletişim imkânı bulamayan, *onların kuvvetli tecrübe ve bilgisinden mahrum kalan Eda'nın yanlış kişilerle gayrimeşru bir hayata yönelmesi kaçınılmaz bir son olur.*

İlgisiz aile içinde dünyaya gelen ve büyüyen çocukların duygusal *içtepileri* ile hareket ettikleri, okula devam etmedikleri, zamanın değerlendirilmesinde sorun yaşadıkları, yanlış kişilerle arkadaşlık kurdukları, zararlı alışkanlıklara eğilimli oldukları görülür. Bunun yanında ilgisiz anne ve baba ile büyüyen çocukların yetişkinlik dönemlerinde hoşgörüsüz, anlık ve geçici doyumların peşinde koşan, günlük olayların içinde kendilerini kaybeden bireyler oldukları fark edilir (Özgül, 2001: 215). *Manves City*'de anlatılan kişiler de sorunlu anne-babaların çocukları olarak büyümeleri dolayısıyla düzenli bir eğitim alamamış, yanlış

kişilerle arkadaş olmuş hatta evlenmiş, günlük olayların içinde kendilerini kaybetmiş insanlar olarak romanda yer alırlar.

Sonuç olarak *Manves City*'de Latife Tekin, Türk toplumunun önemli unsurlarından biri olan aileyi, bireylerin iletişim sorunu yaşadığı, birbirlerini önemsemediği, çocuğa şiddetin var olduğu toplumsal bir çevre olarak aktarır. Bunun yanında *Manves City*'de ebeveynler arasında yaşanan sorunların çocukların duygu dünyalarını olumsuz etkilediğine değinilir. Bu ise çocukların hayatın ileriki dönemlerinde yanlış kararlar veren bireyler olmasının en önemli sebebidir. Romana yansıyan bu haliyle aile, Türkiye'de sorunların ve mutsuzlukların kaynağıdır.

2. TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA HAYATININ MANVES CITY'E YANSIYAN HALİ

Latife Tekin, *Manves City*'ye Türkiye'deki çalışma hayatını, yaşanan birtakım sorunlar çerçevesinde yansıtır. Bu sorunların başında işçilerin işverenler tarafından fazla çalıştırılması gelir. Romanda işçilerin baharın yaza dönmeye başladığı zamanlarda doğanın içinde yer alıp “bir ot toplamalık izin kullanma hakları”(Tekin, 2019: 40)nın olmadığı vurgulanır. İşçiler cumartesi günü tam gün çalıştıkları gibi gece mesaiye de kalırlar. Bu fazla çalıştırmanın altında da adı konulmamış bir şantaj vardır; çünkü işçiler kendilerine verilmeyen altı aylık maaşlarını alabilmek ümidiyle işverenin talimatı dışına çıkmaktan çekinirler. Bu ise onları adeta işverene esir eder.

Romanda işçilerin fazla çalıştırılmaları türlü sebeplerle zikredilir. Romanın başkişilerinden Nergis, bir süre Erice'den ayrılır, döndüğünde ise kâğıt fabrikasında çalışmaya başlar. O, öncelikle fabrikada üretimde hedeflerin sürekli yükseltilmesi suretiyle işçilerin daha fazla çalıştırıldığını fark eder. Bunun yanında fabrikanın şikâyet kutusuna atılan notlardan işçilerin tuvalet izninin toplamda on beş dakika olduğu, işçilerin tuvaletlere kart basarak girdikleri, tuvalette fazla kalmaları durumunda performans karnelerine eksi puan yazıldığı, bundan dolayı da ücretlerinde kesintiye gidildiği anlaşılır.

Nergis'in yaşam şartlarından söz eden yazar, bu vesile ile onun çalıştığı fabrikada *Her İşe Koşan İşçi* uygulamasından söz eder. Buna göre işçiler uykusuzluktan yıkılana kadar çalıştırılır. Bu zorlu çalışma şartlarının işçilere sunulma şekli ise *sürekli gelişim* parolası iledir. Nergis, Ersel'e hapisten çıkıp Erice'ye geldiğinde karşılaşacağı işçileri şu şekilde betimler: “Sıra düzeni iş yetiştirmeye oturmuş yüzlerce işçiden ne bir ses ne bir işaret” (Tekin, 2019: 14).

Türkiye'deki çalışma hayatına dair *Manves City*'e yansıtılan bir unsur ise işçilerin emeklerinin karşılığını alamamalarıdır. Yazar, bu sorunu Ersel ve Nergis üzerinden şu şekilde ifade eder: “Hak ettikleri paranın ödenmediği ne çok atölyenin kapısında bekleyip elleri boş dönmüşler, uç uca eklesen aylar eder, hesaplamayı yüreği kaldırmıyordu şimdi, iş arayıp bulsalar, yarı senesi dolmadan hak aramaya çıkıyorlardı”(Tekin, 2019: 20). Çalışanların emeklerinin karşılığını alamamaları sorunu, Ersel'in Erice'nin gençlerinden Muhammet ve Abdullah ile konuşması sırasında da vurgulanır. Abdullah'a göre biri kesim diğeri dikiş makinesi alıp iki kişi bir atölye açar ve zor durumda kaldıklarında atölyeyi kapatıp kaçar; işçiler ise çalıştıkları günlerin karşılığını alamaz.

Romanda dışarıdan Erice'ye gelen insanlar, hâlihazırda fabrikada çalışan işçiler üzerinde işten atılma kaygısını tetikler. İşten atılma kaygısı ise işçiler arasında rekabet hatta düşmanlık olarak kendini gösterir. Nergis'in de çalıştığı fabrikada işçiler amirlerinin talimatıyla bölünüp gruplara ayrılır. Bu gruplar, performanslarına göre ücret alacakları için bir yarışa girerler. Bu yarış ortamı ise insanlar arasında gerilime hatta düşmanlığa yol açar. Sunarteks'te bir zamanlar vardiya amirliği yapan ama şu anda bir takside şoförlük ile geçimini sağlayan İrfan Usta'ya göre fabrikada *kaizen* adı verilen bir uygulamayla işçi, işçinin düşmanı haline getirilmiştir.

Manves City'de işçilerin öneri kutusundaki yazılarından hareketle fabrikadaki rekabete dayalı çalışma şartlarını işçilerin benimsedikleri hatta performanslarından ötürü ikramiye ve ödül beklerken atık mal/hatalı üründen dolayı cezalandırıldıkları, bunun sebebini de kendilerinden önceki grubun seri bir şekilde iyi ürün

gönderememesine bağladıkları görülür. Ara bölümden olmaları nedeniyle kayıplardan sorumlu tutulmak istemeyen işçiler, başlarında kronometreyle deneme yapılmasını ve üretim bandında akışı aksatan bölümün işçilerinin cezalandırılmasını isterler.

Gelecek on on beş yıl içinde otomasyon sonucunda mevcut iş pozisyonlarının %5 ile %15 arasında ortadan kalkacağı ön görülmektedir (Frank, Roehrig & Pring, 2019: 51). Mevcut iş pozisyonlarının ortadan kalkmasının doğal bir sonucu ise işsizliğin artmasıdır. Otomasyon ve ardından gelecek işsizliğin romanda işçiler üzerindeki etkisine de yer verilir. Ersel, hapiste karşılaştığı Afgan Amir'in vesilesi ile Erice'de Azimet Bey'in çiftliğinde işe girer. Burada veteriner Ogün Bey ile Ersel arasındaki konuşmada Erice'de insansız fabrikaların kurulacağı, işsizliğin artacağı belirtilir. Bu durumu Ogün Bey şu şekilde ifade eder: “Buradan bizim çiftliğe kadar satın aldılar, karanlık fabrika kuracaklarmış, insansız fabrika, enerji tüketimi sıfır, robotlar yapacak üretimi, Erice'nin nereye gittiğini düşünüp hayal etmeye çalış bu söylediğimden, eskisi gibi iş bulmak kolay olmayacak öyle, (...)” (Tekin, 2019: 60) Amirlerin, işçileri tahkir derken bu gerçeği vurguladıkları da görülür. Örneğin *saha sürvegani*, robotlaşmaya gidileceğini ima ederek yakında işçilere ihtiyaçlarının olmayacağını ve hepsini *sokağa dökeceklerini* ifade eder.

Yazar, işçilerin şikâyet kutularına attıkları mektuplarda dile getirdikleri istekler üzerinden işçilerin makine ya da robot olmadıklarını vurgular. Bu mektuplardan birinde işçiler, fabrika yönetiminden mesai dışında süs havuzunu temizleyebilmek için izin isterler. İşçilerin böyle bir işe istekli olmaları göz zevklerinin olduğunu ve fabrika yönetiminin ise buna dikkat etmediğini gösterir. Bunun yanında işçilerin yemekhane duvarında manzara resminin olmasını, dans ve kick boks kursu açılmasını, tiyatro kulübünde yer alan işçilerin vardiyalarının ayarlanmasını istemeleri ile klima odasında namaz kılmaya ve yirmi dört saat kameralar tarafından izlenmeye karşı çıkmaları, makineleştirilmek istenen insanın buna karşı çıkışı olarak sergilenir.

“Sendikalar; üyelerinin çalışma hayatındaki sorunlarını çözen, haklarını ve ortak çıkarlarını koruyup geliştirmek için kurulan örgütlerdir” (Yıldız, Zengin & Karagöz, 2018: 94). Bu bağlamda Latife Tekin'in romanına yansıttığı çalışma hayatına dair bir unsur da işçilerin karşılaştıkları sorunları çözebilmek, haklarını ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sendikalaşmadıklarıdır. Nergis'in çalıştığı kâğıt fabrikasında işçiler “Çıt çıkarmadan gizli şekilde” (Tekin, 2019: 41) sendikalaşmaya başlar. Buna rağmen fabrikada *takipçi* adı verilen kişi bu faaliyetten haberdar olur ve bir süre sonra sendikaya kimlerin üye olduğu öğrenilir. Bunun ardından bu sendikacı işçilerden kimisi vaatle kimisi tehditle sendikadan istifa etmeye zorlanır. Ersel'in sendika temsilcisi olduğu öğrenildiğinde ise o ve beş arkadaşı işten çıkarılır.

Ersel ve arkadaşları, işten çıkarılmaları kararına direnip de çevrelerinde diğer işçileri toplamaya başladıkları anda Ersel, fabrikayı kundaklama suçuyla tutuklanır. “Kapıyı kilitleyip depoyu ateşe vermekle suçlanıyordu, ortada ölüm olunca Ersel'den yana şahitlik etmeye ürkmüştü insanlar. Yangın sırasında birilerinin kaçtığını gördüklerini söyleyenler de susmuştu sonra.” (Tekin, 2019: 43) şeklinde durumu anlatan yazar, bu işin içinde fabrika sahiplerinin olduğunu “Küçük patron Vedat'ın arka bloktan çıkıp gittiğini fısıldayanlar olmuş.” (Tekin, 2019: 43) ifadesi ile belirtir. Bu olayın ardından Ersel, hapse atılırken eyleme katılmış olan işçiler işe başlar: “(...) soğutma işlemi sürerken fabrikanın ana üretim binasında işbaşı yapılmıştı bile” (Tekin, 2019: 44). Ayrıca sendikaya üye yüz işçi de işten atılır. İşçilerin bu durum karşısında bir şey yapamadıklarını ise yazar şu şekilde ifade eder: “Alacağımızdan kırptıkları paralar haram olsun; dediler, nefesleri güçleri daha fazlasını söylemeye yetmedi” (Tekin, 2019: 44).

Latife Tekin, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları romanına yansıtır. Fabrikada çalışan kadınlardan birinin, üretim şefinin tokat atması üzerine eylem yapan ve sonuçta işten çıkarılan nişanlısının ardından yaşadıkları buna örnektir. Öncelikle bu kadının fabrikadaki şikâyet kutusuna attığı mektubundan daha sonraki süreçte nişanın bozulduğu öğrenilir. Çünkü adam nişanlısının da işten çıkmasını istemiş, kadın kabul etmeyince de nişan bozulmuştur. Aynı mektupta fabrika ustalarından Atagün Usta'nın bu genç kadını rahatsız etmeye başladığı görülür. Bu genç kadın, Atagün Usta'nın kendisine tecavüz etmesinden,

bunu kimseye izah edemeyecek olmasından endişelidir. Çünkü Atagün Usta fabrikada hem üretim şefidir hem de fabrikanın imamıdır.

Manves City'de çalıştıkları fabrikada işçilerin en temel ihtiyaçlarının karşılanmadığı görülür. Nergis'in mektubundan anlaşıldığı üzere işçiler fabrika yönetimini sebil aldirmaya zorlar; çünkü fabrika yönetimi işçilere günde yarım litre su vermekte ve bu, yüksek sıcaklıkta çalışan işçilere yeterli gelmemektedir. Bu konuda ısrar eden işçilere fabrikanın müdürü sabırlı olmalarını salık verirken performans düşüklüğünü bahane ederek işçileri kovmakla da tehdit eder. Bunun yanında elleri ağzları yandığı için naylon bardakta çay içmek istemeyen işçiler, gece vardiyasında *dört zeytin bir domatesin* de kendilerine yetmediğini dile getirirler. İşçilerin şikâyet kutusuna attıkları mektuplarından fabrikanın yemekhanesinde hijyene dikkat edilmediği, bazı işçilerin evlerinin uzak olması ve tek servisle bütün işçilerin alınması dolayısıyla fabrikaya gelişlerin üç dört saati bulduğu; buna karşın fabrika yönetiminin ek servis çıkarmadığı anlaşılır. Bu mektuplarda ayrıca işçilerin kimi kişisel tercihlerinin çalışma hayatlarını olumsuz etkilediği görülür. Örneğin dövmesi olanlara mesai hakkı tanınmadığı gibi erkek işçilerin küpe takmasına da izin verilmez.

Yazar, işçilerin öneri kutusuna attıkları yazılara yer vererek onların bilinç alanına ışık tutar. İşçiler bu yazılarda her ne kadar insani şartlarda çalışma noktasında sıkıntılar yaşasalar ve bu yönde değişiklik isteseler de sistemin işleyişine ve bu sistemin sahiplerinin üstünlüğüne boyun eğmiş gösterilir. Bunun örneği ise işçilerin patronla *selfie* çektiirme sırasına girmiş olmaları ve bu konuda aralarında tartışmaların yaşanmasıdır. İşçiler, patronun helikopterinin her iniş ve kalkışında yaşadıkları heyecandan yorulduklarını belirtirken sıranın bir an önce kendilerine gelmesini isterler. İşçilerin çalışma hayatında sistemin işleyişini kabullenişlerine bir örnek de fabrikada uygulanan 6 sigma ve kaizen sistemi ile ilgili eğitim almak istemeleridir.

Yazar, işçilerin içinde buldukları çalışma şartlarını benimsediklerini *Başarının Sırrı* konulu yarışmaya gönderilen bir yazı üzerinden gösterir. Bu yazıda -kim tarafından yazıldığı belirtilmemiş- işçi/yazar, öncelikle başarıyı kadere bağlar. Bu, onun yaşananları kabullendiğinin bir işaretidir. Bunun yanında o, çok yorulsa da karşılığını aldığı takdirde kendini başarılı görür. Bunun hemen ardından da aza kanaat etmenin çoğu bulmanın yolu olduğunu belirtir. Böylelikle işçi/yazar, çok yorulup az kazanmayı kendi bilinç dünyasında anlamlı hale getirir. Bu yazıda başarının bir sırrını işçi/yazar, ustanın kaprislerini çekebilmeye bağlar. Bu yazıyı yazan işçi/yazar, iyi olduğuna ve daha iyisini hak ettiğine inanıp okyanusa açılırsa ya boğulacağını ya da şansı varsa ayrıldığı kıyıya geri döneceğini ifade eder. Böylece Latife Tekin, bu işçi/yazar üzerinden bazı işçilerin çalışma sisteminin parçası olmaya hevesli olduklarını gösterir.

Sonuç olarak çalışma hayatı bağlamında Türkiye, *Manves City*'e işçilerin fazla çalışmak zorunda kaldığı, emeklerinin karşılığını alamadıkları bir ülke olarak yansır. Romanda çalışma hayatı içinde işçiler arasındaki rekabetin düşmanlığa dönüştüğü fark edilir. Bununla birlikte fabrikalardaki rekabetçi sistem işçiler tarafından benimsenmiştir. Romanda otomasyonun işçiler üzerinde bir tehdit unsuru olduğu, sendikalaşmanın ise işverenler tarafından engellendiği ifade edilir. Ayrıca *Manves City*'de iş yaşamında kadınların yaşadıkları sorunlar ile işçilerin iş yerlerinde yeterli su, yemek temini ve ulaşım noktasında sorunlarının olduğu belirtilir.

3.MANVES CITY'E YANSIYAN TOPLUMUN MANEVİ DEĞERLERİNİ KAYBETMİŞ HALİ

Toplumu oluşturan bireyleri bir arada tutan unsurların başında o toplumun manevi değerleri gelir. Bireyler, toplumun tarihsel bir süreçte oluşturduğu bu değerler üzerinde adı konulmamış bir uzlaşma içindedir. Böylece birey toplum içinde nerede nasıl davranması gerektiğini bu değerlerin rehberliğinde bilir. Bu bağlamda Âmiran Kurtkan manevi değeri “büyük bir sosyal grubun mensuplarının (sırf başkaları tarafından tasdik edildiği için değil) kendi idrak ve anlayışları ile doğruluğunu tasdik ettikleri için anlaşma halinde oldukları ve sübjektif olarak da kıymet takdir ettikleri değer hükümleridir” (Kurtkan, 1977: 7) şeklinde tarif eder. *Manves City*'de Latife Tekin, toplumu oluşturan bireyleri bu manevi değerleri kaybetmiş bir vaziyette

anlatır. Yazar, türlü vesilelerle bu olumsuz halin örneklerini verir. Bunlardan biri Afgan Amir ve karısı Bahal bağlamında romana yansıtılır.

Amir, Afganistan'dan karısı Bahal ile Türkiye'ye gelmiş, Erice'de bir çiftlikte çalışmaya başlamış bir göçmendir. Bir tartışma neticesinde cezaevine düşmüş, yirmi yıl ceza almıştır. Çalıştığı fabrikada çıkarılan yangın dolayısıyla kendisine iftira atılan Ersel ile Amir, cezaevinde tanışır. Amir, güvenilebilecek biri olarak gördüğü Ersel'i dışarıda emin ellerde olması için genç karısı Bahal ile birlikte olmaya yönlendirir. Yazar bu durumu "Amir'le kaderleri benziyordu, onu Bahal'le konuşması için tembihlemişti, Bahal gençti daha, kendine yeni bir hayat kurmalıydı, yeni bir eş bulup..." (Tekin, 2019: 54) ifadesi ile belirtir. Bu durum, topluma güvenini yitirmiş bir insanın sevgisini ve gururunu ayaklar altına alıp karısını koruma çabasını gösterir.

Yazar, insanları bir arada tutan değerlerin kaybolduğunu Ersel ve Eda bağlamında da dikkatlere sunar. Eda adındaki üvey kızını hapisten çıktıktan sonra arayan Ersel, Gülyaz Abla'dan bilgi alır. Buna göre Eda, bir süre üvey teyzesi Vedanur'un yanında kalmıştır. Vedanur sevgilisi ile birlikte ev açmak için borçlanmış, sevgilisi tarafından terk edildikten sonra muhasebeci Âdem ile *düşüp kalkmaya başlamış* üstündeki borcu ödeyemediği için de hapse girmiştir. Gülyaz Abla'dan Eda'nın teyzesini çıkarmak için yanlış insanlarla bir araya geldiği öğrenilir. Eda, Selim adında bir avukat vasıtasıyla Kiremitçi Bekir ile tanışır. Bu adamın Eda'ya teklifi toplumsal yozlaşmayı sergiler: "Teyzeni bir sözümle bıraktırım, ama teyzen benim sevgilim olacak, sen de Selim'in, tamam mı?" (Tekin, 2019: 64)

Toplumdaki olumsuz değişim, insanların olayları değerlendiriş tarzına sirayet eder. Yazar, insanlarda iyi niyetin kalmadığını yine Ersel ve üvey kızı Eda çerçevesinde romanına dâhil eder. Ersel, üvey kızı Eda'yı düştüğü fuhuş çukurundan kurtarmak için bütün iyi niyeti ile çabalarken insanlar bunu yanlış anlar. Ersel'in *kızını* aradığını söylediği Salih Usta'nın sonrasında şaka olduğunu söylese de "(...) kız senin kızın olsa arama demem de, başkasının kızını arayana bizim millet iyi gözle bakmaz, nikâh kıyıp düğün mü yapacaksın diye sorarlar, (...)" (Tekin, 2019: 110) sözü bireysel çürümenin bilinçaltının derinliklerinden yüzeye sızmış hali gibidir. Buna benzer bir ifade, Ersel'e Eda'ya ait fotoğraflar gösteren ve Eda'nın yanında olduğu düşünülen Vedat'ın eşinden de gelir: "(...) fotoğraflar göstereceğim şimdi, lütfen bakmak istemezseniz söyleyin ama aynı kızdan mı söz ediyoruz bilmemiz lazım, insan üvey kızını niye öyle arasın diye düşününce" (Tekin, 2019: 137).

Ahlaki değerlerdeki erozyon, romanda gayrimeşru ilişkilerin yaşandığı mekânların yerleşim yerlerine yaklaşması ile de gösterilir. Bu öyle güçlü bir dalgadır ki bu mekânların yerleşim yerlerine yaklaşmasını toplumda sözü geçen insanlar dahi engelleyemez. Yazar, bu durumu Ersel'in, Azimet Bey'in çiftliğinde çalışmaya başlaması vesilesiyle dile getirir. Ersel, çiftlikteki ilk gecesinde uyuyamaz; çünkü yakından müzik sesleri gelir. Veteriner Ogün Bey, bu müzik sesinin pavyonlardan geldiğini ifade eder. Bu durumdan hoşnut olunmadığı, bunların kapatılmasına çalışıldığı ancak buna ilçenin ileri gelen simalarından Azimet Bey'in dahi gücünün yetmediği Ogün Bey'in sözlerinden anlaşılır: "Maalesef müzikhollerimiz var burada, pavyon dememek için öyle söylüyoruz artık, çok uğraştık kapatırmak için, Azimet Bey çalmadık kapı bırakmadı, o bile dış geçiremedi adamlara, sözü dinlenen birkaç insandan biridir, (...)" (Tekin, 2019: 58-59)

Azimet Bey'in pavyonların açılmasına engel olmaya çalıştığını belirtilmesine karşın asıl ahlaki değer yitimine uğrayan Azimet Bey'in kendisidir. Çünkü Azimet Bey'in zamparalığı yüzünden çiftliğine baskın düzenlenir. Bu baskınlardan birinde çiftliğin çalışanlarından Afganistanlı Amir, hapse düşer. Onun bu fedakârlığına karşın Azimet Bey, Amir'in genç eşi Bahal ile gönül eğlendirir.

Toplumu bir arada tutan değerlerden biri adalettir. Latife Tekin'in romanına yansıttığı toplumda adaletsizlik o noktaya gelmiştir ki çocuklar için düzenlenen festivalde dahi çocuklar arasında ayırım yapılır. Bu bağlamda yazar, Nergis ile Ersel'in çocukluklarına dair bir anıyı dile getirir. Kasabada gerçekleştirilen

Kiraz Festival'ine Yemişlik Mahallesi'nden topluca gidilir. Bu festivale Yağderesi'ne kurulmuş fabrikalar da destek vermiş, Manves adlı şirket televizyon fabrikasının açılışı ile festivali bir araya getirip bir eğlence parkı kurmuş ve çocuk oyunu getirmiştir. Bu eğlencede palyaçolar çocuklarla oynarken onlara oyuncaklar da verir. Ne var ki Ersel ve Nergis, oyuncak alamazlar ve annelerinin eteğine yapışırlar. Ersel'in annesinin palyaçoya ifadesinde çocuklara oyuncak dağıtımında yukarıda sözü edilen adaletsizliğin izi görülür: "Bizimkilerin bir teki bile oyuncak alamadı, oyuncakların hepsini müdürlerin, şeflerin çocukları aldı, bak şunların yüzüne, (...)" (Tekin, 2019: 48)

Latife Tekin, kimi manevi değerlerin yok oluşunun hem bir sonucu hem de sebebi olan insanın nesneleşmesini Nergis üzerinden anlatır. Yazar, Nergis'in nikâhsız kocası Serco'nun, Zeynur ile kaçması ardından Nergis'in güçlü durması gerekliliğinden söz eder. Güçlü olamayan insan fabrikada bozuk mal gibi hayattan süpürülür: "Gücü tükenecek olsa banttan süpürülen bozuk mal gibi ayıklanacaktı, hatalı ürün deposundan Erice pazarına indirilen ucuz mala dönmekten kim korkmaz ki, aylarca yüreği ağzında gidip gelmişti işe" (Tekin, 2019: 16). Böylece yazar, insanlar arasında yardımlaşmanın kalmadığı, gücünün zayıfı ezdiği bir düzenin hâkim olduğu bir toplumu romanına dâhil eder.

Rekabetçi hayatın bir sonucu olarak liberal ekonomi üzerine inşa edilmiş toplumlarda insanların kendi menfaatlerini ön plana çıkardıkları görülür. Bu noktada Orhan Türkdoğan şu tespitte bulunur: "(...) sağlıklı olmayan liberal ekonomik gelişmeler de fertlerin vicdani kararlarında, dünya görüşlerinde, davranış ve moral değerlerinde köklü sarsıntılar meydana getirmek suretiyle kendi çıkarını düşünen yeni bir homo-ekonomik zihniyetin filizlenmesine yol açmaktadır" (Türkdoğan, 1996: 159). *Manves City*'de Erice'deki ekonomik gelişmenin sonucu olarak hayatta kalmayı tek amaç haline getiren, diğer insanların yaşamını ikinci plana atan bu *homo-ekonomik zihniyet* anlatılır. Bu zihniyete ayak uydurmadığı içindir ki üvey kızını arama mücadelesi veren Ersel en nihayetinde bu sistemin dışına itilir.

4. TÜRKİYE'DE GÖÇ OLGUSUNUN MANVES CITY'E YANSIYAN HALİ

Manves City'de Latife Tekin, Erice'ye göçün etkilerini yansıtır. Ersel, Azimet Bey'in çiftliğinde hapisnede tanıştığı Afganistanlı Amir'in yönlendirmesi ile iş bulur. Ersel'in Amir'in karısı Bahal ile konuşmasından çiftlikte çalışan Suriyeli ailenin ilçede çıkan olaylar sonucunda ilçeden ayrıldığı öğrenilir. İlçeden ayrılan bu Suriyeli ailenin yerine yeni bir Suriyeli ailenin bulunduğunu da ekleyen yazar, bu Suriyeli aile ve Afgan Amir'in varlıkları ve yaşadıkları ile Türkiye'ye farklı ülkelerden göç edildiğini ve gelenlerin de türlü suçlara karıştığını ifade eder. Bunun yanında yazar, göçmenlerin Erice'de hırsızlık ithamlarının hedefi olduğunu ancak bu hırsızlıkların on yıl önce de meydana geldiğini Nergis'in gazete köşesinde yazdığı yazı bağlamında şu şekilde dile getirir:

"(...) Bildiğimiz ama üstünden geçilmesi gereken durumlardan bir tanesi, göçmenler. Evsizler için avantajlı bir ilçe burası, yazın serin, kışın korunaklı, ılık. Bu hırsızlık olayları yeni değil, on yıl önce de fırın soyuluyor, arı kovanı çalınıyordu, kargı kulübeleri, bostan bekçilerini hatırlayanlara sorarsanız size o eski hırsızlıkları anlatırlar, kalbimizi bozmayıp dilsiz sessiz göçmenlere tercüman olmaya çalışalım" (Tekin, 2019: 57).

Romanda her suçun göçmenlere bağlanmaması belirtilse de göçün aile yaşamını dahi etkileyen bir olgu olduğu gösterilir. Şöyle ki Nergis, Serco'nun Zeynur ile kaçması üzerine bir adam ile birlikte olur. Bu adam Tunuslu bir kız ve yanındaki annesini evine alır. Nergis ile Tunuslu kızın annesi kavga eder ve bu kavgada Nergis'in yüzünde kesik oluşur. Bunu Ersel, Gülyaz Abla ile konuşurken öğrenir: "Ersel, Nergis'in yüzündeki kesikle ilgili yalan söylediğini öğrendi Gülyaz Abla'dan, gittiği adamın eve getirdiği Tunuslu kızın annesi kesmişti yüzünü, ölebilirdi de..." (Tekin, 2019: 64)

Latife Tekin, Türkiye'deki göç olgusunu, yurtdışından gelen göçmenler bağlamında romanına yansıtır. O, bu göçmenlerin türlü suçlara karıştığını belirtse de ülkede işlenen her suçta bu insanların payının olmadığını

da vurgular. Bununla birlikte *Manves City*'de yurtdışından Türkiye'ye göç, ülke insanının aile yaşamına değin etkileri olan bir olgu olarak romana dâhil edilir.

5. MANVES CITY'DE KADINLARIN SORUNLARI

Manves City'de kadınlar, içinde buldukları toplumda karşılaştıkları kimi sorunlar bağlamında anlatılır. Bu sorunlardan ilki, kadınların bir erkeğin himayesi olmadan çocukları ile kendi ayakları üzerinde durmaya çalışırken karşılaştıkları zorluklarla ilgilidir. Nikâhsız yaşadığı Serco'nun Zeynur ile kaçmasının ardından Nergis, iki oğlu ile Zeynur'un kızı Eda'yı yanına alır ve onlarla yaşamaya başlar. Ne var ki toplum, başında bir erkek olmadan bir kadının ayakları üstünde durma çabasına alışık değildir. Yazarın "Serco'nun Zeynur'la gidişinin ardından uygunsuz tekliflere açık hale gelmişti, işsizlik günlerinde üstündeki baskı daha da yoğunlaşmış" (Tekin, 2019: 46) dediği Nergis, başta hiçbir erkekle bir araya gelmeyi düşünmese de sonunda "Hayatımı birleştireceğim iyi bir adam bul bana, geçici olarak" (Tekin, 2019: 26) diyerek Gülyaz Abla'nın aracılığı ile bir adamla birlikte olmaya mecbur kalır. Ne var ki Gülyaz Abla'nın bulduğu ve *hastalık derecesinde* kadınlara zaafı olan bu adam, göçmen bir anne kızı evine alır. Belli ki zor durumda kalan sadece Nergis değildir. Çünkü bu göçmen anne ve kız da içinde buldukları zorlu şartlardan kurtulmanın yolunu bir erkeğin himayesine girmekte bulmuştur. Bu ise erkeklerden bağımsız varlıklarını sürdürme noktasında kadınların yaşadığı zorlukların Türklere mahsus olmadığını gösterir.

Manves City'de kadının erkekten gördüğü şiddete de yer verilir. Ersel, üvey kızı Eda'yı ararken Eda'nın teyzesi Vedanur ile konuşur. Bu konuşmanın başında Vedanur yüzündeki yarayı şu şekilde açıklama ihtiyacı duyar: "Eski yüzümle şimdiki yüzümün alakası yok, bu bıçaklanmış halim, şerefsiz bir de âşığım sana diyerek saplıyordu, (...) otuz yedi defa ameliyat geçirdim(...)" (Tekin, 2019: 108) Bu noktada ilginç olan Vedanur'un maruz kaldığı şiddete karşı ne yapabileceğini düşünmeyip ayda iki bin lira verip bir hafta kendisi ile beraber olmayı isteyen adama gitmediği için pişmanlık yaşamasıdır.

Ersel ile yaptığı konuşmada Vedanur, Eda'nın -Nergis'in birlikte yaşadığı adamın tacizine de uğramıştır-Nergis'in oğlundan kaçıp kendisine sığındığına değinir: "Eda'yı bulursan bana da haber et, en son Nergis'in oğlundan kaçıp yanıma geldiğinde gördüm onu, sabaha kadar gözünü kırpmamış, pazar tezgâhının altına kilim serip uyuttuk, (...)" (Tekin, 2019: 108) Vedanur'un bu sözleri, kadının yazgısını bir sonraki kuşağa aktardığını gösterir. İlginç olan Nergis gibi bilinç düzeyi yüksek, Erice'nin yerel gazetesinde yazıları yayımlanan ve erkeklerin gadrine uğramış bir kadının oğlunun da kendinden önceki kuşağın kimi erkeklerine benzer davranış sergilemesidir. Yazar, Ersel'in kendi kendine söylediği "İnsan başına gelince görmeye başlıyor, ne çok kesilip biçilmiş kadın varmış da dikkat etmiyormuşum meğer." (Tekin, 2019: 109) ifadesi ile kadına şiddetin varlığının ancak başa gelince fark edilebildiğini vurgular.

6. MANVES CITY'DE ŞEHİRLEŞME

Şehirleşme Türk Dil Kurumu sözlüğünde "Özellikle sanayinin gelişmesi sonucu nüfusun şehirlerde toplanması ve şehir alanlarının genişlemesi süreci" (TDK, 2011: 2211) şeklinde tanımlanır. Bu tanıma uyan şekilde yazar, romanında şehirleşmenin Erice'de sanayinin gelişmesi, nüfusun hızla artması ve yerleşim alanlarının genişlemesiyle hızlandığını dile getirir. Erice'nin bu değişimi ise Ersel üzerinden romana dâhil edilir. Ersel, beş yıl hapiste kaldıktan sonra önceden çalıştığı fabrikaya gelir. Ne var ki Ersel, fabrikanın kapısını bulmakta zorlanır. Bunu yazar şu şekilde belirtir: "Şu Ersel'in Yağderesi'ni dolaşıp da, o işçi deryası sanayi dünyasında, beş yıl önce çalıştığı fabrikanın kapısını bulamayışını kim anlatabilir ki?" (Tekin, 2019: 11) Bu değişim esnafların tabelalarına kadar sirayet eder. Bunu yazar eserine şu şekilde aktarır: "Ersel zorlamasa hatırlamak istemeyeceği şeyleri anlatıp duruyordu Nergis. Meydan Lokantası, - 'Meydan Yemek Dünyası' olmuştu adı şimdi- Yavşanlı Mesire Yeri- 'Dostluk Bahçesi'-, At Pazarı Kahvesi - 'Yüz'de 100 Kahve'- derken günün yarısını konuşup dertleşerek geçirdiler" (Tekin, 2019: 26).

Köyden şehre göç, akrabalık ilişkilerinin ön planda olduğu, bireyin insanlar arasındaki konumunun çoğunlukla doğumla belirlendiği, toplumsal normların kaynağını geleneklerden aldığı cemaatten, akrabalık

ilişkilerinin yerini çekirdek aileye bıraktığı cemiyete geçişi ifade eder. Şehirde toplumsal *tabakalaşmanın* en altında yer alan ve yukarı çıkma olanağı da bulamayan insanlar bu geçişten en fazla etkilenenlerdir. Toplumsallaşmayı ve toplumsal kontrolü sağlayan değerlerin kaybolmasının da etkisiyle şehirlerde alkolizm, uyuşturucu madde kullanımı ve intihar yanında suçlarda da artış olur (Bal, 2008: 136). Şehirleşme ile ortaya çıkan bu özellikler, *Manves City*'de de görülür. Erice, şehirleşme ile birlikte toplumsal değerlerin öneminin ve bireyler üzerindeki denetim gücünün zayıfladığı, akrabalık ilişkilerinin en aza indiği, alkolizmin önemli bir sorun olduğu yerleşim yeri olarak anlatılır. Bu olumsuz değişimin bir sonucu da Erice'de suç oranlarının artmasıdır.

Nergis, Erice'de bir gazetede köşe yazıları yazar. Onun bu gazetede bir yazısından anlaşıldığı üzere Erice'nin dumanı ve gazı kadar kuaför sokağında işlenen cinayetleri de dikkat çeker. Yine Nergis'in yazısına göre Erice'nin silah seslerinden geceleri uyumaz hale geldiği anlaşılır. Ersel ile konuşmasında işten kovulduğu için taksicilik yapan İrfan Usta ise "Taksiciliğin de tehlikesi başka türlü, akşam Kirazcık yoluna bıraktığım adamı gece vurmuşlar, sabah geldim duraktan arkadaşımız Yemişlik'te bir çocuğu ezmiş, bakkala koşuyormuş, (...)"(Tekin, 2019: 68) der ve bunun sebebinin "Tadı kaçtı buraların, çok insan doldu, (...)"(Tekin, 2019: 68) diyerek belirtir.

Büyük ya da büyüyen şehirlerde kimi insanlar küçük yerleşim yerlerinde işlevsel olan toplumsal denetimin baskısını yaşamazlar. Bundan dolayı bu insanların "Küçük köy topluluğunun oynadığı denetim işlevinin etkisi azaldığından, toplum için yararlı olmayan, hatta zararlı yollara kapılmaları olasılığı da artar" (Keleş, 2002: 74-75). Şehirleşme ile birlikte toplumsal denetimin azalmasının birey üzerindeki olumsuz etkisine ve bunun Erice'nin gündelik hayatına yansımalarına Nergis, Erice Postası'nda yazdığı yazılarında değinir. Nergis'in kaleminden öğrenildiğine göre Erice'de nüfus artmadan önce insanlar evlerde toplanıp çay sefası yapar, sabahları da neşeli bir şekilde fabrikaya, tarlaya giderler. Nüfusun artmaya başlaması ile işe gitmek için kadınlar minibüs beklerken önce kamyonet ve arabalardaki erkeklerin bakışlarına daha sonra pazara mal getiren satıcıların taşıtlarından gelen korna seslerine maruz kalırlar. Kadınlar bir süre sonra bu adamların pazarlarda elle tacizlerine de uğramaya başlar. En sonunda kadınlar Erice'de tek başlarına yürüyemez hale gelir; çünkü dışarıya çıktıkları zaman arkalarından birileri ıslık çalmaktadır.

7. MANVES CITY'DE TABİATIN TAHRİBİ

Toplum, insanoğluna dair özelliklerin bir yansıma alanı olarak bir ekosistemdir ve diğer doğal ekosistemlerle ilişki içindedir. Bunun yanında kendine ait ekosistem ile diğer doğal ekosistemler arasında kalan sınır alanda insanoğlu üretimini gerçekleştirir ki bu sınır diğer doğal ekosistemlerin aleyhine genişlemektedir. Her ne kadar diğer ekosistemler bu genişlemeyi *tamponlamaya* çalışsa da insanoğlunun üretiminin olumsuz sonuçlarını telafi edebilme gücünü azaltan ve ekosistemlerde bir çöküşü işaret eden bir süreç ortaya çıkmıştır. İnsanoğlunun *yeryüzünün tamponlama kapasitesini zorlaması* ise telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğuracaktır (Kovel, 2005: 41-43). Latife Tekin, *Manves City*'de insanoğlunun doğanın bu *tamponlama kapasitesini* aşma noktasına geldiğini anlatır.

Manves City romanında Nergis'in hapisteki Ersel'e yazdığı mektuptan anlaşıldığı üzere tabiat yavaş yavaş *Manves* adlı şirketin fabrikaları dolayısıyla yok olmaktadır. "(...) bizim gelincik tarlamız da bir dahaki bahara yok, *Manves* almış orayı da, (...)" (Tekin, 2019: 16) şeklinde yazan Nergis'e göre Erice'de sanayileşmenin artmasında çalıştırılacak sahipsiz ve yoksul insanın çok olması etkilidir: "(...) Erice'nin yoksulu sahipsizi bol nasıl olsa, işçi bulmaktan yana sıkıntı çekmiyorlar" (Tekin, 2019: 16).

Yazar, *Manves City* üretim tesislerinin Erice'de yayılmasında ve tabiatın yok olmasında bu şirketin toprakları ele geçirmek için zor kullanmasını da ön plana çıkarır. Çünkü romanda geçen "(...) *Manves* tüm ovayı kapladı, Azimet Bey'e bile çiftliği satması için baskı uygulanıyor, hem de Nise Hanım'ın akrabası tarafından." (Tekin, 2019: 59) ifadesi Erice'de sözü geçen çiftlik sahiplerinden biri olan Azimet Bey'in

dahi bu baskıya maruz kaldığını gösterir ki en nihayetinde o, bu şirketlere “bağı bahçeyi, koca incirliği teslim et(mek)” (Tekin, 2019: 59) zorunda kalır.

Manves City'de tarım arazilerinin yok edilışinden de söz edilir. Nergis'in köşe yazısındaki “Büyüklerimizin yeşil deniz dediğı Pırasa Ovarımızda iki pulluğun döneceğı kadar yer kalmadıysa, nereye gidiyoruz diye sorma vaktimiz gelmiş demektir.” (Tekin, 2019: 44) ile yazarın Ersel'in Erice'de üvey kızı Eda'yı ararken doğanın tahrip edilış biçimine dair “Ovayı bitki seraları gibi sıralanmış fabrika binaları kaplamış, askeriyeinin baraka düzenine sokulmuştu tarlalar, seyredecek olana bir göz boşluğu bırakmak düşünülmemiş.” (Tekin, 2019: 66) ifadesi Erice'de tarım arazilerinin yok edildiğini gösterir.

SONUÇ

Manves City'de aile bireyleri arasında var olan iletişim eksikliği ön plana çıkarılır. Bu sorun hem aile içinde hem de akrabalar arasında güven eksikliğini ve bireylerin birbirlerine değer vermemesini beraberinde getirir. Mutsuz bir aile ortamında yetişen çocuklar sonraki dönemde mutsuz evlilikler yapar; bu evliliklerden kaçış ise gayrimeşru ve gayri resmi ilişkilerin yolunu açar. Bu ilişkilerin olumsuz etkileri ise en fazla kadın ve çocuklar üzerinde görülür.

Çalışma hayatı bağlamında *Manves City*'de işçilerin fazla çalıştırılmalarına karşın emeklerinin karşılığını alamadıkları ifade edilir. Bunun yanında işçiler arasında acımasız bir rekabet ortamının varlığından söz edilse de işçilerin en azından bir kısmının bu düzeni benimsediğı ve bunu zihin dünyalarında anlamlandırdığı görülür. Çalışma hayatı içinde makineleşmenin işsizlik sorununu arttıracığı belirtilirken yine makineleşme gerçeğinin işverenler tarafından işçilere karşı bir tehdit unsuru olarak kullanıldığı fark edilir. Fabrikalarda sendikal faaliyetler engellenmeye çalışılırken işçilerin, temel insani ihtiyaçlarını giderme noktasında sıkıntı yaşadığı, kadının ise cinsel saldırı tehdidi altında bulunduğu gösterilir.

Latife Tekin, *Manves City*'de bireysel çıkar ve heveslerin toplumun başat unsuru olmaya başladığını bunun da bireyler arasında güven bunalımını tetiklediğini sergiler. Bunun yanında bir başkasının davranışında art niyet arayan insan zihninin ahlak dışı durumlarla mücadele ederken ahlakdışı davranışın faili olduğu fark edilir. Ayrıca romanda adalet duygusunun gücünü yitirmesi ile yardımlaşmanın yerini güçlünün güçsüzü ezdiği bir düzene bıraktığı belirtilir.

Manves City'de farklı ülkelerden Türkiye'ye göç etmiş insanlara ve bunların bir kısmının da suça karışmış olduğuna değinilir. Yazar, toplumda işlenen her suçun altında bu göçmenlerin olduğu önyargısını da dile getirir. Bununla birlikte göç olgusunun aile içi ilişkileri dahi etkilediğı vurgulanır. Latife Tekin, kadın bağlamında bir erkeğin himayesine girmeden kadının ayakları üzerinde durmasının güçlüğünü belirtir. Romanda altı çizilen bir unsur da kadına yönelik erkek şiddetidir. Bu noktada yazar, kadınların bu yazgıyı sonraki kuşak kadınlara aktardığını, erkeğin de bu olumsuz davranışı bir önceki kuşak erkeklerden devraldığını gösterir.

Manves City'de şehirleşme bağlamında çok hızlı bir değişimin varlığına değinilir. Bu şehirleşmenin sonuçlarından biri ise suç oranlarındaki artıştır ki toplumsal huzurun yitirilmesi de bu bağlamda değerlendirilebilir. Yazar, çalıştırılacak sahipsiz ve yoksul insanların çok olmasını bir yerleşim yerinin sanayileşmesinin nedenleri içinde belirtir. Bu sanayileşmenin bir sonucu da tabiatın tahrip edilmesi ve tarım arazilerinin azalmasıdır. Bu bağlamda romanda yansıtılan bir sorun da plansız sanayileşmeye direnen toprak sahiplerinin zor kullanılarak devre dışı bırakılması ile ilgilidir.

KAYNAKLAR

Atik, Ş. (2011). *Latife Tekin'in Romanlarında Yapı, Tema ve Anlatım* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ayverdi: (1976). *Milli Kültür Mes'eleleri ve Maârif Dâvâmız*. Milli Eğitim.

Bal, H. (2008). *Kent Sosyolojisi*. Fakülte.

- Balık, M. (2011). *Latife Tekin'in Romancılığı* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, E. (2014). Ailenin İşleyişi ya da Gerçekleştirimi. Mustafa Aydın (ed.), *Sistemik Aile Sosyolojisi* (2. Baskı) içinde (s. 141- 158). Çizgi.
- Çakmaklı, K. (2009). *Aile İçi İletişim ve Sosyal Sağlık* (5. Baskı). Cilt 3. Nobel Tıp.
- Frank, M., Roehrig, P. & Pring, B. (2019). *Makineler Her Şeyi Yaptığında Biz Ne Yapacağız*. Emine Yılmaz (çev.). Aganta.
- Keleş, R. (2002). *Kentleşme Politikası* (7. Baskı). İmge.
- Kovel, J. (2005). *Doğanın Düşmanı - Kapitalizmin Sonu Mu, Dünyanın Sonu Mu?* Gürol Koca (Çev.). İstanbul: Metis.
- Kurtkan, Â. (1977). *Türk Milletinin Mânevi Değerleri*. Milli Eğitim.
- Özgüven, İ.E. (2001). *Ailede İletişim ve Yaşam*. PDREM.
- Tarhan, N. (2009). *Makul Çözüm* (11. Baskı). Timaş.
- TDK, (2011), *Türkçe Sözlük* (11. Baskı). Türk Dil Kurumu.
- Tekin, L. (2019). *Manves City* (2. Baskı). Can.
- Türkdoğan, O. (1996). *Değişme Kültür ve Sosyal Çözülme* (2. Baskı). Birleşik.
- Yıldız, Z., Zengin, N. & Karagöz, Y. (2018). Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Sendika Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sivas İli Örneği. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(3),93-102. http://tubad.com/Makaleler/84032544_7.%20zafer%20yildiz.pdf.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Mesleki Beklentilerin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile İlişkisi¹

The Relationship between Professional Expectations and Self-Competence of Career Decision-Making

Farhan Ahmed Waberi

İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Y. Lisans Öğrencisi,
farhanwaberi@stu.aydin.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-4167-619X

Dr. Öğr. Üyesi Ercan Öge

İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, eoge@aydin.edu.tr,
ORCID: 0000-0002-5529-1154

Özet

Bu araştırmanın amacı “üniversite öğrencilerinin mesleki beklentilerinin, kariyer kararı verme öz-yetkinlikleriyle ilişkisini” incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmış, nicel desenli bir çalışmadır. Araştırma İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programlarına devam eden 164 meslek yüksekokulu öğrencisi ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinlik alt boyutlarından Amaç Belirleme puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %48 yordadığı, Bilgi toplama puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %18 yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada öğrencilerin mesleki beklenti puanlarının cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, mezun olunan lise türü ve ailesinin sosyo-ekonomik düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Beklenti, Kariyer, Karar Verme, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği, Üniversite Öğrencileri

JEL Sınıflandırması: M12, M50, M51, M53

Abstract

This study aims to examine the “relationship between professional expectations of university students and their self-competence of career decision-making.” This correlational and quantitative study was carried out with 164 vocational school students who studied at the Department of Human Resources Management and Department of Public Relations and Publicity of Istanbul Aydın University. The study found that the scores obtained from the Objective Setting sub dimensions of the Self-Competence of Career Decision-Making predicted the scores on the Professional Expectations at the rate of 48% while the scores on Information Collection predicted them at the rate of 18%. The study also found that the students’ scores on the professional expectations did not differ based on sex, department, grade, type of high school from which they graduated, and socio-economic level of their parents.

Keywords: Professional Expectation, Career, Decision, Self-Competence of Career Decision-Making, University Students

JEL Classification: M12, M50, M51, M53

GİRİŞ

¹ Bu çalışma; İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında, 2020 yılında, Dr. Ercan ÖGE danışmanlığında yürütülen ve henüz savunması yapılmamış “Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Beklentilerinin, Kariyer Karar Verme Yetkinlikleriyle İlişkisi: İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programlarında Bir İnceleme” adlı yüksek lisans tezinden üretilerek hazırlanmıştır.

Beklenti; sergilenecek bir davranışın veya yapılacak bir işin sonucunda bazı kazanımlar edinileceğine dair inançtır ve bu inanç bireyin güdülenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Hayatın her döneminde etkin olan bu inanç, insan hayatındaki değişimlere, yaşamın gerekliliklerine ve evrelerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Örneğin, yükseköğrenime başlayan bir bireyin beklentisi akademik açıdan başarı sağlayarak yükseköğrenimi tamamlamaktır. Bu beklenti, birey yükseköğrenimi tamamladığında ise yerini akademik kariyer, bir iş kurmak veya iş bulmak gibi beklentilere bırakmaktadır. İş yaşamına başlayan veya başlamak üzere olan bireylerde etkin olan beklenti ise mesleki beklentilerdir.

Mesleki beklentiler ve bu beklentilerin karşılanması birey ve örgüt açısından önemlidir. Çünkü bir kuruma katılan birey bazı mesleki beklentilerle kuruma gelmektedir. Bu beklentilerin karşılanması bireyin örgüte uyum sağlaması, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi psikolojik unsurlar ve örgütsel verimlilik açısından önemlidir. Mesleki beklentileri karşılanan bireylerin güdülenme, moral, iş doyumunu, örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ve üretken bireyler oldukları bilinmektedir. Bundan dolayı bireylerin mesleki beklentilerinin ve bu beklentilerle ilişkili olan faktörlerin bilinmesi önemlidir.

Araştırma sonuçları bireylerin mesleki beklentilerinin cinsiyet, yaş, sınıf ve akademik başarı düzeyi, baba mesleği, ailenin ve öğretmenin beklentileri, okul yaşantıları, öğrenim görülen bölüm ve istihdam olanağı gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir (Akman, 1992: 146-149; Erden, 1989: 94; Erden, 1990: 254-256; Özen & Özek, 2017: 206-207; Taran, 2019: 80-81). Üniversite öğrencilerinin mesleki beklentilerinin ise genellikle istihdam olanakları, mesleğinde başarı olma, tatmin edici düzeyde maddi kazanç elde etme ve mesleki doyum sağlama gibi konularda yoğunlaştığı gözlenmektedir (Erden, 1989: 94; Kuzgun, 2003: 4). Ancak meslek seçimini etkileyen faktörlerin tespit edilmesini odaklanan çalışmalardan bazılarının sonucuna göre bireyin meslek seçiminde etkili olan değişkenlerin en önemlilerinden birisinin de kariyer imkânı ve kariyer beklentisi olduğu görülmektedir (Dinç, 2008: 103-104; Erdem & Kayran, 2013: 101; Pekkaya & Çolak, 2013: 812-813). Bu durum bize kariyer imkânının ve kariyer beklentisinin de mesleki beklenti olduğunu ve bireylerin mesleki beklentileri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Kariyer beklentisini karşılamamanın ilk adımı ise kariyer kararı vermektir ve doğru bir kariyer kararı verebilmek için de bazı yeterlilikler ve kariyer kararı verme öz-yetenliği gerektirmektedir.

1. MESLEKİ BEKLENTİ

Bireyin güdülenme düzeyi üzerinde önemli etkileri olan beklenti kavramı (Santrock, 2018: 453), J. Rotter'e göre, "bir davranışın belirli durumlarda bazı ödülleri getireceğine duyulan inancın seviyesidir" (Gerrig & Zimbardo, 2016: 422-423). Beklenti kavramından farklı olarak mesleki beklenti kavramı ise; bireyin mesleğinde veya gelecekteki mesleğinde gösterebileceği performansı hakkındaki yargılarını içermektedir (Günçer, 1982: 244). Bu yargılar, bireylerin edinmiş oldukları mesleki bilgi ve beceri setini, işlerini icra ederken ne ölçüde kullanabileceklerine dair kendi görüşlerini içerir (Erden, 1989: 104).

İş yaşamına başlayan her birey örgüte bazı beklentilerle katılmaktadır. Bireyler genellikle beklentileri karşılandığı sürece aynı örgütte çalışmaya devam ederler ve bu süreçte karşılanan beklentilerin yerini yeni beklentiler almaktadır. Bu durum bir döngü olarak devam eder ve bireyler çalışma yaşamını bu şekilde devam ettirirler. Yani örgüt ile birey arasındaki ilişkisinin niteliğini belirleyen temel etkenlerden biri bireyin beklentileridir ve bireyin davranışlarının beklentilerine, beklentilerinin karşılanma düzeyine göre şekillendiğini söylemek mümkündür. Beklentilerin karşılanması ise hem birey hem de örgüt açısından önemlidir. Çünkü mesleki beklentileri karşılanan bireylerin moral, güdülenme ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu; bu bireylerin işlerinde başarılı olmak için daha fazla çaba harcayan üretken bireyler olduğu bilinmektedir (Uras & Kunt, 2006: 71-73). Başka bir deyişle örgütlerin etkililiği ve verimliliği açısından önemli olan güdülenme, iş doyumunu, moral, işe bağlılık gibi psikolojik faktörlerin aslında bireylerin mesleki beklentilerinin karşılanması ile yakından ilişkili olduğu; bundan dolayı da mesleki beklentilerin ve bu beklentilerin karşılanma düzeyinin hem bireyler hem de örgütler açısından önemli olduğu söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bireylerin mesleki beklentilerinin ve mesleki

beklentilerini etkileyen değişkenlerin bilinmesinin hem örgütler hem de bireyler açısından önemli olduğu düşünülebilir.

Bireylerin mesleki beklentilerini etkileyen değişkenleri tespit etmek için yapılan araştırmaların sonuçları mesleki beklentilerin cinsiyet, yaş, babanın mesleği, ailenin çocuktan eğitimle ilgili beklentileri, okul yaşantıları, öğretmen öğrenci ile ilgili beklentileri, akademik başarı puanı, sınıf düzeyi, öğrenim görülen bölüm ve istihdam olanakları (Akman, 1992: 146-149; Erden, 1989: 94; Erden, 1990: 254-256; Özen & Özek, 2017: 206-207; Taran, 2019: 80-81) gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bireylerin mesleki beklentilerini tespit etmek için yapılan araştırmaların sonuçlarına göre ise mesleki beklentiler genellikle mezuniyet sonrasında, edinmiş olduğu bilgi ve beceri setine uygun bir iş bulabilme olanağına sahip olabilmek ve mesleğini icra ederken başarılı olmak üzere iki konuda yoğunlaşmaktadır (Erden, 1989: 94). Bireylerin en temel mesleki beklentileri maddi kazanç elde etmek olsa da bunun yanı sıra mesleki doyum sağlamak da önemli bir mesleki beklentidir. Çünkü meslekler aynı zamanda bireylerin kendini gerçekleştirebilme alanıdır (Kuzgun, 2003: 4). Öğretmen adayları ile ilgili yapılan bir çalışmada ise mesleki beklentiler; sosyal, ekonomik, mesleki gelişim ve yasal/yönetimsel düzenlemeler olmak üzere dört faktör altında ele alınmaktadır (Uras & Kunt, 2006: 75-82).

Yukarıda aktarılanların yanı sıra meslek seçimini etkileyen faktörlerin tespit edilmesini konu edinen çalışmalardan bazılarının sonucuna göre bireyin meslek seçiminde etkili olan değişkenlerin en önemlilerinden birisi de kariyer imkânı ve kariyer beklentisidir (Dinç, 2008: 103-104; Erdem & Kayran, 2013: 101; Pekkaya & Çolak, 2013: 812-813). Bu durum bize kariyer imkânının ve kariyer beklentisinin de mesleki beklenti olduğunu ve bireylerin mesleki beklentileri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Kariyer beklentisini karşılamanın ilk adımı ise kariyer kararı vermektir.

2. KARİYER VE KARİYER KARARI

Kariyer kavramı genel olarak “bireyin bir meslekte deneyim ve beceri kazanmasını, mesleğinde ilerleyerek belirli bir statü elde etmesini” ifade eder (Bayraktaroğlu, 2008: 137; Sabuncuoğlu, 2009: 168). Kariyer bireyin iş hayatında yaptığı işleri, bulunduğu konumları, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışları içeren bir süreçtir (Aytaç, 1997: 20). Bireyin öğrenim hayatı ile başlayan bu süreç bireyin; işe girmesini, terfi almasını, kademe ilerlemesinin durmasını, iş değiştirmesini, işten çıkarılmasını, emekliye ayrılmasını ve emeklilik sonrası dönemleri de kapsayan uzun bir süreçtir (Işık, 2017: 26-27).

Kariyer, günümüz örgütlerinin sahip olduğu en değerli kaynak olan insan kaynaklarını korumanın ve geliştirmenin etkili yollarından biri (Şimşek & Öge, 2009: 270); bireysel ve örgütsel hedefleri aynı noktada birleştirmenin dolayısıyla da örgütsel motivasyonu, kaliteyi ve verimliliği artırmanın da bir yoludur (Taşlıyan, Arı & Duzman, 2011: 235). Bundan dolayı kariyer kavramı örgütler açısından da önemlidir. Kariyer kavramının örgütsel boyutu olmakla birlikte, kavramın odak noktası insandır. Çünkü kariyer, bireyin iş yaşamını sürdürülebilmesi için gerekli olan gücü elde etmesine imkân sağlayan önemli bir araçtır. Bunun yanı sıra kariyer bireyin kimliğinin ve kişiliğinin gelişimine, toplumsal statüsünü oluşturmaya, iş doyumunu sağlamasına, bireyin işinde ilerlemesine, daha fazla ekonomik kazanç sağlamasına, daha fazla sorumluluk üstlenmesine, daha yüksek statüye ulaşmasına, güç ve saygınlık elde etmesine olanak sağlamaktadır. Yani kariyer bireyin fizyolojik ve duygusal olarak ihtiyaçlarını tatmin edebilmesi açısından önemlidir (Aytaç, 1997: 20; Kozak, 2001: 17). Bundan dolayı da kariyer kararı bireyin hayatının herhangi bir döneminde verdiği sıradan bir karar değildir. Doğurabileceği muhtemel sonuçlar dikkate alındığında bu kararı, kritik bir karar olarak nitelemek mümkündür.

Kariyer kararı; genel olarak bireyin okul, eğitim programı, meslek veya iş ile ilgili seçenekler içinden birine yönelmesi ve bir tercihte bulunmasıdır (Doğan, 2014: 100). Tercih yapma aşamasına gelinceye kadar kişisel kariyer tercihinin tanımlandığı ve benimsendiği alternatif eylem biçimleri oluşturma, bunlar hakkında bilgi toplama, toplanan bilgileri değerlendirme, hedefleri tespit etme, olası davranış biçimleri konusunda karar

alma ve alınan kararları uygulama aşamalarını kapsayan bir süreç söz konusudur (Amit & Gati, 2013: 51; Gati & Tal, 2008: 160-163; London, 1983; Tillar, 1978: 14). Bu süreç oldukça karmaşık bir süreçtir, çünkü süreç alternatifleri karşılaştırmayı ve alternatifler arasından seçim yapmayı gerektirir. Alternatiflerin çokluğu, alternatifleri tanımlamadaki ve karşılaştırmadaki zorluklar, alternatiflerin bireysel özelliklere uygunluğunu değerlendirme zorunluluğu ise sürecin karmaşıklığını iyice artırmaktadır (Amit & Gati, 2013: 51; Gati & Tal, 2008: 160-163). Bundan dolayı kariyer kararı öncelikle ilgi alanlarını, yeteneklerini ve amaçlarını dikkate alarak kendini doğru bir şekilde değerlendirebilmeyi; becerilerini ve değerlerini dikkate alarak kariyer amacını tanımlayabilme yeterliliğine sahip olabilmeyi gerektirir. Bunun yanı sıra doğru bir kariyer kararı verebilmek için bireyin meslekler, iş piyasası ve seçilen kariyer alanı ile ilgili mesleki bilgi toplayabilme; iş piyasasını dikkate alarak gelecek için plan yapabilme ve problem çözme gibi yeterliliklere sahip olmasını da gerektirmektedir (Crites, 1981). Bu yeterlilikleri yanı sıra doğru bir kariyer kararı verebilmek aynı zamanda kariyer kararı verme öz-yetkinliğini de gerektirmektedir.

2.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği

Bandura öz-yetkinlik kavramını; “bireyin belirli sonuçları üretmek için ihtiyaç duyduğu davranışları, başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair inançlar” şeklinde tanımlamaktadır (Bandura, 1977: 193). Öz-yetkinlik algıları yüksek olan bireylerin başarıya ilişkin yeteneklerine güven düzeylerinin de yüksek olduğu, bu bireylerin genellikle hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamda kendileri için yüksek hedefler koydukları ve bu hedeflere ulaşmak için yüksek düzeyde performans sergiledikleri bilinmektedir.

Öz-yetkinlik algısı düşük olan bireyler zorluklar karşısında ya düşük düzeyde çaba harcamaktadırlar ya da vazgeçmektedirler. Buna karşın öz-yetkinlik algısı yüksek olan bireyler ise zorluklar karşısında daha fazla çaba göstermekte ve karşılaştıkları zorlukları aşmaya çalışmaktadırlar (Robbins & Judge, 2012: 217). Bu bağlamı dikkate alarak öz-yetkinlik beklentilerinin, seçim yapma ve bu seçimleri uygulama kapasitesinin temelini oluşturduğu (Bandura, 1997); bireylerin yaşamındaki tüm seçimleri etkilediği gibi kariyer kararlarını da etkilediği söylenebilir (Ulaş Kılıç, 2018: 250).

G. Hackett ve N. E. Betz tarafından kariyer gelişim sürecinin anlaşılabilirliğini kolaylaştırmak için ortaya atılan ve K. M. Taylor ve N. E. Betz tarafından geliştirilen kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı, A. Bandura'nın öz-yetkinlik teorisine dayanır. Kavram, Bandura'nın öz-yetkinlik teorisinin kariyer açısından uygulanabilirliği üzerinde durmaktadır (Ulaş, 2016: 21). Kariyer gelişim sürecinde gerekli olan görevleri ve eylemleri gerçekleştirebileceğine dair bireyin kendine ve yeteneklerine olan inancına odaklanan kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı (Öztemel, 2012: 462), genel olarak bireyin kariyer kararı verebilmek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlanabilir (Taylor & Betz, 1983: 64-65).

Ulaş Kılıç, (2018)'in üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeylerini konu alan çalışması, cinsiyet, staj yapma durumu ve not ortalaması değişkenlerinin kariyer kararı öz-yetkinlik düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır (Ulaş Kılıç, 2018: 263). Yüksek stres ve aşırı kaygı gibi olumsuz durumların ise kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Sandler, 2000). Bunun yanı sıra araştırma sonuçları öz-yetkinlik beklentisinin, yeteneklerin yordanmasına önemli oranda katkı sağladığını ve öz-yetkinlik beklenti düzeyi yüksek olan öğrencilerin üniversite giriş sınavında daha yüksek puan aldıklarını da göstermektedir (Özyürek, 1995: 70-73). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyleri, ebeveyn desteği ve iş deneyimi değişkenlerinin kariyer kimlik değerlendirmesiyle ilişkisinin incelendiği bir çalışmanın sonuçlarına göre ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer kimlik değerlendirmesi arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş deneyimlerindeki artışa bağlı olarak kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Stringer & Kerpelman, 2010). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışmanın sonuçlarına göre ise; kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyleri arasında

negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, ayrıca kariyerlerine yönelik kararı vermiş olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür (Taylor & Betz, 1983: 78-80).

İlgili araştırmaların sonuçlarına ve kavramın varsayımlarına dayanarak bireylerin bir mesleğe yönelmelerinde ve kariyer kararları vermelerinde, potansiyellerine olan inançlarının önemli olduğu, kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyi yüksek olan bireylerin doğru meslek seçimi yapabilecekleri ve kariyer gelişim sürecinde üstlenecekleri görevleri başarı ile tamamlayabilecekleri söylenebilir (Ulaş, 2016: 2).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin mesleki beklentilerinin, kariyer kararı verme öz-yetkinlikleriyle ilişkisini incelemektir. Araştırma İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programında öğrenim gören 1. ve 2. sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada öğrencilerin mesleki beklentilerinin, kariyer ve karar verme süreçlerine dair öz-yetkinlikleri tarafından ne kadar yordandığını incelenmiştir. Araştırma, bireyin diğer süreçlerde olduğu gibi kariyer kararı verme süreçlerindeki öz-yetkinlikleri, verdiği kararın arkasında durması, kariyer hedefinin bölümünden mezun olduğunda mesleki beklentilerini ne kadar karşılayacağı gibi alanlara odaklanmaktadır. Araştırma sonuçlarının, bireyin mesleki beklentilerini iyileştirmede karar verme öz-yetkinliklerini artırmaya ilgisini çekmek, bu bağlamda uygulayıcıların bireyi bu alanda destekleyici programlara yönelmesini sağlamak ve araştırmacılar için mesleki beklentilerin incelenmesinde bireyin dışsal koşullarının yanında içsel değişkenlerine de dikkat çekmek hedeflenmiştir.

Mesleki Beklentilerin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile İlişkisi isimli bu çalışmada araştırma amaçlarına ulaşmak için aşağıdaki hipotezler sınanacaktır:

- Hipotez 1: Öğrencilerin mesleki beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri arasında anlamlı ilişki vardır.
- Hipotez 2: Öğrencilerin mesleki beklentileri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 3: Öğrencilerin mesleki beklentileri bölümlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 4: Öğrencilerin mesleki beklentileri sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 5: Öğrencilerin mesleki beklentileri mezun oldukları lise türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 6: Öğrencilerin mesleki beklentileri ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4. YÖNTEM

Bu çalışma ilişkisel tarama yöntemi ile yapılmış nicel desenli bir çalışmadır. İlişkisel tarama yöntemi bir bağımlı değişkenin ilişkili olduğu en az bir bağımsız değişken barındıran araştırma türüdür. Araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki beklentilerdir. Bağımsız değişkeni ise kariyer ve kararı verme öz-yetkinlikleridir. Araştırmada veriler İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programında öğrenim gören öğrencilerden toplanmıştır.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni İstanbul Aydın Üniversitesi ABMYO ön lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programlarında öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf öğrencileridir. Çalışmada 164 öğrenciden veri toplanmıştır ve örneklem büyüklüğü 164 öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırma verileri SPSS paket programında analiz edilmiştir. İlişki testleri için korelasyon ve regresyon analizleri, demografik değişkenlere göre karşılaştırmalar yapmak içinse t testi, Kruskal Wallis-H gibi fark testleri kullanılmıştır.

Araştırmada nihai olarak hangi testlerin kullanılacağına verilerin dağılımının normalliği sınılandıktan sonra karar verilmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyo demografik bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu, üçüncü bölümde ise Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği bulunmaktadır.

Sosyo Demografik Sorular şunlardan oluşmaktadır: Öğrenim görülen bölüm, devam edilen sınıf düzeyi, mezun olunan lise türü, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, cinsiyet.

Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu (KKÖYÖ-KF): Betz, Klein, & Taylor, (1996) tarafından geliştirilen ve 18 maddeden oluşan Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği-Kısa Formu; Akın, Sarıçam ve Kaya, Ç. (2014) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Beşli likert tipi ölçekte 4 alt boyut bulunmaktadır.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ): McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000), tarafından geliştirilip Işık, (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tek boyutta toplanmış 5 maddeden oluşmaktadır.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerinin analizine geçmeden önce verilerin güvenilirliği ve veri dağılımının normalliği test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik testinden aldığı sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırma verilerinin test edilmesinde SPSS paket programında yapılmıştır.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirliği

	Cronbach's Alpha (α)	N madde sayısı
MSBÖ	0,80	5
KKÖYÖ	0,73	18

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) iç tutarlılığı $\alpha=0,80$ ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu (KKÖYÖ) iç tutarlılığı $\alpha=0,73$ 'tür. Bu bulgulara göre ölçek araştırma verileri güvenilir olarak bulunmuştur. Daha sonra verilerin dağılımının normalliği test edilmiştir. Test sonuçları ise Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Verilerin Dağılımı

	Çarpıklık (Skewness)	Sh	Basıklık (Kurtosis)	Sh
KKÖYÖ	-0,398	,190	2,842	,377
MSBÖ	-1,008	,190	2,165	,377

Alan yazında verilerin dağılımı ile ilgili çeşitli referans aralıkları mevcuttur. Bu araştırmada verilerin dağılımının normalliğinde çarpıklık ve basıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olmasının yeterli olacağına dair (Groeneveld & Meeden, 1984; Moors, 1986; De Carlo, 1997; George & Mallery, 2010; Örucü & Boz, 2014) referans kullanılmıştır. KKÖYÖ çarpıklık değeri -0,398; basıklık değeri 2,843'dir. MSBÖ çarpıklık değeri -1,008; basıklık değeri 2,165'dir. Buna göre verilerin dağılımının normal olduğu değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR

Aşağıda araştırmanın bulguları sunulmuştur. Araştırma bulguları örneklemin demografik dağılımı, mesleki beklentilerin kariyer ve kararı verme öz-yetkinlikleri ile ilişkisi ve mesleki beklentilerin demografik değişkenlere göre farklılaşmalarının incelenmesinden oluşmaktadır.

Tablo 3. Örneklemin Demografik Dağılımı

Değişken	Alt grup	f	%	Geç. %	Yığ. %
Cinsiyet	Kadın	113	68,9	68,9	68,9
	Erkek	51	31,1	31,1	100,0
Bölüm	İky	95	57,9	57,9	57,9
	Hi	69	42,1	42,1	100,0
Sınıf	1. Sınıf	81	49,4	49,4	49,4
	2. Sınıf	83	50,6	50,6	100,0
Mezun Olunan Lise Türü	Düz Lise	31	18,9	18,9	18,9
	Meslek Lisesi	84	51,2	51,2	70,1
Sos-Ek. Düzey	Anadolu Lisesi	39	23,8	23,8	93,9
	İmam Hatip Lisesi	10	6,1	6,1	100,0
Sos-Ek. Düzey	Düşük	10	6,1	6,1	6,1
	Orta	133	81,1	81,1	87,2
Sos-Ek. Düzey	Yüksek	21	12,8	12,8	100,0
	Toplam	164	100,0	100,0	

Araştırmaya 164 öğrenci katılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü üzere öğrencilerin 113’ü (%68,9) kadın, 51’i (%31,1) erkektir. Öğrencilerin 95’i (%57,9) insan kaynakları bölümü, 69’u (%42,1) halkla ilişkiler bölümü öğrencisidir. Öğrencilerin 81’i (%49,4) 1. Sınıf, 83’ü (%50,6) 2. Sınıftır. Öğrencilerin 31’i (%18,9) düz lise, 84’ü (%51,2) meslek lisesi, 39’u (%23,8) anadolu lisesi ve 10’u (%6,1) imam hatip lisesi mezunudur. Öğrencilerin 10’u (%6,1) düşük, 133’ü (%81,1) orta ve 21’i (%12,8) yüksek gelir grubunda olduğunu bildirmiştir.

5.1. Betimleyici Temel İstatistik

Tablo 4. Betimleyici Bulgular

Alt Faktör	N	min.	max.	X _{ort}	SS	Sh _x
MSBÖ	164	5,00	20,00	16,88	2,34	0,18
KKÖYÖ Amaç belirleme	164	8,30	25,00	20,43	3,14	0,24
KKÖYÖ Problem çözme	164	3,00	15,00	11,62	2,49	0,19
KKÖYÖ Bilgi toplama	164	5,00	68,00	20,58	4,99	0,39
KKÖYÖ Amaca ulaşmayı yönetme	164	5,00	44,00	19,60	3,73	0,29

Tablo 4’de görüldüğü üzere, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ortalamasının $\bar{X} = 16,88$ (SS =2,34) olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği (KKÖYÖ) Amaç belirleme alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 20,43$ (SS =3,14), Problem çözme alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 11,62$ (SS =2,49), Bilgi toplama alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 20,58$ (SS =4,99) ve Amaca ulaşmayı yönetme alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 19,60$ (SS =3,73) olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Mesleki Beklentilerinin, Kariyer ve Kararı Verme Süreçleri Öz-Yetkinlikleri ile İlişkisi

Tablo 5. Mesleki Beklentilerinin, Kariyer ve Kararı Verme Süreçleri Öz-Yetkinlikleri ile İlişkisi

		MSBÖ	Amaç belirleme	Problem çözme	Bilgi toplama	Amaca ulaşmayı yönetme
MSBÖ	<i>r</i>	1				
	<i>p</i>					
	<i>N</i>	164				
KKÖYÖ Amaç belirleme	<i>r</i>	,559**	1			
	<i>p</i>	,000				
	<i>N</i>	164	164			
KKÖYÖ Problem çözme	<i>r</i>	,403**	,483**	1		
	<i>p</i>	,000	,000			
	<i>N</i>	164	164	164		
KKÖYÖ Bilgi toplama	<i>r</i>	,396**	,449**	,384**	1	
	<i>p</i>	,000	,000	,000		
	<i>N</i>	164	164	164	164	
KKÖYÖ Amaca ulaşmayı yönetme	<i>r</i>	,425**	,552**	,466**	,299**	1
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000	
	<i>N</i>	164	164	164	164	164

Tablo 5’de görüldüğü üzere; mesleki beklentilerin, kariyer kararı verme süreci öz-yetkinlikleri ile ilişkisini incelemek için yapılan Pearson Korelasyon Testi sonucunda; MSBÖ’nün KKÖYÖ Amaç belirleme alt boyutu ile $r=,56$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı; problem çözme alt boyutu ile $r=,40$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı; bilgi toplama alt boyutu ile $r=,40$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı ve amaca ulaşmayı yönetme alt boyutu ile $r=,43$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

KKÖYÖ alt boyutlarının aralarında anlamlı ilişki çıkan MSBÖ puanlarını yordamasını sınamak için Çoklu Doğrusal Regresyon Testi yapılmış ve testin sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

5.3. Kariyer ve Kararı Verme Süreçleri Öz-Yetkinliklerinin, Mesleki Beklentileri Yordaması

Tablo 6. KKÖYÖ’nin MSBÖ Puanlarını Yordaması Modeli 1

Yordayan	Regresyon Modeli					Katsayı Tablosu					
						Başlangıç Değerler			Standardize Değerler		
	R	R ²	R _{che}	F _{che}	p	Sabit	B	Sh	β	t	p
Amaç belirleme	,603a	0,36	0,35	22,71	,000b	7,05	0,28	0,06	0,37	4,442	0,000
Problem çözme							0,10	0,07	0,11	1,395	0,165
Bilgi toplama							0,07	0,03	0,15	2,089	0,038
Amaca ulaşmayı yönetme							0,08	0,05	0,13	1,596	0,113

Tablo 6’da görüldüğü üzere, KKÖYÖ alt boyutlarının MSBÖ Puanlarını Yordamasını sınamak için önerilen çoklu regresyon modeli $p<0,001$ düzeyinde anlamlı bulunarak onaylanmıştır (F_{che}=22,71; $p=0,000b$).

Onaylanan modele göre MSBÖ puanlarının %36’sı KKÖYÖ puanları ile açıklanabilmektedir (R²= 0,36).

KKÖYÖ Amaç belirleme puanının MSBÖ puanlarını %37 oranında yordaması $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,0000$; $\beta = 0,37$).

KKÖYÖ Problem çözme puanının MSBÖ puanlarını %11 oranında yordaması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0,165$; $\beta = 0,11$).

KKÖYÖ Bilgi toplama puanının MSBÖ puanlarını %15 oranında yordaması $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,038$; $\beta = 0,15$).

KKÖYÖ Amaca ulaşmayı yönetme puanının MSBÖ puanlarını %13 oranında yordaması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0,1138$; $\beta = 0,13$).

MSBÖ puanlarını yordaması anlamlı bulunmayan KKÖYÖ Problem çözme ve Amaca ulaşmayı yönetme alt boyutları modelden çıkarılarak model 2 sınamış ve sonuçlarının Tablo 7'deki gibi olduğu görülmüştür.

Tablo 7. KKÖYÖ'nin MSBÖ Puanlarını Yordaması Modeli 2

Yordayan	Regresyon Modeli					Katsayı Tablosu					
						Başlangıç değerler			Standardize değerler		
	R	R ²	R _{che}	F _{che}	p	Sabit	B	Sh	β	t	p
Amaç belirleme	,582a	0,34	0,33	41,32	,000b	7,84	0,36	0,05	0,48	6,664	0,000
Bilgi toplama							0,09	0,03	0,18	2,536	0,012

Tablo 7'de görüldüğü üzere, KKÖYÖ alt boyutlarının MSBÖ Puanlarını Yordamasını sınamak için önerilen çoklu regresyon modeli (2) $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı bulunarak onaylanmıştır ($F_{che} = 41,32$; $p = 0,000b$).

Onaylanan modele göre MSBÖ puanlarının %34'ü KKÖYÖ puanları ile açıklanabilmektedir ($R^2 = 0,34$).

KKÖYÖ Amaç belirleme puanının MSBÖ puanlarını %48 oranında yordaması $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,0000$; $\beta = 0,48$).

KKÖYÖ Bilgi toplama puanının MSBÖ puanlarını %18 oranında yordaması $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,012$; $\beta = 0,18$).

5.4. MSBÖ Puanlarının Demografik Değişkelere Göre Farklılaşması

MSBÖ Puanlarının Demografik Değişkelere Göre Farklılaşmasını sınamak için cinsiyet, bölüm ve sınıf değişkenleri için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Mezun olunan lise türü ve sosyo ekonomik düzey değişkenleri içinse non parametrik Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır. Kruskal Wallis-H testinin tercih edilmesinin nedeni mezun olunan lise türü ve sosyo ekonomik düzey alt gruplarında örneklem sayısının 30'un altında olmasıdır.

Tablo 8. MSBÖ Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması

İstatistik	Levene's Testi					t-test		
	N	X _{ort}	SS	F	p	t	sd	p
Cinsiyet								
Kadın	113	16,90	2,09	1,54	0,216	0,20	162,00	0,845
Erkek	51	16,82	2,84					

Tablo 8'de görüldüğü üzere MSBÖ puanlarının cinsiyete göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 9. MSBÖ Puanlarının Bölüme Göre Farklılaşması

Bölüm	İstatistik		Levene's Testi			t-test		
	N	X _{ort}	SS	F	p	t	sd	p
İKY	95	17,18	2,13	0,74	0,390	1,96	162,00	0,052
Hİ	69	16,46	2,56					

Tablo 9'da görüldüğü üzere MSBÖ puanlarının öğrenim görülen bölüme göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda İKY ve Hİ bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin puanları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10. MSBÖ Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşması

Sınıf	İstatistik		Levene's Testi			t-test		
	N	X _{ort}	SS	F	p	t	sd	p
1. sınıf	81	16,95	2,59	0,99	0,321	0,38	162,00	0,701
2. sınıf	83	16,81	2,08					

Tablo 10'da görüldüğü üzere MSBÖ puanlarının sınıf düzeyine göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 1. ve 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin puanları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 11. MSBÖ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Göre Farklılaşması

Mezun Olunan Lise Türü	N	X _{sıra}	x ²	Sd	p
Düz lise	31	71,29	2,576	3	,462
Meslek lisesi	84	86,23			
Anadolu Lisesi	39	81,44			
İmam Hatip Lisesi	10	90,10			
Toplam	164				

Tablo 11'de görüldüğü üzere, MSBÖ puanlarının mezun olunan lise türüne göre farklılaşmasını sınamak için yapılan non parametrik Kruskal Wallis-H testinde mezun olunan okul türleri arasındaki farklılaşmalar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=,462$; $x^2=2,576$).

Tablo 12. MSBÖ Puanlarının Sosyo Ekonomik Düzeye Göre Farklılaşması

Sos-Ek. Düzey	N	X _{sıra}	x ²	Sd	p
Düşük	10	84,00	0,043	2	,979
Orta	133	82,67			
Yüksek	21	80,69			
Toplam	164				

Tablo 12'de görüldüğü üzere, MSBÖ puanlarının algılanan sosyo ekonomik düzeye göre farklılaşmasını sınamak için yapılan non parametrik Kruskal Wallis-H testinde algılanan sosyo ekonomik düzeylerdeki öğrencilerin puanları arasındaki farklılaşmalar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,043$; $2=,979$).

SONUÇ

Araştırmada öğrencilerin mesleki beklentilerinin, kariyer ve kararı verme süreçlerine dair öz-yetkinlikleri tarafından ne kadar yordandığı incelenmiştir. Araştırma İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programında öğrenim gören 1. ve 2. sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya 164 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 113'ü (%68,9) kadın, 51'i (%31,1) erkektir. Öğrencilerin 95'i (%57,9) insan kaynakları bölümü, 69'u (%42,1) halkla ilişkiler bölümü öğrencisidir. Öğrencilerin 81'i (%49,4) 1. sınıf, 83'ü (%50,6) 2. sınıftır.

Araştırma nicel verilerle yapılmıştır. Araştırma verilerinin iç tutarlılığı uygun ve dağılımları normaldir. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ortalaması $\bar{X}=16,88$ 'dir (SS =2,34). Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği (KKÖYÖ) Amaç belirleme alt boyutu ortalaması $\bar{X}=20,43$ (SS =3,14), Problem çözme alt boyutu ortalaması $\bar{X}=11,62$ (SS =2,49), Bilgi toplama alt boyutu ortalaması $\bar{X}=20,58$ (SS =4,99) ve Amaca ulaşmayı yönetme alt boyutu ortalaması $\bar{X}=19,60$ 'dir.

Araştırmada incelenen hipotezler ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Hipotez 1: Öğrencilerin mesleki beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri arasında anlamlı ilişki vardır. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği alt boyutlarından Amaç belirleme puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %48 yordadığı, Bilgi toplama puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %18 yordadığı tespit edilmiştir ve hipotez 1 kabul edilmiştir.

Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünde öğrenim gören 158 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırmada kariyer kararı verme öz-yetkinlik beklentisi arttıkça mesleki sonuç beklentisinin de arttığı ve kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, mesleki sonuç beklentisinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fidan, Öztürk ve Öztürk (2018), 268'i meslek yüksekokulu öğrencisi ve 186'sı mezun olan kişilerden oluşan bir örnekleme yürüttükleri araştırmada kariyer kararı verme öz-yeterliğinin mesleki sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma sonucunda ulaşılan bulgular da Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015)'ün araştırması ve Fidan, Öztürk ve Öztürk (2018)'ün araştırmaları sonucunda ulaştıkları bulguları destekler niteliktedir. Buna göre bu araştırmada ulaşılan sonuçların, ilgili araştırmalar sonucunda ulaşılan kariyer kararı verme öz-yetkinliklerinin mesleki sonuç beklentilerini etkilediği yönünde ki bulguları doğruladığı söylenebilir.

Hipotez 2: Öğrencilerin mesleki beklentileri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki beklenti puanlarının cinsiyete göre farklılaşması anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 2 reddedilmiştir.

Ağcagül (2019), halkla ilişkiler öğrencileriyle yaptığı araştırmada kadınların mesleki beklentilerinin erkeklerin mesleki beklentilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında öğrencilerin cinsiyetlerine göre mesleki sonuç beklentilerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Fidan, Öztürk ve Öztürk, (2018) cinsiyetin, mesleki sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde yordamadığı sonucuna ulaşmışlardır. Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015) ve Fidan, Öztürk ve Öztürk (2018)'ün araştırmaları da 2 numaralı hipotezimizi destekler biçimde benzer bulgulara ulaşırken, Ağcagül (2019)'ün araştırması cinsiyetin mesleki sonuç beklentilerini farklılaştırdığı yönünde bir bulguya ulaşmıştır. Araştırma bulgularının farklı olması durumu, öncelikli olarak, örneklemelerin farklı olması ile ilişkilendirilerek değerlendirilebilir.

Hipotez 3: Öğrencilerin mesleki beklentileri bölümlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin bölümlerine göre farklılık göstereceği hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 3 reddedilmiştir.

Taran (2019), meslek yüksekokullarının sağlık, teknik ve sosyal bilimler bölümleri öğrencilerinin mesleki beklenti düzeyleri arasındaki farklılıkları test ettiği araştırmasında, sağlık meslek yüksekokulu

öğrencilerinin, teknik ve sosyal bilimler bölümlerine kıyasla, anlamlı düzeyde düşük bir mesleki beklentiye sahip oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında devam edilen bölümlere göre mesleki sonuç beklentilerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlar ancak araştırmalarında farklılığın hangi bölümler arasında olduğunu raporlamamışlardır. Bu araştırmamızda mesleki sonuç beklentilerinin bölümler arasındaki farklılaşması anlamlı bulunmazken, Taran (2019)'ın ve Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015)'ün araştırmaları bölümler arasında anlamlı farklılığın olduğu yönündedir. Araştırmaların bulguları arasındaki farklılıkların araştırma yapılan bölümlerden kaynaklanması muhtemel bir neden olarak gözükmektedir.

Hipotez 4: Öğrencilerin mesleki beklentileri sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin sınıflarına göre farklılık göstereceği hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 4 reddedilmiştir.

Ağcagül (2019), Halkla İlişkiler bölümünde 260 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin mesleki beklentilerini Değer Beklenti Kuramı bağlamında incelemiş ve 1. Sınıfa giden öğrencilerin mesleki beklenti düzeylerinin 4. Sınıfa giden öğrencilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda, bunun, 4. Sınıf öğrencilerinin halkla ilişkilerin mesleki olarak eski rağbeti görmediğine dair sektörel farkındalıklarının gelişmiş olmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Taran (2019), meslek yüksekokulunda öğrenim gören 454 ön lisans öğrencisinin sınıf düzeyine göre mesleki beklentilerini incelemiştir. Öğrencilerin sınıflararası farklılaşmasında Taran şu sonuca ulaşmıştır: Öğrencilerin mesleki beklentileri mezun olacakları son dönemde öğrenime başladıkları ilk döneme göre belirgin düzeyde düşmektedir.

Bu araştırmada öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinin sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşıldığında, Ağcagül (2019)'ün ve Taran (2019)'ın araştırmalarında sınıf düzeyleri arasındaki farklılaşmalar anlamlı bulunmuştur. Her iki araştırmada ortaya çıkan anlamlı farklılaşmanın, seçilen örneklemelerin birbirinden uzak sınıf seviyeleri arasında yapılmış olmasından kaynaklandığı değerlendirilebilir. Zira Ağcagül (2019) 1. ve 4. sınıf öğrencileri arasında karşılaştırma yapan bir araştırma yaparken, Taran (2019) 1. sınıfın ilk döneminde okuyan öğrencilerle 2. sınıfın son döneminde okuyan öğrencileri karşılaştıran bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma ise, 1.ve 2. sınıfın birinci döneminde okuyan öğrenciler üzerinde yapılmıştır.

Hipotez 5: Öğrencilerin mesleki beklentileri mezun oldukları lise türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin mezun oldukları lise türüne göre farklılık göstereceği hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 5 reddedilmiştir.

Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında öğrencilerin mezun oldukları lisenin mesleki sonuç beklentilerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma ile Uçkun, Uçkun ve Üzüm'ün (2015) araştırması birbirini destekleyen sonuçlar vermiştir. Buna göre mesleki beklentiler üzerinde mezun olunan lise türünün farklılaştırıcı bir etkisi yoktur denilebilir.

Hipotez 6: Öğrencilerin mesleki beklentileri ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre farklılaşması hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 6 reddedilmiştir.

Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında ailelerin sosyo ekonomik düzeyinin öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma ile Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015)'ün araştırması birbirini destekleyen sonuçlar vermiştir. Buna göre sosyo ekonomik düzey öğrencilerin mesleki beklentilerini farklılaştırıcı bir etkiye sahip değildir denilebilir.

Öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliklerinin mesleki sonuç beklentileri üzerinde anlamlı yordayıcı etkisi göstermektedir ki, öğrencilerin kariyer kararı verme süreçleri mesleki sonuç beklentilerini etkilemektedir.

Bu durumda öğrencilerin kariyerleri açısından meslek ve bölüm seçme aşamasında daha profesyonel destek verilerek doğru meslekler seçmeleri onların mesleki beklentilerini olumlu etkileyecektir.

Bu konuda MEB ve okullara önemli görev düşmekte olup, mesleki rehberlik içerisinde öğrencilere bireysel tercih danışmanlığı hizmetlerinin artırılması önerilebilir. Öğrencinin mesleki beklentilerinin mesleki koşullar kadar bireyin öz yeterlilikleriyle de ilgili olduğu daha çok göz önüne alınmalıdır. Konu ile ilgili araştırmacılar mesleki beklentilerin incelenmesinde bireyin dışsal koşullarının yanında kariyer karar verme özyeterliliği gibi benzer içsel değişkenlerine de odaklanmaları önerilir.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırmada kullanılan yöntem ve veri toplama araçları için İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 08.11.2019 tarihli ve 2019/18 sayılı kararıyla etik kurul onayı alınmıştır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKLAR

- Ağcagül, G. (2019). *Değer Beklenti Kuramı Bağlamında Halka İlişkiler Mesleği: Halka İlişkiler Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A., Sarıçam, H. & Kaya, Ç. (2014). Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSESSF): The Psychometric Properties of Turkish Version. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13(5), 80-89
- Akman, Y. (1992). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Meslek, Evlilik ve Geleceğe Yönelik Beklentileri. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı 7, 125-149.
- Amit, A. & Gati, I. (2013). Table or Circles: A Comparison of Two Methods for Choosing among Career Alternatives. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 50-63.
- Aytaç: (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları*. Epsilon Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.
- Bayraktaroğlu: (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayınları.
- Crites, J. O. (1981). *Career Counselling: Models, Methods and Materials*. McGraw-Hill.
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, (2), 292-307.
- Dinç, E. (2008), Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 90-106.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modellerinin İncelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.
- Erdem, B. & Kayran, M. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm Otelciliği ve İşletmecilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 81-106.
- Erden, M. (1989). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğrencilerinin Meslekleri ile İlgili Beklentileri. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 93-107.
- Erden, M. (1990). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğrencilerinin Meslekleri ile İlgili Beklentileri. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 245-257.
- Fidan, T., Öztürk Fidan, İ. & Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263. <https://doi:10.2399/yod.18.008>

- Gati, I. & Tal: (2008). Decision-Making Models and Career Guidance. In James A. Athanasou R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*, Springer.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update (10th edition)*. Allyn ve Bacon.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2016). *Psikoloji ve Yaşam*, Çev. Gamze Sarı. Nobel.
- Groeneveld, R. A. & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- Günçer, B. (1982). Literature Survey on the Selected Sources of Pupil's Educational or Occupational Aspiration or Expectation. *Journal of Human Sciences*, 1(2), 243-254.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Işık, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(8), 25-40.
- Kozak, A. M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Nobel.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, (40), 283-284.
- Örücü, E. & Boz, H. (2014). Konaklama İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1). 61-76
- Özen, E. & Özek: (2017). Lisans Düzeyindeki Finans Öğrencilerinin Meslek Algısı ve Beklentileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Özyürek, R. (1995). *Fen Bilimleri Alanını Seçen Öğrencilerin Kariyer Yetkinlik Beklentisi ile Kariyer Seçenekleri Zenginliği ve Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Performansları Arasındaki İlişkiler* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi.
- Pekkaya, M. & Çolak, N. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi. *International Journal of Social Science*, 6(2), 797-818.
- Robbins: P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*, Çev. Ed. İnci Erdem, Nobel.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Furkan Ofset, 4. Baskı.
- Sandler, M. E. (2000). Career Decision-Making Self-Efficacy, Perceived Stress and An İntegrated Model of Student Persistence: A Structural Model of Finances, Attitudes, Behaviour and Career Development. *Research in Higher Education*, 41(5), 537-580.
- Santrock, J. W. (2018). *Eğitim Psikolojisi*, Çev. Ed. D. Müge Siyez, Nobel.
- Stringer, K. J. & Kerpelman, J. L. (2010). Career İdentity Development in College Students: Decision Making, Parental Support, and Work Experiences. *An International Journal of Theory and Research*, 10(3), 181-200.
- Şimşek, M. Ş. & Öge, H. S. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınları.
- Taran, Y. (2019). *Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinde Mesleki Beklenti: Trakya Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Alan Çalışması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşlıyan, M. Arı, N. Ü. & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to The Understanding and Treatment of Career İndecision”, *Journal of Vocational Behaviour*, 22(1), 63-81.
- Tillar, T. C. (1978). *The Effectiveness of the Components of a Career Exploration Program for College Freshmen*. (Doctoral Dissertation), Virginia Polytechnic Institute and State University College of Liberal Arts and Human Sciences.

- Uçkun, C. G., Uçkun: & Üzüm, B. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı Kariyer kararı öz yeterliği mesleki sonuç beklentisinin anlamlı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: KMYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 181–190.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Düzeylerini Etkileyen Değişkenler”, *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1)6, 248-275.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Bir Model Testi* (yayınlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Uras, M. & Kunt, M. (2006). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğinden Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılanmasını Umma Düzeyleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(19), 71-83.

Article type: Araştırma / Research

Üniversite Öğrencilerinde Kadına Yönelik Şiddet Tutumu ile İlgili Etmenlerin İncelenmesi

Examination of The Factors Related to Violence Against Women Attitude in University Students

Dr. Öğr. Üyesi Pınar Tektaş

Lefke Avrupa Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, pnrenkya@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-0694-2782

Öğr. Gör. Nesibe Yıldız

Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO, nesibeyildiz@artvin.edu.tr
ORCID: 0000-0001-5728-5527

Doç. Dr. Yalçın Kanbay

Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, yalcinkanbay@hotmail.com
ORCID:0000-0002-8025-9877

Dr. Öğr. Üyesi Elif Işık

Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, elif_syo@artvin.edu.tr
ORCID:000-0002-2998-159X

Öğr. Gör. Özgür Aslan

Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, ozguraslan36@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-8817-4299

Özet

Çalışma üniversite öğrencilerinde kadına yönelik şiddet tutumu ilgili faktörlerin belirlenmesi amacı ile kesitsel olarak yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini 672 öğrenci oluşturmuştur. Veriler “Kişisel bilgi formu”, “İSKEBE Kadına Yönelik Şiddet Tutum Ölçeği”, “Sosyal Kaygı Ölçeği”, “Empatik Eğilim Ölçeği”, “Edilgenlik, Girişkenlik ve Saldırganlık Ölçeği”, “İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde; sayı, ortalama, yüzde, t testi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Kadına yönelik şiddete ilişkin varyansın %5’i bireylerin sosyal kaygısıyla, %3’ü düşük empatik eğilim becerileriyle, %5’i edilgenlikleriyle, %5’i saldırganlıklarıyla ve %3’ü düşük iletişim becerileri ile açıklanmaktadır. Öğrencilerin sosyal kaygı düzeyleri, edilgenlik ve saldırganlık özellikleri kadına yönelik şiddet tutumlarını arttırırken; empatik eğilim becerileri ve iletişim becerileri ise kadına yönelik şiddet tutumlarını azaltmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Şiddet tutumu, kadına yönelik şiddet, üniversite öğrencileri.

JEL Sınıflandırması: 118

Abstract

The study was conducted to cross-sectionally to determine the factors related to violence against women attitude in university students. The sample is consisted of 672 students. "Personal Information Form", "İSKEBE Violence Against Women Attitude Scale", "Social Anxiety Scale", "Empathic Tendency Scale", "Passivity, Assertiveness and Aggression Scale" and "Communication Skills Evaluation Scale" were used. Number, average, percentage, t test and regression analysis were used in the analysis of the data. It is possible to explain 5% of variance related to violence towards women by social anxiety, 3% of it by low empathic tendency skills, 5% of it by passivity, 5% of it by aggression, 3% of it by low communication skills of individuals. The social anxiety levels, passivity, aggression characteristics of students increase their attitudes towards violence against women while their empathic tendency skills, communication skills decrease their violence attitudes.

Keywords: Violence attitude, violence against women, university students.

JEL Classification: 118

GİRİŞ

Şiddet; kişinin canını acıtmak, yaralamak, öldürmek, mala zarar vermek amacıyla güç kullanmak; yasaya aykırı fiziki güç kullanmak; yasaya aykırı bir hedefe varmak için şiddet kullanmak ya da şiddet kullanma tehdidinde bulunmak; genelde kabul gören yasa ve ahlak ilkelerine aykırı biçimde fiziksel yok etme, gereksiz yere kırma, yok etme eylemleri; toplumsal ilişkilerde kabul edilebilirlik sınırlarını aşan zorlama eylemidir (Özerkmen, 2012). Kadına yönelik şiddet ise bir insan hakları ihlali ve aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığıdır. Hem kamu hem de özel alanda kadına; fiziksel, psikolojik, cinsel ya da ekonomik olarak zarar ve üzüntü veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem ve bu eylemlerle tehdit etme, zorlama ve keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelmektedir (Council of Europe, 2012).

Kadına yönelik şiddet; fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik olmak üzere dört şekilde gerçekleşmektedir. Fiziksel şiddet; kişinin beden bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan davranışlar olmakla birlikte kişiyi öldürmeye kadar varan tüm durumları kapsar (Karal & Aydemir, 2012). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından ülke genelinde kadına yönelik şiddeti incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada, kadınlar tarafından en fazla belirtilen şiddet biçimi tokat atma ve bir şey fırlatma olarak belirtilmiştir (Henrica vd., 2009).

Kadına yönelik psikolojik şiddet; kadının öz saygısını yitirmesine neden olan aşağılama, sosyal yaşamını kısıtlama ve karar verme hakkına engel olma gibi durumları kapsar (Karal & Aydemir, 2012).

Cinsel şiddet, cinselliğin kadına yönelik bir tehdit, yaptırım ve kontrol etme aracı olarak kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır. Cinsel şiddet, kadının istemediği riskli ve utanç verici bir şekilde cinsel ilişkiye zorlanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Başkalarıyla cinsel birlikteliğe zorlama, kadının rızası olmadan çocuk doğurmaya zorlama veya doğum hakkına engel olma, istemediği biriyle evlenmeye zorlama, çocuk yaşta evlendirmeler, doğum kontrol kullanımı hakkını engelleme, kürtaja zorlama, telefon, mektup, sosyal medya aracılığıyla cinsel içerikli davranışlar sergileme, taciz ve tecavüz bu şiddet türünün yaygın örnekleridir (Tatlılıoğlu ve Küçükköse, 2015: 198).

Kadına yönelik ekonomik şiddete, kadını iradesi dışında çalıştırma ya da çalışmaktan alıkoyma, gelirini elinden alma örnekleri verilebilir. Bunun yanında kadının eğitim hakkına engel olmak da bir ekonomik şiddet örneğidir (Uluocak, Gökulu, Bilir, Karacık & Özbay, 2014).

Kadına yönelik şiddetin prevalansının yüksek olmasının başlıca nedeni; kadının erkeğe oranla ekonomik ve bedensel olarak daha güçsüz olması ve bu durumun erkek tarafından kötüye kullanılmasıdır (Gökulu & Hosta, 2013). Buna ek olarak psikolojik problemler, ekonomik problemler, bağımlılık vb. kötü alışkanlıklar, kadın veya erkeğin ailesinden kaynaklanan problemler, kıskançlık ve aldatma da kadına yönelik şiddete neden olan faktörler arasındadır (Henrica vd., 2009).

Şiddet olayları şiddeti uygulayanı, şiddete maruz kalanı ve şiddet olaylarının tanıklarını olumsuz etkilemektedir (Owen & Owen, 2008). Şiddete maruz kalan kadınlarda fiziksel yaralanmalar, bilinç kaybı ve komplike baş ağrıları gibi sağlık problemleri, depresyon, kâbus görme, uykusuzluk, intihar girişimleri gibi psikolojik problemler, izolasyon ve güvensizlik gibi sosyal problemlerin yanı sıra ilaç ve alkol kullanımının yüksek oranda görüldüğü ve bu kişilerin benlik saygısının daha düşük olduğu saptanmıştır (Demir, 2000; Muslu & Erdem, 2002).

Kadın, bir toplumun gelişmesi, ilerlemesi ve çağdaş medeniyetler seviyesine ulaşması için toplumun kendi içinde taşıdığı, korunması gereken en önemli değerdir. Literatürde kadına yönelik şiddetin nedenlerini, düzeyini ve sonuçlarını araştıran aile içi ve toplumsal çalışmalar mevcuttur. Ülkenin geleceğine yön verecek olan gençlerin kadının toplum içindeki rolüne ve değerine karşı olan tutumu o ülkenin gelecekteki

refah düzeyini ve gelişmişliğini doğrudan etkileyecektir. Tüm bu literatüre dayanarak üniversite öğrencilerinde kadına yönelik şiddetle ilgili etmenlerin incelendiği bu çalışma planlanmış ve literatüre katkı yapması amaçlanmıştır.

1. GEREÇ VE YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

1.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Bu çalışma 2017 yılı içerisinde Artvin Çoruh Üniversitesi'nde yürütülmüştür.

1.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Artvin Çoruh Üniversitesi öğrencileri oluşturmuştur. Örneklem seçiminde herhangi bir örnekleme seçme yöntemine başvurulmayıp; ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı kabul eden 702 öğrenci çalışma kapsamına alınmıştır. Soru formlarına eksik cevaplar veren kişiler olması sebebi ile çalışmanın örneklemini 672 kişiden oluşmuştur.

1.4. Verilerin Toplanması

Ocak-Mayıs 2017 döneminde veri toplama formları araştırmacılar tarafından öğrencilere uygulanmıştır. Veri toplamada kullanılan formlardaki toplam soru sayısının fazla olması sebebiyle, verilerin sağlıklı toplanabilmesi için soru formları öğrencilere verilmiş ve bir hafta içerisinde uygun oldukları vakitlerde soru formlarını cevaplamaları istenmiştir. Cevaplanan soru formlarının araştırmacılara ulaştırılması için gerekli yönergeler sağlanarak veri toplama formlarının araştırmacılara ulaştırılması sağlanmıştır.

1.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın veri toplama aşamasında “Kişisel bilgi formu” ve “İSKEBE Kadına Yönelik Şiddet Tutum Ölçeği”, “Sosyal Kaygı Ölçeği”, “Empatik Eğilim Ölçeği”, “Edilgenlik, Girişkenlik ve Saldırganlık Ölçeği”, “İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır.

1.5.1. Kişisel bilgi formu

Literatür taramaları sonucu oluşturulmuş olan, katılımcılara ait yaş cinsiyet, eğitim durumu, aile tipi, ailedeki birey sayısı ve yaşanan yer gibi bilgilerin yer aldığı, kadına yönelik şiddetle ilgili olabileceği düşünülen çeşitli demografik özelliklerinin sorgulandığı veri toplama formudur.

1.5.2. İSKEBE Kadına Yönelik Şiddet Tutum Ölçeği (İSKEBE Ölçeği)

Bu ölçek Kanbay, Aslan, Işık & Tektaş, (2017) tarafından bireylerin kadına yönelik şiddet tutumlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiş olan bir ölçektir. Ölçeğinin psikometrik özellikleri, en az ilkokul mezunu, 15-65 yaş arası yaşa sahip bireylere (erkek veya kadın, evli veya bekâr) uygulanabilecek niteliktedir. İskebe tutum ölçeği hem adlandırılabilen hem de toplanabilen iki faktör ve 30 maddeden oluşmaktadır. 1. faktör, bedene yönelik tutumları (Cinsel ve fiziksel şiddet) içeren 16 maddeden (3,4, 8, 9,10, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 25, 26, 28 ve 30. maddeler) oluşmaktadır. 2. faktör ise, kimliğe yönelik tutumları (Psikolojik ve ekonomik şiddet) içeren 14 maddeden (1, 2, 5, 6, 7, 11, 13, 18, 19, 21, 23, 24, 27 ve 29. maddeler) oluşmaktadır. Ölçekte 5. ve 24. Sorular tersinden puanlanmaktadır. İki faktörden alınan puanların toplanmasıyla ölçek toplam puanı elde edilmektedir. Birinci faktörden alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan ise 80'dir. İkinci faktörden alınabilecek en düşük puan 14, en yüksek puan ise 70'dir. Ölçeğin genelinden ise alınabilecek en düşük puan 30 en yüksek puan ise 150'dir. Cronbach α değeri birinci faktör için .80, ikinci faktör için .83 ve ölçeğin geneli için .86 olarak belirlenmiştir. Puanların yüksekliği kadına yönelik şiddete olumsuz yaklaşıldığını (kişinin, kadına şiddete karşı olduğunu), puanın düşük olması ise

kadına yönelik şiddete olumlu yaklaşıldığını (kişinin, kadına şiddete karşı olmadığını) göstermektedir (Kanbay vd. 2017).

1.5.3. Sosyal Kaygı Ölçeği

Ölçek, Özbay & Palancı (2001) tarafından üniversite öğrencilerinin yaşadığı “sosyal kaygı” içerikli sorunları belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Üniversite öğrenci popülasyonuna yönelik kullanışlılığa sahip olacak şekilde geliştirilen ölçek, üniversite öğrencilerinin sosyal durumlara uygun becerilerini ve bu durumlarda oluşabilecek kaygılarını ölçebilecek yapıda hazırlanmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; sosyal kaçınma (1, 2, 5, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30. maddeler), kritize edilme kaygısı (4, 6, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 20, 29. maddeler) ve bireysel değersizlik duygusudur (3, 7, 9, 12, 14, 15, 18, 23. maddeler). Güvenirlilik hesaplamaları için test içi tutarlılık yöntemi ile hesaplanan Cronbach Alfa değeri .89’dur. Test likert tipi 0-4 aralığında beşli derecelendirmeye sahiptir. Alınan puanların yükselmesi sosyal kaygı düzeyinin yükseldiğini göstermektedir (Özbay & Palancı, 2001: 31).

1.5.4. Empatik Eğilim Ölçeği

Dökmen (1988) tarafından geliştirilen Empatik Eğilim Ölçeğinin amacı; kişilerin günlük yaşamında empati kurma eğilimlerini ölçmektir. Likert tipte bir ölçek olup, 20 sorudan oluşmakta ve her soruya 1’den 5’e kadar puan verilmektedir. Ölçekteki 3,6,7,8,11,12,13,15. sorular tersinden hesaplanmaktadır. Ölçekten alınacak minimum puan 20, maksimum puan ise 100’dür. Toplam puan deneklerin empatik eğilim puanlarını ifade eder. Puanın yüksek olması, empatik eğilimin yüksek olduğunu; düşük olması empatik eğilimin düşük olduğunu gösterir. EEÖ, Dökmen (1988) tarafından 70 kişilik bir öğrenci grubuna ölçeğin tekrarı yöntemiyle, üç hafta arayla iki defa uygulanmıştır. Bu uygulamadan elde edilen ölçeğin güvenilirliği .82’dir (Dökmen, 1988).

1.5.5. Edilgenlik, Girişkenlik ve Saldırganlık Ölçeği (EGS)

EGS ölçeği (Personal Assertion Analysis), Hedlund ve Lindqvist (1984) tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği ise Duyan ve Gelbal (2016) tarafından yapılmış olan öz bildirim tarzı bir ölçektir. Bu ölçek, insanların bilgilerini, görüşlerini ve duygularını edilgen, girişken ya da saldırgan bir şekilde ifade edip etmediklerini ölçmek için kullanılmaktadır. Ölçekte üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Edilgenlik alt boyutu (3, 6, 11, 13, 16, 21, 25, 26, 27 ve 29. Maddeler), Girişkenlik alt boyutu (1, 2, 4, 8, 9, 14, 18, 19, 20 ve 28. Maddeler) ve Saldırganlık alt boyutudur (5, 7, 10, 12, 15, 17, 22, 23, 24 ve 30. Maddeler). Her bir alt ölçekten alınabilecek toplam puan 10 ile 40 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan düşük puanlar edilgenlik, girişkenlik ve saldırganlık düzeyinin yüksek olduğunu, yüksek puanlar ise edilgenlik, girişkenlik ve saldırganlık düzeyinin düşük olduğunu gösterir (Duyan & Gelbal, 2016).

1.5.6. İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği (İBDÖ)

Bireylerin iletişim becerilerini nasıl değerlendirdiklerini anlamak amacı ile geliştirilmiş 5’li likert tipi bir ölçek olan İBDÖ, 25 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri hiçbir zamandan (1) her zamana (5) doğru puanlanmaktadır. Tersine maddelerin olmadığı ölçekten elde edilen puanın fazlalığı bireylerin kendi iletişim becerilerini olumlu yönde değerlendirdikleri anlamına gelmektedir (Korkut, 2005). Testin tekrarı yöntemi ile yapılan güvenilirlik çalışması sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı .76 ($p < .001$) olarak elde edilmiştir. İç tutarlılık katsayısı olarak Cronbach Alpha değeri ise .80 ($p < .001$) olarak bulunmuştur (Korkut, 1996).

1.5.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizi SPSS 17.0 ortamında; sayı, ortalama, yüzde, basit doğrusal regression analizi kullanılarak yapılmıştır. Sayı ortalama ve yüzde gibi işlemler demografik verilerin ve ölçeklere ait ortalamaların ve güvenilirlik katsayılarının yorumlanmasında kullanılmıştır. Basit doğrusal regresyon ise bağımsız değişkenlerin kadına yönelik şiddet tutumlarını yordayıp yordamadığının belirlenmesi aşamasında

kullanılmıştır. Bu yolla bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisi formüle edilmiş ve tabloda ilgili yerde belirtilmiştir.

Regresyon analizi $Y=A + BX$ eşitliği ifade edilir. Bu eşitlikte Y bağımlı değişkeni, X bağımsız değişkeni, A sabit katsayısını ve B bağımsız değişken katsayısını ifade etmektedir. Bu çalışma için bağımlı değişken kadına yönelik şiddet tutumu, bağımsız değişkenler ise öğrencilerin sosyal kaygı düzeyleri, empatik eğilim düzeyleri, edilgenlik, girişkenlik, saldırganlık özellikleri ve iletişim becerileridir.

Regresyon analizi yapabilmek için değişkenlerin doğrusal olması, uç verilerin bulunmaması ve normal dağılımın olması gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışmada regresyon analizi öncesi uç veriler kontrol edilmiş, normallik incelenmiş ve bağımlı değişken ile bağımsız değişkenlerin doğrusal ilişki gösterip göstermediği araştırılmıştır. Edilgenlik, girişkenlik ve saldırganlık (EGS) ölçeğinin girişkenlik alt boyutu çalışmanın bağımlı değişkeni olan İSKEBE kadına yönelik şiddet tutum ölçeği ile doğrusal ilişki göstermediği için çalışma dışında tutulmuştur.

2. BULGULAR

Araştırma verilerinden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklemin veri toplama araçlarına ait ortalamalar ve güvenilirlik katsayıları

Ölçüm Aracı	\bar{x}	Ss	Cronbach's Alpha
İskebe Kadına Yönelik Şiddet Tutum Ölçeği	119.94	0.752	0.937
Sosyal Kaygı Ölçeği	70.84	0.749	0.921
Empatik Eğilim Ölçeği	68.26	0.342	0.708
İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği	100.60	0.483	0.904
Edilgenlik, Girişkenlik ve Saldırganlık Ölçeği			
<i>Edilgenlik alt boyutu</i>	20.60	0.188	0.665
<i>Girişkenlik alt boyutu</i>	25.87	0.200	0.704
<i>Saldırganlık alt boyutu</i>	18.14	0.194	0.718

İSKEBE kadına yönelik şiddet tutum ölçeği puan ortalaması 119.94 ± 0.75 olup Cronbach's α değeri 0.94'tür. Sosyal kaygı ölçeği puan ortalaması 70.84 ± 0.75 , Cronbach's α değeri 0.92'dir. Empatik eğilim ölçeği puan ortalaması 68.26 ± 0.34 , Cronbach's α değeri 0.71'dir. İletişim becerileri değerlendirme ölçeği puan ortalaması 100.60 ± 0.48 , Cronbach's α değeri 0.90'dır. Edilgenlik, girişkenlik ve saldırganlık ölçeği Edilgenlik alt boyutu puan ortalaması 20.60 ± 0.19 , Cronbach's α değeri 0.67; Girişkenlik alt boyutu ortalaması 25.87 ± 0.20 , Cronbach's α değeri 0.70 ve Saldırganlık alt boyutu ortalaması 18.14, Cronbach's α değeri 0.72 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Örneklemin bazı demografik özelliklerine ilişkin bulgular ve bu özelliklere göre İskebe kadına yönelik şiddet tutum ölçek puan ortalamalarının dağılımı

Değişken	Grup	n	%	\bar{x}	Ss	Anlamlılık
Yaş	≤ 20.31	429	63.8	121.350	0.899	$t=2.430$
	> 20.31	243	36.2	117.449	1.329	$p=0.015$
Cinsiyet	Erkek	202	30.1	102.614	1.223	$t=17.586$
	Kadın	470	69.9	127.385	0.698	$p=0.000$
Eğitim Durumu	Lisans	302	44.9	121.113	1.209	$t=1.390$
	Önlisans	370	55.1	118.981	0.943	$p=0.165$
Aile Tipi	Çekirdek	515	76.6	121.033	0.864	$t=2.647$
	Geniş	157	23.4	116.350	1.494	$p=0.008$
Ailedeki birey sayısı	≤ 5	317	47.2	122.792	1.052	$t=3.617$
	> 5	355	52.8	117.392	1.053	$p=0.000$
Yaşanılan Yer	Şehir	330	49.1	122.315	1.090	$t=3.124$
	Kırsal	342	50.9	117.646	1.024	$p=0.002$

Örneklemin yaş ortalaması 20.3 ± 0.1 olarak belirlenmiştir. Örneklemin %63.8'i bu ortalamaya eşit veya altında yaşa sahipken, %36.2'si bu ortalamanın üstünde yaşa sahiptir. Yaş ortalaması 20.3 ve altında olan grubun İSKEBE puan ortalaması 121.305 ± 0.899 puan, yaş ortalaması 20.3 üstü olan grubun ise 117.449 ± 1.329 puan olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.015$). Örneklemin %30.1'i erkek ve %69.9'u kadındır. Erkeklerin İSKEBE puan ortalaması 102.614 ± 1.223 puan, kadınların ise 127.385 ± 0.698 puan olup erkeklerin puan ortalaması kadınların puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür ($p=0.000$). Lisans öğrencisi olanların oranı %44.9 iken ön lisans olanların oranı %55.1'dir. Lisans öğrencilerinin İSKEBE puan ortalaması 121.113 ± 1.209 puan iken ön lisans öğrencilerinin puan ortalaması 118.981 ± 0.943 olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.165$). Çekirdek aile üyesi olanların oranı %76.6 iken geniş aile üyesi olanların oranı %23.4'tür. Çekirdek aileye sahip öğrencilerin İSKEBE ortalaması 121.033 ± 0.864 puan, geniş aileye sahip öğrencilerin puan ortalaması ise 116.350 ± 1.494 puan olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.008$). Örnekleimde ailedeki ortalama birey sayısı 5.1 ± 0.8 kişi olarak belirlenmiştir. Bu ortalamanın altında aile birey sayısına sahip olanların oranı %47.2 iken bu ortalamanın üstünde aile birey sayısına sahip olanların oranı %52.8'dir. Aile birey sayısı 5.1 ve daha az olan grubun İSKEBE puan ortalaması 122.792 ± 1.052 puan iken aile birey sayısı 5.1'den fazla olan grubun puan ortalaması 117.392 ± 1.053 puan olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.000$). Örneklemin %49.1'i şehirde yaşarken %50.9'u kırsal alanlarda yaşamaktadır. Şehirde yaşayanların İSKEBE puan ortalaması 122.315 ± 1.090 puan iken kırsal alanda yaşayanların puan ortalamaları 117.646 ± 1.024 puan olarak belirlenmiş olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.002$).

Tablo 3. Şiddete maruziyet, şiddete tanıklık etme ve şiddet uygulama özelliklerine ilişkin bulgular ve bu özelliklere göre İSKEBE kadına yönelik şiddet tutum ölçek puan ortalamalarının dağılımı.

Değişken	Grup	n	%	\bar{x}	Ss	Anlamlılık
Anneden şiddet görme	Evet	168	25.0	118.701	1.674	$t=-0.882$
	Hayır	504	75.0	120.351	0.833	$p=0.379$
Babadan şiddet görme	Evet	136	20.2	117.838	1.704	$t=-1.408$
	Hayır	536	79.8	120.472	0.837	$p=0.160$
Ebeveynlerin birbirine şiddetine tanık olma	Evet	165	24.6	119.273	1.527	$t=-0.505$
	Hayır	507	75.4	120.156	0.865	$p=0.615$
Başkasına şiddet uygulama durumu	Evet	327	48.7	116.061	1.147	$t=-5.114$
	Hayır	345	51.3	123.615	0.942	$p=0.000$

Bugüne kadar annesinden en az bir defa şiddet gördüğünü belirtenlerin oranı %25.0 iken aksini belirtenlerin oranı %75.0'dır. Annesinden şiddet gördüğünü belirten grubun İSKEBE puan ortalaması 118.701 ± 1.674 puan, aksini belirtenlerin puan ortalaması ise 120.351 ± 0.833 puan olarak belirlenmiş olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.379$). Bugüne kadar babasından en az bir defa şiddet gördüğünü belirtenlerin oranı %20.2 iken babadan şiddet görmemiş olanların oranı %79.8'dir. Babasından şiddet gördüğünü belirten grubun İSKEBE puan ortalaması 117.838 ± 1.704 puan, aksini belirtenlerin puan ortalaması ise 120.472 ± 0.837 puan olarak belirlenmiş olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.160$). Ebeveynlerin birbirine şiddetine tanık olanların oranı %24.6 olarak belirlenmiştir. Ebeveynlerin birbirine şiddetine tanık olanların İSKEBE puan ortalaması 119.273 ± 1.527 puan, ebeveynlerin birbirine şiddetine tanık olmamış olanların puanı ise 120.156 ± 0.865 puan olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p=0.615$). Bu güne kadar başkalarına en az bir defa şiddet uyguladığını belirtenlerin oranı %48.7 iken şiddet uygulamadığını belirtenlerin oranı ise %51.3'tür. Başkalarına en az bir defa şiddet uygulamış olan grubun İSKEBE puan ortalaması 116.061 ± 1.147 puan ve başkalarına daha önce hiç şiddet uygulamamış olan grubun puan ortalaması ise 123.615 ± 0.942 puan olarak belirlenmiş olup aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.000$).

Tablo 4. Bazı değişkenlerin kadına yönelik şiddet tutumu (İSKEBE Ölçeği) üzerine etkisi*

Bağımsız Değişken	B	Stn. Hata B	Beta	F	Anlamlılık
Sabit	135.988	2.774			R ² =0.051
Sosyal Kaygı Ölçeği	-0.227	0.227	-0.226	35.979	p=0.000
Model	İSKEBE= 135.998 - (0.227 * Sosyal kaygı düzeyi)				
Sabit	93.11	5.745			R ² =0.032
Empatik Eğilim Ölçeği	0.398	0.038	0.179	22.180	p=0.000
Model	İSKEBE= 93.110 + (0.398 * Empatik eğilim düzeyi)				
Sabit	137.320	3.192			R ² =0.045
Edilgenlik Alt Boyutu	-0.844	0.151	-0.211	31.310	p=0.000
Model	İSKEBE= 137.320 - (0.844 * Edilgenlik düzeyi)				
Sabit	135.009	2.754			R ² =0.046
Saldırganlık Alt Boyutu	-0.831	0.146	-0.214	32.253	p=0.000
Model	İSKEBE= 135.009 - (0.831 * Saldırganlık düzeyi)				
Sabit	93.356	6.004			R ² =0.029
İletişim Becerileri Ölçeği	0.264	0.059	0.170	19.910	p=0.000
Model	İSKEBE= 93.356 + (0.264 * İletişim beceri düzeyi)				

*(EGS) ölçeğinin girişkenlik alt boyutu İSKEBE kadına yönelik şiddet tutum ölçeği ile doğrusal ilişki göstermediği için çalışma dışında tutulmuştur.

Analiz sonuçları incelendiğinde sosyal kaygının bireyin kadına yönelik şiddet tutumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R²=0.051, F=35.979, P<0.001). Kadına yönelik şiddete ilişkin varyansın %5'inin bireylerin sosyal kaygısı ile açıklandığı ifade edilebilir. Bireylerin sosyal kaygısı arttıkça kadına yönelik şiddet tutumları da artmaktadır. Bulgulara göre empatik eğilim becerisi bireyin kadına yönelik şiddet tutumunu irdelemede anlamlı bir etkidir (R²=0.032, F=22.180, P<0.001). Kadına yönelik şiddete ilişkin varyansın %3'ü bireylerin empatik eğilim becerileri ile açıklanmaktadır. Bireylerin empatik eğilim becerileri arttıkça kadına yönelik şiddet tutumları azalmaktadır. Edilgenlik, girişkenlik ve saldırganlık ölçeği edilgenlik alt boyutu ile kadına yönelik şiddet tutumu ilişkisi incelendiğinde; edilgenliğin bireyin kadına yönelik şiddet tutumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R²=0.045, F=31.310, P<0.001). Kadına yönelik şiddete ilişkin varyansın %5'i bireylerin edilgenlikleri ile açıklanmaktadır. Bireylerin edilgenlik özellikleri arttıkça kadına yönelik şiddet tutumları da artmaktadır. Edilgenlik, girişkenlik ve saldırganlık ölçeği saldırganlık alt boyutu ile kadına yönelik şiddet tutumu ilişkisi incelendiğinde; saldırganlığın bireyin kadına yönelik şiddet tutumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R²=0.046, F=32.253, P<0.001). Kadına yönelik şiddete ilişkin varyansın yaklaşık %5'i bireylerin saldırganlıkları ile açıklanmaktadır. Bireylerin saldırganlık özellikleri arttıkça kadına yönelik şiddet tutumları da artmaktadır. Bulgulara göre iletişim becerisinin bireyin kadına yönelik şiddet tutumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R²=0.029, F=19,910 P<0.001). Kadına yönelik şiddete ilişkin varyansın yaklaşık %3'ünü bireylerin iletişim becerileri ile açıklanmak mümkündür. Bu bulguya göre bireyin iletişim becerisi arttıkça kadına yönelik şiddet tutumu azalmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın bulgularına göre şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Yaş ortalaması 20.3 ve daha az olanlar yaş ortalaması 20.3 üstü olanlardan; erkekler kadınlardan, geniş aileye sahip olanlar çekirdek aileye sahip olanlardan; ailedeki birey sayısı 5.1'den fazla olanlar 5.1 ve daha az olanlardan; kırsal alanda yaşayanlar şehirde yaşayanlardan; başkasına şiddet uygulamış olanlar uygulamamış olanlardan daha yüksek kadına yönelik şiddet tutumuna sahiptirler.

Lisans ya da ön lisans öğrencisi olma durumu, anneden şiddet görme ya da görmeme, babadan şiddet görme ya da görmeme ve ebeveynlerin birbirine şiddetine tanıklık etme ya da etmeme durumuna göre ise öğrencilerin kadına yönelik şiddet tutumları farklılık göstermemektedir.

Ayrıca öğrencilerin sosyal kaygı düzeyleri, edilgenlik özellikleri ve saldırganlık özellikleri kadına yönelik şiddet tutumlarını değişik oranlarda arttırırken; empatik eğilim becerileri ve iletişim becerileri ise kadına yönelik şiddet tutumları üzerine olumlu etki yaparak kadına yönelik şiddet tutumunu azaltmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda şu önerilerde bulunulmuştur.

Çeşitli gruplarda kadına yönelik şiddet tutumlarını inceleyen çalışmaların yapılarak şiddet tutumu yüksek grupların belirlenmesi, belirlenmiş olan bu gruplara sosyal kaygıyı, edilgenliği ve saldırganlığı azaltıcı eğitimlerin verilmesi önerilmektedir. Bunun yanında kadına yönelik şiddet tutumu üzerine engelleyici etkisi olması sebebiyle bireylerin iletişim ve empati becerilerinin geliştirilmesine yönelik girişimlerin yapılması önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışmada kullanılan yöntem ve veri toplama araçları için Artvin Çoruh Üniversitesi Etik Kurulu 'ndan 27.12.2016 tarihinde 2016/10 oturumunda, Karar No: 3 ile etik kurul onayı alınmıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma izni veren Artvin Çoruh Üniversitesi'ne ve çalışmaya katılan öğrencilere teşekkür ederiz

Çatışma Beyanı: Yazarlar, çalışmaya aynı derecede katkı sağlamışlardır. Aralarında hiçbir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

KAYNAKLAR

- Abramsky, T., Watts, C.H., Garcia-Moreno, C., Devries, K., Kiss, L., Ellsberg, M., Jansenn, & Heise, L. (2011). What factors are associated with recent intimate partner violence? Findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *BMC Public Health*, 11, 2-17.
- Ayan, S. (2007). Aile içinde şiddete uğrayan çocukların saldırganlık eğilimleri. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8, 206-214.
- Aydın, Y.Y., Ramadan, H., Çiftçi, H., Erkek, A., Vural: & Coşkun, F. (2016). Acil Servise Başvuran Şiddete Maruz Kalmış Kadınların Demografik ve Klinik Özellikleri İle Hastane Maliyetleri. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(3), 101-107.
- Bağcıoğlu, E., Vural, M., Karababa, İ.F., Akşin, M. & Selek: (2014). Decrease in Domestic Violence During Pregnancy: A Study From Turkey. *Journal of Interpersonal Violence*, 29(2), 203-216.
- Barnavi, F.H. (2015). Prevalence and Risk Factors of Domestic Violence Against Women Attending a Primary Care Center in Riyadh, Saudi Arabia. *Journal of interpersonal violence*, 32(8) 1171-1186.
- Camadan, F. & Yazıcı, H. (2017). Investigation of the Aggression Tendency Observed in University Students in Terms of Different Variables. *Journal of Higher Education and Science*, 7(2), 225-234.
- Council of Europe (2012). *Number of cases of violence against women increasing, warns PACE*. "http://www.assembly.coe.int/nw/xml/News/News-View-%09EN.asp?newsid=4222&lang=2&cat=17"://www.assembly.coe.int/nw/xml/News/News-View-
- Çankaya, G. & Ergin, H. (2015). Çocukların oynadıkları oyunlara göre empati ve saldırganlık düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 1(2), 283-297.
- Çetinkaya, D. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Şiddet Eğilimlerinin ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi. *Nesne*, 1(2), 21-43.
- Demir, Ü. (2000). Kadına yönelik aile içi şiddet. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 3, 57- 61.
- Dökmen, Ü. (1988). Empatinin yeni bir modele dayanılarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi, *A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1-2), 155-190.
- Duyan, V. & Gelbal, S. (2016). Edilgenlik, Girişkenlik ve Saldırganlık Ölçeği – EGSÖ: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*; 10(4), 233-242.
- Ekerbiçer, H.C., Bedir, N., Köse, E., İnci, M.B., Demirbaş, M., Karabel, M.P., Erdoğan, N., Tok, Ş., Kibar, F.A., Sancar, Ö., Muratdağı, G. & Çopur, Ö. (2017). Sakarya'da yaşayan bir grup kadının şiddet algı durumları ve bunu etkileyen faktörler. *Halk Sağlığı Etkinlikleri*, 19. *Ulusal Halk Sağlığı Kongresi*.

- Fageeh, W.M. (2014). Factors associated with domestic violence: A cross-sectional survey among women in Jeddah, Saudi Arabia. *BMJ Open*, 4(2), e004242. DOI: <https://10.1136/bmjopen-2013-004242>.
- Hedlund, B.L. & Lindqvist, C. U. (1984). The development of an inventory for distinguishing among passive, aggressive, and assertive behavior. *Behavioral Assessment* 1944;6, 379- 390.
- Gökulu, G. & Hosta, N. (2013). Basında Kadına Yönelik Şiddet Haberlerinin Analizi: Hürriyet, Sabah Ve Posta Gazeteleri Örneği (2005-2008). *International Journal Of Social Science*, 6(2), 1829-1850.
- Henrica, A.F.M., Üner, Kardam, F., Tezcan, Ergöçmen, B.A., Türkyılmaz, A.S., Yüksel, İ., Koç, İ., Yiğit, E. & Coşkun, Y. (2009). *Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Elma teknik basım matbaacılık, ISBN: 978-975-19-4498-6, 89, 46-53.
- Jewkes, R., Fulu, E., Roselli, T. & Moreno, C.G. (2013). Prevalence of and factors associated with non-partner rape perpetration: findings from the UN Multi-country Crosssectional Study on Men and Violence in Asia and the Pacific. *Lancet Glob Health*, 1, 208–218.
- Kahraman, H. (2000). *Aile yaşamlarında şiddet olan ergenlerin ana-babalarıyla olan ilişkilerini ve kendilerini değerlendirmeleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kanbay, Y., Aslan, Ö., Işık, E., & Tektaş, P. (2017). İSKEBE Kadına Yönelik Şiddet Tutum Ölçeği (İSKEBE Tutum Ölçeği) Geliştirme Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(5), 453-459.
- Kapan, M. & Yanikkerem, E. (2016). Partner Violence, Depression and Loneliness in Pregnant Women Living in Rural and Urban Areas. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15(5), 431-439.
- Karal, D. & Aydemir, E. (2012). *Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet*. Usak Yayınları, ISBN: 978-605-4030-64-4, 75, 22-24.
- Karaoglu, L., Celbis, O., Ercan, C., Ilgar, M., Pehlivan, E., Gunes, G., Genc, M.F. & Egri, M. (2005). Physical, emotional and sexual violence during pregnancy in Malatya, Turkey. *European Journal of Public Health*, 16(2), 149–156.
- Khalid, R.& Frieze, H.I. (2004). Measuring perceptions of gender roles: the IAWS for Pakistanis and U.S. immigrant populations. *Sex Roles*, 51(5-6), 293-300.
- Kılınç, M. & Uludağ, A. (2017). The Relationship Between Aggressive Behavior And Empathic Tendency Levels of Health Workers. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(3), 809-825.
- Kodan, S. (2013). *Evlü bireylerin evlilik kalitesi toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Korkut, F. (1996). İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Geçerlilik Çalışmaları, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(7), 18-23.
- Korkut, F. (2005). Yetişkinlere Yönelik İletişim Becerileri Eğitimi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 143-149.
- Kouyoumdjian, F.G, Calzavara, L.M., Bondy, J., O’Campo, P., Serwadda, D., Nalugoda, F., Kagaayi, J., Kigozi, G., Wawer, M. & Gray, R. (2013). Risk factors for intimate partner violence in women in the Rakai Community Cohort Study, Uganda, from 2000 to 2009. *BMC Public Health*, 13, 566(1-9). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-566>
- Köşgeroğlu, N., Ünsal, A., Türe, A., Çulha, İ. & Öz, Z. (2016). Eskişehir’de Yaşayan Bir Grup Kadının Aile İçi Şiddete Maruziyet Durumları ile Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 83-94.
- Kurt, G., Dönmez, Eren, Ö., Balcı, E. & Günay, O. (2017). Üç Farklı Disiplinde Okuyan Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İstismar, İhmal ve Aile İçi Şiddet Algıları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(50), 405-413.
- Lesure-Lester, G.E. (2000). Relation between empathy and aggression and behavior compliance abused group home youth. *Child Psychiatry and Human Development*, 31(2), 153-161.
- Mamdouh, H.M., Ismail, H.M., Kharboush, I.F., Tawfik, M.M., El Sharkawy, O.G., Abdel-Baky, M.& Sallam, H.N. (2012). Prevalence and risk factors for spousal violence among women attending health care centres in Alexandria, Egypt. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 18(11), 1118-1126.

- Muslu, L. & Erdem, M. (2002). Eşi tarafından fiziksel şiddet gören ve görmeyen kadınların benlik saygısı düzeylerinin karşılaştırılması. *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 4(2), 31-38.
- Owen, F.K. & Owen, D. (2008). *Kadına yönelik aile içi şiddet. Ankara Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Duman Ofset.*
- Özbay Y. & Palancı, M. (2001). Sosyal Kaygı Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması, *VI Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi.*
- Özerkmen, N. (2012). Toplumsal Bir Olgu Olarak Şiddet. *Akademik Bakış Dergisi*. 28, 1-19.
- Preston:D. & Hofelich, A.J. (2011). The many faces of empathy: Parsing empathic phenomena through a proximate, dynamic-systems view of representing the other in the self. *Emotion Review*, 20(10), 1-10.
- Sambisa, W., Angeles, G., Lance, P. M., Naved, R. T. & Thomton, J. (2011). Prevalence and correlates of physical spousal violence against women in slum and nonslum areas of urban Bangladesh. *Journal Interpersonal Violence*, 26(13), 2592-2618.
- Starner, T. M. & Peters, R.M. (2004). Anger expression and blood pressure in adolescents. *The Journal of School Nursing*, 20(6), 335-342.
- Stith, M., Smith, D.B., Penn, C.E., Ward, D.B. & Tritt, D. (2004). Intimate partner abuse perpetration and victimization risk factors: a metaanalytic review. *Aggression and Violent Behavior*, 10(1), 65-98.
- Strayer, J. & Roberts, W. (2004). Empathy and observed anger and aggression in five year-olds. *Social Development*, (13), 1-13.
- Şahin, F. & Beyazova, U. (2001). *Çocuğun şiddetten korunma hakkı. Milli Eğitim- Online*, 151, [Online]: <http://www.meb.gov.tr>
- Tatlıhoğlu, K. & Küçükköse İsmail (2015). Türkiye’de kadına yönelik şiddet: Nedenleri, koruma, önleme ve müdahale hizmetleri, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 194-209.
- Tok, Y. (2001). *Cinsiyet rolleri ile ilgili farklı kalıp yargılara sahip üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Karacık, N.E. & Özbay, D. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet.* Paradigma Akademi.
- Usta, J., Farver, J. A. & Pashayan, N. (2007). Domestic violence: The Lebanese experience. *Public Health*, 121(3), 208-219.
- Vahip, I. (2002). Evdeki şiddet ve gelişimsel boyutu: Farklı bir açıdan bakış. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 13(4), 312-319.
- Ventura, C.S., Ventura, M.S., Nielsen, D. & Johansen, K.S. (2001). Domestic abuse in a Central Mediterranean Pregnant Population. *European Journal of Obstetrics and Gynecology and Reproductive Biology*, 98, 3-8.
- WHO, 2005. *WHO multi-country study on women’s health and domestic violence against women: Summary report of initial results on prevalence, health outcomes and women’s responses.* WHO Press.
- Yetim, D. (2008). *Edirne şehir merkezinde kadınlara yönelik şiddet sıklığı ve etkileyen faktörler* (Uzmanlık Tezi). Edirne.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Emekli Bireylerin Bir Serbest Zaman Etkinliği Olarak Fiziksel Aktivitelere Dair Görüşleri: Türkiye'nin En Yaşlı ve Mutlu İli Sinop Örneği¹

Opinions of Retired People about Physical Activity as a Leisure Time Activity: Example of Turkey's Oldest and Happy City¹

Araş. Gör. Nedim Tekin

Sinop Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, ntekin@sinop.edu.tr
ORCID: 0000-0002-6249-3862

Öğr. Gör. Fatih Mehmet Parlar

Artvin Çoruh Üniversitesi, Arhavi Meslek Yüksekokulu, fatihmehmetparlar@artvin.edu.tr
ORCID: 0000-0002-3401-4078

Dr. Öğr. Üyesi Özge Ercan

Sinop Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, oercan@sinop.edu.tr
ORCID: 0000-0002-627-8347

Özet

Bu araştırmada, TÜİK 2019 verilerine göre Türkiye'de mutluluk düzeyi en yüksek il olarak belirlenen Sinop'taki emekli bireylerin; serbest zamanlarını değerlendirme, fiziksel aktiviteye katılım, fiziksel aktivitelerin yeterliği ve katılıma engel durumlar ile şehirde serbest zamanla ilgili değiştirilmesi gerekenlerle ilgili görüşlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışma verileri, nitel araştırma desenlerinden yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmış ve Sinop şehir merkezinde yaşayan emekli sekiz kişinin görüşleri alınarak içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Çalışma neticesinde katılımcı görüşleri; serbest zamanlarını değerlendirme boyutunda fiziksel aktivite, sosyal etkinlikler, açık hava etkinlikleri, mental aktiviteler ve sosyal sorumluluk alanlarında olduğu; fiziksel aktiviteye katılımın sağlık, yenilenme, teşvik ve tatmin boyutlarına ayrıştığı; fiziksel aktivitelerin uzman eksikliği, yerel yönetim ve fiziki imkanlar açısından yetersiz olduğu, fiziksel aktivitelere katılıma engel durumların tesis/malzeme, ulaşım, sosyal çevre, beslenme ve bürokrasi boyutlarında gerçekleştiği ve son olarak şehirde serbest zamanla ilgili yapılması/değiştirilmesi gerekenlere dair görüşlerin tesis, kurslar, ulaşım, aktivite, sağlık ve sporu yaygınlaştırma boyutlarında olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fiziksel aktivite, serbest zaman, emekli bireyler, Sinop

JEL Sınıflandırması: L83

Abstract

In this research, it is aimed to determine the views of pensioners in Sinop, which is determined to be the province in Turkey with the highest happiness level according to TUIK 2019 data; on the issues that need to be changed relating with evaluating free time, participation in physical activity, adequacy of physical activities, obstacles to participation and free time in the city. The study data were collected from the qualitative research patterns by face-to-face interview technique and the opinions of eight retired people living in the city center of Sinop were obtained and analyzed by content analysis technique. As a result of the research, the following opinions of the participants have been determined: In the dimension of physical activity, social activities, outdoor activities, mental activities and social responsibility;

¹ Bu araştırma, 17. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde Sözlü Bildiri olarak sunulmuş ve kongre kitapçığında özet bildiri olarak yayımlanmıştır.

¹ This research was presented as a Oral Presentation at the 17th International Congress of Sports Sciences and published as a summary in the congress booklet.

in the dimension of participation in physical activity, health, renewal, encouragement and satisfaction, insufficiency of physical activities in terms of lack of experts, local government and physical facilities; in the dimension of situations where obstacles to participation in physical activities take place in the availability of facility/material, transportation, social environment, nutrition and bureaucracy are recognised. And finally it has been determined that opinions about the things to be done/changed about free time in the city are in the dimensions related with facilities, courses, transportation, activity, health and sports.

Keywords: Physical activity, leisure time, retired people, Sinop

JEL Classification: L83

GİRİŞ

Bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler topluma çeşitli faydalar sağladığı gibi çalışan insanların günlük çalışma saatlerinde de olumlu anlamda değişimlere yol açmıştır (Mahiroğulları, 2005). Öyle ki, Endüstri Devriminin başlarında 14-16 saatlere kadar çıkan çalışma saatleri (Brizon, 1977: 450) bu gelişmelerden dolayı kısalmaya başlamıştır. Bununla beraber yönetim bilimi alanındaki yenilikler, örgütlerin insan faktöründen yararlanma durumunu etkilemiş, çalışma sürelerinin kısalmasını ve çalışanların izin ve tatil sürelerinin artmasını sağlamıştır (Keser, 2009). Çalışanlar lehine yaşanan bu değişimler serbest zaman kavramının ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır (Gorz, 2001:12).

Serbest zaman bireylerin, içinde yaşadıkları sosyal düzen içinde yaşamlarını sürdürmek ve yüksek bir düzeye ulaşabilmede, zaruri olarak yaptığı fillerin dışında, kendi isteklerine göre özgür olarak tükettikleri süredir (Mansuroğlu, 2002). Bireyler serbest olarak değerlendirebildikleri zamanlarda günlük stresten kaçmak için kendini yenileme gereksinimi hissetmekte ve bunu gidermede farklı etkinliklere yönelme davranışları sergilemektedir (Hazar, 2003: 29). Bireylerin bu amaçla serbest zamanlarında bireyler ya da grup olarak yaptıkları etkinliklere genel olarak rekreatif etkinlikler denilmektedir.

Rekreasyon, yenilenme, yeniden şekillenme manasına gelen Latin dilinde “Recreatio” kelimesinden ortaya çıkmış ve Türkçe’ de ise rutin iş ve/veya iş hayatında tekrar enerji elde etmede genellikle iş dışı zaman diliminde, pozitif/olumlu faaliyetleri barındıran ve sosyal hayatta kabul görebilen serbest zaman etkinliği olarak tarif edilmektedir (Özbey & Çelebi, 2014). Genel olarak serbest zamanlarda yeniden tazelenme, iş stresinden uzaklaşma ve kişisel doyuma ulaşma amacıyla yapılmakta olan rekreasyon; günümüzde oldukça geniş kitlelere ulaşmış bir terimdir ve endüstriyel toplumun gelişimi ile arasında yakın bir ilişki vardır (Torkildsen, 1992: 64).

Rekreatif amaçlı etkinlikler çeşitli türlerde olabilmektedir. Fiziksel aktivite/spor içerikli etkinlikler, sanatsal etkinlikler veya sosyalleşmeye dayalı etkinlikler örnek olarak gösterilebilir (Aksoy, Barış & Ünveren, 2018). Burada önemli olan kişinin serbest zaman içerisinde dinlenebilmesi ve yenilenebilmesidir (Önder, 2003). Rekreasyon aktivitelerinin içerisinde en geniş yeri fiziksel ve sportif etkinlikler almaktadır (Uzun & Gözaydın, 2017). Fiziksel ve sportif etkinlikler, cinsiyet ayrımı yapılmadan her yaşta insanın ve grubun ilgi ve istekleri doğrultusunda gerçekleştirilir.

Günümüz sosyal sistemi dikkate alındığında en fazla serbest zamana sahip gruptan birinin emekli bireyler olduğu bilinmektedir. Özellikle bu yaş grubu, Türkiye nüfusunun dikkate değer bir bölümünü (7 milyon 186 bin 204 kişi) oluşturmaktadır (TÜİK, 2019). Türkiye’de bireylerin emeklilik sonrası hayatlarını araştıran birçok bilimsel çalışma yapılmıştır. Şimşek ve Büyükkıdık (2015) yaptıkları çalışmada emekli erkek öğretmenlerin serbest zamanlarını genellikle kahvehanelerde kullandıkları; televizyon izleyip dernek faaliyetlerinde yer aldıklarını, çeşitli yayınları takip ettiklerini, kurs ve aktivitelere dahil olduklarını, tarım ve hayvancılık işiyle ilgilendikleri sonucuna ulaşmışlardır. Sevim ve Şahin (2007) ise çalışmalarında emeklilerin yarısından çoğunun emeklilik dönemine ilişkin bir plan yapmaksızın emeklilik dönemine hazırlıksız girdiklerini tespit etmiştir. Emeklilik dönemine dair planları olduğunu ifade eden sınırlı sayıdaki

öğretmense çoğunlukla ailesine ve kendisine süre ayırmayı, farklı bir işe atılmayı, çeşitli sosyal projelerde yer almayı düşündüklerini belirtmiştir.

Yaşlılık dönemi ile alakalı yapılan pek çok araştırmada, rekreatif bir aktivite olarak sporu tercih eden yaşlı fertlerin bundan sağlıklarının pozitif yönlü etkilendiği ve yaşam standartlarının arttığı tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile sporun, insanların tekrardan sosyalleşmesine ve özellikle emekli olan yaşlıların sosyal sorunlarının çözümüne katkı verdiği bilinmektedir (Lee vd., 2014). Dolayısıyla emeklilik dönemindeki bireylerin serbest zamanlarında fiziksel aktivite ve sporun önemli bir etkinlik olmasının yanında sağlıklı bir yaşam sürdürmeleri için bir gereklilik olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye'deki yedi coğrafi bölgede bulunan toplam 81 ilin kendine has sosyolojik özellikleri olup bu bölge ve iller demografi ve gelişmişlik düzeyi açısından farklılıklar göstermektedir. 81 il arasında Sinop ili bazı özellikleri bakımından diğer illere göre farklılıklar arz etmektedir. Karadeniz Bölgesi'nin Orta Karadeniz Bölümü'nde bulunan Sinop, Türkiye'nin en yaşlı nüfusa (18,8) sahip ili (TÜİK, 2020) olarak kayıtlara geçerken aynı zamanda da en mutlu ili (%77,66) olarak sık sık gündeme gelmektedir (TÜİK, 2020). Gelişmişlik düzeyi bakımından kendisine 52. sırada yer bulan Sinop'un bu özellikleri bilhassa emekli bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri sorusunu akıllara getirmektedir (SEGE, 2017: 56). Zira fiziksel aktivite ve sporun sağlık açısından bireylere sağladığı faydaların yanında zihinsel olarak rahatlamalarına ve eğlence ihtiyaçlarının karşılanmasında etkili olduğu bilim insanları tarafından vurgulanmaktadır.

Dolayısıyla bu çalışma, en yüksek yaş ortalamasına sahip ve gelişmişlik düzeyi bakımından 81 il arasında 52. sırada olmasına rağmen Türkiye'nin en mutlu illeri listesinde ilk sırada bulunan Sinop'taki emekli bireylerin; serbest zamanlarını değerlendirme, fiziksel aktiviteye katılım, fiziksel aktivitelerin yeterliği ve fiziksel aktivitelere katılımlarına engel durumlar ile şehirde serbest zamanla ilgili değiştirilmesi/yenilenmesi gerekenlerle ilgili görüşlerini tespit etmek amacıyla yapılmış ve aşağıda yer alan sorulara cevap bulunması hedeflenmiştir.

- 1. Emekli bireylerin serbest zamanlarını hangi aktivitelerle değerlendirdiklerine dair görüşleri nedir?*
- 2. Emekli bireylerin serbest zamanlarda fiziksel aktivite/spor etkinliklerine katılıma dair görüşleri nedir?*
- 3. Emekli bireylerin Sinop ilinde serbest zamanlarda yapılabilecek fiziksel aktivite/sportif etkinliklerin yeterliğine dair görüşleri nedir?*
- 4. Emekli bireylerin Sinop ilinde geçirdikleri serbest zamanlarda fiziksel aktivitelere/sportif etkinliklere katılıma engel olan durumlar hakkındaki görüşleri nedir?*
- 5. Emekli bireylerin Sinop ilinde serbest zaman etkinlikleri adına nelerin değiştirilmesi/yenilenmesi gerektiğine dair görüşleri nedir?*

1. YÖNTEM

Bu çalışmada, algı ve olguların tabii ortamında gerçek ve bütün olarak meydana getirmeye imkân tanıyan (Creswell, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2008) nitel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Çalışma deseni olarak nitel araştırmalarda sıkça kullanılan farkında olunan fakat derin bir şekilde ve detaylıca bir bilgiye sahip olunmayan olgulara odaklanan olgu-bilim (Yıldırım ve Şimşek, 2008) kullanılmıştır.

1.1 Araştırma Grubu

Çalışmada, amaçlı örneklem yönteminden ölçüt örneklem tekniğinden yararlanılmıştır. Bu teknikteki temel olan belirli kriterleri sağlayan bütün hallerin değerlendirilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu bağlamda araştırma katılımcılarının Sinop ilinde yaşaması ve emekli olmasıdır.

Tablo 1. Katılımcı profili

No	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Meslek	Günlük Ort. Serbest Zaman	İlde Bulunduğu Süre
G1	63	E	Lisans	Emekli eğitim yöneticisi	6 saat	5 yıl
G2	64	E	Lisans	Emekli mahalli idareler müdürü	7 saat	29 yıl
G3	73	E	Lisans	Emekli tapu kadastro müdürü	14 saat	40 yıl
G4	54	E	Lisans	Emekli banka müdür yardımcısı	5 saat	40 yıl
G5	53	K	Lisans	Emekli memur	8 saat	53 yıl
G6	52	K	Orta Öğretim	Emekli memur	4-5 saat	52 yıl
G7	52	K	Lisans	Emekli memur	4 saat	10 yıl
G8	70	E	Lisans	Emekli şube müdürü	14 saat	1 yıl

1.1. Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışma verilerinin geçerlik ve güvenilirliği için nitel araştırmalarda kullanılan “İnandırıcılık”, “Aktarılabirlik”, “Tutarlık” ve “Teyit edilebilirlik” tekniklerinden yararlanılmıştır (Creswell, 2013; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmada verilerin inandırıcılığı konusunda “Uzun süre etkileşim”, “uzman incelemesi” ve “katılımcı teyidi” taktikleri kullanılmıştır. Verilerin aktarılabir olması sağlamada ise “amaçlı örneklem” seçimi tercih edilmiştir. Tutarlık için Miles ve Huberman’ın (1994) “Görüş Birliği / (Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı)” tekniği kullanılmış ve %87 uyum skoru bulunmuştur. Teyit edilebilirlik içinse çalışmada toplanan ham veriler araştırmacılar tarafından arşivlenmiştir.

1.2. Verilerin Toplanması

Veriler, araştırma ekibi tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle Sinop ilinde toplanmıştır. Görüşmeler katılımcıların isteği üzerine notlar tutularak gerçekleştirilmiş ve daha sonra düzenlenip düz yazı haline getirilmiştir. Toplam 8 kişi ile görüşülmüş ve her katılımcıdan ortalama A4 kâğıdı boyutunda iki sayfa veri elde edilmiştir. Görüşmelerde önce katılımcılar araştırmanın amacı ile ilgili bilgilendirilmiş, katılımcılara çalışmanın gönüllü katılıma dayandığı söylenmiş ve her bir katılımcıya bilgilendirilmiş gönüllü olur/onam formunun imzalatılmıştır.

1.3. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde “İçerik analizi” tekniğinden faydalanılmıştır. İçerik analizi bilimsel yöntemlerden faydalanılarak metin ya da diğer türdeki içeriklerin içeriğinin özetlenmesi, sınıflanması ve mukayese edilmesi ve nicel olarak açıklanmasıdır (Chen, Monion ve Morrison, 2007). Bu yöntemde yüz yüze görüşme ile toplanan veriler, birbirinden habersiz üç değişik uzmanca deşifre edilmiştir, temalar ve kodlar belirlenmiştir.

2. BULGULAR

Araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan veriler araştırma ekibi tarafından çözümlenerek tablolar halinde sunulmuştur.

Birinci araştırma sorusuna dair bulgular;

Tablo 2’de, Emekli bireylerin serbest zamanlarını hangi aktivitelerle değerlendirdiklerine dair görüşlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre katılımcı görüşleri; fiziksel aktivite, sosyal etkinlikler, açık hava etkinlikleri, temel eğlenceler, mental aktiviteler ve sosyal sorumluluk temalarından oluşmuş ve en yoğun ortak görüş belirtilen kodlar ise yüzme ve yürüyüş alt temalarındadır.

Tablo 2. Emekli bireylerin serbest zamanlarını değerlendirdikleri aktivitelere dair görüşleri.

Ana Tema	Alt Temalar	Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar	Katılımcı
Serbest Zamanı Değerlendirme	Fiziksel Aktivite	Kültür fizik hareketleri	G1, G8
		Yüzme	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G7
		Pilates	G7
		Yürüyüş	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G7, G8
	Sosyal Etkinlikler	Arkadaşlarla vakit geçirme	G1, G4
		Kurslara katılma	G5, G6
		Konser	G4
	Açık hava etkinlikleri	Balıkçılık	G2, G8
		Kara avcılığı	G2
	Mental aktiviteler	Kitap okuma	G2, G3, G7
		Bulmaca çözme	G1, G2, G3
	Sosyal sorumluluk	Amatör spor kulübü yöneticiliği yapma	G4

İkinci araştırma sorusuna dair bulgular;

Tablo 3’de, emekli bireylerin serbest zamanlarında fiziksel aktivite/spor etkinliklerine katılıma dair görüşlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre katılımcı görüşleri; sağlık, teşvik ve tatmin temalarından oluşmuş ve en yoğun ortak görüş belirtilen kodlar ise sağlıklı hissetme ve yaygınlaşması teşvik edilmeli olmuştur.

Tablo 3. Emekli bireylerin serbest zamanlarında fiziksel etkinliklere katılıma dair görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar	Katılımcı
Serbest Zamanlarda fiziksel aktivite yapmakla ilgili genel düşünceler	Sağlık	Sağlıklı hissetme	G1, G5, G6, G7, G8
		Stresten arınma	G2, G4
		Kilo verme	G2, G5
		Yenilenmiş hissetme	G4
	Teşvik	Yaygınlaşması teşvik edilmeli	G1, G3, G4, G6
		Kötü alışkanlıklardan korunma	G4
	Tatmin	Kendini işe yarar hissetme	G7

Üçüncü araştırma sorusuna dair bulgular;

Tablo 4’te Emekli bireylerin Sinop ilindeki serbest zamanlarında yapılabilecek fiziksel aktivite/sportif etkinliklerin yeterliğine dair görüşlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre katılımcı görüşleri; uzman eksikliği, yerel yönetimler ve fiziki imkanlar temalarından oluşmuş ve en yoğun ortak görüş belirtilen kodlar ise yetersiz, rekreasyon alanlarının yetersizliği ve yeterli spor tesislerinin olmaması olmuştur.

Tablo 4. Emekli bireylerin Sinop ilindeki serbest zamanlarında yapılabilecek fiziksel aktivite/sportif etkinliklerin yeterliğine dair görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar	Katılımcı
Fiziksel aktivite yeterliliği hakkındaki düşünceler	Yetersiz	Yeterli değil	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G7, G8
	Uzman eksikliği	İstenilen aktiviteye uygun eğitmen olmaması	G7
	Yerel yönetimler	Belediyenin yetersizliği	G1, G3
		Bisiklet ve koşu yollarının olmaması	G2, G5
		Su sporları anlamında eksiklikler	G2
	Fiziki imkanlar	Rekreasyon alanlarının yetersizliği	G3, G4, G8
		Yeterli spor tesislerinin olmaması	G4, G5, G6
		Genç sporculara maddi anlamda destek olunmaması	G2

Dördüncü araştırma sorusuna dair bulgular;

Tablo 5'te, emekli bireylerin Sinop ilinde geçirdikleri serbest zamanlarında fiziksel aktivite/sportif etkinlik faaliyetleri yapmalarında engel olan durumlar hakkındaki görüşlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre katılımcı görüşleri; tesis/malzeme, ulaşım, sosyal çevre, beslenme ve bürokrasi temalarından oluşmuş ve en yoğun ortak görüş belirtilen kodlar ise spor tesislerinin azlığı ve ulaşım sorunu olmuştur.

Tablo 5. Emekli bireylerin Sinop ilinde geçirdikleri serbest zamanlarında fiziksel aktivite/sportif etkinliklere katılımına engel olan durumlar hakkındaki görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar	Katılımcı
Serbest zamanlarda fiziksel aktiviteler yapılmasına engel durumlar	Tesis/Malzeme	Spor tesislerinin azlığı	G1, G3, G4, G5, G6, G7
		Yürüyüş yollarının azlığı	G2, G7
		Aletlerin yetersiz olması	G2
		Spor aletlerinin her yaşa hitap etmiyor olması	G2
	Ulaşım	Ulaşım sorunu	G3, G6, G7, G8
	Sosyal çevre	Ailem ve arkadaşların baskısı	G1
	Beslenme	Sağlıksız beslenme	G1
	Bürokrasi	Resmi prosedürler konusunda engellerin olması	G2

Beşinci araştırma sorusuna dair bulgular;

Tablo 6'da Emekli bireylerin Sinop ilinde serbest zaman etkinlikleri adına nelerin değiştirilmesi/yenilenmesi gerektiğine dair görüşlerinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre katılımcı görüşleri; tesis, eğitim kursları, ulaşım, etkinlikler, sağlık ve sporu geliştirmek yaygınlaştırmak temalarından oluşmuş ve en yoğun ortak görüş belirtilen kodlar ise spor tesisi inşa etme ve sosyal ve sportif etkinlikler düzenleme olmuştur.

Tablo 6. Emekli bireylerin Sinop ilinde serbest zaman etkinlikleri adına nelerin değiştirilmesi/yenilenmesi gerektiğine dair görüşleri

Ana Tema	Alt Temalar	Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar	Katılımcı
Serbest zaman etkinlikleri adına neler yapmak istersiniz ya da değiştirmek istersiniz?	Tesis	Yeşil alan oranını artırma Spor Tesisi inşa etme	G3 G1, G2, G4, G5, G6, G7, G8
	Eğitim kursları	Kurslar açma ve kurumlar arası iş birliği yapma	G1, G2, G7
	Ulaşım	Ulaşım sorununu çözme	G7
	Etkinlikler	Sosyal ve sportif etkinlikler düzenleme	G1, G2, G4, G5, G6
	Sağlık	Artan obezitenin önüne geçecek çalışmalar yapma	G1
	Sporu geliştirmek yaygınlaştırmak	Sporun gelişimine katkı Genç sporculara maddi destek	G1, G2, G8 G2

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, Sinop ilinde yaşayan emekli bireylerin; serbest zamanlarını değerlendirme, fiziksel aktiviteye katılım, fiziksel aktivitelerin yeterliği ve katılıma engel durumlar ile şehirde serbest zamanla ilgili değiştirilmesi/yenilenmesi gereken konulara ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Katılımcılar serbest zamanlarında genel olarak yürüyüş ve yüzme gibi fiziksel aktiviteler yapmakta olduklarını belirtmişlerdir. Bu sonucun temel nedenlerinden birinin şehrin fiziki imkanları ile ilgili olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili literatürde yapılan çalışmalarda da kısmen benzerlikler görülmektedir. Örneğin Göktaş vd. (2016) yaşlı bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiği konusunda yaptıkları çalışmada katılımcıların ağırlıklı olarak ibadet, ziyaret, TV izleme ve yürüyüş gibi sonuçlar elde etmişlerdir. Nimrod (2007) de emekliler üzerine yaptığı çalışmada serbest zaman sınıflandırması için yaptığı analizi sonucunda benzer sonuçlar elde etmiştir. Çalışma sonucunda ortaya çıkan bazı rekreatif etkinlikler; aile ve çocuklar ile vakit geçirmek, sinemaya gitmek, tiyatroya gitmek, konser izlemek, kitap-gazete okumak ve spor yapmaktır. İkinci vd. (2014) de yaşlıların genel serbest zaman eğilimlerinin ağırlıklı olarak ev içi aktiviteler ve sportif aktivitelere katılmak olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların serbest zamanlarda fiziksel/sportif aktivitelere katılımları ile ilgili görüşleri incelendiğinde genel olarak sağlık teması öne çıkmaktadır. Katılımcıların ilerleyen yaşları düşünüldüğünde sağlık açısından egzersiz ve sporun öneminin arttığı söylenebilir. Bireylerdeki değişen sağlık bilinci, mutluluğa olan gereksinimin gün geçtikçe artması rekreatif faaliyetlere katılımda motive edici unsurların başında gelmektedir (Yurcu, Kasalak & Akıncı, 2017). Serbest zaman aktivitelerinin sağlıklı, dinlendirici, rahatlatıcı olduğu ve kişisel gelişime katkı sağladığı bilinmektedir (Nimrod, 2007). Ayrıca depresyon ve sıkıntı, benzeri işlerde ilgilenen bireylerde azalma yönelimlidir (Murphy, 2003). Zira serbest zaman etkinlikleri birey özgürlüğünün en az sınırlandığı çalışmalardır. Dolayısıyla serbest zaman etkinlikleri yalnızca bedensel iyi oluşa faydada vermez bunun yanında psikolojik sağlığa da katkıda bulunur (Şener, 2009). Dupius (1995) pasif (hobiler ve el sanatları), sosyal (arkadaş ziyaretleri) ve fiziksel (yüzme) aktivitelere katılımın yüksek olması ile psikoloji, iyi oluş ve düşük depresyon arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Genelde yaşlı bireyler için yapılan rekreasyon çalışmaları yaşlıların; fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olmalarına katkı vererek yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlamaktadır (Aydn & Tütüncü, 2017).

Katılımcılar, şehirdeki fiziksel aktivitelerin yeterliği ile ilgili olumsuz görüş bildirmişlerdir. Ayrıca bu alanda çalışacak uzman personel eksikliği olduğunu, yerel yönetimin fiziksel aktivite ile ilgili çalışmalarının yetersiz olduğunu ve şehirde bisiklet ve koşu yolları, spor salonları, rekreasyon alanları, spor tesisleri gibi fiziksel aktivite yapılabilecek imkanların yetersizliğine dair görüş bildirmişlerdir. Kalkınma

Ajansları Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan “İllerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması” raporuna göre Sinop ili 81 il arasında kendisine 5. Kademe iller arasında ve 52. sırada yer bulmuştur (SEGE, 2017: 56). Yine yerel yönetim birimi olarak Sinop Belediyesinin organizasyon yapısı incelendiğinde sporla ilgili bir birimin olmadığı gözlemlenmektedir (SB, 2020). Ayrıca Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü uhdesindeki spor tesisleri incelendiğinde il merkezinde bir yüzme havuzu, iki çok amaçlı spor salonu, bir semt sahası, bir masa tenisi evi ve bir kapalı tenis kortu olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda katılımcı görüşleri de dikkate alındığında şehirdeki fiziksel aktivite ve spor alanındaki fiziki imkanların yetersiz olduğu söylenebilir.

Çalışmada elde edilen sonuçlardan birisi de rekreasyonel amaçlı fiziksel aktivitelerin önündeki engellere ilişkindir. Bu konuda katılımcılar en fazla spor tesislerinin azlığı konusunda görüş bildirmişlerdir. Şehirdeki kamu ve özel spor tesislerinin sayısal olarak az olması bu bulguyu desteklemektedir. Bununla birlikte çoğu katılımcı ulaşım sorunları konusunda da görüş bildirmişlerdir. Bu bağlamda yerel yönetimin şehir içi ulaşım hizmetlerini geliştirmesi ve trafik sorunlarına çözümler üretmesi, özellikle emekli bireylerin fiziksel aktivitelere katılımına yönelik tedbirler alması faydalı olabilir.

Katılımcılar ellerinde olsa şehirde serbest zaman etkinlikleri ile ilgili neleri değiştirmek isteyeceklerine dair görüşleri de rekreasyonel amaçlı fiziksel aktivitelerin önündeki engellerle ilgili kentte yaşanan bazı sorunlara işaret etmektedir. Katılımcılar ağırlıklı olarak tesis/malzeme ve ulaşım konularının engel teşkil ettiğini vurgulamıştır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlar görmek mümkündür. Örneğin yapılan çalışmalarda serbest zaman etkinliklerine dahil olmadaki engellerin “sosyal ortam”, “bilgi eksikliği”, “zaman ve tesis/hizmet/ulaşım” faktörlerinin olduğu vurgulanmıştır (Demirel ve Harmandar, 2009; Emir, Öncü & Gürbüz, 2012). Ekinci (2014) te serbest zaman engellerinin gelir durumuna göre tesis/hizmet boyutunda anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak Sinop ilinde yaşayan yaşlıların serbest zamanlarında fiziksel aktivite yapmaya karşı olumlu tutumları olduğu söylenebilir. Fakat şehirdeki spor tesisi ve ulaşım sorunu rekreatif aktivitelere katılım konusunda engel teşkil etmektedir. Öncelikle belediyeler ve spor hizmetleri ile alakalı kurumların spor tesisi ve ulaşım sorunlarını gidermesi serbest zaman etkinliklerine dahil olmayı yükseltecek önemli etkenler olacaktır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma, Artvin Çoruh Üniversitesi Etik Kurulu'nun 25.03.2020 tarih ve 78646441-050.01.04 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

KAYNAKLAR

- Aksoy, R., Bakış, M. & Ünveren, M. (2018). *Spor Sosyolojisi*. MEB Yayınları
- Aydın, İ. & Tütüncü, Ö. (2017). Yaşlılık ve Rekreasyon. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(2), 315-321.
- Brizon, P. (1977). *Emeğin ve Emekçilerin Tarihi*. Onur Yayınları
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Çev. M. Bütün ve S. B. Demir. Siyasal Kitabevi.
- Çelebi, M. & Özbey: (2014). *Rekreasyon Temelleri*. N. Mirzeoğlu (ed), *Spor Bilimlerine Giriş* (269-300) İçinde, Spor Yayınevi ve Kitabevi.
- Demirel, M. & Harmandar, D. (2009). Üniversite öğrencilerinin rekreasyonel etkinliklere katılımlarında engel oluşturabilecek faktörlerin belirlenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 838-846.
- Dupuis: L., & Smale, B. J. (1995). An examination of relationship between psychological well-being and depression and leisure activity participation among older adults. *Loisir et société/Society and Leisure*, 18(1), 67-92.
- Ekinci, N. E., Kalkavan, A., Üstün, Ü. D. & Gündüz, B. (2014). Üniversite öğrencilerinin sportif ve sportif olmayan rekreatif etkinliklere katılmalarına engel olabilecek unsurların incelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-13.

- Emir, E., Öncü, E. & Gürbüz, B. (2012). Rekreatif Etkinliklere Katılımın Önündeki Engellerin Belirlenmesi: Üniversite Öğrencileri Örneği Examination of Constraints to Leisure Activities in Turkish University Students. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 3895-3904.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet* (Çev. Nilgün Tural). Ayrıntı Yayınları.
- Göktaş, A., Pekçetin, Tekindal, B., Kayıhan, H. & Uyanık, M. (2016). Yaşlı Bireylerde Aktivite Tercihlerinin Bilişsel Beceriler ve Yaşam Memnuniyeti Üzerine Etkisi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 4(1), 1-14.
- Hazar, A (2003). *Rekreasyon ve Animasyon*. Detay Yayıncılık.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Lee, K., Kim, K.R. & Yi, E. (2014). The Effect of Push Factors in the Leisure Sports Participation of the Retired Elderly on Re-socialization Recovery Resilience. *Journal of Exercise Rehabilitation*, 10(2),92-99.
- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser Germinal ve Dokumacılar. *Sosyoloji Konferansları*, no. 32, 41–53.
- Mansuroğlu: (2002). Akdeniz Üniversitesi Öğrencilerinin Serbest Zaman Özellikleri ve Dış Mekân Rekreasyon Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 15(2),53-62.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (Second Edition). Sage Publications.
- Murphy, H. (2003). Exploring Leisure and Psychological Health and Wellbeing: Some Problematic Issues in the Case of Northern Ireland. *Leisure Studies*, 22, 37-50.
- Nimrod, G. (2007). Retirees' leisure: Activities, benefits, and their contribution to life satisfaction. *Leisure Studies*, 26(1), 65-80.
- Cohen, L., Monion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge.
- Önder, S. (2003). Selçuk Üniversitesi Öğrencilerinin Rekreasyonel Eğilim ve Taleplerinin belirlenmesi üzerinde Bir Araştırma. *S.Ü. Ziraat Fakültesi Dergisi*, 17(32), 31-38.
- SB (2020, Nisan 06). Belediye Teşkilatı. Sinop Belediyesi <https://www.sinop.bel.tr/sabit-sayfalar/belediye-teskilatimiz/> adresinden alındı.
- Sevim, Y. & Şahin, J. (2007). Toplumun yeni yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa İli Örneği). *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1, 195-207.
- Şener, A. (2009). Yaşlılık Yaşam Doymu ve Boş Zaman Faaliyetleri. *Sosyolojik Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-18.
- SEGE (2020, Nisan 06). İllerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması. https://www.bakkakutuphane.org/upload/dokuman/dosya/l_sege-2017.pdf adresinden alındı.
- Şimşek, A. & Büyükkıdık: (2015). Emekli öğretmenlerin yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(6), 19-40
- Torkildsen, G. (1992). *Leisure and Recreation Management*. Third Edition. E & FN Spon Press.
- TÜİK, (2020, Mayıs 4). Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri: Türkiye İstatistik Kurumu <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do> adresinden alındı.
- TİB, (2019, Eylül 9). 2013 Verileriyle Türkiye'de İllerin Gelişmişlik Düzeyi Araştırması. Tarihinde İş Bankası https://ekonomi.isbank.com.tr/ContentManagement/Documents/ar_07_2015.pdf adresinden alındı.
- TÜİK, (2019, Eylül 9). TÜİK Göç istatistikleri, TÜİK http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1067 adresinden alındı.
- İŞKUR, (2019, Eylül 9). Genel Mutluluk Düzeyi. Türkiye İş Kurumu <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=100&locale=tr> adresinden alındı.
- Uzun, M., & Gözaydın, G. (2017). Tercih Edilen Rekreatif Alan ve Aktivite Çeşitlilikleri Çanakkale Örneği. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1) 1–14
- Yıldırım, A. & Simsek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yurcu, G., Kasalak, M. A. & Akıncı, Z. (2017, Ekim 13-15). Yaşlı Bireylerde Rekreatif Faaliyetlere Katılımı Etkileyen Faktörler. [Conference presentation] 7th International Conference of Strategic Research on Social Science and Education, 2017, Antalya, Turkey.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Üniversite Öğrencilerinin Kurumsal Etkinliklere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirmesi: Artvin Çoruh Üniversitesi Örneği

Evaluation of University Students' Opinions on Institutional Activities: A Case of Artvin Coruh University

Asiye Işık

Ardahan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, asiye_84@artvin.edu.tr
ORCID: 0000-002-6328-5344

Dr. Öğr. Üyesi Onur Akçakaya

Ardahan Üniversitesi, İİBF, onurakcakaya@ardahan.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7328-5380

Özet

Bu çalışma, Artvin Çoruh Üniversitesi lisans öğrencilerinin üniversite tarafından halkla ilişkiler kapsamında gerçekleştirilen etkinliklere yönelik görüşlerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada betimsel araştırma yöntemi ve yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırma evreni ve örnekleme göz önünde bulundurularak katılımcılara yönelik olarak toplam 400 anket uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler, SPSS 12,0 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Verilerin analizinde yüzde/frekans dağılımı tabloları kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların bazılarına göre, üniversite tarafından düzenlenen etkinlikler öğrencilerin büyük bölümü tarafından ilgi çekici bulunmaktadır. Buna rağmen, etkinliklere katılım sıklıkları beklenen seviyenin altında gerçekleşmiştir. Öğrencilerin etkinlikleri haber almasında internet en etkili araç olarak tespit edilmiştir. İkinci sırada ise üniversite tarafından hazırlanan afiş ve broşür gibi yazılı ve görsel iletişim araçları gelmektedir. Araştırmanın bir başka sonucuna göre öğrenciler sosyal, kültürel ve sportif etkinlikleri bilimsel etkinliklere nazaran daha fazla tercih etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu yönetimi, yerinden yönetim, halkla ilişkiler, kurumsal etkinlikler.

JEL Sınıflandırması: Z0

Abstract

This study aims to evaluate the opinions of Artvin Coruh University undergraduate students towards the activities within the scope of public relations. In this study, descriptive research method and face to face interview technique are used in the study. Considering the research universe and sample, a total of 400 questionnaires are applied to the participants. The data obtained from the surveys are analysed and interpreted using the SPSS 12.0 program. Percentage / frequency distribution tables were used in the analysis of the data. According to some findings of the research, the activities organized by the university are interesting for the majority; however, the frequency of participation is below expected levels. The internet has been identified as the most effective tool for students to be informed about the activities. The second place is written and visual communication tools such as posters and brochures prepared by the university. According to another result of the research, students prefer social, cultural and sports activities rather than scientific ones.

Keywords: Public Management, decentralization, public relations, corporate events.

JEL Classification: Z0

GİRİŞ

Dinamik bir özelliğe sahip olan kamu yönetimi disiplini, zamanın ve mekânın şartlarına göre kendisini güncellemektedir. Zira, sanayi devrimi, ekonomik buhranlar, dünya savaşları, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve küreselleşme kamu yönetimine önemli derecede etki etmiştir (Altan, 2016: 382). Özellikle de küreselleşmenin yadsınamaz düzeydeki etkileri neredeyse bütün ülkelerin kamu yönetimi yapılarında benzer düzlemlerde gerçekleşmiştir (Demirkaya, 2006: 133). Kamu yönetimini değişime zorlayan dinamikleri sadece iç ve dış dinamikler üzerinden değerlendirmek yetersizdir. Bu bağlamda, bir takım teorik yaklaşımların disiplin üzerindeki etkilerinden söz etmek gerekmektedir. Sırasıyla liberalizm, Keynesyen iktisat modeli-refah devleti ve neo-liberalizm gibi yaklaşımlar kamu yönetimini etki altına almıştır. Bununla birlikte işletme yönetimi ve yönetim biliminde geliştirilen yenilikçi araç ve süreçler de kamu yönetimini değiştirip dönüştürmüştür (Bozlağan, 2008a: 1). Bu çerçevede, günümüzde kamu yönetimi anlayışı modern dünyanın yeni değerlerini bünyesinde barındıran bir disipline dönüşmüştür. Etkinlik, verimlilik, hesap verebilirlik, açıklık, şeffaflık, yönetim, esneklik, performans odaklılık, rekabetçilik ve çıktı odaklılık olarak sıralayabileceğimiz bu değerler dizisi, kamu yönetimine iyi işleyen bir örgüt yapısı kazandırmanın yanı sıra vatandaşların memnuniyetini sağlamada da önem arz etmektedir (Altan, 2016: 382).

Kamu yönetiminin görece yeni değerleri içerisinde şeffaflık ve açıklık örgütler için ayrı bir öneme sahiptir. Şeffaf ve açık bir örgüt yapısına sahip olmak vatandaşların beklentilerinin karşılanmasının yanı sıra yöneticilerle yönetilenler arasındaki iletişimin sağlanması; hedef kitlenin desteğinin alınması ve hedef kitlenin talep ve beklentilerine uygun kurumsal çıktılar üretilmesi gibi avantajları da beraberinde getirir. Ancak bu avantaj üstünlüğünü elde etmek; yönetim ile halk arasında dinamik ve aktif iletişim döngüsünü sağlamak için halkla ilişkiler gibi bir takım yönetim araçları zorunlu hale gelmektedir (Metin ve Altunok, 2002: 79-80). Bu bağlamda, halkla ilişkiler faaliyetlerinin kamu örgütleri için büyük önem taşıdığını söyleyebiliriz. Ancak halkla ilişkiler etkinlikleri kadar bu etkinliklerin performansının ölçülmesi de önemlidir. Performans değerlendirmesi örgüte birtakım faydalar sağlar. Etkinlik performansının değerlendirilmesi öncelikle hedef kitlenin kurumsal etkinliklerden duyduğu memnuniyet düzeyinin belirlenmesine hizmet eder. Halkla ilişkiler etkinlikleri vatandaşlara yönelik olduğundan onların görüşlerinin değerlendirilmesi son derece önemlidir. Zira, kurum yöneticileri tarafından etkinliklerin yeterli olup olmadığı hakkında somut bilgiler edinebilmesi buna bağlıdır. Bu sayede kurumsal etkinliklere yönelik etkin olmayan stratejiler tespit edilebilir ve bunlar üzerinde revizyon yapılabilir.

Bu araştırmanın amacı, Artvin Çoruh Üniversitesi'nce düzenlenen bilimsel, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere yönelik lisans öğrencilerinin görüşlerini değerlendirmektir. Araştırma sonuçlarının üniversitenin kurumsal etkinlik performansının belirlenmesine dolayısıyla kurumsal kapasitenin artırılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Çalışma dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda halkla ilişkiler kavramının ortaya çıkışı, gelişimi ve kamu örgütlerinde halkla ilişkiler faaliyetlerine yönelik teorik bir çerçeve çizilmektedir. İkinci kısımda halkla ilişkiler etkinliklerine yönelik geniş bir literatür taraması yapılmaktadır. Üçüncü kısımda çalışmanın yöntemi hakkında açıklayıcı bilgiler verilmektedir. Dördüncü kısımda ise araştırma bulguları ortaya konmakta ve tartışılmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Halkla İlişkiler Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Modern anlamda ortaya çıkışı 19. yüzyıl sonlarına rastlayan halkla ilişkiler disiplini (Byerly, 1993; Roberts-Bowman, 2016), o tarihlerden günümüze sosyal bilimciler ve uygulayıcıların ilgisini çekmektedir (Roberts-Bowman, 2016: 5). Halkla ilişkiler uygulamaları, son yıllardaki gelişmelerle birlikte rutin ve profesyonel etkinliklere dönüşmüştür. Bunun yanı sıra etik yaklaşımlar ve eğitim faaliyetleri gibi alanlarda da yeniden ele alınmıştır. Ancak halkla ilişkilerin ortaya çıkışını ve gelişimini 19. yüzyıl sonrasıyla sınırlandırmak

doğru değildir. Çoğu araştırmacı, halkla ilişkilerin köklerini yüzyıllar öncesine dayandırmaktadır. Zira halkla ilişkiler eski çağlarda propaganda yapmak ve kamuoyunu yönlendirmek amaçlarıyla birçok kişi ya da kişilerce kullanılmıştır. Propaganda faaliyetleri duruma göre, siyasi ve dini amaçlarla gerçekleştirilmiştir. Örneğin, 11. ve 13. yüzyıllar arasında Katolik Kilisesi'nin haçlı seferlerini teşvik etme propagandaları tarihteki erken halkla ilişkiler faaliyetleri olarak değerlendirilmektedir (Byerly, 1993: 2). Bu konuda İnalçık (2019: 17), Papalığın propagandalarının Osmanlı'nın Bizans üzerinde tehlike arz etmeye başlaması ile birlikte 14. ve 15. yüzyıllarda da sürdüğünü belirtmektedir. Katolik Kilisesi'nin ruhani lideri olan Papalar propaganda faaliyetlerini, Avrupa'daki krallara baskı yapmak ve Türklere karşı savaşmanın kutsal olduğuna halkı inandırmak suretiyle yürütmüşlerdir (İnalçık, 2019: 17). Buradan bir çıkarımla Katolik Kilisesi'nin haçlı bilincini uyandırmaya yönelik propaganda faaliyetlerinin 11. yüzyıldan 16. yüzyıla değin sürdüğünü ve bu faaliyetlerin halkla ilişkilerin tarihsel gelişiminde göz ardı edilmemesi gerektiğini söyleyebiliriz.

Literatürde kredi hacmi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar daha çok finansal gelişme ve ekonomik büyüme kapsamında ele alınmaktadır. Finansal gelişmenin ekonomik büyümeyi mi yoksa ekonomik büyümenin finansal gelişmeyi mi sağladığı sorusunun cevabının tespiti için yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Roberts-Bowman gibi bazı araştırmacılar ise halkla ilişkilerin tarihçesini çok daha gerilere götürmektedir. Halkla ilişkilerin iletişime dayanan yapısı onu tarihin her döneminde karşılaşılabilecek muhtemel bir olgu haline getirmektedir. Halkla ilişkilere yönelik erken tecrübe örneklerinden birisi Roma döneminde görülmüştür. Şöyle ki, Julius Caesar döneminde, imparatorun başarılarını halka aktarmak ve onların desteğini almak amacıyla "Acta Diurna" isimli günlük gazete yayınlanmıştır. Öte yandan, Mısır'da sanat ve mimarının firavun ve rahiplerinin kutsallığına halkı inandırmak amacıyla kullanılması gibi benzer örnekleri artırmak mümkündür (2016: 9).

Kısacası halkla ilişkilere yönelik faaliyetler tarih öncesi dönemlerden günümüze var ola gelmiştir. Bu uzun süreç içerisinde gerek kullanılan araçlar gerekse de perspektif bakımından halkla ilişkilerin köklü değişim ve dönüşümler geçirdiğini söyleyebiliriz (Roberts-Bowman, 2016: 10). Tablo 1 bu dönüşüm sürecini dönemler halinde göstermektedir.

Tablo 1. Halkla İlişkiler Perspektiflerine İlişkin Tarihsel Süreçler

Açıklama	Anahtar Kelime	Dönem
Halkla ilişkiler gelişen bir sosyal disipline dönüşmüştür.	Gelişme, Küreselleşme, Profesyonelleşme	20. yüzyıl
Halkla ilişkiler bir meslek alanı olarak ortaya çıkmıştır.	Modern anlamda ortaya çıkış	19. yüzyıl
Halkla ilişkiler örgütler düzeyinde ortaya çıkmıştır.	Örgütler arası iletişim	Ortaçağ sonu
Halka açık iletişim görülmektedir.	Halkla iletişim	Antikçağ/ortaçağ
Kişiler arası iletişim gözlenmiştir.	Kişiler arası iletişim	Antikçağ öncesi

Kaynak: Bentele, (2010)'dan aktaran: Roberts-Bowman, (2016:10).

Halkla ilişkiler kavramı üzerine birçok tanım yapılmasına rağmen genel geçer bir tanımdan söz etmek mümkün değildir. Bu durum, halkla ilişkilerin karmaşık yapısından kaynaklanmaktadır. Zira, halkla ilişkiler toplumun her kesimi ve hayatın her alanı ile yakın temas içerisindedir (Roberts-Bowman, 2016: 3). Bu çalışmada tanım sorununa odaklanmak gibi bir amacımız bulunmamakta; ancak çalışmaya katkı yapacağı düşüncesiyle bazı tanımlara değinilmektedir.

Daha öncede belirttiğimiz gibi literatürde halkla ilişkilerin tanımına yönelik bir uzlaşma bulunmamaktadır. Ancak yine de akademik çevrelerce kabul görmüş tanımlardan söz edebiliriz. Bunların en çok

bilinenlerinden birisi Rex F. Harlow'a aittir. Halkla ilişkileri kurumlarla halk arasındaki bir ilişki düzleminde gören Harlow, şu şekilde bir tanım yapmaktadır (Harlow, 1976: 36):

“Halkla ilişkiler bir kuruluş ile vatandaşlar arasında karşılıklı iletişim, anlayış, kabul ve iş birliği kurulmasına ve sürdürülmesine yardımcı olan kendine özgü bir yönetim işlevidir.”

Harlow (1976: 36), halkla ilişkileri sorunların yönetimine yardımcı olan bir disiplin olarak kabul etmektedir. Bu faaliyetleri etkin bir şekilde uygulayan kurumlar, kamuoyunun talep ve beklentilerine uygun işlevler yürütebilir. Bunun aksi de geçerlidir. Halkla ilişkileri örgüt ile hedef kitle arasında gerçekleşen bir iletişim süreci olarak değerlendiren Grunig ve Hunt (1984:6) ise görece daha kısa bir tanım yapmışlardır. *“Kurumlar ve halk arasındaki iletişimin yönetimi”*.

Kavrama ilişkin önemli bir tanım da 1978 tarihli Meksika Bildirisi'nde yapılmıştır. Bildiri halkla ilişkileri, *“eğilimleri analiz etme, sonuçları tahmin etme, organizasyon liderlerine danışmanlık yapma ve hem kuruluş hem de kamu yararına hizmet edecek planlı eylem programlarının uygulanması sanatı ve sosyal bilimi”* olarak tanılamıştır (Roberts-Bowman, 2016: 5). Görüldüğü üzere, bu tanım stratejik düşünce temelinde yapılan ve halkla ilişkileri tüm kurumsal süreçlere yerleştiren bir tanımdır.

Buraya kadar yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere halkla ilişkiler disiplini genellikle “iletişim”, “kurumsal süreçler” ve “strateji” gibi temalarla ilişkilendirilmiştir. Yazından hareketle, halkla ilişkileri örgütün ve hedef kitlenin faydasını gerçekleştirilmeye yönelik, iletişime dayalı, tüm yönetim süreçlerinde geçerli bir yönetim fonksiyonu olarak tanımlayabiliriz. Bu tanım üzerinden halkla ilişkiler faaliyetlerinin gerek kamu gerekse de özel sektör örgütleri için son derece önemli olduğunu söyleyebiliriz.

1.2. Kamu Örgütleri ve Halka İlişkiler

Halkla ilişkilerin hedef kitlesi irili ufaklı topluluklardır. Bunlar bazen minimal gruplar bazen toplumun tümü olabilir. Hangi büyüklükte olursa olsun insan topluluklarının kendilerine özgü özellikleri, talep ve beklentileri bulunmaktadır. Tanıtma, duyurma, ikna etme ve etkileme gibi halkla ilişkiler çıktılarının etkin olabilmesi için bunların vatandaşların talep ve beklentileri ile uyuşması gerekir. Özellikle piyasa şartlarında halkla ilişkilerin etkin uygulamaları kritik önem taşır. Zira işletmeler rekabet avantajlarını yitirmemek için müşterilerin geniş yelpazedeki talep ve beklentilerine cevap vermek zorundadır. Ayrıca etkin kurumsal etkinlikler firmanın marka değerini, imajını ve hizmet kalitesini yükseltmektedir (Öndoğan, 2010: 441). Ancak müşteri memnuniyetini sağlamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve kurumsal itibarını artırmak sadece özel sektör kuruluşlarının hedefleri arasında yer almaz. Modern yaklaşımlar kamuda da hızlı, etkin ve verimli bir örgüt yapısını zorunlu kılmaktadır.

Yeni yaklaşımlar 1980'lerden bu yana kamu yönetiminde etkili olmaktadır. Geleneksel teoriye ve Weberyen bürokrasiye bağlılık giderek azalırken yeni paradigmalara olan ilgi teori ve pratikte artmaktadır. “Yeni kamu yönetimi”, “yeni kamu işletmeciliği” ve “yeni kamu hizmeti” isimleriyle adlandırılan yeni yaklaşımlar kamu yönetiminin yapısal ve işlevsel sorunlarını çözmeyi; bürokratik yapıyı ise hızlilik, etkinlik, verimlilik, hesap verebilirlik, şeffaflık ve açıklık gibi değerler çerçevesinde dönüştürmeye amaçlamaktadır. Yeni yaklaşımların kuramsal temellerini “neo-bürokrasi kuramı”, “kurumsal model yaklaşımı”, “kamusal tercih kuramı”, “mülkiyet hakları yaklaşımı” ve “insan ilişkileri yaklaşımı” oluşturmaktadır (Bozlağan, 2008: 10). İnsan ilişkileri yaklaşımının özellikleri olan kişiler ve gruplar arası ilişkiler, iletişim, isteklendirme, değişim, eğitim, otoritenin paylaşılması ve uzlaşma (Bozlağan, 2008: 11) bir nevi halkla ilişkiler disiplinin de temel değerlerini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, kamu yönetiminde modern yaklaşımlar için halkla ilişkilerin önem arz ettiğini söyleyebiliriz.

Halkla ilişkiler faaliyetleri sadece bireylerin sosyalleşmesine yönelik uygulamalar olmayıp aslında kamu yönetiminde stratejik hedeflerin tutturulması gibi çok daha önemli amaçlar doğrultusunda kullanılırlar. Bu faaliyetler kurumların misyon ve vizyonlarına uygun hareket etmelerinde de ayrıca öneme sahiptir

(Özkanal, 2014: 13). Kurumsal faaliyetlerin bir diğer işlevi yönetenlerle yönetilenler arasında iletişimin sağlanmasında köprü rolü üstlenerek yöneticilerin vatandaşların istek ve beklentilerini anlamalarına yardımcı olmasıdır. Bununla birlikte vatandaşların kamu stratejileri ile ilgili bilgi sahibi olmalarına da katkı sağlamaktadır. Ayrıca halkla ilişkiler örgütsel mesajların kaynaklarına hızlı, doğru, tutarlı ve şeffaf bir biçimde iletilmesini de sağlamaktadır (Uygun, 2018: 20).

Hızla küreselleşen ve dijitalleşen dünya düzeni her kamu kuruluşuna olduğu gibi üniversitelere de birtakım yükümlülükler yüklemektedir. Bunlardan bazıları müşteri memnuniyetini, öğrenci sayısını ve çeşitliliğini artırmak; kurumsal imajı güçlendirmek; kurumun bilimsel, kültürel ve sosyal gelişimini sağlamaktır. Üniversiteler bu amaçları gerçekleştirebilmek ve rekabet gücünü artırabilmek için halka ilişkiler faaliyetlerine rağbet göstermektedir (Öndoğan, 2010: 439). Çünkü iletişim seviyesi yüksek, planlı ve eşgüdümlü bir şekilde yürütülen halkla ilişkiler faaliyetleri marka değerlerini ve saygınlıklarını önemli derecede artırmaktadır. Kurumsal etkinlikler öğrenciler üzerinde de etkili olmakta; onların aidiyet geliştirmelerine ve bilimsel, sosyal ve kültürel alanlarda gelişmelerine imkan tanımaktadır (Özkanal, 2014: 15).

Son yıllarda ülkemizde kurulan diğer üniversiteler gibi Artvin Çoruh Üniversitesi de 17 Mayıs 2007 tarihli ve 5662 sayılı kanunla kurulmuştur. İlgili kanun 29 Mayıs 2007 tarih ve 26736 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Üniversite il merkezindeki “Şehir Yerleşkesi” ve “Seyitler Yerleşkesi” ile Hopa ilçesinde bulunan “Hopa Yerleşkesinden” oluşmaktadır (Beşballı ve Öztürk, 2017: 140).

Artvin Çoruh Üniversitesi bünyesinde bulunan birimler aracılığıyla bir takım halka ilişkiler etkinlikleri yürütmektedir. Örneğin, genel sekreterliğe bağlı Basın ve Halkla İlişkiler Ofisi tarafından üniversitenin misyon ve vizyonunun hedef kitleye aktarılmasına ve üniversite birimleri arasında iletişimin sağlanmasına yönelik faaliyetler yürütülmektedir. Bunun yanında yerel ve ulusal basınla ilişkilerin doğrudan ya da dolaylı olarak yürütülmesi amacıyla kurumsal dergi, fotoğraf, video-film, sunu, broşür gibi yazılı ve görsel ağırlıklı tanıtım materyallerinin hazırlanması ve dağıtımı gibi faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Üniversitenin sosyal ve kültürel etkinliklerinin yürütülmesinden Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı sorumludur. Bu faaliyetler kapsamında öğrencilere yönelik tanışma geceleri, halk oyunları, tiyatro gösterileri, festivaller, şenlikler, gezi programları, gösteriler, kampanyalar ve konserler gibi etkinlikler düzenlenmektedir. Ayrıca üniversite bünyesinde çalıştay, eğitim, konferans, kongre, panel, seminer ve sempozyum gibi bilimsel etkinliklere de yer verilmektedir¹. Tablo 2 Artvin Çoruh Üniversitesi'nde düzenlenen etkinliklerin yıllara göre dağılımını göstermektedir:

Tablo 2. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde Düzenlenen Etkinliklerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Sos/Kül/ Bil.	Sportif	Diğer	Toplam
2015	39	8	10	57
2016	57	8	21	86
2017	47	9	49	105
2018	44	31	-	75

(Kaynak: www.artvin.edu.tr)

2. LİTERATÜR TARAMASI

Halkla ilişkiler literatüründe kurumsal ve deneysel nitelikte çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Alandaki teorik çalışmaların en önemlilerinden birisi Harlow (1976) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma halkla ilişkilerin örgütler ve hedef kitleler arasındaki bir iletişim süreci olduğuna odaklanmakla birlikte disiplinin tanımlanmasına yönelik erken bir çalışma olarak dikkat çekmiştir (Harlow, 1976). Harlow gibi halkla ilişkilerin kavramsal boyutuyla ilgilenen Grunig ve Hunt (1984: 6) ise halkla ilişkileri kurumla hedef

kitle arasındaki bir iletişim süreci olarak değerlendirmişlerdir. İletişim odaklı bir diğer teorik çalışma Kent ve Taylor'ın (2002) çalışmasıdır. Araştırmacılar halkla ilişkilerin bir aracı olan diyalogun önemine odaklanmıştır. Kent ve Taylor daha çok örgütsel ve kamusal faydanın sağlanması için vatandaşlarla diyalogun nasıl ve neden kurulması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Teorik bir çalışma olan Theaker (2016)'ın çalışması ise halkla ilişkilerin tanımı; paydaşları; politika, medya, strateji, iletişim ve yönetimle ilişkisi gibi konular üzerinde durmuştur.

Alikılıç ve Onat (2007) çalışmalarında kurumsal bloglar gibi yeni kitle iletişim araçlarının halkla ilişkiler uygulamalarındaki yeri üzerinde durmuşlardır. Çalışmada etkin kurumsal bloglar oluşturma stratejileri ve bloglardan başarılı bir şekilde yararlanan şirketlerin faaliyetleri yer verilmiştir. Yazarlar blogların halkla ilişkilerin temel ilkeleri ile bağdaştığını belirtmektedir. Onat ve Aşman-Alikılıç (2008) bir başka çalışmalarında bu kez hızla değişen enformasyon teknolojilerinin halkla ilişkiler disiplinindeki yeri üzerinde durmuşlardır. Yazarlara göre enformasyon teknolojilerinin hızlı bir gelişme göstermesi mesaj alıcılar, göndericiler ve geleneksel iletişim araçları üzerinde etkili olmaktadır. Sosyal ağlar yeni bir halkla ilişkiler mecrası olarak pazarlama iletişimde önem arz etmektedir. Sosyal ağlar halkla ilişkiler açısından da bir takım avantaj ve dezavantajlar oluşturmaktadır.

Öner (2001) ise çalışmasında halkla ilişkilerin yerel yönetimlerde katılıma etkisi üzerinde durmaktadır. Buna göre, yerel yönetimlere katılımın artması iletişim faktörü ile yakından ilgilidir. Halkla ilişkiler faaliyetleri ise yerel halkın talep ve beklentilerinin yerel yöneticiler tarafından anlaşılmasında etkin bir araçtır.

Uzunoğlu ve Öksüz, (2008) çalışmalarında kurumsal itibar risk yönetimi ile etkin halkla ilişkiler uygulamaları arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Buna göre, etkili uygulanan halkla ilişkiler faaliyetleri kurumsal paydaşlar ile sürekli, tutarlı ve çift yönlü iletişim becerilerini geliştirmekte dolayısıyla itibar risk yönetiminin her aşamasında etkili olmaktadır.

Yağmurlu (2011) kamuda halkla ilişkiler ve sosyal medya konulu bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaya göre kamu yönetiminde bir halkla ilişkiler aracı olarak ele alınan sosyal medya, diyaloga ve iletişime dayalı yapısıyla halkla ilişkilerin iki yönlü simetrik modeli ile ilişki içerisindedir. Kurumsal itibar yönetimi ve halkla ilişkiler uygulamaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik bir diğer çalışma ise Ural (2002) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma kurumsal etkinliklerin hem kuruma hem de hedef kitlelere değer yaratacak etkiler yarattığı sonucuna varmaktadır.

Halkla ilişkilerin ekonomik değerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma Kim (2001) tarafından yürütülmüştür. Bu çalışma performans değerlendirmesi yapmak amacıyla yeni bir model önermektedir. Önerilen model iki ilişki üzerinden işlemektedir. Birincisi, halkla ilişkiler uygulamalarının kurumsal itibar üzerine etkisi, ikincisi ise itibarın karlılık üzerine etkisidir. Çalışmanın sonuçlarına göre, her iki ilişkide anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Ortaya atılan model, kurumsal çıktılarının değerlendirilmesi için yeni bir yöntem olması açısından önemlidir.

Kurumsal etkinlik performansının değerlendirilmesini amaçlayan bir araştırma Hon ve Grunig (1999) tarafından yürütülmüştür. Araştırmacılar kurumsal etkinliklere yönelik altı temel alanda hazırlanan bir anketi katılımcılara uygulamışlardır. Araştırma kurumsal etkinlik performansının değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Lindenwann (1997) halkla ilişkiler uygulamalarının etkinliğinin ölçülmesinde minimal standartların geliştirilmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Froehlich ve Rüdiger, (2006) ise Almanya'da siyasal iletişim stratejilerinin başarısının ölçülmesine yönelik bir araştırma yürütmüşlerdir. Çalışma siyasal iletişim sürecinde politikacıların ve gazetecilerin rollerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın sonuçları gazetecilerin genel siyasi tartışmalar dışındaki konularda politikacıların siyasal mesajlarını değiştirme eğiliminde olduklarını göstermiştir.

Waters, (2009) bağış toplama faaliyetleri üzerinden halkla ilişkiler yönetiminin performansının ölçülmesine yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışma, bağış toplamada karşılıklılık, sorumluluk, raporlama ve ilişki beslemenin etkilerini ölçmek amacıyla yeni ölçekler oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre kâr amacı gütmeyen kuruluşlarla bağışçılar arasındaki ilişkinin olumlu olarak değerlendirilmesi bağışçıların ve bağış miktarındaki artışı da beraberinde getirmektedir.

Öndoğan (2010) çalışmasında Selçuk Üniversitesi Merkez Kütüphanesi'nde yürütülen halkla ilişkiler çalışmalarının etkinliğini ölçmeyi amaçlamıştır. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmada yararlanıcıların kütüphanenin fiziksel durumu ve hizmet koşulları ile ilgili memnuniyeti değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuçları yararlanıcıların fiziksel ve işlevsel unsurlardan memnuniyet oranının yüksek olduğunu buna karşın kütüphane dışındaki faaliyetlerden memnuniyet oranının düşük olduğunu göstermiştir.

Saran, Coşkun, İnal-Zorel ve Aksoy, (2011) üniversitelerde sosyal sorumluluk bilincinin geliştirilmesine yönelik olarak verilen “Topluma Hizmet Uygulamaları” dersinin koordinasyonu ve uygulamalarının etkinliğine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada bulgulara ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmış ve yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Ege Üniversitesi bünyesinde bulunan fakülte ve yüksekokullar oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları kapsamında topluma hizmet uygulamaları biriminin kurulması, bilgilendirici kitapçıkların hazırlanması, web sitelerinin güncellenmesi, öğrencilerin farkındalığının artırılması gibi öneriler getirilmiştir.

Sarı, (2012) tarafından yapılan bir araştırmada lise öğrencilerinin müfredat dışındaki etkinliklere katılma oranlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Adana'daki üç lisede eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilere müfredat dışındaki etkinliklere katılım anketi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrenciler kurumsal etkinliklere nadiren katılmaktadır. Ayrıca söz konusu etkinliklere katılımı eğitim düzeyleri ve sınıf performansları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Özkanal, (2014) tarafından yapılan başka bir araştırma Anadolu Üniversitesi öğrencilerinin üniversite tarafından gerçekleştirilen kurumsal etkinliklere yönelik katılımlarını değerlendirmiştir. Anket tekniğinden yararlanılan çalışmada verilerin analizi yüzde, frekans tabloları ve çapraz tablolar yardımıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları öğrencilerin etkinlikleri faydalı bulduklarını göstermektedir. Sanatsal ve kültürel etkinliklere daha fazla katılan öğrenciler spor ve eğitim etkinliklerinin artırılmasını istemektedir. Etkinliklerden haberdar olmak için öğrenciler tarafından basılı ve internet araçları sıklıkla kullanılmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle halkla ilişkiler literatüründe teorik çalışmaların sıklıkla halkla ilişkilerin tanımı, tarihçesi ve kapsamı; diğer disiplinlerle ilişkisi; kamu ve özel sektörde yönetim süreçlerine katkısı; kamu ve özel sektörde yönetimle ilişkisi; iletişim, diyalog, siyaset ve medya ile ilişkisi, strateji ile ilişkisi, yeni yaklaşımlarla ilişkisi, yeni halkla ilişkiler araçları, yeni enformasyon teknolojilerinin halkla ilişkilere etkisi, sosyal medyanın halkla ilişkiler üzerindeki etkisi gibi konulara odaklandığını söyleyebiliriz. Öte yandan ampirik araştırmalar ise kurumsal etkinlik performansının ölçülmesi, halkla ilişkilerin ekonomik hedefler üzerindeki etkisi, kurumsal etkinliklerin kurumsal çıktılara etkisi, kurumsal faaliyetlerinin etkinliğinin ölçülmesi, kurumsal etkinliklerin marka imajı ve itibarı üzerine etkisi, vatandaşların kurumsal etkinliklere yönelik algıları, örgüt paydaşlarının kurumsal etkinliklere yönelik algıları, halkla ilişkiler uygulamalarının marka değeri ve karlılığa etkisi gibi konular üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Kurumsal halkla ilişkiler faaliyetlerinin hedef kitle üzerindeki memnuniyet seviyesinin ölçülmesine yönelik araştırmalar büyük önem arz etmektedir. Bu suretle etkinliklere yönelik hedef kitlenin memnuniyet duyduğu ya da duymadığı alanlar tespit edilebilmektedir. Sonuçlara göre etkinlik stratejilerinde revizyona gidilebilmekte; mevcut aksaklıklar düzeltilebilmektedir. Böylelikle halkla ilişkiler etkinliklerinin niceliği ve niteliği yükseltilebilmektedir. Bu çerçevede, Özkanal (2014) ve Sarı (2012) tarafından yapılan çalışmalar önem arz etmektedir. Bu tür çalışmalar etkinlik performanslarını tespit etmek isteyen kurumlara büyük

faydalar sağlamaktadır. Bu düşünceden hareketle, halkla ilişkiler faaliyetlerinden memnuniyet düzeyinin ölçülmesine yönelik bu çalışma, literatürdeki bir boşluğun doldurulması amacını taşımaktadır. Yapılan literatür araştırmasında Artvin Çoruh Üniversitesi öğrencilerinin kurumsal etkinliklere yönelik memnuniyet düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

3. METODOLOJİ

3.1 Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu çalışma, Artvin Çoruh Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin üniversitece düzenlenen kurumsal etkinliklere yönelik memnuniyet düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Burada kurumsal etkinlik kavramı ile kastedilen üniversite tarafından yürütülen sosyal, kültürel, bilimsel ve sportif etkinliklerdir. Araştırmanın amacı çerçevesinde bazı araştırma soruları belirlenmiştir. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Artvin Çoruh Üniversitesi'nin iç paydaşları olan öğrenciler üniversitenin yürüttüğü sosyal, kültürel, bilimsel ve sportif faaliyetleri yararlı bulmakta mıdır?
- Bu faaliyet türleri arasında memnuniyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
- Öğrenciler kurumsal etkinliklere katılmak konusunda istekli midir?
- Öğrenciler kurumsal etkinliklerden katılmaktan mutlu olmaktadır mıdır?
- Öğrenciler kurumsal etkinliklere ne sıklıkta katılmaktadır?
- Öğrenciler en çok hangi enformasyon araçları vasıtasıyla etkinliklerden haberdar olmaktadır?
- Öğrencilerin kurumsal etkinliklerin daha nitelikli olması için talep ve beklentileri nelerdir?

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmamızın evrenini Artvin Çoruh Üniversitesi Merkez Yerleşkesinde öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini tam olarak tespit edebilmek amacıyla öğrenci sayısının tespit edilmesi gerekmiş; bunun için üniversiteye bağlı Öğrenci İşler Daire Başkanlığına başvurulmuştur. İlgili birimden alınan verilere göre, 2020 güz yarıyılı itibarıyla üniversiteye ait merkez yerleşkesinde öğrenim gören öğrenci sayısı '7.079' olarak tespit edilmiştir. Merkez yerleşkesinde öğrenim gören öğrenci sayısı '7.079' olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen evren sayısının çokluğu ve araştırma süresinin kısıtlılığı gibi etkenler göz önüne alınarak örneklemin oluşturulabilmesi için "kolayda örneklem yöntemine" (convenience sampling) başvurulmuştur. Krejcie (1970:608)'nin verdiği evren ve örneklem sayıları tablosunda evreni 7000 olan bir çalışmanın '364' kişiye uygulanması ile araştırma evreninin temsil edildiği belirtilmiştir. Bu çalışmaya dayanarak, gerekli örneklem sayısına ulaşabilmek için toplam 400 öğrenciye anket uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama ve Analiz

Araştırma safhalarında verilerin elde edilmesinde "birincil kaynak araştırması" yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aşamasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında, Özkanal'a ait (2014) çalışması ve Sarı'ya ait (2012) çalışmasında kullanılan soru türlerinden yararlanılmıştır. Toplam on sekiz (18) sorudan oluşan anket metni güvenilirlik analizine tabi tutulmak üzere öncelikle 40 kişilik bir öğrenci grubu üzerinde denenmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda "Cronbach's alpha katsayısı" "0.66" olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma için toplanan veriler göz önünde bulundurulduğunda, 'Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı' 0.973 olarak hesaplanmıştır. Dörnyei (2007:207)'ye göre 10 veya daha fazla soru içeren anketlerde 'Cronbach Alpha' katsayısının 0.80'den büyük olması anketin güvenilir bir veri toplama aracı olduğu anlamına gelir. Güvenilirlik analizinden sonra anket soruları bu kez yüz yüze görüşme tekniği ile üniversite öğrencilerine uygulanmıştır. Öğrencilerin verdikleri yanıtlar geniş bir veri seti oluşturmuştur.

Anketin birinci bölümü cinsiyet, yaş, ikamet yeri, memleket gibi demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise öğrencilerin üniversitenin düzenlediği halkla ilişkiler faaliyetlerine memnuniyet düzeylerine yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde öğrencilere “hangi tür etkinliklerden hoşlanırsınız?”, “ne sıklıkla etkinliklere katılırsınız?”, “hangi tür etkinliklere katılırsınız?”, “etkinlikleri hangi tür araçlardan öğrenirsiniz?” v.b. sorular yöneltilmiştir. Öğrencilerin görüşleri beşli likert ölçeği ile anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler “SPSS 12,0” paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yaş, cinsiyet, sınıf, memleket ve yerleşim durumu gibi demografik sorular ile kurumsal etkinliklerden duyulan memnuniyete ilişkin sorulara öğrenciler tarafından verilen yanıtların dağılımı betimsel istatistikler kullanılarak değerlendirilmiştir. Değerlendirmelerde yüzde/frekans tablolarından yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler sırası ile tablolar halinde gösterilmiştir. Daha sonraki aşamada tablolardaki veriler analiz edilerek bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Tablo 3. Öğrencilerin Demografik Bilgilere Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	Oran
Kadın	285	%71,25
Erkek	115	%28,75
Toplam	400	%100
Geldiğiniz Yer		
Büyük şehir	183	%45,8
İl merkezi	61	%15,3
İlçe	113	%28,3
Köy	43	%10,75
Toplam	400	%100
Sınıf		
1. Sınıf	168	%42,0
2. Sınıf	130	%32,5
3. Sınıf	49	%12,3
4. Sınıf	53	%13,3
Toplam	400	%100,0
Yerleşim Durumu		
Evde yalnız yaşıyorum	6	%1,5
Evde arkadaşlarımla yaşıyorum	93	%23,25
Yurtta kalıyorum	195	%48,75
Apartta kalıyorum	8	%2
Apartta yalnız kalıyorum	67	%16,75
Apartta arkadaşlarımla kalıyorum	29	%7,25
Ailemle yaşıyorum	2	%0,5
Toplam	400	%100

Tablo 3'e göre ankete katılanların %71,25'ini kadınlar, %28,75'ini erkekler oluşturmaktadır. Kadınların ankete daha fazla katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Ankete katılanların %45,8'i büyük şehirden, %15,3'ü il merkezinden %28,3'ü ilçeden ve %10,8'inin köyden geldiği bilgisine ulaşılmıştır. Öğrencilerin eğitim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde, %42'sinin 1.sınıf, %32,5'inin 2. sınıf, %12,3'ünün 3. sınıf ve %13,3'ünün 4. sınıf olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, ankete 1. sınıf öğrencilerinin daha fazla katılım sağladığını söyleyebiliriz. Araştırmaya katılanların yerleşim durumuna bakıldığında, öğrencilerin %1,5'inin evde yalnız yaşadığı, %23'ünün evde arkadaşları ile yaşadığı, %48,8'inin yurttta kaldığı, öğrenci apartlarında yaşayanların %16,8'inin öğrenci apartında yalnız kaldığı, %7,3'ünün ise öğrenci apartında arkadaşları ile kaldığı ve %0,5'inin ailesiyle yaşadığı görülmektedir.

Tablo 4. Etkinliklere Katılım Nedeni, Katılım Sıklığı ve Etkinliği Haber Alma Aracı

Etkinliklere Katılım Nedeniniz	n	%
Kültürel Etkinlik Dersi Kapsamında Olduğu için	43	10,75
Kendim İstedğim İçin	245	61,25
Tavsiye Edildiği için	112	28
Toplam	400	100
Etkinliklere Katılım Sıklığınız	N	%
Haftada Bir Kez	40	10
Haftada Birkaç Kez	48	12
Ayda Bir Kez	71	17,75
Ayda birkaç Kez	59	14,75
Çok Az Katılıyorum	180	45
Toplam	398	99,5
Etkinlikleri Haber Aldığınız Enformasyon Aracı	N	%
Etkinlik Broşürü	48	12,0
Etkinlik Afişi	144	36,0
Davetiye	21	5,3
İnternet Araçları	174	43,5
Yayın Araçları	13	3,3
Toplam	400	100,0

Tablo 4'te etkinliklere katılım nedeni, etkinliklere katılma sıklığı ve öğrencilerin etkinlikleri öğrendikleri enformasyon aracı ile ilgili veriler yer almaktadır. Ankete katılanların %10,75'i etkinliklere kültürel etkinlik dersi kapsamında, %61,25'i kendi isteği ile %28'i ise tavsiye üzerine katıldığını belirtmiştir. Buradan hareketle öğrencilerin yaklaşık %10'luk bir kesimi dışındaki büyük çoğunluğu etkinliklere katılmaya isteklidir. Etkinliklerin öğrenciler için ilgi çekici olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin etkinliklere katılım sıklığı ile ilgili verilere göre, %10'unun haftada bir kez, %12'sinin haftada birkaç kez, %17,75'inin ayda bir kez, %14,75'inin ayda birkaç kez, %45'inin çok az katıldığı görülmektedir. Bir önceki veriler çerçevesinde öğrencilerin etkinliklere katılmaya istekli oldukları düşünülürse, etkinliklere katılım sıklıklarının beklenen seviyede olmadığı söylenebilir. Bu durum etkinliklerle ilgili tanıtma, duyurma ve bilgilendirme faaliyetlerinde aksaklıklar olabileceğini düşündürmektedir. Öğrencilerin etkinliklerden haberdar oldukları enformasyon araçları da çeşitlilik arz etmektedir. Öğrencilerin %12'si broşürlerden, %36'sı etkinlik afişlerinden, %5,3'ü davetiyelerden, %43,5'i internetten ve %3,3'ü yayın araçlarından bilgi aldıklarını belirtmiştir. Buna göre öğrencilerin etkinliklerden haberdar olmasında internet önemli bir yer tutmaktadır. Ancak öğrencilerin yarısından fazlası etkinliklerle ilgili internet üzerinden bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu çerçevede üniversitenin sosyal medya, web sitesi, blog gibi iletişim

araçlarını daha etkin kullanması yararlı olabilir. Öte yandan, etkinlikleri afiş/broşür/davetiyelerden haber aldığını belirtmeyen öğrencilerin oranı yaklaşık %47 gibi yüksek bir orandır. Bu verilerden hareketle üniversitenin afiş, poster, broşür, davetiye vb. yazılı ve görsel iletişim araçlarını daha etkin kullanması gerektiğini söylemek mümkündür.

Tablo 5. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Etkinliklere Katılım Sıklıkları

		Cinsiyete Göre Katılım Sıklığı					n/%	
		Haftada Bir Kez	Haftada Birkaç Kez	Ayda Bir Kez	Ayda birkaç Kez	Çok Az Katılıyorum		
Cinsiyet	Kadın	n	26	29	49	40	139	283
		%Cinsiyet	9.2%	10.2%	17.3%	14.1%	49.1%	100.0
		% Katılım Sıklığı	65.0%	60.4%	69.0%	67.8%	77.2%	71.1
		% Toplam	6.5%	7.3%	12.3%	10.1%	34.9%	71.1
		n	14	19	22	19	41	115
Erkek		%Cinsiyet	12.2%	16.5%	19.1%	16.5%	35.7%	100.0
		% Katılım Sıklığı	35.0%	39.6%	31.0%	32.2%	22.8%	28.9
		% Toplam	3.5%	4.8%	5.5%	4.8%	10.3%	28.9
		n	40	48	71	59	180	398
Toplam		%Cinsiyet	10.1%	12.1%	17.8%	14.8%	45.2%	100.0
		% Katılım Sıklığı	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0
		% Toplam	10.1%	12.1%	17.8%	14.8%	45.2%	100.0

Ankete katılan 283 kadın öğrenci %9.2'si haftada bir kez etkinliklere katıldığını, %7.3'ü haftada birkaç kez katıldığını, %12.3'ü ayda bir kez katıldığını, %10.1'i ayda bir kaç kez katıldığını, %34.9'u etkinliklere çok az katıldığını belirtmiştir. Ankete katılan 115 erkek öğrencinin %12.2'si haftada bir kez etkinliklere katıldığını, %16.5'i haftada birkaç kez katıldığını, %19.1'i ayda bir kez katıldığını, %16.5'i ayda bir kaç kez katıldığını, %35.7'si etkinliklere çok az katıldığını belirtmiştir. Buna göre öğrencilerin cinsiyetleri arasında etkinliklere gösterdikleri ilgi bakımından benzer bir dağılım olduğu ancak kadın öğrencilerin etkinliklere katılım sıklığının daha az olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Öğrencilerin Katıldıkları Etkinlik Türleri

Bilimsel etkinliklere katılmaktan hoşlanırsınız mı? (Çalıştay/Eğitim/Konferans/Sempozyum/Kongre/Panel/Seminer/Söyleşi)	N	%
Evet	208	52,0
Hayır	192	48,0
Toplam	400	100
Sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılmaktan hoşlanırsınız mı? (Festival/Şenlik/Film/Gezi/Gösteri/Konser/ Spor/Tanıtım/Toplantı/Tören/Tiyatro)	N	%
Evet	365	91,2
Hayır	35	8,8
Toplam	400	100
Bilimsel etkinliklere katılırsınız mısınız? (Çalıştay/Eğitim/Konferans/Sempozyum/ Kongre/Panel/Seminer/Söyleşi)	N	%
Evet	201	50,3
Hayır	199	49,8
Toplam	400	100
Sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılmaktan hoşlanırsınız mı? (Festival/Şenlik/Film/Gezi/Gösteri/Konser/ Spor/Tanıtım/Toplantı/Tören/Tiyatro)	N	%
Evet	363	90,8
Hayır	35	8,8
Toplam	398	100

Ankete katılanların %91,'i bilimsel etkinliklere katılmaktan hoşlandığını, %50,3'ü ise bilimsel etkinliklere katıldığını belirtmiştir. Buna göre öğrencilerin bilimsel etkinliklere ilgi duyduğu söylenebilir. Ancak verilere dikkat edilirse öğrencilerin büyük bir kısmı bilimsel etkinliklerden hoşlandığını belirtmesine rağmen, sadece yarısı etkinliklere katılım göstermektedir. Bu veriler üzerinden bir değerlendirme yapılırsa öğrencilerin bilimsel etkinliklere daha fazla teşvik edilmesi gerektiği söylenebilir. Öte yandan, öğrencilerin %91,2'si sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılmaktan hoşlandığını, %90,8'i sosyal ve kültürel etkinliklere katıldığını belirtmiştir. Aradaki farkın düşük olması öğrencilerin sosyal, kültürel ve sportif etkinlikleri daha çekici bulduklarını göstermektedir. Tablo 6'daki veriler çerçevesinde öğrencilerin sosyal, kültürel ve sportif etkinlikleri bilimsel etkinliklere nazaran daha ilgi çekici buldukları söylenebilir. Konuya kurumsal açıdan bakmak gerekirse üniversitenin sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerin öğrencilere hitap etmesi bakımından başarılı olduğunu ancak bilimsel etkinlikler açısından öğrencilerin ilgisini artırmaya yönelik çalışmalar yapması gerektiğini söyleyebiliriz.

Tablo 7. Öğrencilerin Etkinlikler ile İlgili Görüşleri

	Kesinlikle Katılmıyor		Katılmıyor		Kararsız		Katılıyor		Kesinlikle Katılıyor		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Toplamı tanıyamda bana yardımcı oluyor.	31	7.8	32	8.0	74	18.5	164	41.0	97	24.3	398	99.5
Kendimi tanıyamda bana yardımcı oluyor.	20	5.0	61	15.3	83	20.8	176	44.0	57	14.3	397	99.3
Etrafımda olanlar hakkında bilgimi arttırıyor.	17	4.3	26	6.5	64	16.0	190	47.5	99	24.8	396	99.0
Merakımın giderilmesini sağlıyor.	30	7.5	24	6.0	80	20.0	169	42.3	89	22.3	392	98.0
Yeni beceriler öğrenmemde bana yardımcı oluyor.	29	7.3	44	11.0	89	22.3	171	42.8	65	16.3	398	99.5
Yalnızlığımı gideriyor.	59	14.8	61	15.3	95	23.8	112	28.0	70	17.5	397	99.3
Can sıkıntımı gideriyor.	38	9.5	33	8.3	94	23.5	140	35.0	93	23.3	398	99.5
Mutlu olmamı sağlıyor.	35	8.8	36	9.0	75	18.8	168	42.0	84	21.0	398	99.5
İyi zaman geçirmemi sağlıyor.	29	7.3	19	4.8	64	16.0	172	43.0	111	27.8	395	98.8
Sosyal bir çevre oluşturmama katkı sağlıyor.	28	7.0	39	9.8	89	22.3	152	38.0	90	22.5	398	99.5
Başka kişilerle iletişim kurabiliyorum.	32	8.0	37	9.3	94	23.5	156	39.0	80	20.0	399	99.8
Arkadaş ediniyorum.	30	7.5	51	12.8	110	27.5	133	33.3	75	18.8	399	99.8
Kendimi rahat hissediyorum.	27	6.8	26	6.5	114	28.5	156	39.0	76	19.0	399	99.8
Eğleniyorum.	18	4.5	19	4.8	72	18	180	45.0	110	27.5	399	99.8
Heyecan veriyor.	28	7.0	18	4.5	110	27.5	161	40.3	82	20.5	399	99.8
Eğlence yerlerine gitme ihtiyacımı karşılıyor.	33	8.3	32	8.0	94	23.5	156	39.0	82	20.5	397	99.3
Kişisel gelişimime katkı sağladığımı düşünüyorum.	37	9.3	20	5.0	90	22.5	169	42.3	81	20.3	397	99.3
Arkadaşlarımla etkinlikle ilgili konuşabiliyorum.	28	7.0	21	5.3	85	21.3	181	45.3	82	20.5	397	99.3
Günlük hayatım içerisinde rahatlamamı sağlıyor.	27	6.8	35	8.8	88	22.0	186	46.5	60	15.0	396	99.0
Sıkıntılarımdan uzaklaşmamı sağlıyor.	29	7.3	36	9.0	109	27.3	160	40.0	64	16.0	398	99.5
Boş vaktimi değerlendirmediğim yer veriyor.	24	6.0	20	5.0	65	16.3	194	48.5	93	23.3	396	99.0
Günlük yaşamdaki stresten uzaklaşmamı sağlıyor.	31	7.8	25	6.3	85	21.3	178	44.5	80	20.0	399	99.3
Kültürel gelişimime katkı sağlıyor.	23	5.8	32	8.0	81	20.3	166	41.5	95	23.8	397	99.3
İlgilendiğim konulara yer veriliyor.	37	9.3	34	8.5	89	22.5	167	41.8	73	18.3	400	100
Sosyal gelişimime katkı sağlıyor.	30	7.5	21	5.3	85	21.3	193	48.3	70	17.5	399	99.8
Öz güven sağlıyor.	32	8.0	37	9.3	95	23.8	174	43.5	61	15.3	399	99.8
Başarı hissi veriyor.	42	10.5	49	12.3	124	31.0	133	33.3	51	12.8	399	99.8
Etkinlikler benim için çok ilginç.	37	9.3	73	18.3	151	37.8	92	23.0	43	10.8	396	99.0
Sanat, kültür ve sosyal alanlarda bilmediklerimi öğreniyorum.	24	6.0	42	10.5	100	25.0	161	40.3	71	17.8	398	99.5
Etkinlikleri talep etmek alışkanlıktır.	49	12.3	67	16.8	115	28.8	115	28.8	50	12.5	396	99.0
Etkinliklere katılmak beni dinlendiriyor.	31	7.8	43	10.8	131	32.8	144	36.0	50	12.5	399	99.8
Etkinliklere katılmak bana heyecan veriyor.	25	6.3	41	10.3	91	22.8	184	46.0	55	13.8	396	99.0
İlgilendiğim konularda bilgi sahibi oluyorum.	14	3.5	35	8.8	73	18.3	193	48.3	83	20.8	398	99.5
Katıldığım etkinlikle ilgili bilgi sahibi oluyorum.	23	5.8	29	7.3	65	16.3	210	52.5	70	17.5	397	99.3
Hayata bakış açımı şekillendirmeme yardımcı oluyor.	34	8.5	43	10.8	89	22.3	172	43.0	60	15.0	398	99.5
Toplumsal yaşama katılımı sağlıyor.	27	6.8	40	10.0	112	28.0	147	36.8	72	18.0	398	99.5
Sıkıntılarımı unutturuyor.	36	9.0	50	12.5	120	30.0	130	32.5	61	15.3	397	99.3
Sıkıcı işlerden kurtuluyorum.	32	8.0	65	16.3	100	25.0	129	32.3	71	17.8	397	99.3
Dertlerimi unutturuyor.	51	12.8	59	14.8	111	27.8	122	30.5	56	14.0	399	99.8
Streten kurutuluyorum.	35	8.8	40	10.0	103	25.8	148	37.0	72	18.0	398	99.5
Rahatlamama yardımcı oluyor.	36	9.0	37	9.3	107	26.8	159	39.8	61	15.3	400	100
Kendimi duygusal olarak iyi hissetmeme yardımcı oluyor.	24	6.0	35	8.8	92	23.0	170	42.5	79	19.8	400	100
Zamanın hızlı geçmesine yardımcı oluyor.	25	6.3	33	8.3	89	22.3	152	38.0	96	24.0	395	98.8
Başka insanlarla gruplar içinde olabildiğim etkinlikleri tercih ediyorum.	38	9.5	39	9.8	89	22.3	152	38.0	77	19.3	395	98.0
Etkinliklere birlikte katıldığım insanlara karşı güçlü başlılık hissediyorum	34	8.5	31	7.8	132	33.0	134	33.5	66	16.5	397	99.3
Katıldığım etkinlikleri özgürce seçerim.	23	5.8	32	8.0	59	14.8	159	39.8	125	31.3	398	99.5
Etkinlikler entelektüel açıdan çekicidir.	24	6.0	38	9.5	113	28.3	152	38.0	67	16.8	394	98.5
Etkinliklere katıldığım alanlar/yerler iyi dizayn edilmiştir.	24	6.0	67	16.8	133	33.0	123	30.8	52	13.0	399	99.8
Etkinliklere katıldığım yerler benim hoşuma giden yerlerdir.	22	5.5	45	11.3	127	31.8	133	33.3	71	17.8	398	99.5
Etkinliklere katıldığım mekânlar ilgi çekicidir.	35	8.8	53	13.3	126	31.5	116	29.0	68	17.0	398	99.5

Öğrencilere bilimsel, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılım nedenleri ile etkinliklerle ilgili algılarına yönelik çok sayıda soru sorulmuştur. Sonuçlar Tablo 6’da gösterilmektedir. Sonuçlar “katılıyorum ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinin toplamına göre değerlendirilirse; öğrencilerin etkinliklere katılma nedenleri ve etkinliklerle ilgili algıları daha iyi anlaşılabilir. Öğrencilerin %72,5’i etkinliklere katılma nedeni sorusuna “beni eğlendiriyor” şeklinde yanıt vermiştir. Etkinlikler beni eğlendiriyor cevabı veren öğrenciler 1. sırada yer almaktadır. Bu oranı %72,3 ile “bilgimi artırıyorum”; %71, 8 ile boş vaktimi değerlendiriyorum”; %70, 8 ile “iyi zaman geçiriyorum”; %70 ile “katıldığım etkinlikle ilgili bilgi olmama sağlıyorum” seçenekleri izlemektedir. En düşük seçeneklere bakılacak olursa öğrencilerin %33, 8’i “etkinliklerin kendisi için ilginç olduğunu”, %41, 3’ü “etkinliklerin kendisi için alışkanlık olduğunu”, %44,5’i “etkinliklerin sıkıntılarını unuttuğunu”, %45,5’i “etkinliklerin yalnızlığını giderdiğini”, %46,1’i ise etkinliklerin başarı hissi verdiğini” belirtmişlerdir. Veriler üzerinden bir değerlendirme yapmak gerekirse öğrencilerin kurumsal etkinlikleri büyük oranda yeterli buldukları söylenebilir.

Dikkat çekici diğer veriler ise şöyledir. Etkinlikleri özgürce seçtiğini beyan eden öğrencilerin oranı %71,1’dir. Bu üniversitenin öğrenciler üzerinde etkinliklere katılmaları hususunda bir yönlendirme yapmadığı şeklinde yorumlanabilir. Öğrencilerin %60,1 gibi büyük bir kısmı etkinliklerin ilgi duydukları konulara yer verdiğini belirtmiştir. Bu yüksek bir oran olsa da yaklaşık %40’lık bir öğrenci kesiminin bu soruya olumsuz yanıt vermesi kurumsal açıdan düşündürücüdür. Bir başka önemli husus “etkinliklerin entelektüel çekiciliği olduğunu” düşünen öğrencilerin sayısıdır. Katılımcıların %54,8’i etkinlikleri entelektüel açıdan yeterli bulmaktadır. Oran yarıdan fazla olmakla birlikte düşük kabul edilebilir. Üniversitenin etkinliklerin entelektüel çekiciliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapması yerinde olabilir. Öğrencilerin etkinliklerin yapıldığı fiziki mekânlar ile ilgili görüşleri de bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin %46’sı “etkinliklere katıldığı mekânları ilgi çekici” bulurken, %54’ü bu soruya olumsuz yanıt vermiştir. Ayrıca öğrencilerin sadece %43,8’i “fiziki mekânların iyi dizayn edildiğini” düşünmektedir. Bu iki soruya verilen yanıtlar kendi arasında tutarlılığını korumaktadır. Bu bağlamda, üniversitenin fiziki mekânların iyileştirilmesi adına bu sonucu da dikkate alması faydalı olabilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Halkla ilişkilerin kurumsal hedeflere ulaşmada ve paydaşlar ile iletişimi güçlendirmede önemli bir yeri olduğu bilinmektedir. Ancak halkla ilişkilere yönelik faaliyetlerin amaçlarına ulaşmasının başlıca yolu hedef kitlenin memnuniyetinin kazanılmasından geçmektedir. Bu araştırma, Artvin Çoruh Üniversitesi lisans öğrencilerinin üniversite bünyesinde gerçekleştirilen sosyal, kültürel, sportif ve bilimsel etkinliklere yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçları kurumsal etkinliklerle ilgili karar alma ve uygulama süreçlerinde birtakım aksaklıkların olduğunu göstermektedir.

Öncelikle araştırma verilerine göre öğrencilerin kurumsal etkinlikleri genellikle ilgi çekici buldukları söylenebilir. Buna rağmen, öğrencilerin etkinliklere katılım oranı beklenen düzeyin altındadır. Bu durum etkinliklerin hedef kitleye duyurulmasında birtakım aksaklıklar olabileceği yönünde değerlendirilmektedir. Örneğin öğrencilerin büyük bir bölümü etkinlikleri internet kaynakları üzerinde öğrenmediklerini belirtmişlerdir. Hâlbuki günümüzde internet iletişim sürecinin en temel mecralarından birisidir. Bu çerçevede üniversitenin sosyal medya hesapları, web siteleri ve bloglar gibi iletişim araçlarını daha etkin kullanmasının bilgi iletiminde etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu öğrencilerin bilimsel, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler ile ilgili görüşleridir. Sonuçlar, öğrencilerin büyük bir kısmının bilimsel etkinliklere katılmaktan hoşlandıklarını göstermektedir. Buna rağmen öğrencilerin bilimsel etkinliklere katılım oranları beklenilenden düşüktür. Öte yandan, öğrencilerin büyük kısmı sosyal, kültürel ve sportif etkinlikleri bilimsel etkinliklere tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar çerçevesinde, öğrencilerin bilimsel etkinliklere katılımını teşvik etmeye yönelik girişimlerde bulunulması gerektiğini söylemek mümkündür. Örneğin, bilimsel etkinliklerle ilgili karar alma, planlama ve düzenleme aşamalarında, öğrencilerin aktif bir şekilde rol alması sağlanabilir.

Ayrıca öğrencilerin yarısından fazlasının fiziki mekânları yeterli bulmadığı görülmektedir. Bu çerçevede, üniversitenin fiziki mekânların iyileştirilmesi yönünde gayret sarf etmesi olumlu olabilir.

Araştırma kapsamında dikkate değer bir diğer değerlendirme öğrencilerin etkinliklere özgürce katılıp katılmadıkları noktasında yapılabilir. Zira araştırma sonuçları öğrencilerin yaklaşık üçte birinin etkinliklere özgür iradesi dışında katıldığını göstermektedir. Bu durum öğrencilerin etkinliklerle amaçlanan kazanımları elde etmelerini engelleyici bir unsur olabilir. Ayrıca, öğrencilerin istemedikleri halde kurumsal etkinliklere katılmak zorunda bırakılması halkla ilişkiler faaliyetlerinin misyonu ve hedefleri ile de bağdaşmamaktadır.

Sonuç olarak bu araştırma sonuçlarının üniversitenin yetkili birimlerince incelenmesi ve dikkate alınması gerektiğini söyleyebiliriz. Böylelikle aksaklıkların giderilmesi için etkili tedbirlere başvurulabilir. İyileştirme sürecinin başlaması, hem üniversitenin kurumsal gelişimi açısından hem de araştırmanın amacına ulaşması açısından önemlidir. Bu suretle, kurumsal etkinliklerde yönetişimi esas alan, katılımcı ve yenilikçi bir anlayış geliştirilmesinin önü açılabilir. Önümüzdeki dönemde, üniversitece düzenlenen etkinliklerin verimliliğinde artış olup olmadığı yeni araştırmalar ile tespit edilebilir.

Çatışma Beyanı

Çalışma hazırlanırken; veri toplanması, sonuçların yorumlanması ve makalenin yazılması aşamalarında herhangi bir çıkar çatışması alanı bulunmamaktadır.

KAYNAKLAR

- Alikılıç, Ö. & Onat, F. (2007). Bir Halkla İlişkiler Aracı Olarak Kurumsal Bloglar. *Journal of Yasar University*, 2(8), 899–927.
- Altan, Y. (2016). Türk Kamu Personel Rejiminde Reform İhtiyacı: Reformu Gerektiren Dış Etkenler Ekseninde Bir Değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 381–398.
- Beşballı: G. & Öztürk, Z. (2017). Artvin Çoruh Üniversitesi Öğrencilerinin Harcamalarının Artvin Ekonomisine Katkısı. *Karadeniz Araştırmaları*, 14(56), 135–157.
- Bozlağan, R. (2008). Geleneksel Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Yerel Yönetimlere Etkileri. R. Bozlağan ve Y. Demirkaya (Ed.), *Türkiye’de Yerel Yönetimler* içinde (1. Baskı., ss. 1–28). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Byerly, C. M. (1993). Toward a Comprehensive History of Public Relations. *Annual Meeting of the Association for Education in Journalism and Mass Communication* içinde (ss. 1–23). Kansas City.
- Demirkaya, Y. (2006). Küreselleşmenin Kamu Yönetimi Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 133–150.
- Dorney, Z. (2007). Research Methods in Applied Linguistics: Quantitative. *Qualitative and*.
- Froehlich, R. ve Rüdiger, B. (2006). Framing political public relations: Measuring success of political communication strategies in Germany. *Public Relations Review*, 32(1), 18–25. doi:10.1016/j.pubrev.2005.10.003
- Grunig, J. E. & Hunt, T. (1984). *Managing Public Relations*. Fort Worth, TX: Holt, Rinehart & Winston.
- Harlow, R. (1976). Building a Public Relations Definition. *Public Relations Review*, 2(4), 34–42.
- Hon, L. C. & Grunig, J. E. (1999). *Guidelines for Measuring Relationships in Public Relations*. Institute for Public Relations.
- İnalçık, H. (2019). *Rönesans Avrupası* (12. Baskı.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607–610
- Kent, M. L. & Taylor, M. (2002). Toward a dialogic theory of public relations. *Public Relations Review*, 28(1), 21–37. doi:10.1016/S0363-8111(02)00108-X
- Kim, Y. (2001). Measuring the Economic Value of Public Relations. *Journal of Public Relations Research*, 13(1), 3–26. doi:10.1207/S1532754XJPRR1301_2

- Lindenwann, W. K. (1997). Setting minimum standards for measuring public relations effectiveness. *Public Relations Review*, 23(4), 391–402. doi:10.1016/S0363-8111(97)90053-9
- Metin, H. & Altunok, M. (2002). Karşılaştırmalı Bir Yaklaşımla Kamu Yönetimi ve Özel Sektörde Halkla İlişkiler. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 79–99.
- Onat, F. & Aşman-Alikılıç, Ö. (2008). Sosyal Ağ Sitelerinin Reklam ve Halkla İlişkiler Ortamı Olarak Değerlendirilmesi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1111–1143.
- Öndoğan, A. G. (2010). Üniversite Kütüphanelerinde Yürütülen Halkla İlişkiler Faaliyetlerinin Müşteri Memnuniyeti Üzerine Etkisi. *Türk Kütüphaneciliği*, 24(3), 439–470.
- Öner, Ş. (2001). Belediyelerde Yönetime Katılmada Halkla İlişkilerin Rolü ve Önemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 100–114.
- Özkanal, B. (2014). Bir Halkla İlişkiler Aracı Olarak Kurumsal Etkinlikler: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Erciyes İletişim Dergisi*, 3(3), 12–26.
- Roberts-Bowman: (2016). What is Public Relations? A. Theaker (Ed.), *The Public Relations Handbook* içinde (5. Baskı., ss. 1–26). New York: Routledge.
- Saran, M., Coşkun, G., İnal-Zorel, F. & Aksoy, Z. (2011). Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk Bilincinin Geliştirilmesi: Ege Üniversitesi Topluma Hizmet Uygulamaları Dersi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 22(6), 3732–3747.
- Sarı, M. (2012). An Investigation of High School Students' Participation in Extracurricular Activities. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 5(1), 72–89.
- Theaker, A. (Ed.). (2016). *The Public Relations Handbook* (5. Baskı.). Abington: Routledge.
- Ural, E. G. (2002). İtibar yönetimi: Değer Yaratan Bir Halkla İlişkiler Çalışması Olarak İtibar Yönetimi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 83–93.
- Uygun: V. (2018). Türk Kamu Yönetiminde Halkla İlişkiler Kavramının Konumu: Anlayış, Uygulama ve Karşılaştırma. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(3), 20–36.
- Uzunoğlu, E. & Öksüz, B. (2008). Kurumsal İtibar Riski Yönetimi: Halkla İlişkilerin Rolü. *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(3), 111–123.
- Waters, R. D. (2009). Measuring stewardship in public relations: A test exploring impact on the fundraising relationship. *Public Relations Review*, 35(2), 113–119. doi:10.1016/j.pubrev.2009.01.012
- Yağmurlu, A. (2011). Kamu Yönetiminde Halkla İlişkiler ve Sosyal Medya. *Selçuk İletişim Dergisi*, 7(1), 5–15.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Türkiye’de Sezaryen Ameliyatlarna Yönelik Yapılan Çalışmaların İncelenmesi

Investigation of Study on The Cesarean Operation Carried out in Turkey

Öğr. Gör. Mustafa Filiz

Artvin Çoruh Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, mustafa2108@artvin.edu.tr,
ORCID: 0000-0002-7445-5361

Özet

Bu çalışmada çevresel tarama yöntemiyle Sağlık Bakanlığı'nın sezaryen oranlarını azaltmaya yönelik politikalarının, içeriği ve etkileri birçok çevre açısından değerlendirilmesi ve belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 11.03.2019-18.03.2019 tarihleri arasında konu ile ilgili bilimsel çalışmaların, yasaların ve yayınların elde edilmesi amacıyla "Sezaryen, doğum, sezaryen ameliyatı" gibi anahtar kelimelerle çeşitli kombinasyonlar kurularak, Google, Google Akademik, ULAKBİM, EBSCO ve Ulusal Tez Merkezi gibi veri tabanı/dizinler üzerinden tarama yapılmıştır. Belirlenen kriterlere uygunluğu tespit edilen 59 belgeye ulaşılmıştır. Belgelerin türüne göre sınıflandırılma yapıp değerlendirilmiştir. Genel olarak bilgilendirme ağırlıklı önlemler ve kısmen de olsa yaptırıma gidildiği görülmüştür. Sezaryen ameliyat oranlarının artmasında birçok faktör etkili olmaktadır. İzlenen politikaların daha etkili olması için daha kapsamlı ve yaptırım gücü yüksek politikaların izlenmesi yararlı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sezaryen, Doğum, Çevresel Tarama, Sağlık Politikası

JEL Sınıflandırması: I18, M15, M37

Abstract

In this study, it was aimed to evaluate and determine the content, effects and effects of the Ministry of Health's policies for reducing cesarean rates in terms of many environments with environmental screening method. The study was established between 11.03.2019-18.03.2019 with various combinations with keywords such as "Cesarean, cesarean, birth, cesarean surgery", in order to obtain Scanned over databases/directories such as Google Scholar, Ulakbim, EBSCO and National Thesis Center. 59 documents were found which were found to be compatible with the determined criteria. Classification was made according to the type of documents and evaluated. Generally, information-intensive measures and partial sanctions were observed. Many factors affect the increase of cesarean operation rates. In order for the policies pursued to be more effective, it is considered useful to follow more comprehensive and high enforcement policies.

Keywords: Cesarean Section, Birth, Environmental Scanning, Health Policy

JEL Classification: I18, M15, M37

GİRİŞ

Günümüzde sağlık sektöründe rekabetin artması, tüketicilerin bilinçlenmesi, sağlık giderlerinin ciddi boyutlara ulaşması vb. nedenlerden dolayı kaynak kullanımında ekonomiklik, verimlilik ve etkililik gibi terimler ön plana çıkmaktadır. Artan ihtiyaçların karşılanması için kısıtlı kaynakların çok dikkatle kullanılması zorunlu hale gelmiştir (Filiz, 2017). Kaynak kullanımında önemle üzerinde durulan konulardan bir tanesi de giderek artan sezaryen ameliyat oranlarıdır. Yaşamın doğal parçası olarak kabul gören gebelik ve vajinal doğum şekli, kadın fizyolojisine genel itibariyle uygun olmakla beraber bazı riskleri (kanama, anemi, toksemi, enfeksiyon gibi) beraberinde getirebilmektedir. Hem kadın hem de bebek için hayati öneme sahip bu risklerin, erken belirlenmesi ve gerekli sağlık hizmetlerinin sağlanması büyük önem arz etmektedir. Bu riskler arasında her şeyden önce gerçekleşecek olan doğum şekline karar verilmesi

önemli görülmektedir. Bu durum gebelik süresince anne ve bebeğin sürekli izlenmesi ve gerekli müdahalelerin yapılması ile mümkündür (Gözükara & Eroğlu, 2008).

Vajinal doğum ve sezaryen doğum arasında tercih yapılırken birçok faktör etkili olmaktadır. Vajinal doğum hem kadın hem de bebeğin sağlığı açısından daha faydalı ve doğal görülmektedir. Fakat bazı durumlar, sezaryen ameliyatı ile doğumu zorunlu kılmaktadır. Bu durumlar: bebeğin duruş bozukluğu, iri bebek, fetal distres, baş pelvis uyumsuzluğu, zor gerçekleşen doğum ve daha önce yapılan sezaryen ile doğum gibi anne ve bebek sağlığı açısından risk oluşturan durumlardır (Park & Isaacson, 2015).

Sezaryen ile yapılan doğumlar, anne ve bebek için gebelik ve doğum sırasında bazı komplikasyonlar geliştiğinde hayat kurtaran bir yöntemdir. Fakat vajinal doğum mümkünken sezaryen doğumu tercih etmenin ne anneye ne de bebeğe faydalı olduğunu gösteren hiçbir kanıt bulunmamaktadır. Sezaryen uzun vadede anneye, bebeğe ve sonraki doğumlara etkisinin olup olmadığı halen araştırılmaktadır. Sezaryen ile yapılan doğumlarda gerekli teçhizat bulundurulmadığında kalıcı hastalıklara hatta ölüme yol açabilmektedir (Marshall, Fu, & Guise, 2011).

Sezaryen ile yapılan doğumlar vajinal doğuma göre maternal mortalite ve morbidite olasılığı dört kat daha fazla görülmektedir. Diğer yandan anne-bebek ilişkilerinde, emzirmede ve iyileşmede gecikme ve sonraki doğumların riskleri artırma gibi olumsuzluklara yol açabilmektedir (Konakçı & Kılıç, 2002). Maliyet açısından da sezaryen ile yapılan doğumlar vajinal doğuma nispeten iki kat daha fazla harcamaya neden olmakta ve hastane de kalış gün sayısını da artırmaktadır. Bütün bunlar ülke ekonomisi içinde önemli maliyetlere yol açmaktadır. Sayılan bütün bu olumsuzluklara rağmen sezaryen ameliyatları gün geçtikçe artmaktadır (Gözükara & Eroğlu, 2008). Sezaryen doğumlarını artıran faktörler şu şekilde sıralanabilir;

- ✓ Anne adayların kariyer kaygısı,
- ✓ Ekonomik nedenlerden dolayı kadınların gebelik yaşlarının ileriye doğru kayması,
- ✓ Anne adayının vajinal doğum korkusu,
- ✓ Ultrasonografi ve fetal takibin yaygınlaşmasından dolayı fetal distres tanısının daha çok görülmesi,
- ✓ Yardımla üreme tekniklerinin yaygınlaşması sonucu artan çoğul ve pre-term gebelikler,
- ✓ Sosyo-ekonomik düzeyinin iyileşmesi,
- ✓ Hastanın bireysel tercihi (Dölen & Gökçü, 2002).
- ✓ Obezitenin oranlarının artması,
- ✓ Vajinal doğumdan sonra olası genital değişimlere dair yaşanan korkular,
- ✓ Sezaryen ile doğumun bebek sağlığı açısından, daha iyi olduğuna yönelik yanlış algı,
- ✓ Sağlık çalışanları ve anne sağlığı açısından, sezaryenle doğum şeklinin faydalı olduğuna dair yanlış algı,
- ✓ Tıbbi davaların artması ve sağlık çalışanlarında oluşan korku (Betran, Ye, Moller, Zhang, Gülmezoglu, & Torloni, 2014).

Yukarıda sayılan nedenlere bakıldığı zaman sezaryen ile doğumun önüne sadece tıbbi etmenlerle çözüm aramak doğru olmayacaktır (Betran vd., 2014). Birçok ülkede sezaryen ameliyat oranlarının azaltılması için çeşitli önleyici politikalar izlendiği görülmektedir. Türkiye’de de son dönemlerde Sağlık Bakanlığı(SB) gelişmelere ayrı bir önem vermeye başlamış ve başta bakanlığa bağlı kurumlarda olmak üzere, tüm sağlık kurumlarına yönelik olarak bazı düzenleme ve yaptırımlara gitmiştir. Bakanlık bilgilendirme, hastane ve kişisel uygulama raporları ile birlikte gerekçelerin alınması, sezaryen uygulamalarındaki performans kat

sayısının azaltılması gibi uygulamalara gitmiştir (Eskicioğlu, Hasdemir, Çelik, & Koyuncu, 2013). Türkiye’de yıllara göre sezaryen oranları tablo 1’de verilmiştir (OECD, 2017).

Tablo 1.Türkiye’de yıllara göre sezaryen oranları

Yıl	Oran (%)	Yıl	Oran (%)
2006	31,7	2012	48
2007	38	2013	50,4
2008	41,8	2014	51,1
2009	44,2	2015	53,1
2010	47,2	2016	53,2
2011	47,5	2017	53,1

Tablo 1’de görüldüğü gibi SB’nin, ilgili kurumların ve derneklerin sezaryen ameliyat oranlarının azaltılmasına yönelik politika izlemesine ve çeşitli adımlar atmasına rağmen başarının sağlanmadığı görülmüştür. Literatürde konuyla ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Literatürden farklı olarak bu çalışma, parçaları birleştirip bütünü görme adına büyük önem arz etmektedir. Çalışmada çevresel tarama yöntemiyle SB’nin sezaryen oranlarını azaltmaya yönelik politikalarının, içeriğini ve etkilerini birçok çevre açısından değerlendirilmesi ve belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.GEREÇ ve YÖNTEMLER

1.1.Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada çevresel tarama yöntemi kullanılarak, izlenen politikanın etkinliği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bahsedilen çevresel tarama yöntemi konu ile ilgili politikaların belirtilmesi, sosyal, ekonomik, teknolojik, akademik ve politik içerikleri inceleyebilmekteki faydasından dolayı seçilmiştir (Veglia, Pahwa, & Demers, 2017). Türkiye’de SB’nin çeşitli dönemlerde sezaryen oranlarının azaltılması için yasal önlemler, maddi teşvikler ve konu ile ilgili bilgilendirici faaliyetlerde bulunmasına rağmen sezaryen oranlarında artışların devam ettiği görülmüştür. Çevresel tarama yöntemi ile birçok yönden sağlık politikasının süreci ve sonuçları ortaya konulmaktadır. Çalışma kapsamında konu ile ilgili yasalar, makaleler, tezler ve ilgili derneklerin yayınladığı raporlar incelenmiştir.

1.2.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada sezaryen ile yapılan ameliyatların oranlarını değerlendirmeye yönelik Ocak 2007 ve Şubat 2019 tarihleri arasında yayınlanan bilimsel çalışmalar, yasalar ve haber siteleri incelenmiştir. Sezaryen oranlarının azaltılması için ilk önlemler ve yasalar 2007 yılında gündeme geldiği için sadece 2007 yılı ve sonrası yayınlanan belgeler üzerinde çalışılmıştır. Araştırmaya yayın dili Türkçe olan çalışmalar dâhil edilmiştir. Kongre ve sempozyumlarda sunulan bildiri, posterler ve tam metin ulaşılmayan çalışmalar araştırmaya dâhil edilmemiştir.

1.3.Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Çalışma 11.03.2019-18.03.2019 tarihleri arasında konu ile ilgili bilimsel çalışmaların, yasaların ve yayınların elde edilmesi amacıyla “Sezaryen, Sezaryen, Doğum, Sezaryen ameliyatı” gibi anahtar kelimelerle çeşitli kombinasyonlar kurularak, Artvin Çoruh Üniversitesi internet ağı üzerinden Google, Google Akademik, Ulakbim, EBSCO ve Ulusal Tez Merkezi gibi veri tabanı/dizinler üzerinden tarama yapılmıştır. Ayrıca www.resmigazete.gov.tr, www.mevzuat.gov.tr ve www.saglik.gov.tr sitelerinde de tarama yapılmıştır. Konu ile ilgili tüm belgelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Genel toplamda 272 belgeye ulaşılmıştır. Çalışmaya içerik olarak uymayan, yayın dili Türkçe olmayan, arama kriterlerinde belirtilen çalışmaya dâhil etme yılı içerisinde yapılmayan, tekrarlanan ve tam metin olarak ulaşılmayan toplamda 213 belge araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmada belirtilen arama kriterlerine uygun olarak 59 belge

üzerinden değerlendirilme yapılmıştır. Tablo 2’de tarama kriterlerine ilişkin olarak ayrıntılı bilgi verilmiştir.

Tablo 2. Tarama kriterleri, veri tabanları ve anahtar kelimeler

Veri tabanları/Dizinler ve Siteler	<ul style="list-style-type: none"> • Google Akademik • EBSCO • ULAKBİM • Ulusal Tez Merkezi • www.resmigazete.gov.tr, • www.mevzuat.gov.tr • www.saglik.gov.tr
Anahtar kelimeler	<ul style="list-style-type: none"> • Sezaryen • Sezeryan • Doğum • Sezaryen ameliyatı
Arama kriterleri	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışmanın Ocak 2007-Şubat 2019 tarihleri arasında yapılmış olması • Çalışmanın orjinal ve kantitatif nitelikte olması veya ilgili kurum ve kurumlarca yayınlanmış rapor • Çalışmanın yayın dilinin Türkçe olması • Türkiye sınırları içerisinde yapılan bir çalışma olması • Çalışmaların tam metin olarak ulaşılabilir olması • Çalışmanın sezaryen ameliyatlarının oranlarına (artış-azalış) yönelik olması

2. BULGULAR

2.1. Araştırma Kapsamına Dâhil Edilen Çalışmalar

Tablo 3’te araştırma kapsamında incelenen çalışmalar verilmiştir. Buna göre 59 belge üzerinde çalışılmıştır.

Tablo 3. Araştırma kapsamına dâhil edilen çalışmalar

No	Yıl	Tür	Yazar	Başlık
1	2008	Makale	Yılmaz vd.,	Ağrı il merkezinde 2004 ve 2007 yıllarındaki doğumların karşılaştırılması
2	2008	Makale	Cengiz B	Sezaryen ile doğum endikasyonları
3	2008	Makale	Gözükara ve Eroğlu	İlk doğumunu yapmış kadınların(primipar) doğum şekline yönelik tercihlerini etkileyen faktörler
4	2008	Makale	Sayiner vd.,	Kadınların doğum şekli tercihlerini etkileyen faktörler
5	2008	Uzmanlık Tezi	Bektaş E	Hastanemiz gebe polikliniğine başvuran gebelerde normal doğum ve sezaryen tercihi ve nedenleri ile ilgili anket çalışması
6	2008	Uzmanlık tezi	Gül N	Normal doğum ve sezaryen doğum uygulanan olguların postpartum komplikasyonlar yönünden karşılaştırılması. İstanbul Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği
7	2008	Uzmanlık tezi	Borlu A	Kayseri’de Kentsel Alanda Seçilmiş Bir Sağlık Ocağı Bölgesinde Doğum Yapan Kadınların Doğum Şekli Konusunda Düşünce ve Davranışları
8	2008	Yüksek lisans tezi	Durmuş MK	Özel Hastanelerde Sezaryen Yapılma Durumu
9	2008	Rapor	Türkiye nüfus ve sağlık araştırması	Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
10	2009	Makale	Kara vd.,	Ağrı ilinde gebelerdeki sezaryen oranları ve demografik özellikleri

11	2009	Uzmanlık tezi	Doğanay K	Atatürk eğitim ve araştırma hastanesi 1.kadın hastalıkları ve doğum Kliniği’nde 2008 yılı sezaryen hızını belirleyen risk faktörleri
12	2009	Makale	Duman vd.,	Sağlık çalışanlarının normal doğum ve sezaryen ile ilgili düşünceleri
13	2010	Makale	Tekirdağ ve Cebeci	Eğitim hastanesinde sezaryen oranları
14	2010	Makale	Yıldız vd.,	Bir obsetetrik kliniğinde 15 yıllık period süresince sezaryen oranları ve endikasyonlarının yıllara göre dağılımı
15	2010	Rapor	SB	Doğum ve Sezaryen Eylemi Yönetim Rehberi
16	2011	Makale	Çağlayan vd.,	Kliniğimizde üç yıllık sezaryen oranı ve endikasyonları
17	2011	Makale	Yumru vd.,	Kliniğimizde gerçekleşen 11561 doğumdaki bebek cinsiyetinin makrozomi ve sezaryen oranı ile ilişkisi
18	2011	Makale	Ceylan vd.,	Diyarbakır il merkezinde son yılda doğum yapan kadınların doğum şekilleri ve sezaryen doğum il ilgili görüşleri
19	2011	Yüksek lisans tezi	Özkar F	Gaziantep-Nizip Zerde Gümlü Ayşe Çapan Sağlık Ocağı bölgesinde yaşayan normal doğum ve sezaryen ile doğum yapan kadınların, erken postpartum dönemde bir sonraki gebelik ve doğum hakkındaki duygu ve düşünceleri.
20	2011	Makale	Duran ve Atan	Kadınların sezaryen/vajinal doğuma ilişkin bakış açılarının kalitatif analizi
21	2011	Yönetmenlik	SB	Kadın Doğum Branşı Birim Performans Katsayısının Hesaplanması Madde 8
22	2012	Makale	Çetinkaya vd.,	Kliniğimizde 2000-2010 yılları arasında sezaryen oranları ve değişen endikasyonlar
23	2012	Makale	Karabulutlu Ö	Kadınların Doğum Şekli Tercihlerini Etkileyen Faktörler
24	2012	Makale	Demir vd.,	Kliniğimizde 2000 - 2010 Yılları Arasında Sezaryen Oranları
25	2012	Makale	Gülhaş vd.,	Sezaryenlerde anestezi yönetimi: Retrospektif değerlendirme.
26	2012	Uzmanlık Tezi	Şahintürk H.	Sezaryen planlanan gebelerde anestezi tercihini etkileyen faktörler
27	2012	Yüksek lisans tezi	Akarsu, RH	Kadınların sezaryen doğum tercih nedenleri ve etkileyen faktörler
28	2012	Haber	Türk Jinekoloji ve Obstetrik Derneği (TJOD)	Sağlıkta Gündem: Türk Jinekoloji ve Obstetrik Derneği sezaryen açıklaması
29	2013	Makale	Mutlu vd.,	Kliniğimiz 2009-2012 yılları arasında sezaryen oranları: Sezaryen oranlarındaki artış kaçınılmaz mı?
30	2013	Makale	Eskicioğlu vd.,	Sağlık politikalarının, hekimlerin sezaryen kararı almalarında etkisi: ikinci basamak sağlık kuruluşu değerlendirilmesi
31	2013	Makale	Uzunçakmak vd.,	SB İstanbul araştırma hastanesi kadın hastalıkları ve doğum kliniğinde 2005-2012 yılları arasında sezaryen ile doğum yapan hastaların değerlendirilmesi
32	2013	Makale	Vatansever ve Okumuş	Gebelerin doğum şekline karar verme durumlarının incelenmesi

33	2013	Makale	Sıkar vd.,	Eski sezaryenli gebelerin demografik özellikleri ve ilk sezaryen endikasyonlarının değerlendirilmesi.
34	2013	Makale	Özkan vd.,	Kadınların doğum yöntemi tercihi ve ilişkili faktörler
35	2013	Makale	Ercan vd.,	Etlik Zübeyde Hanım Kadın Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 2006-2010 yılları arasındaki sezaryen endikasyonu ve oranlarının değerlendirilmesi
36	2013	Makale	Demirgöz vd.,	Kadınların sezaryen doğum tercihleri
37	2013	Rapor	SB	SB Sağlık İstatistikleri Yıllığı
38	2014	Makale	Aksoy vd.,	Hastanemizdeki sezaryen hızı ve endikasyon dağılımları ışığında Türkiye’de sezaryen ile doğuma genel bakış
39	2014	Makale	Canbal vd.,	Aile hekimliğine başvuran kadınların sezaryen bilgi düzeyleri: İki merkezli kesitsel bir çalışma
40	2014	Makale	Gür vd.,	Türkiye’de kadın doğum hekimleri ve ebeler açısından yüksek sezaryen oranının değerlendirilmesi
41	2014	Uzmanlık tezi	Tay, H	Kliniğimizde tekrarlayan sezaryen sıklığı, anne ve bebek için sonuçları
42	2014	Rapor	SB	SB, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu, Sağlık İstatistiği Yıllığı 2014.
43	2014	Rapor	Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK	Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
44	2014	Uygulama Klavuzları	SB	Doğum Öncesi Bakım Yönetim Rehberi
45	2015	Makale	Yapça vd.,	Artan sezaryen oranlarını nasıl azaltabiliriz? Üç yıllık sezaryen verilerimiz eşliğinde değerlendirme
46	2015	Makale	Yıldırım vd.,	Sezaryen Operasyonuna Genel Bir Bakış
47	2015	Yüksek lisans tezi	Koca, SÇ	Kadınların sezaryen doğum tercihi ve etkileyen faktörler
48	2015	Rapor	SB	TJOD Sezaryen Oranlarını Azaltma Ortak Eylem Planı
49	2015	Uygulama Klavuzu	SB	TARD, Obstetrik Anestezi Komitesi Sezaryen Ameliyatlarında Genel Anestezi Uygulama Klavuzu
50	2015	Rapor	DSÖ	Sezaryen Doğum Hızları ile ilgili DSÖ Açıklaması
51	2015	Uygulama Klavuzları	Türk Anesteziyoloji ve Reanimasyon Derneği	Türk Anesteziyoloji ve Reanimasyon Derneği Anestezi Uygulama Klavuzları, Sezaryen Ameliyatlarında Genel Anestezi Uygulama Klavuzu
52	2016	Makale	Öner ve Koçaş	Mersinde 18-49 yaş arası bir grup kadında sezaryen sıklığı ve etkileyen faktörler
53	2016	Yüksek lisans tezi	Aydın, TA	Sezaryen doğum sonrası vajinal doğum uygunluğunun değerlendirilmesi
54	2016	Yüksek lisans tezi	Çuvalcı, M	Annelerin sezaryen doğumun anne ve çocuk sağlığına etkileri ile ilgili bilgi ve görüşleri
55	2017	Makale	İşgüder vd.,	Kliniğimizde 2014-2016 yılları arasında sezaryen oranı ve endikasyonları
56	2017	Makale	Karabel vd.,	Türkiye’de ve Dünya’da değişen sezaryen sıklığı ve olası nedenleri

57	2017	Uzmanlık tezi	Göksal, E	Sezaryen doğum oranları hakkında kadın hastalıkları ve doğum ile çocuk sağlığı ve hastalıkları uzmanları ne düşünüyor? Bursa örneği
58	2018	Makale	Çalık vd.,	Üçüncü basamak bir hastanede 4 yıllık sezaryen doğumlarının oranları ve endikasyonları
59	2018	Makale	Köse vd.,	Bir üniversite hastanesinin primer sezaryen endikasyon dağılımı: On yıla ait tecrübe ve sezaryen doğum oranlarını azaltmaya yönelik çıkarılabilecek dersler.

Araştırma kapsamında belirlenen kriterlere uygunluğu tespit edilen 59 belgeye ulaşılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde ulaşılan belgelerin türüne göre sınıflandırılma yapıp değerlendirilecektir. Sınıflandırma akademik çalışmalar, Türkiye nüfus ve sağlık araştırması, SB, Türk Jinekoloji ve Obstetrik Derneği(TJOD), Kalkınma Bakanlığı ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu(TÜBİTAK), Türk Anesteziyoloji ve Reanimasyon Derneği ve Dünya Sağlık Örgütü(DSÖ) tarafından konu ile ilgili yayınlanan belgeler ayrı ayrı değerlendirilecektir.

2.2. Akademik Çalışmalar

Araştırma kapsamında bu sınıflandırmada yer alan 47 belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin 34 tanesi makale, yedi tanesi uzmanlık tezi ve altı tanesi yüksek lisans tezi olduğu görülmüştür. Bu belgelerin ortak noktası, sezaryen doğum oranlarında giderek artan oranların temel nedenleri ve tarafların tercih sebeplerinin belirlenmesine yönelik olduğu görülmüştür.

Sezaryenle yapılan doğum oranları ile ilgili elde edilen bulgulara bakıldığı zaman %50 ve üzerinde olan çalışmaların (Yılmaz, Kara, Okumuş & Aran, 2008; İşgüderi, Bulut, Yılmaz, Doğru, Özsoy & Başol, 2017; Öner & Koçaş, 2016; Yumru, Dinçgez, Öndeş & Atalay, 2011) ve %40-50 arasındaki oranlara sahip çalışmaların (Marshall vd., 2011; Mutlu, Mutlu, Demir, Efetürk & Kiseli, 2013; Aksoy, Özyurt, Aksoy, Açmaz, Karadağ & Babayiğit, 2012; Ceylan, Yiğitalp, Saka & Ertem, 2011; Tekirdağ & Cebeci 2010; Uzunçakmak, Güldaş, Aydın, Var & Özçam, 2013; Çalık, Erkaya & Karabulutlu, 2018) var olduğu görülmüştür. İfade edilen çalışmaların hepsinde de DSÖ’nün makul olarak karşıladığı oranın çok üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırmada incelenen diğer çalışmalara bakıldığı zaman, sezaryen oranının %40’ın altında olduğu görülmüştür. Araştırmada incelenen tüm çalışmaların ortak bulgusu ise Türkiye’de her bölgede ve her tip hastanede giderek artan bir sezaryen doğum oranıdır. Araştırmalarda incelenen bir kısım çalışmaların başarı faktörü olarak Türkiye ortalamasını baz aldığı görülmüştür. Ancak temel başarı faktörü DSÖ’nün önerdiği oran olması gerekmektedir.

Çalışmalarda tıbbi gereksinimin haricinde olarak sezaryen oranların artmasında etkili olan tarafların, tercihlerine yönelik olarak elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Çalışmalarda elde edilen sezaryen ameliyat oranlarının hastaların kendi isteğiyle gerçekleşme durumuna bakıldığı zaman Kara vd., (2009) %50’sinin, Öner ve Koçaş (2016) %27’sinin, Akarsu (2012) %13,4’nün (%44,4 doğum ağrısındaki korkudan dolayı), Koca (2015) %25,2’nin (%53,8 doğum ağrısındaki korkudan dolayı) olduğu görülmüştür.

Özet olarak hemen hemen tüm çalışmaların ortak noktası, sezaryen ameliyat oranlarında giderek görülen bir artış ve SB’nin aldığı önlemlerin artışın önüne geçememesidir.

2.3. Sağlık Bakanlığı

Araştırma kapsamında bu sınıflandırmada yer alan yedi belgeye ulaşılmıştır. Bu belgelerin dört tanesinin rapor, iki tanesinin uygulama kılavuzu ve bir tanesinin yönetmenlik olduğu görülmüştür. SB genel itibariyle sezaryen ameliyatlarının azaltılması için çeşitli idari ve yasal tedbirler aldığı görülmüştür. Özellikle

sezaryen oranlarını medya vasıtasıyla halka duyurma, oranların azaltılması için farkındalık oluşturma ve hekimlere yönelik önlemler alma gibi politikalar izlediği görülmüştür. En somut adım ise 03/05/2011 tarihli ve 19882 sayılı makam onayı ile yürürlüğe giren primer sezaryen oranı %15'in üstünde olan hekimin performans katsayısını 1,00'dan 0,85'e düşürme gibi yaptırımlara gitmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2011). Bu şekilde kolay ve ücreti yüksek olan sezaryen ameliyatları yalnızca tıbbi gereksinim halinde yapılması amaçlanmıştır.

Diğer yandan SB öncülüğünde TJOD, Türk Perinatoloji Derneği (TPD), Türkiye Maternal Fetal Tıp ve Perinatoloji Derneği'nin ortak olarak Sağlık Bakanlığı Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması (AÇSAP) Genel Müdürlüğü Doğum Programı Bilim Kurulunca 2007'de "Doğum Eylemi Yönetim Rehberi" hazırlanarak sunulmuştur. 2010 yılında ise bu rehber revize edilerek "Doğum ve Sezaryen Eylem Rehberi" olarak değiştirilmiştir. Ayrıca rehberde sezaryen yöntemi ile yapılan doğumların tıbbi bir gerekçe olmadan başvurulmaması ve vajinal doğum esas olup alternatif olmadığı vurgulanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2011).

2.4. Türk Jinekoloji ve Obstetrik Derneği

Araştırma kapsamında bu sınıflandırmada yer alan bir belgeye ulaşılmıştır. Bu belgenin de haber şeklinde olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili olarak sezaryen ameliyat oranlarının azaltılması için rehberlik hizmeti sunmak ve iş birliği yönünde adımlar izlendiği görülmüştür. Birçok kurumun ortak olarak hazırladığı doğum eylemi rehberinde, uygulama ile ilgili esas önceliklere yer verilmiş, sezaryen doğumunun alternatif bir doğum şekli olmadığı, hiçbir şekilde vajinal doğumun yerini alamayacağı, tıbbi gerekçeler dışında sezaryen doğumunun tercih edilmemesi gerektiği ve uygun görülen durumlarda sezaryen sonrası doğumlarda vajinal doğuma teşvik edilmesi gibi hususlar yer almaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2011).

2.5. Dünya Sağlık Örgütü

Araştırma kapsamında bu sınıflandırmada yer alan bir belgeye ulaşılmıştır. Bu belgenin de rapor şeklinde olduğu görülmüştür. DSÖ konu ile ilgili açıklamalarıyla ve somut uygulanabilir önerileriyle sezaryen ameliyatlarını azaltmaya yönelik adımlar attığı görülmektedir.

İdeal bir sezaryen oranının olması ve ülkelerin oranları değerlendirirken daha objektif olarak analiz edebilmesi için, sürekli olarak sezaryen oranlarının hastane, il ve ülke düzeyinde takip edilmesi gerekmektedir. DSÖ, Robson sınıflama sisteminin bu ihtiyacı karşılayacağını öne sürmüştür. Son dönemlerde birçok ülkede kullanılan Robson sınıflama sistemi, basit ve kullanışlı bir yapıya sahiptir. Hizmet grubu açısından farklı hastanelerin, illerin, bölgelerin ve ülkelerin karşılaştırılmasına büyük olanaklar sağlamaktadır (WHO, 2015). Sistem sezaryen doğum oranlarını birçok değişkene göre karşılaştırma ve sağlıklı analizler yapılmasına olanak tanımaktadır (Marshall vd, 2011). Türkiye'de Robson sistemi kullanılmaya 2012 temmuz ayından itibaren başlanmıştır. Bu sistemin kullanımı bütün kamu ve özel hastaneleri kapsamaktadır (TNSA, 2008).

2.6. Diğer Çalışmalar

Bu bölümde Türk Anesteziyoloji ve Reanimasyon Derneği, Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK gibi kuruluşlar tarafından hazırlanan belgeler değerlendirilecektir. İfade edilen üç kuruluş konuyla ilgili olarak birer belge yayınladıkları görülmüştür. Genel olarak üç belgenin de sezaryen oranlarındaki artışa dikkat çekmek, ilgili taraflara rehberlik etmek gibi işlevleri gerçekleştirdikleri görülmüştür (TNSA, 2008; Kalkınma Bakanlığı ve TÜBİTAK, 2014).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye'de sezaryen ameliyat oranlarını azaltmaya yönelik başta SB olmak üzere birçok farklı kurum ve derneğin çeşitli faaliyetlerde bulunduğu görülmüştür. Çevresel taramayla yapılan analizde sezaryen ameliyatlarını artıran nedenler arasında en çok öne çıkan nedenler şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Malpraktis kaynaklı davaların son dönemde artmasından dolayı, hekimlerin buna karşın daha kolay ve risk oranı düşük olan sezaryenle doğumu tercih etmelerinde büyük etkisi olmuştur.
- ✓ Sezaryen ameliyatlarının sigorta kapsamında olması sezaryen oranlarını artırmaktadır. Birçok ülkede de benzer durumlar olduğu görülmüştür.
- ✓ Kadınların önemli bir oranının doğum ağrısı ve korkusu nedeniyle sezaryen doğumu tercih ettikleri saptanmıştır.
- ✓ Özel hastanelerde yapılan doğumlarda sezaryen oranları kamu hastanelerine nispeten genellikle yüksek olduğu görülmüştür.
- ✓ 30 yaş üstü kadınların diğer kadınlara nispeten daha çok sezaryen doğumu tercih ettiği görülmüştür.

Sezaryen oranların artış göstermesine yol açan faktörlerin belirlenmesi ve daha ayrıntılı bilgilerin elde edilmesi için daha fazla bilimsel çalışmaların faydalı olacağı düşünülmektedir. Özellikle sezaryen oranlarını belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmaların sistematik derleme ile temel nedenlerin ve uygulamaların belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi kurum veya kuruluştan çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çalışma sırasında manevi desteklerinden dolayı değerli dostum Süleyman DEMİR’e teşekkür etmeyi borç bilirim.

Çatışma Beyanı

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarın herhangi bir çıkar çatışması arz edecek durumu yoktur.

KAYNAKLAR

- Akarsu, R.H. (2012). *Kadınların sezaryen doğum tercih nedenleri ve etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı.
- Aksoy, H., Özyurt, Aksoy, Ü., Açmaz, G., Karadağ, Ö.İ. & Babayiğit, M.A. (2012). Hastanemizdeki sezaryen hızı ve endikasyon dağılımları ışığında Türkiye’de sezaryen ile doğuma genel bakış. *Kocaeli Tıp Dergisi*. 3, 1-7.
- Betran, A.P., Ye, J., Moller, A.B., Zhang, J., Gülmezoglu, A.M., & Torloni, M.R. (2016). The increasing trend in caesarean section rates: Global, Regional and National Estimates:1990-2014. *11(2)*, 1471-1479.
- Ceylan, A., Yiğitalp, G., Saka, G. & Ertem, M. (2011). Diyarbakır il merkezinde son yılda doğum yapan kadınların doğum şekilleri ve sezaryen doğum il ilgili görüşleri. *Türkiye Klinikleri J Gynecol Obst dergisi*. 21(1), 31-38.
- Çalık, K.Y., Erkaya, R., & Karabulutlu, Ö. (2018). Üçüncü basamak bir hastanede 4 yıllık sezaryen doğumlarının oranları ve endikasyonları. *HSP Dergisi*. 5(2), 201-209.
- Doğanay, K. (2009). *Atatürk eğitim ve araştırma hastanesi 1.kadın hastalıkları ve doğum kliniği’nde 2008 yılı sezaryen hızını belirleyen risk faktörleri* (Uzmanlık Tezi).
- Dölen, İ. & Gökçü, M. (2002). Sezaryen ve etik. *Kadın Doğum Dergisi*. 1, 86-89.
- Eskicioğlu, F., Hasdemir, P.S., Çelik, H., & Koyuncu, F.M. (2013). Sağlık politikalarının, hekimlerin sezaryen kararı almalarında etkisi: ikinci basamak sağlık kuruluşu değerlendirilmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*. 7(2), 119-123.
- Filiz, M. (2017). *Kamu hastane birliklerinin ülke sağlık politikalarına katkısını belirlemede sağlık çalışanlarının algısı: Sivas ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Sivas:Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği.
- Gözükara, F. & Eroğlu, K. (2008). İlk doğumunu yapmış kadınların (primipar) doğum şekline yönelik tercihlerini etkileyen faktörler. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 15(1), 32-46.

- İşgüderi, Ç.K., Bulut, Y.E., Yılmaz, G., Doğru, H.Y., Özsoy, A. & Başol, N. (2017). Kliniğimizde 2014-2016 yılları arasında sezaryen oranı ve endikasyonları. *Jinekoloji Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*. 14(4), 168-171.
- Kalkınma Bakanlığı, & TÜBİTAK. (2014). 2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. *Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü*.
- Kara, M., Şentürk, Ş. & Yılmaz, E. (2009). Ağrı ilinde gebelerdeki sezaryen oranları ve demografik özellikleri. *Zeynep Kamil Tıp Bülteni*. 40(3), 131-134.
- Karabel, M.P., Demirbaş., M. & İnci, M.B. (2017). Türkiye’de ve dünya’da değişen sezaryen sıklığı ve olası nedenleri. *Sakarya Tıp Dergisi*. 7(4), 158-163.
- Koca:Ç. (2015). *Kadınların sezaryen doğum tercihi ve etkileyen faktörler* (Yüksek Lisans Tezi). Sivas. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
- Konakçı. & Kılıç, B. (2002) Sezaryen ile doğumlar artıyor. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*. 8, 86-88.
- Marshall, N.E., Fu, R. & Guise, J.M. (2011). Impact of multiplecesareandeliveries on maternalmorbidity: a systematicreview. *Am J Obstet Gynecol*. 205(3), 262-286.
- Mutlu, İ., Mutlu, M.F., Demir, A., Efetürk, T. & Kiseli, M. (2013). Kliniğimiz 2009-2012 yılları arasında sezaryan oranları: Sezaryan oranlarındaki artış kaçınılmaz mı? *GMJ*. 24, 40-43.
- OECD (2017). <https://data.oecd.org/healthcare/caesarean-sections.htm>. Erişim Tarihi: 15.06.2020.
- Öner., & Koçaş, F. (2016). Mersin’de 18-49 yaş arası bir grup kadında sezaryen sıklığı ve etkileyen faktörler. *TAF Preventive Medicine Bulletin [serial online]*. 15(5), 401-407.
- Park:, Isaacson, R., Kıym, H.T., Silver P.A. & Wagner, G. (2015). Ufd1 exhibits the AAA-ATPase fold with two distinct ubiquitin interaction sites. *Structure*. 13(7), 995-1005.
- SB. (2011). (03/05/2011 tarihli ve 19882 sayılı Makam Onayı ile 01/05/2011 tarihinden itibaren yürürlüğe giren) İkinci basamak sağlık kurumlarında görevli personele birim performans katsayısının uygulanmasına dair yönerge. “Kadın Doğum Branşı Birim Performans Katsayısının hesaplanması Madde-8, www.kalite.saglik.gov.tr/content/files/mevzuat/performansa_dayali_ek_odeme_sistemi/ibbpyonergerge.pdf.
- SB. (2015). TARD, Obstetrik Anestezi. Komitesi Sezaryen Ameliyatlarında Genel Anestezi Uygulama Kılavuzu. Erişim Tarihi:22.04.2019, <http://www.tard.org.tr/assets/kilavuz/9.pdf>.
- Tekirdağ, A.İ. & Cebeci, R. (2010). Eğitim hastanesinde sezaryen oranları. *Jinekoloji Obstetrik ve Pediatri Dergisi*. 2(1), 21-26.
- TNSA. (2008). Türkiye nüfus ve sağlık araştırması. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Sağlık Bakanlığı Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Genel Müdürlüğü, Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve TÜBİTAK, Türkiye.
- Uzunçakmak, C., Güldaş, A., Aydın:, Var, A. & Özçam, H. (2013). İstanbul araştırma hastanesi kadın hastalıkları ve doğum kliniğinde 2005-2012 yılları arasında sezaryen ile doğum yapan hastaların değerlendirilmesi. *İstanbul Med J*. 14, 114-116.
- Veglia, A., Pahwa, M. & Demers, P.A. (2017). Establishing a policy framework for the primary prevention of occupational cancer: a proposal based on a prospective health policyanalysis. *Safety and Health At Work*. 8, 29-35.
- WHO. (2015). Sezaryen Doğum Hızları ile ilgili DSÖ Açıklaması. *WHO,2015*. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/161442/1/WHO_RHR_tur.pdf , Erişim tarihi: 05.04.2019.
- Yılmaz, E., Kara, M., Okumuş, B. & Aran, E. (2008). Ağrı il merkezinde 2004 ve 2007 yıllarındaki doğumların karşılaştırılması. *Perinatoloji Dergisi*. 16, 26-31.
- Yumru, A.E., Dinçgez, B., Öndeş, B. & Atalay, N. (2011). Kliniğimizde gerçekleşen 11561 doğumdaki bebek cinsiyetinin makrozomi ve sezaryen oranı ile ilişkisi. *JAREM*. 1, 18-20.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Bir İnşaa Süreci Olarak Erkeklik: Yozgat Örneği¹

Masculinity As a Construction Process: The Case of Yozgat¹

Dr. Öğr. Üyesi Esra Gedik

Yozgat Bozok Üniversitesi, FEF, esra.gedik@bozok.edu.tr
ORCID: 0000-0000-0000-0000

Dr. Öğr. Üyesi Hülya Çakır

Yozgat Bozok Üniversitesi, FEF, hulya.cakir@bozok.edu.tr
ORCID: 0000-0001-8115-4076

Anıl Çoşkun

Yozgat Bozok Üniversitesi, FEF, anilcoskun52@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-1645-4686

Özet

Türkiye alan yazımına baktığımızda, erkeklik çalışmaları ve erkeklik incelemeleri, hakkında konuşulan ama akademik olarak hakkında çok fazla çalışma yapılmamış konular olarak karşımıza çıkar. Uluslararası alan yazında erkeklik çalışmaları 1970'li yıllarda tartışılmaya başlansa da Türkiye'de üzerine çalışmalar yapılması 2000'li yılları bulmaktadır. İlgili literatürü incelediğimizde, toplum içerisinde değişen söylemlere göre şekillenen farklı erkeklik kültürleri olduğu görülür. Bu minvalde, erkeklikten değil erkekliklerden bahsedilir. Toplamların farklı sosyo-ekonomik ve kültürel yapılarına göre farklı erkeklikler ortaya çıkar. Aynı toplum içinde bile bölgelerin farklı kültürel yapılarına göre farklı erkeklik modellerinden bahsedilebilir. Buna rağmen aynı toplum içerisinde diğer erkekliklerin kendini ona göre kurguladığı hegemonik erkeklik unsurlarından söz edilebilir. Türkiye'deki erkeklik incelendiğinde geleneksel bir hegemonik erkeklik algısı olmasına rağmen "Trabzon erkekliği, İstanbul erkekliği vb." gibi farklı erkeklik söylemleri karşımıza çıkar. Bu anlamda bu çalışmada Yozgat'ta erkeklik incelemesi yapılmıştır. Yozgat'ta yaşayan 20- 65 yaş arası 25 erkekle ile yapılandırılmış açık uçlu görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler sonucunda Yozgat'ta erkeklik kültürel unsurlar taşısa da Türkiye'de var olan hegemonik erkeklik anlayışını sünnet, askerlik, iş bulma ve evlilik pratikleri üzerinden yeniden üretmektedir.

Anahtar Kelimeler: Erkeklik, Hegemonik Erkeklik, Yozgat, Toplumsal Cinsiyet.

Abstract

In Turkey, masculinity studies and masculinity reviews left barely studied in the academic literature although have been frequently talked about. Discussions on masculinity studies commenced in 1970s in the international literature but it was not until 2000s that the topic became a research subject in Turkey. Examination of the relevant literature reveals the existence of different masculinity cultures which take shape depending on the discourses within the society. In this regard, it is masculinities not the masculinity that has been addressed. Different forms of masculinities emerge from different socioeconomic and cultural structures of societies. Even within the same society, cultural structures that vary by region result in different models of masculinity. Nevertheless, there are elements of hegemonic masculinity prevalent in each society, based on which other masculinities within the same society are constructed. In Turkey, despite the presence of a traditional perception of hegemonic masculinity, we can still observe different discourses such as Trabzon masculinity, Istanbul masculinity, and so on. This study examines masculinity in Yozgat, in which structured open-ended interviews were made with 25 men aged 20-65 who live in Yozgat. Based on the interviews, it can be said that although masculinity in Yozgat has some cultural elements to it, it reproduces the

¹ Lisans bitirme tezinden üretilmiştir.

¹ It is derived from the undergraduate thesis.

understanding of hegemonic masculinity through the practices of circumcision, military service, finding a job and marriage.

Keywords: Masculinity, Hegemonic Masculinity, Yozgat, Gender.

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet çalışan araştırmacılar (Ecevit ve Karkiner, 2011; Bora, 2012; Beşpınar, 2014; Sancar, 2014; Oakley, 2015; vb.) uzun süredir erkek egemen toplumlarda ve sistemlerde erkeğin yüceltilmesinin kadınlar açısından yarattığı sonuçları, ayrımcılıkları ve eşitsizlikleri tartışıyorlar. Öte yandan, eril sistemin erkekler açısından ne ifade ettiği ve bunun, erkeklerin hayatlarını nasıl kurduğu tartışmaları nispeten yeni başlayan tartışmalardır (Gedik, 2016). Günümüzde erkeklik kavramı, toplumsal cinsiyet odaklı çalışmaların önde gelen konu başlıklarındandır. Erkeklik ile ilgili tartışmaların cevabını aradığı ilk sorulardan biri “erkeğin ne olduğu ve nasıl tanımlanabileceğidir” (Sancar, 2008: 31).

Toplumsal cinsiyet rolleri geçmişten günümüze sürekli tartışılan bir konu olmuştur. Birey, doğumundan itibaren çevresinden gördüğü ve edindiği bilgileri öğrenerek toplum içine karışır ve böylelikle toplumda kendine yer edinmeye çalışır. Toplum içinde biyolojik yapılarına, kadın ve erkek oluşlarına bağlı olarak kimlik inşa edilir. Başka bir deyişle, toplumun bireye atfettiği biyolojik cinsiyeti üzerinden kurgulanan toplumsal kadınlık ve erkeklik rollerine göre içerisinde yaşadığı toplumun toplumsal cinsiyet rejimine göre bir kimlik edinir. Birey doğduğu andan itibaren toplumun biyolojisine yüklediği sosyo-kültürel anlamlara bağlı olarak toplum içinde sosyalleşerek toplumsal cinsiyet kimliğini geliştirir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile insanlar toplumda kabul edilen kadınlık ve erkeklik algılarını benimserler. Connell (1995) ise, erkekliği bir toplumsal cinsiyet düzeni olarak tanımlar; öyle ki bu toplumsal düzende erkeklerin iktidarı hüküm sürmektedir. Sancar’a göre ise erkeklik “iktidar inşasıdır” (Sancar, 2009: 19). Erkekten beklenen roller yerine getirmesi gereken kurallar haline gelmiştir. Erkek toplum tarafından beklenenleri yerine getirdiği zaman “güçlü” olarak görülmüş ve toplum tarafından “değer” verilen bir birey olmuştur; fakat erkek toplum beklentilerini (toplumsal cinsiyet rollerini, görevlerini) toplumun atfettiklerini yerine getirmediği zaman dışlanma ile karşılaşmıştır. Çünkü toplum içerisinde, toplum tarafından kabul edilen ve baskın olan bir erkeklik anlayışı vardır. Connell bu erkeklik anlayışını hegemonik erkeklik olarak tanımlar. Başka bir deyişle, hegemonik erkeklik bir idealdir. Sığın ve Canatan (2018) bu durumu şöyle ifade ederler, hegemonik erkeklik algısı toplumsal kurumlar aracılığı ile öğretilen bir durumdur. Ailede, okulda, medya aracılığı ile toplumda sürekli yeniden üretilir. Örneğin, “Erkekler ağlamaz!”, “Erkek dediğin dayanıklı olur!” gibi. Bu algılar öyle bir baskı yaratır ki sanki başka erkeklikler olamazmış gibi.

Her toplumun erkekliğe bakış açısı beklentisi farklıdır. Bu kalıp yargılar (erkek adam ağlamaz, erkek evin reisidir, erkek dediğin güçlü olur, vb.) erkek kavramının algılanışını ve değerlendirilişini oluşturur. Bu farklılaşmayı ataerkil toplumun değerleri, beklentileri belirler. Kadın ve erkek olmak, kültürün ve toplumun getirdiği anlam ve beklentilerdir. Bu beklentiler kadınla erkek kimlikleri belirlenmiş olur. Bireyler, toplumun kendilerinden kadın ya da erkek olarak ne beklediğini öğrenmiş olurlar. Bireyler toplumun beklentilerini her zaman karşılayamayabilir fakat bireyler bu beklentileri karşılayamazlar da bu beklentilerden sorumlu olacaklarını öğrenirler. Örneğin, pek çok toplumda pembe kadın rengi olarak kabul edilir. Bu durumda, liseye giden genç bir erkeğin pembe gömlekle okula gelmesi var olan erkeklik kurgusuna ters düşer. Diğer erkek arkadaşları pembe giyen genç erkekle “yarım, nonoş, ibne” şeklinde dalga geçebilirler. Bu şekilde toplumda erkekler, diğer erkeklere ve kadınlara kabul edilen erkeklik anlayışını ve bu erkeklikten neler beklediklerini bu ve benzeri pratiklerle öğretirler. Hâsılı toplum tarafından ne kadar bu kimliğe uygun oldukları bireyler kendileri de toplum tarafından da değerlendirirler. Örneğin, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne göre erkekler hane içinde ev işlerinden sorumlu tutulmazlar. Bu nedenle, çoğu zaman, Türkiye’de evde kadınlara yardım eden erkeklere, diğer erkekler “kılıbık, hanımköylü” gibi yaftalamalarla beklenen erkekliğe uymadıklarını gösterirler.

Hem kadınlar hem de erkekler toplumun uygun gördüğü toplumsal cinsiyet rollerini benimsemeye çalışırlar. Örneğin Türkiye’de küçük yaşlardan itibaren kadınlara yemek pişirmek ve temizlik yapmak gibi ev ile ilgili beceriler, erkeklere ise araba kullanmak ve tamir etmek gibi ekonomik anlamda kullanabilecekleri beceriler yüklenmektedir. Bu toplumsal rol dağılımı bireyler arası ilişkilerde desteklenerek devamlılık kazanmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı rol dağılımı çocukluğun ilk dönemlerinde başlar ve yaşamın sonraki dönemlerinde devam eder. Bu roller en yoğun şekilde yetişkinlik döneminde oluşturulur. Örneğin, kadınların sevecenlik duygusundan öğretmen, hemşire ve doktor gibi meslekler ve aynı zamanda ev işleri, çocuk bakımıyla ilgilenmeleri beklenirken; erkeklerin ekonomik kaynak sağlama ve fiziksel güçlerini kullanacakları alanlarla ilgilenmeleri beklenir. Çakır’a göre “toplumsal cinsiyetçi yapı içerisinde erkeklerin yaşamları güce sahip olmak, güç üretmek ve gücün kendisi olmak biçiminde inşa edilmiştir. Güç, erkeklerin yalnızca kadın ve çocuklar üzerinde değil, aynı zamanda birbirlerine karşı da geliştirdikleri bir olgudur” (Çakır, 2017: 322). Türkiye’de erkeklik belirli kademeleri geçmekle mümkündür. Tek bir erkeklik tipi yoktur fakat toplumda egemen olan genel geçer olarak kabul edilen bir hegemonik erkeklik vardır. “Erkeklikler” aynı toplumda bile olsa farklı gruplar tarafından farklı şekillerde yorumlanabilir (Kimmel, 2004: 503). Burada önemli olan erkeklik ve erkek kavramlarının birbirinden farklı olmasının göz ardı edilmemesidir. Erkeklik, bir cinsiyete ait olmanın ötesinde bir iktidar biçimidir. “Erkek olabilmek” için bireyin neler yapması gerektiği toplum tarafından belirlenmiştir. Türkiye özelinde erkeklik unsurlarının nasıl kurgulandığına ve bir oğlan çocuğunun “erkek olmak” için hangi aşamalardan geçtiğine bakmak yararlı olacaktır: Sünnet, askerlik, iş bulma ve evlilik. Bu çalışma özelinde ise Yozgat’ta erkek bireylerin erkekliklerini nasıl kurduklarını ve erkek olmak için hangi süreçlerden geçtiği araştırılmıştır.

Kentin merkezi ve merkez ilçelerindeki istatistikler bize gösteriyor ki Yozgat; şehir merkezinde erkeklerin yoğun olduğu bir şehirdir (Yozgat Nüfusu, 2019). Türkiye’de ataerkillikle şekillenen güçlü bir “erkeklik” söz konusudur. Pek çok şehrin kendine has bir erkeklik algısı bulunmaktadır. Örneğin, Trabzon erkekliliği (Bozok, 2013). Bu çalışmada, Türkiye’deki erkeklik çalışmalarında pek yer almayan, bölgesel erkeklik çalışmaları açısından Yozgat’ta erkekliliğin nasıl yaşandığı araştırıldı. Bir yandan Türkiye’deki, hegemonik erkeklikle kesişen yanları, öte yandan da Yozgat’a özgü kültürel ve toplumsal özellikleri de taşıyıp taşımadığı incelenmiştir. Yozgat’ın milliyetçi, muhafazakâr sosyo-kültürel yapısının Trabzon erkekliliği algısında olduğu gibi bir Yozgat erkekliliği yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Bu çalışmamın amacı değişen toplumsal yapıların, toplumsal cinsiyet rollerini etkilemesiyle geleneksel erkek modelinin değerlerinin ve kimlik inşa süreçlerindeki deneyimlerini ve sıkıntılarını araştırmaktır. Toplumsal cinsiyetin erkeklik kalıpları ve toplumun erkek bireyden beklentileri Yozgat ili örneğinde sorgulanmak istenmektedir. Bu araştırmanın amacı, Yozgat’ta erkekliliğin nasıl kurulduğunu ve bu aşamalarda hegemonik erkekliliğin nasıl bir anlam taşıdığını araştırmaktır.

1. Bir İnşaa Süreci Olarak Erkeklik

Biyolojik olarak erkek olarak doğmak, insanları erkek yapmaz (MacInnes, 1998: 15). Erkeklik toplumsal ilişkiler yoluyla kolektif olarak inşa edilen, bir sürecin ürünü olarak her daim değişime açık olan bir toplumsal cinsiyet kimliğidir. Erkeklik inşası, bir erkeğin çocukluğundan itibaren başlayıp, hayatının sonuna kadar devam eden bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. “Bir toplumsal inşa olarak erkeklik çokludur; bir kültürden diğerine ve zaman içinde (hatta bir erkeğin hayatı boyunca) değişmektedir” (Hacısoftaoğlu ve Bulgu, 2015: 114). “Erkek olma” zorunluluğu bulunan erkek birey, hangi durumlarda nasıl bir tavır takınması gerektiğini öğrenmiş olmalıdır. Erkeklik inşası nasıl gerçekleşmektedir? Türkiye’de erkeklik nasıl inşa edilmekte ve nasıl içselleştirilmektedir?

Connell (2000), tek bir erkeklik modeli olmadığını, “erkeklik” (*masculinity*) hakkında değil, “erkeklikler” (*masculinities*) hakkında konuşmamız gerektiğini vurgular. Başka bir deyişle, farklı kültürlerin farklı erkeklikler kurguladığını ifade eder. Kültürel değerler ve geleneksel roller ve normlar erkeklik algısını

şekillendirir. 1970'lerde başlayan erkeklik çalışmaları 1980'li yıllardan itibaren daha derinlikli işlenmeye başlanmıştır. Renkmen (2012: 17) çalışmasında 1970'li yıllarda etkin olan tek bir katı yapı olarak var olan erkek algısı olduğunu, başka bir deyişle, evrensel, doğal, ezeli ve ebedi bir erkeklik algısının yaygın olduğunu dile getirir. 1980'li yıllarda "farklı erkeklik"¹ deneyimlerinin olup olmadığı araştırılmaya başlanmış ve tek tip erkeklik tanımına karşı eleştirel bir bakış açısı gelişmeye başlamıştır (Sancar, 2011; Bozok, 2011; Renkmen, 2012). Kepekçi şöyle ifade eder: "Erkeklikler aynı toplum ve zamanda bile olsa farklı grup, söylem ve ideolojiler tarafından farklı şekilde tanımlanabilir." (Kepekçi, 2012: 62). Hegemonik erkeklik durağan değildir, bu nedenle eski biçimlerle yeni biçimler, sürekli yer değiştirir (Connell ve Messerschmidt, 2005). Gedik (2016: 42) bu durumu şöyle yorumlar "Bu açıdan, sabit, değişmez bir erkek tanımlaması yapılamaz. Bu nedenle evrensel bir erkeklikten değil ancak farklı erkeklik deneyimlerinden yani "erkekliklerden" söz edilebilir." Pek çok farklı erkeklikten ve erkekliklerden bahsedilebilir olmasının yanında, topluma egemen olmuş tek bir hegemonik erkeklik² algısından da bahsedebiliriz. Hegemonik erkeklik kavramı toplumda baskın ve yaygın olan erkeklik anlayışı olarak yorumlanabilir. Hegemonik erkeklik bir toplum tarafından idealize edilmiş erkeklik biçimidir ve toplumda var olan diğer erkeklik rollerinin kendilerini bu erkeklik tipine göre konumlandırmasını ister, ayrıca kadınların toplumda ikincil konumunu da meşrulaştırmaktadır.

Türkiye'de erkekliğin sosyalizasyon sürecini ve tahakküm ilişkilerini çözümlenmeye yönelik çalışmalar, sünnet törenleri, askerlik, iş bulma ve evlilik gibi aşamaları mercek altına almıştır (Selek, 2008; Sancar, 2009). Türkiye'de geleneksel olarak kabul gören erkeklik kademesine varmak için yukarıda sayılan aşamaları geçmek gerekmektedir. Örneğin, Türkiye'de güçlü, asker, milliyetçi ve savaşçı olmak hegemonik erkeklik rolünün önemli parçasıdır. "Her Türk asker doğar" gibi sözlerle olması gereken erkeklik, hegemonik erkeklik tanımlanır ve bu ideale uymayan erkeklerin, örneğin askerlik yap(a)mayan erkeklerin erkekliği sorgulanır, dışlanır, karikatürize hale getirilir. Buna ek olarak, Türkoğlu (2013) durumu şöyle ifade eder "askerliğin erkeklik inşası üzerindeki etkisi erkekliğin yeniden üretimindeki en temel unsurlardandır." Öztürk'e (2013) göre "bir kültürü niteleyen alışkanlıklar seti, davranış biçimleri, inançlar ve gelenekler, aynı zamanda bedene de göndermede bulunmaktadır." Bu anlamda, sünnet Türkiye'de erkeklik için önemli bir bedensel ritüeldir. Barutçu'ya (2013) göre "sünnet, Türkiye'de erkek çocuklarının aşması gereken ilk ciddi bedensel aşama olarak algılanmaktadır." Bir diğer unsur da erkeklerin aile reisi olmaları ve çalışıyor olmasıdır (Sancar, 2009).

Tüm bunların dışında erkeklik kırılğan bir yapıya sahiptir. Hâsılı sürekli ispatlanması ve savunulması gerekir. "Yeterince erkek olmak" diğer erkek grupları arasında kabul görmek ile ilgilidir. Bu nedenle de erkekliğin kabul edilmesi ve onaylanması için homososyal³ ilişkiler önemli rol oynar. Erkekler doğdukları andan itibaren içinde buldukları cinsel kimliğin nasıl olması gerektiği doğrultusunda homososyal bağlar aracılığı bilgi edinirler. Örneğin, "Erkekler, bir araya geldiklerinde kendi cinsleri dışındakilere ilişkin aşağılayıcı espriler ve konuşmalarla erkekliklerini homojenleştirirler. Bu aynı zamanda erkekler üzerinde kaygı ve baskı da yaratan bir durumdur." (Cengiz, Tol ve Küçükural, 2004). Sancar'ın (2009) "erkek ortaklıklarını anlamak için homososyal erkek mekânlarının 'habitus'unu, erkek eğlence dünyasının eril tarzını, spor salonlarındaki 'erkeklik inşası'nı, iş görüşmelerindeki erkek-erkeğe halleri anlamak önemlidir" şeklindeki tespiti Yozgat'taki erkek erkeğe ilişkileri yorumlamak açısından da önemlidir. Ülkemizde sünnet ile başlayan bu inşaa süreci: ilk cinsel deneyim, askerlik, çalışma hayatı, evlilik, babalık vb. gibi alanlarla

¹ Metin içerisinde *erkeklik* kavramsal anlamda kullanılırken *erkeklikler* bu kavramın yarattığı farklı erkeklik deneyimlerini tanımlamak için kullanılmıştır.

² Connell ve Messerschmidt (2005), hegemonik erkeklik tanımı yanında "suç ortağı erkeklik", "madun erkeklik" ve "marjinal erkeklik" tanımlaması da yapar.

³ Homososyallik kavramı aynı cinsiyetteki kişiler arasındaki sosyal bağları tanımlar. Kavram, erkekler ve erkeklikler üzerine yapılan çalışmalarda sık sık kullanılmaya başlanmış, erkek dostluğu, erkek bağları ve kardeşlik kodları üzerine yapılan çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır (Bird 1996; Flood, 2008; Gedik, 2018). Gedik (2018, s.63) kavramı şöyle tanımlamaktadır "Homososyallik, erkeklerin kendilerini ataerkil bir cinsiyet düzeninde diğer erkeklerle yönelttikleri uygulamalar olarak anlaşılmalıdır".

sürekli olarak sınıranır. Bu nedenle ilerleyen bölümde, alan araştırmasından verilerle, bahsi geçen süreçlerin Yozgat'ta nasıl yaşandığı analiz edilmiştir.

2. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmada derinlemesine görüşme veri toplama tekniği kullanılmıştır. Araştırmada Yozgat Merkez'de yaşayan 20-65 yaş arası 20 kişi ile yapılandırılmış açık uçlu görüşmeler yapılmıştır. Bilgilendirilmiş rıza onayı alındıktan sonra başlayan sohbetler ile ilgili, görüşmecilerin onayı ile notlar alınmıştır. Daha sonra bu notlar, saha notları olarak analizde kullanılmıştır. Açık uçlu yarı yapılandırılmış sorulara geçildiğinde görüşmecilerin onayı ile ses kaydı kullanılmıştır. 40 dakika ile 90 dakika arasında değişen ses kayıtları deşifre edilmiştir. Yukarıda bahsi geçen erkeklik aşamaları, alt başlıklar olmak sureti ile veriler sistematik olarak sınıflandırılmış ve konuyu en iyi yansıttığı düşünülen kayıtlardan alıntılar metinde kullanılmıştır. Görüşmecilerin kimliğini saklamak adına görüşmecilere alfabetik isimlendirme yapılmıştır. Araştırmanın evreni Yozgat İli Merkez'inde bulunan erkeklerdir. Araştırmanın örneklemi ise kartopu yöntemi ile seçilen en büyüğü 65, en küçüğü 20 yaşlarında olan 25 erkek katılımcıdan oluşmaktadır. 2018-2019 yılları arasında görüşmeler tamamlanmıştır. Erkekliğe bakış açılarını analiz edebilmek için farklı yaş gruplarına ait bireyler seçilmiştir.

3. Yozgat'taki Erkeklik Tartışmaları

Bu araştırma kapsamında erkeklere erkek olduklarını ilk ne zaman hissettikleri üzerine sorular sorulmuştur. Verilen cevaplar daha çok kadınlar ve kadın bedeni üzerine kurulu olmuştur.

“Karşı cins ile muhabbetler başladığında erkek olduğumu hissettim.” (E, 47, Esnaf)

“Çocukluğumda erkek ve kadınların aynı özelliklere sahip olduğunu düşünürdüm. Ergenlik dönemine girmemle birlikte kadın ve erkeğin farklı biyolojik özelliklere sahip olduklarını anladım. Kadınların vücutlarındaki farklı yapılarını hissettiğim an erkek olduğumu hissettim.” (Ş, 45, Şirket Sahibi)

“Yaşım ilerlemeye başladığında kadınlara karşı meraklarım giderek artmaya başladı. Bununla birlikte bir abim vasıtasıyla kadınlarla tanışabileceğim bir mekâna gittim. Kendimi o zaman ilk olarak erkek olarak hissettim.” (K, 56, Kahveci)

Deneyimlerimiz, içinde yer aldığımız toplumsal bağlama göre sosyo-kültürel olarak yapılandırılır. Burada geleneksel erkek yapısı içerisinde kadını, bir cinsel obje olarak görme ve algılama eğilimi olduğu anlaşılmıştır. Aylın (2015) kadın bedeninin toplumdaki işlevlerini şöyle sıralamıştır: erkeğin cinsel partneri olmak, erkeğin soyunun devamını sağlama işlevi görmek, çocuğu besleme-büyütme-bakım işlevlerini sağlamak. Ataerkil söylem, bir toplumda sadece kadın bedenini ve cinselliğini değil, aynı zamanda erkek bedenini ve cinselliğini de şekillendirir (Odabaş, 2013). Yozgat'ta da Türkiye'de var olan hegemonik erkeklik değerlerinin etkin olduğu görülmektedir. Erkek olmanın heteroseksüel cinsellik anlayışından geçtiği ve kadın bedeni üzerinden bireylerin “erkek”leştiği görülmektedir.

Bununla birlikte Yozgat ilinde sorulan “yetiştiriliş sürecinde ailenizin size erkek olmanız konusunda öğrettiği şeyler nelerdir?” sorusuna toplumsal cinsiyet bağlamında toplumda kabul edilen roller çerçevesinde cevaplar verilmiştir.

“Hep babam kendi gibi birisi olmamı isteyerek yetiştirdi. Okulda bir çocukla kavga ederek eve gelmiştim. Babam evde ağladığımı gördüğünde “erkek adam ağlamaz” diyerek ilk tokatımı yemiştim. Bununla birlikte çok ağladım ve erkeklerin ağlamaması gerektiğini öğrendim.” (S, 51, Emekli Subay)

“Biz bir kız iki erkek kardeşiz. Babam bize oyuncak aldığı zaman kız kardeşim ve benim oyuncaklarım hep farklı olurdu. Babam kız kardeşime bebek alırken bana kamyon, silah, araba

gibi oyuncaklar alırdı. Kardeşimin bebeğini elimde gördüğü zaman “erkek adam bebekle oynamaz” derdi.” (M, 47, Kurum Müdürü)

Toplumsal yapı içerisinde erkek ve kadına yüklenen görevler ve sorumluluklar hep farklı olmuştur. Bunlar renkler, oyuncaklar, iş olanakları olmak üzere her alanda farklılık göstermiştir. Erkek için cesur, korkmayan, ağlamayan gibi özellikler sıralanırken; kadınlardan daha narin, zarif olmaları istenmiştir. Çelik (2016:2) araştırmasında da ortaya koyduğu gibi

“Erkekler ağlamaz!” gibi söylemlerle oluşturulan ve pekiştirilen bu süreçte erkekler, daha güçlü, daha başarılı, daha cesur olma telkinleriyle hem şiddete maruz kalmakta hem de şiddet uygulamaktadır. Şiddet döngüsüne “bunu yaparsam bana gülerler”, “böyle davranırsam beni gruba dâhil etmezler” örnekleriyle çoğaltılabilecek korku ve kaygılarını bastırma yolu olarak girebilmektedirler.

Erkek toplumun yüklediği bu görev ve sorumluluklar kapsamında kendini şekillendirmiştir. Aile içerisindeki toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün etkilerine erkek algısında da rastlamak mümkün.

“Erkek aşırı kıskanç ve her istediğini yapandır. Temiz, düzenli, işine gücüne bakan, sağa sola sataşmayan, hayatla mücadele verendir.” (Ö, 24, Öğrenci)

“Evine ekmek getiren, ailesini koruyan, kollayan, sahip çıkan kişidir.” (F, 25, Esnaf)

Çelik’in (2016:4) çalışmasında da belirttiği gibi erkeklik homososyal bağlar ile şekillenen, aktarılan ve yeniden üretilen bir süreçtir: “erkek, hangi durumlarda nasıl bir tavır takınması gerektiğini öğrenmiş olarak yaşamına devam eder.” Üniversite öğrencileri ile yapılan görüşmeler dışında, saha notları bize gösteriyor ki Ülkü Ocakları ve teşkilat yapılanması erkekler arasında yaygın ziyaret edilen yapılardır. Erkeklerin çoğu için kendilerine dost edinmeye gittikleri sosyalleşme yerleridir ama bir sebebi olmadan “birileri gidiyor dedi” diye giden erkeklerin de olduğu belirtiliyor. Bu anlamda, Ülkü Ocakları ve teşkilatlar Yozgat’taki erkeklik anlayışının oluşturulmasında katkısı olan homososyal mekânlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradaki eylem, sohbet, tartışma gibi faaliyetler sırasında erkek erkeğe ilişkilerde erkek olmayı ve erkekçe konuşmayı deneyimliyorlar. Bu da bize toplum içerisinde farklı kültürel unsurların erkeklik deneyiminin şekillenmesinde ve erkeklikler oluşturulmasında etkin olduğunu gösterse de yine de Yozgat erkekliği vardır denilmesi yanlış olur. Çünkü görüşmecilerin anlatılarından da anlaşılacağı gibi Yozgat’taki erkeklik anlayışı Türkiye’deki hakim hegemonik anlayışından etkilenmektedir.

Erkek çocuklarının aile içerisinde diğer erkeklerle ilişkileri kapsamında “erkek olma”yı öğrendikleri yukarıdaki örneklerde de görülmektedir. Çocuk ilk olarak aile içerisinde şekillenen bir varlıktır. Çocuklara küçük yaşlarda erkeklik (kadınlarda da olduğu gibi) rol ve sorumluluklarının öğretilmesi onları şekillendirmiştir. Bunlar kapsamında erkeklik algısı için ailenin ve ebeveynlerin ne kadar önemli bir yapıya sahip oldukları anlaşılmalıdır. Babayla özdeşleşme, erkek çocukların kimlik gelişiminde hayati bir önem taşımaktadır. Babadan, gücü, rekabeti, iktidarı, macerayı, “erkek olmayı” ve “erkek gibi davranmayı” öğrenirler. Aynı şekilde Yozgat’ın erkeklik kimliğini de yine ailedeki erkeklerle beraber kurdukları homososyal bağlar ile öğrendikleri görülmektedir.

3.1. Bedensel Bir Ritüel Olarak Sünnet ve Erkeklik

Türkiye’nin çoğunluğu Müslümanlardan oluşur. Bu nedenle dini yapının gereğini yerine getirmek için erkekler sünnet olmaktadır. Sünnet olmak Türkiye’de çoğu erkek için aynı nedenlere bağlı olarak gerçekleşmiştir. Dini sebeplerle sünnet olunmasına karşın, sünnetin Atilla Barutçu tezinde Türkiye’de bir erkeğin, erkek olarak kabul edilebilmesi için çeşitli bedensel süreçlerden geçmesi gerektiğini dile getirir (Barutçu 2013:7). Sünnet de bunlardan biridir. Sünnet’in Türkiye’de erkek olma ile bağlantısı vardır. Sünnet olmak oğlan çocuğundan “erkek adam” yaratma anlamına sahiptir. Buna rağmen, Türk kültüründe erkek çocukların sünnet olma yaşı çeşitlilik göstermektedir.

“Sünnet olduğum zaman ergenliğe erişmiştim. Biraz sünneti geç oldum yani büyük korku yaşadım. Büyük yaşta sünnet olduğum için bu durumun etkisinden kolayca çıkamadım. Geç olduğum için sıklıkla dalga geçtiler, erkek olamadın sen gibisinden.” (M, 47, Kurum Müdürü)

Sünnet de askerlik gibi “hem erkeğin kendi erkekliğini ispat etmesine, hem de başkalarının gözünde erkekliğin ifade edilmesine hizmet eder” (Onur ve Koyuncu, 2004: 40) Bu anlatı da gördüğümüz gibi erkeklik kaybedilme korkusu olan bir kurgudur. Bu nedenle belli ritüellerle ispatlanması gerekir, örneğin, cinsellik ve sünnet gibi. Bu görüşmeci bu açıdan incelendiğinde çiftte travma yaşamıştır. Hem sünnet olmadığı için erkekliğini ispat edememiş hem de geç olduğu için cinsel gücü kaybedeceği korkusunu yaşamıştır. Başka açıdan bakarsak, hegemonik erkeklik sadece kadınlar üzerinde tahakküm kurmaz “öteki” erkekler üzerinde de baskı yaratır diyebiliriz.

“Erkek oluyorsun işte. Davullu zurnalı kutlanacak daha mühim başka ne var?” (B, 46, Kasap)

Sünnet daha çok dini emirlerini yerine getirmek için yapıldığı aksettirilirken çoğunun nedeni ise toplumsal yapı içerisinde dışlanmaktan kaçınmak için olmuştur. Bunun için “sünnet düğünleri” düzenlenerek topluma, oğlan çocuklarının erkekliğe adım attıkları gösterilmek istenmiştir. Sünnet olunca, “adam olacaksın delikanlı olacaksın” derler. Bu sebeple, sünnet olmakla erkek olmak Türk toplumunda birbirinden ayrılmaz iki parça haline gelmiştir. Sünnet olmak ile erkeklik birbirine ilişkilendirilmiştir.

“Dinimizin gerektirdiği vecibe peygamberimizin sünneti olduğu için sünnet oluruz. Hem erkekliğe atılan ilk adım değil mi?” (T, 52, Terzi)

“Geçmişten gelen örf ve adetler çocuklara bunlar hissettiriliyor ve bunlar da bizde erkeklik duygusunu sünnetle ilişkilendirmemize yol açıyor.” (R, 53, Belediyeden Emekli).

“Sünnet olmak peygamber efendimizden gelen bir şey. Böyle erkek oluyoruz.” (Ç, 48, Çiftçi)

Sünnetin erkeklikle alakası herkes tarafından “erkekliğe adım atmak için bunun yapılması gerektiği” düşüncesi aşılır. Adeta bir şölen havasında düzenlenen sünnet düğünleri sayesinde biyolojik olarak erkek olan insan çocukları toplumsal olarak da erkekliğe ilk adımını atar. Erkek çocuklarının sünnete ikna edilme aşamalarına baktığımızda dinsel, kültürel ya da tıbbi sebeplerden ziyade, sünnetin çocuklara “erkek cemaatine giriş bileti” (Yavuz, 2014: 115) olarak sunulmasında yatar. Katılımcıların çoğu bu görüşü doğrulamıştır.

Erkeklik toplumsal onayı gerektiren bir durumdur. Toplumsal açıdan onay alabilmesi için topluma özgü ritüellerin yerine getirilmesi beklenir. Bu ritüeller bazı zamanlarda fiziksel acılara katlanma yetisi gerektirebilir. Kaldı ki Türkiye’de erkekliğin kuruluşuna baktığımızda “erkek adam ağlamaz” algısı yaygın olduğundan fiziksel acılara katlanabilmek, ağlamamak erkek olmanın şartlarından sayılmaktadır. Sünnet de böyle bir ritüeldir. Türkiye’deki erkeklik ritüellerinden olan sünnet erkeklerin yetişkinliğe geçiş için zorunlu tutulduğu, erkek egemen topluluklar aracılığıyla kontrol edilen ve statü simgesi haline gelerek, toplumda kadın ve erkek arasındaki farklılaşmaları şekillendiren ritüellerdendir.

3.2. Askerlik ve Erkeklik

Askerlik Türk kültürünün içine sindirilmiştir. Askerlik erkeklikteki ikinci aşama olarak kabul edilmiştir. Vatan millet sevgisinin yanında askerliğin erkeği disipline edici rolü, olgunlaştırması toplum tarafından önem arz eder. Türkiye’de askerlik bir erkek için dönüm noktası hayatının en önemli dönemlerinden biridir. Türkiye’de işini ve ailesini kurma aşamasında olan bir erkek için askerlik zorunluluktur, vereceği kararların önünde engel niteliği teşkil eder. Diğer taraftan askerlik erkek bireyin “olgunlaşması” için zorunlu ve kaçınılmaz bir aşama olarak kabul edilir. Askerliğini yapmamış erkek “çürük” erkek olarak kabul edilir. Bunun için “Askerlik yaparken karşılaştığınız ne gibi zorluklar olmuştur?” sorusu sorulmuştur.

“Benim için hiçbir zorluğu olmadı vatan borcumu ödemiş oldum askerliğin bir Türk erkeği için zorluğu olamaz. Yozgatlı bir erkek için hiç olmaz. Böyle bir soru sorman çok saçma.” (İ, 65, Çiftçi).

Bu anlatıda bize erkeklik ile içselleştirilmiş bir vatan borcu arasında bir ilişki olduğunu gösteriyor.

“Askere normal yaşlılarımdan biraz geç gittiğim için çok zorlandım ve orada şunu çok iyi anlıyor insan. Ne dersene? Aile. Onların kıymetini çok iyi anlıyorsun. Seni sabahları öperek kaldırmaya kıyamayan annen yerine bağırlarak komutanlar tarafından uyandırılmak çok acı bir durum.” (O, 65, Emekli Öğretmen).

Bu anlatı da görüldüğü gibi erkeklik ile iktidar olma arasında bir ilişki vardır. Emir komuta zinciri içerisinde erkekler diğer erkeklerin erkine tabi olmak zorunda kalıyorlar. Bu anlamda acı-ağlamama ve erkek olma arasındaki bağa paralel, başka erkeklerin erki altında çekilen zorlukların erkekleri olgunlaştırdığı düşünülüyor.

Askerliğin erkeğin hayatındaki öneminin büyüklüğü ve yeri, sorulardan alınan cevaplarda da açıkça görülür. Toplumda da önemli yeri olan askerlik sürecini tamamlamayan erkeğin karşısına başka bir zorluk daha çıkar. Türkiye’de çoğunlukla “Askerlik yapmayan erkeğe kız verilmez” ve toplumdan dışlanır. Bunun için askere gitmeyen erkeğe neden kız verilmez sorusu sorulmuştur.

“Ben Türk’üm diyen her erkeğin askerlik yapması şarttır. Sorumluluğu, disiplini ve silah eğitimini öğretir.” (Ü, 21, Öğrenci).

“Şimdi yeğenim, ben sana bu durumu açıklayayım. Askere gitmeyen erkeğin bir hastalığı var demektir. Yani benim dönemimde öyleydi bu yüzden askere gitmeyen yarım erkektir, kız verilmemesi normal bir şey. Yozgatlı bir erkeğin kendiden bu şekilde bahsedilemsi utanç vericidir.” (Ç, 48, Çiftçi).

“Bak aslanım askerlik bir vatan borcudur ve vatan borcunu ödemiş erkekten ne karısına ne de çocuklarına hayır gelir. Biz Yozgatlılar buna çok önem veririz. Vatan bizim için her şeyden önce gelir. Bu yüzden askere gitmeyen erkek ne Yozgatlıdır ne de erkektir. Kız verilmemesi en doğrusudur.” (A, 48, Kuaför).

Sünnet gibi askerlik de bir erkeklik ritüeli olarak Türkiye’de önemlidir. Askerlik Türk toplumu açısından çok yüce bir kurum kuruluş olarak görülür. Eğlenceler yapılarak askere uğurlanır erkek ama erkeğin içinde yaşadığı zorlukları, düşünceleri kimse önemsemez, Ancak gözden kaçan bu durum, erkeğin üzerinde toplumsal açıdan ağır bir yük oluşturabilir.

3.3. Para Kazanmak Zorunda Olan (Baba) Erkek

Türk toplum yapısı ataerkil bir yapıya sahiptir. Bu toplum yapısı içerisinde erkek ön plana alınırken kadın geri plana itilmektedir. Bu yapıda ailenin mutlak reisi erkektir ve maddi geçim yükü onun üzerinde olmalıdır anlayışı hâkimdir. Evin geçimini sağlama görevi erkek üzerine verilmiştir. Bu sanıldığı kadar kolay bir unsur olmamıştır. Evde tek kişinin çalışması ve ataerkil yapı içerisinde bu görevin erkeklere verilmesi onlar için büyük bir sorumluluk gerektiren bir unsur haline gelmiştir. Erkek, erkek olarak var olabilmek ve ataerkil yapı içerisinde saygınlığını koruyabilmek için çalışmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle erkek manevi yönlerle ilgilenmekten daha çok “eve ekmeğe getiren” bir unsur haline getirilmiş maddi boyut olarak görülmeye başlanmıştır. Teknolojik yapının ilerlemesi ile birlikte kol gücüne duyulan ihtiyaç azalmaya, işsizlik oranı artmaya başlamıştır. Bu yönüyle erkekler psikolojik olarak baskı hissetmeye başlamışlardır. Bu nedenle eril tahakkümün ve eril iktidarın sonuçlarından biri olarak erkeğe iş sahibi olma sorumluluğu yüklenmiştir. Yozgat ilinde erkeklere sorulan sorularda ise birbirine benzer nitelikte cevaplar alınmıştır.

“Geçim sağlamak en büyük derdimiz. Kız olsan, baban seni atmaz, en fazla kocaya verir ama erkekler için öyle mi? Baltaya sap olmalısın, yoksa herkes tepene biniyor.” (X, 25, Üniversite öğrencisi).

“Erkek adam, karısına kızına bakmalı. Daha doğrusu bakacak parası olmalı. Bu mezuniyete yaklaşırken tüm erkeklerin omuzunda.” (H, 23, Üniversite öğrencisi).

“Yozgatta erkek dedin mi bir askerliğini yapmış olacak, iki evini eri olacak. Ne yaparsa yapsın evini geçindirmeyi bilecek.” (U, 49, İnşaat Ustası).

“Adam dediğin evini bilir, evine ekmek getirmeyi bilir. Taşını sıkır suyunu çıkarır, evini geçindirir.” (C, 49, Esnaf).

Yozgat genelinde yapılan araştırmada da edinilen sonuçlarda erkeklerin güzel bir hayat kurmak ve ailelerini geçindirmek için para kazanmak zorunda olduklarını hissettikleri sonucuna varılmıştır. Erkeklerin bahsi geçen bu aşamalara tabi tutulmasının sebebi erkekliklerini ispat etmek zorunda olmalarıdır. Yukarıdaki alıntılar da bize gösteriyor ki genç erkeklerde “evi geçindirme kaygısı” gelecekleri ile ilgili en çok dile getirdikleri sorundur. Türkiye’de yaşanan (Yozgat’ta bilinen bir intihar yok) “baba intiharları” ve erkeklerin ailelerini öldürmeleri yaşanan bu geçinme kaygısının sonuçlarındandır.

3.4. Evlilik Yolunda Erkek

Evlilik kurumunun çerçevesi, toplumdan topluma ve toplumun kendi içerisinde değişmektedir. Bu farklılıklar içerisinde kadın ve erkeğe yüklenen sorumluluklar da farklı olmuştur. Ataerkil toplum yapısı içerisinde erkek, evin maddi boyutuyla ilgilenen bir role sahip olmuştur. Bununla ilgili olarak Türk toplum yapısı içerisindeki erkeklerin evliliğe bakışları birbirlerinden farklı olmuştur.

“Evlenden önce düzensiz bir yaşamım vardı. Evlendikten sonra hazır bir yemeğim ve bütün ihtiyaçlarımı karşıladım. Benim için evlilik eşim tarafından bütün ihtiyaçlarımın karşılanmasını ifade etmektedir.” (D, 54, Çiftçi).

“Daha sabit bir hayat yaşamak için evlendim. Bunun için evlilik yaptım.” (Ç, 48, Çiftçi).

“Benim için evlilik bir hobiye ifade etmektedir. Hiçbir anlamı yoktur. Futbol oynamak gibi ailem tarafından zorunlu tutulduğum için evlendim. Bunun haricinde bir imkânım olsaydı evlenmezdim.” (Z, 60, Esnaf).

“Çocuk sahibi olabilmek için evlendim. Çocuklarım olsun ve düzenli bir hayata sahip olmak istiyordum. Bu yüzden evliliği tercih ettim. Benim için evlilik çoğalmak ve soyunu devam ettirmeyi ifade ediyor.” (N, 62, İmam).

“Sırf çocuk sahibi olmak için evlendim. Evlilik benim için çocuk sahibi olmayı ifade etmektedir. Çocuk sahibi olmak dışında evliliğin hiçbir artısı bulunmamaktadır.” (U, 49, İnşaat Ustası).

Sancar’a (2009, ss.63-64) göre “evlilik, emeğinden başka satacak bir şeyleri olmayan mülksüz bir erkeğe bile üzerinde otorite sahibi olarak, bir ailenin geçimini sağlama yoluyla saygın bir statü verir. Ücretli iş sahipliği, erkeği hükmedeceği bir eş ve çocuk sağlayarak onu güç sahibi yapar.” Yozgat ili ataerkil yapısını hala barındıran bir yapıya sahiptir. Bunun için evlilik için her erkeğin vermiş olduğu cevap farklı olmuştur. Kimisi için evlilik cinsel bir birliktelik anlamını ifade ediyor olsa da kimisi için de çocuk sahibi olmak için evlilik kurma amacı güdülmüştür. Evlendikten sonra erkeklerin evliliğe bakış açıları değişme yaşanmaya başlamıştır. Bununla birlikte erkekler için evlendikten sonra evlilik sürecinde ne gibi değişimler yaşandığı ölçülmeye çalışılmıştır.

“Evlilik ile birlikte sosyal hayatım kısıtlanmaya başladı. Bununla birlikte geçim derdim iki katına çıkmaya başladı. Önceden tek kendimi düşünüyordum. Şimdi düşünmem gereken kendimden hariç bir eşim ve çocuğum var.” (V, 59, Nalbur).

“Bekârken çok rahat bir hayatım vardı. Evlendikten sonra çok erken çocuk sahibi oldum. Eğer çocuğum olmasaydı evliliğimi devam ettirmezdim. Evliliğim çocuğum sayesinde devam ediyor fakat ne olursa olsun eşime bakmakla yükümlüyüm. Evlilik içerisinde dışarıya kendini doğru ifade etmek için ne olursa olsun her şeyi yutup içine atmak zorundasın.” (Y, 54, Çiftçi).

“Evlilik ile ilgili beklentilerim çok farklıydı. Hayatımı düzene koyan birisi olarak hayatıma devam edeceğimi düşünüyordum fakat evlendiğim günden beri alkol kullanıyorum. Hayat daha yorucu ve zor hale gelmeye başladı.” (P, 65, Çiftçi).

Anlatılardan da görüldüğü gibi bir erkeğin evlilikten -kadınlardan- beklediği, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde kadına biçilen “anne, eş” rollerine uygun olarak evlilik içinde kendisine bakılması. Öte yandan, geleneksel toplumlarda evliliğin nedenlerine konusunda yapılan araştırmalar Yozgat için de geçerlidir: cinsel ihtiyaçlar ve üreme yolu ile özel mülkiyet ve sermaye üzerinde erkeğin kontrolünün sağlanması. Ancak daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak erkekler evliliği statü olarak görmek yerine özgürlüklerini kısıtlayan bir kurum olarak algılamaktadırlar. Yukarıdaki alıntılar, Yozgat’ta yaşanan bir vaka olmamasına rağmen, son dönem Türkiye’de yaşanan “baba intiharları” ve birlikte ailelerini öldürme eylemlerinin altında yatabilecek sebeplere örnek gösterilebilir. Evliliğin bir erkek üzerinde kurduğu ifade edilen bu sosyo-psikolojik baskı aslında Türkiye’de “erkek olmak” algısının sonucudur diyebiliriz. “Erkek adam ağlamaz” ile başlayan ve daha sonra “erkek evin direğidir” algısı ile pekiştirilen bu durum cinsiyeti erkek olan insanları bir kısıkaca sokmakta ve pek çok toplumsal sorunun da kaynağı olmaktadır.

SONUÇ

Toplumda toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu erkeğin ve kadının belirli rolleri tanımlanmıştır. Erkeğin ve kadının yaşamları boyunca toplum tarafından belirlenen bu rollere ayak uydurması beklenir. Erkeğin ve kadının cinsiyet rollerine göre davranan bireyler toplum tarafından kabul edilirken, uygun davranış sergilemeyenler ise toplum tarafından reddedilmişlerdir. Ataerkil rejimin yarattığı erkeklik algısında toplum içinde, erkekten, kabul edilen erkeklik kodlarını sergilemesi beklenir. Erkek toplum tarafından beklenenleri yerine getirdiği zaman erkeklik hiyerarşisinde üst katmanlarda görülmüş ve toplum tarafından değer verilen bir unsur olmuştur fakat erkek ataerkil rejim tarafından tanımlanan erkellik rollerini yerine getirmediği zaman toplum içinde dışlanma yaptırımı ile karşılaşmıştır.

Türkiye toplumunda erkeğin de kadının da rollerinin belirlenmesinde ataerkil yapının etkisi vardır. Ataerkil yapının etkisi, erkeğin cinsiyet rollerinde egemen olmasında etkin rol oynamıştır. Günümüzde cinsiyet rolleri modernleşme süreçleri ile değişim göstermiş olsa da Türkiye’nin toplum yapısında günümüzde dahi geleneksel yapının etkileri görülür. Erkeğin çalışıp ailesini geçindirmek zorunda olduğunu, kadının ise ev içi ile kısıtlandırıldığı gerçeğini çok az değişime uğramıştır. Ataerkil yapı erkek egemenliği olarak görülse de erkekleri olumsuz etkilediği noktalar da vardır. Ataerkil yapının erkeklere dayattığı birtakım sorumluluklar vardır. Bunlar daha küçük yaşta bir çocuğa erkek olmak için neler yapılması gerektiğini söyler. Yetişkin erkekler için ise çalışıp bir aile kurup ve ailenin geçimini sağlaması üzerine beklentiler kurar. Ataerkil yapı erkeğe toplumda var olabilmek için sürekli bir takım sorumluluk yükler. Erkeğin toplumda var olma çabası onu hayatı boyunca bir erkeklğini ispatlama mücadelesi içine sokar.

Türkiye’nin toplum yapısında erkeklerin cinsiyet rejimi içinde saygınlık kazanabilmek için belirli süreçlerden geçmesi gerekir. Bunlar; sünnet olmak, askere gitmek, iş bulup çalışmak ve erkeklik aşamasının son kademesi olan evlenip aile kurmaktır. Geleneksel toplum yapısında bu süreçleri yerine getirmeyen erkek toplum tarafından dışlanır. Bu süreçler erkeğin hayatında önemli yere sahiptir. Erkeklik aşamasının başı olan sünnet olgusu, oğlan çocuğu üzerinde önemli etkiye sahiptir. Sünnet olmak daha küçük yaşta

çocuğa erkek olmayı aşılır. Geleneksel toplum yapısında askerliğin yeri veri önemi çok büyüktür. Bir sonraki aşama olan iş bulup çalışma ise erkekliğin inşa sürecinde önemli yere ve etkiye sahiptir. Erkekliğin bir diğer aşaması olan evlilik süreci erkekliğini bambaşka bir evreye taşıyarak toplum tarafından belirlenen erkeklik süreçlerini tamamlamıştır. Bir aile yapısının içine giren erkek burada baba olduktan sonra hayatı boyunca yaşadığı ataerkil yapının getirdiği kadın ve erkek algısını bu sefer kendi çocukları üzerinden devam ettirir. Ataerkil yapının kendi üzerinde ki bütün zorlukları bu sefer kendi çocuklarına yaşatır.

Yozgat'taki erkeklik algısı incelendiğinde Türkiye'deki hegemonik erkeklik anlayışından beslenen bir erkeklik olduğu görülmüştür. Erkekliğin ispatı gibi görülen sünnet, askerlik, evlilik ve iş bulma aşmalarının Yozgat'taki erkeklerin hayatları için de önemli olduğu. Ancak askerlik aşamasının ülkücü değerlere bağlılığı ile bilinen bir şehirde yaşayan erkekler için daha fazla anlamı olduğu görülmüştür. Öte yandan, evlilik çocuk ve cinsellik için zorunlu bir işlem olarak görülürken, evliliği erkeklerin özgürlüklerini kısıtlayan bir kurum olarak yorumlamışlardır. Bu çalışma bize Yozgat'a ait "Yozgat erkekliği" şeklinde ayrı tanımlanabilecek bir erkeklik kategorisine raslanılmadığını ancak Yozgat'ta erkeklik algısına şehrin sosyo-kültürel dokusunun etki ettiğini göstermiştir.

KAYNAKLAR

- Atay, T. (2004). Erkeklik En Çok Erkeği Ezer. *Toplum ve Bilim*, 101.
- Aylin, N. (2015). Kadın Bedeni ve Toplumsal İzdüşümleri: Sosyolojik Bir Bakış. Fatma Zehra Fidan ve Duygu Alptekin (Ed.), *Kadın Bedeni ve İstismarı* içinde. Opsiyon Yayınları.
- Barutçu A. (2015), "Ucundan Azıcık"la Atılan Sağlam Temel: Türkiye'de Sünnet Ritüeli ve Erkeklik İlişkisi. *A Journal of Identity and Culture*, 3, 129-155.
- Barutçu, A. (2013). *Türkiye'de erkeklik inşasının bedensel ve toplumsal aşamaları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı.
- Bem: L. (1985). An drogyny and Gender Scheme Theory: A Conceptual and Empirical Integration. Solderegger, T.B. (ed.), *Psychology and Gender Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln ve London: University of Nebraska Press.
- Beşpınar, F. U. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Aile. *Türkiye Aile Yapısı Araştırması, Tespitler, Öneriler* içinde. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Araştırma ve Sosyal Politika Serisi 07, 1.Basım, Çizge Tanıtım ve Kırtasiye Ltd. Şti, 110-169.
- Bird: R. (1996). Welcome To The Men's Club: Homosociality and The Maintenance Of Hegemonic Masculinity. *Gender & Society*, 10(2), 120-132.
- Bora, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan (der.), *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar* içinde. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 175-187.
- Bozok, M. (2013). Eleştiren İle Eleştirilenler Arasında Nazik Karşılaşmalar: (Pro) Feminist Bir Yaklaşımla Trabzon'da Erkeklikleri İncelemek. *Fe Dergi*, 6(1), 79.
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. Cornell University Press.
- Cengiz, K., U.U., Tol, & Küçükural, Ö. (2004). Hegemonik Erkekliğin Peşinden. *Toplum ve Bilim*, 10, 50-70.
- Connell, R. W. (1995, 2005). *Masculinities*. University of California Press.
- Connell, R. W. (2000). *The Men And The Boys*. University of California.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking The Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859.
- Çakır, H. (2017), Erkeklerin Sosyalleşmesinde Öğrenilmiş Güçlülük: Kavramsal Bir İnceleme. *Researcher: Social Sciences Studies*, Cilt 5, Sayı IV: 320-334.
- Çelik, G. (2016). Erkekler (De) Ağlar!: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Erkeklik İnşası ve Şiddet Döngüsü. *Fe Dergi*, 8(2), 1-12.
- Demren, Ç. (2003). Erkeklik, Ataerkillik ve İktidar İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi*, <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/erkek.htm>.
- Ecevit, Y. & Karkınar, N. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları*.

- Flood, M. (2008). Men, Sex, And Homosociality: How Bonds Between Men Shape Their Sexual Relations With Women. *Men And Masculinities*, 10(3), 339-359.
- Gedik, E. (2016). Bir Tüketim Kültürü Ürünü Olarak Anti-Kahraman Erkek İmajları. *ViraVerita E-Dergi*, (4), 37-58.
- Gedik, E. (2018). Homososyal Birliktelik Örneği Olarak Mahalleyi Korumak: Sıfır Bir Dizisinde Erkeklik Halleri. *Fe Dergi* 10(2), 60-70.
- Güldü, A. ve Kart E. (2009), Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.
- Hacısofıtaoğlu, İ. & Bulgu, N. (2015). “Yedi dağın ötesindeki çocuklar: Güreşte erkeklik ve şiddet.” Betül Yazar (der.) *Şiddetin Cinsiyetli Yüzleri* içinde. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kimmel, M. S., Hearn, J., & Connell, R. W. (Eds.). (2004). *Handbook Of Studies On Men And Masculinities*. Sage Publications.
- MacInnes, J. (1998). *End Of Masculinity: The Confusion Of Sexual Genesis And Sexual Difference In Modern Society*. McGraw-Hill Education (UK).
- Oakley, A. (2015). *Sex, Gender And Society*. Ashgate Publishing, Ltd..
- Odabaş: (2013). İnternette Erkeklik, Cinsel Sağlık Politikası ve Ticareti. *Doğu Batı Dergisi*, 63, 203-221.
- Onur, H. ve Koyuncu, B. (2004). ‘Hegemonik’ Erkekliğin Görünmeyen Yüzü: Sosyalleşme Sürecinde Erkeklik Oluşumları ve Krizleri Üzerine Düşünceler. *Toplum ve Bilim*, 101, 31-49.
- Oran Kalkınma Ajansı Yozgat Sosyal Durum Analiz, http://www.oran.org.tr/images/dosyalar/20190918155744_2.pdf, erişim tarihi, 19.04.2020.
- Özgün, C. (2017), Türkiye’nin Askerlik Sisteminin Tarihsel Süreç Bağlamında İncelenmesi. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4), 51-90.
- Öztaş, G. (2013), Türkiye’de Milli Kimlik İnşası Sürecinde Militarist Eğilimler ve Tesirleri. NY Sünbüloğlu (der.), *Erkek Millet Asker Millet: Türkiye’de Militarizm, Milliyetçilik, Erkek (lik) ler*. İstanbul: İletişim.
- Öztaş, G. (2014), *Türkiye’de Militarizm: Zihniyet, Pratik ve Propaganda*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, A. (2012). Eril Bedenselleşme: Hegemonik Erkek Bedeninin İnşası. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi (FLSF)*, (13).
- Sancar, S. (2009), *Erkeklik: İmkânsız İktidar Ailede, Piyasada, Sokakta Erkekler*. İstanbul: Metis.
- Sancar, S. (2014). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*. İletişim Yayınları.
- Selek, P. (2011). *Sürüne Sürüne Erkek Olmak*. İletişim Yayınları.
- Sığın, A. & Canatan, A. (2018). Connell’in “Erkeklikler” Teorisinde İşbirlikçi Erkek, Madun Erkek Ve Marjinal Erkek: Hegemonik Erkekliğin Kavramsal Hegemonyası. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(32).
- Taşıtman A. (2013). Terbiye Edilen Bedenler, Tecrübe Edilen Erkeklik: Sünnet Ritüeli (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Kadın Çalışmaları.
- Top, F. Esüntimur, Y. Uykan, L. & Pekdemir, E. (2008). Giresun İlindeki Ailelerin Sünnet Konusundaki Bilgi Tutum ve Davranışları. *Çocuk Dergisi*.
- Topuz, S. K. & Erkanlı H. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın ve Erkeğe Atfedilen Anlamaların Metafor Yöntemiyle Analizi. *Alternatif Politika*, 8(2), 300-321.
- Türkoğlu, B. (2013). Fay Hattında Erkeklikler: Çalışma ve İşsizlik Ekseninde Erkekliğe Bakış/Manhood on the Fault Line: Examining Manhood under the Frame of Working and Unemployment. *Mülkiye Dergisi*, 37(4), 33-61.
- Yavuz, M., Demir T. ve Doğançün B. (2012). Sünnetin Çocuk Ruh Sağlığı Üzerine Etkisi: Gözden Geçirme Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 23(1), 63-70.
- Yavuz, Ş. (2014), İktidar Olma Sürecinde Erkeklerin Erkeklikle İmtihani. *Milli Folklor*, 26(104).
- Yozgat Nüfusu, <https://www.nufusu.com/il/yozyat-nufusu>, erişim tarihi, 19.04.2020.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Performans Ölçümünde Süreç Katkı Muhasebesinin Rolü: Örnek Bir Uygulama¹

The Role of Throughput Accounting in Performance Measuring: A Case Study

Doç. Dr. Mustafa Savcı

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İİBF, mustafa.savci@erdogan.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0794-9804

Doktora Öğrencisi, İmad Balioglu

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İİBF, imad_balioglu19@erdogan.edu.tr
ORCID: 0000-0002-6701-4728

Özet

Son yıllarda rekabetin yoğunlaşması yeni üretim sistemlerindeki gelişmeler işletmelerde performans ölçümünde süreç katkı muhasebesini ön planı çıkarmıştır. Süreç katkı muhasebesi, işletmenin performansını verimli ve etkin bir şekilde ölçerek, darboğazların elimine edilmesine, kaynakların daha etkin kullanılmasına, maliyetlerin azaltılmasına ve kâr maksimizasyona katkı sağlar. Çalışmanın temel amacı, işletmelerin performans ölçümünde süreç katkı muhasebesinin rolünün incelenmesidir. Bunun için kamuya ve özel sektöre ait örnek birer işletmede yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen bilgiler karşılaştırılmış ve uygulama sonucunda performans ölçümünde süreç katkı muhasebesinin olumlu etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Performans Ölçümü, Süreç Katkı Muhasebesi, Faaliyet Ölçütleri, Finansal Ölçütleri, Türev Ölçütleri.

JEL Sınıflandırması: M10, M40, M41

Abstract

In recent years, the competition has increased in business world to develop new production systems which has led to the emergence of throughput accounting in performance measurement. Throughput accounting contributes to measuring business performance efficiently and effectively by eliminating bottlenecks, using resources more effectively, reducing costs and increasing profits. The purpose of this study is examining the role of throughput accounting in business performance measurements. For this purpose, a semi-structured interview method was applied in a case study which belongs to the public and private sector. The obtained data has been compared and as a result we can say that throughput accounting has positive effects on the performance measurement.

Keywords: Performance Measurement, Throughput Accounting, Operational Measurements, Financial Measurements, Derivatives.

JEL Classification: M10, M40, M41

GİRİŞ

Performans ölçümü, işletmelerin önceden belirlenen hedeflerine ne ölçüde ulaştığını belirleyen bir işlem dizisidir (Bayrakdaroğlu, A. & Ege, İ., 2007: 95). Performans ölçümünde kullanılan bazı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerden biri süreç katkı muhasebesidir. Süreç katkı muhasebesi kavramı, 1986 yılında ABD’de ilk defa olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavram, Goldratt ve Cox tarafından modern bir yöntem olarak geliştirilmiştir (Scarlett, 2005: 363). Daha sonra (1988/1989) arası Galloway ve Waldron zamana

¹ Bu makale, yazarları tarafından (17-19 April 2019 Artvin International Congress On Social Sciences (AICOSS 19) Hopa, Artvin / Türkiye) sunulan bildirden geliştirilmiştir.

dayalı yeni bir maliyetlendirme yöntemi geliştirerek bu yöntemi süreç katkı muhasebesi olarak adlandırmışlardır (Neely, Gregory & Platts, 2005: 1233).

Süreç katkı muhasebesine göre işletme kaynaklarının etkin kullanabilmesi için kısıtların doğru tespit edilmesi ve bu kısıtların ortadan kaldırılarak işletme darboğazlarının elimine edilmesi gerekir (Salafatinos, 1995: 58). İşletmedeki darboğazların elimine edilmesi, işletmenin daha verimli çalışmasını sağlayarak, kâr maksimizasyonu olumlu etkiler (Savcı & Balioğlu, 2019: 190). Bu olumlu etki yönetimin karar alma süreçlerine destek sunabilir (Scarlett, 2005: 363). Aynı zamanda, süreç katkı muhasebesi işletme faaliyetleri arasında eşgüdüm sağlayarak üretim maliyetlerinin planlanıp kontrol edilmesine ve performansın ölçülenmesine katkı sağlayabilir.

İşletme performansının ölçülebilmesi için süreç katkı muhasebesinde faaliyet ölçütlerine, finansal ölçütlerine ve türev ölçütlerine özen göstermek gerekir (Savcı & Balioğlu, 2019: 194).

1. LİTERATÜR ÇALIŞMALAR

Literatürde süreç katkı muhasebesi, birçok çalışmaya konu olmuştur. Bu konu ile yapılan bazı çalışmaları uluslararası ve ulusal olarak aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

1.1. Uluslararası Çalışmalar

Hua, (2014) Çalışmasında, Fiyatlandırma politikalarının geliştirilmesinde süreç katkı muhasebesinin rolünü örnek bir işletmede incelemiştir. Bu çalışmada geleneksel maliyet hesaplama yöntemleri ile süreç katkı muhasebesi arasındaki farklılıklardan söz etmiştir. Süreç katkı muhasebesinin örnek işletmede fiyatlandırma stratejisi ile mevcut kapasiteyi ve kâr seviyesini artırdığı sonucuna varmıştır.

Huang, (2013) Çalışmasında, İşletmenin sipariş stratejisinin geliştirilmesinde süreç katkı muhasebesinin rolünü üretim işletmelerinde örnek bir uygulama ile incelemiştir. Çalışma sonucunda uygun maliyet-kâr modeli önermiş, işletmenin sipariş stratejisi geliştirilmesi için kısa vadeli fiyatlandırma ve uzun vadeli brüt kâr stratejisine odaklanılması gerektiği vurgulanmıştır.

Yao, (2011) Çalışmasında, karma ürünlerde kârın maksimize edilmesinde süreç katkı muhasebesinin etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda süreç katkı muhasebesinin; işletmenin üreteceği en uygun ürünlerinin belirlenmesinde, işletme kârının en üst seviyeye çıkarılmasında, yöneticilerin verecekleri kararlara yardımcı olabileceği tespit edilmiştir.

Chen, (2007) Çalışmasında, süreç katkı muhasebesinin etkisini örnek bir endüstri işletmesinde incelemiştir. Çalışma sonucunda işletmedeki sorunların kaldırılması ve yönetim muhasebesinin geliştirilmesi için süreç katkı muhasebesinin kullanılmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Hanqi, (2006) Çalışmasında, karar destek sisteminin geliştirilmesinde süreç katkı muhasebesinin rolünü incelemiştir. İşletmenin vereceği kararı geliştirebilmesinde süreç katkı muhasebesi temelli karar destek sistemi modelini önermiştir. Süreç katkı muhasebesi ile işletmenin karar destek sisteminin daha güçlü olduğuna vurgu yapmıştır.

1.2. Ulusal Çalışmalar

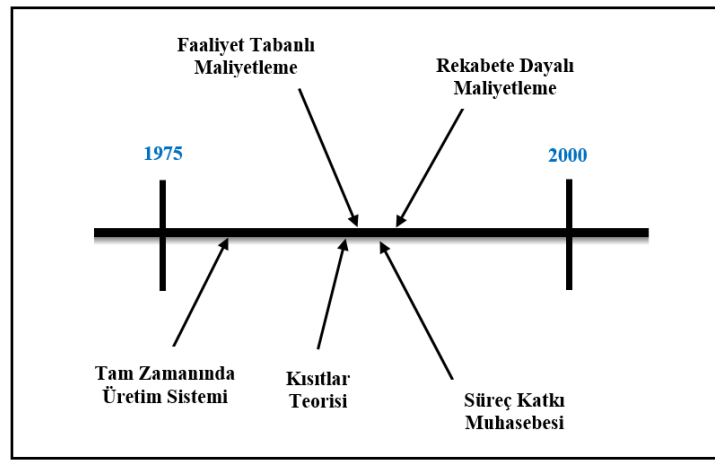
Akkaş, (2016) Çalışmasında, süreç katkı muhasebesinin yönetim muhasebesi aracı olarak kullanımının; işletme kârlılığı, yatırım ve finans kararlarını nasıl etkilediğini bir üretim işletmesinde incelemiştir. Çalışmada işletmenin bulunan kısıttan habersiz olmasının üretim kapasitesini etkili kullanmasına engel olduğuna işaret edilerek, süreç katkı muhasebesinin geleneksel yöntemlere göre üretilen ürünlerin birim başına kârı artırdığını vurgulanmıştır.

Ferdiş, (2010) Çalışmasında, süreç katkı muhasebesinin bir üretim işletmesinde işletme kârına nasıl etki yaptığını geleneksel yöntemlerle karşılaştırmıştır. Karşılaştırmada, süreç zamanı, ürünlerin satış fiyatı, kısıtların maliyeti dikkate alınmıştır. Bu üç faktörün kârı etkilediği görülmüştür.

Demirel Utku, (2007) Çalışmasında en uygun ürün karmasının belirlenmesinde süreç katkı muhasebesi ile geleneksel yöntemlerden tam ve değişken maliyet yönteminin kârlılığa etkisini incelemiştir. Çalışmada ürün karması belirlenmesinde belirtilen bu üç maliyet yöntemi karşılaştırılarak ürün karmasının işletme kârını nasıl etkilediği ortaya konulmuştur.

2. SÜREÇ KATKI MUHASEBESİ

Süreç katkı muhasebesi, 1975 yılından sonra maliyet ve yönetim muhasebesiyle ilgili modern maliyetleme yöntemleri ve endüstriyel gelişmelere bağlı olarak 1986 yılında ortaya çıkmıştır. Bu süreçle ilgili gelişim aşağıda şekil 1’de gösterilmiştir (Hutchinson, 2007: 27).



Şekil 1. Süreç Katkı Muhasebesinin Gelişimi.

Yönetim muhasebesinde, süreç katkı muhasebesinin en büyük rolü, planlama ve kontrol işlemleridir. Süreç katkı muhasebesinde, maliyet sonuçları ve raporlar kısıtlar teorisi ilkelerine dayanmaktadır (Yurevich, Vasilevna & Anatolyevna, 2018: 307). Süreç katkı muhasebesinin temel gelişme noktaları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Tablo 1. Süreç Katkı Muhasebesinin Temel Gelişme Noktaları:

Kriterler	Süreç katkı muhasebesi
Yöntem Olarak Ortaya Çıkışı	1988.
Yöntemin Ana Geliştiricileri	Goldratt, E. & Galloway, D. & Valdron, D & Corbett, T. & Bragg: & Dagdeil, D. & Jones, T. & Norin, E. & Smith, D. & Noreen, E. & Mackey, J. T.
Yöntemin Ana Görevi	Süreç katkı değerinin artırılması.
Odaklandığı Konu	Ürünler.
Maliyet Değişikliklerin Etkisi	Üretim ve faaliyet giderlerine.
Maliyetlerin Sınıflandırılması	Toplam değişken maliyetler.
Maliyet Dağıtımı	Kullanılmaz.
Maliyetin Belirlenmesi	Değişken maliyetler üzerinden tahmin edilir.
Maliyet Hesapları	Yönetim muhasebesi hesapları kullanılır: toplam değişken maliyetler, faaliyet giderleri ve süreç katkı.
İşletmenin Verimlilik Ölçütleri	Finansal ve finansal olmayan ölçütler.
Ana Faaliyet Göstergeleri	Süreç katkı, kâr ve yatırımlar.
Yönetim Kararları	Süreç katkı değeri üzerinden üretim ve alım-satım kararları.

(Kaynak: Elsukova, 2015: 84-85)

Süreç katkı muhasebesi, finansal ve finansal olmayan ölçütler oluşturarak üretim faaliyetlerinde en iyi akışı ve en uygun zamanı göstermek için değişken maliyetlerin tahmin edilmesine odaklanır. Bu durum aynı zamanda planlama, kontrol, analiz ve karar verme faaliyetlerini kolaylaştırır (Elsukova, 2015: 85).

2.1. Süreç Katkı Muhasebesinin Tanımı ve Amacı

Süreç katkı muhasebesi, üretim ve faaliyet giderlerini süreç ile ilişkilendiren bir performans ölçümü yöntemi olarak tanımlanabilir (Tanış, 1998: 4). Süreç katkı muhasebesi bir başka tanımda ise; işletmenin darboğaz faaliyetlerini kaldırarak, işletme bölümlerini geliştiren ve en yüksek getiri elde etmeye odaklanan bir maliyet ve yönetim muhasebesi yöntemi olarak tanımlanmıştır (ICAI, 2016: 21).

Süreç katkı muhasebesinin genel uygulama alanı üretim faaliyeti ve tedarik zinciridir. (Parkhi, Tamraparni & Punjabi, 2015: 1). Buna rağmen süreç katkı muhasebesinin amacı ile tam zamanında üretim siteminin amacı benzerlik göstermektedir. Bu benzerlik, özellikle üretim süreçlerinde faydalı olmayan unsurların ortadan kaldırılması, üretim ve teslim süresinin azaltılmasında ön plana çıkar (Scarlett, 2005: 368).

Süreç katkı muhasebesinin amacı, işletmenin üretim faaliyetleriyle ilgili zaman planlamasını her aşamada yaparak süreç katkı değerini maksimize etmektir (Scarlett, 2005: 547). Bu amaca ulaşabilmek için aşağıda belirtilen noktalara odaklanılması gerekmektedir. Bunlar (Scarlett, 2005: 547):

- İşletmedeki darboğazların kaldırılması,
- Üretim sistemindeki etkinliğin en üst düzeye artırılması,
- Optimum ürün karışımının üretilmesidir.

Bunun yanında, süreç katkı muhasebesinden beklenen amaçlara ulaşabilmek için üretim hızı ve üretim kısıtları göz önünde bulundurulmalı ve arzulanan üretime en kısa zamanda ulaşılmalıdır (ICAI, 2016: 21). Bunun için, işletmenin tedarik zincirinin en uygun halde getirilmesi gerekmektedir (Lin, Tasi, Li, Tsai, Lu, & Ho, 2013: 5).

Süreç katkı muhasebesinde işletmenin başarısını sağlamak için beş faktör dikkate alınmalıdır. Bu faktörler: (1) kısıtlar, (2) kapasite, (3) zaman, (4) nakit akımı ve (5) süreç katkısıdır (Bayazıtlı, Gürel & Yayla, 2005: 197-198). İşletmenin başarıya ulaşabilmesi için bu faktörlerle ilişkili aşağıda belirtilenlerin yapılması gerekir.

- Tüm kısıtların ortadan kaldırılması,
- Dar boğazlara sebep olabilen kapasite sorunlarının ortadan kaldırılarak işletmenin arz ve talep dengesinin iyi belirlenmesi,
- Üretim sürecindeki gerekli olan malzemelerin gerektiği miktar ve zamanda bulundurulması stok seviyesinin en aza düşürülmesi,
- İşletmenin sabit yüklerini karşılayacak nakit olanaklara odaklanması,
- Kârlılığının ve satışlarının artırılması, direkt ilk madde ve malzeme giderlerinin ve tüm faaliyet giderlerinin azaltılması gerekir.

2.2. Süreç Katkı Muhasebesinin Felsefesi ve Temel İlkeleri

Süreç katkı muhasebesi ilk çıktığı zamanlarda modern bir yönetim felsefesi olarak düşünülse de sonraları bu felsefenin muhasebeye de uygulanabileceği görülmüştür (Tanış, 1998: 189). Süreç katkı muhasebesinde, direkt ilk madde ve malzeme giderleri tek değişken gider kabul edilmiş, bu giderin dışındaki tüm giderler (direkt işçilik, genel üretim giderleri) faaliyet giderleri olarak dikkate alınmış ve bu giderler sabit gider olarak kabul edilmiştir (Dugdale & Jones, 1996: 25).

Süreç katkı muhasebesinin felsefesinde üç önemli nokta vardır. Bunlar aşağıdaki gibi açıklanabilir:

- Süreç katkı muhasebesinde, öncelikle üretim sürecine odaklanılarak süreç katkı, faaliyet giderleri ve yatırım getirisinin dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü, bunlar üretim analizi, kâr planlama ve işletmenin başarılı olmasını kolaylaştırır (Myrelid, 2013: 23).
- Süreç katkı muhasebesinde üretim faaliyetleriyle ilgili zaman planlaması yapılarak müşteri siparişlerinin tam zamanında teslim edilmesi sağlanarak işletmenin nakit akım sürecinin optimizasyonu çalışılmalıdır (Walker, 2002: 13-14). Bu durum aynı zamanda, üretim planlaması ve türev ölçütlerinden süreç etkinliğinde de önemlidir (Dražić Lutilsky, Liović & Marković, 2018: 1387).
- Süreç katkı muhasebesinde, üretim göstergelerinin senkronizasyonunun artırılması için süreç katkı, stok ve faaliyet giderlerine odaklanılması gerekmektedir (Anwarul Islam, 2015: 19-20).

Süreç katkı muhasebesinin temel ilkeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Elsukova, 2015: 84):

- 1) Ürünlerin satış değeri artırılmalıdır.
- 2) Süreç katkı değeri en üst düzeye çıkartılmalıdır.
- 3) İşletmenin faaliyetleri hızlı olmalıdır.
- 4) Ürün maliyetleri karşılaştırılabilir olmalıdır.
- 5) İşletme bölümlerinde bütünlük ve entegrasyon olmalıdır.
- 6) Muhasebe ve analiz teknikleri mükemmel olmalıdır.

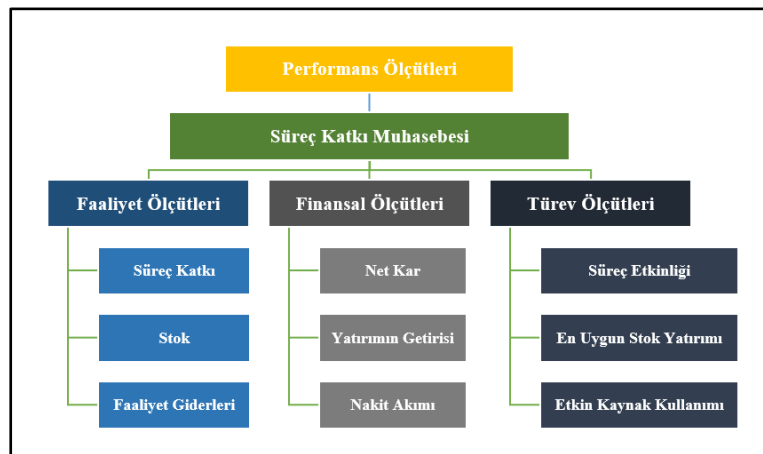
3. SÜREÇ KATKI MUHASEBESİ VE PERFORMANS ÖLÇÜTLERİ

Süreç katkı muhasebesi, işletmelerde her alt birimin, birbirinden bağımsız olarak verimliliklerini en üst düzeye çıkarmak yerine işletmenin toplam performansını optimize etmeye çalışmaktadır (Bayazıtlı vd., 2005: 202).

3.1. Performans Ölçütleri

İşletmelerde, karar destek sisteminin geliştirilmesi, bölümlerin değerlendirilmesi ve toplam performansın optimize edilmesi süreç katkı muhasebesinde performans ölçütlerinin kullanılmasını gerektirmektedir (Kaygusuz, 2011: 177). Performans ölçütlerinin verimli ve etkin bir şekilde kullanılması; işletme faaliyetlerinin optimum olmasına, yapılan hataların ve kısıtların ortadan kaldırılmasına katkı sağlar (Lin vd., 2013: 5).

Performans ölçütleri süreç katkı muhasebesinde faaliyet ölçütleri, finansal ölçütleri ve türev ölçütlerinden oluşmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekil 2’de gösterilmiştir (Majerčák, Cisco & Majerčáková, 2013: 897):



Şekil 2. Süreç Katkı Muhasebesi ve Performans Ölçütleri.

3.1.1. Faaliyet Ölçütleri

Faaliyet ölçütleri, üretim faaliyetlerinin verimliliğini ve kârlılığını doğru bir şekilde değerlendirir. Bu ölçütler aynı zamanda işletmeye ne kadar para yatırıldığını, işletmenin ne kadar para tutması gerektiğini ve

işletmenin faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için ne kadar para harcaması gerekeceği soruların cevaplanmasını sağlar. Bu durum işletmelerde üretim faaliyetleri için doğru kararlar vermeyi sağlayan prosedürlerin oluşturulmasında önemli bir rol oynar (Ünal, 2000: 21).

Faaliyet ölçütleri ile ilgili üretim faaliyetleri için herhangi bir karar vermeden önce üç soruya cevap aranması gerekmektedir. Bu sorular aşağıdaki gibi sıralanabilir (Goldratt, 1990: 19):

- İşletmenin kazançları ne kadardır?
- İşletmenin toplam stok tutarı ne kadardır?
- İşletmenin bu döneme ait faaliyet giderleri ne kadardır?

Süreç katkı muhasebesinde faaliyet ölçütleri; süreç katkı, stok ve faaliyet giderlerinden oluşmaktadır (Chase, Aquilano & Jacobs, 1998: 793-794). Bu faaliyet ölçütleri aşağıdaki gibi açıklanabilir:

3.1.1.1. Süreç Katkı

Süreç katkı muhasebesinde süreç katkı ölçütü en önemli faaliyet ölçütlerinden biridir. Süreç katkı, satışlar yoluyla elde edilen kazançların tümüdür (Lin vd., 2013: 5). Süreç katkı ölçütünde satışların değeri önemlidir. Çünkü, beklenen faydanın maksimizasyonunun sağlanması, işletmenin tüm ürünlerinin satılmasını ve satış değerinin artırılmasını gerektirmektedir (Lin vd., 2013: 5). Süreç katkı, kâr amaçlı işletmelerde; satış hacminden ilk madde ve malzeme maliyetlerinin çıkartılması yoluyla hesaplanabilmektedir (Chase vd., 1998: 793-794). Kâr amaçsız işletmelerde ise; işletmenin müşterilere sunduğu hizmet miktarı olarak belirlenebilmektedir (Demirel Utku, 2007: 33).

3.1.1.2. Stok

Stok, işletmenin satmak ve üretmek amacıyla satın aldığı iktisadi varlıklara yatırdığı değer kullanımını ifade eder (Chase vd., 1998: 793-794). Bu değer kullanımı, satışlara yönelik olarak yapılan yatırımların tümüdür (Lin vd., 2013: 5). Süreç katkı muhasebesinde stok değerine işçilik ve genel üretim giderleri eklenmez (Mokabel, 2016: 71). Süreç katkı muhasebesinde daha fazla stok bulundurarak işletmenin belirtilen amaçlarına ulaşamaz.

3.1. 1. 3 Faaliyet Giderleri

Faaliyet giderleri, direkt ilk madde ve malzeme giderleri dışındaki tüm giderlerdir (Chase vd., 1998: 793-794). Bu giderler, işçilik giderleri, genel üretim giderleri, pazarlama, satış ve dağıtım giderleri, genel yönetim giderleri ve benzeri giderleri kapsamaktadır.

Özet bir ifade ile, faaliyet ölçütleri üzerinden işletmenin performansını artırmak için, sürecin etkinliği artırmalı, stok ve faaliyet giderleri azaltılmalıdır (Savcı & Balioğlu, 2019: 193).

3.1.2. Finansal Ölçütleri

Finansal ölçütleri, işletmenin finansal başarısını ölçmeye yarar. Bu ölçütler özellikle işletmenin kârlılık amacını değerlendirmede daha anlamlı ve doğru sonuçlar elde edebilmek için önemlidir (Ünal, 2000: 19). Finansal ölçütleri üç tanedir. Bunlar: net kâr, yatırımın getirisi ve nakit akımı olarak sıralanabilir (Chase vd., 1998: 793-794):

3.1.2.1. Net Kâr

Net kâr, süreç katkı değerinden toplam faaliyet giderlerinin çıkartılması şeklinde ifade edilmektedir (Demirel Utku, 2007: 34). Süreç katkı muhasebesinde, işletmenin temel amacı bugün ve gelecekte net kâr elde etmek ve bu kârı arttırmaktır (Corbett, 1998: 28-29). Fakat, işletmenin net kârının arttırılması tek başına bir anlamı yoktur. Çünkü, süreç katkı muhasebesinde işletmenin kazandığı paranın yeterli olup olmadığını değerlendirmek için net kârın dışında diğer finansal ölçütlere ihtiyaç vardır (Demirel Utku, 2007: 34).

3.1.2.2. Yatırımın Getirisi

İşletmenin elde ettiği kârın yüksek ve yeterli olup olmadığını değerlendirmede, net kâr tek başına yeterli bir ölçüt olmadığından yatırımın getirisi ölçütüne ihtiyaç vardır (Demirel Utku, 2007: 34). Yatırımın getirisi, süreç katkı değerinden faaliyet giderlerinin çıkartılıp bulunan değer iktisadi varlıklara yatırdığı değere (yatırımlara) bölünmesidir (Chase vd., 1998: 793-794).

3.1.2.3. Nakit Akımı

Nakit akımı, finansal yükümlülüklerin karşılanabilmesi için mevcut olan para miktarıdır (Demirel Utku, 2007: 34). Süreç katkı muhasebesinde finansal ölçütlerde nakit akım tablosu önemlidir. Çünkü, nakit akım tablosu işletmelerin nakit akımlarının kaynak ve kullanımı hakkında bilgi sunar. İşletmenin finansal durumu hakkında değerlendirme yaparak gelecekteki nakit akımı hakkında tahmin yapılmasını kolaylaştırır. Bu sayede, planlama ve karar verme sürecinde etkinlik sağlanabilir (Tüfekçi & Karaca, 2019: 157-158).

Özet bir ifade ile, finansal ölçütleri üzerinden performansı artırmak için, en uygun nakit akımı sağlanmalı, faaliyet giderleri azaltılmalı ve hedeflenen yatırım getirisine ulaşılmalıdır (Savcı & Balioğlu, 2019: 193).

3.1.3. Türev Ölçütleri

Türev ölçütleri, işletmede savurganlıkların ortadan kaldırılmasını, kaynakların etkin kullanılmasını ve stoklara en uygun yatırım yapılmasını sağlayan bir ölçüttür. Bu ölçüt, süreç etkinliği, en uygun stok yatırımı ve etkin kaynak kullanımından oluşmaktadır (Majerčák vd., 2013: 897). Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

3.1.3.1. Süreç Etkinliği

Süreç etkinliği müşteri siparişlerinin tam zamanında eksiksiz olarak karşılanıp karşılanmadığını inceler (Lin vd., 2013: 5). Bu sayede tedarik zincirinin süreç çıktıları değerlendirilir (Gupta & Andersen, 2018: 4659). Çünkü, süreç etkinliği aynı zamanda tedarik zincirinin güvenilirliğinin bir ölçütüdür (Cox III, Boyd, Sullivan, Reid, & Cartier, 2012: 121). Süreç etkinliğinde tüm siparişler tam zamanında karşılanmalı ve siparişlerdeki gecikmelere fırsat verilmemelidir.

3.1.3.2. En Uygun Stok Yatırımı

En uygun stok yatırımı, üretim sürecinin etkinliğinin bir ölçütüdür (Cox III vd., 2012: 48). Süreç katkı muhasebesinde en uygun stok yatırımı, üretimi kesintisiz sürdürmek ve stoklara gereğinden fazla para bağlanmamasıyla ilgilidir. Bu ölçüt, siparişlerin erken ya da geç olmaması için tasarlanmıştır (IMA, 1999: 24). Başka bir ifade ile, en uygun stok yatırımı, işletmenin gereksiz kaynak kullanmasını engelleyerek hem üretim zamanında gerçekleşmesini hem de müşteri memnuniyetini sağlayacaktır.

3.1.3.3. Etkin Kaynak Kullanımı

Etkin kaynak kullanımı ölçütü, işletmenin gereğinden fazla yapılan faaliyet giderlerini belirlemek için tasarlanmıştır. Bu ölçüt, işletmenin gereksiz yatırım yapmamasına odaklanarak etkin olmayan kaynak kullanımına izin vermez. Etkin kaynak kullanımı, aynı zamanda en uygun stok yatırımı ile de ilgilidir (Ricketts, 2007: 210).

Özet bir ifade ile, türev ölçütleri üzerinden işletmenin performansını artırmak için; süreç etkinliği, en uygun stok yatırımı ve etkin kaynak kullanımı sağlanmalıdır (Savcı & Balioğlu, 2019: 194).

4. İŞLETMELERİN PERFORMANS ÖLÇÜMÜNDE SÜREÇ KATKI MUHASEBESİNİN ROLÜ VE BİR UYGULAMA

Bu bölümde uygulamanın amacı ve kapsamı, metodolojisi, kısıtları ve bulguları ile ilgili bilgiler verilmiştir.

4.1. Uygulamanın Amacı ve Kapsamı

İşletme faaliyetlerine dair para cinsinden ölçümlerde ortaya çıkabilecek sapmaların işletmelerin geleceğe dair hatalı kararlara yol açması beklenir. İşletmelerde verilecek bu türden hatalı kararların işletmeye maliyeti öngörülenden yüksek olabilir. Bu nedenle, işletmelerin hem varlıklarını sürdürebilmeleri hem de rekabet üstünlüğü sağlayabilmelerinde süreç katkı muhasebesi olgusu önemli bir nitelik kazanmıştır. Süreç katkı muhasebesinde önemli konularından biri de performans ölçümüdür. Bunun için, faaliyet ölçütlerine, finansal ölçütlerine ve türev ölçütlerine özen göstermek gerekir. Çünkü süreç katkı muhasebesinin temel amacı, stok ve faaliyet giderlerini azaltarak işletmede sürekli iyileştirme ve geliştirme sürecini gerçekleştirmektir.

Bu uygulamanın amacı, kuru çay üreten aynı kapasiteye sahip kamuya ve özel sektöre ait birer işletmede performans ölçümünde süreç katkı muhasebesinin etkisini değerlendirmektir. Çalışma kapsamına çay sektörüne ait işletmelerin alınmasının nedeni, bu sektörün bölge ve Türkiye ekonomisi için önem arz etmesidir.

4.2. Uygulamanın Metodolojisi

Uygulamada kamuya ve özel sektöre ait birer çay işletmesinde yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Uygulamada ilgili işletmelerin yöneticileri ile görüşülmüştür. Her bir katılımcıya aşağıda belirtilen sorular sorulmuştur:

1. Rekabetin yoğunlaşması ve üretim sistemlerindeki gelişmeler işletmelerde performans ölçümünde süreç katkı muhasebesini ön planı çıkarmıştır. Siz bu konuda ne düşünüyorsunuz?
2. Süreç katkı muhasebesini işletmedeki performans ölçümünde nasıl kullanırsınız?
3. Süreç katkı muhasebesinin, sürecin etkinliğine, stoklarına ve faaliyet giderlerine etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
4. Süreç katkı muhasebesinin aşağıda sıralanan ölçütlerinden hangisi işletmenizde daha önemlidir?
 - Faaliyet ölçütleri (süreç katkısı- stok- faaliyet giderleri).
 - Finansal ölçütleri (net kâr- yatırımın getirisi- nakit akımı).
 - Türev ölçütleri (süreç etkinliği- en uygun stok yatırımı- etkin kaynak kullanımı).
5. Size göre süreç katkı muhasebesinin en önemli faydaları nelerdir? Bu faydalardan üç tanesini önem sırasına göre nasıl sıralarsınız?

Görüşmede, yukarıda sorulan sorulara cevap aranmış ve performans ölçümünde süreç katkı muhasebesinin rolü hakkında gerekli bilgilere ulaşma imkânı elde edilmiştir.

4.3. Uygulamanın Kısıtları

Uygulamanın kısıtı olarak gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakat yönteminin kalitatif bir araştırma olması sebebiyle elde edilen sonuçların sektördeki tüm işletmeler için genelleme yapılamayacağı, sadece ilgili duruma ilişkin fikir vermesi yönünde önem arz ettiği söylenebilir.

Uygulamanın diğer bir kısıtı, bölgede kamuya ve özel sektöre ait çok sayıda fabrika olmasına rağmen birer fabrikanın incelenmesi ve yarı yapılandırılmış mülakatın yalnızca işletme yöneticilerine yapılmasıdır.

4.4. Uygulamanın Bulguları

Uygulama sonucunda, işletmelerin performans ölçümünde süreç katkı muhasebesinin olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Elde edilen bilgilerden kamuya ve özel sektöre ait çay işletmesi arasında önemli bir farklılık görülmemiştir. Sorulan bu sorular karşılığında alınan cevapların genel olarak değerlendirilmesi yapılmış önce kamu sektörü işletmesi sonra özel sektör işletmesi olarak aşağıda belirtilmiştir.

1. Her iki işletmede performans ölçümünde süreç katkı muhasebesini önemli bulmuşlardır. Bu önemin, özellikle satışların artması ve süreç katkı değerinin analiz edilmesinde etkili olduğunu belirtmişlerdir.

2. Kamu sektör işletmesi yöneticileri, performans ölçümünde süreç katkı muhasebesinin doğru karar vermede kullanıldığını ifade etmişlerdir. Buna karşılık, özel sektör işletmesi yöneticileri ise darboğazların elimine edilmesinde kullanıldığını işaret etmişlerdir.
3. Her iki işletmede süreç katkı muhasebesi sayesinde faaliyet giderlerine ve uygun üretim miktarına odaklanarak sürecin etkinliğinin sağlandığı ve faaliyet giderlerinin azaltıldığını ifade etmişlerdir.
4. Kamu sektör işletmesi yöneticileri, performans ölçütlerinin önem sırasını birinci sırada %48 ile faaliyet ölçütleri, ikinci sırada %33 ile finansal ölçütleri, üçüncü sırada %19 ile türev ölçütleri sıralanmışlardır. Buna karşılık, özel sektör işletmesi yöneticileri ise, birinci sırada %42,86 ile finansal ölçütleri, ikinci sırada %28,57 ile faaliyet ölçütleri, üçüncü sırada %28,57 ile türev ölçütleri olarak sıralamıştır.
5. Her iki işletmede süreç katkı muhasebesinin faydalarını aşağıdaki gibi sıralamıştır:
 - İşletmenin süreç etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması.
 - İşletmenin tüm giderlerinin azaltılması.
 - İşletmenin sürekli iyileştirilmesidir.

SONUÇ

Süreç katkı muhasebesi, işletmede belirlenen hedefe ulaşmada karşılaşılan engelleri azaltarak işletmede sürekli gelişme sağlayan, kaynakların etkin kullanımına ve giderlerin azaltılmasına odaklanan, kâr elde etme amacına hizmet eden performans ölçüm aracı olarak ifade edilebilir. İşletmede performans ölçümünün yapılabilmesi için faaliyet, finansal ve türev ölçütlerine odaklanılması gerekir.

Bu çalışma kapsamında yapılan uygulama sonucunda, işletmenin performans ölçümünde süreç katkı muhasebesinin olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Elde edilen bilgilerden kamu ve özel sektöre ait işletmeler arasında önemli bir farklılık görülmemiştir. Fakat, kamu sektör işletmesinde, performans ölçütlerinden faaliyet ölçütleri daha önemli bulunurken; buna karşılık, özel sektör işletmesinde, performans ölçütlerinden finansal ölçütleri daha önemli bulunmuştur. Bunun nedeni olarak, kamu işletmesinde sosyal faydanın daha fazla önemsendiği söylenebilir.

Süreç katkı muhasebesinin genel uygulama alanı üretim faaliyeti ve tedarik zinciri olmasına rağmen özellikle üretim maliyetlerinin önemli bir kısmı direkt ilk madde ve malzeme giderinden oluşan işletmelerde önemli faydalar sağlayabilir. Bu faydalar, ürün fiyatlandırma politikalarında, sipariş stratejilerinde, en uygun üretim politikalarının belirlenmesinde katkı sağlayarak işletmede maliyet azaltılmasında ve kârın maksimize edilmesinde daha etkili olabilir.

KAYNAKÇA

- Akkaş: (2016). *Kısıtlar Teorisi Temelli Süreç Katkı Muhasebesinin Yönetim Muhasebesi Aracı Olarak Kullanımı ve Bir İmalat İşletmesinde Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi) Başkent Üniversitesi.
- Anwarul Islam, K. M. (2015). Throughput Accounting: A Case Study. *International Journal of Finance and Banking Research*, 1(2), 19-23. <http://www.sciencepublishinggroup.com/ijfbr> Adresinden Alındı
- Bayazıtılı, E. & Gürel, E. & Yayla, H. E. (2005). Yönetim Muhasebesinde Güncel Bir Yaklaşım: Dönüşüm Muhasebesi. *Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu* (XXIV), 191-221.
- Bayrakdaroglu, A. & Ege, İ. (2007). Performans Ölçümünde Alternatif Bir Yöntem, Yatırımın Nakit Kârlılığı (CFROI) ve Halka Açık Turizm Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu İşletmecilik Kongresi* (VI.), 94-108.
- Chase, R. B. & Aquilano, N. J. & Jacobs, F. R. (1998). *Production and Operations Management: Manufacturing and Services* (Eighth b.). (F. R. JACOBS, Dü.) Irwin, McGraw-Hill Inc.
- Chen, Ch. Ch. (2007). *The Application of TFT-LCD Industry by TOC Throughput Accounting*. National Chiao Tung University, master's degree. Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/c439px> Adresinden Alındı
- Corbett, Th. (1998). *Throughput Accounting*. The North River Press.

- Cox III, J. F. & Boyd, L. H. & Sullivan, T. T. & Reid, R. A. & Cartier, B. (2012). *Theory Of Constraints International Certification Organization - The Tocico Dictionary*. USA: © TOCICO.
- Demirel Utku, B. (2007). *Kısıtlar Teorisine Dayalı Süreç Katkı Muhasebesinin Muhasebe Yöntemleri İle Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi: Bir Örnek Olay Çalışması*. Akdeniz Üniversitesi, Doktora Tezi. Antalya, Türkiye.
- Dražić Lutitsky, I. & Liović, D. & Marković, M. (2018). Throughput Accounting: Profit-Focused Cost Accounting Method. *Interdisciplinary Management Research (XIV)*, 1382-1395.
- Dugdale, D. & Jones, C. (1996). Accounting for Throughput. *Management Accounting Journal*, 74.
- Elsukova, T. V. (2015). Lean Accounting and Throughput Accounting: An Integrated Approach. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 83-87.
- Ferdiş, H. . (2010). *Süreç Katkı Muhasebesi ve Bir Üretim İşletmesinde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi. Adana, Türkiye.
- Goldratt, E. M. (1990). *The Haystack Syndrome: Sifting Information Out of the Data Ocean*. USA: North River Press.
- Gupta, M. & Andersen: (2018). Throughput/Inventory Dollar-Days: TOC-Based Measures for Supply Chain Collaboration. *International Journal of Production Research*, 56(13), 4659-4675. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00207543.2018.1444805?needAccess=true> Adresinden Alındı
- Hanqi, Fu. (2006). *Constructing Decision Support System Based on Throughput Accounting of TOC*. National Chiao Tung University, master's degree. Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/2c82qv> Adresinden Alındı
- Hua, W. Ch. (2014). *New Pricing Policy by Using TOC Throughput Accounting—A Study of Semiconductor Assembly Plant*. National Chiao Tung University, Master's Degree. Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/bnxk7p> Adresinden Alındı
- Huang, SH. P. (2013). *Application of TOC Throughput Accounting in the Company to Formulate the Order Acceptance Strategy - The Case of Testing Industry*. Mingxin University of Science and Technology, Master's Degree. Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/e4xyht> Adresinden Alındı
- Hutchinson, R. (2007). *The Impact of Time-Based Accounting on Manufacturing Performance*. Doctor of Philosophy degree. USA: Manufacturing Management & Engineering / The University of Toledo.
- ICAI. (2016). *Strategic Cost Management - Decision Making / Final Paper: 15 - Study Notes*. India: The Institute of Cost Accountants of India.
- IMA. (1999). *Statements on Management Accounting - Strategic Cost Management / Title: Theory of Constraints (TOC) Management System Fundamentals*. Montvale, NJ, USA: The Institute of Management Accountants (IMA).
- Kaygusuz: Y. (2011). Kısıtlar Teorisi ve Maliyet Hacim Kâr Analizi: Bir Çalışma Sayfası Modellemesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 171-188.
- Lin, Ch-Hs. & Tasi, Ch-Hu. & Li, Ro-Kw. & Tsai, Sh-Ch. & Lu, Mi-Je. & Ho, Sh-Ch. (2013, April). An Implementation of Using Throughput Dollar-Day in IC Design Industry Outsourcing Management: a Case Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(4), 1-20. <http://hrmars.com/admin/pics/1712.pdf> Adresinden Alındı
- Majerčák, P. & Cisko: & Majerčáková, E. (2013, September). The Impact of Theory of Constraints on The Management Accounting. *The 7th International Days of Statistics and Economics*, 894-902.
- Mokabel, I. (2016). *Importance of Managerial Accounting for a Successful Lean Transformation: A practical study at a large aerospace OEM*. Mechanical and Industrial Engineering - Degree of Master. Montreal, Quebec, Canada: Concordia University.
- Myrelid, A. (2013). *Manufacturing Related Management Accounting*. Linköping Studies in Science and Technology / MA Thesis. Linköping, Sweden: Linköping University / Department of Management and Engineering.
- Neely, A. & Gregory, M. & Platts, K. (2005). Performance Measurement System Design a Literature Review and Research Agenda. *International Journal of Operations & Production Management IJOPM*, 25(12), 1228-1263.
- Parkhi, Sh. & Tamraparni, M. & Punjabi, L. (2015). Throughput Accounting: An Overview and Framework. *Int. J. Services and Operations Management*, X(Y, xxxx), 1-20.

- Ricketts, J. A. (2007). *Reaching The Goal: How Managers Improve a Services Business Using Goldratt's Theory of Constraints*. USA: IBM Press.
- Salafatinos, Ch. (1995). Integrating The Theory of Constraints and Activitybased Costing. *Journal Of Cost Management*, 9(3), 10-58.
- Savcı, M. & Balioğlu, İ. (2019). Kısıtlar Teorisine Göre İşletmelerin Performans Ölçümünde Süreç Katkı Muhasebesinin Rolü. *Artvin International Congress On Social Sciences (AICOSS 19)* (s. 190-196). Artvin - Türkiye: AICOSS.
- Scarlett, B. (2005). *Management Accounting – Performance Evaluation / Managerial Level*. UK: CIMA Official Study System / Elsevier Ltd.
- Tanış, V. N. (1998). Yönetim Muhasebesi Açısından Kısıtlar Teorisi ve Süreç Muhasebesi. *Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(3), 185-198.
- Tüfekçi, B. & Karaca: S. (2019). İşletmelerin Nakit Akış Profillerinin Analizi: Uluslararası Bir Karşılaştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 157-180.
- Ünal, E. N. (2000). *Kısıtlar Teorisi ve Yönetim Muhasebesi Açısından Değerlendirilmesi: Bir Sanayi İşletmesinde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Walker, W.T. (2002). Practical Application of Drum-Buffer-Rope to Synchronize A Two-Stage Supply Chain. *Production and Inventory Management Journal*, 3/4(43), 13-23.
- Yao, Ch. Ch. (2011). *Application of the Concept of TOC Throughput Accounting to Product Mix and Profit Maximum Decisions in IC Manufacturing Company*. National Chiao Tung University, Master's Degree. Taiwan. <https://hdl.handle.net/11296/j22xk4> Adresinden Alındı
- Yurevich: A. & Vasilevna, E. T. & Anatolyevna: T. (2018). Developing Budgeting And Control İn Throughput Accounting System. *Advances in Economics, Business and Management Research* (61), 307-312.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Mali Müşavirler ve Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi: İstanbul’da Bir Uygulama*

English Relation of Organizational Commitment Levels of Financial Advisors and Accountants with Demographic Factors: An Application in Istanbul

Gamze Köseoğlu

İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, gamzelim_34_62@outlook.com

ORCID: 0000-0002-4687-7102

Özet

Bu çalışmada mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi analiz edilmiştir. Çalışma İstanbul’da faaliyet gösteren mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisinin ne düzeyde olduğu araştırılmıştır. Çalışma 100 meslek mensubuna anketin uygulanması sonucunda oluşan veriler analiz edilerek ortaya çıkarılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık ile medeni durum ve cinsiyet arasında bir farklılık veya ilişki bulunmazken diğer demografik faktörler olan aylık kazanç, unvan, tecrübe, unvanda geçirilen süre, yaş ve eğitim durumu ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu ve bu faktörler arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin yükseldiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mali Müşavir, Muhasebeci, Örgütsel Bağlılık

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M14, M19

Abstract

In this study, the relationship of organizational commitment levels of financial advisors and accountants with demographic factors was analyzed. The study investigated the level of relationship of organizational commitment of financial advisors and accountants operating in Istanbul with demographic factors. The study was created by analyzing the data formed as a result of the application of the questionnaire to 100 professional members. Accordingly, it is concluded that there is no difference or relationship between organizational commitment and marital status and gender, while there is a significant relationship with other demographic factors, monthly earnings, title, experience, time spent in the title, age and educational status, and the level of organizational commitment increases as these factors increase.

Keywords: Financial Advisor, Accountant, Organizational Commitment

JEL Classification: M10, M12, M14, M19

GİRİŞ

Değişen, gelişen ve büyüyen bir dünyada insanlar birbirleriyle daha fazla temas halindedirler ve bu bağlantıları ekonomik olarak sürdürürler. Bununla birlikte, insanların bu ekonomik ilişkilerini sürdürmek için, ulusal ve uluslararası aracılık yapabilecek kurumlara güçlü bir ihtiyaçları söz konusudur. Öte yandan, bu kurumların, kurum içi ve kurum dışı müşterilerinin memnuniyetini sağlayarak onların sadakatini ve bağlılığını arttırması gerekmektedir. Bu konuda örgütsel bağlılık son derece önemlidir.

* İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe ve Denetim Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Özyeşil danışmanlığında yürütülen “Mali Müşavirler ve Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi: İstanbul’da Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Finansal yapı içerisinde önemli bir yere sahip olan ve adeta ülkelerin finansal kalbi şeklinde çalışan mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının mesleğe bağlılık ve sadakatleri diğer örgütlerde olduğu gibi hayati öneme sahiptir.

Özel sektör ile devlet arasında mali işlerin yürütülmesinde görev yapan mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek elemanları yerine getirdikleri görev itibarıyla bir yandan devletin memurluğunu yerine getirmekte ve bir yandan da yaptığı tahsilat işlemleri noktasında özel sektörün içinde devletin mali temsilciliğini yapmaktadır. Ancak bu görevi yerine getirirken örgütsel açıdan bazı zorluklarla karşılaşmakta ve bu zorluklar bazen onların örgütsel bağlılık düzeylerini düşürebilmektedir. Mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının yaşadıkları zorlukların ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılıkların birçok nedeni söz konusu olabileceği gibi, demografik faktörlerle ilişkili olup olmadığı bir soru işareti olarak karşımızda durmaktadır.

Mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörlerle ilişkisinin ele alınacağı çalışmamızda mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi incelenecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Kapsamı

Organizasyonlar, etkileşimde bulunan insanların bir araya gelmesidir ve organizasyonlar, toplumumuzda merkezi bir koordinasyon sistemine benzeyen herhangi bir formasyona sahip en büyük birliklerdir. Organizasyonlar içinde yüksek yapı özgünlüğü ve koordinasyon (organizasyonlar ve örgütlenmemiş kişiler arasında ortak ve değişken ilişkiler) sosyolojik olarak organizmanın sınırlarını bir birim olarak daha iyi çizmektedir (Wiener, 1982: 430).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün eylemlerine katılma ve örgütün önem verdiği değerlere güçlü bir inancın sürdürülmesi de dahil olmak üzere örgütün ruhani ilişkisini tanımlayan bir kavramdır (Çetin M. Ö., 2004, s 45).

Bağlılık; bireyleri, örgütleri ve aralarındaki algılanan uyumu sağlayan bir işlev olarak ifade edilebilmektedir (Çöl, 2004: 48).

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci

Yıl	Araştırmacı	Araştırmanın konusu
1956	Whyte	Örgüte bağlı işgören ve örgüt için önemi
1958	Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimi
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılık üzerindeki etkisi
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkileri
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modeli.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkileri
1977	Salandk	Rol belirsizliği ve örgütsel bağlılık
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkisi
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik olarak yaklaşma
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisi
1982	Mowday	Örgüt bağlılık ve süreç modeli
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılık ve yetki modeli

(Kaynak: Yağcı 2003: 50)

Örgütsel bağlılık kavramı bilimsel olarak, kişinin bilinen bir organizasyona karşı duyduğu his, organizasyonla bir duygu ile özdeşleşmesi ve entegrasyon derecesini ifade etmektedir (Arı, 2003:25). Bu açıdan örgütsel bağlılığın iki önemli sorunu vardır. İlk nokta; kişinin örgüt tarafından kabulü ve örgütün amacı ile bu hedeflere olan güçlü inancıdır. Bu nokta örgütün devamı ve sürekliliği için önem arz etmektedir. İkinci nokta, örgüt için çaba gösterme ve örgütte kalma isteği ve arzusu örgütsel bağlılığın bir göstergesidir. Bu noktadan bakıldığında sayılan özellikler bulunmadığında örgütte bulunan kişilerin örgütle ilgili kurdukları ilişkiler sarsılır ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir (Balay, 2000: 18). Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak yapılan önemli çalışmalar kronolojik olarak Tablo 1'deki gibi gösterilebilir.

Literatürde organizasyonda çalışan kişilerin örgüte bağlılıklarının üç farklı şekilde ifade edildiği belirtilmektedir. Literatürde bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak geçmektedir.

Duygusal Bağlılık: Davranışsal bağlılık olarak da bilinen duygusal bağlılık, örgüt ortamına duygusal tepkilerle yakından ilişkilidir ve daha çok işbirlikçiler tarafından sağlanan memnuniyet, iş ve çalışma taahhüdü ile ilgilidir. Duygusal bağlılık, işte çalışan bireylerin, kendi tercihleriyle duygusal olarak işte kalma arzusu olarak tanımlanır (Allen ve Meyer 1997). Duygusal bağlılık, örgütte çalışan bireyler tarafından örgütsel amaçların ve değerlerin kabul edilmesini ve örgütün yararına üstün çaba gösterilmesini içerir. Meyer ve Allen, duygusal bağlılıkla en tutarlı ilişkinin iş deneyimleriyle ilgili olduğunu savunuyorlar. Çalışanlar, örgütteki temel ihtiyaçlarını karşılamak için daha az tatmin edici deneyimler yerine, örgüte daha güçlü bir duygusal bağlılık oluşturmalarını sağlayan deneyimlere açıktır. Duygusal bağlılığı olan çalışanlar, örgüte bağlı sadık çalışanlardır. Organizasyonda sürekli güçlü duygusal bağlılıkla çalışan insanlar, ihtiyaç duydukları için değil, istedikleri için organizasyonda kalmaktadırlar (Balay, 2000: 22).

Katılım Taahhüdü (Devam Bağlılığı): Katılım, örgüte kalmanın ödülleri veya çalışanların örgütten ayrılma kaybı nedeniyle örgütte kalma istekleri ile ilgilidir. Süreklilik taahhüdü, örgütten ayrılma maliyetlerinin farkında olması ve örgütten ayrılma maliyetlerinin yüksek olacağı düşünüldüğünde, üyeliğin devam etmesidir. Bir kişinin örgütteki kalma isteği, örgütteki yatırımlarının toplanmasına, örgütten ayrıldıklarında kaybedeceklerine ve alternatiflerin sınırlı olduğuna bağlıdır. Çalışanın bir örgütteki kıdemi ve faydaları, örgütü bırakma maliyetini yüksek tutarsa, çalışan o örgütle bağlantılıdır. Bu tür bir bağlanmadaki duyguların örgüte bağlanmada küçük bir rol oynadığı düşünülmektedir. Çalışanlarda süreklilik taahhüdüne neden olan bir dizi bireysel ve örgütsel faktör vardır. Katılımı etkileyen bu faktörleri beceri, eğitim, yer değiştirme, bireysel yatırım, emeklilik primi, toplum vs şeklinde sıralamak mümkündür (Başyigit, 2006: 39-40).

Normatif Bağlılık: Örgütteki sadakatin sorumluluğunu ve ahlaki boyutunu oluşturmakta ve çalışanların organizasyonda kalma yükümlülüğünü yansıtmaktadır. Çalışanın örgüte bağlılığı, sosyal sorumluluk bilincine ve örgütte görev alarak kalma algısına bağlıdır. Organizasyonda kalmanın doğru olduğu düşüncesinin bir sonucu olarak, diğer iki taahhüt türünden farklı bir boyutu temsil etmektedir. Çalışanların yüksek normatif bağlılık duygusuyla örgütte kalmaları gerekmektedir. Bağlılık duygusu, çalışanların belirli davranış eylemleri gerçekleştirmelerine neden olmakta, çünkü yaptıkları şeyin ahlaki ve doğru olduğuna inanmaktadırlar. Örgütün girişinden önce bireyin sosyalleşme deneyimleri ve örgütün girişini takip eden dönemde örgütsel sosyalleşme deneyimleri normatif bağlılığını etkiler. Çalışmaya başlamadan önce çalışanın deneyimini göz önünde bulundurarak, çalışanın ebeveyni gibi çalışan için önemli kişiler, bireye örgütsel bağlılığın önemini vurguladıysa, çalışanın güçlü bir normatif bağlılığa sahip olması beklenebilir. Ayrıca, örgütün istihdam başladıktan sonraki süreçte çeşitli örgütsel uygulamalar yoluyla sadakat beklediğine inanılan çalışanlar, örgüte güçlü bir normatif bağlılığa sahiptir. Normatif bağlılığın temeli, çalışanların örgütte kalmaları için zorunlu hissetmeleridir. Buna göre, çalışanların yaptıklarının örgüte

bağlılıklarında ahlaki ve doğru olduğuna inanmaları etkilidir. Bu tür bir taahhüt, çalışanın çalıştığı organizasyona karşı bir yükümlülüğü ve sorumluluğu olduğu ve bu nedenle kendisini organizasyonda kalmak zorunda olduğunu düşündüğü inancına dayanan bir taahhüttür (İnce ve Gül 2005: 19).

Örgütsel bağlılık kavramından farklı olarak işe bağlılık kavramı “çalışanın işiyle psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel yansıması” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanın işinden aldığı memnuniyet ne olursa olsun, çalışmanın çalışma ile zihinsel ve duygusal boyutta entegrasyonunun bir ölçüsü olarak tanımlanabilir. Çalışanın, işle ilgili konularda daha duyarlı olması, içsel olarak işe daha fazla bağlı olması ve zamanının çoğunu çalışmaya adanması taahhüdüdür. Diğer bir deyişle, bu insanlar “hayatı işi olan insanlar” değil, “iş hayatı olan insanlar”dır (İnce ve Gül 2005: 17).

Araştırmalarda örgütsel bağlılık oranı yüksek olan örgütlerde belirlenen hedefe daha hızlı ulaşıldığı ve örgütsel bağlılığı düşük olan örgütlerde bu oranın daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık, örgütler için büyük bir rekabet avantajıdır (İnce ve Gül 2005: 17).

Güçlü ekonomilerden biri olan Japon ekonomisine bakıldığında, örgütlerin birbirleriyle koordineli hareket ettikleri ve bu ekonomik örgütlere bağlı personelin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre personelin en yüksek sadakat, maksimum verimlilik ve maksimum sorumlulukta olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın örgüte uzun süre katkısını sürdürmesi üretkenlikte bir artış sağlar, çünkü yüksek bir örgütsel bağlılığı olan çalışan örgütte kalır, organizasyonel hedeflere ulaşmaya çalışır ve düşünmez. (İnce ve Gül 2005: 19).

Örgütsel bağlılık düzeyleri meslektaşlar arasında farklı bir yer tutabilmekte ve meslektaşlarının kendi aralarında belirli ayrımlara gitmesine neden olmaktadır. Bu bağlılık düzeyleri ayrıştırıcı olmamakla birlikte meslek mensubunun örgüte bağlılık düzeyini de göstermektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 57).

Örgütsel bağlılık düzeyleri farklı seviyelerde düşük olan çalışanlarda aşağıda ifade edilen sorunlar ortaya çıkabilmektedir:

- Devamsızlık,
- İşe Geç Kalmak,
- İşe Dikkat Etmemek,
- Düşük Verimlilik,
- İşten Çıkarılma,
- Saldırgan Davranışlar.

Örgütsel bağlılığı düşük çalışanlar; dedikodu, işi geciktirme ve müşteri memnuniyetini azaltma gibi olumsuz etkiler doğurmakta ve bu hususlar örgütün marka değerini düşürmekte, satış gelirini ve kârını azaltmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 57).

Orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip personel, örgütün amaç ve hedeflerini kabul eder, ancak benimsemek istemez, yani sisteme direnerek kendiliklerini kaybetmek istemezler (Doğan ve Kılıç, 2007: 60). Personel, örgütün istekleri doğrultusunda davranışlar sergilese de örgütün değerleri ve çıkarılarının, kendi değerleri ve çıkarıları ile çeliştiğini gördüğünde sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Demir ve Öztürk, 2011: 25). Bu, örgütün bütünlüğüne zarar vermektedir.

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip personel ise bulunduğu örgütün hedeflerini benimsediği, tüm değerlerini kabul ettiği, örgütüne bağlı olduğu için, örgütü adına herhangi bir fedakarlığı göstermeye uygun bir inanç ve duygu düzeyine sahiptirler.

Örgütsel bağlılık kavramı incelendiğinde üç farklı bakış açısıyla ele alındığı görülmektedir: tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık. Örgütsel davranış teorisi genellikle örgütsel bağlılığa tutum açısından yaklaşırken, sosyal psikoloji teorisi örgütsel bağlılığa daha davranışsal yaklaşır (Mowday, Steers ve Porter, 1979: 24).

Tutum yaklaşımı, bağlılığın duygusal bir yanıt olduğu görüşünü benimserken, davranışçı yaklaşım, bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının devamı olduğunu göstermektedir. Bu iki yaklaşımın dışında, konuya farklı bir bakış açısı getiren çoklu taahhüt yaklaşımı, örgütsel bağlılığa üçüncü bir boyut katmaktadır (Aslan, 2008: 170).

Bireyin, personelin, çalışanın, çalışanın veya bir üyenin bir örgüte bağlılığını gösteren birçok kriter vardır. Bu kriterler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Kişinin örgüte olan bağlılığının göstergelerinden biri çalışanın örgütteki ne kadar süre çalıştığıdır. Uzun süredir aynı örgütte çalışıyor olması kişinin örgüte bağlılığının bir göstergesi olarak düşünülmektedir (Afşar 2011: 16)

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığın göstergelerinden birinin, çalışanın örgüt tarafından belirlenen hedefleri kabul ederek bu hedeflere ulaşmaya çalışması olduğunu ifade etmektedirler. Günümüzde özellikle imalatçı örgütler için bu hususun önemli olduğu görülmektedir. Çalışanın, örgütün hedeflerini benimsemesi, aynı örgütteki varlığını sürdürmek istediği şeklinde değerlendirilmektedir (Erdoğan 1996: 5).

Araştırmalar örgütsel bağlılığın, çalışanların ortaya koyduğu, örgütün değer ve hedeflerini kabul etme ve örgütün yararına ek çaba gösterme gibi bir takım örgütsel davranış ve tutumlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Gül 2002: 38). Örgüte yüksek ve düşük bağlılık duyan bireylerin bağlılık düzeyleriyle ilişkili olarak bir takım kazanım ve kayıpları da sözkonusu olmaktadır.

Yüksek bağlılık, ücret artışı, erken terfi ve ödüller şeklinde karşılık bulurken; örgüte zayıf bağlılık, maaş artışı ve terfinin askıya alınması ve cezalandırmalar şeklinde karşılık bulmaktadır. Personelin örgütle özdeşleşmesi ve görüşlerini benimsemesi örgütün amaçlarından kaynaklanmaktadır. İçinde buldukları örgüte duygusal olarak bağlı çalışanlar, örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyarlar. Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışan örgütte kalmaktadır (Allen ve Meyer 1990: 16).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık hakkında yazılan Türkçe ve İngilizce yüksek lisans tezi sayısı 1099, doktora tezi sayısı 167'dir. Ayrıca, birçok yabancı dilde ve Türkçe yazılmış binlerce makale, seminer ve makale bulunmaktadır.

Ulusal alanda yapılan çalışmalarda "örgütsel bağlılık" kavramının iki özelliği vurgulanmıştır. Bağlılık; "Bireyin kendisini örgütteki diğer insanlara yakın olma hissi ile ifade ettiği kimlik boyutu ve araçsal bir ilişkiyi tanımlayan uyum boyutunu içeren daha genel bir kavramdır (Balay 2000: 18).

Diğer araştırmalar bu kavramı "örgüte bağlılık" olarak kullanmıştır. Personelin örgüte bağlılığı örgütsel taahhüttür. Birey bir organizasyonda üstlendiği rolleri yerine getirirken diğer personel, çalışma ekipleri ve çalıştığı organizasyonun iklimi ile de etkileşime girer. Örgüt içindeki davranışlarını "sosyal organizasyonel davranış" olarak adlandırmak mümkündür. Bu davranışlar, bireylerin örgütteki diğer bireylerle birlikte kaldıkları süre boyunca, birlik ve bütünlük sağlamak için sergilediği eylemlerdir. Profesyonel sosyal örgütsel davranış "tanımlanmamış rol davranışı" ve "tanımlanmış rol davranışı" olarak 2 başlık altında ele alınmaktadır. Tanımlanamayan rol davranışları; resmi rol tanımlarında yer almayan olumlu sosyal davranışlardır. Belirtilenin dışında örgütün yararına bireyin faaliyetidir. Tanımlanan rol davranışı; bir işin parçası olarak gerçekleştirilen davranışlardır. Ayrıca rol tanımlarında belirtilen çalışma davranışı özelliklerini de yansıtmaktadır (Özsoy, Ergül ve Erkekik 2004: 45).

Altınöz, Çöp ve Sığındı tarafından 2011 yılında yapılan araştırmada, personelin örgütsel bağlılığı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, otel çalışanı olan 210 kişilik bir örneklem grubu kapsamaktadır. Araştırma sonucunda; örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha az alaycı tutum

sergiledikleri, örgütsel bağlılıkları düşük olanların ise nisbeten daha yüksek oranda alaycı tutum sergiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır (Altınöz, Çöp ve Sığındı 2011: 290).

Fındık ve Eryeşil (2012) tarafından “demir-çelik” sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ne tür bir ilişki olduğu araştırılmış ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur (Fındık ve Eryeşil. 2012: 253)

2007 yılında Bernerth'in arkadaşları ile yapılan araştırmaya göre, araştırmaya katılan 117 gönüllü katılımcı üzerinde yapılan örgütsel bağlılık testinde örgütsel bağlılık ve sinizm arasında pozitif bir ilişki vardır. (Bernert ve ark. 2007: 305).

Barnes tarafından 2010 yılında yürütülen doktora çalışmasında örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ve bu iki değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma 473 kişilik bir grupla yürütülmüştür. Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışanların örgütsel sinizm algısı arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Barnes 2010, 50).

2013'te Nafei ve Kaifi 297 kişiyle yürüttükleri araştırmalarında örgütsel bağlılık ve sinizm ilişkisini incelemişlerdir. Yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip çalışanların düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır (Nafei ve Kaifi 2013: 136).

3. YÖNTEM

Mali müşavir ve muhasebecilerin içinde bulunduğu finansal örgüte bağlılık düzeylerinin ölçüldüğü çalışmamızda analizler SPSS v.26 kullanılarak yapılmıştır. Veriler anket yoluyla elde edilmiş ve istatistiksel analizler kullanılarak irdelenmiştir. Çalışmada kullanılan anket Gökburun (2017)'un çalışmasından uyarlanmıştır¹. Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan anket 18 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin değerlendirilmesinde 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Anket demografik faktörlerin ölçüldüğü ifadeler de dahil olmak üzere toplamda 26 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler aşağıdaki gibidir:

1. Kendimi bu büroda yabancı biri gibi hissediyorum.
2. Bulduğum kuruma karşı kendimi minnettar hissediyorum.
3. Büroda yaşanan sorunları kendi sorunlarımı çözer gibi çözerim.
4. Bu meslek sadakatime layıktır.
5. Muhasebecilik mesleği benim için büyük bir önem arz ediyor.
6. Şimdi bu meslekte şu an çalışıyor olmam çok isekli oluşumdan değil bilakis zorunlu olduğumdan kaynaklanmaktadır.
7. Meslekten ayrılmak istemiyorum.
8. Bu mesleğe ve muhasebeciler ile duygusal aramda olarak hiçbir bağım yoktur.
9. İşimden şimdi ayrılmak istiyorum fakat buradaki ortamdan dolayı kendimi buradaki iş arkadaşlarına karşı sorumluluk altında hissediyorum.
10. Eğer staj gibi zamanımı alan bir şey için emek vermemiş olmasaydım buradan şimdi ayrılmıştım.
11. Eğer muhasebecilik mesleğinden ayrılırsam iş alternatifinin az olmasından dolayı zorlanırım.
12. Muhasebeci olarak çalışmam için herhangi bir zorunluluğum yok.
13. Kendim için uygun bir iş fırsatı doğması karşısında muhasebecilik mesleğinden ayrılmayacağım çünkü bu mesleğe karşı bu davranış uygun bir davranış değildir.
14. Muhasebecilik mesleğinden şimdi ayrılmam durumunda suçluluk psikolojisine girerim.
15. Eğer muhasebecilik mesleğinden ayrılırsam hayatım alt üst olur.

¹ Gökburun, H. (2017). Örgütsel Bağlılık ve Banka Çalışanları: İstanbul'da Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

16. İş hayatımın geriye kalan kısmını da muhasebeci olarak geçirmek istiyorum.
17. Bu meslekten ayrılmam konusunda çok az tercihim olduğunu düşünüyorum.
18. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.

Evren olarak İstanbul'da faaliyet gösteren serbest muhasebeciler, serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler seçilmiştir. Türkiye'de ve İstanbul'da bulunan Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Oda'larına ait toplam üye sayıları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Türkiye'de ve İstanbul'da odalara kayıtlı meslek mensupları

Oda Adı	SM Sayısı	SMMM Sayısı	Toplam Sayı
İstanbul SMMMO	2073	40538	42611
Türkiye Geneli (İSMMMO Dahil)			
Toplam	8.340	99.785	108.125

(Kaynak: Akdemir (2019: 1))

Yukarıda görüldüğü üzere Türkiyede Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı toplam çalışan sayısı 108125 dir. Örneklem grup İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 42611 kişiden oluşan evren içerisinden seçilmiştir. Toplam dağıtılan anket sayısı 214 tür. Dağıtılan 214 anketten

123 adet geri dönüş sağlanmıştır. Ancak eksik ve özensiz doldurulan, araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğini etkileme sorunu doğurabilecek anketler değerlendirmeye alınmamış, çalışma analiz için uygun görülen 100 adet anket ile yürütülmüştür. Örneklem büyüklüğünün bulunmasına ilişkin aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad n_0 = \frac{(t^2PQ)}{d^2} \quad (1)$$

- N evren büyüklüğü,
- t güven düzeyine karşılık gelen tablo değerini,
- d tahmini tolerans miktarıdır.
- PQ evren için tahmin edilen varyans,
- P belli bir özelliğe sahip olma, Q ise olmama durumudur

Örneklem grubun belirlenmesinde, küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örneklemede evren birey-birimler yerine kümelere ayrılmaktadır. Evren genişliği çok büyük ve birimler geniş bir coğrafi alana yayılmış olduğunda örneklemin evrendeki birimlerden basit rastgele seçim yöntemi yaparak değil de bu birimlerden oluşturulan gruplardan rastgele seçim yapmak suretiyle oluşturulması daha etkili olmaktadır (Kılıç, 2013: 45-46).

4. ANALİZ ve BULGULAR

Ölçeğin güvenilirliğini analiz etmek için içsel tutarlılık ölçütü olan Cronbach α katsayısına bakılmıştır. Cronbach α değeri 0,712 ($\alpha > 0.60$) olarak bulunmuştur. Cronbach α değerinin, yüksek bir güvenilirlik düzeyine işaret ettiği görülmektedir.

Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü ve Barlett'in Küresellik Testi kullanılmıştır. Elde edilen değerler verilerin faktör analizi uygulamaya müsait olduğunu göstermiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda anketteki ifadelerin faktör yükleri açısından yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Analizde T testleri ve ANOVA testleri kullanılmıştır.

Araştırma için temel kısıtların; zaman kısıtı, yanıtlayıcıların genel ruh halleri ile değilde anlık psikoloji ile yanıt verme ihtimallerinin var oluşu ve örneklem sayısının büyük olan evren için nispeten az oluşu olduğu söylenebilir.

Örneklem gruba ait ulaşılan demografik bulgular aşağıda yer alan Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Demografik bulgular

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
<i>Medeni Durum</i>			<i>Cinsiyet</i>		
Evli	52	52	Erkek	57	57
Bekâr	48	48	Kadın	43	43
Toplam	100	100,0	Toplam	100	87,0
<i>Yaş</i>			<i>Eğitim Durumu</i>		
18-30	39	33,9	Önlisans	11	9,6
36-40	26	22,6	Lisans	63	54,8
46-50	19	16,5	Lisansüstü	26	22,6
56 ve Üstü	1	,9	Total	100	87,0
Toplam	100	100	<i>Hizmet Süresi</i>		
<i>Unvanınız</i>			4 yıldan az	24	20,9
SMMM	42	36,5	4-7 Yıl	21	18,3
YMMM	16	13,9	8-11 Yıl	33	28,7
Muhasebe Elemanı	26	22,6	12 Yıl ve Üzeri	22	19,1
Ön Muhasebe Elemanı	15	13,0	Total	100	87,0
Toplam	100	100	<i>Aylık Gelir</i>		
<i>Tecrübe</i>			5,000-10,000 ₺	65	56,5
1- 5 yıl	19	16,5	10,001-15,000 ₺	11	9,6
6- 10 Yıl	40	34,8	15,001-20,000 ₺	24	20,9
21 Yıl ve Üzeri	17	14,8	Toplam		
Total	100	100			

Tablodanda görüldüğü üzere örneklemin %57'sini erkekler %43'ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

Ankete katılan meslek mensuplarının %63'ü lisans mezunudur. Buna göre lisans mezunlarının çok olması bu mesleğin tercih edilebilirlik yönünden daha fazla rağbet gördüğü anlamı taşımaktadır. Ankete katılanların %26'sı ise lisansüstü mezunudur. Bu da ankete katılan meslek mensuplarının ilgili yasaya göre hem staj sürelerini kısaltmaları hem de kariyerlerinde ilerleme yapabilmeleri için ve teknik donanımlarını geliştirmeleri için bu eğitim seviyelerini seçtikleri anlamına gelmektedir.

Ankete katılanların %33'ünün 8-11 yıl arası çalıştıkları görülmektedir. Bu seçeneği seçen meslek mensuplarının staj ile birlikte 8-11 yıl arası çalışmış oldukları tahmin edilmektedir. Çünkü staj süresi 3 yıldır. Fakat ilgili kanuna göre yüksek lisans mezunları için bu süre 2 yıla düşebilmektedir.

Ankete katılanların %65'inin aylık geliri 5.000-10.000 ₺ aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ankete katılan bu meslek mensuplarının meslekte ilk yılları olduğu ve kazançlarının ilk yılları olmaları hasebiyle bu şekilde olduğu yorumu yapılabilir.

Aylık geliri 10.001-15.000 ₺ olan meslek mensuplarının katılım oranı ise %11'dir. Bu meslek mensuplarının ise mesleklerinde daha tecrübeli oldukları söylenebilir. Yıllar geçtikçe kazanılan güven

sonucu bu meslek mensuplarının vergi mükelleflerinin güvenkelerinin kazandıkları ve bu meslek mensuplarının tercih edilmeye başlandığı söylenebilir.

Muhasebe meslek mensupluğunu en fazla icra eden ve en fazla tecrübeye sahip olanların ankete katılanların %17’sini oluşturdukları yani 21 yıl ve üzeri muhasebe meslek mensubu oldukları görülmektedir. Buna göre ankete katılan meslek mensuplarının %17’si YMMM düzeyinde veya bu meslekte uzun yıllar muhasebe elemanı olarak çalışmış personelden veya uzun yıllar SMMM olarak bu mesleği icra etmiş olan meslek mensuplarından oluşmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını ölçmek için t testleri ve anova testleri yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir. Bunlar:

H0: Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıkları ile demografik faktörleri arasında anlamlı bir farklılık YOKTUR.

H1: Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıkları ile demografik faktörleri arasında anlamlı bir farklılık VARDIR.

Hipotez test sonuçları Tablo 4’de verilmektedir

Tablo 4. Hipotez Test Sonuçları

Değişkenler	β	R2	t -Değeri	Sonuç
Örgütsel Bağlılık - Medeni Durum (H1)	.997*	.336	0,003	Red
Örgütsel Bağlılık - Unvan (H1)	.000*	.204	1,166	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Yaş (H1)	.000*	.230	2,274	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Eğitim (H1)	.000*	.265	0,729	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Eğitim Düzeyi (H1)	.000*	.943	1,780	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Unvanlarda Geçirilen Süre (H1)	.000*	.150	0,811	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Aylık Gelir (H1)	.000*	1,034	4,077	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Cinsiyet (H1)	.010*	.283	1,548	Red
Örgütsel Bağlılık - Tecrübe (H1)	.000	.325	3,652	Kabul

*p<0,05

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel bağlılık açısından evli veya bekâr olmanın herhangi bir öneminin olmadığı sonucuna varılmıştır. Analiz sonucunu genelleştirilecek olursa muhasebe meslek mensubu olmanın medeni durumla herhangi bir bağlantısının olmadığı ve medeni durumun meslek mensubu olmak ile ilgili herhangi bir şey ifade etmediği söylenebilir. Örgütsel bağlılık daha çok başka faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyeti “erkek” olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılığı ile cinsiyeti “kadın” olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık ile aralarında anlamlı bir farklılığın p<0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığını söyleyebiliriz. Medeni durum ile muhasebe meslek elemanının örgütsel bağlılık düzeyi arasında ilişki olmadığı gibi muhasebe meslek mensubunun örgütsel bağlılığının cinsiyetle de herhangi bir ilişkisi olmadığı ve cinsiyetin meslek mensubu olmak ile ilgili herhangi bir şey ifade etmediği sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılık daha çok başka faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılığın medeni durum ve cinsiyet ile arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Unvan ile örgütsel bağlılık ilişkisi incelendiğinde, unvanlarda yükselme meydana geldiğinde örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı ve buna bağlı olarak da örgüte olan güvenin de arttığı görülmektedir. Buna göre muhasebe meslek mensubu olan ve unvanlarında yükselerek SMMM, YMM olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Bunu muhasebe elemanları ve ön muhasebe elemanları takip etmektedir. Bu da özetle muhasebe meslek mensubu olan ve unvanlarında en yüksek dereceye sahip olan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyi daha yüksektir.

18-30 yaş aralığında olanlar ile 56 ve üstü yaş aralığında olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri düşüktür. Genç ve muhasebe meslek elemanı olmak isteyen biri ile artık belli bir tecrübe edinmiş ve emeklilik yolunda kendisini rahatlatmak isteyen bir meslek mensubunun örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer biçimde düşük olduğu görülmüştür.

Diğer yaş gruplarına bakıldığında özellikle 46-50 yaş aralığı ile 31-35 yaş aralığında olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Bu da meslekte verilen emeğin karşılığının alındığı yaşlarda örgütsel bağlılığın yüksek olduğu, mesleğinde emekli olma noktasına gelmiş veya mesleğe daha yeni adım atmaya başlamış genç kesimde örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu sunucuna varılmıştır.

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre önlisans mezunu meslek mensubunun lisans mezunu bir meslek mensubuna göre örgütsel bağlılık düzeyi daha düşüktür. Buna göre lisans mezunu ile lisansüstü mezun bir meslek mensubu arasında örgütsel bağlılık düzeyi açısından büyük bir farklılık vardır.

Muhasebe meslek mensuplarının unvanlarında (SMMM, YMM) geçirdikleri hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında farklılaşma olup olmadığı analiz edildiğinde, 4 yıldan az bu mesleği icra etmiş olan meslek mensuplarında örgütsel bağlılık düzeyi en düşükken, 12 yıl ve üzeri bu meslekte bir unvanla icra eden SMMM ve YMM'lerin örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır. Diğer yandan bakıldığında ise, 4-7 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ile 8-11 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de 4 yıldan az süredir mesleği icra edenlere kıyasla daha yüksektir. Yalnızca yukarıdaki tablo ele alındığında ise sonuç olarak unvanda geçirilen hizmet yılı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır sonucuna varılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda meslek mensuplarının kazançları arttığında örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalamalarının da arttığı görülmüştür. Buna göre 5.000-10.000 ₺ arasında kazanan meslek mensupları ile 15.001-20.000 ₺ arasında kazanan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri birbirinden farklıdır. 5.000-10.000 ₺ arasında kazanan meslek mensubunun örgütsel bağlılık düzeyi 15.001-20.000 ₺ arasında kazanan meslek mensubundan daha düşüktür. Öte yandan 10.001-15.000 ₺ arasında kazanan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyi 5.000-10.000 ₺ arasında kazanan meslek mensubundan daha yüksekken 15.001-20.000 ₺ arasında kazananlardan daha düşüktür. Genel anlamda meslek mensuplarının kazanç durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki sözkonusudur. Aylık kazanç arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır.

Yapılan analizler saucunda örgütsel bağlılık düzeyinin tecrübeye göre artış gösterdiği görülmüştür. Bu da tecrübenin örgütsel bağlılık açısından önemi olduğunu, örgütsel bağlılık düzeyi ile meslek mensuplarının tecrübeleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Tecrübe arttıkça meslek mensuplarının zor ve sıkıntılı işlemlerde daha az zorlanacakları ve bu aşamaları zorlansalarda geçecekleri aşıkârdır.

SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik yapıları arasında ilişkiler incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Meslek mensuplarının medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Meslek mensuplarından 18-30 yaş aralığında bulunanların liseden yeni mezun veya önlisans eğitim düzeyine sahip olan kişilerden oluştuğu ve 36-40 yaş aralığında olanların ise meslekte uzun zaman harcadıkları ve emek verdikleri sonucuna varılmıştır.
- Özellikle lisans mezunlarının, ilgili yasalara göre, hem staj sürelerinin diğer adaylara göre kısa olması avantajı sağlamasından dolayı hem de kariyerleri ve teknik donanımlarını geliştirmeleri için uygun bir alan olarak görmelerinden dolayı mesleğe yoğun bir rağbet gösterdikleri sonucuna varılmıştır.
- Mesleğe girenlerin gerek SMMM olarak gerekse YMMM olarak uzun yıllar bu mesleği sürdürdükleri sonucuna varılmıştır. Bu durum meslekte geçirilen sürenin artmasının örgüte ve mesleğe duyulan sevgiyi arttırması ile ilişkilendirilebilir.
- Meslek mensuplarının unvan durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve unvanlar yükseldiğinde örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği sonucuna varılmıştır. Meslek mensubunun unvanında meydana gelen bir yükselmeye meslek mensubunun örgütsel bağlılık düzeyinin daha fazla yükselmesinin sebebi mesleğe girişte yaşanan zorlukların tekrar yaşanmayacağı kanısına varması ve bu şekilde hem meslek bağlılığının hem de örgütsel bağlılık düzeyinin yükseldiği söylenebilir.
- Meslek mensuplarının yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve genç yaşta olanlar ile daha yaşlı olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yaşın muhasebe meslek grubunda önemli olduğu ve yaşı genç olanların mesleğe yeni girdiklerinde daha şevkli oldukları için örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. 56 yaş ve üzerinde olanların mesleğe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması durumu, meslekte tecrübe kazanmış olmaları ve yaş ile beraber iş tecrübesinin meslekte uzmanlık kazandırması ile ilişkilendirilebilir. Genç ve yaşlı meslek mensupları arasında kalan grupta bulunan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin nispeten düşük olmasının nedeni ise tükenmişlik veya bıkkınlık ile ilişkilendirilebilir.
- Meslek mensuplarının eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve meslek mensuplarının eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıklarının da yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun başlıca nedeni eğitim düzeyi yükseldikçe meslekte unvan olarak daha hızlı yükselme şansını vermesidir.
- Örgütsel bağlılık düzeyinin katılan meslek mensuplarının hizmette geçirdikleri süreye göre ilişki düzeyinin olup olmadığı incelendiğinde, mesleğe yeni girmiş meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu buna karşılık ise hizmet yılı artan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun nedenin mesleğe yeni girmiş bir meslek mensubunun mesleğin zorluklarını görmesi ve bundan dolayı şevklerinin kırılması sebebiyle örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü, hizmet yılı uzadıkça hizmet sırasında oluşabilecek sorunlarının çözümünde daha tecrübelerin artması sonucunda da örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği söylenebilir.
- Meslek mensuplarının kazandıkları ücret düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve meslek mensuplarının ücretleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum ücretin meslek mensubunun işinde

motivasyon kaynağı olduğu ve bunun artması durumunda örgütsel bağlılık düzeyini yükselttiği şeklinde yorumlanabilir.

Yukarıdaki sonuçlar göz önüne alındığında Arı ve Ergeneli (2003)'nin psikolojik güçlendirme algısı ile bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye çalıştıkları çalışmada, örgütsel bağlılıkla cinsiyet, yönetsel pozisyon, ve çalışma süresinin ilişkisinin olduğu ancak eğitim düzeyinin ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Yapılan bu çalışma ile bizim çalışmamızda örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin farklı çıkmasının sebebi meslek gruplarının farklı olması ve eğitim düzeylerinin buldukları meslekte yükselmede bir basamak olarak kullanılamaması veya mesleki gelişime herhangi bir katkısının olmaması ile açıklanabilir.

Bozkurt ve Yurt (2013) yapmış oldukları araştırmalarında, çalışma süresi açısından normatif bağlılığın, akademik ünvana göre devam bağlılığının, yaş açısından duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın, medeni duruma göre duygusal bağlılığın anlamlı bir farklılığa sahip olduğu bulgusuna ulaşırken, cinsiyet ve eğitim açısından örgütsel bağlılığın anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bizim çalışmamızda ise Bozkurt ve Yurt (2013)'ün çalışmasından farklı olarak medeni durumun örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Genel anlamda bakılacak olursa örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda, farklı organizasyon yapılarında çalışılması, içinde bulunulan örgüt iklimi gibi nedenlerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılacak araştırmalarda araştırmacıların aşağıdaki önerileri dikkate alması yararlı olabilecektir.

- Çalışma için seçilecek örgütsel yapının evreni en iyi temsil edecek en iyi örnek kütlede oluşuyor olmasına dikkat edilmelidir,
- Evren içinden seçilecek örneklem rastsal olarak seçilmelidir,
- Örnekleme uygulanacak olan anket ve diğer veri toplama araçlarının daha önce pilot uygulamalarının yapılmış olması veya hali hazırda kullanılmış ve pilot uygulaması yapılmış olan çalışmalarda kullanılmış veri toplama araçlarından yararlanması önem arz etmektedir.
- Uygulanacak veri toplama araçlarının etkinliğinin azalmaması için araştırmayı yapacak kişiler ile örneklemin aynı örgütten olmaması önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- Afşar: T. "Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, 2011.
- Akdemir, Yücel (2019). *İSMMM Seçimlerini Mevcut Oda Başkanı Yücel AKDEMİR'in Grubu Kazandı*. <https://www.muhasabenews.com/ismmmo-secimlerini-mevcut-oda-baskani-yucel-akdemirin-grubu-kazandi-12-5-2019/> adresinden alındı.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 1-18.
- Altınöz, M., Çöp. & T. Sığındı (2011). *Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 285-315.*
- Arı, G., Ergeneli, A. (2003). *Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 129-149. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/huniibf/issue/7882/103575>
- Aslan, Ş. (2008). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 163-178.*
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Başığit, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barnes, L. (2010). The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology (Doctoral dissertation Available from ProQuest Dissertations and Theses database). UMI
- Bernert, J. B., A. A. Armenakis, Hs S. Feild, ve H. J. Walker, (2007). Justice, cynicism, and commitment: study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 303-326.
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. (2013). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yönetim Bilimleri Dergisi. 11(1), 121-139.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayınları.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G. (2004). *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. İnsan Kaynakları, 6(2).
http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=233 adresinden alındı
- Demir, C. & Öztürk, U. C. (2011). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1).
- Doğan: & Kılıç: (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*. Erciyes Üniversitesi İkt. ve İdari Bil. Fakültesi Dergisi, 37-61.
- Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi. Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel Davranış*. İşletme Fakültesi.
- Fındık, M. & Eryeşil, K (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma." In 1. *International Iron & Steel Symposium (IISS)*. Karabük Üniversitesi Teknoloji Fakültesi, 2012. 250-255.
- Gökburun, H. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Banka Çalışanları: İstanbulda Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Ankara: Çizgi Kitapevi.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç: (2013). Örnekleme Yöntemleri, *Journal of Mood Disorders* Volume: 3, Number: 1, ss.44-46.
- Movday, R. Steers, R. & Porter, L. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14.
- Nafei, W. A. & B. A. Kaifi. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals on Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Özsoy, Süheyla, A. Şafak Ergül & Ayka Erkekik (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Örgüte Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2)
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yağcı, K. (2003). *Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Artvin Kamu Hastanelerinde Çalışan Yöneticilerin İleri Maliyet Yönetimi Yaklaşımları Konusundaki Algılarının Belirlenmesi¹

Determining The Perceptions of Administrators Working in Artvin Public Hospitals on Advanced Cost Management Approaches

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ardıç

Artvin Çoruh Üniversitesi, İşletme Fakültesi, ardic@artvin.edu.tr
ORCID: 0000-0002-2439-7247

Dr. Öğr. Üyesi Osman Yıldızlar

Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimler Fakültesi, oyldzlar@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-5485-8702

Emel Karakullukçu

Hemşire, Borçka Devlet Hastanesi, emelkarakullukcu_@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-0843-1716

Özet

Bu çalışmanın temel amacı Artvin Kamu Hastanelerinde görev yapan mali yönetimle ilgili yöneticilerin maliyetlere bakış açıları, ileri maliyet yönetimi yaklaşımları konusunda bilgi düzeyleri ve bu yaklaşımlarının hastanelerde uygulanabilmesi üzerine algılarının belirlenmesidir. Çarıkçı (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak, söz konusu hastanenin mali işlerinden sorumlu toplam 14 yöneticiye kesitsel bir araştırma modeli uygulanmış ve veriler yüz yüze görüşme ile toplanmıştır. Verilerin tanımlayıcı istatistiksel sonuçları SPSS 16.0 istatistik yazılımı kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, katılımcıların tamamına yakınının ileri maliyet yönetimi yaklaşımlarını daha önceden duyduklarını, bu konuda ileri düzeyde bilgiye sahip olduklarını ve ileri maliyet yönetimi yaklaşımlarının hastanelerinde uygulanabileceğini düşündüklerini göstermiştir. Ayrıca katılımcıların hastanelerde etkin maliyet ve performans sisteminin kurulmamasının hastane karlılığını ve maliyetleri olumsuz yönde etkilediği görüşünde oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak, idari ve ilgili mevzuatlarda düzenlemeler yaparak, gelişmiş maliyet yönetimi yaklaşımları ile bu sorunların giderilebileceği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hastane Yöneticileri, Maliyet Yönetimi, Maliyet Yönetimi yaklaşımları

JEL Sınıflandırması: M15, M41, M49

Abstract

The main purpose of this study is to determine the perceptions of the finance managers working for Artvin Public Hospitals about their perspectives on costs, their knowledge about advanced cost management approaches and their application in hospitals. Using the scale developed by Çarıkçı (2014), a cross-sectional research model was conducted to a total of 14 managers responsible for the financial affairs of the hospital in question, and data was collected by face-to-face interview. Descriptive statistical results of the data was obtained using SPSS 16.0 statistical software. The results of the study showed that almost all of the participants heard about advanced cost management approaches before, had advanced knowledge on this issue and thought that advanced cost management approaches could be applied in their hospitals. In addition, it was revealed that the participants were of the opinion that the failure to establish an effective cost and performance system in hospitals negatively affect hospital profitability and costs.

¹ Bu makale Emel Karakullukçu tarafından Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sađl. Kur. İşl. ve Yön. Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Ardıç ve Dr. Öğr. Üyesi Osman Yıldızlar danışmanlığında tamamlanan "Artvin Kamu Hastanelerinde Çalışan Yöneticilerin İleri Maliyet Yönetimi Yaklaşımları Konusundaki Algılarının Belirlenmesi" adlı yüksek lisans tezinin bir bölümünden yararlanarak hazırlanmıştır.

However, it was determined that it can be troubleshooting these problems with advanced cost management approaches, by making arrangements in administrative and related legislations.

Keywords: Hospital Managers, Cost Management, Cost Management Approaches

JEL Classification: M15, M41, M49

GİRİŞ

Sektörde ayakta kalabilmek, baş döndürücü şekilde gelişen iletişim ve ileri teknolojinin kullanılması, inovasyon ve sürekli değişen rekabet koşullarında sektörde üretim yapan ya da hizmet üreten günümüz işletmelerinin çevresi, sektörü ve iç dinamiklerini senkronize ederek kaynaklarını etkin ve verimli kullanmasını sağlayacak proaktif bir yaklaşımın benimsemesini önemli kılmaktadır. Politika belirleyicileri kamu işletmelerinin finansmanı ile ilgili politikalar geliştirerek, maliyeti düşürürken kaliteyi azaltacak düzenlemelerden kaçınılmalıdır. Bu bağlamda maliyet yönetimi ile ilgili reel düzenlemeleri içeren politikalar üretilmesi önem arz etmektedir.

Sağlık sektörünün içinde bulunduğu zorlu rekabet ortamında işletmelerin karşılaştıkları ana sorunların başında kaliteli hizmet ya da mal üretememek, etkin maliyet belirleyememek ve mali yönetim eksikliği gelmektedir (Örnek, 2003:213). Yaşanılan bu sıkıntılar işletmelerin hizmet ya da mal üretiminde katlandıkları maliyetleri düzenlemelerinde ciddi sorunlara yol açabilir. Sayılan bu unsurları minimize edilebilmesi için özellikle maliyet odaklı yönetim anlayışının benimsenmesi fayda sağlayabilir.

1980'li yıllarda başlayıp günümüzde de gittikçe yaygınlaşan ve tercih edilen ileri maliyet yönetimi yaklaşımları işletmelerin mali açıdan etkin yönetilmeleri bağlamında önem arz etmektedir.

Odağında insan ve onun sağlığı olan sağlık hizmetlerinin hakkaniyetli, adil, erişilebilir, güvenli ve etkin sunumu, toplumsal refahın bir göstergesidir. Bu önemli hizmetin verilmesinde personel ve teknik donanımın nitelik ve nicelik yönden yeterli olması gerekmektedir. Sağlık hizmetleri sağlayıcıları olan kamu ve özel sağlık işletmelerinin gerekli donanım ve altyapıya yatırımı yapmaları kaçınılmaz olarak görülmektedir (Altay, 2007: 40).

Sağlık sektörü tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de diğer sektörlere göre hızla büyümektedir. Son 15 yılda ülkemiz ekonomisindeki olumlu gelişmeler ve sağlık politikalarında yapılan yönetsel ve uygulamaya yönelik köklü reformlar sağlık hizmetlerinde hizmete erişebilirliği arttırmış, sağlık hizmetinin daha etkin ve kaliteli halde alınmasını sağlamıştır. Sağlık hizmetleri arz ve talebinin etkileşim içerisinde olduğu sağlık hizmetleri piyasasında sunulan hizmetlerin çeşitliliği, yüksek tıbbi teknolojiye ihtiyacın olması, emek yoğun işletmeler olması, personel sayısının artması ve profesyonelleşme oranının yüksek olması gibi unsurlar sağlık hizmetlerine olan talebin artmasına neden olmuştur (Saraçoğlu ve Öztürk 2017: 302).

Hastaneler; sağlık hizmetlerinde iş yükü anlamında sağlık hizmetinin büyük kısmını karşılayan, emek yoğun ve en karmaşık işletmeler olarak görülmektedir. Toplumların refah seviyesini işaret eden en önemli parametrelerden biride verilen sağlık hizmetinin nitelik ve nicelik açısından üst düzeyde olmasıdır. Teknolojik gelişmeler sağlık hizmeti alıcılarının beklenti düzeyini de yükseltmiştir. Bu durum hizmetin sürekliliği ve kaliteyi devam ettirebilmeleri için hastaneleri yeni mali yüklerin altına girmek zorunda bırakmıştır. Sosyal devlet anlayışına sahip olan kamu hastanelerinde temel amaç kar elde etmek olmasa da; verilen hizmetin etkinliği, zamanında sunulması, erişebilirliği ve beklentileri karşılaması gibi birçok maliyete de katlanmaları gerekmektedir.

Toplumların refah düzeyleri yükseldikçe, sağlığa verilen önem de artmakta, kişiler daha fazla harcama yapmakta, ülkeler sağlık giderleri için bütçelerinden daha fazla kaynak ayırmaktadırlar. (Tatarlı, 2007: 6).

Hastanelerde sağlıklı ve doğru maliyetin doğru tespit edilmesi, israfı önleyerek maliyetlerin düşürülmesine, etkin gider planlamasını ve karar verme sürecinde yöneticilere yardımcı olmasını sağlayacağı için büyük önem arz etmektedir. Bu durum hastanelerde mali açıdan bir yönetimin gerekliliğini göstermektedir.

Bu çalışma; hastanelerde görev yapan mali ve finans yönetimi ile ilgili yöneticilerin ileri maliyet yönetimi yaklaşımları konusunda bilgi ve algıları düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu konuda Türkiye’de yapılmış olan çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu da çalışmanın önemini artırmaktadır.

1.1. Literatür Araştırması

Maliyet yönetimi yaklaşımlarının farklı sektörlerdeki uygulanabilirliklerine yönelik çok sayıda çalışma olmakla birlikte hastane işletmelerinde uygulanabilirliği konusunda yapılan çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Sağlık sektörünü konu alan maliyet yönetimi yaklaşımları ile ilgili yapılmış literatür çalışmaları şöyledir;

Bekçi ve Özal tarafından 2010 yılında, stratejik maliyet yönetiminin sağlık işletmelerine uygulanabilirliğine özel hastanelere yönelik yaptıkları çalışmada; tam zamanında üretim ortamında maliyetlemenin ve kalite maliyetlemenin uygulanabilir olduğunu ortaya koymuşlardır (Bekçi ve Özal, 2010).

Çarıkcı ve Acar tarafından 2017 yılında, Türkiye’de faaliyet gösteren kamu hastanelerinin yöneticilerinin, çağdaş maliyet yönetimi yaklaşımlarına ve hastane maliyetlerini etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini tespit etmeye yönelik çalışma yapmışlardır. Yapılan bu çalışmada; hastane yöneticilerinin genel olarak çağdaş maliyet yönetimi yaklaşımlarından haberdar oldukları, yaklaşımları bildikleri ve bu yaklaşımlardan hedef maliyetleme hariç diğer yaklaşımların hastanelerde uygulanabilir/ kısmen uygulanabilir olduğu ortaya konulmuştur (Çarıkcı ve Acar, 2017).

Koçyiğit vd. tarafından 2019 yılında, Ankara ilinde faaliyette bulunan özel hastane yöneticilerinin, özel hastanelerin çoğunda stratejik maliyet yönetiminin uygulandığını düşündükleri, ayrıca hastanelerde stratejik maliyet yönetimini uygulanabilir bulduklarını ifade etmişlerdir (Koçyiğit vd. 2019).

Literatürde kredi hacmi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar daha çok finansal gelişme ve ekonomik büyüme kapsamında ele alınmaktadır. Finansal gelişmenin ekonomik büyümeyi mi yoksa ekonomik büyümenin finansal gelişmeyi mi sağladığı sorusunun cevabının tespiti için yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

1.2. Maliyet ve Maliyet Yönetimi Kavramları

Maliyet, bir malın temin edilmesi ya da bir hizmetin yerine getirilmesi için, doğrudan veya dolaylı olarak katlanılması gereken ölçülebilir fedakârlıkların toplamıdır (Gürsoy, 1997). Başka bir ifadeyle maliyet; herhangi bir malı veya hizmeti, kullanıldığı ve satıldığı yerde veya durumda elde edebilmek için doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan toplam harcamalardır (Akdoğan, 1998).

Bu tanımlar bize sahip olunmak istenen her mal ya da hizmet için ayrı ayrı maliyetin olması gerektiğini belirtmektedir (Büyükmirza, 2012). Bu tanımlara göre bir maliyetten söz edebilmek için mal ya da hizmete sahip olunmasına yönelik faaliyetin gösterilmesi ve parasal olarak da bir değer belirlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde maliyet kavramı da benzer şekilde tanımlanabilmektedir. Maliyetler direkt maliyetler, endirekt maliyetler ve maddi olmayan maliyetler olarak genellikle üç grupta toplanmaktadır. Bir girişimin yapılabilmesi için ve girişime bağlı bugün ve gelecekte oluşabilecek yan etkileri tedavi etmek için kullanılacak kaynakların tümü direkt tıbbi maliyetleri oluşturmaktadır. Direkt maliyetler tıbbi bakımla ilgili maliyetleri ve tıbbi bakımla ilgili olmayan maliyetleri içermektedir (Robertson and Hill 2003: 74). Tıbbi

bakımla ilgili maliyetlere örnek olarak ilaç, tıbbi konsültasyon, tetkik, yan etki tedavisi, yan etkilerle ilgili hastaneye yatış, poliklinik başvuruları, hekim giderleri, sağlık personeli tarafından evde sunulan bakım verilebilmektedir. Tıbbi bakımla ilgili olmayan maliyetler ise yiyecek ve içecek, ulaşım ve konaklama giderlerini içermektedir (Özgen, Tatar 2007: 111).

Endirekt maliyetler; sağlık hizmetlerinde tıbbi hizmetlerle direkt ilgili olmayan ve hastanın veya refakatçisinin işgücü kaybı nedeniyle meydana gelen maliyetlerdir. Bu gibi maliyetlerde çoğunlukla piyasa fiyatları oluşmadığı için maliyetlerinin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Maddi olmayan maliyetlere; hasta ve yakınlarının hizmete erişiminde ödedikleri nakit ödemeler ve diğer kamusal harcamalar girmektedir. Bu maliyet türünün tespiti de oldukça güçtür (Özgen ve Tatar, 2007: 112).

Maliyet yönetimi kavramı maliyet muhasebesine göre daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Maliyet yönetimi, bir işletmede ürün ve işlemleri geliştirmek amacıyla organizasyon yapmak, ölçmek, değerlendirerek analiz edip geri bildirim yapmak için seçilen yöntem ya da teknik olarak ifade edilebilir (Karcıoğlu, 2000:65). Maliyet yönetimi genel anlamda ürün ve hizmet maliyetlerini doğru bir şekilde belirlemek, işlemleri geliştirmek, israfın önüne geçmek, ilgili faaliyetleri planlama ve tanımlama süreçlerini içine alan bir yönetim tekniğidir (Yüzbaşıoğlu, 2004; Özkan vd., 2013).

Yapılan tanımlara bakıldığında maliyet yönetimi günümüz klasik muhasebe işlemlerinden oldukça farklılaşarak işlevsel bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Maliyet yönetimi, ham madde tedarikinden üretime, ARGE çalışmalarından depolama vb. bir işletmede olması gereken ana süreçlerin etkin bir organizasyon yapısı ile yönetimi şeklinde değerlendirilmektedir (Ardıç, 2010: 14).

1.3. Sağlık Hizmetlerinde Maliyet Yönetimi ve Özellikleri

Rekabet tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de önemini hissettirmektedir (Özkan vd., 2013). Bu sektörden hizmet alanların hizmet kalitesi ve etkinliği açısından sürekli ve hızlı bir değişim içinde olması, sağlık hizmetlerinin bilişim ve teknolojik gelişmelere kısa sürede ayak uydurması, yeniliklere açık bir sektör olması ve organizasyonun yönetimi yönünden kendine has özellikleri olması diğer sektörlerden kendini açık ara ön plana çıkarmaktadır. Bu özelliklere sahip olan sağlık hizmetleri ve bu alanda hizmet veren hastanelerin sektörde devamlılığını sürdürebilmesi oldukça güç görünmektedir. Kaliteli ve güvenli sağlık hizmeti vermek için kurumsal finansal sürdürülebilirliğin sağlanması gerekmektedir (Özer, 2015:41).

Hastanelerin sektörde ayakta durabilmesi için etkili bir maliyet yönetimi sergilemesi ve bu yaklaşımında hastane yönetimi tarafından önemsenmesi ve dikkate alınması gerekmektedir (Özgener ve Küçük,2008: 346; İncesu, 2013).

Sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde lokomotif görevi gören hastanelerin kendine özgü bir dizi özellikleri bulunmaktadır. Sağlık hizmetleri teknoloji ve emek yoğun işletmeler olmasının yanı sıra, verilen hizmetin insan faktörüne dayanması nedeniyle arzı pahalı bir özelliği vardır. Sağlık hizmetlerinde teknolojinin kullanımı hem çeşitlilik hem de oransal olarak oldukça fazladır. Ayrıca kullanılan teknoloji oldukça pahalıdır. Kullanılan teknolojinin takip edilmesi sektörde sürekliliği sağlama açısından ve rekabet unsuru olası açısından önemlidir (Özgülbaş ve Tarcan, 2013: 42).

Ayrıca hastane işletmelerinin diğer birçok hizmet işletmesine göre daha geniş ürün/hizmet yelpazesine ve daha karmaşık bir faaliyet yapısına sahip olması dolayısıyla maliyetlerin belirlenmesindeki zorluklar nedeniyle hastane işletmelerinde ileri maliyet yönetimi yaklaşımlarının uygulanabilirliği konusu güncelliğini korumaktadır (Koçyiğit vd., 2019: 67).

Hastaneler sadece tedavi hizmetleri vermemekte, bunun yanında koruyucu sağlık hizmetlerini, araştırma ve geliştirme çalışmalarının yapmalarından dolayı hizmet alanında kendi için de farklılaşmaktadırlar. Örneğin eğitim ve araştırma hastaneleri, üniversite hastaneleri, dal hastaneleri, vakıf hastaneleri, özel hastaneler gibi sıralanabilir. Bu sınıflandırılma hastanelerin farklı mali profillerini de ortaya çıkarmaktadır.

Görüleceği üzere sağlık hizmetlerinde verilen hizmet çeşitliği ve kullanılan malzeme ve iş gücünün fazlalığı maliyetlerin doğru hesaplanmasını ve minimize edilmesini zorlaştırmaktadır.

Yukarıda sayılan farklı grup sağlık işletmeleri kaçınılmaz olarak farklı sayıda ve özellikte iş gücüne gerek duymaktadırlar. Sağlık hizmetlerinin her aşmasında sağlık profesyonellerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sektörde uzmanlaşma oldukça yüksektir. Bu durum verilen hizmetin doğal olarak maliyetini de artmasına neden olmaktadır.

2.YÖNTEM

2.1. Çalışmanın Modeli

Artvin Kamu Hastanelerine bağlı hastanelerde görev yapan yöneticilerin ileri maliyet yönetimi yaklaşımları konusunda bilgi ve düşüncelerini tespit etmeği amaçlayan bu çalışma kesitsel araştırma modeli temel alınarak gerçekleştirilmiştir.

2.2. Çalışmanın Önemi

Hastanelerde sunulan hizmetlerin etkili ve etkin bir şekilde verilebilmesi ve aktarılan maddi kaynakların verimli bir şekilde kullanılması için, belirlenecek olan bir ya da daha fazla maliyet yönetimi yaklaşımının başarıyla uygulanması tatbik edilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada, mali kaynakları başarılı bir şekilde yönetmeleri beklenen hastane yöneticilerinin, maliyet yönetimi ile ilgili bilgi, beceri ve tecrübe düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2.3. Çalışmanın Kısıtlılıkları

Bu çalışmaya Artvin Kamu Hastanelerine bağlı hastanelerde maliyet yönetimi açısından bilgili ve yetkiye sahip yöneticiler dahil edilmiş, bu yöneticilerin dışında kalanlar çalışma dışında tutulmuştur. Çalışmanın çıktıları sadece araştırmaya dâhil edilen hastane yöneticileri için genelleme yapılabilir.

2.3.Çalışmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2016 yılı itibariyle faaliyet gösteren Artvin Kamu Hastanelerine bağlı 6 hastane oluşturmaktadır. Tamsayım yönetimi dâhilinde örneklem seçimine gidilmeyerek evreni oluşturan 6 hastanenin mali yönetim ile ilgili toplam 14 yöneticisinin tamamına ulaşılmıştır. Çalışmanın yapıldığı yıl (2016) itibariyle etik kurul izin belgesi gerekmediğinden sadece kurum yöneticisi ile görüşüp sözlü izin alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları ve Uygulama

Çalışmanın verileri, Çarıkçı tarafından oluşturulan soru seti kullanılarak elde edilmiştir (Çarıkçı, 2014). Çalışmada kullanılan soru setleri üç bölümden oluşmaktadır. Soru setinin ilk bölümünde, katılımcılara ait demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde ise beşli likert ölçeğine göre hazırlanmış katılımcıların hastanelerde karlılığı etkileyen faktörler konusundaki tutumlarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Üçüncü ve son bölümde ise daha önceden belirlenmiş ve literatürde geçen 12 ileri maliyet yönetim yaklaşımının hastane yöneticileri açısından algı ve uygulama düzeylerinin belirlenmesine yönelik sorular sorulmuştur. Soru setleri katılımcılara yüz yüze anket uygulama yönetimi ile uygulanmıştır. Verilerin içerik geçerliliğini sağlamak amacıyla bu konuda çalışma yapmış olan 4 muhasebe akademisyeninden anketin uygulanabilir olduğu hususunda olumlu görüş alınmıştır.

2.5. Araştırma Soruları

Çalışma kapsamında elde edilen veriler ve örneklem sayısı t testi yapmaya yeterli olmadığı için yüzyüze görüşmelerden elde edilen veriler ve tanımlayıcı istatistiksel verilerden alınan cevaplarla karşılaştırmak üzere araştırma soruları şu şekilde belirlenmiştir;

1-Katılımcılar ileri maliyetleme yaklaşımları konusunda haberdar olma düzeyleri hangi seviyededir?

2-Katılımcılar ileri maliyetleme yaklaşımları hakkında hangi düzeyde bilgi sahibidirler?

3-Katılımcılar ileri maliyetleme yaklaşımlarının hastanelerinde hangi düzeyde uygulanabilir olduğunu düşünmektedirler?

4-Katılımcılar hastanelerinde karlılığı ve maliyetleri etkileyen faktörler konusunda düşünceleri nelerdir?

2.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Veriler SPSS 16.0 paket programında tanımlayıcı istatistik (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzdelik) analiz yapılarak elde edilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışmada elde edilen veriler, tablolar oluşturularak değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında yükseköğrenimli katılımcı sayısı (yüksek lisans ve doktora) %57 olduğu, geriye kalan %43 ise lisans mezunu düzeyinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılım Durumu

Özellikler	Sayı(n)	Yüzde(%)
Eğitim Durumu		
Lisans	6	42,9
Yüksek Lisans	3	21,4
Doktora	5	35,7
Pozisyon-Görev Durumu		
Hastane Yöneticisi	6	42,9
İdari Mali İşler Müdürü	6	42,9
İdari Mali İşler Müd. Yrd.	2	14,3
Toplam Kıdem Yılı		
5-10	7	50
10-20	3	21,4
20>	4	28,6
Son Görevde Mevcut Kıdem Yılı		
<1	6	42,9
1-3	5	35,7
3-7	2	14,3
10>	1	7,1
Mezun Olunan Bölüm/Program		
Tıp	6	42,9
İşletme	6	42,9
İktisat	1	7,1
Kamu Yönetimi	1	7,1
Hastane yatak kapasitesi		
25-50	8	57,1
50-100	3	21,4
100>	3	21,4

Katılımcıların sıklıkla %42,9'u hastane yöneticisi ve idari mali işler müdürü, %14,3'ü ise idari mali işler müdür yardımcısı pozisyonunda faaliyet gösterdiği, katılımcıların yarısı 5-10 yıl arası kıdem yıllık hizmet süresine sahip olduğu, diğer yarısının ise 10 yıl ve üzeri hizmeti olanlarının oluşturduğu, 6'si (%42,9) bir yıldan az, 5'i(%35,7) ise 1-3 yıl arası hastanede yönetici olarak görev yaptığı, hastanede yönetici

pozisyonunda çalışan 11(%78,6) çalışanın mevcut görevlerine yeni başladıklarını göstermektedir. Katılımcıların mezun oldukları bölüm/programa göre dağılımlarını bakıldığında, tıp ve işletme bölüm mezunu katılımcıların oranı her ikisinde de en sıklıkla %42,9 olduğu, bu durum çalışmaya katılan katılımcıların ağırlıklı olarak tıp mezunu hastane yöneticileri ile işletme mezunu hastane idari mali işler müdürlerinin olduğunu göstermektedir. Diğer bölümler (iktisat ve kamu yönetimi) ise %7,1 ile sıralanmıştır. Çalışmanın yapıldığı hastanelerin yarısından fazlası (%57,1) 25-50 yatak sayısı aralığına sahip küçük ölçekli hastanelerin olduğu görülmektedir. Diğer hastanelerin 3'ü 50-100, yine 3 hastanede bir diğeri grup olan 100 yatak ve üzeri olan hastane olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Katılımcıların İleri Maliyet Yaklaşımları Hakkında Bilgi Edinme Yerlerine Göre Dağılımı

Maliyetleme Yaklaşımları Hakkında Bilgi Edinme Yerleri	Değer Yaratmayan Maliyetlerin Ortadan Kaldırılması		Ürün Yaşam Seyrince Maliyetleme		Hedef Maliyetleme		KaizenMaliyetleme		Değer Mühendisliği		Kalite Maliyetleri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Aldığım kurs, hizmet içi eğitim, seminer vs.	7	23,3	5	20,8	8	29,6	9	37,5	8	27,6	12
Almış olduğum üniversite eğitimi vs.	8	26,7	7	29,2	7	25,9	5	20,8	9	31,0	8	14,8
Meslektaşlarımdan	2	6,7	1	4,2	5	18,5	2	8,3	3	10,3	8	14,8
Yazılı, görsel dokümanlardan veya internet	7	23,3	6	25,0	4	14,8	6	25,0	7	24,1	11	20,4
Hastanedeki uygulamalar sırasında	5	16,7	4	16,7	3	11,1	2	8,3	1	3,4	11	20,4
Diğer	1	3,3	1	4,2		0,0		0,0	1	3,4	4	7,4
Toplam	30	100	24	100	27	100	24	100	29	100	54	100

Tablo 2. Katılımcıların İleri Maliyet Yaklaşımları Hakkında Bilgi Edinme Yerlerine Göre Dağılımı (Devam)

Maliyetleme Yaklaşımları Hakkında Bilgi Edinme Yerleri	Stratejik Maliyet Yönetimi Ve Analizi		Faaliyet Tabanlı Maliyetleme		Tam Zamanında Üretim Ortamında Maliyet Yönetimi		Kıyaslama (Benchmarking)		Kısıtlar Teorisi (Theory Of Constraints)		Dengeli Puan Cetveli (BalancedScorecard)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aldığım kurs, hizmet içi eğitim, seminer vs.	6	22,2	5	23,8	7	25,0	9	30,0	8	25,0	9	24,3
Almış olduğum üniversite eğitimi vs.	9	33,3	6	28,6	8	28,6	1	33,3	7	21,9	8	21,6
Meslektaşlarımdan	1	3,7	1	4,8	1	3,6	4	13,3	4	12,5	5	13,5
Yazılı, görsel dokümanlardan veya internet	9	33,3	4	19,0	1	35,7	3	10,0	9	28,1	6	16,2
Hastanedeki uygulamalar sırasında	1	3,7	5	23,8	2	7,1	3	10,0	4	12,5	8	21,6
Diğer	1	3,7		0,0		0,0	1	3,3		0,0	1	2,7
Toplam	27	10	21	100	28	100	30	100	32	100	37	100

Çalışmada kullanılan soru seti içinde her bir maliyetleme yaklaşımı için altı seçenekli ve katılımcıların birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri “...maliyet yaklaşımı hakkında nereden bilgi edindiniz?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen cevapların oransal dağılımı Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’ye bakıldığında, katılımcının aldığı kurs, hizmet içi eğitim seminer gibi kaynaklardan öğrenilen en yaygın yaklaşım %37,5 oranla “Kaizen Maliyetleme”, üniversite eğitimi sırasında %33,3’lük oranla “Stratejik Maliyet Yönetimi Ve Analizi” ve “Kıyaslama (Benchmarking)”, meslektaşlar tarafından %18,5 ile “Hedef Maliyetleme”, yazılı, görsel dokümanlardan veya internet kaynağından %35,7 oranla “Tam Zamanında Üretim Ortamında Maliyet Yönetimi” ve hastanedeki uygulamalar sırasında %23,8 oranla “Faaliyet Tabanlı Maliyetleme” yaklaşımıdır. Katılımcıların maliyetleme yaklaşımları konusunda bilgi edinme yolları ilk üç sırayı sırasıyla; hizmet içi eğitim seminerler, üniversite eğitimi sırasında ve yazılı, görsel dokümanlardan veya internet kaynağı oluşturmaktadır.

Tablo 3. İleri Maliyet Yaklaşımlarının Katılımcılar Tarafından Haberdar Olma Durumları

Maliyet Yaklaşımı	Cevaplar	N=14	%
Değer Yaratmayan Maliyetlerin Ortadan Kaldırılması	Evet	14	100
Ürün Yaşam Seyrinde Maliyetleme	Evet	13	92,9
	Hayır	1	7,1
Hedef Maliyetleme	Evet	14	100
KaizenMaliyetleme	Evet	13	92,9
	Hayır	1	7,1
Değer Mühendisliği	Evet	14	100
Kalite Maliyetleri	Evet	14	100
Stratejik Maliyet Yönetimi Ve Analizi	Evet	14	100
Faaliyet Tabanlı Maliyetleme	Evet	12	85,7
	Hayır	2	14,3
Tam Zamanında Üretim	Evet	14	100
Kıyaslama (Benchmarking)	Evet	14	100
Kısıtlar Teorisi	Evet	14	100
Dengeli Puan Cetveli (BalancedScorecard)	Evet	1	100

Maliyetleme yaklaşımlarının katılımcılar tarafından haberdar olma durumlarını gösteren Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların tamamına yakını yüksek oranlarda maliyetleme yaklaşımlarını daha önceden duydukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların, Maliyetleme yaklaşımlarından “Faaliyet Tabanlı Maliyetleme” yaklaşımını diğer yaklaşımlara nazaran çok az bir oranla daha az haberdar oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 4. İleri Maliyet Yaklaşımlarının Katılımcılar Tarafından Bilinip Bilinmeme Durumları

Maliyet Yaklaşımı	Cevaplar	N=14	%
Değer Yaratmayan Maliyetlerin Ortadan Kaldırılması	Evet	14	100
Ürün Yaşam Seyrinde Maliyetleme	Evet	12	85,7
	Hayır	1	7,1
Hedef Maliyetleme	Evet	14	100
KaizenMaliyetleme	Evet	12	85,7
	Hayır	1	7,1
Değer Mühendisliği	Evet	14	100
Kalite Maliyetleri	Evet	14	100
Stratejik Maliyet Yönetimi Ve Analizi	Evet	14	100
Faaliyet Tabanlı Maliyetleme	Evet	10	71,4
	Hayır	2	14,3
Tam Zamanında Üretim	Evet	14	100
Kıyaslama (Benchmarking)	Evet	14	100
Kısıtlar Teorisi	Evet	14	100
Dengeli Puan Cetveli (BalancedScorecard)	Evet	14	100

Tablo 4 incelendiğinde yine katılımcıların maliyetleme yaklaşımlarından haberdar olma durumlarındaki gibi yüksek oranda maliyetleme yaklaşımlarını bildikleri anlaşılmaktadır. Yine “Faaliyet Tabanlı Maliyetleme” yaklaşımını diğer yaklaşımlara nazaran daha düşük oranla bilgi sahibi oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Katılımcılara Göre Hastanede İleri Maliyet Yaklaşımlarının Uygulanabilirlik Durumu

Maliyet Yaklaşımı	Cevap	N=14	%
Değer Yaratmayan Maliyetlerin Ortadan Kaldırılması	Evet	11	78,6
	Kısmen	2	14,3
	Hayır	1	7,1
	Toplam	14	100,0
Ürün Yaşam Seyrinde Maliyetleme	Evet	7	50,0
	Kısmen	5	35,7
	Hayır	2	14,3
	Toplam	14	100,0
Hedef Maliyetleme	Evet	7	50,0
	Kısmen	6	42,9
	Hayır	1	7,1
	Toplam	14	100,0
Kaizen Maliyetleme	Evet	8	57,1
	Kısmen	2	14,3
	Hayır	2	14,3
	Toplam	12	85,7
Değer Mühendisliği	Evet	1	7,1
	Kısmen	10	71,4
	Hayır	3	21,4
	Toplam	14	100,0
Kalite Maliyetleri	Evet	13	92,9
	Kısmen	1	7,1
	Toplam	14	100,0
	Stratejik Maliyet Yönetimi ve Analizi	Evet	8
Kısmen		6	42,9
Toplam		14	100,0
Faaliyet Tabanlı Maliyetleme		Evet	7
	Kısmen	2	14,3
	Hayır	1	7,1
	Toplam	10	71,4
Tam Zamanında Üretim Ortamında Maliyet Yönetimi	Evet	7	50,0
	Kısmen	4	28,6
	Hayır	3	21,4
	Toplam	14	100,0
Kıyaslama (Benchmarking)	Evet	10	71,4
	Kısmen	3	21,4
	Hayır	1	7,1
	Toplam	14	100,0
Kısıtlar Teorisi (Theory Of Constraints)	Evet	12	85,7
	Kısmen	2	14,3
	Toplam	14	100,0
	Dengeli Puan Cetveli (Balanced Scorecard)	Evet	10
Kısmen		4	28,6
Toplam		14	100,0

İleri maliyet yaklaşımlarının uygulanabilirliği ile ilgili olarak katılımcıların düşüncelerini gösteren Tablo 5'e göre katılımcılar hastanelerinde en fazla "Kalite Maliyetleri" yaklaşımını uygulanabilir bulmakta ve bunu sırasıyla Kalite Maliyetleri (%92,9), Kısıtlar Teorisi (%85,7) ve Değer Yaratmayan Maliyetlerin Ortadan Kaldırılması (%78,6) takip etmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Hastanelerde Kârlılığı Ve Maliyetleri Etkileyen Faktörler Hakkındaki Görüşleri

Hastanelerde Kârlılığı ve Maliyetleri Etkileyen Faktörler	N=14	Ort.	Std. S.
Fiyatlarının tek taraflı belirlenmesi kârlılığı azaltır	14	2,57	,755
Hastanelerin kendine özgü maliyetlerini sağlık uygulama tebliğinin dikkate almadan belirlemesi kârlılığı azaltır	14	2,71	,611
Piyasa fiyatları dikkat alınmadan tıbbi malzeme maliyetlerinin belirlenmesi kârlılığı azaltır	14	2,28	,825
İçeriğine Bakılmaksızın Ayaktan Hastalarda Vaka Başı Ödeme Yöntemi Uygulanması Kârlılığı azaltır	14	2,78	,578
Tam Gün Yasasının uygulanması sonucunda hekimlerin kişisel hizmet üretim yapamamaları kârlılığı azaltır	14	2,07	,730
SGK'nın maliyetlere yönelik politikaları kârlılığı azaltır	14	2,71	,825
Sağlık kurumlarına özel veya genel bütçeden ödenek kıstlılığı yapılması kârlılığı azaltır	14	3,14	,534
Sağlık kurumlarında bütçe disiplinin olmayışı kârlılığı azaltır	14	2,78	,801
Sağlık kurumlarında stratejik karar alma ve planlamaya yönelik maliyet hesaplama sisteminin olmaması kârlılığı azaltır	14	2,71	,825
Kamu ihale kanununa tıbbi cihaz alımlarındaki sınırlamaları maliyetleri artırmaktadır	14	2,35	,633
Sağlık kurumlarında çalışan personelin 657 devlet memurları kanununa göre çalıştırılması maliyetleri artırmaktadır	14	2,14	,770
Kaynak planlamasının sağlık kurumları yönetimi tarafından yapılmaması maliyetleri artırır	14	2,71	,611
Hastane yönetimlerinin ilaç ve tıbbi malzeme alımlarında inisiyatif kullanamamaları ödeme süresine bağlı olarak maliyet artışına neden olur	14	4,21	,578
Hastanelerde ilaç ve malzeme stoku yönetiminin doğru yönetilmemesi maliyetleri artırır	14	4,35	,744
Sağlık kurumlarında etkin bir maliyet ve performans sisteminin olmaması maliyetlerin doğru yönetilememesine neden olur	14	4,00	,679
Hastanelerde tıbbi donanım fazlalığı maliyetleri artırır	14	3,92	,997
Hizmet kalite standartlarını yönelik yapılan çalışmalar maliyetleri artırır	14	3,21	,801
SGK'nın hizmet birim maliyetlerine yönelik kısıtlamaları kalitesizlik maliyetine neden olmaktadır	14	3,42	,513
SGK'nın hasta faturalarına yönelik kesinti yapması hizmet kalitesine bağlı olarak maliyetlerini artırır	14	2,92	,730
sağlık kuruluşlarında farklı katkı paylarının alınması sağlık hizmeti üretim maliyetlerini artırmaktadır,	14	2,57	,755
Bilimsel araştırma projelerine kaynak aktarılması hizmet üretim maliyetlerini artırır	14	4,35	,744
Hazineye kaynak aktarımı hizmet üretim maliyetlerini artırmaktadır	14	4,42	,646
Gereksiz hizmet kullanımını artması hizmet üretim maliyetlerini artırmasına sebep olur	14	2,21	,892
Mevcut uygulanan sağlık hizmetleri fiyat listesi sağlık kurumlarının sağlık hizmeti üretim maliyetlerini karşılamaktadır	14	2,35	,744
Sağlık kurumlarında uygulanan çekirdek kaynak yönetim sistemi hizmet maliyetini düşürmektedir	14	3,57	,089
Finansal yönetim bilgi sistemi doğrultusunda sağlık kurumlarında stratejik karar alma ve planlama yapılmaktadır	14	2,05	,646
Sağlık kurumlarında dışarıdan hizmet satın alınması maliyetleri azaltır	14	4,21	,699
Tıbbi malzeme tedarikçilerinin tekel oluşturmaları malzeme maliyetlerinin yüksek olmasına neden olur	14	3,42	,851

Katılımcıların hastanelerde kârlılığı ve maliyetleri etkileyen faktörler hakkındaki görüşleri Tablo 6 incelendiğinde, en yüksek ve en düşük ortalama değerleri alan ilk 5 faktör aşağıda sıralanmıştır.

En yüksek ortalama değer alan ilk beş faktör;

Döner sermayeden hazineye kaynak aktarımı üretim maliyetlerini artırmaktadır(ort=4,42±,646)

Döner sermayeden bilimsel araştırma projelerine kaynak aktarımı hizmet üretim maliyetlerini artırır (ort=4,35±,744)

Hastane yönetimlerinin ilaç ve tıbbi malzeme alımlarında inisiyatif kullanamamaları ödeme süresine bağlı olarak maliyet artışına neden olur (ort=4,21±,578)

Sağlık kurumlarında dışarıdan hizmet satın alınması maliyetleri azaltır (ort=4,21±,699)

Sağlık kurumlarında etkin bir maliyet ve performans sisteminin olmaması maliyetlerin doğru yönetilememesine neden olur (ort=4,00±,679)

En düşük ortalama değer alan ilk beş faktör;

Finansal yönetim bilgi sistemi doğrultusunda sağlık kurumlarında stratejik karar alma ve planlama yapılmaktadır(ort=2,05±,646)

Tam Gün Yasasının uygulanması sonucunda hekimlerin kişisel hizmet üretim yapamamaları karlılığı azaltır (ort=2,07±,730)

Sağlık kurumlarında çalışan personelin 657 devlet memurları kanununa göre çalıştırılması maliyetleri artırmaktadır (ort=2,14±,770)

Performansa dayalı ek ödeme sistemine bağlı olarak gereksiz hizmet kullanımını artması hizmet üretim maliyetlerini artırmasına sebep olur (ort=2,21±,892)

Piyasa fiyatları dikkat alınmadan tıbbi malzeme maliyetlerinin belirlenmesi karlılığı azaltır (ort=2,28±,825)

Kamu ihale kanununa tıbbi cihaz alımlarındaki sınırlamaları maliyetleri artırmaktadır (ort=2,35±,633)

Mevcut uygulanan sağlık hizmetleri fiyat listesi sağlık kurumlarının sağlık hizmeti üretim maliyetlerini karşılamaktadır(ort=2,35±,744)

4. TARTIŞMA

Hastanelerde sunulan hizmetlerin etkili, etkin ve sürdürülebilir bir şekilde verilebilmesinin yanında eldeki kaynakların gereken şekilde etkin ve verimli kullanılabilmesi özellikle mali kaynakların yönetilmesini organize eden ve planlayanlar açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda sözü edilen çalışanların maliyet yönetimi hakkında bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olmalarını gerektirmektedir. Bu sebeple bu çalışma, hastane yöneticilerinin maliyet yönetimi hakkında bilgi ve becerileri açısından ne durumda olduklarını tespit edilerek hastanelerde yönetici görevinde bulunan çalışanların istihdamında maliyet yönetimi açısından değerlendirilmelerinin gerekliliği açısından önemli olarak değerlendirilmektedir.

Maliyetleme yaklaşım modellerinin önceden duyulup duyulmadığı, bu yaklaşımlar hakkında bilgiye sahip olup olunmadığı ve ilgili yaklaşımların katılımcıların aktif olarak görev aldıkları kurumlarında uygulanabilirliği hakkındaki düşünceleri değerlendirildiğinde katılımcıların maliyetleme yaklaşım modellerini daha önce duydukları ve hakkında bilgiye sahip oldukları anlaşılmıştır. Çarıkçı (2014) tarafından yapılan çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiş ve ağırlıklı olarak tüm yaklaşımların daha önce duyulduğu ve bilgiye sahip olunduğu belirtilmiştir.

Bu çalışmada katılımcıların, söz konusu maliyet yaklaşımlarının hastanelerinde uygulanabilirliği ile ilgili olarak kararsız kaldıkları görülmektedir. Tablolardaki bilgiler göre söz konusu yaklaşımların uygulanabilirliğine yönelik alınan cevapların yüzde dağılımı 50-57 arasında değişmektedir. Bu kapsamda katılımcılar ileri maliyet yaklaşımlarını daha önce duyduklarını ve bilgiye sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak yaklaşımların uygulanmamasının sebebi hastanelerin yatak kapasiteleri ve performanslarından kaynaklanabilir.

Katılımcıların Maliyetleme Yaklaşımları Hakkında Bilgi Edinme Yerlerine Göre Dağılımı konusunda katılımcının aldığı kurs, hizmet içi eğitim seminer gibi kaynaklardan öğrenilen en yaygın yaklaşım “Kaizen Maliyetleme”, üniversite eğitimi sırasında “Stratejik Maliyet Yönetimi Ve Analizi” ve “Kıyaslama (Benchmarking)”, meslektaşlar tarafından “Hedef Maliyetleme”, yazılı, görsel dokümanlardan veya internet kaynağından “Tam Zamanında Üretim Ortamında Maliyet Yönetimi” ve hastanedeki uygulamalar sırasında “Faaliyet Tabanlı Maliyetleme” yaklaşımı olarak belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların maliyetleme yaklaşımları konusunda bilgi edinme yolları ilk üç sırayı sırasıyla; hizmet içi eğitim seminerler, üniversite eğitimi sırasında yazılı, görsel dokümanlardan veya internet kaynağı oluşturmaktadır.

Çarıkcı (2014) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar çıkmasına karşın bu çalışmadan farklı olarak sadece “Hedef Maliyetleme Yaklaşımı” en düşük yaklaşım olduğu gözlemlenmiştir.

Bekçi ve Özal tarafından 2010 yılında, stratejik maliyet yönetiminin sağlık işletmelerine uygulanabilirliğine yönelik yapılan araştırma birebir bu çalışma ile örtüşmese de söz konusu çalışmada katılımcılar ileri maliyet yönetimi yaklaşımlarından tam zamanında üretim ve kalite maliyetlemenin daha uygulanabilir olduğunu ifade etmişlerdir (Bekçi ve Özal, 2010).

Koçyiğit vd. (2019) tarafından yapılan ve en güncel çalışma olan bu çalışmada özel sektör kuruluşlarında söz konusu ileri maliyet yaklaşımlarının daha fazla uygulanabilir olduğu görülmektedir. Ayrıca bu çalışmada katılımcılar hastanelerde stratejik maliyet yönetimi araçlarından; “mamul/hizmet yaşam dönemi maliyetleme yöntemi” dışındaki bütün stratejik maliyet yönetimi araçlarının uygulanabilir olduğunu ifade etmişlerdir (Koçyiğit vd. 2019).

Araştırma soruları ile tanımlayıcı istatistiksel veriler karşılaştırıldığında katılımcıların çalışmaya konu edilen yaklaşımlar hakkında haberdar olma düzeylerinin yüksek olduğu ve bu sonuca bağlı olarak da sözkonusu yaklaşımlarının büyük çoğunluğu hakkında bilgi sahibi oldukları görülmektedir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu ileri maliyet yönetimi yaklaşımlarının hastanelerinde uygulanabileceğini ve bu yaklaşımların aynı zamanda karlılığı ve maliyetleri etkilen bir faktör olduğunu düşünmektedir.

SONUÇ

Sağlık sektörü önceki bölümlerde ifade edildiği üzere nevi şahsına münhasır özelliklerinden dolayı diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Literatür çalışmalarında da ortaya konulduğu üzere böylesi bir sektörün finansmanı elbet güç olmaktadır. Politika belirleyicilerinin özellikle kamu sağlık hizmetlerinin finansmanı ile ilgili etkin politikalar geliştirerek, bu alanda maliyeti düşürürken hizmetin kalitesini ve etkinliğini azaltacak düzenlemelerden kaçınılmaktadırlar. Bu durumda sağlık hizmetlerinde maliyet yönetimi ile ilgili etkin düzenlemeleri içeren politikaların üretilmesi önem arz etmektedir.

Hastaneler sağlık hizmetleri sektöründe iş yükü anlamında sağlık hizmetini büyük kısmını karşılayan, emek yoğun ve en karmaşık işletmelerin başında gelmektedir. Bu karmaşık organizasyonun gerek organizasyonel anlamda yönetimi gerekse mali açıdan yönetilmesi karmaşık ve güç olmaktadır. Sağlık hizmetlerinin odağında insanın olması verilen hizmetin önemini bir kez daha gösterir niteliktedir. Bu denli önemli hizmetin devamlılığı için etkili ve etkin bir maliyet yönetiminin sağlanması özel önem arz etmektedir. Hizmetin sürekliliği ve kalitesinde düşüşe sebep olmadan hastanede mali yönetimle ilgili olana yöneticilerin maliyetleme yaklaşımlarının hangisini uygulayacakları üzerinde durulması gereken bir konu olarak değerlendirilmelidir.

Çalışma sonuçları öncelikle katılımcıların tamamına yakınının maliyet yönetimi yaklaşımlarını daha önceden duyduklarını göstermektedir. Katılımcıların, maliyet yönetimi yaklaşımlarının tamamına yakınından haberdar olma seviyelerinin yüksek olması, Artvin kamu hastanelerinde bu yaklaşımları uygulanması sürecinde yaşanacak olan sorunların çözülmesine yardımcı olacaktır.

Çalışmadan çıkarılacak bir diğer sonuç ise; yine katılımcıların maliyetleme yaklaşımlarından haberdar olma durmalarındaki gibi yüksek oranda maliyetleme yaklaşımlarını bildikleri anlaşılmaktadır. Ancak yaklaşımlardan “Faaliyet Tabanlı Maliyetleme” yaklaşımı, katılımcıların diğer yaklaşımlara nazaran da az bilgiye sahip olduğu görülmüştür. Günümüzde sektörde ayakta kalmak ve devamlılığı sağlamak işletmeler açısından hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda yöneticilerin ileri maliyetleme yaklaşımları konusunda bilgi sahibi olmaları onların kaliteli, sürekli iyileşme ve gelişme, verimlilik ve etkinliği üst düzeyde tutma ve proaktif yaklaşımla stratejik kararlar verebilme gibi işletmeyi özel ve değerli kılacak uygulamaları yapmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla katılımcılar ileri maliyet yönetimi yaklaşımlarının hastanelerinde uygulanabileceğini düşünmektedirler.

Çalışmada katılımcılar özellikle döner sermayeden hazineye ve bilimsel araştırma fonuna kaynak aktarımının yapılmasının, malzeme alımlarında hastane yönetimlerinin insiyatif kullanamamalarının sonucunda vadelerin uzaması, hizmet alımı yapılması ve etkin bir maliyet performans sistemin kurulmamasının Artvin kamu hastanelerinin karlılığını ve maliyetleri olumsuz yönde etkilediği görüşündedirler. Bu bağlamda çalışma sonuçlarında da öne çıkan yaklaşımlar olan “Kalite Maliyetleri”, “Kısıtlar Teorisi” ve “Değer Yaratmayan Maliyetlerin Ortadan Kaldırılması” gibi ileri maliyet yaklaşımı yöntemleri kullanılarak söz konusu olumsuzlukları giderme noktasında çözüm üretilebilir. Bu nedenle günümüzde ileri maliyet yaklaşımlarının yöneticiler tarafından kaçınılmaz olarak benimsenerek değerlendirilmesi ve Artvin kamu hastanelerinde uygulanması önem arz etmektedir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı sektörleri kıyaslamak amacıyla ileri maliyet yönetimi yaklaşımlarındaki algılarının belirlenmesi noktasında kamu ve özel hastanede çalışan yöneticileri kapsayan araştırmalar yapılabilir. Çalışmanın daha farklı bakış açılarıyla ele alınarak araştırılması da araştırmacıları farklı sonuçlara götürebilecektir.

KAYNAKLAR

- Akdoğan, N. (1998). *Maliyet Muhasebesi Uygulamaları*. Gazi Kitabevi.
- Altay, A. (2007). Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, *Sayıştay Dergisi*, 64, 33-58
- Ardıç, M. (2010). *Maliyet Yönetimi Yaklaşımları ve Devlet Orman İşletmelerinde Uygulanabilirliklerinin Araştırılması (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Bekçi, İ. & Özal, H. (2014). Stratejik Maliyet Yönetiminin Sağlık Sektöründe Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 2(3), 78-97.
- Büyükmirza, K. (2012). *Maliyet ve Yönetim Muhasebesi, Tekdüzen'e Uygun Bir Sistem Yaklaşımı*, 17. Baskı. Gazi Kitabevi
- Çarıkcı, O. (2014). İleri Maliyet Yönetimi Yaklaşımlarının Hastane Yöneticileri Tarafından Algılanma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Gürsoy, C. T. (1997). *Yönetim ve Maliyet Muhasebesi*. Lebib Yalkın Yayınları.
- İncesu, E. (2013). Hastane İşletmelerinde Kalite Maliyet Analizi: Konya Seydişehir Devlet Hastanesi'nde Bir Uygulama, *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 6, 113-141
- Karcıoğlu, R., (2000). *Stratejik Maliyet Yönetimi: Maliyet ve Yönetim Muhasebesinde Yeni Yaklaşımlar*, Aktif Yayınevi.
- Koçyiğit:Ç., Doğan, E. & Sula, H. (2019). Hastane İşletmelerinde Stratejik Maliyet Yönetiminin Uygulanabilirliğini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Özel Hastaneler Örneği. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 18(56), 63-86.
- Örnek, A. Ş. (2003). Bir Yönetim Tekniği Olarak Değer Mühendisliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 213-230.

- Özer, Ö. (2015). Türkiye Sağlık Sisteminde Finansal Sürdürülebilirlik: Paydaş Görüşleri ve Değerlendirmeleri (yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Özgen, H. & Tatar, M. (2007). Sağlık Sektöründe Bir Verimlilik Değerlendirme Tekniği Olarak Maliyet-Etkinlik Analizi ve Türkiye’de Durum, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 10(2),109-137
- Özgener, Ş. & Küçük, F. (2008). Hastanelerde Modern Yönetim Felsefesinin Verimliliğe Etkisi: Gevher Nesibe Hastanesinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler E. Dergisi*, 20, 341-358
- Özgülbaş, N. & Tarcan, M. (2013). *Sağlık Kurumlarında Maliyet Yönetimi*, AÖF Yayınları, Eskişehir
- Özkan, M., Turgut, N., Ay, A. & Uslu, K. (2013). Hastanelerde Modern Yönetim Felsefesinin Verimliliğe Etkisi: Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 29(1), 26-32.
- Robertson J, Lang DL, Hill S (2003). Use of pharmacoeconomics in prescribing research. Part 1: Costs – Moving beyond the acquisition price for drugs. *J Clin Pharmacy and Therapeutics*, 28, 73– 79.
- Saraçoğlu, & Öztürk, F. (2017). Sağlık Hizmetlerine Yönelik Talebin Belirleyicileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *İş ve Hayat*, 2(4), 293-342.
- Tatarlı, N. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Hasta Tatminini Etkileyen Unsurlar ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi
- Yüzbaşıoğlu, N. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim ve Planlama Açısından Stratejik Maliyet Yönetimi Enstrümanları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 387-410