



Management and Political Sciences Review



Volume: 2

Issue: 2

Year: 2020

ISSN:2636-8684

Management and Political Sciences Review

Management and Political Sciences Review Mart 2019'da yayın hayatına başlamıştır. Uluslararası bilimsel hakemli bir dergi olan Management and Political Sciences Review dergisinin temel amacı; yönetim ve siyaset bilimi disiplinine teorik ve pratik açılardan katkı sağlayacak, tarafsızlık ilkesi çerçevesinde hazırlanmış, bilim etiği ilkelerine bağlı, güncel ve çözüm odaklı çalışmaların yayınlanmasıdır. Dergi, yönetim ve siyaset bilimi temel alanıyla ilgili hazırlanmış olan yazıların paylaşılacağı geniş kapsamlı bir platform niteliğindedir. Bu kapsamda işletme yönetimi alanında stratejik yönetim, örgütsel davranış, pazarlama yönetimi, insan kaynakları yönetimi gibi yönetim disiplinin farklı boyutlarında aynı zamanda siyaset bilimi alanının kamu yönetimi, yönetim bilimi, yerel yönetimler, kent ve çevre politikaları ve siyaset sosyoloji gibi alt disiplinlerinde akademik çalışmalarının yayınlanmasını hedeflemektedir. Management and Political Sciences Review dergisinin 2020 Aralık sayısında sekiz makale yayına kabul edilmiştir.

Management and Political Sciences Review

Bilim Kurulu

- Prof. Dr. Sedat Murat (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey) Prof. Dr. Pelin Kanten (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Hüseyin Erkul (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey) Prof. Dr.Selahattin Kanten (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof.Dr.Bünyamin BACAĞ (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey) Prof. Dr. Gülten Gümüştekin (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Daniel Stavárek (Silesian University, Czech Republic) Prof.Dr.Muhteşem Baran (İstanbul University)
Prof.Dr. Eric Strauss (Michigan State University) Prof.Dr. Lütfiye Özdemir (İnönü University)
Prof. Dr. S. Tamer Çavuşgil (Georgia State University, USA) Assoc.Prof. Issam Ghazzawi (University of La Verne, U.S.A)
Prof.Dr. Eyyüp Yaraş (Akdeniz University) Assoc. Prof. Ümran Şengül (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Muharrem Tuna (Gazi University, Turkey) Assoc.Prof.Metin Atmaca (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey)
Prof. Dr. Erhan Gümüş (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey) Assoc. Prof. Michal Tvrdoň (Silesian University, Czech Republic)
Prof. Dr. Nazan Yelkikalkan (Çanakkale Onsekiz Mart University, Turkey) Assoc. Prof. Roman Šperka (Silesian University, Czech Republic)
Prof. Dr. Belkıs Özkara (Afyon Kocatepe University, Turkey) Assoc. Prof. Duygu Kızıldağ (İzmir Demokrasi University, Turkey)
Prof.Dr.Ayşe Özcan (Giresun University, Turkey) Assoc.Prof.Ali Murat Alparslan (Mehmet Akif Ersoy University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (Kültür University, Turkey) Assos.Prof.Dr.Murat Yeşiltaş (Mehmet Akif Ersoy University)

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Hüseyin ERKUL
Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

Editör Yardımcısı

Prof. Dr. Pelin KANTEN

Web sayfası: <http://dergipark.gov.tr/mpsr>

Management and Political Sciences Review Vol 2./No.2 2020

İçindekiler Table of Contents

MAKALELER ARTICLES

Araştırma Makalesi/Research Article

Örgütsel Gururun Kavramsal Çerçevesinin Belirlenmesi ve Uluslararası Alanyazındaki Örgütsel Gurur Çalışmalarının İçerik Analizi Yöntemi ile İncelenmesi

Determining The Conceptual Framework Of Organizational Pride And Examining The Organizational Pride Studies In The International Area By Using The Content Analysis Method.....1

Merve Gözde DURMAZ, Benan ARDA

Karar İncelemesi/Review of Judgment

Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Ceza Soruşturmaları Üzerine Nitel Bir Araştırma: Danıştay Birinci Daire Kararları Örneği

A Qualitative Research on Penal Investigations of Academic Staff Who Work in Higher Education Institutions: The Case of the Decisions of the First Chamber of the Council of State.....34

Hafize SEÇTİM, Hüseyin ERKUL

Araştırma Makalesi/Research Article

Dijital Bankacılık Kullanım Niyetine Etki Eden Faktörler Üzerine Bir Araştırma

A Research On The Factors Affecting The Intention To Use Digital Banking.....69

Mustafa KAPLAN, Cahide İrem KORKMAZ

Derleme/Review Article

İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli ile Çalışanların Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki

The Relationship Between Job Demands-Business Resources Model And The Psychological Well-Being Of The

Employees.....86

Gülhan ALCAN

Tez Özeti/Thesis Summary

Hızlı Tüketim Ürünlerinin Lojistiğinde Kullanılan Elektronik Sistemler ve Endüstri 4.0: Balıkesir İli Örneği

Electronic Systems and Industry Used In Fast Consumption Products Logistics 4.0: Balıkesir Case

Study.....104

Ümran ŞENGÜL, Burak SELVİ

İçindekiler Table of Contents

MAKALELER ARTICLES

Araştırma Makalesi/Research Article

Değişen Güvenlik Algılamaları ve Türk Savunma Konsepti: ABD- Türkiye İlişkileri Çerçevesinde Bir Değerlendirme

Changing Security Perceptions And Turkish Defense Concept: An Evaluation Of Us-Turkey Relations

Framework.....130
Gülşah Özdemir

Araştırma Makalesi/Research Article

Akademisyenlerin Demografik Özelliklerinin Benlik Saygısına Etkisi

The Effects of Academicians' Demographic Characteristics on Their Self-

esteem.....159
Caner YAZICIOĞLU, Serhat ULAĞLI

Araştırma Makalesi/Research Article

Çalışan Çocuklar Gerçeği: Hatay İli Örneği

The Reality of Working Children: Hatay Province

Sample.....182
Ali Şahin ÖRNEK, Siyret Ayas ŞARMAN, Hasan AZAZI

ÖRGÜTSEL GURURUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİNİN BELİRLENMESİ VE ULUSLARARASI ALANYAZINDAKİ ÖRGÜTSEL GURUR ÇALIŞMALARININ İÇERİK ANALİZİ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ

Merve Gözde DURMAZ*
Benan ARDA**

ÖZET

İnsan, doğası gereği çeşitli çevresel faktörlerden etkilenen ve kendisi etkileyen faktörleri duyguları ile şekillendirebilen bir varlıktır. Bu duygulardan birisi de gururdur. Çalışma ortamında da insanın etkilenen ve etkileyen konumu devam etmektedir. Dolayısıyla gurur örgütsel bir boyut ve önem kazanmaktadır. Ayrıca örgütsel gurur işletmedeki insan kaynağının olumlu davranışlarda bulunmasını sağlayan önemli bir faktördür. Bu bağlamda çalışma kapsamında uluslararası literatür çerçevesinde örgütsel gururun kavramsal ve kuramsal çerçevesi incelenerek; örgütsel gururun oluşmasına katkı sağlayan bireysel ve örgütsel öncellerin ortaya konulması ve uluslararası alanyazında örgütsel gurur ile ilgili yapılmış ampirik çalışmaların içerik analizi yöntemi ile ele alınması amaçlanmıştır. Bu kapsamda 2010-2020 yılları arasında literatürde yayınlanmış 25 uluslararası makale incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Gurur, Örgütsel Gurur

Jel Sınıflandırması: L23, L29

**Determining The Conceptual Framework Of Organizational Pride And
Examining The Organizational Pride Studies In The International Area By
Using The Content Analysis Method**

ABSTRACT

Human beings, by their nature, are affected by various environmental factors and can shape the factors that affect them with their emotions. One of these emotions is pride. The affected and affecting position of the human being in the working environment continues. Therefore, pride gains an organizational dimension and importance. In addition, organizational pride is an important factor that enables the human resources in the business to behave positively. In this context, by examining the conceptual and theoretical framework of organizational pride within the framework of international literature within the scope of the study; It is aimed to reveal the individual and organizational predecessors that contribute to the formation of organizational pride and to examine the empirical studies conducted on organizational pride in the international literature with the method of content analysis. In this context, 25 international articles published in the literature between 2010-2020 were analyzed.

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi Merve Gözde DURMAZ, Kepez-Çanakkale, mervegozdedurmaz@gmail.com, ORCID No: 0000-0003-1000-8316.

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi Benan ARDA, Kepez-Çanakkale, benanciplak@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-7530-5966.

Keywords: Organizational Behavior, Pride, Organizational Pride
Jel Classification: L23, L29

1. GİRİŞ

Duygular bireyin bilinçli bir çabası olmadan kendiliğinden ortaya çıkan ve çoğu zaman fizyolojik değişikliklere neden olan zihinsel durumlardır. (Appleberg, 2005: 42-43). Geleneksel olarak duygular, sınırlı bir süre için deneyimlenen farklı ve yoğun hisler olarak tanımlanmaktadır. Duygusal deneyimler ise bir bireyin belirli olaylara maruz kalması ve bunların kaydedilmesinden kaynaklanmaktadır. Duygusal deneyimler, rol davranışları, ekstra rol davranışları, yaratıcılık ve başkalarıyla etkileşim kurma yolları dahil olmak üzere işgörenlerin işteki davranışlarını büyük ölçüde şekillendirmektedir (Masterson, 2016: 5). Bu duygulardan birisi olan gurur ise, insanların deneyimleyebileceği en önemli psikolojik güçlerden birisidir. Gurur, suçluluk ve uyanma gibi duygularla birlikte, bireylerin öz ve kimlik sorunları ile yakından ilişkili olan ve bireylerin psikolojik işleyişinde temel teşkil eden özel bir duygu sınıfında kabul edilmektedir (Masterson, Liden ve Kluemper, 2017: 1). Encyclopedia of Personality and Individual Differences'da ise gurur; kişinin kendi veya yakından ilişkili diğerlerinin başarısına veya hak ettiği kendi başarısına dayanan olumlu bir duygu durumu olarak tanımlanmaktadır. Gurur, özellikle meşru başarı, zafer, üstünlük veya hak edilmiş herhangi bir başarının değerlendirilmesine dayanmaktadır (Zeigler-Hill ve Shackelford, 2020: 4016).

İnsanlar kendi performanslarını, kendi beklentileri veya başkalarının performansı gibi belirli referans noktalarıyla karşılaştırmaktadırlar. Bu karşılaştırma olumlu bir sonuç verdiğinde ve performans iç nedenlere atfedildiğinde, insanlar gurur duymaktadırlar. Ayrıca insanlar sadece kendi başarıları ile değil özdeşleştikleri grupların başarıları ile de gurur duyabilmektedirler (Kraemer vd., 2020: 1097). Bireylerin sosyal olarak değerli bir gruba ait olduklarına dair inançları, grup üyeliğini ödüllendirici hale getirmekte ve onları gelişmiş bir özdeşleşme seviyesi aracılığıyla kendilerini şımartmaya teşvik ederek bir örgütsel gurur duygusu uyandırmaktadır (De Roeck, Akremi ve Swaen, 2016: 1144). Örgütsel gurur kavramı, şirketlerin stratejik varlıkları ve işletmelerin başarısı için hayati bir faktör, olumlu iş davranışlarının itici gücü ve rekabette ana farklılaştırıcı olarak

edindiği önem nedeniyle hem uygulayıcıların hem de alan bilim insanlarının ilgisini çekmiştir (Durrah, Chaudhary ve Gharib, 2019: 4).

Bu bağlamda sosyal kimlik teorisi, kaynakların korunması teorisi, sosyal mübadele teorisi ve duygusal olaylar teorisi ile ilişkilendirilen örgütsel gururu, işgörenin bir örgütle özdeşleşmesinden ve örgütsel performans, öznitelikler veya değerlerine ilişkin değerlendirmesinden kaynaklanan duygusal tepki durumu olarak tanımlamak mümkündür (Appleberg, 2005: 43). Örgütsel gurur kavramının tanımından da anlaşılacağı üzere performans, bağlılık, özdeşleşme, kimlik gibi örgüt açısından oldukça önemli unsurlar ile ilişkili olduğu görülmektedir. Uluslararası alanyazında örgütsel gurur kavramı ile ilgili olarak çok sayıda araştırma bulunmasına rağmen ulusal yazındaki sınırlılık dikkat çekicidir. Dolayısıyla çalışma kapsamında örgütsel gurur kavramının ilişkili olduğu kavramların çeşitliliği ve öneminin yanı sıra ulusal alanyazındaki eksiklik de dikkate alınarak örgütsel gurur kavramının ulusal literatüre kazandırılması ve öncüllerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Gurur Kavramı

Gurur, başarı ile ilişkili, öz bilinçli ve olumlu bir duygudur. Bu bağlamda “olumlu”, bireylerin gurur duyduklarında yaşadıkları hoşluk düzeyini ifade etmektedir (Kraemer vd., 2020: 1096). Bireyler, olumlu bir olayı kendi kimliklerine ve kimlik temelli hedeflerine uygun olarak değerlendirdiklerinde gurur duymaktadırlar. Kişilerarası olarak gurur, karmaşık sosyal hedeflere, özellikle sosyal statünün geliştirilmesine yönelik düşünceler, duygular ve davranışlara ulaşılmasını sağlamaktadır. Gururun kapsamı ile ilgili olarak ise iki farklı görüş bulunmaktadır. Bunlardan biri otantik gurur iken diğeri kibirli gururdur. Bir kişi bir olayı bir çabaya veya istikrarsız, spesifik ve kontrol edilebilir nedenlere bağladığında ve bireylerin güvenini, alçakgönüllülüğünü ve başarı duygusunu yansıttığında, otantik gurur ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık, kibirli gurur, bir kişi bir olayı yeteneğe veya diğerk istikrarlı, küresel veya kontrol edilemeyen nedenlere atfettiğinde ve bireylerin küstahlığını, rakiplere göre üstünlük duygularını ve egoizm duygusunu yansıttığında ortaya çıkmaktadır (Masterson, 2016: 7-11). Otantik gurur başarı ve prososyal kişilik özellikleri ile ilişkili iken; kibirli gurur kendini yüceltme ve dolayısıyla narsistik kişilik özellikleri ile ilişkilidir (Lu ve Roto, 2016: 4). Örgütsel gurur, işgörenlerin içinde buldukları durum itibarıyla iyi bir itibara veya iyi bir izlenime sahip

olan bir örgütle özdeşleşmeleri sonucu hissedilen güçlü ve olumlu duygulardır. Örgütsel gurur bireyin kendisine olan saygısı ile ilgilidir ve işgörenlerin içsel motivasyonun oluşmasına katkı sağladığı için beslenmesi gereken değerli bir psikolojik olgudur. Bu nedenle örgütsel gururun korunması ve geliştirilmesi gereken değerli bir psikolojik kaynak olduğuna inanılmaktadır (Widyanti vd. 2020: 2-3).

Örgütsel gurur kavramı bir örgütün bireyin benlik kavramına dahil edilmesi ve örgütün başarısına dayanan zevkli duygularla karakterize edilen duygu temelli bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kraemer vd., 2020: 1098). Örgütsel gurur, dört psikolojik saygı durumundan biridir ve "paydaşların bir sosyal aktör olarak kuruma verdiği saygı" şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Masterson, 2016: 10).

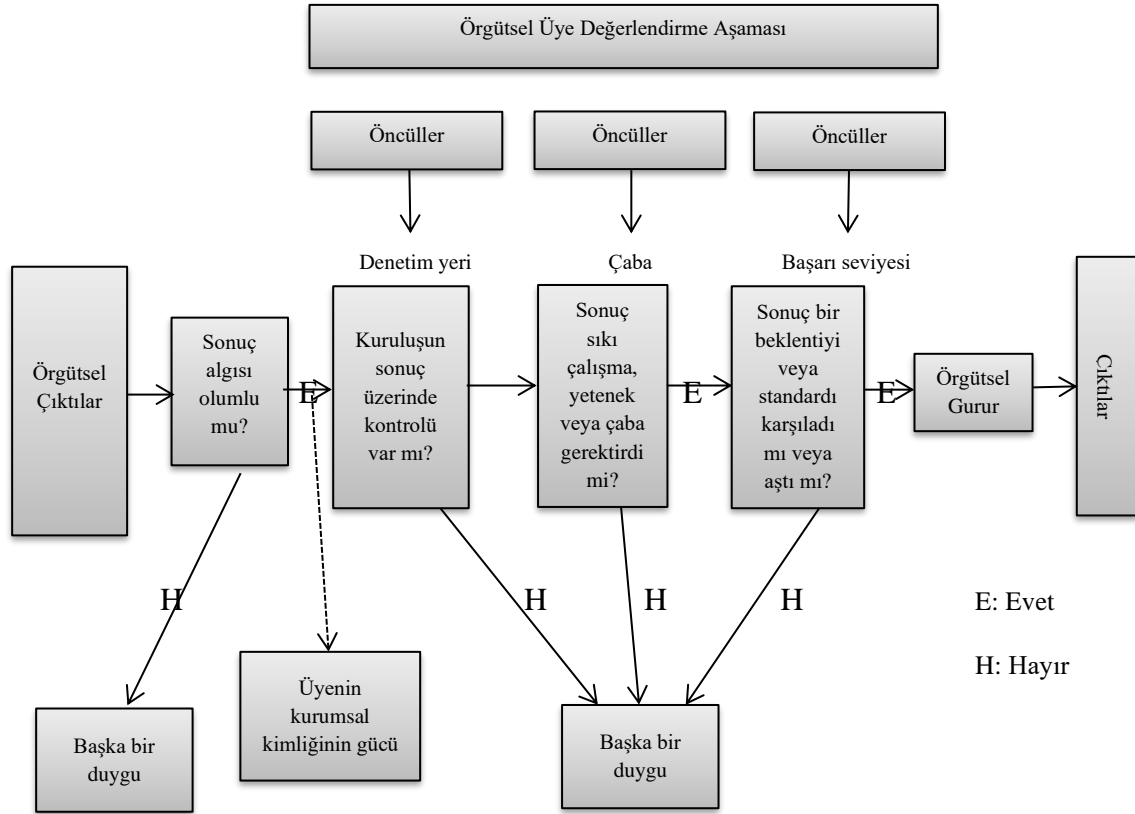
Örgütsel gurur, örgütün toplumda olumlu olarak değerlendirildiği inancını güçlendirmekte ve saygı kazanmak için bireylerin örgütün başarısına pozitif katkıda bulunmasını gerektirmektedir. Ayrıca gurur, örgüte veya çalışma grubuna psikolojik bağlılık kurma ile de doğrudan ilişkilidir (Arshad ve Imran, 2016: 963). Bu anlamda gururun, örgütlerin kendi iç paydaşları için yarattıkları bir değer türü olduğunu ifade etmek mümkündür (Masterson, 2016: 10). Örgütsel gurur aynı zamanda işverene duyulan hayranlığın bir ifadesi olarak da görülebilmektedir. Bir birey, bir kuruluşun değerlerine veya özelliklerine ilişkin belirsiz bir takdire dayalı olarak bir genel bir gurur duygusu sergileyebilir, ancak daha kapsamlı bir örgütsel gurur anlayışı, bireyin gurur duyabileceği belirli örgütsel niteliklerin veya davranışların araştırılması ile gerçekleştirilebilir. Örgütsel gurur, bir kuruluşun yüksek standartlara ve takdir edilen ilkelere bağlılığını, risk alma ve değişime uyum sağlama istekliliğini, işgörenlerin yeteneklerine olan güveni ve refaha ilişkin çeşitli örgütsel unsurları içeren çok boyutlu bir yapıdır. Bu yapı kısmen, aşağıdaki örgütsel niteliklerin işgören değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır: (1) örgütsel kalite ve statü; (2) yenilik ve risk alma; (3) örgütsel etik; (4) çalışanlara güven ve (5) iş teşvikleri (Atkins, 2017: 43).

Örgütsel gurur, duygusal ve tutumsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Duygusal gurur, yoğun ancak kısa süreli zihinsel bir deneyim olarak tanımlanmaktadır. Duygusal örgütsel gururun tetikleyicilerinden birisi, şirketin gerçek başarıları ile işgörenin örgütsel görevlerin şirket tarafından nasıl yerine getirildiğine dair beklentileri arasındaki bilişsel karşılaştırmadır. İşgören bu karşılaştırmaların sonucunu başarı olarak kabul ettiğinde

duygusal örgütsel gurur ortaya çıkmaktadır. İşgörenler aynı şirkette çalışmaya devam ettikçe örgütsel gurur duygusunu tekrar tekrar yaşayabilmektedirler. Tutumsal örgütsel gurur ise bireyin örgüte karşı yüksek beğenisi üzerine temellendirilmektedir. Tutumlar tipik olarak deneyimlerden kaynaklandıklarından duygulara kıyasla oldukça dayanıklıdır. Duygusal örgütsel gururun aksine, tutumsal örgütsel gurur kolektiftir ve işgörenin örgütle ilişki kurma ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011: 635-636). Örgütsel gururun inşası için ise örgüt üyesinin kurumsal kimliğinin varlığı oldukça kritiktir. Gurur, başarı için kendine atıf gerektiren bir duygu olduğundan, örgüt üyesi kendi kimliği ile kuruluşun kimliği arasında bir benzeşme algılamalıdır. Örgütle özdeşleşme düzeyi arttıkça bireyin kişisel özgüvenini geliştirme veya koruma ihtiyacı / arzusu da artacak ve bireyin özsaygısı örgüt başarısıyla bağlantılı bir hal alacaktır (Appleberg, 2005: 45).

Örgütsel gurur kavramı “Kaynakların Korunması Teorisi” ile ilişkilendirilmektedir. Kaynakların korunması teorisi, bireylerin önemli kaynakları elde etmeye ve sürdürmeye çalıştığını öne sürmektedir. Buna göre, bireyler örgütü destekleyerek değerli bir kaynak olarak gördükleri örgütsel gururu tanıtmaya ve korumaya çalışmaktadırlar (Kraemer vd., 2020: 1097). Örgütsel gurur kavramı ile ilişkili olan bir diğer teori ise “Sosyal Mübadele Teorisidir”. Sosyal mübadele teorisi, işgörenin örgüte yönelik davranışlarının, örgütün kendilerine yönelik davranışlarına ilişkin algılarından güçlü bir şekilde etkilendiğini belirtmektedir (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent ve Alegre, 2016: 587). Örgütsel gurur ile ilişkili teorilerinden birisi de Duygusal Olaylar Teorisidir. Teoriye göre iş tasarımı veya liderlik tarzı gibi istikrarlı çalışma ortamı özellikleri, iş olayları şeklinde belirli uyarıcı nesnelere oluşumunu etkilemektedir. Bu tür olayları deneyimlemek, olumlu veya olumsuz iş duygularının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Teoride ele alınan tipik iş tutumu; fiili ve beklenen çalışma ortamının karşılaştırılmasının sonucuna dayanan genel iş memnuniyetidir (Gouthier ve Rhein, 2011: 637). Örgütsel gurur kavramı; bireylerin kendilerini ait oldukları sosyal gruplar açısından tanımladığını öne süren sosyal kimlik teorisi ile açıklanmaktadır (Oo, Jung ve Park, 2018: 4). Sosyal kimlik teorisine göre, bireylerin kimliği kısmen sosyal kimliklerinden veya 'bireyin benlik kavramının değer ve duygusallığı ile birlikte bir sosyal gruba (veya gruplara) üyeliğine ve bu üyeliğe verilen öneme ilişkin bilgisinden kaynaklanmaktadır (De Roeck, Akremi ve Swaen, 2016: 1144). Sosyal kimlik teorisi göz önünde

bulundurulduğunda, örgütsel özdeşleşmenin bireyin örgütsel gurur duyabilmesi için gerekli bir ön koşul olduğunu söylemek mümkündür. Bir bireyin örgütle özdeşleşmemesi halinde, gurur uyandıran potansiyel durumlara da kayıtsız kalacaktır (Appleberg, 2005: 40-41).



Şekil 1: Örgütsel Gurur Modeli

Kaynak: Appleberg, 2005: 44.

Appleberg tarafından geliştirilen model, Şekil 1’de gösterilen süreç yoluyla örgüt üyelerinde örgütsel gururun geliştiğini önermektedir. Süreci başlatmak için bir tür örgütsel olay / sonuç / durum süreci tetiklemektedir. İşgören, bu tetikleyici durum hakkında olumlu veya olumsuz olarak hemen bir hüküm vermektedir. Değerlendirme olumlu ise süreç devam ederken olumsuz ise durum gururdan başka bir duyguya yol açmaktadır (Appleberg, 2005: 45).

2.2. Örgütsel Gururun Önemi

Literatür incelendiğinde araştırmalar, örgütsel gururun işgörenlerin davranışları üzerinde oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Katzenbach, (2003) çalışmasında örgütsel gururun işgörenlerin olumlu iş davranışları sergilemesinde anahtar bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde geçmiş araştırmalarda örgütsel gururun

işgörenlerin bağlılık, yaratıcılık, işletme gibi unsurlarla olumlu ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Hameed vd., 2019: 247-249).

Gurur, yalnızca ekip üyelerinin enerjisinden ve içsel motivasyonundan yararlanmalarına değil, aynı zamanda en iyi ticari sonuçlara ulaşmalarına da imkan tanıyan inanılmaz derecede güçlü bir araç görevi görmektedir. Literatürdeki birçok araştırma gururun örgütsel başarı ile ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda bir ekip veya kuruluş gurur duyduğunda, sonuç olarak bağlılık ve tutarlı bir şekilde başarılı projeler görmek mümkündür (McIntosh, 2010: 39-40). Bazı araştırmalarda, örgütsel gururun, işten ayrılma, iş stresi ve örgütsel sinizm gibi olumsuz örgütsel değişkenlerde merkezi bir rol oynayabileceği kanıtlanmıştır (Durrah vd., 2020: 2). Örgütsel gururun nasıl teşvik edilebileceğine dair göstergeler sağlamayı amaçlayan önceki araştırmalar, bunun uygun çalışma koşulları, gönüllü programlar veya kuruluşun olumlu dış itibarı gibi faktörlerle mümkün olduğunu göstermektedir (Brosi, Spörrle ve Welpel, 2018: 358).

2.3. Örgütsel Gururun Öncülleri

Almanya Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı tarafından yapılan bir araştırmaya göre iki tip örgütsel gurur bulunmaktadır. Birinci tür örgütsel gurur firma ile ilgili başarılı bir olayın işgörenler tarafından algılanmasına bağlıdır. Bu türe göre, işgörenler kısa süreli gurur duygusu yaşamaktadır. İkinci tür örgütsel gurur ise, firmanın genel algısına bağlıdır. Bu tür örgütsel gururda, işgörenler ahlaki ve kalıcı bir gurur tutumuna sahip olmaktadır (Durrah vd. 2019: 5). Örgütsel gurur işgörenlerin davranışlarına olumlu yönde etkisi bulunan bir duygu olmakla birlikte; örgütsel ortam ve işletme açısından da olumlu çıktıları olabilecek önemli bir kavramdır. Bu nedenle örgütsel gururun öncüllerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Aşağıda örgütsel gururun öncüllerine yer verilecektir.

2.3.1. Örgütsel gururun bireysel öncülleri

Gurur kişiliğin yanı sıra yaşanan deneyimlerle de ilgilidir ve kişinin kendisini nasıl hissettiğini yansıtmaktadır (Nadatien vd. 2017: 12). Kişisel gurur bireyin iyi bir eylem sonucu algıladığı değer hissi gibi bireysel başarıları ile birlikte görülmektedir (Oo vd. 2018: 3). Literatürde bireysel özellikler ile gurur arasında ilişki olduğunu belirten çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Gururun temel olarak başarıya dayalı bir duygu olması, bireyin algıladığı yetkinlik ve yeteneği gururun beklenen öncülleri arasına sokmaktadır.

Kendine güvenen bireylerin, başarıyı çabayla ilişkilendirme olasılığı yüksektir. Yüksek düzeyde yeteneğe sahip bireyler, diğer çalışanlardan daha fazla övgü alma eğilimine sahip olmaktadır ve bu da bireylerin sosyal karşılaştırma düzeylerini yükseltmektedir (Appleberg, 2005: 48). Tracy ve Robins (2004-2007) bireylerin pozitif bir olayı kendi kişilikleri ve kişilik temelli hedeflerine uygun olarak değerlendirerek gurur duygusunun ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Gurur duygusu bilişsel olarak karmaşık bir duygudur ve öz değerlendirme gerektirmektedir. Ayrıca gurur, gerçek ve ideal kişisel, ilişkisel ve kolektif öz denetimden yararlanma becerisi gerektirmektedir (Masterson, 2016: 7). Gurur bireylerin kimliği, benliği, psikososyal performansı ile yakından ilişkili bir duygudur (Durrah vd. 2020: 3). Gurur bir bireyin öz saygısı ve öz değeriyle ilişkili olduğu için, örgütsel gurur insanların korumak ve geliştirmek için çaba göstereceği değerli bir psikolojik kaynaktır (Kraemer ve Gouthier, 2014: 128).

Bandura (1997)'ya göre, öz-yeterlilik bireyin sorunla başa çıkma, başarılı olma, harekete geçme konusundaki temel yetkinlikleridir. Motivasyon ise, hedef belirleme, çaba harcama istekliliği ve sebat etmeye yönelik oluşan inançtır. Duvall ve arkadaşları (2003)'na göre, gurur ve öz-yeterlilik arasındaki olası ilişkide; başarılı şekilde sergilenen performans, bireyin öz yeterlilik duygusunu geliştirebilmekte ve sahip olunan öz yeterlilik bireyde gurur duygusu uyandırmaktadır. Bu nedenle öz yeterlilik gururun bir öncülüdür. Aynı zamanda öz yeterlilik gururun bir sonucu olarak da karşımıza çıkabilmektedir (Appleberg, 2005: 50). Yapılan araştırmalara göre, işgörelere yapılan her türlü teşvik ve ücret artışının yanı sıra örgütsel gurur da işgöreleri motive eden önemli bir faktör olarak belirtilmektedir (Arshad ve Imran, 2016: 963).

2.3.2. Örgütsel gururun örgütsel öncülleri

İşyeri bağlamında gurur ise, işgörelerin kendi başarılarından, örgütlerinden veya işletmelerinden gurur duymasını ifade etmektedir (Durrah vd. 2020: 3). Örgütsel gurur sürecini başlatan bir tür örgütsel olay, sonuç veya durum gereklidir. İşgörel, karşılaştığı olay, durum veya sonuç hakkında olumlu veya olumsuz bir yargıya varmaktadır. Atfetme teorisine göre, ilk değerlendirme otomatik bir oluşumdur. Değerlendirme olumlu ise işgörel durumu sürdürmeye devam etmektedir. Örgütsel gururun oluşması için kritik öneme sahip olan bir diğer olgu da işgörelin örgütsel kimliğinin varlığıdır. Gurur, bireyin başarılı bir durumla kendisini ilişkilendirmesine dayanmakla birlikte; gururun var olabilmesi için işgörelin bireysel kimliği ile örgütsel kimlik arasında bir benzeşme

algılaması gerekmektedir. (Appleberg, 2005: 45). Kolektif gurur, işgörenlerin örgütsel başarıları algılaması ve kişisel başarılar dahil olmadığı durumlarda bile örgütleri ile bir bağlılık ve özdeşleşme duygusu hissetmeleri ile yaşanmaktadır. İşletmenin başarılarının yanında, şirketin pazardaki konumu, imajı, kurumsal itibarı, yönetimin liderlik tarzı ve rekabetçi bir çalışma ortamının yaratılması örgütsel gururun oluşmasını sağlayan potansiyel kaynaklardır (Oo vd. 2018: 3).

Kraemer ve Gouthier (2014) ile Jones (2010) araştırmalarında; uygun çalışma koşullarının, gönüllü programların ve işletmenin oluşturduğu olumlu dış itibarın örgütsel gururun öncülleri olabileceği üzerinde durmuşlardır (Brosi vd. 2018: 358). Kraemer ve Gouthier (2014) örgütsel gururun öncüllerini; özerklik, yöneticini itibarı ve takım desteği olarak sıralamaktadır. Örgütsel gururu oluşturan itici güçler aynı zamanda iş-yaşam dengesinin öncülleri kabul edilmektedir (Mas-Machuca vd. 2016: 591). Bireyin algıladığı örgütsel imaj, bireyin örgütsel kimliğinin oluşmasında büyük rol oynamaktadır. Bireyin aile üyelerinin işletme hakkında olumsuz ifadelerde bulunması veya medyada şirket hakkında olumsuz ifadelerin yer alması bireyin örgütsel destek algısının azalmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, olumlu örgütsel imajın varlığı, gururun beklenen öncülleri arasındadır. Örgütsel itibar diğer bireylerin kuruma karşı bakış açısını temsil etmektedir. Birçok işletme gururun, toplum tarafından kabul edilen güçlü bir markadan kaynaklandığına inanmaktadır. Örneğin Wal-Mart işletmesi, çalışmak için iyi bir ortam ve insan kaynağına güçlü bir şekilde vurgu yaparak itibar sağlamakta ve işgörende gurur duygusu inşa etmektedir. Anfuso (1995) ise kaliteli ürünler sunma ve iyi bir kurumsal çalışan olmanın gururun kaynağı olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle olumlu kurumsal itibar gururun öncüllerinden birisidir (Appleberg, 2005: 49).

Lider üye iletişimi potansiyel olarak gururun bir öncülüdür. Duvall ve arkadaşları tarafından (2003) yapılan araştırmaya göre, kamuya açık bir şekilde geri bildirim almak (övgü) gururu arttıran etkenlerden birisidir. Bununla birlikte bireylerin göreceli performans algıları geri bildirim ile artmaktadır. Bu nedenle yüksek seviyedeki yönetici desteği ve geri bildirimi, bireyin gurur düzeyini arttırabilmektedir (Appleberg, 2005: 50). Bir örgütün veya işletmenin liderinin, yalnızca örgüt üyelerinin enerjisine ve içsel motivasyonuna katkı sağladığını düşüncesi yeterli değildir; gurur aynı zamanda başarılı şekilde hizmet sunumu ve iyi iş sonuçlarının alınmasında da güçlü bir araç olarak vurgulanmaktadır (McIntosh, 2010: 40).

Yapılan psikolojik araştırmalarda gurur ağırlıklı olarak performansla ilgili bir duygu olarak ortaya konmaktadır. Gurur duygusu, kişisel eylemler başarının algılanması gibi belirli olaylar tarafından tetiklenmektedir. Performansa yönelik gurur duygusu, bireyin başarılarına atıfta bulunmasıdır. Bireyin başarısını kişiliğine, yeteneğine ve çabasına atfetmesidir. Bireyin yalnızca kendi performansını değerlendirmesi gurur duygusunu açıklamakta yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda birey, çalışma arkadaşlarına ve örnek aldığı kişilere bağılı olarak da gurur duygusu yaşamaktadır. Örgütsel gurur duygusunun ön koşulu, bireyin işletmeye güçlü bir bağılılık ihtiyacı duymasıdır (Gouthier ve Rhein, 2011: 634).

İş/görev karmaşıklığı örgütsel gururun temel öncülü durumundadır. Gurur, yalnızca görevi başarılı bir şekilde yerine getirmekle var olmamakta; aynı zamanda birey görevin oldukça karmaşık olduğuna inanması ve görevi orta dereceli bir zorlukta değerlendirmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda görevin zorluk derecesi ve görevin karmaşıklığının bireyin gururunun gelişmesinde katkısı bulunan öncüller olduğu ortaya konmaktadır (Appleberg, 2005: 48-49).

3. YÖNTEM

Çalışma kapsamında işletmelerde örgütsel gurur kavramının teorik çerçevesinin aydınlatılması, örgütsel gururun öncüllerinin ortaya konulması; diğler kavramlarla örgütsel gurur kavramı arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak uluslararası literatürdeki çalışmaların incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda 2010-2020 yılları arasında yayınlanmış uluslararası 25 makalenin içerik analizi yapılmıştır. Ulusal ve uluslararası düzeyde temel bir literatür taraması olacağı düşünölen bu araştırmada araştırma soruları aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

- Örgütsel gurur kapsamında yayımlanan makalelerde kullanılan örneklemin özellikleri ve araştırma yöntemleri nelerdir?
- Örgütsel gurur kavramına ilişkin araştırmalarda hangi değışkenlerle ilişkilerine odaklanılmıştır?

Örgütsel gurur araştırması kapsamında yapılan çalışmalar sonucu ulaşılan bulgular nelerdir?

Tablo 1. Örgütsel gurur kapsamında yapılan çalışmaların değerlendirilmesi

Yazar/Yıl	Örneklem-Araştırma Yöntemleri	İlişkili Değişkenler	Bulgular
Arshad, A. & Imran, A. (2016).	<p>Örneklem özellikleri: Pakistan Lahor kentindeki 17 reklam ajansının farklı departmanlarında çalışan 226 işgören</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Örgütsel ahlak algısını için Leach, Ellemers & Barreto (2007) 3 maddelik ölçeği; örgütsel gurur için, Tyler & Blader (2002) 3 maddelik ölçeği ve işgören yaratıcılığı için Zhou & George (2001) 13 maddelik ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Örgütsel Ahlak</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur</p> <p>Bağımlı Değişken; İşgören Yaratıcılığı</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, örgütsel ahlak-örgütsel gururu; örgütsel gurur- işgören yaratıcılığını; örgütsel ahlak işgören yaratıcılığını etkilemektedir. Bununla birlikte, örgütsel ahlakın işgörenlerin yaratıcılığı üzerindeki etkisinde örgütsel gururun kısmi aracılık rolü bulunmaktadır.</p>
Arrendo-Trapero, F. G., Catano, L. E. V., Parra, J. C. V. & Garcia, J. D. G. (2017)	<p>Örneklem özellikleri: Kuzeydoğu Meksika'da bulunan şirketler kümesinde çalışmakta olan toplam 432 işgören</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Örgütsel sadakat ve örgütsel gurur için Arrendo-Trapero vd. (2011) 8 maddelik ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Kadın Erkek</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Gurur Örgütsel Sadakat</p>	<p>Araştırma bulgularına göre erkek işgörenlerin örgütsel sadakat düzeyleri farklılık göstermekte iken diğer değişkenler ile herhangi bir farklılık ya da ilişki tespit edilememiştir.</p>
Atkins, D. K. (2017)	<p>Örneklem özellikleri: Georgia ve Illinois'deki eyalet düzeyindeki kamu ve kar amacı gütmeyen 1220 yöneticiye uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden Ulusal İdari Çalışmalar Projesi (NASP III) tarafından oluşturulan anket tekniği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Algılanan örgütsel ve Kişisel Bürokrasi</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Gurur İş Motivasyonu</p>	<p>Bu çalışmada, örgütsel ve kişisel bürokrasinin, örgütsel gurur ve iş motivasyonu üzerindeki etkisini test etmek için bir dizi istatistiksel yöntem kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, kar amacı gütmeyen yöneticilerin kamu sektöründeki yöneticilere göre kuruluşlarından daha fazla gurur duydukları daha fazla motive oldukları gözlemlenmiştir. Bununla</p>

			<p>birlikte ağılanan örgütsel bürokrasi hem kamu hem de kar amacı gütmeyen yöneticilerin örgütsel gurur ve iş motivasyonundaki düşme ile ilişkisi bulunmaktadır.</p> <p>Yöneticilerin kişisel bürokrasi algısı yöneticilerin her iki sektördeki örgütsel gururunu azaltırken; sadece kar amacı gütmeyen yöneticilerde iş motivasyonu üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte kişisel bürokrasinin kamu yöneticilerinin örgütsel gurur üzerinde daha büyük düzeyde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.</p>
<p>Boezeman, E. J. & Ellemers, N. (2014).</p>	<p>Örneklem özellikleri: Çalışma 1 için kar amacı gütmeyen kuruluşlarda çeşitli alanlarda (örneğin; kilise, hayır kurumları, hayvan barınakları vb.) çalışan 109 katılımcıya uygulanmıştır. Çalışma 2 için sol görüşlü bir siyasi partinin yerel departmanlarında görev yapan 183 yönetim kurulu üyesine çalışmaya katılmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Boezeman ve Ellemers (2007) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Gönüllü Liderlik</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur</p> <p>Saygı</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Özdeşleşme</p> <p>Liderlik Memnuniyeti</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, gönüllü liderlik kar amacı gütmeyen kuruluşlarda gurur duymayı sağlamaktadır. Bununla birlikte kar amacı gütmeyen kuruluşlarda gönüllü liderlik örgütsel özdeşleşme ve liderlik memnuniyeti üzerinde etkisinde saygının aracılık rolü bulunmaktadır.</p>
<p>Brands, A. (2019)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Mars'ın Veghel fabrikasının farklı departmanlarında çalışan 12 mavi yakalı çalışanlara uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nitel araştırma yöntemi</p>	<p>Bağımsız Değişken; Örgütsel Gurur</p> <p>Bağımlı Değişken; İşin Deneyimlenen Anlamlılığı</p>	<p>Mavi yakalı çalışanlarda, örgütsel gururun işin deneyimlenen anlamlılığı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte işin deneyimlenen anlamlılığı mavi yakalı çalışanların örgütsel</p>

	çerçevesinde mülakat tekniği kullanılmıştır.		gururunu etkilemektedir. Bununla birlikte örgütsel gururun boyutları olan özgünlük ve öz yeterliliğin işin deneyimlenen anlamlılığı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.
Brosi, P., Spörrle, M. & Welpe, I. M. (2018).	<p>Örneklem özellikleri: 170 profesör, 833 bilimsel alanda çalışan, 13 bilimsel alan dışında çalışan birey olmak üzere 1218 katılıcıya uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; İşgörenin Çabasından Kaynaklanan Örgütsel Gurur</p> <p>İşgörenin Yeteneğinden Kaynaklanan Örgütsel Gurur</p> <p>Aracı Değişken; Duygusal Örgütsel Bağlılık</p> <p>Bağımlı Değişken; Proaktif Kişilik</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, işgörenin çabasından kaynaklanan örgütsel gurur ve işgörenin yeteneğinden kaynaklanan örgütsel gururun Duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisi bulunmaktadır. Aynı zamanda, işgörenin çabasından kaynaklanan örgütsel gurur ve işgörenin yeteneğinden kaynaklanan örgütsel gururun proaktif kişilik üzerindeki etkisinde duygusal örgütsel bağlılığın aracılık rolü bulunmaktadır. Çalışmada, işgörenin çabasından kaynaklanan örgütsel gururun proaktif kişilik üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte, işgörenin yeteneğinden kaynaklanan örgütsel gururun proaktif kişilik üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır.</p>
Chan, S.C.H. & Mak, W.M. (2014).	<p>Örneklem özellikleri: Çalışma 1'e 145 yüksek lisans öğrencisi katılmıştır. Çalışma 2'ye ise özel bir şirketteki 210 işgören katılmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden kesitsel anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Çalışmada, Podsakoff vd. (1990) 23 maddelik dönüşümcü liderlik ölçeği; Tyler and Blader (2002) 3 maddeden oluşan liderin takipçisi olma ölçeği ve Allen ve Meyer (1990) 3 maddeden oluşan</p>	<p>Bağımsız Değişken; Dönüşümcü Liderlik</p> <p>Aracı Değişken; Liderin Takipçisi Olmanın Gururu</p> <p>Bağımlı Değişken; Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, dönüşümcü liderliğin duygusal ve normatif bağlılık üzerindeki etkisinde liderin takipçisi olmanın verdiği gururun tam aracılık rolü bulunmaktadır.</p>

	örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.		
De Roeck, K., Akremi, A. & Swaen, V. (2016).	<p>Örneklem özellikleri: Çalışmanın ilk aşamasında, enerji sektöründe faaliyet gösteren şirketin genel merkezinde çalışan 461 çalışana uygulanmıştır. Çalışmanın ikinci aşamasında ilk aşamada örnekleme alınan 461 katılımcıdan 206'sı çalışmaya katılmıştır. Çalışmanın son aşamasında ikinci aşamadaki 206 katılımcıdan 126 katılımcı araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece işletmede 10 yıldan fazla süredir çalışan işgörenler yakından takip edilmiştir.</p> <p>Araştırma yöntemi: Her biri 5 aylık aralıklarla uygulanmış olan 3 dalgalı ölçüm yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır. Anketler online olarak doldurtulmuştur.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Algılanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk</p> <p>Aracı Değişken; Algılanan Dış Prestij Örgütsel Gurur</p> <p>Düzenleyici Değişken; Genel Adalet Algısı</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Özdeşleşme</p>	Araştırma bulgularına göre, algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde algılanan dış prestij ve örgütsel gururun aracılık, genel adalet algısını düzenleyici rolü bulunmaktadır.
Durrah, O., Allil, K., Gharib, M. & Hannawi, S. (2020).	<p>Örneklem özellikleri: Ummanda faaliyet gösteren 5 büyük petrokimya işletmesinde çalışan 278 çalışana uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Çalışmada, Gouthier ve Rhein (2011) 7 maddelik örgütsel gurur ölçeği; Zhou ve George (2001) yaratıcılık ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Örgütsel Gurur (Duygusal Gurur, Tutumsal Gurur)</p> <p>Bağımlı Değişken; İşgören Yaratıcılığı</p>	Araştırma bulgularına göre, tutumsal gururun işgören yaratıcılığı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte duygusal gururun işgören yaratıcılığı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

<p>Durrah, O., Chaudhary, M. & Gharib, M. (2019).</p>	<p>Örneklem özellikleri: Ummandaki 9 sanayi kuruluşunun 350 idari personeline uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Çalışmada, Dean vd. (1998) örgütsel sinizm ölçeği; Gouthier ve Rhein (2011) 7 maddelik örgütsel gurur ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Örgütsel Sinizm (Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm Ve Davranışsal Sinizm)</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Gurur (Duygusal Gurur, Tutumsal Gurur)</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, örgütsel sinizmin (duygusal sinizm ve davranışsal sinizm) duygusal gurur üzerinde öneli düzeyde negatif etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte bilişsel sinizm duygusal gururu etkilememektedir. Aynı zamanda örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu tutumsal gurur üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel sinizmin (bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm) boyutları ise tutumsal gurur üzerinde etkisi bulunmamaktadır.</p>
<p>Gouthier, M.H.J. & Rhein, M. (2011).</p>	<p>Örneklem özellikleri: Çalışmanın ilk aşaması olan nitel çalışmaya büyük bir bankanın 53 müşteri danışmanı katılmıştır. Çalışmanın ikinci aşamasında 733 hizmet sektöründe çalışan katılımcı çalışmaya katılmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Örgütsel Gurur Duygusu</p> <p>Aracı Değişken; Tutumsal Örgütsel Bağlılık</p> <p>Düzenleyici Değişken; Müşteri Hizmetlerine Bağlılık</p> <p>Bağımlı Değişken; İşten Ayrılma Niyeti Yaratıcılık</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, duygusal örgütsel gurur ile tutumsal örgütsel gururu etkilemektedir. Örgütsel gurur duygusu işgörenin müşteri hizmetlerine bağlılığını etkilemektedir. Duygusal örgütsel gurur yaratıcılık üzerinde, müşteri hizmetine bağlılıktan daha zayıf bir etkiye sahiptir. Duygusal örgütsel gurur yaratıcılık üzerinde müşteri hizmetlerine bağlılığın düzenleyici rolü bulunmaktadır. Tutumsal örgütsel gurur işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilemektedir.</p>
<p>Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z. & Khan, S. U. (2019)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Pakistan konaklama endüstrisinde çalışmakta olan yönetim kademesi dışında kalan toplam 324 işgören</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>İçsel ve dışsal kurumsal sosyal sorumluluğu ölçmek için Turker (2009) 17 maddelik ölçeği, algılanan örgütsel destek</p>	<p>Bağımsız Değişken; İçsel Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Dışsal Kurumsal Sosyal Sorumluluk</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur</p> <p>Düzenleyici Değişken; Algılanan Örgütsel Destek</p> <p>Bağımlı Değişken;</p>	<p>Araştırma bulgularına göre içsel ve dışsal kurumsal sosyal sorumluluk algılanan örgütsel gurur, algılanan örgütsel gurur işgörenlerin çevre yanlısı davranışlarını ve içsel ve dışsal kurumsal sosyal sorumluluk işgörenlerin çevre yanlısı davranışlarını etkilemektedir. Algılanan örgütsel gururun içsel ve dışsal sosyal sorumluluk ve işgörenlerin çevre yanlısı davranışları üzerindeki etkisinde aracılık rolü</p>

	<p>için Eisenberger vd. (2001) 6 maddelik ölçeği, işgörenlerin çevreye yönelik girişimleri için Borial ve Paille (2012) 6 maddelik ölçeği, algılanan örgütsel gurur için Gouderzi vd. (2011) 3 maddelik ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>İşgörenlerin Çevre Yanlısı Davranışları</p>	<p>bulunmaktadır. Ayrıca içsel ve dışsal kurumsal sosyal sorumlulukla birlikte örgütsel gurur arasında algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü bulunmaktadır.</p>
<p>Im, S. & Chung, Y.W. (2018)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Güney Kore'deki 267 tam zamanlı çalışana uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Çalışmada, Spreitzer (1995) 3 maddelik gönüllülüğün anlamlılığı ölçeği; Coyle-Shapiro ve Conway's (2005) 7 maddelik örgütsel destek algısı ölçeği; Cook ve Wall's (1980) 6 maddelik örgütsel güven ölçeği; Jones (2010) 4 maddelik örgütsel gurur ölçeği; Andersons (1991) 7 maddelik örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Gönüllülüğün Anlamlılığı</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur Örgütsel Güven</p> <p>Düzenleyici Değişken; Örgütsel Destek Algısı</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, çalışan gönüllülüğünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel gurur ve güvenin aracılık rolünü bulunmaktadır. Bununla birlikte gönüllülüğün anlamlılığının örgütsel gurur ve güven üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısını düzenleyici rolü bulunmaktadır.</p>
<p>John, A., Qadeer, F., Shahzadi, G. & Jia, F. (2019)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Hizmet sektöründeki firmalarda çalışmakta olan toplam 187 orta düzey yönetici</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Kurumsal sosyal sorumluluk için Glavas ve Kelley (2014) 8 maddelik ölçeği, örgütsel gurur için Lea ve Webley (1997) 3 maddelik ölçeği, örgütsel özdeşleşme için Mael ve Ashfort (1992) 6 maddelik ölçeği, iş yoluyla etkili olma arzusu (DSIW) için Gully vd. (2013) 4</p>	<p>Bağımsız Değişken; Kurumsal Sosyal Sorumluluk</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur Örgütsel Özdeşleşme</p> <p>Düzenleyici Değişken; İş Yoluyla Etkili Olma Arzusu</p> <p>Bağımlı Değişken; Görev Performansı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</p>	<p>Araştırma bulgularına göre kurumsal sosyal sorumluluk, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. İş yoluyla etkili olma arzusu kurumsal sosyal sorumluluğun görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde düzenleyicilik rolüne sahiptir. Örgütsel gurur ve örgütsel özdeşleşme kurumsal sosyal sorumluluğun görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir.</p>

	maddelik ölçeği, görev performansı için Podsakof ve MacKenzie (1989) 5 maddelik ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı için ise özelleştirilmiş 15 maddelik ölçek kullanılmıştır.		
Kraemer, T. & Gouthier, M.H.J. (2014)	<p>Örneklem özellikleri: 3 Alman call-center firmasında çalışmakta olan toplam 252 call-center görevlisi</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Örgütsel gurur için Gouthier ve Rhein (2011) 3 maddelik ölçeği, işten ayrılma niyeti için Walsh vd. (1985) 4 maddelik ölçeği, örgütsel bağlılık için Meyer vd. (1993) 6 maddelik ölçeği, duygusal tükenme için Singh vd. (1994) 8 maddelik ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; İş Talepleri İş Kaynakları</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur Duygusal Tükenme</p> <p>Düzenleyici Değişken; Cinsiyet Örgütteki görev süresi</p> <p>Kontrol Değişken; Örgütsel Bağlılık</p> <p>Bağımlı Değişken; İşten Ayrılma Niyeti</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, iş baskısı ve iş kesintileri duygusal tükenmeyi olumlu yönde; duygusal tükenme işten ayrılma niyetini olumlu yönde; otonomi, yönetici değerlendirmesi ve takım desteği örgütsel gurur olumlu yönde; örgütsel gurur işten ayrılma ve duygusal tükenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca örgütsel gururun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi örgütsel bağlılığın işe adanma üzerindeki etkisinden daha yüksektir. İş rutinleştirmesinin duygusal tükenme üzerindeki etkisi erkekler için kadınlardan daha güçlüdür. Ekip desteğinin örgütsel gurur üzerindeki etkisi kadınlarda erkeklere göre daha güçlüdür. İş baskısının duygusal tükenme üzerindeki etkisi, görev süresi daha kısa olan çalışanlara göre daha uzun görev süresine sahip çalışanlar için daha güçlüdür. Yönetici değerlendirmesinin örgütsel gurur üzerindeki etkisi, görev süresi daha kısa olan çalışanlara göre daha uzun görev süresine sahip çalışanlar için daha güçlüdür. Takım desteğinin örgütsel gurur üzerindeki etkisi, görev süresi daha kısa olan çalışanlar için görev süresi uzun olanlara göre daha güçlüdür.</p>
Kraemer, T., Weiger, W. H.,	<p>Örneklem özellikleri: Almanya'da faaliyet</p>	<p>Bağımsız Değişken;</p>	<p>Araştırma bulgularına göre örgütsel gurur öz yeterlilik,</p>

<p>Gouthier, M. H. J. & Hammerschmidt, M. (2020)</p>	<p>gösteren çeşitli endüstrilerde çalışmakta olan sık sık müşteri etkileşimine giren ve liderlik sorumluluğu olmayan toplam 319 işgören</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Örgütsel gurur için Gouthier ve Rhein (2011) 3 maddelik ölçeği, müşteri odaklı davranış için Peccei and Rosenthal (1997) 4 maddelik ölçeği, öz yeterlilik için Schwarzer vd (1997) 5 maddelik ölçeği, içsel motivasyon için Tierney vd. (1997) 3 maddelik ölçeği, algılanan örgütsel başarı için Walsh vd. (2009) 3 maddelik ölçeği, iş tatmini için Bowling ve Hammond (2008) 2 maddelik ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Örgütsel Gurur</p> <p>Aracı Değişken;</p> <p>Öz Yeterlilik</p> <p>İçsel Motivasyon</p> <p>Algılanan Örgütsel Başarı</p> <p>İş Tatmini</p> <p>Bağımlı Değişken;</p> <p>Müşteri Odaklı Davranış</p>	<p>öz yeterlilik de müşteri odaklı davranış üzerinde etkilidir. Benzer şekilde örgütsel gurur içsel motivasyon, içsel motivasyon da müşteri odaklı davranış üzerinde etkilidir. Örgütsel gururun müşteri odaklı davranışlar üzerindeki etkisinde öz yeterlilik ve içsel motivasyonun aracılık rolü bulunmaktadır. Müşteri odaklı davranış, algılanan örgütsel başarıyı olumlu olarak etkilerken; müşteri odaklı davranış aynı zamanda iş tatminini de etkilemektedir. Müşteri odaklı davranışın örgütsel gurur üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel başarı ve iş tatmininin aracılık rolü bulunmaktadır.</p>
<p>Lu, Y. & Roto, V. (2016)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Özellikle metal ve mühendislik endüstrisi ile ilgili 20 örnek olay ile 33 katılımcıya gidilmiştir.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nitel araştırma yöntemlerinden örnek olay tekniği kullanılmıştır.</p>	<p>İşyerinde gururun tasarımı</p>	<p>Araştırma sonucunda işyerinde gurur deneyimi için iki ana eğilim tanımlanmıştır. Bunlar hedef odaklı etkileşim ve olay temelli duygusal gururdan uzun vadeli örgütsel gurur tutumuna geçiştir.</p>
<p>Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. & Alegre, I. (2016)</p>	<p>Örneklem özellikleri: İspanyol ilaç firmalarında farklı hiyerarşik seviyelerde aktif olarak çalışmakta olan 374 işgören</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Otonomi için Patterson vd. (2005)'nin geliştirmiş oldukları örgüt iklimi ölçeğinin ilk 3 maddelik ilk boyutu, yönetici iş</p>	<p>Bağımsız Değişken;</p> <p>Otonomi</p> <p>Yönetici İş Yaşam Dengesi Desteği</p> <p>İşgören İş Yaşam Dengesi</p> <p>Örgütsel Gurur</p> <p>Bağımlı Değişken;</p> <p>İşgören İş Yaşam Dengesi</p> <p>Örgütsel Gurur</p>	<p>Araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre yönetici iş yaşam dengesi desteği işgören iş yaşam dengesi ile olumlu yönde ilişkilidir. İşgören iş yaşam dengesi örgütsel gurur ile olumlu yönde ilişkilidir. Otonomi, işgören iş yaşam dengesi ile olumlu yönde ilişkilidir. Örgütsel gurur iş tatmini ile olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca örgütsel</p>

	yaşam dengesi desteği için Carlson vd. (2013) 2 maddelik ölçeği, işgören iş yaşam dengesi için Hayman (2005) 4 maddelik ölçeği, örgütsel gurur için Gouthier ve Rhein (2011) 3 maddelik ölçeği ve iş tatmini için Dolbier vd. (2005), Nagy (2002) ve Wanous vd. (1997) tek maddelik ölçeği kullanılmıştır.	İş Tatmini	gurur işgören iş yaşam dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahiptir.
Masterson, C. (2016)	<p>Örneklem özellikleri: Reklam/satış sektöründen 8, finansal servis sektöründen 8, sağlık sektöründen 7, gıda sektöründen 7 işgören ile yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Pilot araştırma kapsamında Midwest Üniversitesi öğrencisi 204 katılımcı, ana örneklem çerçevesinde çeşitli internet sitelerinde çalışmakta olan 480 işgören, kültürel geçerlik kapsamında ise Çin Üniversitesi'nde işletme mastırı yapan 200 katılımcı örnekleme oluşturmaktadır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı karma yöntem ile ölçek geliştirme araştırması yapılmıştır.</p>	Örgütsel gurur kapsamında işyerinde gururun doğası, ortaya çıkışı ve işlevi üzerine çok yönlü inceleme ve örgütsel gurur ölçeği geliştirilmesi	Araştırma sonucunda 9 madde ve 3 boyuttan oluşan örgütsel gurur ölçeği geliştirilmiştir.
Ng, T.W.H., Yam, K.C. & Aguinis, H. (2019)	<p>Örneklem özellikleri: Çalışmanın ilk aşamasında 210 tam zamanlı çalışan örnekleme dahil edilmiştir. Çalışmanın ikinci aşamasında, 271 yönetici dışındaki çalışan örnekleme katılmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Algılanan Kurumsal Sosyal Sorumluluk</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur</p> <p>Örgütsel Gömülmüşlük</p> <p>Bağımlı Değişken; İşgücü Devir Hızı</p>	Araştırma bulgularına göre, algılanan kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel gurur pozitif yönde ilişkilidir. Bununla birlikte örgütsel gurur örgütsel gömülmüşlük ile pozitif yönde ilişkilidir. Örgütsel gömülmüşlük düzeyinin yüksek olması, iş devir hızının düşük olması ile ilişkilidir. Sonuçta algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun iş devir

	<p>Çalışmada, Cable ve Turban's (2003), Helm's (2013) çalışmalarından 4 maddelik örgütsel gurur ölçeği; Ng ve Feldman (2012) 6 maddelik örgütsel gömülmüşlük ölçeği; Turker (2009) 7 maddelik kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği kullanılmıştır.</p>		<p>hızının düşük düzeyde olması ile ilişkisinde örgütsel gurur ve örgütsel gömülmüşlüğü seri aracılık rolü bulunmaktadır.</p>
<p>Nilawati, F., Umar, N., Kusdi, R. & Zainul, A. (2019)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Malang Şehrindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan üst düzey yöneticiler ve sürekli çalışanlardan oluşan 209 katılımcıya uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; İş Yaşam Dengesi Örgütsel Gurur</p> <p>Aracı Değişken; İş Tatmini</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</p>	<p>Araştırma bulgularına göre, örgütsel gurur ve iş yaşam dengesinin iş tatmini üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel gurur ve iş tatmini örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu olarak etkilemektedir.</p>
<p>Oo, E.Y., Jung, H. & Park, I.J. (2018)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Çevrimiçi anket firmasının yardımıyla; imalat, bilgi teknolojisi, hizmet ve perakende sektöründen 210 katılımcıya uygulanmıştır.</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Kurumsal sosyal sorumluluk için Maignan ve Ferrell (2004) 4 maddelik ölçeği, örgütsel gurur için Lee ve Cho (2013) 4 maddelik ölçeği, örgütsel vatandaşlık davranışı için Williams ve Anderson (1991) 8 maddelik ölçeği, kolektivizm yönelimi için Kim ve Park (2014) 4 maddelik ölçeği, kişi örgüt uyumu için Choi vd. (2011) 5 maddelik ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Kurumsal Sosyal Sorumluluk</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur</p> <p>Düzenleyici Değişken; Kolektivizm Yönelimi Kişi-Örgüt Uyumu</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı</p>	<p>Araştırma bulgularına göre kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel gurur arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kolektivizm yönelimi ile örgütsel gurur ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarının da ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.</p>

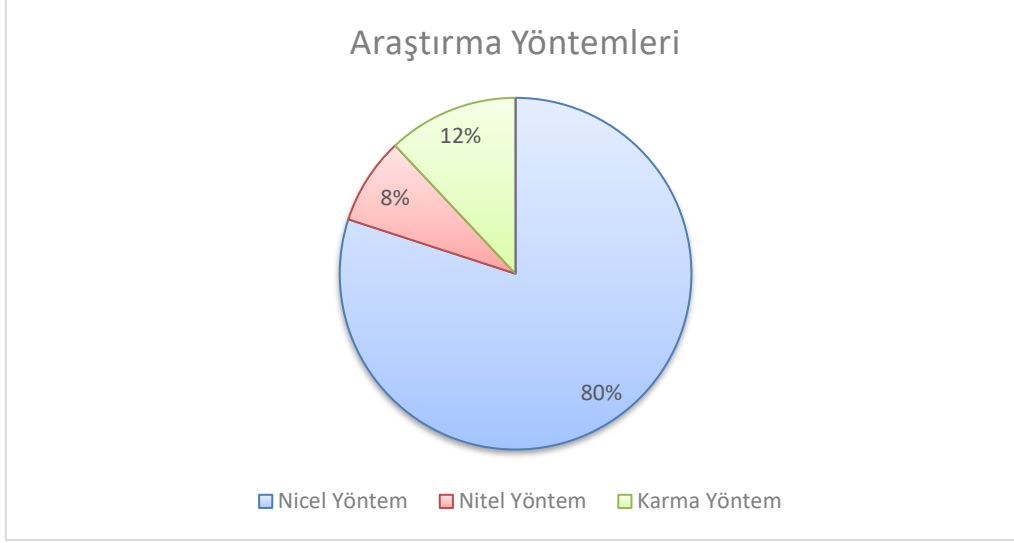
<p>Seyedpour, S. M., Safari, A. & Isfahani, A. N. (2020)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Nitel araştırma yönteminde, Ulusal İran Petrol Şirketinin (NIOC) 19 yöneticisi, müdürü, denetçisi ve uzmanından oluşan katılımcılar çalışmaya katılmıştır. Daha sonra nitel araştırma bulgularının test edilmesi amacıyla 381 katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir.</p> <p>Araştırma yöntemi: Karma yöntem kullanılmıştır. Araştırma kapsamında istenen modele ilişkin nedensel ilişkileri belirlemek için nitel araştırma yönteminden; nitel bulguların test edilmesi amacıyla nicel yöntemde anket tekniği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Örgütsel Gurur Duygusu Tutumsal Örgütsel Gurur</p> <p>Bağımlı Değişken; Örgütsel Kimlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İşgörenlerin Performansında Gelişme</p>	<p>Ulusal İran Petrol Şirketi için bir örgütsel gurur modeli oluşturmak amacıyla yapılan çalışmanın bulgularına göre örgütsel gururun öncülleri, (içsel motivasyon, ulusal gurur duygusu, işletmenin başarılı geçmişi, işletme imajı ve işletmenin çıktısının önemi), merkezi fenomen (örgütsel gurur duygusu, tutumsal örgütsel gurur), bağlamsal faktörler (siyasi-yasal faktörler, sosyo-kültürel faktörler, ekonomik teknolojik faktörler), aracı koşullar (süpervizörün düşüncesi, algılanan örgütsel adalet, finansal olanaklar, kariyer yolunun şeffaflığı) olarak sıralanmaktadır. Örgütsel gurur çerçevesinde şekillenen stratejiler (örgütün tamamı hakkında olumlu görüşler, örgüt dışı olumlu görüşler, iş gayreti, işgörenler ve ailelerinin işletmeye karşı önyargısı, işletmenin değerlerine bağlılığı) olarak sıralanmaktadır. Örgütsel gururun sonuçları olarak (örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgörenlerin performansında gelişme) olarak sıralanmıştır. Nitel çalışmanın sonuçları nicel çalışma tarafından desteklenmiştir.</p>
<p>Widyanti, R., Irahmi, G. & Basuki, S.R. (2020)</p>	<p>Örneklem özellikleri: Kalimantan ve Batı Java bölgesinde yer alan iki özel üniversitedeki toplam 200 işgören</p> <p>Araştırma yöntemi: Nicel araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Örgütsel adalet için Lmvert vd. (2019) ölçeği, örgütsel gurur için Lee ve Cho (2013) 4 maddelik</p>	<p>Bağımsız Değişken; Örgütsel Adalet Örgütsel Gurur İş Tatmini</p> <p>Bağımlı Değişken; İş Tatmini İş Performansı</p>	<p>Araştırma bulgularına göre örgütsel adalet ve örgütsel gurur iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahipken, iş tatmini de iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.</p>

	ölçeği, iş tatmini için Bowling ve Hammond (2008) 2 maddelik ölçeği kullanılmıştır.		
Zhou, Z., Luo, B. N. ve Li-Ping Tang, T. (2018)	<p>Örneklem özellikleri: Çin'deki 12 farklı şirkette çalışmakta olan toplam 296 yönetici ve işgören</p> <p>Araştırma yöntemi: Nice1 araştırma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır.</p> <p>Kurumsal sosyal sorumluluk için Alcaniz vd. (2010) ve Stanaland vd. (2011) ölçeklerinden derlenen 4 maddelik ölçeği, örgütsel gurur için Jones (2010) 4 maddelik ölçeği, iş tatmini için Tsui vd. (1992) 6 maddelik ölçeği, duygusal bağlılık için Meyer ve Allen (1997) 6 maddelik ölçeği kullanılmıştır.</p>	<p>Bağımsız Değişken; Kurumsal Sosyal Sorumluluk</p> <p>Aracı Değişken; Örgütsel Gurur</p> <p>Bağımlı Değişken; İş Tatmini Duygusal Bağlılık</p>	<p>Araştırma bugularına göre, Kurumsal sosyal sorumluluk ile örgütsel gurur arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel gurur iş tatmini ve duygusal bağlılıkla olumlu yönde ilişkilidir. Örgütsel gurur, kurumsal sosyal sorumluluğun iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahiptir.</p>

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada, uluslararası düzeydeki bilimsel nitelikli yayınlar belirlenen kriterlere göre incelenmiştir. Araştırma kapsamında 2010-2020 yılları arasında örgütsel gurur kavramı ile ilgili olarak yapılan çalışmalar içerik analizi yöntemi ile araştırma soruları çerçevesinde (araştırmalardaki örneklem özellikleri, çalışmalarda kullanılan araştırma yöntemi, örgütsel gurur kavramı ile ilişkileri incelenen değişkenler, çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgular) tablo ve şekiller yardımıyla özetlenmiştir.

Örgütsel gurur kapsamında yapılan araştırmalarda örnekleme dahil edilen katılımcıların; kar amacı gütmeyen işletme yönetici ve işgörenleri, mavi yakalı fabrika işgörenleri, akademisyenler, lisans ve yüksek lisans öğrencileri, çeşitli sektörlerdeki (petrokimya, enerji, sanayi, ilaç, metal-mühendislik, perakende, hizmet, bilgi teknolojisi, imalat, reklam-satış, banka, otel) işgörenlerden oluştuğu görülmektedir.



Şekil 1. 2010-2020 yılları arasında örgütsel gurur araştırmalarının araştırma yöntemleri

2010-2020 yılları arasında örgütsel gurur araştırmalarının yöntemsel dağılımına bakıldığında nicel araştırma yönteminin %80 oranında kullanıldığı görülürken, karma araştırma yönteminin, %12, nitel araştırma yönteminin ise %8 oranında kullanıldığı görülmektedir.

Yapılan çalışmalarda örgütsel gurur kavramının genellikle aracı değişken olarak kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte örgütsel gururun öncülleri arasında; kurumsal sosyal sorumluluk, algılanan kişisel ve örgütsel bürokrasi, dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet, örgütsel ahlak, örgütsel sinizm, iş talepleri ve iş kaynakları gibi kavramların incelendiği görülmüştür. Aynı zamanda çalışmalarda sonuç değişkeni olarak ise; örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören yaratıcılığı, örgütsel özdeşleşme, performans, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve işgörenin çevre yanlısı davranışlarının ele alındığı gözlemlenmiştir.

5. SONUÇ

Zaman içerisinde çalışma hayatının vazgeçilmez parçalarından birisi halini gelen insana ilişkin olarak, çalışma yaşamındaki konumu ve önemi başta olmak üzere birçok akademik çalışma yapılırken, gün geçtikçe insanın daha detaylı incelenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaçtan hareketle bireylerin fiziksel, zihinsel, psikolojik vb. özelliklerinin çalışma hayatındaki diğer unsurlar ile ilişkileri de merak uyandırmaya başlamış ve bireyler çalışma hayatı açısından da detaylıca incelenen bir araştırma konusu haline almışlardır. Dolayısıyla duygular, davranışlar, nedenleri ve sonuçları da alanyazın açısından oldukça önem teşkil etmektedir. Önem taşıyan duygulardan biri olan örgütsel

gurur kavramının öncüllerinin belirlenmesi ve var olan bu öncüllerin örgütsel davranışlara olan katkısının ortaya konulmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu gereklilikten hareketle çalışma kapsamında kavram ele alınarak literatürdeki araştırmalar ve öncülleri incelenmiştir.

Bireysel özelliklerin yanı sıra birçok örgütsel unsur ile de ilişkili olan örgütsel gurur kavramının yapılan ampirik çalışmalara göre motivasyon, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, liderlik tarzları, çalışma ortamı, kurumsal kimlik, kurumsal itibar, sosyal kimlik ihtiyacı, iş-yaşam dengesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, performans ve prososyal davranışlarla ilişkili olduğu görülmüştür. Teorik anlamda da duygusal olaylar teorisi, kaynakların korunması teorisi, sosyal mübadele teorisi ve sosyal kimlik teorisi ile ilişkilendirilmiş olan örgütsel gururun teorik alt yapısının da genişliği ve araştırmalar çoğaldıkça farklı yaklaşım ve teorilere dayandırılabilmesi mümkündür.

Uluslararası araştırmacıların örgütsel gurur kavramı ile birlikte genellikle ilişkileri belirtilmiş olan iş tatmini, işten ayrılma niyeti, liderlik tarzları, çalışma ortamı, kurumsal kimlik, kurumsal itibar, sosyal kimlik ihtiyacı, iş-yaşam dengesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, performans ve prososyal davranışlar gibi kavramları ele aldıkları görülmüştür. Ayrıca örneklem olarak özel sektörün; araştırma yöntemi olarak ise nicel yöntemin daha çok tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacıların örneklem çeşitliliği ve genişliği yeterli iken, örgütsel gurur kavramını genellikle olumlu örgütsel çıktılar ile birlikte inceledikleri ve aracı değişken olarak modelledikleri de belirtilmesi gereken bir diğer bulgudur.

Sonuç olarak örgütlerin örgütsel gurur düzeylerini tespit ederek bu düzeyi arttırmaları önerilerilebilir. Bu sayede örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte aidiyet hissinin artması vb. olumlu örgütsel çıktılar elde edilebilecektir. Araştırmacılara ise özellikle ulusal alanyazında değişkenler arasında örgütsel gururun etkilerini ortaya koyabilecek araştırma modelleri tasarlayarak örgütsel gururun olumlu ve olumsuz çıktılara olan etki ve şiddetinin tespitine yönelik araştırmalar yapmaları ve bu sayede alanyazındaki eksikliğin de giderilmesinin sağlanması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Appleberg, K. A. (2005). The Construction of a Nomological Network for Organizational Pride, Doctoral Thesis, Benedictine University, USA.
- Arshad, A. & Imran, A. (2016). Impact of Organizational Morality on Employee Creativity: Mediating Role of Organizational Pride, *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 961-971.
- Atkins, D. K. (2017). The Effects of Perceived Red Tape on The Organizational Pride and Work Motivation of Public and Nonprofit Managers, Doctorate Thesis, University of Georgia, Georgia.
- Boezeman, E.J. & Ellemers, N. (2014). Volunteer leadership: The Role Of Pride And Respect in Organizational Identification And Leadership Satisfaction, *Leadership*, 10(2), 160–173.
- Brands, A. (2019). The Impact of Organizational Pride On The Experienced Meaningfulness of Work for Blue Collar Jobs. A Qualitative Study About The Proudness Of Employees Towards The Organization and Its Effects On The Experienced Meaningfulness of Work for Blue Collar Jobs. Master Thesis, Radboud University, Faculteit der Managementwetenschappen, Hollanda.
- Brosi, P., Spörrle, M. & Welpel, I. M. (2018). Do We Work Hard or Are We Just Great? The Effects of Organizational Pride Due To Effort and Ability on Proactive Behavior, *Business Research*, 11, 357-373.
- Chan, S.C.H. & Mak, W.M. (2014). Transformational Leadership, Pride in Being A Follower of The Leader and Organizational Commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 674-690.
- De Roeck, K., Akremi, A. & Swaen, V. (2016). Consistency Matters! How and When Does Corporate Social Responsibility Affect Employees' Organizational Identification?, *Journal of Management Studies*, 53(7), 1141-1168.
- Durrah, O., Allil, K., Gharib, M. & Hannawi, S. (2020). Organizational Pride as An Antecedent of Employee Creativity In The Petrochemical Industry, *European Journal of Innovation Management*, 1-17.
- Durrah, O., Chaudhary, M. & Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1-16.
- Gouthier, M.H.J. & Rhein, M. (2011). Organizational Pride and its Positive Effects on Employee Behavior, *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z. & Khan, S. U. (2019). Corporate Social Responsibility and Employee Pro-Environmental Behaviors: The Role of Perceived Organizational Support and Organizational Pride, *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 246-265.
- Im, S. & Chung, Y.W. (2018). Employee Volunteering Meaningfulness and Organizational Citizenship Behavior: Exploring the Effects of Organizational Support, Pride, and Trust, *Sustainability*, 10, 2-16.

- Kraemer, T. & Gouthier, M.H.J. (2014). How Organizational Pride and Emotional Exhaustion Explain Turnover Intentions in Call Centers A Multi-Group Analysis With Gender and Organizational Tenure, *Journal of Service Management*, 25(1), 125-148.
- Kraemer, T., Weiger, W. H., Gouthier, M. H. J. & Hammerschmidt, M. (2020). Toward a Theory of Spirals: The Dynamic Relationship Between Organizational Pride and Customer-Oriented Behavior, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48, 1095-1115.
- Lu, Y. & Roto, V. (2016). Design for Pride in the Workplace, *Psychology of Well-Being*, 6(6), 1-18.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. & Alegre, I. (2016). Work-Life Balance and its Relationship With Organizational Pride and Job Satisfaction, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602.
- Masterson, C. (2016). Organizational Pride: A Multi-Method Examination of the Nature, Emergence, and Function of Pride in the Workplace, Master Thesis, B.A., Washington University, St. Louis, Washington.
- Masterson, C., Liden, R. C. & Kluemper, D. (2017). Peeling Back the Layers: A Multi-Method Investigation of Organizational Pride, *Academy of Management*, 1, 1-6.
- McIntosh, J. (2010). Linking Organizational Pride to Purpose, *Employment Relations Today*, 37(2), 39-45.
- Michie, S. (2009). Pride and Gratitude: How Positive Emotions Influence the Prosocial Behaviors of Organizational Leaders, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 393-403.
- Nadatien, I., Handoyo, S., Pudjirahardjo, W.J. & Probowati, Y. (2017). The Role of Nahdlatul Ulama's (NU) Shared Values in Optimizing Lecturers' Organizational Pride in University ff Nahdlatul Ulama, *Dama International Journal of Researchers*, 2(4), 10-17.
- Ng, T.W.H., Yam, K.C. & Aguinis, H. (2019). Employee Perceptions of Corporate Social Responsibility: Effects on Pride, Embeddedness, and Turnover, *Personnel Psychology*, 72, 107–137.
- Nilawati, F., Umar, N., Kusdi, R. & Zainul, A. (2019). The Influence of Work Life Balance and Organizational Pride on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Five and Four Star Hotels Employee, 7(91), 191-196.
- Oo, E.Y., Jung, H. & Park, I.J. (2018). Psychological Factors Linking Perceived CSR to OCB: The Role of Organizational Pride, Collectivism, and Person–Organization Fit, *Sustainability* 10(7), 1-16.
- Seyedpour, S.M., Safari, A. & Isfahani, A.N. (2020). Formulating an Organizational Pride Model for The National Iranian Oil Company, *Cogent Business & Management*, 7, 136.
- Widyanti, R., Irhammi, G. & Basuki, S.R. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance, *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3), 1-13.

Zeigler-Hill, V. & Shackelford, T. K. (2020). Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Springer, Boston.

EXTENDED SUMMARY

Determining The Conceptual Framework Of Organizational Pride And Examining The Organizational Pride Studies In The International Area By Using The Content Analysis Method

Merve Gözde Durmaz*

Benan Arda**

1. INTRODUCTION

Traditionally, emotions are defined as different and intense feelings experienced for a limited time. Emotional experiences arise from an individual's exposure to certain events and their recording. Emotional experiences greatly shape employees' behavior at work, including role behaviors, extra role behaviors, creativity, and ways of interacting with others (Masterson, 2016: 5). Pride, one of these emotions, is one of the most important psychological forces people can experience. Along with feelings such as pride, guilt and awakening, it is accepted in a special emotion class that is closely related to the self and identity problems of the individuals and constitutes the basis for the psychological functioning of the individuals (Masterson, Liden, and Kluemper, 2017: 1). Pride in Encyclopedia of Personality and Individual Differences; It is defined as a positive emotional state based on the success of one's own or closely related others or his own well-deserved success. Pride is based specifically on the evaluation of legitimate success, victory, superiority, or any well-deserved achievement (Zeigler-Hill and Shackelford, 2020: 4016).

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi Merve Gözde DURMAZ, Kepez-Çanakkale, mervegözdedurmaz@gmail.com, ORCID No: 0000-0003-1000-8316.

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi Benan ARDA, Kepez-Çanakkale, benancioplak@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-7530-5966.

People compare their performance to specific reference points such as their own expectations or the performance of others. People take pride when this comparison yields a positive result and performance is attributed to internal causes. In addition, people can be proud not only of their own achievements but also of the achievements of the groups they identify with (Kraemer et al., 2020: 1097). As can be understood from the definition of the concept of organizational pride, it is seen that it is associated with very important factors such as performance, commitment, identification and identity. Although there are many studies on the concept of organizational pride in the international literature, the limitation in national literature is striking. Therefore, within the scope of the study, it is aimed to introduce the concept of organizational pride to the national literature and determine its predecessors, taking into account the diversity and importance of the concepts that the concept of organizational pride is related to, as well as the deficiency in the national literature.

2. CONCEPTUAL AND THEORETICAL FRAMEWORK

2.1. Concept of Organizational Pride

Pride is a self-conscious and positive emotion associated with success. In this context, "positive" refers to the level of liking individuals experience when they are proud (Kraemer et al., 2020: 1096). Individuals take pride when they consider a positive event to be in line with their identity and identity-based goals. Interpersonal pride enables the achievement of complex social goals, especially thoughts, feelings and behaviors aimed at improving social status. There are two different opinions regarding the scope of pride. One of them is authentic pride while the other is arrogant pride. Authentic pride arises when a person attributes an event to an effort or to unstable, specific and controllable causes and reflects individuals' trust, humility, and sense of accomplishment. Conversely, arrogant pride occurs when a person attributes an event to talent or other stable, global or uncontrollable causes and reflects individuals' arrogance, feelings of superiority over competitors, and egoism (Masterson, 2016: 7-11). While authentic pride is associated with success and prosocial personality traits; arrogant pride is associated with self-glorification and narcissistic personality traits (Lu and Roto, 2016: 4). The concept of organizational pride is defined as an emotion-based attitude characterized by the inclusion

of an organization in the self-concept of an individual and the pleasurable feelings based on the success of the organization (Kraemer et al., 2020: 1098). Organizational pride is one of the four psychological states of respect and it has been conceptualized as "respect for the organization by stakeholders as a social actor" (Masterson, 2016: 10).

2.2. The Importance of Organizational Pride

When the literature is examined, researches show that organizational pride is highly effective on employees' behavior. Katzenbach (2003) states in his study that organizational pride is a key factor for employees to exhibit positive business behaviors. Similarly, previous studies reveal that organizational pride has a positive relationship with employees' commitment, creativity, and business (Hameed et al., 2019: 247-249). Pride acts as an incredibly powerful tool that not only allows team members to harness their energy and intrinsic motivation, but also to achieve the best business results. Many studies in the literature reveal that pride is related to organizational success. In this context, when a team or organization is proud, it is possible to see commitment and consistently successful projects as a result (McIntosh, 2010: 39-40).

2.3. Predecessors of Organizational Pride

According to a study by the German Federal Ministry of Education and Research, there are two types of organizational pride. The first kind of organizational pride depends on the perception of a successful company-related event by employees. In this type of organizational pride, employees have a moral and permanent attitude of pride (Durrah et al. 2019: 5). While organizational pride is a feeling that has a positive effect on the behavior of employees; It is an important concept that can have positive outcomes in terms of organizational environment and business. For this reason, it is important to identify the premises of organizational pride. The premises of organizational pride will be given below.

2.3.1. Individual Precursors of Organizational Pride

There are relationships between personal characteristics and pride in the literature. The fact that pride is basically a feeling based on success puts the competence and ability perceived by the individual among the expected antecedents of pride. Confident

individuals are likely to associate success with effort. Highly talented individuals tend to receive more praise from other employees and this increases the level of social comparison of individuals (Appleberg, 2005: 48). Tracy and Robins (2004-2007) state that individuals' sense of pride emerges by evaluating a positive event in accordance with their personal and personality-based goals. Pride is a cognitively complex emotion. Pride requires self-evaluation. Pride requires the ability to benefit from real and ideal personal, relational and collective self-control (Masterson, 2000: 7).

According to Bandura (1977), self-efficacy is the basic competencies of the individual in dealing with the problem, being successful, and taking action. Motivation is the belief in setting goals, willingness to make effort, and perseverance. According to Duvall et al. (2003), in the possible relationship between pride and self-efficacy; Performance displayed successfully can develop the individual's sense of self-efficacy and the self-efficacy possessed creates a sense of pride in the individual. Hence self-efficacy is a precursor to pride. At the same time, self-efficacy may appear as a result of pride (Appleberg, 2005: 50).

2.3.2. Organizational Precursors of Organizational Pride

Another phenomenon that is critical for the formation of organizational pride is the presence of the organizational identity of the employee. Although pride is based on the individual's association with a successful situation; In order for pride to exist, an employee must perceive an overlap between individual identity and organizational identity. Employees will be able to carry out their activities with their corporate identity (Appleberg, 2005: 45). In addition to the success of the business, the position of the company in the market, its image, corporate reputation, leadership style of the management, and the creation of a challenging work environment are potential sources that create organizational pride (Oo et al.2018: 3).

In the studies conducted with Kraemer and Gouthier (2014) and Jones (2010); He emphasizes that appropriate working conditions, voluntary programs and the positive external reputation created by the enterprise can be the precursors of organizational pride (Brosi et al.2018: 358). Kraemer and Gouthier's (2014) predecessors of organizational pride; autonomy ranks the manager as reputation and team support. The driving forces

that constitute organizational pride are also considered to be the precursors of work-life balance (Mas-Machuca et al.2016: 591).

Leading member communication is potentially a precursor to pride. According to a study by Duvall et al. (2003), receiving public feedback (praise) is one of the factors that increase pride. However, relative performance perceptions of individuals increase with feedback. Therefore, high level of executive support and feedback can increase the pride level of the individual (Appleberg, 2005: 50).

3. METHODOLOGY

Within the scope of the study, the theoretical framework of the concept of organizational pride in enterprises, revealing the premises of organizational pride; It is aimed to examine the studies in the international literature in order to reveal the relations between the other concepts and the concept of organizational pride. In this context, content analysis of 25 international articles published between 2010 and 2020 was made.

The research questions in this research, which is thought to be a basic literature review at national and international level, were formed as follows:

- What are the characteristics and research methods of the sample used in articles published within the scope of organizational pride?
- With which variables their relationships have been focused in the studies on the concept of organizational pride?
- What are the findings obtained as a result of the studies conducted within the scope of the organizational pride research?

4. CONCLUSION

Many academic studies have been carried out, especially the position and importance of human beings, who have become one of the indispensable parts of working life over time. The need for a more detailed study of the human being has arisen day by day. Based on this need, the relationships of physical, mental, psychological and similar characteristics of individuals with other elements in working life have also begun to

arouse curiosity and individuals have become a subject of research that is also examined in detail in terms of working life. Therefore, emotions, behaviors, causes and consequences are also very important in terms of the literature. The necessity of determining the premises of the concept of organizational pride, which is one of the important emotions, and revealing the contribution of these existing premises to organizational behavior arises. Based on this requirement, the concept was discussed within the scope of the study and the researches in the literature and their predecessors were examined.

According to empirical studies, the concept of organizational pride, which is associated with many organizational factors as well as individual characteristics, includes motivation, job satisfaction, intention to quit, leadership styles, work environment, corporate identity, corporate reputation, need for social identity, work-life balance, organizational citizenship behavior, organizational commitment, performance, and prosocial behavior. In the theoretical sense, it is possible that the theoretical background of organizational pride, which has been associated with the theory of emotional events, conservation of resources, social exchange theory and social identity theory, is also wide and it can be based on different approaches and theories as research increases.

With the concept of organizational pride of international researchers, job satisfaction, intention to quit, leadership styles, work environment, corporate identity, corporate reputation, need for social identity, work-life balance, organizational citizenship behavior, organizational commitment, performance and prosocial behaviors. It has been observed that they deal with such concepts. In addition, as a sample, the private sector; As a research method, it was concluded that quantitative method was preferred more. It should be noted that while the sample diversity and breadth of the researchers are sufficient, they generally examine the concept of organizational pride together with positive organizational outcomes and model it as the mediator variable.

As a result, it can be suggested that organizations determine their organizational pride level and increase this level. In this way, organizational commitment, organizational citizenship behavior, an increase in the sense of belonging to the organization, etc. positive organizational outcomes can be obtained. Researchers, on the other hand, may be recommended to design research models that can reveal the effects of organizational

pride among the variables, especially in the national literature, and to conduct research to determine the effects and severity of organizational pride on positive and negative outcomes, thereby ensuring that the deficiency in the literature is eliminated.

**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN AKADEMİK
PERSONELİN CEZA SORUŞTURMALARINI ÜZERİNE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA: Danıştay Birinci Daire Kararları Örneği**

Hafize SEÇTİM*
Hüseyin ERKUL**

ÖZET

Yükseköğretim kurumlarında (üniversitelerde) görev yapan akademik personelin (öğretim elemanlarının) görevi sırasında ya da görevleriyle ilgili işledikleri adli suçlardan ötürü uygulanacak ceza soruşturmalarında uyulacak usul ve esaslar, özel yasayla hüküm altına alınmıştır. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ceza soruşturmaları özel kanun olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesi (c) fıkrası ile düzenlenmiş ve düzenleme 6764 sayılı Kanun ve 7243 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ceza soruşturmalarının yürütülmesi ve karar aşamasında; 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun yöneticiler ve soruşturmacılar tarafından yeterince bilinmemesi nedeniyle eksik inceleme, usul hatası, illiyet bağı kurulamaması, yetkisiz kurul ve neden (gerekçe)-konu (karar) ortaya konulamaması hem adaletin tecellisini geciktirmekte hem de maddi-manevi zararlara yol açmaktadır. Araştırmada; Danıştay Birinci Daire kararları örnekleri incelenerek durum tespiti yapılmış, sorunlar ortaya konulmuş ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim Kurumları, Akademik Personel, Ceza Soruşturması, Danıştay, Danıştay Birinci Daire
Jel Sınıflandırması: D70, D73, D79

**A Qualitative Research on Penal Investigations of Academic Staff
Who Work in Higher Education Institutions: The Case of the Decisions of
the First Chamber of the Council of State**

ABSTRACT

Procedures and principles to be followed in penal investigations to be applied by academic staff working in higher education institutions (universities) due to penal offenses committed during their duties or related to their duties are stipulated by special law. Penal investigations of academic staff working in higher education are regulated by the paragraph (c) of Article 53 of the Higher Education Law No.2547, which is a special law, and the regulation has been rearranged by Law

* ÇOMÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kamu Yönetimi Doktora Programı Mezun, sectimhafize@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-8671-0828

** ÇOMÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hcerkul@comu.edu.tr, hcerkul@comu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-8856-696X

No. 6764 and Law No. 7243. Conducting penal investigations and decision-making of academic staff working in higher education; Due to the lack of sufficient knowledge of the administrators and investigators of the Administrative Trial Procedure Law numbered 2577 and the Turkish Penal Code numbered 5237, incomplete examination, procedural error, failure to establish a causal link, failure to present an unauthorized board and cause (reason)-subject (decision) both delays the manifestation of justice and It causes material and moral damages. In the research; By examining the examples of the decisions of the First Chamber of the Council of State, situation determination and problems were presented and solutions were offered for these problems.

Keywords: Academic Staff, Penal Investigation, Council of State, First Chamber of the Council of State

Jel Classification: D70, D73, D79

1. GİRİŞ

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri iddia edilen ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda sayılmış suçlar kapsamında değerlendirilen adli suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme veya ceza soruşturması yapılması kamu düzeni ve güvenliği, toplumsal barışın korunması ve suç işlenmesinin önlenmesi açısından önemlidir.

T.C. 1982 Anayasasının 129. maddesinde, “**memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır**” ibaresi ile kamu görevlilerinin yargılanması konusunda düzenleme yapılmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu görevlileri için genel nitelikli bir kanun olmakla birlikte, üniversitelerde görev yapan akademik personelin özel kanunları hükümlerine tabi olduğu bu Kanun'un kapsam kısmında belirtilmiştir (657/1).

Akademik personel özel kanun olarak 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabidir ve ceza soruşturmaları 53/c maddesi kapsamında düzenlenmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun disiplin ve ceza işlerine ait 53. maddesinin (c) fıkrası, Memurun Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine uygun olarak düzenlendiğinden, tahkik (soruşturma) sistemini kabul etmiştir. Buna göre, yükseköğretim kurumları, üst kuruluşları ile bağlı kuruluşlarında çalışan kamu

görevlilerinin hakkında yürütülecek ceza soruşturması, (1) fezleke hazırlama ve (2) yetkili kurul tarafından karara bağlanma olmak üzere iki aşamalı yapılmaktadır. Adı geçen kanunda bu aşamalar ilk soruşturma ve son soruşturma olarak ifade edilmiştir. İlk soruşturma ile yetkili kurul tarafından karara bağlanması aşaması olan son soruşturma aşaması Cumhuriyet Savcılarının yürüttüğü hazırlık soruşturması aşaması niteliğindedir.

Ancak suçun niteliği ve zaman bakımından acil olmayan durumlarda doğrudan soruşturma açılması yerine öncelikle ön inceleme başlatılabilmektedir. Böylece soruşturmaya konu eylemin ceza soruşturması açılmasını gerektirecek bir eylem olup olmadığı ya da genel hükümlere göre Cumhuriyet Başsavcılığınca soruşturması gerektiği tespit edilebilecek, gereksiz soruşturma açılması önlenmiş olacaktır. Bununla birlikte karar vermeye yetkili olan kurulların ve yargının yükü hafifletilerek personelin gereksiz yere açılan soruşturmalarda yıpratılması önlenecektir (Mesci ve Aydın, 2017: 80).

Akademik personelin ceza soruşturmaları sonucunda Yükseköğretim Kurulu ile üniversite yönetim kurullarınca alınan kararlar Danıştaya gitmekte; **“men-i muhakeme”** kararları kendiliğinden, **“lüzum-u muhakeme”** kararları ise ilgililerce yapılan itiraz sonucunda Danıştay tarafından incelenmektedir.

Bu araştırmada; akademik personelin görevleri sebebiyle işledikleri adli nitelikli suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili merciler ve izlenen usullerin hukuka uygunluk açısından incelemesini gerçekleştiren Danıştay Birinci Dairesinin kararlarını gözden geçirerek adaletin daha etkin gerçekleşmesi açısından yetkili mercilere öneriler getirmek amaçlanmaktadır.

Yapılan alanyazın taraması sonucunda araştırma denencesi; **“Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ceza soruşturmalarında usül yönünden; iddia konusu suçun şüphelilerle illiyet bağının kurulmaması, ceza mahkemesi ve idari yargılama usul mevzuatının bilinmemesi nedeniyle adaletin tecellisi gecikmekte ve maddi ve manevi zararlara yol açmaktadır [israfa yol açmaktadır]”** olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın denencesini sınamak için akademik personelin ceza soruşturmalarına ilişkin Danıştay Birinci Dairesi kararları içerik analizi yapılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular sonucunda öneriler sunulmuştur.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE KAVRAM TANIMLARI

Bu bölümde kuramsal çerçeve çizilerek kavram tanımları verilmiş, ardından önceki yapılan çalışmalar değerlendirmiş, ilgili mevzuat ile ceza soruşturmaları usulü ve raporlaması açıklanmıştır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Araştırma mevzuatta yer alan kuralların geçerli olduğu “**pozitif hukuk**” temeline oturtulmuştur. Akademik personelin “**ceza soruşturması**” kapsamında öncelikle “**adli nitelikli suçlar**”ı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu açısından ortaya koyarak, usulle ilgili olarak da 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 53/c maddeleri incelenmiştir. Ayrıca, ceza soruşturmaları konusunda üretilmiş bilimsel çalışmaların incelenmesinin yanı sıra bu konudaki öğretisi (doktrin) ve içtihatlarda gözden geçirilmiştir.

“**Ceza soruşturması usulü**” kapsamında yetkili merciler bağlamında “**Ceza İşleri Son Soruşturma Kurulu (CİSSK)**”, “**men-i muhakeme**” ve “**lüzum-u muhakeme**” kavramları üzerinde durulmuştur.

Ceza soruşturmalarında onay mercii konumundaki Danıştay Birinci Daire kararları 2000 yılından günümüze incelenerek görülen usul hataları, kavramlar ve temalar yorumlanıp içerik analizi ile birlikte ilişkisel analizler de yapılmıştır.

Danıştay Birinci Daire kararlarında yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin görevleri sebebiyle veya görevleri sırasında işledikleri adli suçlar, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında incelenmiş “**kişilere karşı suçlar**”, “**topluma karşı suçlar**” ve “**millete ve devlete karşı suçlar**” olarak sınıflandırılarak ortaya konmuştur.

En sonunda da akademik personelin ceza soruşturmaları ile “**adalet**” kavramı ilişkilendirilerek kuramsal çerçeve çizilmiştir.

2.2. Kavram Tanımları

Yükseköğretim kurumları: Yükseköğretim kurumları, statüleri ve finansmanı bakımından ele alındığında devlet ve vakıf üniversiteleri olarak ikiye ayrılır. Yükseköğretim kurumları bünyesinde ortaöğretime dayalı en az dört yarıyıl veya daha

fazla süreli her kademedeki eğitimin tümü yükseköğretim olarak kabul edilmektedir (2547/3/a). Yükseköğretim kurumları, üniversiteler ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarından oluşmaktadır (2547/ 3/b).

Akademik personel: Yükseköğretim kurumlarında görevli, profesör, doçent ve doktor öğretim üyelerinden oluşan öğretim üyeleri; yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerini kapsamaktadır (7100/2 md. ile değişik; 2547/ 3: 1- m- n).

Ceza soruşturması: Ceza hukuku ve idari mevzuata göre suç işlendiği şüphesinin basından, ihbar veya şikâyetle öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar sürdürülen iş ve işlemlere “**ceza soruşturması**” denir (Erkul vd., 2019: 15).

Danıştay: Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sına göre, kanunun başka bir idari yargı merciine bırakmadığı karar ve hükümlerin son inceleme (Temyiz) merci olup, kanunla gösterilen belli davalara da ilk ve son mercii olarak bakar (2709/155/I). Danıştay, Başbakanlık veya **Bakanlar Kurulunca** gönderilen kanun tasarıları ve teklifleri, kamu hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin imtiyaz sözleşmeleri hakkında görüş bildirmek, **tüzük tasarılarını incelemek**, idari uyuşmazlıkları çözmek ve kanunla gösterilen diğer işleri yapmakla da görevlidir (md. 155/II). Danıştay, hem temyiz mercii olarak görev yapar hem de anayasa ve kanunlarda öngörülen hallerde ilk derece mahkemesi sıfatıyla kendisine verilen dava ve işlere bakmak, görüş bildirmek ve karar vermekle yükümlüdür (2575/23-25). Danıştay, kanunlarda gösterilen belli davalarda ilk ve son derece mahkemesi olmasının yanı sıra, merkezi idarenin en yüksek danışma ve inceleme merciidir (2575/1).

Danıştay Birinci Daire: 2575 sayılı Danıştay Kanununun 1 Temmuz 2016 tarih ve 6723 sayılı Kanun ile değişik 13. maddesine göre; Danıştay; dokuzu dava, biri idari daire olmak üzere on daireden oluşur. Yine değişik 42. maddesine göre; Danıştay’ın danışma ve idari görevlerini yürüten organları; İdari Daire ve İdari İşler Kurulu olarak

açıklanmaktadır. İdari Daire, Danıştay'ın Birinci Dairesidir ve ceza soruşturmaları kararlarını inceler. Bu daire tıpkı dava daireleri gibi bir başkan ve en az dört üyeden oluşur.

Dava dairelerinden Üçüncü, Dördüncü, Yedinci, Dokuzuncu Daireler vergi dava dairesi; diğer dava daireleri ise idari dava dairesi olarak görev yapar. Danıştay Kanunu'na göre idari dava daireleri arasındaki işbölümü şu şekildedir (2575/27):

İkinci Daire: Bakanlıklar ve bakanlığa bağlı, ilişkin, ilgili kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri, Yüksek Öğretim Kurumu öğretim elemanları dışındaki diğer kamu görevlileri hakkında uygulanan mevzuattan kaynaklanan davalara bakar.

Beşinci Daire: Cumhurbaşkanlığı, İçişleri, Adalet Bakanlıkları ile bu bakanlıklara bağlı, ilişkili, ilgili kuruluşlarda görev yapan kamu görevlilerinin idari davalarına bakar.

Altıncı Daire: İmar, çevre ve afet işlerine ilişkin mevzuattan doğan davalara bakar.

Sekizinci Daire: Yerel yönetimler, yükseköğretim kurumları, özel öğretim kurumları, karayolları mevzuatından kaynaklanan davalara bakar.

Onuncu Daire: Devlet İhale Kanununa, tüketicinin korunmasına yönelik mevzuattan, 3093, 1593, 4703, 5233 sayılı Kanunlarla ilişkili uyuşmazlıklardan kaynaklı davalara bakar.

Onikinci Daire: Kamu görevine alınma ile ilgili davalara bakar.

Onüçüncü Daire: Bağımsız denetleyici ve düzenleyici kurumların davalarına, kamu ihaleleri, enerji, bilişim suçlarına ilişkin mevzuattan kaynaklı davalara bakar.

2.3. Konuyla İlgili Daha Önce Yapılmış Çalışmalar

Yükseköğretim kurumlarında akademik personelin ceza soruşturmalarına ilişkin yapılan alanyazın taramasında; Yılmaz (2013) tarafından gerçekleştirilmiş, “Yükseköğretim Personeli Ceza Soruşturması, Yasal Eksiklikler ve Çözüm Önerileri”, Uz (2014) tarafından gerçekleştirilmiş, “Yükseköğretim Personelinin Ceza Soruşturması Öncesinde 4483 sayılı Kanunun Ön İnceleme ve İzin Müessesesinin Uygulanabilirliği Sorunu”, Mesci ve Aydın (2017) tarafından gerçekleştirilmiş “Yükseköğretim

Kurumlarında Çalışan Kamu Görevlilerinin Ceza Soruşturma Usûlü” ve Ayturan (2018) tarafından gerçekleştirilmiş “Yükseköğretim Personelinin Göreve İlişkin Suçlarının Soruşturulması” başlıklı makaleler tespit edilmiştir. Bununla birlikte Duman (2012) tarafından yazılan “Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturmaları” ile Erkul, Kanten ve Aydın (2019) tarafından yazılan “Örneklerle Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin ve Ceza Soruşturmaları” başlıklı kitaplara rastlanılmıştır. Çalışmalarda genel olarak ilgili mevzuatın bazı ikilikleri doğurduğu ve eksiklikler içerdiği vurgulanmış, dolayısıyla bunların çözümüne yönelik mevzuattaki eksikliklerin giderilmesi üzerinde durulduğu saptanmıştır. Ancak, yapılan çalışmalar sonrasında ilgili mevzuatın bazılarında değişiklikler gerçekleştirmiş bu da ceza soruşturmaları konusunda güncel çalışmaları gündeme getirmiştir.

Yapılan çalışmalar sonucunda; 2547 sayılı ve 1982 tarihli Yükseköğretim Kanunu’nun disiplin ve ceza ile ilgili hükümlerinin güncelliğini kaybettiği, değişen zamana ve mevzuatlara uyum sağlayamadığı, 20.12.2016 tarih ve 6764 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun “**disiplin**” iş ve işlemleri hakkında düzenlemelerin yapıldığı ancak “**ceza soruşturma usulü**” hakkında düzenlemelerin gerçekleşmediği vurgulanmıştır. Ayrıca yapılan ceza soruşturmalarında sayılamayacak kadar eksikliklerinin ve hataların bulunduğu saptanmıştır. Çoğunlukla bu konuda eğitim almamış kişi ve kurullarca yürütülen soruşturma ve verilen kararların (Danıştay hariç) hem soruşturmacılar hem son soruşturma kurulu üyeleri hem de şüpheliler için sıkıntılı bir durum yarattığı belirtilmektedir (Mesci ve Aydın, 2017). Bununla birlikte 2547 sayılı Kanunun 53/c maddesi yeni baştan ele alınarak öncelikle 4483 sayılı Kanun ile 5271 sayılı Kanunla gerekli uyumun sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Ayturan, 2018). Yükseköğretim mevzuatı da dâhil olmak üzere bilhassa ceza soruşturması sürecine yönelik düzenlemelerin diğer kanunlar ve uygulamaları dikkate almak suretiyle bir kez daha gözden geçirilmesi, ceza soruşturması usulü gözden geçirilirken, uygulamadaki sorunlar ve fiilen getirilmiş olan çözüm yolları da dikkate alınarak mevzuata dâhil edilmesi önerilmiştir (Yılmaz, 2013).

Ayrıca özel düzenlemelerinde (yükseköğretim alanında olduğu gibi) var olması, mevzuatın kaleme alınmış şekli, yapılan kanun değişikliklerinin sistematik olmaması, memur ve diğer kamu görevlilerinin ceza soruşturması sürecinin hangi kanuna göre ve ne şekilde yapılacağına ilişkin bazı sorunlar doğurduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte,

4483 sayılı Kanunun ilgili düzenlemeleri uyarınca soruşturma öncesi ilgisine göre soruşturma izni vermeye yetkili başkan veya rektörden izin alınması gerekmektedir. 4483 sayılı Kanun'un soruşturma sürecindeki tüm yetkilerin idari organlarca kullanılması sistemi, yükseköğretim personeline diğer kamu görevlilerinden ayrıcalıklı konum sağlamaktadır. Bu ayrıcalıklı konum suçun görevle ilişkisi bakımından bazı durumlarda tartışmaya sebep olabilmektedir. Bu durumu gidermeye yönelik özel soruşturma usulü öncesinde 4483 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanıp uygulanamayacağı hususu, suçun görevle ilişkisinin niteliğine ve suç tipine bağlı olarak değişebileceği de ifade edilmekte (Uz, 2014), görev sırasında işlenen suçların özel soruşturma usulü kapsamında çıkarılması uygun görülmektedir (Ayturan, 2018: 462). Dolayısıyla 2547 sayılı Kanunun 53/c maddesinin görev dolayısıyla işlenen suç ile görev sırasında işlenen suçun ne olduğu konusunda bir belirlemeye gitmemesi, uygulamada belirsizlik yaratmakta, bu kavramların sınırlarının doktrin, içtihat ve uygulamalar ile belirlenmesine yönelmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında personelin ceza soruşturma sürecinde de birçok eksiklik ve hatalar yapıldığı üzerinde durulmuştur. Soruşturma belgelerinde imza, onay, isim, dizi pusulası, sayfa numarası eklenmesi gibi gerekliliklerin olmaması; “**savunma hakkı**”, tüm tanıkların ifadelerine başvurulması, yemin ettirilmesi, kimlik bilgilerinin tam ve hatasız yazılması gibi hususlara dikkat edilmediği; yetkili kurulun “**men-i muhakeme**” veya “**lüzum-u muhakeme**” kararı vermesi gerekirken kanaat kullandığı saptanmıştır (Erkul vd., 2019: 78-79). Sonuç olarak çalışmaların çoğunlukla mevzuattan kaynaklanan sorunlar, soruşturmacıların bilgi yetersizlikleri ve soruşturma sürecinde yapılan hata ve eksiklikler üzerine yoğunlaştığı görülmüştür.

2.4. Ceza Soruşturması Mevzuatı

Bu bölümde akademik personelin ceza soruşturmalarında ilgili mevzuat kapsamında TC Anayasa'sı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4483 sayılı Memurlar Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda ilgili maddeler incelenmiştir.

a) TC Anayasası (2709 sayılı Kanun)

TC Anayasası'nın 36. maddesi, herkesin adil yargılanma hakkına sahip olduğunu belirterek hak arama hürriyetini açıklamıştır.

Anayasa'nın kamu hizmeti görevlileriyle ilgili genel ilkeler ise şu şekilde açıklanmıştır; Devletin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür (2709/128.). Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır (2709/129).

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)

657 sayılı Kanun genel haklar bölümünde "kovuşturma ve yargılama" hakkını açıklamış "Devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir" demiştir (657/24). Böylelikle memurların isnat ve iftiralara karşı korunması sağlanmış ve 25. maddede isnadın sabit olmadığı durumlarda memurun en büyük amirine isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isteme hakkı vermiştir.

Bununla birlikte dikkat edilmesi gereken nokta suç teşkil eden eylemin göreve ilgili olmasıdır. Bunun dışında memurun memurluk sıfatıyla ilgisi bulunmayan suçları bakımından diğer bireylerden ayrılmasını gerektiren bir durum bulunmamaktadır (Temiz ve Korkmaz, 2016: 185).

c) 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun

4483 sayılı Kanun, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili mercileri belirtmek ve izlenecek usulü düzenlemek amacıyla çıkartılmış olup (4483/1), Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında uygulanacağını belirtmektedir (4483/2). Dolayısıyla 4483 sayılı Kanun sadece görev sebebiyle işlenen suçlar bakımından uygulanabilmekte, görevin yapıldığı sırada işlenen suçlar kanun kapsamının dışında kalmaktadır. Kanunun 2. maddesinde, görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kovuşturma usullerine tabi olanlara ilişkin kanun hükümleri ile suçun niteliği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerine ilişkin hükümler saklı tutulmuştur. Bu madde gereğince akademik personelin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanun'u hükümlerine tabi olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte 4483 sayılı Kanun'un 2. maddesinin üçüncü fıkrasında, "Ağır cezayı gerektiren suçüstü hali genel hükümlere tabidir." düzenlemesine yer vererek yükseköğretim personelinin ağır cezayı gerektiren suç hallerinde, ne 4483 sayılı Kanunun soruşturma öncesinde ön inceleme ve izin prosedürüne ilişkin hükümleri ne de 53. maddedeki özel soruşturma usulü uygulanabilmekte, soruşturmanın genel hükümlere göre Cumhuriyet Savcıları tarafından yürütülmesi gerekmektedir (Uz, 2014: 82).

d) 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu

Kanun, ceza muhakemesinin nasıl yapılacağı hususundaki kurallar ile bu sürece katılan kişilerin hak, yetki ve yükümlülüklerini düzenler (5271/). Kanunun 2. maddesinde kanunun uygulanmasında anahtar kavramlar tanımlanmıştır. Buna göre:

Şüpheli: Soruşturma evresinde, suç şüphesi altında bulunan kişiyi,

Sanık: Kovuşturmanın başlamasından itibaren hükmün kesinleşmesine kadar, suç şüphesi altında bulunan kişiyi,

Müdafi: Şüpheli veya sanığın ceza muhakemesinde savunmasını yapan avukatı,

Soruşturma: Kanuna göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen evreyi,

Kovuşturma: İddianamenin kabulüyle başlayıp, hükmün kesinleşmesine kadar geçen evreyi ifade etmektedir.

Kanunun üçüncü kısmında Tanıklık (53.-61. maddeler arasında), Bilirkişi İncelemesi (62.-73. maddeler arasında) ve Keşif (74.-89. maddeler arasında) konuları düzenlenmiştir. Kanunun beşinci kısmında ise “İfade ve Sorgu” konuları düzenlenmiştir. Kanunun 145. maddesi ifade ve sorgu için çağrı yazısı yazılacağı, çağrı nedenin açıkça belirtileceği, çağrıya gelmediği takdirde 146. maddede belirtilen nedenlere dayandırılarak zorla getirileceği belirtilmektedir. Kanunun 147. maddesi ifade ve sorgunun tarzını açıklamakta, 148. madde ifade alma ve sorguda yasak usulleri belirtmektedir.

e) 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu

Kanunun kapsam ve niteliği 1. maddesinde şu şekilde açıklanmıştır;

(1) Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare mahkemeleri ve vergi mahkemelerinin görevine giren uyuşmazlıkların çözümü, bu Kanun’da gösterilen usullere tabidir.

(2) Danıştay, Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinde yazılı yargılama usulü uygulanır ve inceleme evrak üzerinde yapılır.

İdari dava türleri ve idari yargı yetkisinin sınırı başlığı altında idari dava türleri şu şekilde sıralanmıştır (2577/2):

- “**Menfaatleri ihlâl edilenler**” tarafından açılan iptal davaları,
- “**Kişisel hakları doğrudan muhtel olanlar**” tarafından açılan tam yargı davaları,
- Her türlü **idari sözleşmelerden** dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin davalar.

f) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda (TCK), ceza sorumluluğunun temel esasları ile suçlar, ceza ve güvenlik tedbirlerinin türleri düzenlenmiştir (5237/1). Kanun’un 2. maddesi suçta ve cezada kanunilik ilkesine değinmekte; “Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez” demektedir. Kanunun 3. maddesi, kanun önünde

eşitlik ilkesine; 4. madde, ceza kanunlarını bilmemenin mazeret sayılmayacağına; 7. maddesi, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanuna göre suç sayılmayan bir fiilden dolayı kimseye ceza verilemeyeceğine değinmektedir.

Kanunun 2. kısmı ceza sorumluluğunun esaslarını belirtmektedir. Bu kısımda ceza sorumluluğunun şahsi olduğu (5237/20) belirtilirken kast (5237/21) taksir (5237/22) kavramları açıklanmaktadır.

TCK ikinci kitap ikinci kısımda “**kişilere karşı suçlar**” (5237/81-169), üçüncü kısımda “**topluma karşı suçlar**” (5237/170-246) ve dördüncü kısımda “**mille ve devlete karşı suçlar**” (5237/247- 343) ile cezaları açıklanmıştır.

g) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu

2547 sayılı Kanun’un 53. maddesinde disiplin ve ceza işleri düzenlenmiştir. 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinin (a) fıkrasında disiplin amirleri şu şekilde açıklanmaktadır: rektör, üniversitenin; dekan, fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürü, enstitü ve yüksekokulların; genel sekreter veya sekreterler, bağlı birim personellerinin disiplin amirleridir.

Kanunun (b) fıkrasında uygulanabilecek disiplin cezaları düzenlenmiştir. Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarına uygulanabilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezalarıdır.

Kanunun 53. maddesinin (c) fıkrası ise ceza soruşturma usulünü düzenlemektedir. Bu fıkra göre; Yükseköğretim üst kuruluşları başkan ve üyeleri ile yükseköğretim kurumları yöneticilerinin, kadrolu ve sözleşmeli öğretim elemanlarının ve bu kuruluş ve kurumların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlarının görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme başlatılabilir, inceleme sonucunda soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da doğrudan soruşturma başlatılması hâlinde aşağıdaki hükümler uygulanır (5247/53/c).¹

¹ 2/12/2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanunun 26. maddesiyle bu fıkranın birinci paragrafında yer alan “ileri sürülen suçlar hakkında” ibaresi “ileri sürülen suçlar hakkında yetkili makamlarca inceleme

(1) İlk soruşturma: Yükseköğretim Kurulu Başkanı için, kendisinin katılmadığı, Milli Eğitim Bakanının başkanlığındaki bir toplantıda, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek en az üç kişilik bir kurulca, diğerleri için, Yükseköğretim Kurulu Başkanınca veya diğer disiplin amirlerince doğrudan veya görevlendirecekleri uygun sayıda soruşturmacı tarafından yapılır. Öğretim elemanlarından soruşturmacı tayin edilmesi halinde, bunların, hakkında soruşturma yapılacak öğretim elemanının akademik unvanına veya daha üst akademik unvana sahip olmaları şarttır.

(2) Son soruşturmanın açılıp açılmamasına;

a) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştay'ın İkinci Dairesi,

b) Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu rektörleri, rektör yardımcıları ile üst kuruluş genel sekreterleri hakkında, Yükseköğretim Kurulu üyelerinden teşkil edilecek üç kişilik kurul,²

c) Üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu üyeleri, fakülte dekanları ve dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve yardımcıları ile üniversite genel sekreterleri hakkında, rektörün başkanlığında rektörce görevlendirilen rektör yardımcılarında oluşacak üç kişilik kurul,

d) Öğretim elemanları, fakülte, enstitü ve yüksekokul sekreterleri hakkında üniversite yönetim kurulu üyeleri arasından oluşturulacak üç kişilik kurul,

e) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında, mahal itibariyle yetkili il idare kurulu karar verir.

(3) Son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar verecek kurullar üye tamsayısı ile toplanır. Kurullara ilk soruşturmayı yapmış olan üyeler ile haklarında karar verilecek üyeler katılamazlar. Noksanlar yedek üyelerle tamamlanır.

(4) Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri hakkında Danıştay'ın İkinci Dairesinde verilen “**lüzum-u muhakeme**” kararına itiraz ile “**men-i muhakeme**” kararlarının kendiliğinden incelenmesi Danıştay'ın İdari

başlatılabilir, inceleme sonucunda soruşturma açılmasına karar verilmesi ya da doğrudan soruşturma başlatılması hâlinde” şeklinde değiştirilmiştir.

² 2/12/2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanunun 26. maddesiyle bu bentte yer alan “üniversite” ibaresi “Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu” şeklinde değiştirilmiştir.

İşler Kuruluna aittir. Diğer kurullarca verilen lüzum-u muhakeme kararına ilgililerce yapılacak itiraz ile men-i muhakeme kararları kendiliğinden Danıştay İkinci Dairesince incelenerek karara bağlanır. Lüzum-u muhakemesi kesinleşen Yükseköğretim Kurulu ve Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyelerinin yargılanması Yargıtay ilgili ceza dairesine, temyiz incelemesi Ceza Genel Kuruluna, diğer görevlilerin yargılanmaları suçun işlendiği yer adliye mahkemelerine aittir.

(5) Değişik statüdeki kişilerin birlikte suç işlemeleri halinde soruşturma usulü ve yetkili yargılama mercii görev itibariyle üst dereceliye göre tayin olunur.

(6) Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve rektörler hakkında 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu kapsamına giren suçlarından dolayı yapılacak ceza soruşturmasında yukarıda belirtilen ceza kovuşturması usulü tatbik edilir (**Mülga cümle:15/4/2020-7243/7 md.**).³

3628 sayılı Kanun kapsamına giren suçlarından dolayı kanuni kovuşturma için gereken izin, Yükseköğretim Kurulu üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri ve bu kuruluşların memurları (Üniversitelerarası Kurul memurları dahil) hakkında Yükseköğretim Kurulu Başkanından, üniversite yöneticileri ve öğretim elemanları ile memurlar hakkında üniversite rektörlerinden alınır.⁴

(7) İdeolojik amaçlarla Anayasada yer alan temel hak ve hürriyetleri, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü veya dil, ırk, sınıf, din ve mezhep ayrılığına dayanılarak nitelikleri Anayasada belirtilen Cumhuriyeti ortadan kaldırmak maksadıyla işlenen suçlarla bunlara irtibatlı suçlar, öğrenme ve öğretme hürriyetini doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlayan, kurumların sükûn, huzur ve çalışma düzenini bozan boykot, işgal, engelleme, bunları teşvik ve tahrik, anarşik ve ideolojik olaylara ilişkin suçlar ile ağır cezayı gerektiren suçüstü hallerinde, yukarıda yazılı usuller uygulanmaz; bu hallerde kovuşturmayı Cumhuriyet Savcısı doğrudan yapar.

³ 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanununun 7. maddesiyle, bendin birinci paragrafının birinci cümlesinde yer alan “rektörlerin 1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun” ibaresi “rektörler hakkında 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu” şeklinde değiştirilmiştir.

⁴ 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanununun 7. maddesiyle bendin ikinci paragrafında yer alan “1609 sayılı Bazı Cürümlerden Dolayı Memurlar ve Şerikleri Hakkında Takip ve Muhakeme Usulüne Dair Kanun” ibaresi “3628 sayılı Kanun” şeklinde değiştirilmiştir.

(8) Bu Kanunda yer almamış hususlarda 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.⁵

2.5. Ceza Soruşturmaları Usulü ve Raporlaması

Soruşturma, yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen evre olarak ifade edilmektedir (5271/2). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 129. maddesine göre, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı ceza kovuşturması açılması, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlanmıştır ve kamu görevlileri hakkında özel soruşturma usulleri getirilmiştir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında özel soruşturma usullerinden biri 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun olarak gösterilmektedir. Bununla birlikte 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53/c maddesi, çalışmanın konusunu oluşturan akademik personelin ceza soruşturmalarında; yükseköğretim kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin görevleri dolayısıyla ya da görevlerini yaptıkları sırada işledikleri ileri sürülen suçlar hakkında özel soruşturma usulü getirmektedir.

2547 sayılı Kanun'un 53. maddesi (c) fıkrasında değişiklik yapan 6764 sayılı Kanun gereği yetkili makamlarca inceleme başlatılabilmektedir. Ceza soruşturması öncesi disiplin amiri inceleme sonucunda soruşturma açılması ya da açılmaması yönünde karar verebilmek için ön incelemeci görevlendirir (Erkul vd., 2019: 57).

Ön inceleme aşamasında incelemeci, görev emrini aldıktan sonra inceleme konusunu, varsa delilleri inceler. Gereğinde bilirkişiye de başvuran incelemeci, şüphelinin ifadesini 5271/145. maddesine göre alır. İncelemeci kanaatini, iddialar soruşturulmaya değer bulunmamışsa ceza soruşturması açılmasına gerek olmadığı; soruşturulmaya değer bulunduysa ilgililer hakkında ceza soruşturması açılması yönünde belirtir.

2547 sayılı Kanun'a göre, yapılacak soruşturma esas itibarıyla ilk soruşturma evresi ve son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar verilme evresi olmak üzere iki

⁵ 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanunun 7. maddesiyle, bu bentte yer alan "4 Şubat 1329 tarihli Memurin Muhakematı Hakkında Kanun" ibaresi "2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun" şeklinde değiştirilmiştir.

evreye ayırmıştır. İki evrenin sonunda verilecek “**men-i muhakeme**” ya da “**lüzum-u muhakeme**” kararlarının Danıştay tarafından incelenebileceği düzenlenmiştir.

Ceza soruşturması, 2547 sayılı Kanun’un 53. maddesi (c) fıkrasına göre disiplin amirlerinin görevlendirecekleri ceza soruşturmacısı tarafından ceza hukukuna göre yapılır. Ceza soruşturmacısının öncelikle suç konusu fiilleri belirlemesi, varsa tanıkların ifadelerine başvurması, şikâyet dilekçesinden başlayarak elde edilen tüm verileri değerlendirerek hazırlayacağı fezleke gerekçesi ile vardığı kanaate göre; suç ve suçlularla illiyet bağı olmayan şüpheliler hakkında kovuşturmaya yer olmadığına; atılı suçları işledikleri şüphesi bulununlar hakkında lüzum-u muhakemelerine karar verilmesi yönünde öneri sunması ve soruşturma sürecinde elde ettiği tüm belge ve bilgilerin bulunduğu soruşturma dosyasını fezleke ile birlikte soruşturma emrini veren makama teslim etmesi gerekmektedir.

Ceza soruşturması sürecinde soruşturmacı, 5271 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda tanıklar ve şüpheliye ifadeye çağrı yazılarını gönderir. Bu çağrı yazısında ceza soruşturmasının konusunu, ifadelerin nerede ve ne zaman alınacağını, çağrıya uyulmadığı takdirde zorla getirileceklerini belirtir.

Ceza soruşturmasında önce müştekinin ifadesi 5271/52-59. madde hükümlerine göre alınır. Tanıklara 5271/55. maddesine göre yemin ettirilir. Şüphelinin ifadesi 5271/147. madde hükümleri doğrultusunda alınır. Şüphelinin ifadesi öncesi suç isnadı anlatılır ve hakları açıklanır. İfade tutanağının her sayfası ceza soruşturmacısı, yeminli zabıt kâtabi, şüpheli ve varsa müdafî tarafından imzalanır. Ceza soruşturması raporuna (fezleke) bir dizi pusulası eklenerek fezleke dosya muhteviyatı ile birlikte bir üst yazı dâhil edilerek ceza soruşturması emrini veren makama imza karşılığı teslim edilir.

Fezleke ve dosya, 2547/53/c-2(d) gereği disiplin amiri tarafından karar verilmek üzere Ceza İşleri Son Soruşturma Kurulu’na (CİSSK) gider. CİSSK fezleke ve dosyayı inceleyerek, atılı suçların şüphelilerle illiyet bağına irdelemek suretiyle, gerekçelerini belirterek “**men-i muhakeme**” veya “**lüzum-u muhakeme**” kararı verir. Dosya men-i muhakeme kararlarında kendiliğinden, lüzum-u muhakeme kararlarında itiraz üzerine incelenmek üzere Danıştay’a gönderilir. Dosyada hukuka aykırılık tespit edilirse gereği yeniden yapılmak üzere Danıştay Başkanlığı tarafından ilgili kuruma iade edilir. Dosya hukuka uygunsuzsa gereği yapılmak üzere ilgili kuruma gönderilir.

3. ALANDAN DERLENEN VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Bu bölümde alan araştırmasını tanıtıcı bilgilere, alandan derlenen verilere ilişkin bulgulara ve bulguların tartışılmasına yer verilmiştir.

3.1. Alan Araştırmasını Tanıtıcı Bilgiler

Araştırmada, Danıştay Birinci Daire kararlarını inceleyerek, akademik personelin ceza soruşturmalarında öne çıkan hukuksal sorunları tespit etmek, böylece bu sorunların giderilmesine yönelik öneriler sunmak amaçlanmıştır.

Araştırmada doküman analizi gerçekleştirilmiştir. UYAP bilgi ağı içerisinde (emsal.danistay.uyap.gov.tr) 2000-2020 yılları arasında karara bağlanan Danıştay Birinci Daire kararları araştırılmıştır. “Birinci Daire” ve “2547” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan araştırmada, akademik personelin ceza soruşturmalarını içeren 2005-2014 yılları arasında karara bağlandığı tespit edilen 66 belge örnekleme dâhil edilerek araştırma sürdürülmüştür. Tespit edilen 66 belgenin yıllara göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Belgelerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Belge Sayısı	8	10	6	6	7	10	7	6	3	3

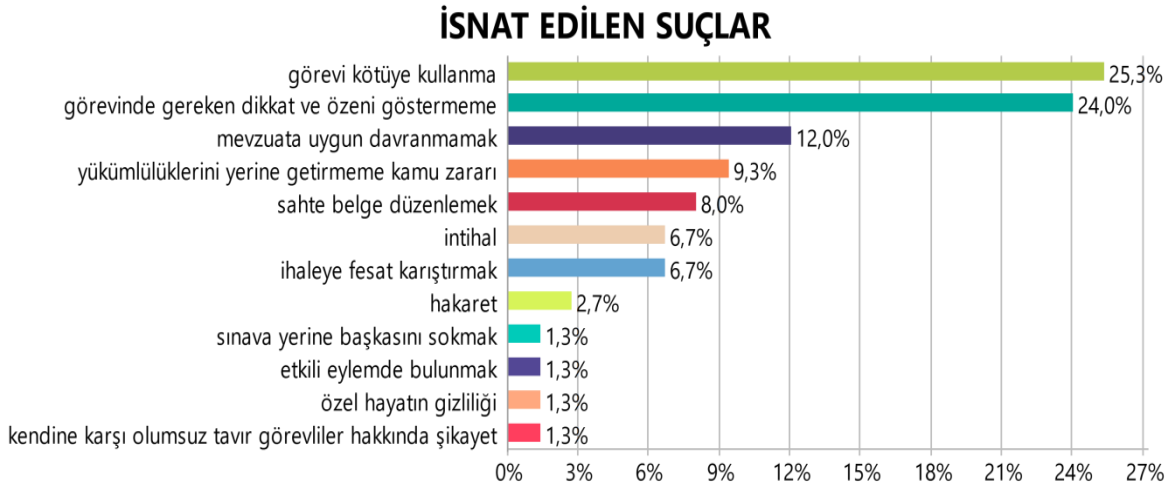
Örnekleme dâhil edilen belgelerdeki nitel veriler MAXQDA programı kullanılarak içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi yöntemiyle, elde edilen veriler, tanımlanan kodların birbirleriyle ilişkilerine göre belirli kategoriler altında sınıflandırılarak, temaların oluşturulması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın amacına uygun olarak öncelikle açık kodlar oluşturulmuş sonrasında ana kategoriler ve alt kategoriler oluşturularak birbiri ile ilişkili veriler bir araya getirilmiştir. Kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizlerinden yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen içerik analizi sonucunda, 533 kodlamanın kategorize edilmesiyle; Fezlekede İsnat Edilen Suç Konusu, CİSSK Kararları, Danıştay Birinci Daire Kararları ve CİSSK Kararlarının Bozulma Gerekçeleri olmak üzere 4 ana tema oluşturulmuştur.

3.2. Alandan Derlenen Verilere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bulguları oluşturulan; Fezlekede İsnat Edilen Suç Konusu, CİSSK Kararları, Danıştay Birinci Daire Kararları ve CİSSK Kararlarının Bozulma Gerekçeleri temaları çerçevesinde şu şekilde açıklanmaktadır;

3.2.1. Fezlekede isnat edilen suç konusu

Ceza soruşturması sonucunda sunulan fezlekede isnat edilen ceza konuları Şekil 1’de gösterilmektedir.



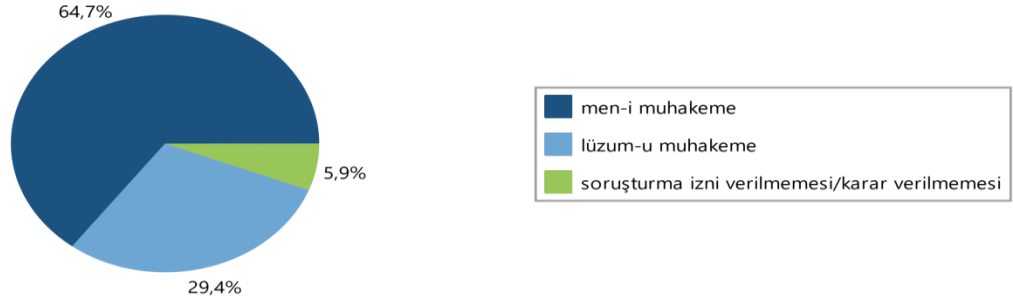
Şekil 1. Fezlekede İsnat Edilen Suçlar

Şekil 1’e göre akademik personelin önemli bir oranda görevi kötüye kullanmaları (% 25,3), görevlerinde gereken dikkat ve özeni göstermemeleri (% 24), mevzuata uygun davranmamaları (% 12), yükümlülüklerini yerine getirmeyip kamu zararına yol açmaları (% 9,3) ve evrakta sahtecilik (% 8) suçlamaları isnat edildiği tespit edilmiştir. Yine meslek etiğine uymayan intihal (% 6,7) ve menfaat sağlamak için ihaleye fesat karıştırmak gibi suç isnatları (% 6,7) tespit edilmiştir.

3.2.2. CİSSK kararları

Danıştay Birinci Dairesi’nin incelediği, Ceza İşleri Son Soruşturma Kurulu (CİSSK) kararlarının analizine ilişkin bulgular Şekil 2’de görselleştirilmiştir.

CİSSK KARAR DAĞILIMI

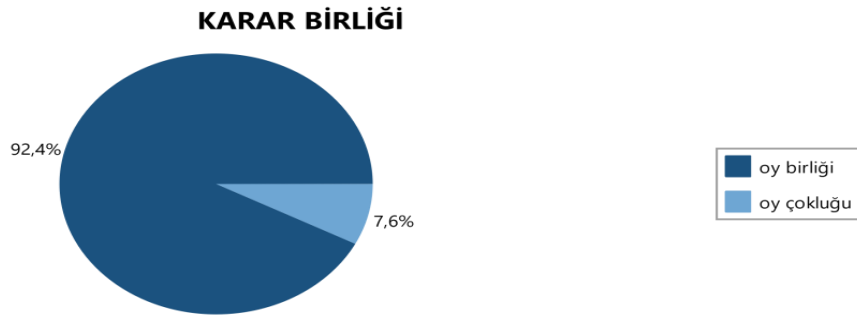


Şekil 2. CİSSK Kararlarının Dağılımı

Danıştay Birinci Daire, akademik personelin ceza soruşturmaları sonucunda verilen 44 men-i muhakeme kararını (% 64,7) kendiliğinden; 20 lüzum-u muhakeme kararını (% 29,4) itiraz üzerine ayrıca, kovuşturmayaya yer olmadığı, soruşturmaya izin verilmediği yönünde verilen 4 kararı da (% 5,9) iptal davası, itiraz ve kendiliğinden incelemiştir. 66 belgenin incelendiği çalışmada 68 karar tespit edilmiştir.

3.2.3. Danıştay birinci daire kararları

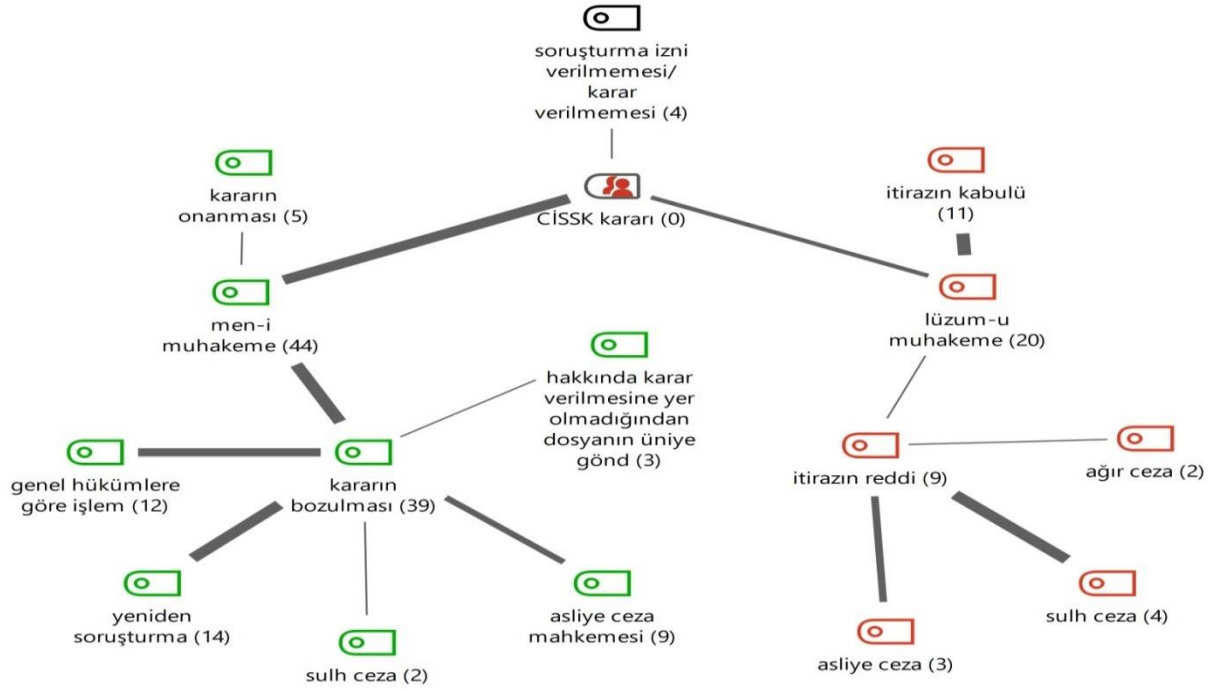
Danıştay Birinci Daire, kararlarının % 92,4'lük kısmını oy birliği ile verirken kararlarının % 7,6'lık kısmında oy çokluğu ile karar vermiştir (Şekil 3).



Şekil 3. Karar Birliği

Danıştay Birinci Dairesi, akademik personelin ceza soruşturmaları sonucunda; ön inceleme sonucunda soruşturma izni verilmeyen 2 karar, ilk soruşturma sonucunda soruşturma izni verilmeyen bir karar ve fezlekedede hakkında karar verilmesine yer olmadığı kararından oluşan toplam 4 kararı incelemiştir. Ayrıca 44 men-i muhakeme

kararını kendiliğinden ve 20 lüzum-u muhakeme kararını itiraz üzerine incelemiştir (Şekil 4).



Şekil 4. CİSSK Kararlarının Danıştay İncelemesi

Şekil 4'te gösterilen bulgular şu şekilde yorumlanabilir:

(a) Soruşturma İzni Verilmemesi

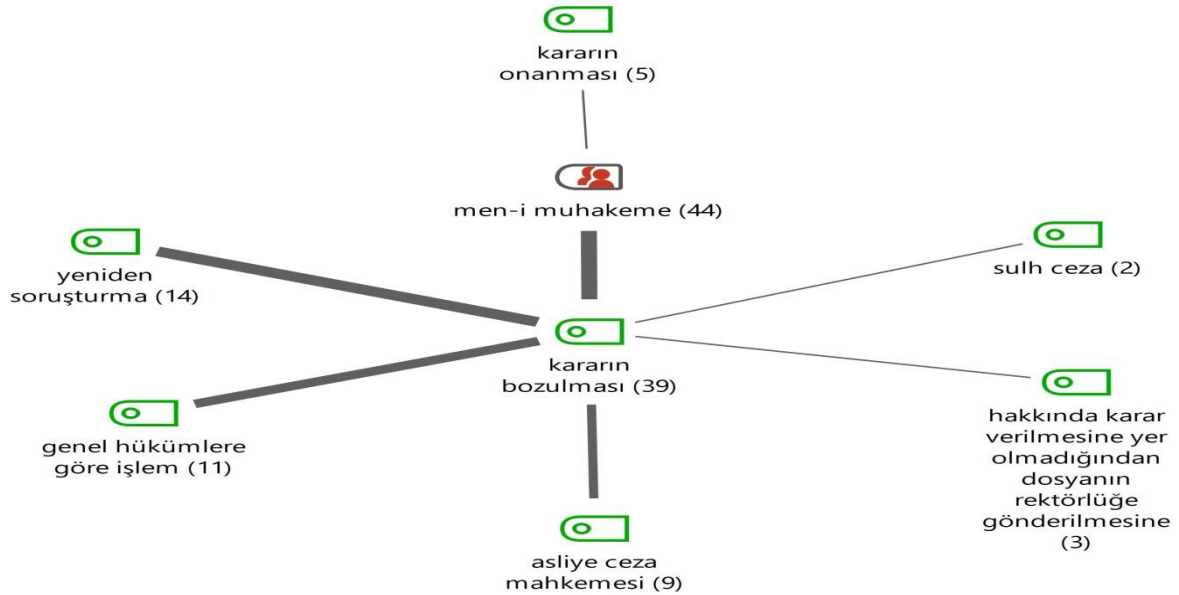
Soruşturma izin verilmeyen 4 kararın Danıştay tarafından incelenmesi sonucunda itiraz edilmeyen iki karardan bir kararın soruşturmanın gerçekleştirilmesinden sonra alındığı; ilk soruşturma sonrasında oluşturulan raporun yetkili kurullar tarafından son soruşturmanın açılıp açılmamasına ilişkin men-i muhakeme ya da lüzumu muhakeme olarak karar almasının yasal bir zorunluluk olduğu belirtilmiştir. Diğerinin ise kendiliğinden incelendiği; 2547/53/c fıkrasına göre alınan kararın göreviyle bağlantılı ya da görevi sırasında işlenmediği dolayısıyla genel hükümlere göre işlem yapılması gerekçesiyle bozulduğu saptanmıştır.

Soruşturma izni verilmeyen diğer bir karara şikâyetçi tarafından itiraz edildiği, Danıştay'ın ise bu kararın niteliği gereği itiraza değil iptal davasına konu olacağı yönünden bir karar alıp itirazın incelenmeksizin reddine karar vermiştir.

Son olarak soruşturma izni verilmeyen bir karara karşı bir iptal davası tespit edilmiş, Danıştay bu davanın bölge idare mahkemesinde devam eden yargılamanın sonucunun beklenmesi gerektiği gerekçesiyle görev yönünden reddine karar vermiştir.

(b) Men-i Muhakeme

CİSSK kararları sonucunda 44 men-i muhakeme kararı alındığı saptanmış ve bu kararlardan 5'i onaylanırken, 39 karar Danıştay tarafından bozulmuştur. Bozulan kararların 14'ü usul hataları ve eksiklerden kaynaklandığı ve yeniden soruşturma raporu düzenlenerek yetkili kurullarca yeni bir karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulduğu saptanmıştır (Şekil 5).



Şekil 5. Men-i Muhakeme Kararlarının Danıştay İncelemesi

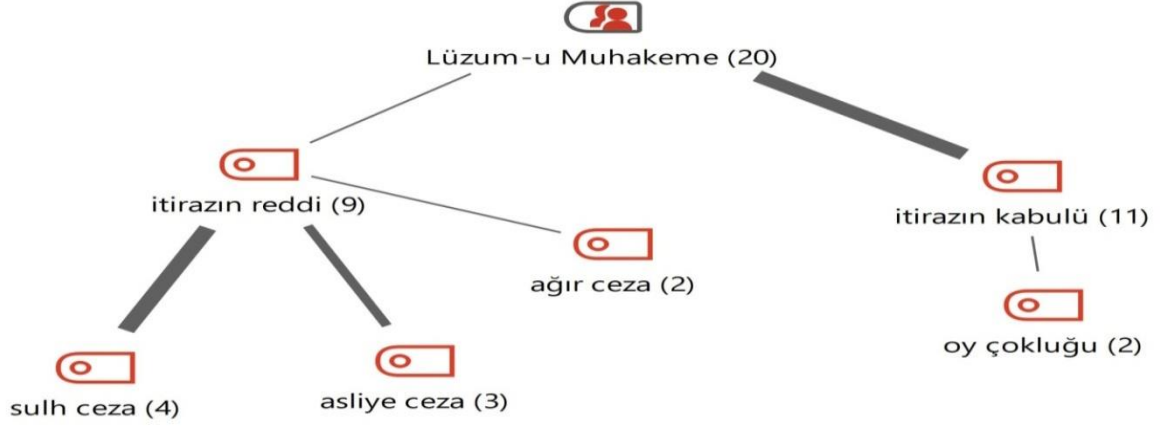
Hakkında karar verilemeyeceği gerekçesiyle bozulan 3 davanın biri öğrenci olduğu gerekçesiyle, birinin şikâyet konusu eylemle ilişkisi olmadığı gerekçesiyle, birinin ise şikâyetin intihalin yapıldığı eserin sahibi olmadığı gerekçesiyle verildiği saptanmıştır.

11 kararın 2'sinin sulh ceza ve 9'unun asliye cezada yargılanmak üzere lüzum-u muhakemelerine kararı verilerek bozulduğu saptanmıştır.

Danıştay, 44 men-i muhakeme kararından 11'inin 2547 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılamayacağı gerekçesiyle bozarak, soruşturmanın genel hükümlere göre gereği yapılması üzerine Cumhuriyet Başsavcılığı'na gönderilmesine karar vermiştir.

(c) Lüzum-u Muhakeme

CİSSK ceza soruşturmaları sonucunda 20 lüzum-u muhakeme kararı vermiş, Danıştay kararlara edilen itirazlardan 11'ini kabul etmiş ve 9'unu reddetmiştir (Şekil 6).

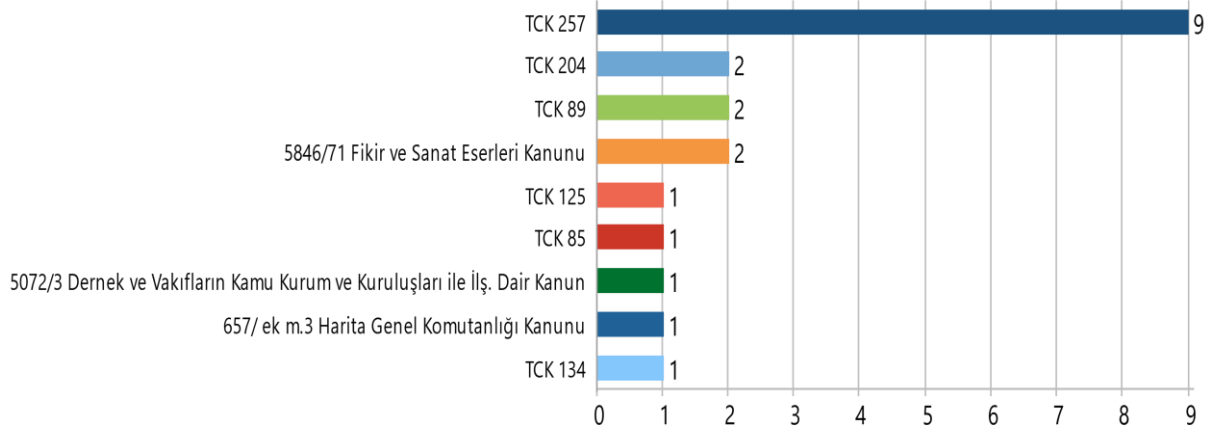


Şekil 6. Lüzum-u Muhakeme Kararlarına İtiraz

Danıştay'ın kabul ettiği 11 itirazın ikisi oy çokluğu ile verilmiştir. Örneğin “Devlet üniversitelerinde görevli akademik personelle vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel arasında, Kanun nezdinde sağlanan eşitliği zedeleyeceği, öte yandan, vakıf üniversitelerinin 2547 sayılı Kanun’a tabi birer yükseköğretim kurumu oldukları ve bu üniversitelerde görevli akademik personelin anılan madde hükmü dışında tutuldukları yolunda açık yasal düzenleme bulunmadığı” vurgulanmış, gerek Anayasanın 130. maddesi, gerek Anayasa Mahkemesi kararları ve Danıştay’ın ilgili daire ve kurul içtihatlarının bu doğrultuda olduğu, başka bir anlatımla Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personel ile vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personelin aynı statüde bulunduğu kabul edilmektedir” denilmiştir. Oy birliğinin sağlanamamasında, kanunlarda soruşturma nitelik ve kapsamının tam olarak belirtilmemesinin Danıştay’ın kararlarına da yansıdığı saptanmıştır.

(d) Danıştay Birinci Daire Lüzum-u Muhakeme Karar Gerekçeleri

Danıştay Birinci Daire, CİSSK’in ceza soruşturmaları sonucunda verdiği kararlarında incelediği, kendiliğinden men-i muhakeme ve itiraz üzerine lüzum-u muhakeme kararlarında kısmen bozarak ve kısmen onayarak verdiği lüzum-u muhakeme kararları şu şekilde açıklanmaktadır (Şekil 7).



Şekil 7. Danıştay Birinci Daire Lüzum-u Muhakeme Karar Gerekçeleri

Danıştay Birinci Daire, verdiği lüzum-u muhakeme kararlarında büyük oranda TCK millete ve devlete karşı suçlar kısmında yer alan, kamu idaresinin güvenilirliği ve işleyişine karşı suçlar kapsamında “görevi kötüye kullanma” eylemlerine uyan TCK 257. madde gereğince yargılanmalarına karar vermiştir.

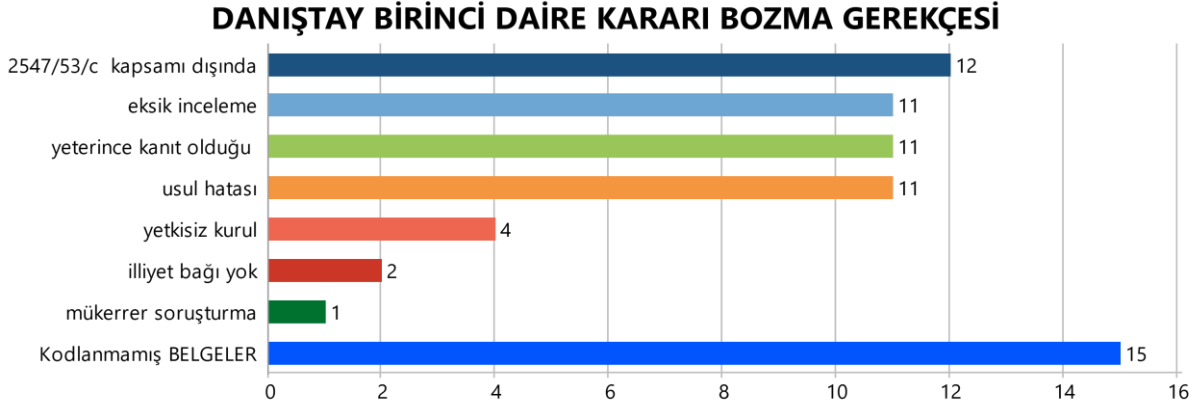
Bununla birlikte Danıştay Birinci Daire, TCK kişilere karşı suçlar kısmında yer alan, hayata karşı suçlar; şerefe karşı suçlar; özel hayat ve hayatın gizli alanına karşı suçlar kapsamında “taksirle öldürme (5237/85)”, “taksirle yaralama (5237/89)”, “hakaret (5237/125)” ve “özel hayatın gizliliği (5237/134)” eylemlerine uyan maddeler gereğince yargılanmalarına karar vermiştir.

Danıştay Birinci Daire, topluma karşı suçlar kısmında ise kamu güvenine karşı suçlar kapsamında yer alan “resmi belgede sahtecilik” eylemlerine uyan TCK 204. madde gereğince yargılanmalarına karar vermiştir.

Danıştay Birinci Daire, TCK dışında iki kararında eser sahibinin izni olmadan kaynak gösteren şüpheliler hakkında 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nun 71. maddesi gereğince yargılanmalarına karar vermiştir. Ayrıca, 5072 Dernek ve Vakıfların Kamu Kurum ve Kuruluşları İle İlişkilerine Dair Kanun’un 3. maddesi ve 657 Harita Genel Komutanlığı Kanunu Ek 3. maddesi gereğince yargılanmalarına karar vermiştir.

3.2.4. CİSSK kararlarının bozulma gerekçeleri

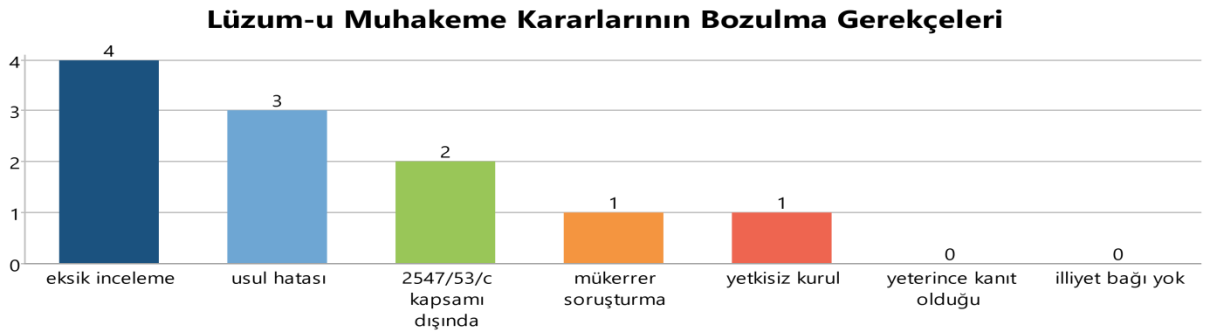
Danıştay Birinci Dairesi, akademik personelin ceza soruşturmalarını incelediği 68 dava kararından 44 men-i muhakeme kararının 39'unun, 20 lüzum-u muhakeme kararının 11'inin bozulması yönünde karar vermiştir.



Şekil 7. Danıştay Birinci Daire CİSSK Kararlarını Bozma Gerekçeleri

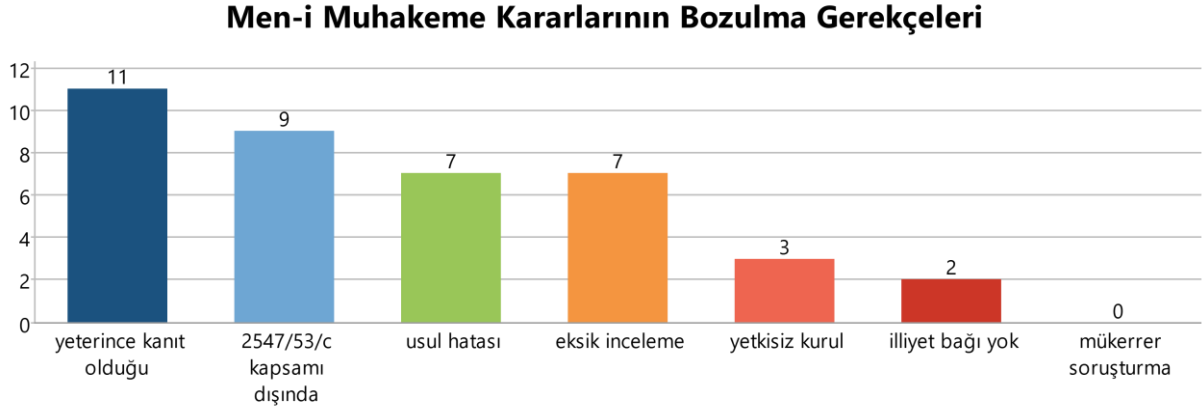
Danıştay Birinci Daire incelediği 68 karardan 52'sinde farklı gerekçelerle bozulması yönünde karar vermiştir. Gerekçeler incelendiğinde kararların:

- 2547/53/c kapsamına girmediği dolayısıyla genel hükümlere göre işlem yapılması için Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmesine,
- Eksik inceleme yapıldığı dolayısıyla eksikliklerin tamamlanarak yeniden rapor düzenlenmesine,
- Yeterince kanıt bulunduğu dolayısıyla hakkında lüzum-u muhakemesine,
- 2547/53/c usulüne uygun şekilde soruşturma yapılmadığı, rapor düzenlemediği, kararın yetkisiz kurullarca verildiği dolayısıyla yeniden soruşturma yapılmasına, fezleke düzenlenmesi veya yetkili kurullarca karar verilmesi kararlarını verdiği saptanmıştır.



Şekil 8. Lüzum-u Muhakeme Kararlarının Bozulma Gerekçeleri

Lüzum-u muhakeme kararlarının bozulma gerekçeleri incelendiğinde; kararların büyük oranda eksik incelemeden 2547/53/c maddesi usulüne uygun yapılmayan soruşturmalardan bozulduğu saptanmıştır.



Şekil 9. Men-i Muhakeme Kararlarının Bozulma Gerekçeleri

Men-i muhakeme bozulma gerekçeleri incelendiğinde; fezlekede yeterince kanıt olduğu gerekçesiyle lüzum-u muhakeme kararı vererek, suç isnadının 2547/53/c maddesi kapsamı dışında olduğu gerekçesiyle, soruşturmanın usul hatası ve eksik incelemeye dayalı yürütüldüğü, kararın yetkisiz kurullarca verildiği ve suç ile illiyet bağı bulunmadığı gerekçeleriyle kararların bozulduğu saptanmıştır.

3.3. Bulguların Tartışılması

Danıştay Birinci Daire kararları büyük oranda oy birliği ile verilmiş 5 kararda oy çokluğu tespit edilmiştir. Oy çokluğu ile alınan kararların bir kısmının 2547/53/c maddesindeki boşluklardan kaynaklandığı ifade edilebilir. Örneğin vakıf üniversitelerinde görev yapanlar hakkında 2547/53/c maddesine göre özel soruşturma yapılması fikir ayrılığına düşürmüştü, bu maddedeki boşluk 2/12/2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanun'un 26. maddesiyle bu bentte yer alan "üniversite" ibaresi "Devlet ve vakıf yükseköğretim kurumu" şeklinde değiştirilerek giderilmiştir.

CİSSK tarafından verilen men-i muhakeme kararlarının Danıştay tarafından kendiliğinden incelenmesi sonucunda kararların büyük oranda bozulduğu görülmektedir. Kararların dörtte birinin bozulma gerekçesi olarak "yeterince kanıt olduğu" gösterilmesi ve lüzum-u muhakeme kararları (Örn. 2014/232 E., 2014/25 K.; 2011/583 E., 2011/760 K.; 2010/546 E., 2010/656 K.; 2009/806 E., 2009/1073 K.) CİSSK kararlarının alınıp

sürecinde dikkatli davranılmadığı, hukuk bilgilerin yetersiz olduğu ya da kayırdıkları gibi ihtimalleri düşündürmektedir. Örneğin 2011/98 E., 2011/252 sayılı kararda şüphelinin görevini yerine getirmediğine ilişkin kanı oluşturacak yeterince kanıt olduğu halde verilen men-i muhakeme kararı, şüphelinin aynı zamanda hukuk fakültesi dekanı olması kararın verilme sürecine gölge düşürmektedir. Bir hukuk fakültesi dekanının hem yönetici ve disiplin amiri olarak hem de hukukçu kimliği ile hukuku iyi bilmediğini varsaymak liyakati sorgulamamıza neden olacak aynı zamanda kurulun verdiği kararın tarafsızlığına gölge düşürecektir.

Yine CİSSK kararlarının bozulma gerekçesi olarak gösterilen soruşturmanın 2547/537c maddesi kapsamında gerçekleştirilemeyeceği, soruşturma sürecinde usul hatalarının yapıldığı, eksik inceleme ve yetkisiz kurullar tarafından alınan kararlar soruşturmacıların bu konuda bilgilerinin, dikkatlerinin yetersiz olduğunu düşündürmektedir. Örneğin 2014/820 E., 2014/782 sayılı, 2006/238 E., 2006/434 sayılı kararda şüphelilerin öğrenci olduğu, 2011/842 E., 2011/1322 sayılı kararda şüphelilerin yabancı uyruklu oldukları, 2005/325 E., 2005/938 sayılı kararda vakıf üniversitesinde görevli olduğu dolayısıyla 2547/53/c kapsamında sorgulanamayacağı belirtilmiştir. Yine 2012/1266 E., 2012/1472 sayılı karada suç isnadının 3628 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi ve soruşturmanın doğrudan Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından yapılması gerektiğini belirtmiştir. Danıştay gerekçelerinde belirttiği üzere 2547/53/c kapsamı dışında yapılması gerek soruşturmaların dikkat edilmeden, mevzuat ve soruşturma konusunda yeterince bilgi sahibi olmayan soruşturmacılar tarafından gerçekleştirildiği ifade edilebilir.

CİSSK kararlarında saptanan usul hataları incelendiğinde soruşturmanın üst dereceliye göre soruşturulmadığı, soruşturmacıların aynı zamanda CİSSK’te yer aldığı, şikâyetin mağdur tarafından yapılmadığı gibi gerekçeler görülmüştür. Örneğin, 2006/42 E. , 2006/193 sayılı kararda şüphelilerden birinin 657 sayılı DMK’na tabi memur olduğu gerekçesiyle dosyanın il idare kuruluna gönderildiği ancak suçun birlikte işlendiği, dolayısıyla soruşturmanın görev itibarıyla üst dereceliye göre yapılması gerektiği belirtilerek bozulmuştur. 2006/2 E. , 2006/57 sayılı karar ise soruşturmayı yapan rektörün aynı zamanda CİSSK başkanı olarak yer aldığı gerekçesiyle bozulmuştur. Oysaki 2547/53/c maddesi bu hususları açıkça belirtmektedir.

CİSSK eksik inceleme gerekçesiyle bozulan men-i muhakeme kararları incelendiğinde soruşturmacının tüm tanıkların ifadelerini, imzalarını almadıkları, görev unvan gibi belirtilmesi gereken konuların belirtilmediği, gereken yerlerde bilirkişilerin görüşlerine başvurmadığı gibi gerekçelerle kararların bozulduğu saptanmıştır.

Örneğin 2010/1967 E., 2010/2127 sayılı kararda Danıştay, “Rektör tarafından şikâyet konularının tümünün soruşturulması amacıyla şikâyet edilenlerin hepsi hakkında soruşturmacı görevlendirilmesi, görevlendirilen soruşturmacının bütün şikâyet konuları hakkında ve şikâyet edilen kişilerin tamamını kapsar şekilde gerekli araştırmayı eksiksiz bir biçimde yapması ve fezleke düzenlemesi gerektiği, olayda ise, eksik soruşturmaya dayanılarak yetkisiz kurul tarafından men-i muhakeme kararının verildiği anlaşıldığından” diyerek kararı bozmuştur. 2010/1420 E., 2010/1337 sayılı karar ise konuyu açıklayan bilirkişi raporunun düzenlenmesi gerektiği gerekçesiyle bozulmuştur.

Danıştay, CİSSK men-i muhakeme kararlarından ikisini (2010/101 E., 2010/207; 2011/186 E., 2011/367) suçla illiyet bağı olmadığı gerekçesiyle bozmuştur.

İncelenen kararlara göre CİSSK tarafından verilen kararların Danıştay Birinci Daire tarafından bozulmasında, genel olarak mevzuata hâkim olmayan, soruşturma konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan, görevinde gereken dikkat ve özeni göstermeyen soruşturmacılardan kaynaklandığı ifade edilebilir. Aynı zamanda lüzum-u muhakeme yönünde değiştirilen kararların önemli bir oranda olması kanıtların göz ardı edildiği ve şüphelilerin kayrıldığını da düşündürmektedir.

CİSSK tarafından verilen lüzum-u muhakeme kararlarının itiraz üzerine Danıştay tarafından bozulma gerekçeleri incelendiğinde; soruşturmada eksik inceleme, usul hataları olduğu, suç isnadının 2547/53/c kapsamında soruşturulamayacağı ve yetkisiz kurullarca karar verildiği gerekçeleriyle bozulduğu saptanmıştır.

Usul hataları incelendiğinde örneğin; 2010/892 E. 2010/1038 sayılı kararda soruşturmacının aynı zamanda CİSSK’de yer aldığı; 2009/1352 E. 2009/1493 sayılı kararın şikâyetin eser sahibi olmayanlar tarafından yapıldığı dolayısıyla soruşturma açılmayacağı gerekçesiyle; 2005/669 E. 2005/1264 sayılı kararın, suçun birlikte işlendiği, kararın ayrı ayrı kurullarca verildiği, 2547/53/c uyarınca kararın tek bir kurulca verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozulduğu saptanmıştır.

Lüzum-u muhakeme kararlarının eksik incelemeye dayalı bozulma gerekçeleri, men-i muhakeme kararlarındaki eksik incelemeye dayalı bozulma gerekçelerine benzemektedir. Örneğin, 2013/1830 E. 2013/1821 sayılı kararda suçla illiyet bağı kurulmadan karar verildiği; 2010/199 E. 2010/415 ve 2010/282 E. 2010/418 sayılı kararlarda konuyla ilgili bilgi sahibi kişilerin görüşlerinin alınmasının gerektiği gerekçelenmiştir.

Bununla birlikte 2009/1503 E. 2009/1722 kararda; “şüphelilerin, ismen ve görev unvanlarıyla belirlenmediği, ismen belirtilen üç kişinin şüpheli sıfatıyla savunmalarının alındığı ancak bu kişilerin tanık sıfatıyla bilgilerine başvurulmuş gibi fezlekede ifade kullanıldığı, fezlekenin sonuç kısmında şüpheliler yönünden teklif getirilmediği, ihale dosyalarının incelenmediği, doğrudan temin usulüyle yapılan ihalelerde belli firmalara ayrıcalık tanınıp tanınmadığı, ihale dosyalarında eksiklik bulunup bulunmadığı ve malzeme fiyatlarının fahiş olup olmadığı hususlarının araştırılmadığı, iddia konularını aydınlatacak birçok hususun incelenmediği, fezlekenin eksik incelemeye dayalı olarak düzenlendiği anlaşılmıştır.” diyerek kararı bozmuştur.

Danıştay Birinci Daire itiraz üzerine incelediği lüzum-u muhakeme kararlarını genel olarak soruşturmada yapılan eksiklikler, bilgi, ilgi ve deneyim konusunda yetersiz soruşturmacılar tarafından yapılan usul hataları ve eksikliklerden kaynaklandığı söylenebilir.

Bu konuda 2547 sayılı Kanun’un özellikle soruşturmacıların nitelikleri hususunda; soruşturmacının görev ve unvanının soruşturulanın görev ve unvanının üstünde veya aynı seviyede olması gerektiğinin dışında açık bir düzenleme yapmamasının, bazı sıkıntıları ortaya çıkardığı ifade edilebilir. Soruşturmacıların niteliklerinin ve uyması gereken kuralların bir kısmının idari teamüllere göre, bir kısmının ise zamanla oluşturulan içtihatlarla göre olduğu görülmekle birlikte bunların açık bir şekilde düzenlenmesi gerektiği de ifade edilebilir. Sonuç olarak soruşturmalarda görevlendirilenlerin görevleri dolayısıyla baskılara, yönlendirmelere maruz kalabileceği, görevlerini ifa ederken tarafsızlığına zarar verecek durumlarla karşı karşıya kalabileceği göz önüne alınmalıdır. Bununla birlikte soruşturmacıların niteliklerinin; tarafsızlığına, adaletine, dürüstlüğüne, dikkat ve sorumluluk duygusuna, soruşturma bilgi ve becerisine şüphe düşürmeyecek özelliklerle belirlenmesi de adaletin tecellisini etkileyecektir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

T.C. Anayasası 129. maddesinde “memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır” diyerek kamu görevlilerinin yargılanması konusunda düzenleme yapılmıştır. 657 sayılı Devlet memurları Kanunu, 1. madde’sinde ise üniversitelerde görev yapan akademik personelin özel kanunları hükümlerine tabii olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarında akademik personelin ceza soruşturmaları özel kanunları olan 2547/53/c maddesine göre yapılmaktadır.

2547 sayılı kanun’un 53. maddesine göre yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ceza soruşturması, ilk soruşturma ve yetkili kurul tarafında karara bağlanması aşaması olan son soruşturma olarak iki evrede gerçekleştirilmektedir. Yükseköğretim kurumlarında gerçekleştirilen ceza soruşturması Cumhuriyet Savcılarının yürüttüğü hazırlık soruşturması niteliğinde olan soruşturmalardır. Böylece karar vermeye yetkili olan kurulların ve yargının yükü hafifletilerek hem adaletin daha hızlı tecelli etmesi sağlanmakta ve israfın önüne geçilmekte hem de personelin gereksiz yere açılan soruşturmalarda yıpratılmasının önüne geçilerek manevi yönden katkı sağlanmaktadır.

Araştırma kapsamında Yükseköğretim kurumlarında yapılan ceza soruşturmaları sonucunda verilen men-i muhakeme kararlarının kendiliğinden, lüzum-u muhakeme kararlarının itiraz üzerine ayrıca soruşturma yapılmasına izin verilmeyen dört kararın Danıştay Birinci Daire tarafından incelenmesi sonucunda verilen kararlar incelenmiştir.

Konu ile ilgili yapılan alanyazın incelemesinde ulaşılan önceki çalışmalarda; ön inceleme hakkında düzenleme yapılmasının, ceza soruşturmalarında devlet ve vakıf üniversiteleri arasındaki ayrımın düzenlenmesinin ve mevzuatın içtihatlarla göz önüne alınarak güncellenmesinin gerektiği yönünde öneriler saptanmıştır. Bu süreçte 2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanun, Anayasa Mahkemesinin 17.07.2019 sayılı kararı (RG 30834) ile 15/4/2020 tarihli ve 7243 sayılı Kanun gibi düzenlemelerle yeniden düzenlendiği ve görülen eksikliklerin büyük oranda giderildiği de görülmüştür.

Bununla birlikte CİSSK kararlarının büyük oranda Danıştay tarafından bozulduğu saptanmış; eksik inceleme yapıldığı, 2547/53/c usulüne uygun şekilde soruşturma yapılmadığı, rapor düzenlenmediği, kararın yetkisiz kurullarca verildiği dolayısıyla

yeniden soruşturma yapılmasına, fezleke düzenlenmesi veya yetkili kurullarca karar verilmesine, yeterince kanıt olduğu dolayısıyla lüzum-u muhakemesi gibi kararların da verildiği saptanmıştır. Danıştay kararlarında CİSSK tarafından verilen kararlarda, iddia konusu suçun şüphelilerle illiyet bağının kurulmaması, ceza mahkemesi ve idari yargılama usul mevzuatının bilinmemesi nedeniyle adaletin tecellisini geciktirdiği, maddi ve manevi zararlara yol açtığı görülmektedir. Bu doğrultuda ceza soruşturması konusunda eğitim almamış kişi ve kurullarca yürütülen soruşturmaların ve sonucunda verilen kararların, soruşturmacılar ve CİSSK üyelerine duyulan güven üzerinde sıkıntılar yaratabileceği, ayrıca şüpheliler için mağduriyetlere sebep olabileceği ifade edilebilmektedir.

Elde edilen bulgular sonucunda araştırmanın denencesi “Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ceza soruşturmalarında usul yönünden; iddia konusu suçun şüphelilerle illiyet bağının kurulmaması, ceza mahkemesi ve idari yargılama usul mevzuatının bilinmemesi nedeniyle adaletin tecellisi gecikmekte ve maddi ve manevi zararlara yol açmaktadır [israfa yol açmaktadır]” doğrulanmıştır.

Araştırma sonucunda şu öneriler sunulmuştur:

CİSSK tarafından verilen kararların Danıştay tarafından bozulmasının nedenleri arasında “yeterince kanıt olduğu” halde men-i muhakeme kararı verilmesi; kararların alınış sürecinde dikkatli davranılmadığı, hukuk bilgilerinin yetersiz olduğu ya da kayrıldıkları sayılmaktadır.

CİSSK oluşturulmasındaki “Üniversite Yönetim Kurulu” üyesi olmasının dışında; kamu hukuku, idare hukuku, disiplinlin hukuku gibi dallarda lisans ve lisansüstü düzeyde ders alma gibi yeni kriterler getirilmelidir.

Disiplin ve ceza soruşturmacısı olarak görevlendirilebilecek kişilere disiplin ve ceza soruşturmaları konusunda yetkin ve deneyimi olan öğretim üyeleri tarafından düzenlenecek bir hizmetiçi eğitimle disiplin ve ceza soruşturmaları usul, mevzuat ve uygulama örnekleri konularında eğitim verilmelidir.

Disiplin ve ceza soruşturmalarının usul ve yetki, biçim, neden konu ve amaçlarından incelenmesini gerçekleştirmek, yanlışların düzeltilmesi ve hukuka uygunluk açısından denetlenmesini yapacak ve Rektöre doğrudan bağlı, alanda uzmanlaşmış ve yetkinlikte bir başkan, dört üyeli bir “Soruşturma Dosyaları İnceleme

Kurulu” oluşturulmalıdır. Bu Kurulla eksik inceleme, usul hataları ve illiyet bağı kurulamamsı gibi sorunlar çözülebilecektir.

Bu çözüm önerilerimiz uygulandığı takdirde yükseköğretim Kurumlarımızın zaman kaybı, maddi kayıplar dışında hukuka aykırı kararlar ve uygulamalarda sık sık gündeme gelen prestij kayıpları önlenecektir.

Son söz olarak; “bir saat adalete hükmetmek bir sene ibadet etmekten daha hayırlıdır” kutsal özsözünden hareketle “adalet tecellisi” devletin en önemli görevidir. Atatürk’ün dediği gibi “devlet, memlekette kanunu egemen kılmak ve adaleti iyi dağıtmakla yükümlüdür”.

Devlet, temel amaç ve görevlerini yerine getirebilmek için bir yandan kurum, kuruluş ve işletmeler kurarken bir yandan da bunları düzenlemek için yasal-yönetmelik düzenlemeleri yapar. Hukuk devleti bir yandan kendisi hukuka uyarken bir yandan da kamu yönetimi aracılığıyla hukuka uygun yönetsel işlem ve eylemlerde bulunur.

ÇOMÜ Rektörü Prof. Dr. Sedat Murat’ın konuşmalarında sık sık vurguladığı gibi “Devletin dini adalettir, yöneticilerin dini de liyakattir”. Yöneticilere düşen en önemli görev; kurumların gerçekleştirdiği yönetsel işlem, eylem ve sözleşmelerin hukuka aykırı olmaması ve adaletin tecellisi için astlarının yetiştirilmesini sağlamaktır. Adaletin gerçekleştiği kurumlarda diğer sorunlar mekanik sorunlardır, dolayısıyla daha kolay çözülür.

KAYNAKÇA

- Ayturan, Berkan (2018) Yükseköğretim Personelinin Göreve İlişkin Suçlarının Soruşturması. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 35: 429-467.
- Duman, Bahattin (2016). *Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Erkul, Hüseyin; KANTEN, Pelin ve AYDIN, Deniz (2019). *Örneklerle Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin ve Ceza Soruşturmaları*, ÇOMÜ Yayınları: Çanakkale.
- Mesci, Hatice ve AYDIN, Vahdettin (2017). Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Kamu Görevlilerinin Ceza Soruşturma Usûlü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7.2: 1-91.
- Temiz, Özgür ve KORKMAZ, Fahrettin (2016). Ed. *İdare Hukuku*. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Erzurum.
- Uz, Abdullah (2017). Yükseköğretim Personelinin Ceza Soruşturması Öncesinde 4483 Sayılı Kanunun Ön İnceleme ve İzin Müessesesinin Uygulanabilirliği Sorunu. *International Anatolia Academic Online Journal/Social Science Journal*, 2(1), 1-14.
- Yılmaz, Dilşat (2013). Yükseköğretim Personeli Ceza Soruşturması, Yasal Eksiklikler ve Çözüm Önerileri, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17:1-2.
- 2709 sayılı T.C. Anayasası, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 19.11.2020
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.11.2020
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 19.11.2020
- 6764 sayılı Kanunla 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesine yapılan değişiklikler ve eklemeler, <https://www.resmigazete.gov.tr> erişim tarihi: 01.12.2020
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.11.2020
- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.11.2020
- 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 20.11.2020
- 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.11.2020
- 7243 sayılı Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.resmigazete.gov.tr> erişim tarihi: 03.12.2020
- <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr> erişim tarihi: 03.11.2020

EXTENDED SUMMARY

A Qualitative Research on Penal Investigations of Academic Staff Who Work in Higher Education Institutions: The Case of the Decisions of the First Chamber of the Council of State

Hafize SEÇTİM*
Hüseyin ERKUL**

Procedures and principles to be followed in penal investigations to be applied by academic staff working in higher education institutions (universities) due to penal offenses committed during their duties or related to their duties are stipulated by special law.

Penal investigations of academic staff working in higher education are regulated by the paragraph (c) of Article 53 of the Higher Education Law No.2547, which is a special law, and the regulation has been rearranged by Law No. 6764 and Law No. 7243.

In the study; It is aimed to make suggestions to the competent authorities for the realization of justice more effectively by reviewing the decisions of the authorities authorized to give permission and the First Chamber of the Council of State, which examines the procedures followed in terms of compliance with the law.

In the study, it was aimed to determine the prominent legal problems in the penal investigations of the academic staff by examining the decisions of the First Chamber of the Council of State, and thus to offer suggestions to eliminate these problems.

Document analysis was carried out in the research. Within the UYAP information network (emsal.danistay.uyap.gov.tr), the decisions of the First Chamber of the Council of State, which were concluded between 2000-2020, were investigated. In the research conducted using the keywords "First Chamber" and "2547", 66 documents, which were determined to be concluded between 2005-2014, including the penal investigations of

* ÇOMÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kamu Yönetimi Doktora Programı Mezunu, sectimhafize@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-8671-0828

** ÇOMÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hcerkul@comu.edu.tr, hcerkul@comu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-8856-696X

academic staff, were included in the sample and the research continued. The qualitative data in the documents included in the sampling were subjected to content analysis using the MAXQDA program.

As a result of the content analysis performed, by categorizing 533 coding; 4 main themes were formed as the Penal Issue Alleged in the Report, the CISSK Decisions, the First Chamber Decisions of the Council of State and the Grounds for the Deterioration of the CISSK Decisions.

It has been determined that the CISSK decisions were mostly overturned by the Council of State; It was determined that there was incomplete examination, no investigation was carried out in accordance with the 2547/53 / c procedure, no report was prepared, and the decision was made by unauthorized boards. therefore, it was recommended to re-investigate, prepare a report or make a decision by authorized boards. moreover, it was determined that due to sufficient evidence, decisions such as necessary judgment were made. In the decisions of the Council of State, in the decisions made by the CISSK, it is seen that the alleged crime delayed the manifestation of justice and caused material and moral damages due to the lack of causal link with the suspects, the penal court and the administrative trial procedural legislation. In this respect, it can be stated that the investigations carried out by individuals and boards who have not received training for penal investigation and the decisions made as a result may cause distress in the trust of the investigators and CISSK members, and also cause grievances for the suspects.

As a result of the findings obtained, the hypothesis of the research is that “In the penal investigations of the academic staff working in higher education institutions in terms of procedure; Since the alleged crime has not established a causal link with the suspects and the penal court and administrative trial procedure legislation are not known, the execution of justice is delayed and causes material and moral damages [causes waste]”has been confirmed.

The following recommendations were made as a result of the research:

Among the reasons for the reversal of the decisions made by the CISSK by the Council of State, the decision of "forbidden reasoning" despite "sufficient evidence" it is

assumed that the decision-making process is not taken carefully, their legal knowledge is insufficient or they favor the suspects.

Apart from being a member of the "University Executive Board" in the establishment of CISSK; New criteria such as taking courses at undergraduate and graduate levels in branches such as public law, administrative law, and disciplinary law should be introduced.

Individuals who can be appointed as disciplinary and penal investigators should be provided with an in-service training to be organized by faculty members who are competent and experienced in disciplinary and penal investigations, and training on procedures, legislation and practices in disciplinary and penal investigations.

A four-member "Investigation Files Review Board" should be established, directly affiliated with the Rector, with a specialized and competent chairman in the field, to carry out the examination of disciplinary and penal investigations in terms of their procedure and authority, form, reason, subject and purpose, correction of mistakes and compliance with the law. Problems such as incomplete examination, procedural errors and failure to establish causal links can be solved with this Board.

If these solution suggestions are implemented, the loss of time and prestige of our higher education institutions, which are frequently brought to the agenda in unlawful decisions and practices, will be prevented.

DİJİTAL BANKACILIK KULLANIM NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mustafa KAPLAN*
Cahide İrem KORKMAZ**

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, banka müşterilerinin dijital bankacılık kullanım niyetine etki eden faktörleri incelemek ve elde edilen bulgulara dayanarak değerlendirme yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda algılanan kullanılabilirlik, algılanan güven ve algılanan fayda değişkenlerinin dijital bankacılık kullanım niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın verileri yapılandırılmış anket formu vasıtasıyla toplamda 225 online olarak toplanmıştır. Elde edilen bu verilerin SPSS ve Smart PLS paket programları ile analizleri gerçekleştirilmiş ve raporlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; algılanan kullanılabilirlik, algılanan güven ve algılanan fayda değişkenlerinin dijital bankacılık kullanım niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Bankacılık, Algılanan Fayda, Algılanan Kullanılabilirlik, Algılanan Güven, Dijital Bankacılık Kullanma Niyeti

JEL Sınıflandırması: M1, M3

A Research On The Factors Affecting The Intention To Use Digital Banking

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the factors that affect the bank customers' intention to use digital banking and to make an assessment based on the findings. For this purpose, the effects of perceived usefulness, perceived trust and perceived benefit on the intention to use digital banking were investigated. Data of this study were collected online from 225 people via structured questionnaires. The obtained data were analyzed and reported by SPSS and Smart PLS package programs. As a result of these analyzes; it is determined that the perceived usefulness, perceived trust and perceived benefit variables have a significant effect on intention to use digital banking.

Keywords: Digital Banking, Perceived Benefit, Perceived Usefulness, Perceived Trust, Intention to Use Digital Banking

JEL Classification: M1, M3

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çanakkale, Türkiye, mustafakaplan@comu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-5205-2123

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi, iremogus@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-8490-4642

1. GİRİŞ

Dijital bankacılık, bankaların çalışma saatleri içinde ve dışında müşterilerin bankacılık işlemlerini gerçekleştirme, zaman ve maliyet açısından tasarrufu sağlama, günlük bilgilerine kolayca ulaşabilme ve kontrol etme, piyasadaki değişikliklere hızlı uyum sağlaması amacıyla tasarlanmış uygulamalardır (Shih ve Fang, 2004).

Türkiye’de, Türkiye Bankalar Birliği üyesi 32 adet mevduat bankası, 14 adet kalkınma ve yatırım bankası, 6 adet katılım bankası ve 2 adet TMSF bünyesindeki bankalar olmak üzere toplam 54 adet banka bulunmaktadır. Dijital bankacılık hizmeti veren banka verilerinden oluşan istatistikler sonucunda Ocak-Mart 2020 dönemi içinde toplam (bireysel ve kurumsal) aktif dijital bankacılık müşteri sayısı 56 milyon 324 bin kişidir. (www.tbb.org.tr) Teknolojik gelişmeler ve bilgisayar çağının getirmiş olduğu yenilikler sayesinde geleneksel bankacılık işlem maliyetleri, işlem zamanı eski verilere oranla çok düşük rakamlara çekilmiştir. Ancak bunun yanı sıra banka müşterilerinin dijital bankacılık kullanımına ilişkin görüş ve algıları bu kullanımları olumlu/olumsuz yönde etkilemektedir. İşlem esnasında sağlanan kullanılabilirlik, ekran kullanım kolaylığı ve sağlanan faydanın yanı sıra kişi ya da yakınları tarafından sağlanan risk ve güven algısı burada önem taşımaktadır.

Bu çalışmada dijital bankacılık kullanım niyetine etki eden faktörler algılanan kullanılabilirlik, algılanan güven ve algılanan kullanım kolaylığının çerçevesinde incelenmiştir. Bu bağlamda teknoloji kullanımı açısından algılanan kullanılabilirlik, algılanan güven ve algılanan kullanım kolaylığının dijital bankacılık kullanım niyetine etkileri incelenmiştir. Bunun yanı sıra algılanan kullanılabilirlik ve algılanan güven ile dijital bankacılık kullanım niyeti arasındaki ilişkide algılanan faydanın aracılık etkisi taşıyıp taşımadığı araştırılmıştır. Bu sayede banka müşterilerinin dijital bankacılık kullanım niyetine ilişkin analizler yapılarak ürün tasarım ve geliştirilmesine ışık tutulmaya çalışılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Küresel ekonomide önemli rol oynayan bankacılık sektöründe, dijital bankacılık uygulamaları her geçen gün hızla yol almaktadır. Konuya ilişkin literatür taraması yapıldığında dijital bankacılık uygulamaları, tüketici davranışları, demografik özellikler

açısından dijital uygulamaların kullanımı ve internet/mobil bankacılık işlem türleri ile ilgili çok sayıda araştırma ve çalışma mevcuttur.

Davis (1989), yaptığı çalışmada geliştirdiği Teknoloji Kabul Modeli ile algılanan kullanılabilirlik ve algılanan kullanım kolaylığının tüketicinin teknolojik kullanım davranışına yönelik niyetini etkilediğini belirtmiştir. 152 kişi üzerinde uyguladığı anket çalışması ile algılanan kullanılabilirlik, algılanan kullanım kolaylığına ilişkin ölçek geliştirilmiştir.

Ustasüleyman ve Eyüboğlu (2010), araştırmalarında telefon, e-posta ve yüz yüze görüşme yoluyla 413 kişiden veri elde ederek internet bankacılığı kullanma davranışını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Kullanım kolaylığı ve kullanılabilirliğin davranışsal niyeti etkilediği, güvenin ise kullanma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit etmişlerdir.

Bhatiasevi'nin (2015), Tayland'da bulunan iki üniversiteden 272 kişi üzerinde yaptığı çalışmada anket ve yüzyüze görüşmeler yaparak mobil bankacılığın benimsenmesine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik performans beklentisi, çaba beklentisi, sosyal etki, algılanan güvenilirlik, algılanan rahatlık ile davranışsal niyet arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber fiyat değeri ve kolaylaştırıcı şartlar değişkenleri ile davranışsal niyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Albashrawi ve Motiwalla (2017), mobil bankacılıkta müşteri davranışlarını anlamak amacıyla geliştirilen bazı modellerdeki çeşitli teorik ve pratik boşlukları ortaya koymayı amaçlamış olup bir bankanın müşterilerinden oluşan 472 kişiye ölçme aracı uygulamıştır. Performans beklentisi, çaba beklentisi ve sosyal etkinin davranışsal niyeti önemli ölçüde ve olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Davranışsal niyet mobil bankacılık kullanımını etkilemektedir.

Kurt ve Turan (2017), mobil bankacılık uygulamasını kullanan bireylerin tercihlerini etkileyen faktörleri araştırmak üzere çalışmaya 25 yaş ve üzeri 280 mobil bankacılık kullanıcısı dahil edilmiştir. Çaba beklentisi ve sosyal etkinin mobil bankacılık için anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Performans beklentisi ve kolaylaştırıcı şartlar ile güven ve kişisel yenilikçilik değişkenlerinin davranışsal niyet için anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Özcan (2018), mobil bankacılık kullanımını etkileyen faktörleri ve mobil bankacılık kullanıcılarının memnuniyetini etkileyen değişkenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Alışkanlık ve performans beklentisinin davranışsal niyet üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çaba beklentisi, sosyal etki, kolaylaştırıcı şartlar ve hedonik motivasyonun ise davranışsal niyet için anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Yıldırım ve Kaplan (2019), mobil uygulamalar açısından algılanan faydayı ve algılanan kullanım kolaylığının incelemek ve mobil uygulama kullanımına yönelik tutum, niyet ve gerçekleşen kullanım arasındaki ilişkileri tespit edebilmek için yaptığı araştırmayı Türkiye’deki mobil cihaz kullanan bin kişi ile gerçekleştirmiştir. Çalışmaya göre kullanım kolaylığının kullanıcıların seçimine büyük bir etki yaptığı belirlenmiştir. Kullanıcılar genellikle anlaşılması kolay, fayda sağlayabilecekleri ve hantal olmayan uygulamaları tercih etmektedirler. Ayrıca mobil uygulamalara karşı güven duyan kullanıcıların uygulamaları çevrelerindeki bireylere de tavsiye edebileceği ve hem sosyal hayatlarında hem de iş yaşantılarında mobil uygulama kullanımını yaygınlaştıracakları ifade edilmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda çalışmada kullanılan değişkenlerin tanımlanmasının da uygun olacağı düşünülmektedir. Bu değişkenlerden *algılanan fayda*, banka müşterisinin dijital bankacılığın geleneksel bankacılık yöntemlerine kıyasla daha avantajlı olduğuna inanmasıdır. Algılanan bu faydalar, bankacılık faaliyetlerini daha hızlı, her zaman ve her yerde yapmalarını sağlayacaktır. Müşteriler, dijital bankacılık hizmetlerinin daha faydalı olacağını düşündüklerinde, bunları kullanmaya istekli olma şansları daha yüksektir (Davis, 1989: 320). İnternet bankacılığı son zamanlarda en etkili bankacılık yöntemlerinden biri olarak kabul edilir, çünkü geleneksel bankacılık kanallarının sunamayacağı birçok avantaja sahiptir. Bu şekilde, banka yöneticileri ve personeller de internet bankacılığı benimsenme oranını artırmak için bu avantajları kullanmayı amaçlamaktadır. (Huang ve ark., 2005). Dijital bankacılıkta doğrudan ve dolaylı avantajlar olarak sınıflandırılabilen iki algılanan fayda türü vardır (Lee, 2008):

Doğrudan avantajlar, müşterilerin dijital bankacılık hizmetlerinden yararlanabilecekleri anında ve somut faydaları ifade eder. Şöyle ki, müşteriler çok çeşitli finansal avantajlardan, daha hızlı işlem hızından ve artan bilgi şeffaflığından yararlanabilir. Bunlar arasında işlem maliyetleri nedeniyle müşteriye sunulan düşük EFT,

havale, Swift vs. ücretleri, daha yüksek mevduat faiz oranları, ödül kazanma fırsatları ve ekstra kredi kartı puanları bulunmaktadır.

Bir diğeri, daha hızlı işlem gerçekleştirme, kâğıt sarfiyatının azalması ile gelen hata yapma olasılığının azalması ve bunun sonucu olarak zamandan tasarruf edilebilmesidir. İnternet bankacılığı, web siteleri ve elektronik veri alışverişi yoluyla işlemlere aracılık ederek bu süreci otomatikleştirir ve ayrıca müşterilerin bir web sitesinde elde edilebilecekleri için işlem detaylarıyla ilgili olarak banka personeli ile iletişim kurma ihtiyacını azaltır. İşlem adımlarını takip ederek müşteri, yapmış olduğu işlemlere ait belge görüntüleme, izleme arşivleme imkanı da bulur. Tüm bunlara özetle müşteriler için gerekli olan bilgiler şeffaf ve erişilebilir olduğundan müşteri şikayetlerinin de önüne geçilmiş olunur.

Dolaylı avantajlar, daha az somut ve ölçülmesi zor olan faydalardır. Örneğin, dijital bankacılık, müşterinin dünyanın herhangi bir yerindeki bankacılık işlemlerinin gerçekleştirilmesine ve 24 saat hizmetin kullanılmasına olanak tanıırken, müşterilere hisse senedi fiyatları ve haber güncellemeleri gibi daha fazla yatırım fırsatı ve hizmeti de sunar.

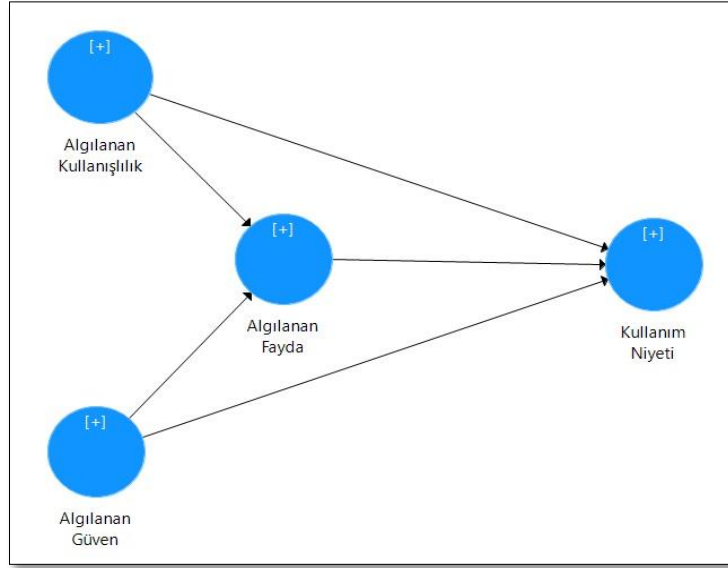
Davis (1989), *algılanan kullanılabilirliği* kişinin bir sistemi kullanarak kendi performansını artıracığına inanma derecesi olarak tanımlamıştır. Cheong ve Park (2005), Pikkarainen vd. (2004) yapmış oldukları çalışmada algılanan kullanılabilirliğin internet bankacılığının benimsenmesinde ve kullanma niyeti üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmişlerdir.

Algılanan güven, dijital bankacılık kullanıcısının kendisine olan göreceli güveni olarak tanımlanır. Güvene sahip olmak, kullanıcının bu hizmeti güvenilir olarak algılaması anlamına gelir. Eid (2011) çalışmasında, algılanan güvenliğin ve algılanan mahremiyetin Suudi Arabistan'daki e- ticaret sitelerinin güveni ile olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuştur. Eriksson, Kerem ve Nilsson (2005), algılanan güvenin hem algılanan kullanım kolaylığı hem de algılanan kullanılabilirlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada, algılanan güvenin algılanan riski olumsuz etkileyeceği ve algılanan kullanım kolaylığını ve algılanan kullanılabilirliği olumlu yönde etkileyeceği varsayılmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Dijital bankacılık kullanıcılarının, kullanım niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi için çalışmanın hipotezlerini geliştirmek üzere Şekil 1’de görülen araştırma modeli oluşturulmuştur. Çalışmanın hipotezlerini test edebilmek için ilgili veriler “online anket” yöntemi ile 20 Aralık 2019 – 30 Aralık 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yapılan literatür incelemesi çerçevesinde çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan model ve hipotezler şu şekilde ileri sürülmüştür:

H1: Algılanan kullanılabilirlik ile kullanım niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Algılanan güven ile kullanım niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Algılanan fayda ile kullanım niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Algılanan kullanılabilirlik ile kullanım niyeti arasındaki ilişkide algılanan faydanın aracılık rolü vardır.

H5: Algılanan güven ile kullanım niyeti arasındaki ilişkide algılanan faydanın aracılık rolü vardır.

2.2. Örneklem Yapısı ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın ana kütesini Türkiye'deki internet bankacılığı kullanıcıları oluşturmaktadır. Çalışmadaki verilerin elde edilmesinde kolayda örnekleme kullanılmıştır. Eksik ve hatalı doldurulmuş anketler çıkarılıp, analize uygun anket sayısı 225 olarak belirlenmiştir. Katılımcılara internet üzerinden bireysel olarak iletişime geçmek suretiyle anket uygulanmıştır. Araştırma ölçeği oluşturulurken 7'li likert ölçeği kullanılmış ve bu bölümde 22 ifadeye yer verilmiştir. Bu kısımda yer alan ifadelerin oluşturulmasında literatürde yer alan bir dizi ölçekten faydalanılmıştır. Bunlardan; algılanan kullanılabilirlik (Davis ,1989; Lee 2009, Cheng vd., 2006), algılanan Güven (Gu vd., 2009; Zhou vd., 2011), algılanan fayda (Yiu vd., 2007), kullanım niyeti (Lee 2009) tarafından geliştirilmiştir.

3. BULGULAR

Tanımlayıcı istatistiklerin analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir, kullanım süresi çalışma kapsamında değerlendirilen tanımlayıcı değişkenlerdir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	113	50,2
	Erkek	112	49,8
	Toplam	225	100
Yaş	18-25	64	28,4
	26-33	37	16,4
	34-41	36	16
	42-49	24	10,7
	50 ve üzeri	64	28,4
	Toplam	225	100
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	3	1,3
	Lise	19	8,4
	Ön Lisans	30	13,3
	Lisans	91	40,4
	Lisansüstü	82	36,4
Toplam	225	100	
Gelir	1500TL ve altı	53	23,6
	1501TL – 3000TL	43	19,1
	3001TL – 4500TL	48	21,3
	4501TL – 6000TL	44	19,6
	6001TL ve üzeri	37	16,4
	Toplam	225	100
Dijital Bankacılık Kullanım Süresi	1 yıldan daha az	37	16,4
	1-2 yıl arası	20	8,9
	2-3 yıl arası	33	14,7
	3 yıl ve üzeri	135	60
	Toplam	225	100

İlk olarak modelinin analizinde bulunan yapıların güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Bu analizler çerçevesinde; yakınsama geçerliği (convergent validity), ayırsama geçerliği (discriminant validity) ve iç tutarlılık güvenirliliği (internal consistency reliability) değerlendirilmiştir. İç tutarlılık güvenirliliği için birleşik güvenirlilik (CR=Composite Reliability) ve Cronbach Alfa katsayılarına bakılmıştır. Yakınsama geçerliğinin belirlenmesinde, faktör yüklerine göre ortaya konan ortalama varyans (AVE=Average Variance Extracted) değerlerine bakılmıştır. Faktör yüklerinin $\geq 0,70$; Cronbach Alpha ve birleşik güvenirlilik katsayılarının $\geq 0,70$; açıklanan ortalama varyans değerinin de $\geq 0,50$ olarak ortaya çıkması beklenmektedir (Hair vd., 2014; Fornell ve Larcker, 1981). Aşağıdaki Tablo 2’de, çalışmada yer verilen yapıların yakınsama geçerliği ve iç tutarlılık güvenirliliği ile ilgili sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçüm Modeli Geçerliliği ve Güvenirliliği Sonuçları

Değişken	İfade	Faktör Yükü	Cronbach Alfa	CR	AVE
Algılanan Kullanışlılık	Kullan1	0,955	0,961	0,971	0,895
	Kullan2	0,961			
	Kullan3	0,942			
	Kullan4	0,926			
Algılanan Güven	Güven1	0,910	0,886	0,922	0,747
	Güven2	0,868			
	Güven3	0,769			
	Güven4	0,903			
Algılanan Fayda	Fayda1	0,856	0,779	0,870	0,691
	Fayda2	0,810			
	Fayda3	0,828			
Kullanım Niyeti	Niyet1	0,944	0,916	0,947	0,857
	Niyet2	0,951			
	Niyet3	0,880			

Hair vd. (2014)’ne göre faktör yükleri $\geq 0,708$ olmalıdır. Yazarlar, faktör yükleri 0,40 ile 0,70 arasında olan ifadelerin AVE ya da CR değerlerinde yükselme olması durumunda modelden çıkarılmasını önermektedir. Tüm değerlerin beklenen aralıkta olduğu görülmektedir. Yapılardaki, Birleşik Güvenirlilik katsayılarının 0,870 ile 0,971 arasında; Cronbach Alfa katsayılarının da 0,779 ile 0,961 arasında ortaya çıkması sebebiyle iç tutarlılık güvenirliliğinin sağlandığı ifade edilebilir. Tablodaki değerler incelendiğinde, AVE değerlerinin 0,691 ile 0,895 arasında; faktör yüklerinin de 0,769 ile 0,961 arasında oluşması sebebiyle yakınsama geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

Ölçüm Modeli ve Yapısal Model için Uygunluk Ölçütlerini değerlendirmek için; Smart PLS programından elde edilen Ki-Kare değeri, SRMR (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü) değeri ve NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi) değerlerine bakılmıştır. NFI örneklem büyüklüğünden etkilenen bir uyum indeksidir. Bu indeks 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve yüksek değerler daha iyi uyumu gösterir (Civelek, 2018: 19). Ayrıca SRMR ise (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü) betimleyici uyum indeksidir ve kareli hataları temel alan ölçülerdir. 0,05'ten küçük olduğunda iyi bir uyum, 0,10'dan küçük olduğunda ise kabul edilebilir bir uyum gösterdiği ifade edilir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 34). Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlarına göre, uyum değerlerinin olması gereken eşik değerlerin üstünde çıktığı görülmektedir. Modele ait ki-kare 429,889 olduğu görülmüştür. Bunun yanında, NFI değerinin 0,865 ile eşik değer olan 0,80'nin üzerinde olduğu ve SRMR değerine bakıldığında 0,062'lik değer ile kabul edilen eşik değer 0,05 ve 0.10'nun arasında olduğu tespit edilmiştir. Modelin uyum istatistiklerine göre, çıkan sonuçların bu hali ile kabul edilmeye uygun olduğu görülmektedir. Elde edilen değerler sonucunda modelin olduğu haliyle test edilmesi uygun görülmüştür (Kline, 2011).

Ayırısama geçerliliğinin belirlenmesinde, Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter ile Henseler vd. (2015) tarafından ileri sürülen HTMT kriterleri kullanılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, çalışmada yer alan yapıların ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekökü, çalışmada kullanılan yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olması gerekmektedir. Tablo 3'te Fornell ve Larcker (1981) kriteri bağlamında yapılmış analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 3: Ayırısama Geçerliliği Sonuçları (Fornell ve Larckell Kriteri)

	Algılanan Fayda	Algılanan Güven	Algılanan Kullanışlılık	Kullanım Niyeti
Algılanan Fayda	(0,831)			
Algılanan Güven	0,576	(0,864)		
Algılanan Kullanışlılık	0,708	0,607	(0,946)	
Kullanım Niyeti	0,727	0,674	0,830	(0,925)

Tabloda parantez içinde gösterilen rakamlar AVE'nin karekök değerlerini göstermektedir. Tabloda yer verilen değerlere bakıldığında yapıların her birinin ortalama

açıklanan varyans değerinin (AVE) karekökünün diğer yapıların korelasyonundan daha büyük olduğu tespit edilmiştir.

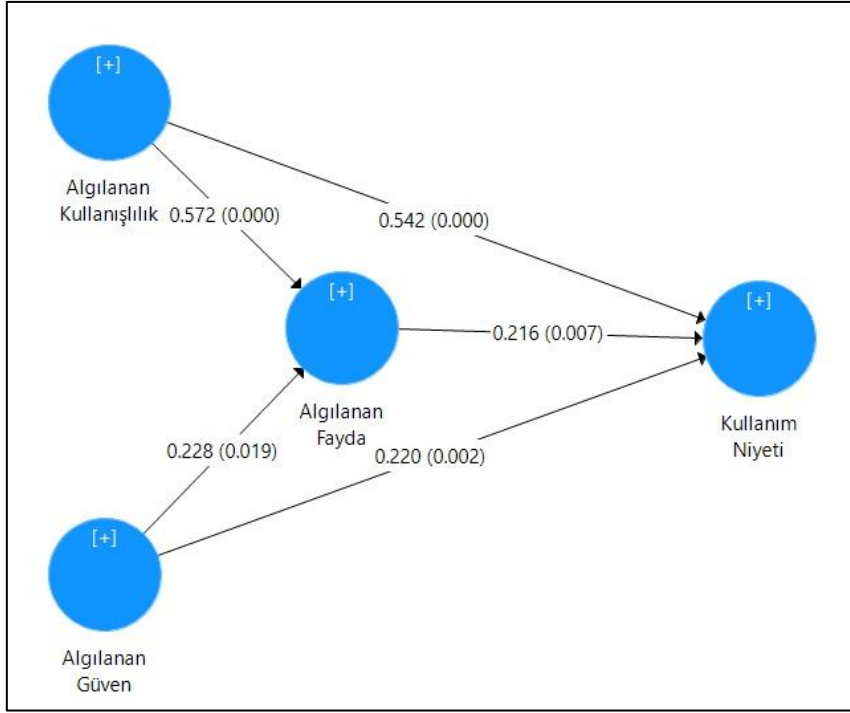
Henseler vd. (2015)'nin ortaya koyduğu kritere göre HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), çalışmada yer verilen tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının (the heterotrait-heteromethod correlations) aynı değişkene ait ifadelerin birbiri ile olan korelasyonlarının (the monotrait-heteromethod correlations) geometrik ortalamalara oranlarını göstermektedir. Henseler vd. (2015) HTMT değerinin; genel olarak 0,90'nın, içerik açısından birbirleri ile yakın olmayan kavramlar da ise 0,85'in altında olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tablo 4'te de HTMT değerleri gösterilmektedir.

Tablo 4: Ayırsama Geçerliliği Sonuçları (HTMT Kriteri)

	Algılanan Fayda	Algılanan Güven	Algılanan Kullanışlılık	Kullanım Niyeti
Algılanan Fayda				
Algılanan Güven	0,694			
Algılanan Kullanışlılık	0,803	0,655		
Kullanım Niyeti	0,844	0,745	0,884	

Tablodaki 4 ve 5'teki değerler HTMT değerlerinin sınır değerlerinin altında olduğunu göstermektedir. Tablo 4 ve Tablo 5'teki bulgulara bakarak ayırsama geçerliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

Çalışmada ortaya konan hipotezleri sınamak için oluşturulan yapısal eşitlik modeli (YEM) Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli

Bu çalışmadaki yapısal eşitlik modelinin analizi gerçekleştirilirken kısmi en küçük kareler yol analizinden (PLS-SEM) faydalanılmıştır. Anket formları aracılığıyla tüketicilerden elde edilen veriler SmartPLS 3.2.8 istatistik programı vasıtasıyla analizler gerçekleştirilmiştir (Ringle vd., 2015). Bu çalışmanın modeline ilişkin; yol katsayıları ve R²'yi hesaplamak için PLS algoritması uygulanmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirebilmek için tekrar örnekleme (bootstrapping) yolu ile örneklemden 5000 alt örneklem alınarak t-değerleri belirlenmiştir. Araştırma modeli sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		Standardize β	Standart t Hata	t değeri	p	
Algilanan Kullanışlılık	Kullanım Niyeti	0,665	0,088	7,530	0,000	
Algilanan Güven		0,271	0,090	3,001	0,003	
Algilanan Kullanışlılık	Algilanan Fayda	0,572	0,104	5,487	0,000	
Algilanan Güven		0,228	0,097	2,344	0,019	
Algilanan Fayda	Kullanım Niyeti	0,216	0,082	2,647	0,008	
Algilanan Kullanışlılık	Algilanan Fayda	Kullanım Niyeti	0,124	0,048	3,068	0,002
Algilanan Güven			0,049	0,035	1,397	0,162

Aracı etkiyi test edebilmek için genel olarak kullanılan Sobel testi, küçük örnekleme uygulandığında istatistiksel ölçüm gücü az olduğundan ve normal dağılım gerektirdiğinden parametrik olmayan PLS-YEM yöntemiyle tutarlılık gösterememektedir. Bu sebeple aracı etkiyi ölçmek amacıyla PLS-YEM kapsamında uygulanamayan sobel testi yerine bootstrapping yöntemi kullanılmaktadır (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017; Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009; Klärner, Sarstedt, Hoeck ve Ringle, 2013; Sattler, Völckner, Riediger ve Ringle, 2010). Bu araştırmaları izleyerek aracılık etkisinin araştırılması için ilk aşamada aracı değişken araştırma modelinden çıkarılarak yol katsayılarının anlamlılığı test edilmiştir. Algılanan kullanışlılığın kullanım niyetini ($\beta=0,665$; $p<0,01$); algılanan güvenin kullanım niyetini ($\beta=0,271$; $p<0,01$) etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak H1 ve H2 hipotezleri desteklenmiştir.

İkinci aşamada aracı değişken modele dahil edilerek yol katsayılarının anlamlılığı test edilmiştir. Algılanan kullanışlılığın ($\beta=0,572$; $p<0,01$) ve algılanan güvenin algılanan faydayı ($\beta=0,228$; $p<0,05$) etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra algılanan faydanın da kullanım niyetini ($\beta=0,216$; $p<0,01$) etkilediği belirlenmiştir. Dolayısıyla H3 hipotezi de desteklenmektedir.

Öte yandan algılanan kullanışlılığın algılanan fayda üzerinden kullanım niyetini ($\beta=0,124$; $p<0,05$) dolaylı olarak etkilediği anlaşılmıştır. Aracılık etkisinin tespit edilmiş olması nedeniyle VAF (Variance Accounted For) değerleri hesaplanmıştır (Doğan, 2018). VAF değeri Algılanan Kullanışlılık \rightarrow Algılanan Fayda \rightarrow Dijital Bankacılık Kullanım Niyeti yolunda 0,16 olarak hesaplanmıştır. VAF değerleri doğrultusunda algılanan fayda değişkeninin aracılık rolüne sahip olmadığı belirlenmiştir. Modele ait elde edilen R2 değerleri incelendiğinde de algılanan faydanın %54 ve kullanım niyetinin de %75 oranında açıklandığı tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada banka müşterilerinin dijital bankacılık kullanım niyetleri araştırmak üzere kurulmuş araştırma modeli çerçevesinde elde edilen veriler doğrultusunda analizler yapılmış ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Ortaya konan araştırma modeli doğrultusunda algılanan kullanışlılık, algılanan güven ve algılanan fayda değişkenlerinin dijital bankacılık kullanım niyetine etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların genel demografik özellikleri de incelenmiştir. Bu çerçevede yapılan

analizlerden katılımcıların büyük bir kısmının 3 yıl ve üzerinde dijital bankacılık kullandığı tespit edilmiştir. Algılanan kullanılabilirlik, algılanan güven ve algılanan fayda değişkenlerinin dijital bankacılık kullanım niyetini etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca algılanan kullanılabilirlik ve algılanan güvenin algılanan fayda üzerinde de etkisi olduğu görülmüştür. Özellikle algılanan kullanılabilirlik değişkeninin, algılanan fayda ve dijital bankacılık kullanım niyetini güçlü şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan bu sonuçların literatürde yapılan geçmiş çalışmalarla uyumlu olduğu ifade edilebilmektedir (Eid, 2011; Lee, 2008; Huang vd., 2005, Cheong ve Park, 2005; Eriksson vd., 2005; Pikkarainen vd., 2004). Bu sonuçlar doğrultusunda banka müşterilerinin dijital bankacılık kullanımını açısından kullanılabilirlik ve güven konusunu ön plana çıkardıkları söylenebilir. Bunun yanı sıra bu unsurların getirdiği düşünülen faydaların da dijital bankacılık kullanımını konusunda önemli olduğu ifade edilebilir. Çalışmada elde edilen bu sonuçların bankaların dijital ürünleri tasarlama ve geliştirmesi açısından yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Öte yandan yapılan bu çalışmada çeşitli kısıtlar da içermektedir. Çalışmadaki örnekleme yöntemi ve örneklem kütesi en önemli kısıtı oluşturmaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi için gelecekteki çalışmalarda, farklı bölgelerde, farklı örneklem kütleleri üzerinde çalışmaların yapılmasını daha geniş çaplı sonuçların elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan banka müşterilerinin dijital bankacılık kullanım niyeti etkileyen diğer davranışsal değişkenlerin ele alınması da önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Albashrawi, M., & Motiwalla, L. (2017). Understanding Mobile Banking Usage. Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS Conference on Computers and People
- Bhatiasevi, V. 2015. An extended UTAUT model to explain the adoption of mobile banking. Information Development.
- Cheong, J. H., & Park, M. C. (2005). Mobile İnternet acceptance in Korea. *Internet Research*, 15, 125-140.
- Civelek, M., (2018) “Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi”, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, H. E., ve V. Yılmaz., "LİSREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi", *İstanbul: Anı Yayınları*, 2013.
- Davis, F.D. (1989). ‘Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology’, *MIS Quarterly*, 13(3): 319-340.
- Doğan, D. (2018), *SmartPLS ile Veri Analizi*, US: Charleston SC.
- Eid, M.I. (2011). ‘Determinants of e-commerce customer satisfaction, trust, and loyalty in Saudi Arabia’, *Journal of Electronic Commerce Research*, 12(1): 78-93.
- Eriksson, K., Kerem, K. & Nilsson, D. (2005). ‘Customer acceptance of internet banking in Estonia’, *International Journal of Bank Marketing*, 23(2): 200-216.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- Forsythe SM, Shi B. Consumer patronage and risk perceptions in internet shopping. *J Bus Res* 2003; 56:867–75.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)(2. Baskı), Sage Publications.
- Hair, J.F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2014), *A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*, Los Angeles: Sage.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. Sinkovics, R. R. ve Ghauri, P. N. (Ed.), *New challenges to international marketing (Advances in international marketing)* (277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Huang S-M, Hung Y-C, Yen DC. (2005) A study on decision factors in adopting an onlinestock trading system by brokers in Taiwan. *Decis Support Syst*;40(2):315–28.
- Kuisma T, Laukkanen T, Hiltunen M. (2007) Mapping the reasons for resistance to internet banking: a means-end approach. *Int J Inform Manage*;27(2):75–85.
- Klarner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M. ve Ringle, C. M. (2013). Disentangling the effects of team competences, team adaptability, and client communication on the

performance of management consulting teams. *Long Range Planning*, 46(3), 258-286.

Kline, R. B. "Principles and Practice of Structural Equation Modeling", (Third Edition). *New York: The Guilford Press*, 2011.

Kurt, K, Turan, A. (2017). Mobil Bankacılık Uygulamalarının Benimsenmesine Yönelik Davranışsal Niyetleri Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5 (3), 25-58.

Laukkanen, T. & Cruz, P. (2008). Comparing consumer resistance to mobile banking in Finland and Portugal. In Filipe, J. & Obaidat, M.S. (Eds) ICETE 2008, CCIS 48, Berlin Heidelberg: Springer-Verlag.

Lee, M.C. (2009). Factors influencing the adoption of internet banking: An integration of TAM And TPB with perceived risk and perceived benefit. *Electronic Commerce Research and Applications*, 130-141.

Lin, F., Fofanah, S.S. & Liang, D. (2011). 'Assessing citizen adoption of e-Government initiatives in Gambia: A validation of the technology acceptance model in information systems success', *Government Information Quarterly*, 28(2): 271-279.

Little D, Melanthiou D. (2006). Consumer perceptions of risk and uncertainty and the implications for behaviour towards innovative retail services: the case of internet banking. *J Retailing Consum Serv*;13(6):431-43.

Özcan, M. (2018). Factors Affecting Mobile Banking Usage Intention, User Satisfaction and Word-Of-Mouth Intention. Doctoral Dissertation. İstanbul Bilgi University Institute of Social Sciences. İstanbul.

Pikkarainen, T., Pikkarainen, K., Karjaluoto, H., & Pahnla, S. (2004). Consumer acceptance of online banking: an extension of the technology acceptance model, *Internet Research*, 14(3), 224-235.

Reavley N. (2005). Securing online banking. *Card Technol Today*;17(10):12-3.

Riquelme, H.E. & Rios, R.E. (2010). 'The moderating effect of gender in the adoption of mobile banking, *International Journal of Bank Marketing*, 28(5): 328-341.

Sattler, H., Völckner, F., Riediger, C. ve Ringle, C. M. (2010). The impact of brand extension success drivers on brand extension price premiums. *International Journal of Research in Marketing*, 27(4), 319-328.

Shih, Y. ve Fang, K. (2004). The Use of Decomposed Theory of Planned Behaviour to Study Internet Banking in Taiwan, *Internet Research*, 14 (3): 213-223.

Ustasüleyman, T, Eyüboğlu, K. (2010). Bireylerin İnternet Bankacılığını Benimsemesini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Belirlenmesi. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 4 (2), 11-38

Yıldırım, S, Kaplan, B. (2019). Mobil Uygulama Kullanımının Benimsenmesi: Teknoloji Kabul Modeli ile Bir Çalışma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (19), 22-51

İnternet Kaynakları:

EXTENDED SUMMARY

Mustafa KAPLAN*
Cahide İrem KORKMAZ**

A Research On The Factors Affecting The Intention To Use Digital Banking

1. INTRODUCTION

Digital banking is applications, designed for banks to carry out banking transactions during and outside of working hours, to save time and cost, to easily access and control daily information, and to adapt quickly to changes in the market (Shih ABD Fang, 2004). Thanks to technological developments and innovations brought by the computer age, traditional banking transaction costs and transaction time have been reduced to much lower numbers compared to the old data. However, in addition to this, the opinions and perceptions of bank customers regarding the use of digital banking affect these uses positively / negatively. In addition to the usefulness, ease of use of the screen and the benefit provided during the process, the perception of risk and trust provided by the person or their relatives is important here. In this study, the factors affecting the intention to use digital banking were examined within the framework of perceived usefulness, perceived trust and perceived ease of use. In this context, the effects of perceived usefulness, perceived trust and perceived ease of use on the intention to use digital banking were examined. In addition to this, it has been investigated whether the perceived utility has an intermediary effect in the relationship between perceived usefulness and perceived trust and intention to use digital banking.

2. RESEARCH METHOD AND FINDINGS

The main purpose of this study is to examine the factors that affect the bank customers' intention to use digital banking and to make an assessment based on the

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çanakkale, Türkiye, mustafakaplan@comu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-5205-2123

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi, iremogus@gmail.com, ORCID No: 0000-0002-8490-4642

findings. For this purpose, the effects of perceived usefulness, perceived trust and perceived benefit on the intention to use digital banking were investigated. Data of this study were collected online from 225 people via structured questionnaires. The obtained data were analyzed and reported by SPSS and Smart PLS package programs. It has been determined that perceived usefulness ($\beta = 0.665$; $p < 0.01$) and perceived trust ($\beta = 0.271$; $p < 0.01$) affects the intention to use. Based on these findings, the H1 and H2 hypotheses are supported. In the second step, the mediator variable was included in the model and the significance of the path coefficients was tested.

It has been determined that perceived usefulness ($\beta = 0.572$; $p < 0.01$) and perceived trust affected perceived utility ($\beta = 0.228$; $p < 0.05$). In addition, it has been determined that the perceived benefit also affects the intention to use ($\beta = 0.216$; $p < 0.01$). Hence, the H3 hypothesis is also supported. On the other hand, it was understood that perceived usefulness indirectly affected the intention to use ($\beta = 0.124$; $p < 0.05$) through perceived usefulness. VAF (Variance Accounted For) values were calculated due to the determination of the mediation effect (Doğan, 2018).

The VAF value is calculated as 0.16 on the Perceived Usability \rightarrow Perceived Benefit \rightarrow Digital Banking Intention to Use. It was determined that the perceived utility variable in line with the VAF values did not have a mediating role. When the R2 values obtained for the model were examined, it was determined that the perceived benefit was explained by 54% and the intention to use was 75%.

3. DISCUSSION AND CONCLUSION

In this study, analyzes were made in line with the data obtained within the framework of the research model established to investigate the digital banking usage intentions of bank customers and various results were obtained. In line with the results obtained, it can be said that bank customers highlight the usefulness and trust in terms of digital banking usage. In addition, it can be stated that the benefits of these factors are important in the use of digital banking. It is thought that these results obtained in the study will help banks to design and develop digital products.

İŞ TALEPLERİ VE İŞ KAYNAKLARI MODELİ İLE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Gülhan ALCAN*

ÖZET

Günümüzde kurumlarda ağır çalışma koşulları, artan çalışma saatleri, bireylerin yaşamlarında sınırları zorlamakta, psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenmesine neden olmaktadır. İşletmeler buldukları pazar şartlarında kıyasıya rekabet ederken, uyguladıkları maliyet odaklı stratejiler işyerlerindeki çalışma ortamlarında iş talepleri ile iş kaynakları arasında dengesizlikler oluşturabilmektedir. İş ortamındaki talep ve kaynaklarda çeşitli nedenlerden oluşabilecek bu dengesizlik, çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Araştırmada, iş talepleri-kaynakları modeli ile psikolojik iyi oluş kavramı arasındaki ilişkinin durumu ve sonuçlarının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. İş taleplerinin yoğun olduğu durumlarda bireyler; stres, tükenmişlik ve depresyon gibi durumlarla karşılaşarak olumsuz psikolojik iyi oluşa sahip olacaklardır. İş taleplerinin düzenlenmesi veya yeterince iş kaynağının sunulması bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerinde pozitif etkilidir. Bunun sonucu olarak da iş tatmini ve çalışan performansı artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Talepleri, İş Kaynakları, Psikolojik İyi Oluş.

JEL Sınıflandırması: M10, M0, L29

The Relationship Between Job Demands-Business Resources Model And The Psychological Well-Being Of The Employees

ABSTRACT

Today, harsh working conditions, increasing working hours in institutions push the limits in the lives of individuals and cause them to be affected psychologically and physiologically. While businesses compete fiercely in their market conditions, the cost-oriented strategies they implement can create imbalances between business demands and business resources in their workplace. This imbalance in demand and resources in the work environment, which may occur due to various reasons, has negative consequences on the psychological well-being of the employees. The aim of the study is to evaluate the status and results of the relationship between the job demands-resources model and the concept of psychological well-being. In cases where business demands are intense; individuals will have negative psychological well-being by encountering situations such as stress, burnout, and depression. The regulation of job demands or the provision of sufficient job resources have a positive effect on the psychological well-being of individuals. As a result, job satisfaction and employee performance increase.

*gulhan.alcan@gmail.com, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ORCID No: 0000-0001-9279-

Keywords: Job Demands, Job Resources, Psychological Well-being
JEL Classification: M10, M0, L29

1. GİRİŞ

İş ve işyeri ile ilgili çalışanın algısını şekillendirdiği düşünülen ve araştırılan kavramlardan biri olan “iş talepleri ve kaynakları” modeli son yıllarda ortaya çıkmış bir modeldir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Modelin yeni olması nedeni ile literatürde çok eski tarihe dayanan ve/veya çok sayıda çalışma yoktur. Bununla birlikte yeni yapılan çalışmalar göstermektedir ki çalışanların işlerine yönelik pozitif veya negatif tutumlarında psikolojilerinin hatırı sayılır bir etkiye sahip olduğu çeşitli araştırmalar tarafından ortaya konulmuştur (Uslu ve ark., 2010; Süral ve ark., 2013).

Her iş çevresi, örgütsel çıktılar üzerinde önemli etkiye sahip kendisine özgü iş taleplerine ve iş kaynaklarına sahiptir. Bir işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel çabaların çalışan üzerindeki psikolojik, fiziksel ve sosyal etkileri iş talepleri olarak tanımlanırken; iş kaynakları ise bu etkileri azaltan çalışanın başarılı sonuçlar elde etmesini sağlayan olanakları ve kazanımları belirtmektedir (Demerouti vd., 2001).

Zaman baskısı ve aşırı iş yükü gibi işle ilgili talepler, depresyon kaygısı ve tükenmişlik gibi stres reaksiyonları üzerinde özellikle de özerklik veya iş kontrolünün olmaması durumunda zararlı bir etkiye sahiptir (Bakker ark., 2003). İş taleplerinin fazla olması, çalışanlarda fiziksel ve psikolojik yönden olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu etkiler, çalışanların psikolojik iyi oluşlarında hasara neden olarak çalışanların verimliliğinde ve bağlılığında düşüşe sebebiyet verebilmektedir. Çalışanların iş taleplerinin bu olumsuzluklarıyla baş edebilmeleri ise ancak yeterli iş kaynaklarına sahip olabilmeleri ile mümkündür. Bu iş kaynaklarına sahip olunması ise çalışanların yüksek iş taleplerinin olumsuzluklarıyla baş etmelerini kolaylaştırmakta ve performanslarındaki artışla birlikte iş amaçlarına ulaşmalarını sağlamaktadır (Bakker ve ark., 2003).

İş dünyası, iş birliği ve rekabetin bir arada olduğu, insanların çeşitli ve/veya çok sayıda görevin sorumluluğunu üstlendiği bir mecradır ve dünyanın pek çok ülkesi için bu durumun geçerli olduğu öne sürülmektedir. Bu yeni anlayışın çalışanların lehine ve destekleyici olabilmesi adına yeni anlayış ve yaklaşımların benimsenmesi gerektiğine çeşitli araştırmalarda vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda sürdürülebilirlikle, etkin

öğrenme ve büyüme anlamında destekleyici bir iş ortamı sağlanabildiği bilinmektedir. Bunun yanı sıra, kişilerin bireysel farklılıklarının ön plana çıkması ve yeni bir model olan “psikolojik iyi oluş” çerçevesinde tanımlanan kavramlara odaklanılması yeni ve rekabetçi anlayışta yol haritası olabilecek türde sonuçlar doğurabilmektedir (Süral ve ark., 2013).

“Bireyin bir bütün olarak öz değerlendirme yapması” iyi oluş şeklinde ifade edilmektedir (Türkmen, 2012). Başka bir ifadeyle psikolojik iyi oluş; kişinin kendisini olumlu bir gözle algılamasına, eksikliklerinden dolayı rahatsızlık hissetmemesine, çevresindeki insanlar ile iyi ilişkiler kurabilmesine, kendisi için güzel bir hayata sahip olmasına, kişiliğiyle ilgili özelliklerin ayırında olmasına, kendisini devamlı olarak iyileştirip geliştirmeye yönelik gayretlerdir (Telef vd., 2013).

İş talepleri ve kaynakları ile çalışanların psikolojik durumları arasındaki ilişki ve buna bağlı olarak örgütsel performans birbirinden ayrılması mümkün olmayan olgulardır. Literatürde iş kaynakları ve taleplerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerini somut olarak gösteren bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmada, iş talepleri ve kaynaklarının bireyler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri değerlendirilerek, bu etkilerin psikolojik iyi oluş açısından önemi ifade edilmektedir. Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda, her iki olgu arasındaki ortak sebep ve sonuçlar değerlendirilerek, iş talepleri ve kaynaklarının bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki olası etkileri incelenmiştir. Bununla birlikte, hem bireysel hem de örgütsel olarak ortaya çıkabilecek sonuçların değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İş Talepleri ve İş Kaynakları Kavramı

İş talepleri; işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel eforun fiziksel, sosyal ve psikolojik etkileri olarak nitelendirilir. Bu devamlı eforun, çalışanlar açısından fiziksel ve psikolojik bazı bedelleri vardır. İş taleplerinin fazla olması çalışanın duygusal açıdan yıpranmasına, bazı fiziksel rahatsızlıklar yaşamasına ya da psikosomatik bazı etkilerin görülmesine neden olabilmektedir. Öte yandan taleplerin kişinin kaldırabileceği miktarın üzerinde olmasının kişinin tükenmesine sebebiyet verdiği yapılan bazı araştırmalarda ortaya konmuştur (Bakker ve ark., 2003; Demerouti ve ark. 2001; Hakanen ve ark., 2008; Roelen ve ark., 2007).

İş kaynakları ise, iş taleplerinin etkilerini azaltan işe ait kazanımlar olarak tanımlanabilir. İş kaynakları; kişisel gelişimi pekiştiren görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi gibi pek çok fonksiyona sahiptir (Hakanen ve ark, 2008).

İşle ilgili taleplerin fazla olmasının “tükenmişlik, bozulmuş sağlık, iş bırakma niyeti vb.” olumsuz sonuçlara neden olduğu ve yeteri kadar kaynak varsa personelin işle ilgili taleplerin daha kolay bir biçimde üstesinden geleceği ifade edilebilir (Bakker ve ark., 2003). Öte yandan iş kaynaklarının fazlalığı ile, iş tatmini, iş-aile yaşamı dengesi gibi güzel ve olumlu sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.1.1. İş talepleri

İşin doğasının değişmekte olduğu gerçeğiyle, daha detaylı bir inceleme yapabilmek için iş talepleri; nicel iş talepleri, duygusal iş talepleri ve zihinsel iş talepleri olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Nicel iş talepleri; aşırı iş yükü, iş baskısı ya da çok az zaman içinde yapılması gereken çok işe değinmektedir. Duygusal iş talepleri, işin iletişim yapısından doğan duygusal bileşenine ve çalışma davranışının duygusal olarak stresli durumlarda nasıl etkilendiğine işaret etmektedir. Zihinsel iş talepleri ise bir kişinin görevlerini yerine getirme konusunda ne derece zihinsel gayret sarf ettiğine vurgu yapmaktadır (Peeters vd., 2005).

Nicel iş talepleri; iş yükünü ve süratini de kapsayan işin yoğunluğuyla güce ihtiyaç hissettirme halini, kişinin yetersiz bir sürede gerçekleştirmesi gereken işlerinin olması sebebiyle fazla çalışmak zorunda olmasını ifade eder. İş yükü, iş talepleri açısından işverenin ilave işçi maliyetinden kaçınarak mevcut işçilerin daha fazla mal veya hizmet üretimi yapması için daha çok çalıştırılması olarak düşünülebilir (Bolat, 2011). Bununla birlikte bir diğer nicel iş talebi olarak zaman baskısı, bir işletmenin fikirlerini ürüne dönüştürme sürecinde, çalışan sayısının azlığı, iş yükünün fazla olması gibi sebeplerle çalışanların katlanmak durumunda kaldığı, kısa zamanda çok iş yetiştirmeye çalışma durumunu ifade eder. Hem üretim hem de hizmet işletmelerinde karşılaşılan zaman baskısı, hızlı çalışmayı gerektirdiği için çalışanların kendilerini bir makine gibi hissetmelerine sebep olmaktadır.

Duygusal iş talepleri; kurumların müşterileriyle kurdukları ilişkilerde, çalışanların olumsuz duygularını müşterilere aktarmaması ve bireyin içinde bulunduğu gerçek duygu

durumunu, eğer olumsuzsa, işine yansıtmasına yönelik bir beklentidir. Duygusal emeğin iş odaklı ve çalışan odaklı iki boyutunun olduğu ifade edilmektedir. Bir mesleğin icra edilmesinde karşılaşılan işten kaynaklanan duygusal iş talepleri “iş odaklı duygusal emek”, çalışma davranışı yerine getirilirken çalışanın duygularını ve duygusal ifadesini yönetmesi ise “çalışan odaklı duygusal emek” olarak belirtilmektedir (Brotheridge ve Grandey, 2002). Aşırı duygusal işle ilgili talepler, strese neden olmak suretiyle, kişinin duygusal açıdan tükenmesine dair olasılığı artırmaktadır. Literatürde, duygusal emekle duygusal tükenmişliğin arasında kuvvetli bir bağın bulunduğu dair çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Naring ve ark., 2012). Bireysel değerler ile işle ilgili istekler arasındaki çatışma, duygusal uyumsuzluğun oluşmasına yol açmaktadır. Rol konusundaki çatışma, stresle duygusal tükenmişlik durumuna neden olan önemli sebeplerden biridir (Güngör, 2009).

Zihinsel iş talepleri; bir bireyin belli bir zaman içinde bir görevi bitirmesi için gereken, kurumu tarafından talep edilen zihni iş miktarlarıdır. Genellikle, belli bir görevin gereklilikleri, yerine getirildiği şartlar ve personelin yetenek, davranış ve algısı arasındaki etkileşime bağlı olarak meydana gelmektedir. Çalışma yaşamında bireylerden zihin bulanıklığı yaşamadan işe odaklanmaları beklenmektedir. Çalışanlar işlerinde, anlama ve kavrama yeteneği, analitik düşünebilme, hızlı karar verebilme, hızlı bir şekilde problem çözme, motor becerileri gibi işe uygun zihinsel taleplerle karşılaşmaktadırlar (Emeç ve Akkaya, 2018).

2.1.2. İş kaynakları

İş Kaynakları; iş hedeflerini gerçekleştirmeyi kolaylaştıran, iş talepleri ile ilişkili maliyetleri düşüren, çalışanları kişisel büyüme, öğrenme ve geliştirme için motive eden iş boyutları olarak tanımlanmaktadır. İş Kaynakları detaylı incelendiğinde sosyal destek, iş özerkliği, kişisel gelişim ve örgütsel adalet olmak üzere dörde ayrılmaktadır.

Sosyal Destek; bireylerin ihtiyaç duyduğu ve her an ulaşabildiği, güven duygusu veren, karşısındaki kişiyi seven ve ona değer veren kişiler tarafından verilen sosyal ve psikolojik destek şeklinde tanımlanmaktadır (Sarason, ve ark., 1983). Bireyin ailesi, arkadaşları, özel biri, öğretmenleri, komşuları, iş-okul arkadaşları, kendini ait hissettiği ve güvendiği gruplar, kişinin içerisinde bulunduğu toplum gibi birçok faktör kişinin sosyal destek kaynağını oluşturmaktadır (Yıldırım, 1997). Sosyal destek, bireyin stres

oluşturan olay/durumlar karşısında etkili mücadele etmesini, kendine güveninin kuvvetlenmesini ve yaşamına olumlu yönler katmasını sağlamada etkilidir (Torun, 1995). Aynı zamanda, kişilerin stres yaratan olay/durumları gerçekçi bir bakış açısıyla değerlendirmelerine, yetenekleri ile ilgili farkındalık geliştirmelerine ve yeteneklerini güçlendirerek olumsuzluklara karşı alternatif baş etme stratejileri oluşturmalarına olanak sağlamaktadır (Özkan, 2002).

Özerklik; bir kişinin veya grubun belli bir tesir sahası içinde bilgiye, beceriye ve tecrübeye bağlı olarak bir iş veya eylem ile alakalı karşılaştırma, karar verme ve neticelendirme kabiliyetini özgür bir biçimde kullanabilme yeteneği olarak tanımlamıştır (Doğan ve Can, 2009). Özerkliğin artması, değişimle yeniliğe karşı direncin kırılmasını sağlamaktadır (Orth ve Volmer, 2017). Bunun yanı sıra, Parker ve Ohly (2008), işle ilgili özerkliğin, öz-yeterliliğe destekte bulunduğundan proaktif davranışlara neden olduğunu ve bu sayede kurumsal üretkenliğin de arttığını ifade etmiştir. Bir diğer araştırmaya göre, insanlar için çok fazla gereksinim hissedilen bir yararın belirdiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda işle ilgili özerkliğe sahip personelin, stres içeren ortamları daha aktif bir biçimde yönetebildikleri bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla özerkliğin kişinin ruhsal sağlığıyla ilgili problemleri azaltması hususunda da yararlı olabileceği dikkati çekmektedir (Park ve Jang, 2015).

Kişisel Gelişim; bir kimsenin profesyonel bir destek almaksızın, kişisel ya da duygusal sorunlarıyla kendi başına başa çıkabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Kişisel gelişim, bireyin toplum hayatı içerisinde karşılaştığı farklı durumlarla ilgili sürekli bilgi edinme ihtiyacı ve bu ihtiyaç doğrultusunda kendinde var olanı bulma, kendini tanıma ve kendini gerçekleştirme süreci olarak da değerlendirilmektedir (Ekşi, 2011). İş hayatının kişiye yüklemiş olduğu sorumluluklar, çalışma koşulları, çevresel faktörler, çalışan ve yöneticilerle olan ilişkiler, stres, maddi kaygılar, zaman vb. nedenler de kişisel gelişim ihtiyacını doğurmaktadır. Kurumsal şirketlerin artan eğitim yatırımları, bünyelerinde bulundukları iç eğitim kadroları, psikologlar, bağımsız çalışan danışmanlar, öğretim görevlileri, koçlar vb. iş hayatında ihtiyaç duyulan kişisel gelişim eğitim desteğini farklı isimler altında karşılamaktadırlar (Özer, 2019).

Örgütsel Adalet; iş yerinde çalışanların kendilerine adil davranılıp davranılmadığı hakkındaki algıları ve bu algıların çalışanlar açısından sonuçların nasıl değerlendirildiği

bilgisini veren bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010). Moorman'a (1991) göre örgütsel adalet, işyerinde çalışanlarla yakından ilgili olan adil olmayı açıklayan terimdir. Yine benzer bir tanımda örgütsel adalet, örgüt içinde çalışanlara ödül ve cezaların nasıl, ne şekilde dağıtıldığına, bu dağıtım esaslarıyla ilgili kararların alınmasına dair uyulması gereken kurallar bütünüdür (Folger ve Cronpanzano, 1998). Örgütsel adalet algısı, örgüt içinde çalışanları ulaşılmak istenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek ve örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenlemede önemli bir olgudur (Greenberg, 1996). Bu algı olumlu olduğunda çalışanlarda uyumlu pozitif davranışların görülebildiği; tersi durumda ise olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşılabilirdiği dikkati çekmektedir. Bu bağlamda adalet algısının çalışanların davranışlarını ve buna bağlı olarak performanslarını etkilediğini belirleyen çeşitli çalışmalar literatürde mevcuttur (İçerli, 2010).

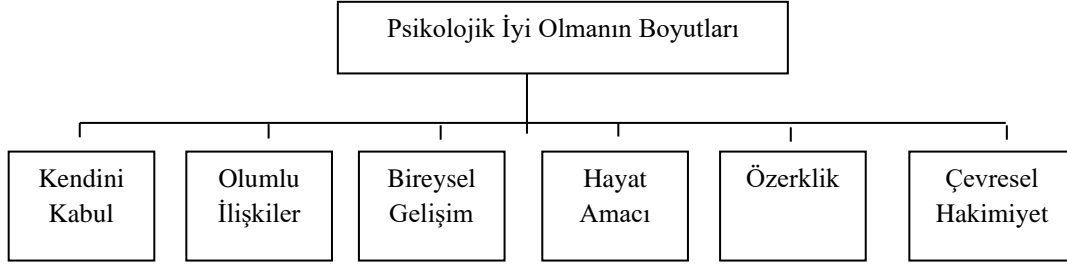
2.2 Psikolojik İyi Oluş Kavramı

Günlük hayatta iyi ve sağlıklı olma anlamında kullanılan iyi oluş; öznel iyi olma, hayat tatmini, hayat kalitesi, mutluluk ve buna bağlı olarak psikolojik iyilik hali gibi değişik kavramlarla karşımıza çıkmaktadır. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde ise bu kavramların iç içe geçtiği görülmekte, bireyin olumlu ve pozitif ruh halini ifade ettiği anlaşılmaktadır. İyi olma hali, ilk olarak 1961 yılında Halbert Dunn tarafından tanımlanmıştır. Dunn, bu kavramı, insanların bedensel, zihinsel ve ruhsal yönden işlevselliğinin geliştirilmesinin amaçlandığı yaşam biçimi olarak ifade etmiştir (Köylü, 2018). Ryff ve Keyes (1995) ise psikolojik iyi oluşu insanın benliğini olumlu algılaması, çevresini ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde oluşturabilmesi, sınırlılıklarını bilip kendisi ile bütünleşmesi, bağımsız ve girişken olması, yeteneklerinin farkında olup geliştirmeye çalışması durumu olarak tanımlamıştır (Telef, 2013).

Seligman (2002) mutluluk ve iyi oluşu, pozitif psikolojinin istendik çıktıları olarak değerlendirmektedir. Mutluluk ve iyi oluş, pozitif psikoloji hareketinin içinde birbirinin yerine kullanılmakta olup pozitif duyguları ve herhangi bir duygu içermeyen durumları belirtmektedir.

Psikolojik iyi oluş, bireylerin evliliği, işi ya da hayatlarındaki diğer etki alanları ile ilgili belirli tatminkârlıklar ile beslenen yaşam doyumunu ifade etmektedir. Yaşam doyumunu, insanların yaşamlarını bir bütün olarak gördükleri zaman verdikleri genel bir yargıdır (Diener, 1994). Bu genel yargı, insanların hayatlarındaki çeşitli alanlarda

kendilerini ne kadar verimli gördüklerinin bir değerlendirmesini içerir (Samsarı ve Soulis, 2019).



Şekil 1. Psikolojik İyi Oluşun Boyutları

Kaynak: Ryff, 1989.

Psikolojik iyi oluşu yüksek olan bireyler, yaşamlarındaki durumları büyük ölçüde olumlu bir şekilde değerlendirmelerinden dolayı öncelikle hoş duygular yaşamakta; düşük iyi oluş düzeyine sahip olan insanlar ise yaşam koşullarını ve olayları istenmeyen olarak değerlendirmekten ötürü kaygı ve öfke gibi rahatsız edici duyguları yoğunlukla hissetmektedir (Myers ve Diener, 1995).

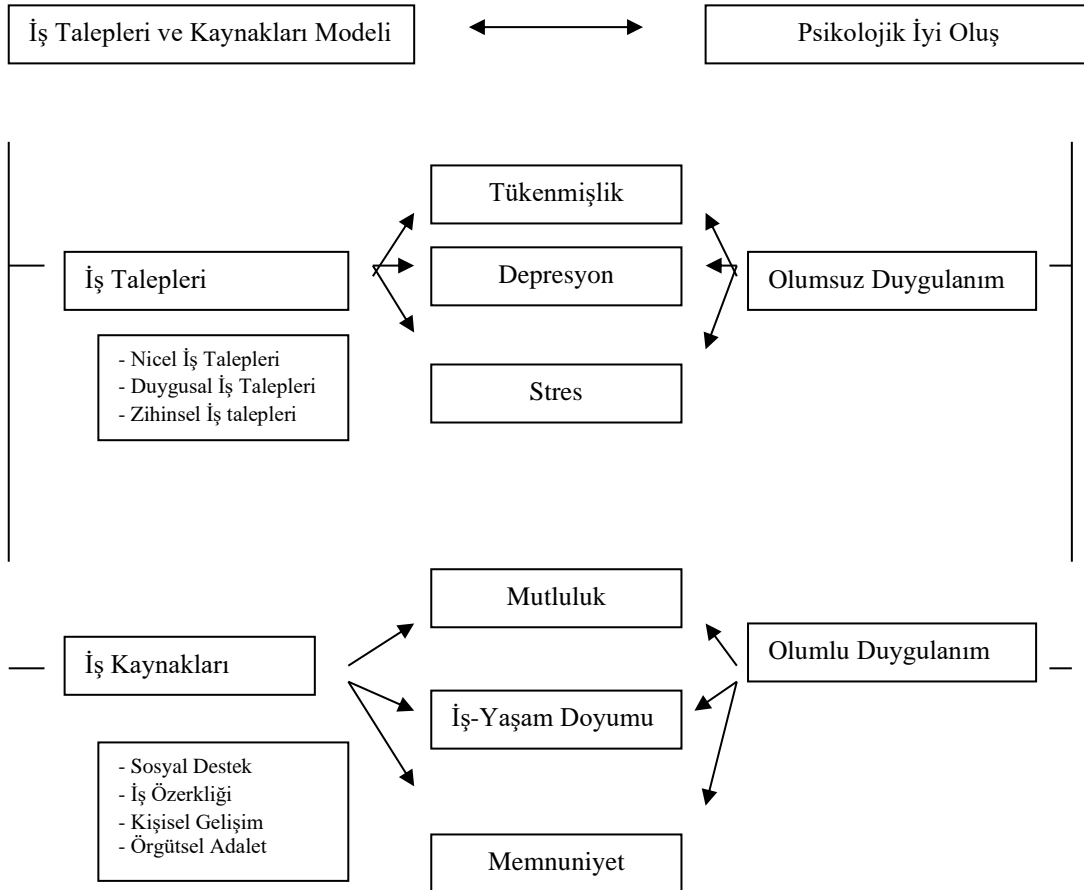
Ryff ve Keyes (1995) tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş ölçeğinde, mutluluk olan yaşam doyumunun depresyon ile olan ilişkisi ele alınmıştır. Psikolojik iyi olma düzeyiyle depresyon arasında olumsuz bir ilişkiye rastlanmışken, mutlulukla hayat tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür (Köylü, 2018).

Jebb ve diğerleri (2020) psikolojik iyi oluşa dair bir çalışmada; psikolojik anlamda önemli görülmeleri nedeniyle evlilik, istihdam, yaşamın anlamı ve sosyallik gibi dört değişkene odaklanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, evli insanların tüm yaşam süreleri boyunca evli olmayan insanlara göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. İstihdam açısından bakıldığında, tüm bölgeler için istihdam edilen insanlar, işsiz insanlardan daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahiptir. Dünyanın her bölgesinde, yaşamlarının anlamına odaklanan bireylerin, yaşam anlamı olmayanlara göre; sosyallik açısından ise, sosyal ilişkileri güçlü, toplumsal yaşamda aktif olan insanların, sosyal ilişkileri zayıf olanlara göre psikolojik iyi oluşları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

2.3 İş Talepleri ve İş Kaynaklarının Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

İş talepleri-kaynakları modeli ile çalışanların psikolojik iyi oluşları ve bu iki değişken ile bağlantılı olan olumsuz olarak stres, tükenmişlik, depresyon ve olumlu olarak mutluluk, doyum, memnuniyet, özerklik, kişisel gelişim tanımları birbirinden ayrılması mümkün olmayan olgulardır. Literatürde iş kaynakları ve taleplerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini somut olarak gösteren çalışmalar kısıtlıdır. Söz konusu etkileri ve ilişkiyi ortaya koyabilmek adına her iki olgunun ortak sebep ve sonuçları kapsamında aralarındaki ilişkiye yönelik literatürdeki çalışmalar mevcuttur. Hatta konuyu özetleyen bir model ortaya konulmuştur. Bu modelde söz konusu kavramlar arasında Şekil 2'deki ilişki ağı ortaya çıkmaktadır.

Şekil 2. İş Talepleri ve Kaynakları ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki



Şekil 2. İş Talepleri ve Kaynakları ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki
Kaynak: Peeters vd., 2005.

Günümüz dünyasında, rekabetçi baskılar ve teknolojik atılımlar nedeniyle işin ve organizasyonların yapısı değişmiştir. Çalışma ortamı, bireyler açısından çaba gerektiren uyaranlar içermekte ve hedeflerin bireyin gösterdiği performansın üzerinde çaba gerektirmesi durumunda, birey olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir (Peeters vd., 2005).

İşle ilgili talepler, devamlı fiziki ve ruhsal gayret ya da yetenek isteyen ve bundan dolayı belli fizyolojik ve ruhsal maliyetler ile ilişkilendirilebilen, işin fiziki, toplumsal ya da kurumsal taraflarını belirtmektedir (Xanthopoulou vd., 2007: 122). İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli ve psikolojik iyi olma arasında bulunan ilişkiyi ele alan bir çalışmada iş kaynakları kapsamında yönetsel destek algısının etkisi değerlendirilmiştir. Çalışanlarda psikolojik iyi oluşlarının yüksek seviyede olduğu, algılanan yönetsel desteğin psikolojik iyi oluş düzeyini düşük seviyede etkilediği bulunmuştur (Ertürk ve ark., 2016).

İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli çerçevesinde literatürde performans ve kariyeri inceleyen pek çok çalışma mevcuttur. Belirtildiği üzere bireylerin performans ve kariyerindeki ilerleme, psikolojik iyi oluşlarında da önemli iyileşmelere neden olacaktır. Akkerman ve ark. (2013), personelin kariyerleriyle ilgili yeterlilik seviyesinin işle ilgili taleplerle iş kaynakları bakımından yerini incelemiştir. İş kaynaklarının işe tutkun olma ve mesleksel yeterlilik üstünde kısmi aracılıkta bulunduğu belirlenmiştir. Psikolojik iyi oluş açısından araştırmada, kariyer gelişiminin çalışanların iyilik halini arttırıcı olması bakımından rolü olduğu yönünde bulgular sağlamıştır.

Nahrgang ve ark. (2010) yapmış oldukları çalışmalarında iş taleplerinin ve iş kaynaklarının tükenmişlik üzerine etkilerini araştırmış ve iş taleplerindeki artışın çalışanlardaki tükenmişlik düzeyini arttırıcı, işe olan bağlılıklarında ise azaltıcı bir etki oluşturduğu sonucuna varmıştır. İş kaynaklarındaki artışın da işe bağlılığı arttırıcı, tükenmişliği ise azaltıcı etkisinin olduğu saptanmıştır. İş kaynaklarındaki artış, tükenmişliği azaltarak bireylerin iyi oluşlarında önemli bir etken olacaktır. İş talepleri ise, psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkilere neden olacaktır.

3. SONUÇ

Günümüzde işyerlerindeki olumsuz çalışma koşulları, artan çalışma saatleri, kişilerin ev ve iş hayatları arasındaki sınırları zorlamakta, bireylerin psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenmesini kaçınılmaz kılmaktadır (Metin, 2010). İşletmeler

buldukları pazar şartlarında kıyasıya rekabet ederken, uyguladıkları maliyet odaklı stratejiler işyerlerindeki çalışma ortamlarında iş talepleri ile iş kaynakları arasında dengesizlikler oluşturabilmektedir. İş ortamındaki talep ve kaynaklarda çeşitli nedenlerden oluşabilecek bu dengesizlik, mesleki stresin nedenlerinden biri olup aynı zamanda çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İş yükü, vakit baskısı, vardiyalı mesai, çalışma programları, müşteri ilişkileri, psikolojik ve toplumsal risk etkenleri gibi nicel, duygusal ve zihinsel iş talepleri çağımızın öne çıkan stresörleri olarak görülmektedir ve bunlar psikolojik iyi oluş üstünde negatif bir tesir oluşturmaktadır. Bütün bunlar, kişiyi yalnızca iş atmosferinde değil, özel hayatında da etkilemektedir. Kişinin genellikle olumsuz duygulanım içerisinde olması iş atmosferindeki psikolojik ve toplumsal risklerin, kişinin özel hayatını kötü etkilemesiyle de ilgilidir. Bundan dolayı, çalışmamızda iş taleplerinin ve kaynaklarının, kişinin iş ve özel yaşamında psikolojik iyi oluşu etkileyebilecek bir değişken olduğu düşünülmüştür. Bunun sonucunda da iş performansının değişiklik göstereceği ifade edilmeye çalışılmıştır. İş ortamındaki yüküyle ve vakit baskısıyla ilgili nicel talepler arttıkça, bireyde stres, tükenmişlik ve depresyon gibi olumsuz psikolojik faktörlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte de bireylerin psikolojik iyi oluşlarının olumsuz etkilendiği değerlendirilmektedir.

İş taleplerinin ve iş kaynaklarının dengeli olduğu bir iş ortamı çalışanların verimi ve mutluluğu için oldukça önem arz etmektedir. Yapılan pek çok çalışmada iş kaynakları ve iş taleplerinin dengesinin iş tutulması ve tükenmişlik gibi örgütsel tutumların oluşumunda etkin olabileceği tespit edilmiştir (Bakker ve ark, 2003; Schaufeli ve ark, 2004; Roelen, Koopmans, Graaf, vanZandbergen, & Groothoff, 2007; Xanthopolou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

İş talepleri ve bu talepleri karşılamak için gerekli olan içsel motivasyonla, maaş, saygınlık ve kariyer fırsatları gibi ödüllerin arasındaki dengesizliğin bir sonucu olarak olumsuz psikolojik iyi oluş ortaya çıkabilmektedir. Çaba ve ödül arasındaki dengesizlik, strese ve uyarılmaya neden olmaktadır. İş yerindeki yüksek çaba ve düşük ödül kombinasyonu da başta psikolojik rahatsızlıklar olmak üzere birçok negatif sonuçlar doğurmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007).

Psikolojik iyi oluğu geliştirmek için iş ortamında kişinin iyilik durumunu artıran motivasyonla ilgili pratiklere ve kişiye iş talepleriyle m¼cadelede bulunmaya yardım edecek işle ilgili kaynaklara gereksinim bulunmaktadır. B¼yle olunca, işle ilgili stresi artıran iş taleplerinin karşısında kurumlar, iş kaynaklarını artırmak suretiyle, personeldeki işle ilgili taleplerin yol aıtığı stresin azalmasına yardımda bulunmaktadır.

İşyerinde kişinin kapasitesinin ¼st¼nde iş taleplerine d¼n¼k tedbir alınmasının gerekli olduğu bilinmektedir. Psikolojik iyi oluğu olumsuz y¼nde etkileyen, iş y¼k¼ ve vakit baskısını engellemek ¼zere kurumlarda bazı uygulamalara gidilmelidir. İşle ilgili y¼k¼ fazlasıyla yaşayan b¼l¼mlerde planlanmış olan imalat miktarlarına karşılık personel sayısının dengesi kontrol altında tutulmalıdır ve gereksinim hissedilirse personel sayısında artışa gidilmelidir. Personelin yavaşlayıp işle ilgili y¼k¼n ¼ođalmasına yol aılan teknik sorunlar hızlı bir biçimde ¼z¼lmelidir. Personele d¼zenli eğitimler verilerek, iş y¼k¼yle başa ¼ıkma yeteneklerini geliştirmeleri temin edilmelidir. Personelin bilhassa iş y¼k¼lerinin artacağı d¼nemler daha ¼nce kestirilmelidir ve uygun planlamalar ile personele destekte bulunulmalıdır. Personelin ¼zel hayatlarındaki programlarını d¼zenleyebilmesi bakımından vardiya programları ve ¼alıřma saatlerine ilişkin daha ¼nce bildirimde bulunulmalıdır. Fazla ¼alıřma s¼releri geleneksel bir durum olmaktan ¼ıkarılmalıdır ve personele fazla ¼alıřma bağlamında yemek, saat ¼creti vb. haklar verilmelidir. Fazla ¼alıřmaya ilişkin personelin de d¼ř¼ncesi alınmalıdır. Buna ek olarak ¼alıřanlara ¼alıřma s¼relerine ilişkin uygun ¼d¼ller sunulursa ve hak ettikleri ¼cretler hemen ¼denirse fazla mesai personel için y¼k¼ olmayacaktır. ¼nemli olan husus, personelin de işiyle ¼alıřtıđı işletme için ¼nemli bir insan olduğunun ayırımına varması ve emeğinin karşılığının verileceğini bilmesidir. Personelle y¼neticiler arasında aıık iletişim kurulmalıdır ve personelin kararlara dahil olması ¼zendirilmelidir. Bunlara ek olarak, personel yardım programlarının bulunması, iş psikologlarının ¼alıřanlara destek vermesi de alınabilecek tedbirler arasındadır.

KAYNAKÇA

- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the job demands - resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 356-366. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.011.
- Bakker, A., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Biswas - Diener, R., Diener, E., & Tamir, M., (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, Spring Issue, 133 (2), 18-26.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi/The Relationships Between Self-Efficacy and Burnout: Mediating Effects of Leader-Member Exchange. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255.
- Brotheridge, C. M., ve Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research Series*, 39, doi: 10.1007/978-90-481-2354-4 12.
- Diener, Ed. 1994. Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary. Journal For Quality-Of-Life Measurement*. c.31. s.2: 103-157.
- Doğan, H., ve Ali, C. A. N. (2009). Örgütlerde mesleki özerklik sorunu ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 133-148.
- Emeç Ş. ve Akkaya G. (2018). Sağlık Sektöründe Zihinsel İş Yükü Değerlendirmesi Ve Bir Uygulama, *Ergonomi* 1(3), 156 – 162, 2018
- Ertürk, A., Keskinliç K, Sultan B., Zafer G, D. (2016). Duygusal emek ve Psikolojik İyi Oluş: Bir Yordayıcı Olarak Yönetmel Destek Algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c.16. s.4: 1723-1744.
- Folger, R. and R. Cropanzano (1998). ‘Organizational justice and human resource management, sage publications, london procedural and interactional justice’, *Journal Of Applied Psychology*, Vol.31, No: 11, 2001: 326.

- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job, essays and experiments*, Thousand (428). Oaks, Ca: Sage Publications
- Gülyüz, E. ve Aydın, O. (2006). İş kontrolü ve kontrol isteği ile tükenmişlik ve fiziksel sağlık arasındaki ilişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58), 59-71.
- Güngör, Meltem (2009), “Duygusal Emek Kavramı: Süreci ve Sonuçları”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt.11, Sayı.1, (167 -184).
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Heerwagen, J., Kelly, K. ve Kampschroer, K. (2006). *The Changing Nature of Organizations, Work, And Workplace*. Retrieved September, 19, 2006.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67–92.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 91-99
- Jebb, T. Andrew, Mike Morrison, Louis Tay, Ed Diener. 2020. Subjective Well-Being Around the World: Trends and Predictors Across the Life Span. *Psychological Science*. c.31 s.3: 293 –305.
- Jeon, L., Buettner, C. K. & Grant, A. A. (2018) Early childhood teachers’ psychological well-being: exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53-69. doi: 10.1080/10409289.2017.1341806
- Karasek, Robert A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24 (2): 285-308.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., Ryff, C. D., (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007- 1022.
- Korkut, A. E. (2014). *Psiko-sosyal Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.*
- Köylü, D. 2018. Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845–855.
- Myers, D. G., Diener, E., (1995). Who is happy?, *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P. and Hofmann, D.A. (2010). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 21, 1-24.

- Naring, G, Vlerickc, P, Van de V., B. (2012), "Emotion Work and Emotional Exhaustion in Teachers: The Job and Individual Perspective", Educational Studies, Vol. 38, No.1, (63–72).
- Park, R., ve Jang, S. J. (2015). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value–means fit. *Diseases (LIFE)*. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9(1), 23.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.
- Roelen, C. A. M.,Koopmans P. C., De Graaf J. H., vanZandbergen J. W., Groothoff J. W. (2007). Job demands, health perception and sickness absence. *Occupational Medicine* 2007, 57, 499-504.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L., (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57(6).
- Ryff, C. D., and Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*.
- Ryff, C.D., and Singer, B.H. (2006). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*. 9: 13-39.
- Samsari, P. Eleni, Spyridon Georgios Soulis. 2019. Problem Solving and Resilience Self-Efficacy as Factors of Subjective Well-Being in Greek Individuals With and Without Physical Disabilities. *International Journal of Special Education*. s.33 c.4: 938-953.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement:A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Seligman, M. E. P., (2002). Gerçek Mutluluk, çev. S. K Akbaş, HYB Basım Yayın, Ankara.
- Süral Özer, P., Topaloğlu, T.,& Timurcanday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Academic Review*, 13(4), 437-447
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28 (3): 374–384
- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4).
- Uslu, T., Özgür, E., Rodoplu Şahin, D. ve Z. Gündoğdu Şanlı (2010).“Cross- Cultural and Demographical Examination of Positive Organizational Behaviors and the Mediating Effect of Positive Psychology at Work and Organization”, 12th European Congress of Psychology, July 4-8, Istanbul,
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psiko-sosyal Tehlike ve Riskler. Çalışma ve Toplum, 40(1).
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2007). The Role Of Personal Resources in The Job Demands-Resources Model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121-141.
- Zarbova, B. & Karabeliova, S. (2018). Stress and well-being. In Paper Conference.

EXTENDED SUMMARY

The Relationship Between Job Demands-Business Resources Model And The Psychological Well-Being Of The Employees

Gülhan ALCAN*

The “job demands and resources” model, which is one of the concepts that is thought to shape the perception of the employee about work and workplace and is one of the researched concepts, is a model that has emerged in recent years. Since the model is a new model, there are no studies dating back to old times in the literature, but new studies show that they have a considerable effect on employees' positive or negative attitudes towards their jobs. Each business environment has its own unique business demands and job resources that have a significant impact on organizational outcomes. While the psychological, physical and social effects of the efforts required by a job on the employee are defined as job demands, job resources refer to the opportunities and gains that enable the employee to achieve successful results, reducing these effects.

Harsh working conditions, increasing working hours in institutions push the limits in the lives of individuals and cause them to be affected psychologically and physiologically. While businesses compete fiercely in their market conditions, the cost-

* gulhan.alcan@gmail.com, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ORCID No: 0000-0001-9279-1628

oriented strategies they implement can create imbalances between business demands and business resources in their workplace. This imbalance in demand and resources in the work environment, which may occur due to various reasons, has negative consequences on the psychological well-being of the employees. In cases where business demands are intense; individuals will have negative psychological well-being by encountering situations such as stress, burnout, and depression. The regulation of job demands or the provision of sufficient job resources have a positive effect on the psychological well-being of individuals. As a result, job satisfaction and employee performance increase.

The relationship between job demands and resources and the psychological conditions of the employees and as a result of this, organizational performance are phenomena that cannot be separated from each other. Quantitative, emotional and mental job demands such as workload, time pressure, shift work, overtime schedules, customer relations, psycho-social risk factors are seen as today's important sources of stress and these work demands have a negative impact on psychological well-being. All these job demands are effective not only in the business environment but also in the private life of the individual. As a matter of fact, the negative affect of the individual in general is due to the psycho-social risks in the work environment, which also negatively affect the individual's private life. Therefore, in this study, it is thought that job demands and resources are variables that can affect the psychological well-being of the individual in his / her work and private life. As a result, it has been tried to express that the job performance will change. As the quantitative demands such as workload and time pressure increase in the workplace, it is seen that negative psychological factors such as stress, burnout and depression appear in the individual. However, it is considered that psychological well-being of individuals is negatively affected.

In a study examining the relationship between Job Demands and Job Resources Model and psychological well-being, the effect of managerial support perception within the scope of job resources was evaluated. It was found that employees' psychological well-being is at a high level and perceived administrative support affects their psychological well-being.

There are many studies in the literature examining performance and career within the framework of the Business Demands and Business Resources Model. As stated in the

literature, progress in individuals' performance and career will lead to significant improvements in their psychological well-being. In the researches, it has been determined that job resources have a partial mediating effect on job passion and professional competence. In terms of psychological well-being, in the research, it was found that career development has a role in increasing the well-being of employees. In another study, the increase in job demands has an increasing effect on the level of burnout in employees and a decrease in their commitment to work. On the other hand, the increase in work resources has an effect on increasing work commitment and reducing burnout. The increase in job resources will be an important factor in the well-being of individuals by reducing burnout. Excessive work demands will have negative effects on psychological well-being. A work environment in which business demands and work resources are balanced is very important for the productivity and happiness of the employees. To summarize, many studies have determined that the balance of job resources and job demands can be effective in the formation of organizational attitudes such as job retention and burnout.

In order to improve psychological well-being, motivational practices that increase the well-being of the individual in the workplace and job resources that will help the individual cope with job demands are needed. In this case, against job demands that increase work stress, organizations should help to reduce the stress caused by the work demands of the employees by increasing their work resources. It is clear that measures should be taken in workplaces against job demands that overly strain the individual's capacity. Appropriate configurations should be made in organizations to prevent workload and time pressure that negatively affects psychological well-being. Regular training should be provided to employees and they should be ensured to develop their skills in coping with workload. Open communication should be established between the employee and the manager, and the encouragement of employees to participate in decisions should be taken seriously. In addition, the establishment of employee assistance programs and support from work psychologists are some of these measures.

HIZLI TÜKETİM ÜRÜNLERİNİN LOJİSTİĞİNDE KULLANILAN ELEKTRONİK SİSTEMLER VE ENDÜSTRİ 4.0: BALIKESİR İLİ ÖRNEĞİ

Ümran ŞENGÜL*
Burak SELVİ**

ÖZET

Bu çalışmada hızlı tüketim ürünlerinin lojistiğinde kullanılan elektronik sistemler ve endüstri 4.0 kavramları araştırılmıştır. Önceki araştırmalar hızlı tüketim ürünlerinin lojistiğinde kullanılan elektronik sistemleri anlatırken, güncel bir konu olan endüstri 4.0 kavramlarını bu sektör nezdinde inceleyen çalışmalara yazında rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, endüstri 4.0 kavramlarının farkındalığını ölçerek katılımcıların endüstri 4.0 teknolojilerini kullanma ve yatırım yapma düzeylerini belirleme konusunda yazına katkı sağlamaktır. Araştırma 2019 yılı içerisinde Balıkesir İlinde faaliyet gösteren firmaların sahipleri ve personelleri nezdinde yürütülmüştür. Araştırmanın örnekleme; Balıkesir Ticaret Odası ve Gönen Ticaret Odası'na kayıtlı olan, kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan, 219 firma sahibi ve personel tarafından olmaktadır. Araştırma nicel araştırma dizaynına göre planlanmış olup, veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; e-lojistik uygulamaları kullanmanın avantajları ve dezavantajları ile işletme etkileri istatistikî açıdan anlamlı olduğu ifade edilmiştir. Bunun yanında, işletmenin faaliyette bulunma süresi, katılımcıların endüstri 4.0 teknolojilerine yatırım yapma kararı, gelir düzeyi, eğitim düzeyi ile e-lojistik kullanımının avantajları, dezavantajları ve işletme etkileri arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, firmaların tedarik zinciri hizmetleri ve taşıma faaliyetleri gerçekleştirmeleri, araç takip sistemleri ve depo yönetim sistemleri kullanmaları, endüstri 4.0 teknolojilerinden dijitalleşme, enerji verimliliği, büyük veri analizi, insansız hava aracı, 3 boyutlu yazıcı bilinirliği ile e-lojistik kullanımının avantajları, dezavantajları ve işletme etkileri arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların endüstri 4.0 teknolojilerini kullanma ve yatırım yapma düşüncesi ile katılımcıların cinsiyetleri arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: E-lojistik, e-lojistik uygulamaları, hızlı tüketim ürünleri, endüstri 4.0 teknolojileri

JEL Sınıflandırması: L81, D12, R41

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, umransengul@comu.edu.tr, ORCID No:0000-0001-5867-863X

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Uluslararası İşletmecilik Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID No: 0000-0001-5242-5703

Electronic Systems And Industry Used In Fast Consumption Products Logistics 4.0: Balıkesir Case Study

ABSTRACT

In this research, electronic systems and industry 4.0 concepts used in the logistics of fast moving consumer goods were investigated. While previous research describe the electronic systems used in the logistics of fast moving consumer goods, studies examining the concepts of industry 4.0, which is a current subject, were not found in the literature. In this context, the aim of the research is to contribute to the literature in determining the awareness of the concepts of industry 4.0 and determining the level of owners and firm employees to use these technologies and invest. The research was carried out in 2019, before the owners and staff of companies operating in Balıkesir Province. The sample of the research; It is composed of 219 company owners and personnel registered in Balıkesir Chamber of Commerce and Gönen Chamber of Commerce, which are easily reached by sampling method. The research was planned according to the quantitative research design and the survey technique was used as a data collection tool. According to the research findings; It has been stated that the advantages and disadvantages of using e-logistics applications and operational effects are statistically significant. In addition, it has been determined that there is a difference between the duration of the business, the decision of the participants to invest in industry 4.0 technologies, the level of income, the level of education and the advantages, disadvantages and business effects of e-logistics use. In addition, the companies carry out supply chain services and transportation activities, use vehicle tracking systems and warehouse management systems, digitization from industry 4.0 technologies, energy efficiency, big data analysis, unmanned aerial vehicle, 3D printer awareness and the advantages, disadvantages and operation of e-logistics use. There is a difference between the effects. In addition, it was determined that there was no relationship between the participants' thought of using industry 4.0 technologies and investing and the gender of the participants.

Keywords: E-logistics, e-logistics applications, fast moving consumer goods, industry 4.0 technologies

JEL Classification: L81, D12, R41

1. GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesiyle iş süreçlerini kolaylaştıran birçok yeni teknolojik cihazlar, yazılımlar, uygulamalar ortaya çıkmıştır. İş süreçlerinde yer alan lojistik faaliyetler, firmaların ürünlerini müşterilerine ulaştırmaları açısından önemli bir yerde bulunmaktadır. Bu sebeple gelişen teknolojileri iş süreçlerine entegre etmek büyük veya küçük ölçekte bulunan her türlü firmanın rekabet üstünlüğü elde etmesine ve firmanın performansını arttırmasında önemli bir unsurdur. Bu bağlamda yapılan çalışmada mevcut kullanılan elektronik sistemler ve günümüzde meydana gelen gelişmelerle oluşan yeni teknolojik imkânlar ele alınmıştır.

Bu doğrultuda çalışmanın ilk bölümünde e-lojistik kavramı açıklanmış ve e-lojistik uygulamalarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde hızlı tüketim ürünlerinin tanımı yapılmış ve ulusal zincir mağazaların kendi firmaları için ürettikleri özel markalı ürünler açıklanmıştır. Üçüncü bölümde sanayi devriminin dördüncüsü olarak değerlendirilen endüstri 4.0 kavramının tanımı yapılmış ve endüstri 4.0 teknolojileri olan; akıllı robot, büyük veri analizi, yatay ve dikey yazılım entegrasyonu, simülasyon, bulut bilişim, siber fiziksel sistemler, nesnelerin interneti, artırılmış gerçeklik, eklemeli üretim konuları açıklanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyet gösteren firmaların, kullanmış oldukları elektronik sistemler ve günümüzde ortaya çıkan endüstri 4.0 teknolojilerinin farkındalığını ölçmek adına, Balıkesir bölgesinde anket toplama tekniği ile bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmaya ilişkin; araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve kısıtları, araştırmanın yöntemi, araştırmanın bulguları değerlendirilmiştir. Son olarak yapılan araştırma çerçevesinde bir sonuç çıkarılmış ve bununla ilgili önerilerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. E-Lojistik Ve E-Lojistik Uygulamaları

E-lojistik tedarik, depolama ve ulaşım işlemlerinin internet ortamında dijital teknolojiler kullanılarak yapılmasıdır. E-lojistik, stok takip sistemi aracılığıyla dağıtımda rutun en verimli şekilde yapılmasını sağlamaktadır (Topal, 2013: 45). Tedarik zinciri yönetiminde de e-lojistik uygulamaların kullanılması, maliyetleri düşürme ve müşteri ihtiyaçlarına cevap verme adına vazgeçilmez bir unsurdur (İbrahim, 2010: 510). Kavram olarak e – lojistik; taşıma, depolama ve buna benzer işlere ait bilgilerin en kısa sürede ve güvenli bir şekilde, müşteriye farklı araçlar vasıtasıyla dijital mecradan faydalanarak iletilmesidir (Şengel, 2012: 46).

Lojistik firmalarının faaliyetlerinde kullandığı bilişim teknolojilerinin ve uygulamaların belli başlıcaları aşağıdaki gibidir (Sarıcan, 2016: 58).

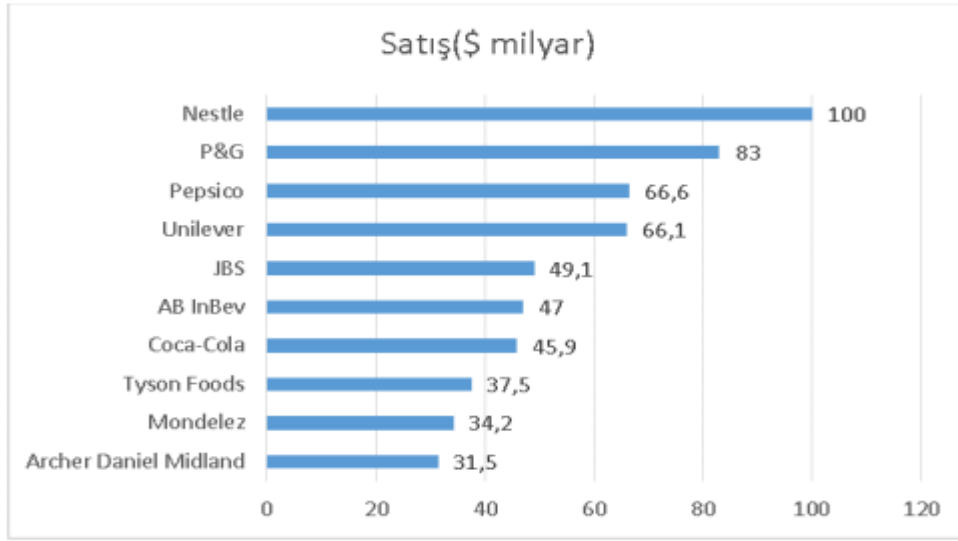
- “EDI (Elektronik Veri Değişimi)”,

- “Intranet (İşletme ve Çalışanlarla İlişkiler)”
- “Extranet (İşletme, Tedarik ve Dağıtım Sistem İlişkileri)”
- “İnternet (İşletme ve Müşteri İlişkileri)”
- “Depo Yönetim Sistemi (WMS)”
- “Otomatik Tanımlama/ Veri Toplama Sistemleri (Barkod, RFID)”
- “Araç Takip Sistemleri (GPRS, Coğrafi Bilgi Sistemleri)”
- “Kurumsal Kaynak Planlama (ERP)”
- “Müşteri İlişkileri Yönetimi (CRM)”
- “Sipariş Yönetim Sistemleri”

2.2. Hızlı Tüketim Ürünleri

Perakende sektörünün vazgeçilmezi olan global adıyla “Fast Moving Consumer Goods” kısaca (FMCG) dilimize Hızlı Tüketim Ürünleri olarak tercüme edilmiştir. Bu alanda faaliyet gösteren firmaların satın alma, depolama, nakliye, vb. iş süreçlerinin en uygun şekilde tasarlama çalışmaları, HTÜ’nün lojistik faaliyetleri kapsamında yer almaktadır (Çekerol, 2007: 107). İnsanların en temel ihtiyaçlarını karşıladığı ürünlerin yer aldığı hızlı tüketim ürünleri sektöründe pazar, tüketici davranışları çerçevesinde biçimlenmektedir. Bu sektörde tüketicinin arzu ettiği ürüne anında ulaşması en önemli kriterdir. Hızlı tüketim ürünlerinin raf ömürleri, çok çabuk tüketilmesinden ayrıca çabuk bozulabilmesinden dolayı çok azdır (Yeşilyurt, 2016: 21).

Metro mağazalar zincirinin yapmış olduğu bir araştırmaya göre; dünya çapında hızlı tüketim ürünleri harcamaları, 2014 yılında 18 trilyon Euro’dur. Hızlı tüketim ürünleri harcamalarının takriben yarısını Avrupa ve Amerika yapmaktadır. Avrupa’da ikamet eden bir ailenin hızlı tüketim ürünleri sektöründe yapmış olduğu harcamaların %21’lik kısmını gıda alanında olduğu görülmüştür. Dünyadaki HTÜ sektöründe yer alan ilk 10 şirket Şekil 1.1’de gösterilmiştir.



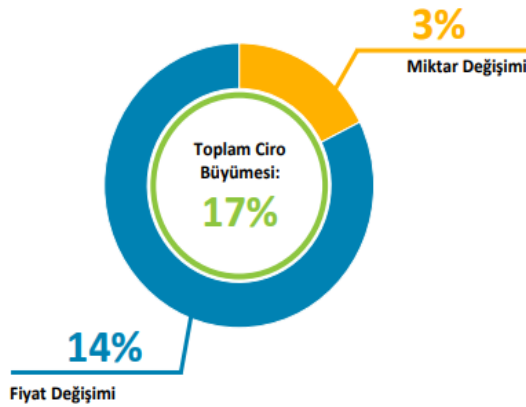
Şekil 1.1. Dünya En Çok Tüketilen Hızlı Tüketim Ürünleri Firmaları
Kaynak: Metro, 2015

Araştırma şirketi Nielsen'in 9 Ekim tarihinde beşincisini düzenlediği Ortak Gelişim Kongresinde yapılan sunuma göre; 2018 yılının gelinen bölümünde gerçekleşen fiyat baskısına rağmen hızlı tüketim ürünleri sektörü, organik büyümeye devam etmektedir (www.nielsen.com/tr).

2.3. Endüstri 4.0

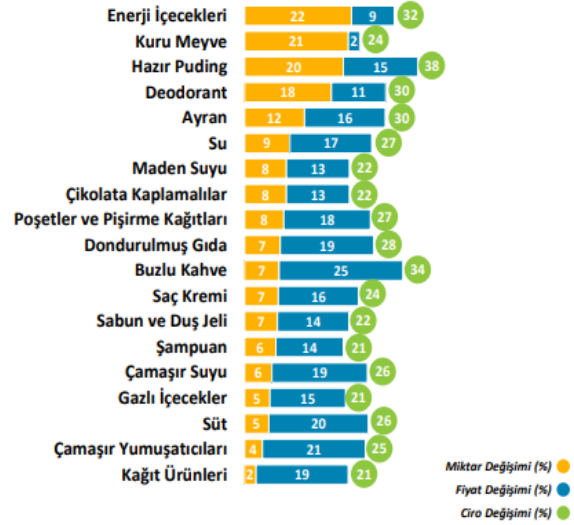
FMCG BÜYÜME BİLEŞENLERİ

(Sigara & Alkol hariç, YTD Ağu.18 vs YTD Ağu.17, Türkiye)



EN HIZLI BÜYÜYEN KATEGORİLER

(YTD 18 vs YTD 17, Türkiye)



Şekil 1.2. Hızlı Tüketim Ürünleri Büyüme Bileşenleri ve En Hızlı Büyüyen Kategoriler

Kaynak: Nielsen, 2018

Sanayi devriminin dördüncüsü olarak isimlendirilen endüstri 4.0'ın kendine edindiği felsefe; işgücünün üretim faaliyetlerinden çıkarılmasına ya da nitelikli işgücü profiline önemli ölçüde azaltılmasıdır. Genel olarak endüstri 4.0, yenilikçi bilgilerin geliştirilmesi ve entegrasyonunu kapsamaktadır. Bunun yanında esas amaç, ürünlerin akıllı ağ oluşturmalarını teşvik etmektir (Barreto, 2017: 1246). Endüstri 4.0 kavramı ile nesnelere interneti kullanmasıyla birlikte başka nesnelere veya makinelerle haberleşmesiyle birlikte elde edilen bilgilerin büyük veri depolarında saklandığı ve güvenlik adına siber fiziksel sistemlerin kullanıldığı, robot ve makinelerden oluşan iş süreçlerinin optimize edilmeye çalışıldığı bir ekosistemden bahsedilmiştir. Bahsedilen ekosistemin oluşturduğu ortamın anlaşılabilirliği için, insan gücünün yer almadığı karanlık fabrika kavramı tartışılmaktadır (Gürsoy, 2017: 36-38).

Bütün endüstri devrimlerinde olduğu gibi endüstri 4.0'ın çıkışını da çevreden gelen ihtiyaçlar ve beklentiler belirlemiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yatay ve dikey entegrasyonu, akıllı saat, 3 boyutlu yazıcı, büyük veri, öğrenen robotlar, bulut bilişim, veri analitiği, artırılmış gerçeklik kullanımı gibi teknolojik becerilerin kazanılması endüstri 4.0'a giden yolu açmıştır. Endüstri 4.0 ile birlikte meydana gelen kavramlar siber-fiziksel sistemler, insansız araçlar, hizmetlerin interneti (IOS), nesnelere interneti (IOT) ve akıllı fabrikalar olarak sıralanabilir (Gürel, 2018: 65). Endüstri 4.0'ı diğer sanayi devrimlerinden farklı kılan özelliği; siber-fiziksel sistemlerin, standart internet tabanlı protokoller kullanarak birbirleriyle etkileşebiliyor olmaları, hataları öngörebilmeleri, parametreler tanımlayabilmeleri ve değişen, gelişen koşullara uyum sağlamak amacıyla verileri analiz ediyor olabilmeleridir (Kagermann, 2011: 4-6).

Endüstri 4.0. olarak bilinen 4. Sanayi devriminin ortaya çıkmasını sağlayan 9 teknolojik unsur aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Tüsiad, 2016).



Şekil 2.1. Endüstri 4.0'ı Etkileyen Teknolojik Unsurlar

Kaynak: Tüsiad, 2016

2.3.1. Büyük veri ve analizi

Endüstri 4.0 alanında, birden fazla kaynaktan (üretim sistemleri ve ekipmanları ve müşteri yönetim sistemleri vb.) gelen verilerin toplanması ve detaylı olarak ele alınması gerçek zamanlı karar vermeyi desteklemektedir (Gürel, 2018: 67). Başka bir ifadeyle endüstri 4.0 veri oluşturmada çeşitlilik, hacim ve hızda büyük bir artış anlamına gelmektedir. Toplanan verilerin türü ve miktarı, sensör teknolojisindeki gelişmeler ve hesaplanan kapasitelerdeki ürünler nedeniyle artış göstermiştir (Galindo, 2016: 41).

2.3.2. Akıllı robotlar

Otomasyon sistemiyle beraber robotlar çalışanların yerini doldurmaya başlamıştır. Günümüzde robot sistemleri; iletişim ve etkileşim kurabilen, uyum sağlayabilen ürünler şekline farklı bir ifadeyle akıllı hale gelmişlerdir. Bu sayede firmaların üretkenliğinin artması sağlanacaktır (Rüßmann, 2015: 2-4). Endüstri 4.0'da insanlar ve robotlar, birlikte işletme faaliyetlerinin içinde yer alması, geliştirilen arayüz programları aracılığıyla sağlanacaktır. Farklı alanlarda robotların kullanımı günden güne artmaktadır. Lojistik ofis yönetimi (belgeleri dağıtmak için), üretim gibi faaliyetler uzaktan kontrol edebilme özelliğine sahip olacaktır. Bir problem meydana geldiğinde, mobil erişim sayesinde telefonda kamera aracılığı ile problemi uzaktan görmesi, tesisin

faaliyetlerine ertesine güne kadar beklemeden direktifler verebilmesi mümkün hale gelecektir. Bu sayede tesis, işçiler orada bulunmasalar bile faaliyetlerini sürdürmeye devam edebilecektir (Gürel, 2018: 67).

2.3.3. Simülasyon

Simülasyon, üretim sürecinin, malzemelerin ve ürünlerin dizayn sürecinde üç boyutlu olarak gerçek zamanlı veriler kullanarak tasarlanan sanal modele denir. Simülasyon, sistem nesneleri arasında kodlanan ilişkileri kapsayan sistem ya da süreçlerin bir modelidir. Bu sistem makine kurulum sürelerini kısaltmak ve kaliteyi arttırmak için operatörlerin fiziksel uygulamalardan önce, sanal dünyada gerçekleşen makine ayarlarını test edebilecek ve bütün iş süreçlerini optimize etmeyi sağlayacaktır. Simülasyonun amacı, karşılaşılabilecek olası senaryoların önceden gözlemlenerek, gereken tedbirlerin alınabilmesidir (Saatçioğlu, 2018: 1682).

2.3.4. Yatay ve dikey yazılım entegrasyonu

Endüstri 4.0'ın temelinde yatan birbirine bağlantılı yapıların sağladığı sürekli döngü, üretim açısından önemli bir konudur. Bu döngüyü sağlama adına her noktada yatay ve dikey entegrasyon gerekmektedir. Dikey entegrasyon firmanın kullanmış olduğu bütün süreçlerde teknolojik altyapıda, sürekli bir iletişim ve döngü sağlamasıdır. Yatay entegrasyon ise işletmenin gerçekleştirdiği üretim ve planlama aşamasında her adımın, kendi arasında ve başka firmaların üretim ve planlama aşamalarında bulunan adımlar arasında sürekli bir döngü sağlamasıdır. Bu entegrasyon; tasarım, hammadde, üretim, sevkiyat, pazarlama gibi tüm faaliyetleri kapsamaktadır (Tekin, 2018: 5).

2.3.5. Nesnelerin interneti (IoT)

Sanayi 4.0 değer zinciri ve teknolojilerin bütünleştiği temelinde meydana gelen, bütüncül bir ürün olarak karşımıza çıkmaktadır. Nesnelerin interneti kavramıyla birlikte, hizmetlerin internetine dayalı bir imkân bulmaktadır. Akıllı fabrikaların, akıllı evlerin, akıllı robotların ve akıllı saatlerin oluşturduğu vizyonun oluşmasında büyük katkı sağlayan sanayi 4.0, nesnelerin interneti, siber fiziksel sistemler ve hizmetlerin interneti olarak değiş yapıardan oluşmaktadır (www.iosturkiye.com). Diğer bir tanıma göre, nesnelerin İnterneti (IoT) bir neologizmdir. Fiziksel cihazların veya araçların birbirine bağlandığını göstermektedir. Elektronik sistemlerle gömülü binalar ve diğer eşyalar;

yazılım, sensör, aktüatör ve ağ bağlantısı bu nesnelere veri toplamasını ve paylaşmasını sağlamaktadır (Delfino, 2017).

2.3.6. Siber fiziksel sistemler

Siber fiziksel sistemler kısaca (SFS), hesaplamanın fiziksel süreçlerle entegre edilmesi olarak açıklanmıştır. Sabit bilgisayarlar ve ağlar fiziksel süreçleri izlerken ve kontrol ederken geri bildirim döngüleriyle fiziksel süreçler de hesaplamaları etkilemektedir. Öyle ki, bu eşzamanlı dijital donanım, şaşırtıcı derecede hassas zamanlama imkânı sunmaktadır. Bu, üretim aşamasında, şeffaflık, verimlilik, gözetim ve üst düzey kontrol sağlamaktadır. SFS yapısal olarak, kontrol mekanizması adına iki paralel ağa yani altyapıda birbiriyle bağlantılı bileşenlerin fiziksel ağına ve akıllı kontrol mekanizmalarından oluşan bir siber ağa, ayrıca bunlar arasında bulunan iletişim bağlantılarına sahip bulunmaktadır. SFS, bu ağların birden çok aktüatör, sensör, iletişim cihazı, kontrol işlem birimi kullanılarak bütünleşmesini sağlamaktadır. Sensörleri ve aktüatörleri birleştiren gerçek zamanlı bu sistem ayrıca, çevrimiçi sosyal etkileşimlerin doğasını değiştirebilmektedir (Gürel, 2018: 66).

2.3.7. Bulut bilişim

Bulut bilişim, bilişim hizmetlerinin sunulduğu ve kullanımına yönelik son zamanlarda uygulanmaya başlayan bir yaklaşımı ifade eder. Bu yaklaşımın firmalara sağlayabileceği avantajlar ve kullanılması sonucunda, meydana gelebilecek değişim potansiyeli göz önüne alındığında, internetten sonra bilişim dünyasında meydana gelebilecek en önemli inovasyon olabileceğini düşünmek kaçınılmazdır (Seyrek, 2011: 701-713).

Kullanıcılar bulut bilişim sayesinde, istedikleri zaman gerekli olan evraklara hızlı ve esnek bir şekilde ulaşabilmektedir (Gürel, 2018: 67). Bulut bilişim sayesinde bilgisayarlar, akıllı telefonlar büyük verileri internet aracılığı ile hızlı bir şekilde aktarabilmektedir. Bu özellik sayesinde firmalar, işletme performanslarını daha üst seviyelere çıkarma imkânı elde etmektedir (Saatçioğlu, 2018: 1683).

2.3.8. Eklemeli üretim

Firmalar, çoğunlukla özel bileşenler geliştirmek ve birer birer bileşenler imal etme konusunda kullandıkları 3 boyutlu yazıcı gibi ek üretim yöntemleri bu konuda kullanmaya başlamıştır. Eklemeli üretim makinaları dijital üç boyutlu bilgisayar verilerini

somut nesnelere dönüştürebilecek şekilde dizayn edilmiştir. Bahsedilen yazıcı sayesinde elektronik parçalar ve motorlar hariç tüm mekanik akşamların basımı gerçekleştirilecektir. Üç boyutlu yazıcılar ile modelleme, 3 boyutlu baskı, yüzey iyileştirilmesi gibi işlerin yapılması durumunun yanında genetik alanında, bilişim teknolojilerinde, tıpta alanında, sanayide, şehir planlamasında ve buna benzer diğer sektörlerde de kullanılmaktadır (Saatçioğlu, 2018: 1685).

2.3.9. Artırılmış gerçeklik

Son yıllarda bilişim alanında dikkat çeken en önemli konulardan biri de “Artırılmış Gerçeklik” (AG) olarak nitelendirilen “Augmented Reality” (AR) teknolojisidir. Bu teknoloji her geçen gün yaşamımızda biraz daha yer almaya başlamıştır. 1992 yılında ilk defa Thomas Caudell ve David Mizell bu terimi ortaya koymuştur (Altınpulluk & Kesim, 2015: 252). Temelde artırılmış gerçeklik ve sanal gerçeklik olarak ikiye ayrılmaktadır. Sanal gerçeklik, bilgisayar kaynaklı üç boyutlu oyunlarda karşılaşılan, kullanan kişinin bu ortama girmesiyle dış dünya ile olan ilişkisinin tamamen yok olduğu, bir ortam olarak düşünülebilir. Buna karşın artırılmış gerçeklikte ise; dış dünya ile bağlantı devam etmektedir. Veri ve görüntüler gerçek dünya görüntülerine eklenebilir. Kısaca söylemek gerekirse; artırılmış gerçeklikte, gerçek ve sanal nesnelere aynı anda birlikte algılanabilir (İçten & Bal, 2017: 402-403).

Artırılmış gerçeklik sistemleri, mobil cihazlar üzerinden onarım talimatları gönderme ya da bir depoda parça seçimi gibi çeşitli hizmetleri desteklemektedir. Bu sistemler henüz başlangıç aşamasında bulunmaktadır fakat ilerleyen zamanlarda işletmeler, çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanların karar verme yeteneğini geliştirmek için gerçek zamanlı bilgiler sunarak artırılmış gerçeklikten daha çok faydalanacaklardır (Gürel, 2018: 68).

3. ARAŞTIRMA METEDOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, hızlı tüketim ürünlerinin lojistiğinde kullanılan elektronik sistemler ve endüstri 4.0 kavramlarının farkındalığını ölçmektir. Bu temel amaç doğrultusunda, hızlı tüketim ürünlerinin lojistik faaliyetinde bulunan firmaların kullandığı elektronik uygulamaların, işletmelerde oluşturduğu etkilerin ortaya konulması için e-lojistik uygulamaların avantajları, dezavantajları ve işletme etkileri arasındaki fark

incelenmiştir. Aynı zamanda ankete katılım sağlayan firma sahiplerinin ve firma çalışanlarının endüstri 4.0 kavramlarına olan farkındalık düzeyi ölçülmüştür.

3.2. Araştırma Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada kullanılan veriler “anket” tekniği ile toplanmıştır. Çalışmanın Ekler kısmında yer alan anket formunun ilk bölümünde yer alan sekiz soru, işletmeleri tanımaya yöneliktir. Anketin ikinci bölümünde; hızlı tüketim ürünleri dağıtımını gerçekleştiren firmaların, e-lojistik uygulamaları kullanımının etkinliğini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçek; İsmet Bihter Karagöz tarafından (2007) “E-Lojistik Uygulayan İşletmelerin İncelenmesi” konulu yüksek lisans çalışmasından ve Yaşar Kemal Topal tarafından (2013) “Lojistik Yönetiminde E-Lojistik Kullanımının Önemi, Değişen Pazar Şartlarında E-Lojistik Kullanan Şirketler Üzerine Bir İnceleme” konulu yüksek lisans tezinde kullanılmış olan 5’li likert ölçekli sorular esas alınarak hazırlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma; maliyet, ulaşılabilirlik, imkân, zaman vb. kısıtlardan dolayı, Balıkesir il sınırları içerisinde faaliyette bulunan hızlı tüketim ürünleri dağıtımını gerçekleştiren firmalar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Balıkesir Ticaret Odası ve Gönen Ticaret Odası tarafından alınan bilgi çerçevesinde 1127 kayıtlı firma olduğu tespit edilmiştir. Anket formu 2019 yılı Ekim ayı içerisinde katılımcılara yüz yüze görüşme suretiyle ulaştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, kolayda örnekleme tekniği ile toplam 227 adet anket formu doldurularak geriye dönen 214 adet (%94,27) formun 199 adedi (%87,66) değerlendirmeye alınmıştır.

3.4. Analiz ve Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon, anova ve t-testi analizleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Tablo sonuçlarına göre anketi cevaplayanların büyük çoğunluğunun erkek ve evli olduğu, yarısına yakınının 29-39 yaş aralığında ve çoğunluğunun lise düzeyinde eğitime sahip oldukları, katılımcıların %35’ lik kısmının satış temsilcisi olarak çalışmakta olduğu, katılımcıların aylık gelir düzeyinin ise % 37’lik bir dilim olan 2000-3000 aralığında olduğu, E-loj. kul. süresi olarak yarıya yakınının 1-5 yıl arasında olduğu, firmalarda bulunan personel sayısının %43,2 ile 100-499 olduğu, ankete katılan firmaların yarıya

yakının 25 yıl ve üzerinde faaliyet gösterdikleri, katılımcı firmaların %71,4 ile yerel ölçekli firmalar olduğu ve yarıya yakının gıda sektöründe faaliyet gösterdiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan hızlı tüketim sektöründe bulunan firmaların, demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzdeler dağılımı aşağıda yer almaktadır:

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kadın	57	28,6	28,6
Erkek	142	71,4	71,4
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 1'e göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan firma sahiplerinin ve çalışanlarının; % 28,6'sı kadın, % 71,4'ü erkektir.

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Frekans Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Evli	151	75,9	75,9
Bekar	48	24,1	24,1
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 2'ye göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan katılımcıların; %75,9'u evli, %24,1'i bekârdır.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Durumuna İlişkin Frekans Dağılımı

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
18-28	44	22,1	22,1
29-39	99	49,7	49,7
40-50	45	22,6	22,6
50 ve üzeri	11	5,5	5,5
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 3'e göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan katılımcıların içerisinde; 29-39 yaş aralığında %49,7 ile en fazla, 50 ve üzeri yaş aralığında %5,5 ile en az olduğu görülmektedir.

Tablo 4.Katılımcıların Eğitim Düzeyine İlişkin Frekans Dağılımı

Mezuniyet Düzeyi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
İlkokul/Ortaokul	16	8,0	8,0
Lise	94	47,2	47,2
Önlisans	40	20,1	20,1
Lisans	44	22,1	22,1
Lisansüstü	5	2,5	2,5
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 4'e göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan katılımcıların eğitim düzeyi; %8 ile ilkokul/ortaokul, %47,2 ile lise, %20,1 ile önlisans, %22,1 ile lisans, %2,5 ile lisansüstü eğitime sahip kişiler olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe yer alan kişilerin çoğunluğunun yükseköğrenime önem vermedikleri söylenebilir.

Tablo 5.Katılımcıların Çalışma Pozisyonlarına İlişkin Frekans Dağılımı

Unvan	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Yönetici	28	14,1	14,1
Satış Temsilcisi	70	35,2	35,2
Sevkiyat Personeli	7	3,5	3,5
Muhasebe Personeli	36	18,1	18,1
Finansman Personeli	1	,5	,5
Üretim ve Planlama Personeli	1	,5	,5
Tahsildar-Kasiyer	14	7,0	7,0
İşyeri Sahibi	15	7,5	7,5
Satın Alma Personeli	3	1,5	1,5
İnsan Kaynakları Personeli	1	,5	,5
Diğer Personel	23	11,6	11,6
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 5'e göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan katılımcıların; %1,5'i satın alma personeli, %3,5'i sevkiyat personelinin %5'i insan

kaynakları personeli, üretim ve planlama personeli, finansman personeli, %7'si kasiyer, %7,5'i işyeri sahibi, %11,6'sı diğer departmanlar, %14,1'i yönetici %18,1'i muhasebe personeli, %35,2'si satış temsilcisi olarak çalışmaktadır.

Tablo 6. Katılımcılar Aylık Gelir Durumuna İlişkin Frekans Dağılımı

Aylık Gelir Düzeyi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
2000-3000	74	37,2	37,2
3000-4000	37	18,6	18,6
4000-5000	23	11,6	11,6
5000 ve üzeri	13	6,5	6,5
Açıklamak İstemiyorum	52	26,1	26,1
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 6'ya göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan katılımcıların, aylık gelir düzeyi; %6,5 ile 5000 ve üzeri, %11,6 ile 4000-5000, %18,6 ile 3000-4000, %37,2 ile 2000-3000 aralığında yer almaktadır. Bunun yanın gelir düzeyini açıklamak istemeyenlerin oranı %26,1'dir.

Tablo 7. Katılımcıların Buldukları Firmalardaki Çalışan Sayısı

Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
1-9 kişi	43	21,6	21,6
10-49 kişi	42	21,1	21,1
50-99 kişi	16	8,0	8,0
100-499 kişi	86	43,2	43,2
500-999 kişi	12	6,0	6,0
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 7'ye göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan firmaların çalışan sayısı; %6 ile 500-999 kişi, %8 ile 50-99 kişi, %21,1 ile 10-49 kişi, %21,6 ile 1-9 kişi, %43,2 ile 100-499 kişi aralığında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Buldukları Firmaların Faaliyet Alanı

Faaliyet Alanı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Yerel	142	71,4	71,4
Ulusal	33	16,6	16,6
Uluslararası	14	7,0	7,0
Hepsi	10	5,0	5,0
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 8'e göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan firmaların faaliyet alanı; %7 ile uluslararası, %16,6 ile ulusal, %71,4 ile yerel olarak faaliyet göstermektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Buldukları Firmalarının Faaliyette Buldukları Sektörler

Faaliyette Bulunulan Sektör	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Gıda	97	48,7	48,7
Meşrubat	18	9,0	9,0
Tütün	23	11,6	11,6
Lojistik	7	3,5	3,5
Perakende	24	12,1	12,1
Ambalaj-Kağıt	6	3,0	3,0
Temizlik	7	3,5	3,5
Kozmetik	2	1,0	1,0
Diğer	15	7,5	7,5
Toplam	199	100,0	100,0

Tablo 9'a göre, Balıkesir hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyette bulunan firmaların; %1'i kozmetik, %3'ü ambalaj-kağıt, %3,5'i lojistik ve temizlik, %7,5'i diğer, %9'u meşrubat, %11,6'sı tütün, %12,1'i perakende, %48,7'si gıda alanında faaliyette bulunmaktadır.

Değişkenlere ait veriler hakkında ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlanması için keşfedici faktör analizi ile değerlendirme yapılmış ve varimaks yöntemi kullanılmıştır.

Temel bileşenler analizinde gerçekleştirilen “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri” ve “Barlett testlerine” ilişkin bulgulara ait ölçek “genel iç tutarlılık katsayıları (Cronbach’s Alpha değerleri)” aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 10. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi

Ölçek	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach’s Alpha)
Endüstri 4.0 modeli	,829	3148,741	,000	,909

Araştırmada, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki ilişkisini belirlemek amacıyla çoklu korelasyon analizi ölçekler doğrultusunda uygulanmıştır. Bu değerlendirmelere ilişkin bulgular aşağıda verilmektedir.

H1: E-lojistik uygulamaları kullanım avantajı, e-lojistik uygulamaları kullanımının işletmeye etkileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: E-lojistik uygulamaları kullanım dezavantajı, e-lojistik uygulamaları kullanımının işletmeye etkileri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 11. E-lojistik Uygulamaları Kullanmanın Avantajları, Dezavantajları Ve İşletmeye Etkileri Değişkenlerine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Avantaj	Dezavantaj	İşletme etkileri
Avantaj	“Pearson Correlation	1		
Dezavantaj	“Pearson Correlation	,293**	1	
İşletme etkileri	“Pearson Correlation	,520**	,262**	1

Değişkenler arasında bulunan ilişkinin tespit edilmesi için uygulanan korelasyon analizi sonucuna göre, hipotezlerde ortaya atılan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamlılık sırasıyla; e-lojistik kullanmanın avantajları ile işletme performansına etkisi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki, e-lojistik kullanmanın dezavantajları ile işletme performansına etkisi arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğuna yönelik tespitler yapılmıştır.

Diğer taraftan değişkenler arasında bulunan farklılaşmanın tespit edilmesi için Anova ve T-Testi yapılmıştır. Yapılan testler incelendiğinde 16 adet hipotez arasında bir farklılaşma olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre; faaliyette bulunma süresi ile e-lojistik kullanmanın işletme etkileri arasında, endüstri 4.0 teknolojilerine yatırım yapma ve e-

lojistik kullanmanın işletme etkileri arasında, aylık gelir düzeyi ile e-lojistik kullanmanın avantajları, dezavantajları ve işletme etkileri arasında, eğitim düzeyi ile e-lojistik kullanmanın işletme etkileri arasında bir farklılaşma olduğu Anova testi ile tespit edilmiştir. Bunun yanında T-Testi ile de tedarik zinciri hizmetleri gerçekleştirmek ile e-lojistik kullanmanın avantajları ve e-lojistik kullanmanın işletme etkileri arasında, taşıma faaliyetinde bulunmak ile e-lojistik kullanmanın işletme etkileri arasında, araç takip sistemi kullanmak ile e-lojistik kullanmanın işletme etkileri arasında, depo yönetim sistemi kullanmak ile e-lojistik kullanmanın işletme etkileri arasında, endüstri 4.0 dijitalleşme teknolojisi bilinirliği ile e-lojistik kullanmanın dezavantajları arasında, endüstri 4.0 enerji verimliliği bilinirliği ile e lojistik kullanmanın dezavantajları arasında, endüstri 4.0 büyük veri analizi bilinirliği ile e-lojistik kullanmanın dezavantajları arasında, endüstri 4.0 insansız hava aracı bilinirliği ile e-lojistik kullanmanın dezavantajları arasında ve endüstri 4.0 üç boyutlu yazıcı teknolojisi bilinirliği ile e-lojistik kullanmanın avantajları arasında bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

Bunun yanında grup değişkenleri arasında bulun ilişkisinin tespit edilmesi için Ki-Kare analizi yapılmıştır. Yapılan testler incelendiğinde endüstri 4.0 kullanma düşüncesi ile katılımcıların cinsiyeti arasında ve endüstri 4.0 yatırım yapma düşüncesi ile katılımcıların cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte firmaların, e-lojistik kullanım süreleri ile katılımcıların yaşları arasında ve faaliyette bulunma süreleri ile katılımcıların cinsiyetleri arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan firmalar sektörel olarak değerlendirildiğinde en fazla katılımın %48,7 ile gıda sektöründe olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla; perakende, tütün, meşrubat, diğer, lojistik, temizlik, ambalaj-kağıt ve kozmetik sektörleri takip etmektedir. Araştırmaya katılan firmaları faaliyet alanına göre değerlendirdiğimizde, en fazla katılımın %71,4 ile Balıkesir’de bulunan yerel firmalar olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla; ulusal firmalar, uluslararası firmalar takip etmektedir. Faaliyette bulunma süresine göre yapılan değerlendirmelerde en fazla katılımın; % 47,7 ile 25 yıl ve üzerinde yer alan firmaların olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla; 21-25 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 1-5 yıl, 16-20 yıl aralığında yer alan firmalar olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan firmaların çalışan sayısı olarak değerlendirildiğinde en fazla katılımın %43,2 ile 100-499 çalışan bulunduran firmalar yer almaktadır. Bunu sırasıyla; 1-9 çalışan, 10-49 çalışan, 50-

99 çalışan ve 500-999 çalışan bulunduran firmalar takip etmiştir. Ankete katılan firmaları e-lojistik uygulamaları kullanma süresi olarak değerlendirdiğimizde en fazla katılımın %47,2 ile 1-5 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla; 1 yıldan az, 10 yıldan fazla, 6-10 yıl arasında kullanan firmalar yer almaktadır.

Ankete katılım sağlayan firma çalışanları içinde, endüstri 4.0 teknolojilerini kullanmak isteyenlerin oranı %58,8, kullanmak istemeyenlerin oranı %6, fikri olmayanların ise %35,2 olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılım sağlayan firma çalışanları ve firma sahipleri arasında, endüstri 4.0 teknolojilerine yatırım yapmak isteyenlerin oranı %41,2, yatırım yapmak istemeyenlerin oranı ise 14,1 olduğu tespit edilmiştir. Endüstri 4.0 teknolojilerine yatırım yapma konusunda en fazla oranı ise %44,7 ile fikrim yok seçeneğini işaretleyen katılımcılar oluşturmaktadır. Bu oranın bize, endüstri 4.0 teknolojilerinin yeni olması nedeniyle işletmeler ve çalışanları tarafından yeterince bilinmediğini ifade ettiği söylenebilir. Bunun yanın da fikri olmayan kitleye yakın bir yüzdelik dilime sahip olan, yatırım yapmak isteyenlerin sayısının da çok olması firmaların ve çalışanların teknolojik yeniliğe açık olduklarını ve işletmelerinin performansını arttırmak için bu yatırımı yapmak istedikleri ifade edilebilir.

Anket katılımcıları çalışma pozisyonu olarak değerlendirildiğinde, %35,2 ile satış temsilcilerinin en fazla katılım sağladığı tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla; muhasebe, yönetici, diğer, işyeri sahibi, kasiyer, finansman, üretim-planlama ve insan kaynakları, sevkiyat ve satın alma personeli takip etmektedir. Katılımcıları aylık gelir düzeyine göre değerlendirdiğimizde en fazla katılımın %37,2 ile 2000-3000 gelir düzeyine sahip katılımcıların olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla; 3000-4000, 4000-5000, 5000 ve üzeri gelir düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıları eğitim durumu olarak değerlendirdiğimizde, %47,2 ile en fazla katılımın lise düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla; lisans, önlisans, ilkokul-ortaokul, lisansüstü eğitim düzeyleri takip etmektedir. Balıkesir ilinde hızlı tüketim ürünleri sektöründe yer alan firma çalışanlarının çoğunluğunun, 2000-3000 gelir düzeyine sahip olduğu ve eğitim düzeyi olarak lise mezunu olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Hızlı tüketim ürünleri insanların temel ihtiyaçlarını gideren bir sektör olduğu için doğru ürünün, doğru yerde, doğru zamanda olması gerekmektedir. Bu doğrultuda ürünlerin hasarsız bir şekilde market raflarına ulaşabilmesi için etkin lojistik faaliyetlerin yapılması gerekmektedir. Mevcut sistemde firmalar lojistik faaliyetlerde elektronik sistemlerden yararlanmaktadır. Ancak firmaların nihai tüketiciye daha iyi hizmet verilebilmesi ve rekabet üstünlüğü kazanması için en güncel teknolojileri tüm lojistik süreçlere entegre etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda endüstri 4.0 teknolojilerinin lojistik faaliyetler açısından önemli bir dönüm noktası olduğu söylenebilir.

Yapılan araştırmaya göre, firmaların büyük bir kısmında e-lojistik uygulamaları kullanılmaktadır. Bununla birlikte endüstri 4.0 konusu ise henüz firma ve çalışanları tarafından yeterli düzeyde bilinmemektedir. Araştırma çerçevesinde Balıkesir ve Gönen Ticaret Odalarından alınan dosyalarda kayıtlı firma sayısı 1127 olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede Balıkesir, Bandırma ve Gönen olmak üzere; Orta ölçekli 25 firma ve küçük ölçekte 38 firma olmak üzere toplamda 214 adet anket toplanmış ve doğruluğuna şüpheli yaklaşılan 15 adet anket elenerek 199 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre, ölçeğin 0,829 KMO değeri ile oldukça güvenilir bir değer olduğu söylenebilir. Faktör analizi sonucuna göre, faktör yükü 0,50'nin altında olan 11 ifade ölçek kapsamından çıkarılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre firmalar; depolama, taşımacılık, gümrükleme, paketleme vb. faaliyet alanlarında depo yönetim sistemleri (WMS), müşteri ilişkileri yönetimi (CRM), sipariş yönetim sistemleri, araç takip sistemleri gibi e-lojistik uygulamaları kullanmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların büyük veri analizi, üç boyutlu yazıcı, insansız hava araçları, dijitalleşme ve enerji verimliliği konularının e-lojistik kullanmanın dezavantajları boyutu altında toplanan; altyapı sorunu, kalifiye eleman eksikliği, kullanıcı eğitim ihtiyacı, bilgi güvenliği sorunu, altyapı eksikliği, kullanılan programda karşılaşılan problemler, ek maliyet ortaya çıkması, yeterli yazılımın bulunmaması ifadelerine göre farklılaştığı söylenebilir.

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte e-lojistik uygulamaları bölgemizde bulunan firmalar tarafından kullanılmaktadır. Endüstri 4.0 teknolojilerinin bazılarını firmalar farkında olmadan kullanmaktadır. Bahsedilen teknolojilerin hem

Üretim hem de lojistik anlamda tam olarak uygulanmaya başlaması ve tabana yaygınlaşması, günümüzde bulunan teknoloji gelişim trendleri göz önünde bulundurulduğunda, çok uzun sürmeyeceği tarafımda düşünülmektedir. Açıklanan teknolojik unsurların yayılmasıyla ortaya çıkması muhtemel sorunlar, endüstri 4.0 konusuna yapılan eleştiriler; işsizlik oranının artması, bazı meslek gruplarının yok olması olarak ifade edilmektedir. Bahsi geçen eleştirilerin araştırılması farklı bir alan olması nedeniyle bu konu üzerinde durulmamıştır. Bu doğrultuda endüstri 4.0 teknolojilerinin çalışma hayatını kolaylaştıracadı ve firmaların verimliliklerinin artmasında önemli bir rol üstleneceği gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Altınpulluk, H. & Kesim, M. (2015). Geçmişten günümüze artırılmış gerçeklik uygulamalarında gerçekleşen paradigma değişimleri. Akademik Bilişim Kongresi.
- Barretto, L. & Amaral, A. & Pereira, T. (2017). Industry 4.0 implications in logistics: an overview
- Çekerol, G. S. (2007). Lojistik açıdan intermodal yük taşımacılığı ve türkiye hızlı tüketim ürünleri dağıtımını için bir uygulama.
- Delfino, A. & Damiani, L. & Revetria, R. & Schenone, M. & Iaeng, M. (2017) Logistics in a connected world: industry 4.0 and open source technologies, San Francisco, Usa
- Galindo, L.D. (2016). The challenges of logistics 4.0 for the supply chain management and the information technology. Master Tezi, Norveç
- Gürel, Ö & Serdarasan, Ş. (2018). Endüstri 4.0 kapsamında lojistik faaliyetler. Bursa: 7. Ulusal Lojistik Ve Tedarik Zinciri Kongresi, Ultzk 2018 Bildiriler Kitabı.
- İçten, T. & Bal, G. (2017). Artırılmış gerçeklik üzerine son gelişmelerin ve uygulamaların incelenmesi
- Karagöz, İ. (2007). E-lojistik uygulayan işletmelerin incelenmesi. Kocaeli.
- Magdalena K. W. & Mrugalska, B. Industry 4.0—towards opportunities and challenges of implementation, 24th International Conference on Production
- Neilsen. (2015). Htü Raporu.
- Neilsen. (2018). Neilsen Perakende Paneli.
- Rennhack, N. (2016) Cloud Security: Confidentiality, Integrity and Availability within the cloud, ABD.
- Rüßmann, M. & Lorenz, M. & Gerbert, P. & Waldner, M. & Justus, J. Engel, P. & Harnisch, M: (2015). Industry 4.0: the future productivity and growth in manufacturing Industries.
- Saatçioğlu, Ö.Y. & Tuğdemir, G. & Özispa, N. (2018). Endüstri 4.0 ve lojistik sektörüne yansımalarının örnek olay kapsamında değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Sarıcan, M. A. (2016). E-lojistikte kritik faaliyetlerin belirlenmesi ve türkiye'deki e-lojistik uygulamaları. Denizli.
- Seyrek, İ. H. (2011). Bulut bilişim: işletmeler için fırsatlar ve zorluklar. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
- Tekin, E. (2014). E-Lojistik ve ilaç dağıtımında e-lojistik uygulamaları. Konya.
- Tekin, M. & Etlioğlu, M. (2018). Endüstri 4.0 ve lojistik trendler. Alanya.
- Topal, Y. K. (2013). Lojistik yönetiminde e-lojistik kullanımının önemi, değişen pazar şartlarında e-lojistik kullanan şirketler üzerine bir inceleme. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi
- Tüsiad. (2016). Türkiye' nin küresel rekabetçiliği için bir gereklilik olarak sanayi 4.0.İstanbul.
- Wang, K. (2016) Logistics 4.0 solution new challenges and opportunities, international workshop of advanced manufacturing and automation, 2016, Norway
- Yeşilyurt, C. (2016). Hızlı tüketim ürünleri sektöründe analitik ağ süreci ile reklam mecrası seçimi. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi.
- Yeşilyurt, E. (2018). Kentsel lojistik, dağıtım lojistiği ve firma performansı ilişkisi. Kastamonu: Yüksek Lisans Tezi.

EXTENDED SUMMARY

Electronic Systems And Industry Used In Fast Consumption Products Logistics 4.0: Balıkesir Case Study

Ümran ŞENGÜL*

Burak SELVİ**

1. INTRODUCTION

Today, with the rapid development of technology, many new technological devices, software and applications have emerged that facilitate business processes. Logistics activities in business processes are at an important place for companies to deliver their products to their customers. For this reason, integrating developing technologies into business processes is an important element in achieving a competitive advantage for all kinds of companies, whether large or small, and increasing the company's performance. In this context, the current electronic systems used and the new technological possibilities arising from the developments taking place today are discussed.

2. METHOD

The data used in this study were collected by the "questionnaire" technique. Eight questions in the first part of the questionnaire form in the Appendix part of the study are for getting to know the businesses. In the second part of the questionnaire; There are questions to measure the effectiveness of companies that distribute FMCG products using e-logistics applications. The scale used in this study; İsmet Bihter Karagöz (2007), and Yaşar Kemal Topal (2013) on "The Importance of Using E-Logistics in Logistics Management, A Study on Companies Using E-Logistics in Changing Market Conditions" It was prepared on the basis of 5-point Likert scale questions used in the undergraduate thesis.

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü,
umransengul@comu.edu.tr, ORCID No:0000-0001-5867-863X

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Uluslararası İşletmecilik Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID No:
0000-0001-5242-5703

Research; cost, availability, opportunity, time etc. was carried out within the framework of companies that distribute fast moving consumer goods in Balıkesir province due to restrictions. Within the framework of the information received by Balıkesir Chamber of Commerce and Gönen Chamber of Commerce, it was determined that there are 1127 registered companies. The survey form was delivered to the participants in October 2019 through face-to-face interviews. For this purpose, a total of 227 questionnaire forms were filled out using the convenience sampling technique, and 199 of the 214 (94.27%) forms (87.66%) returned were evaluated.

3. RESULTS

The data obtained in the study were analyzed using reliability analysis, descriptive statistics and correlation, anova and t-test analyzes. The demographic characteristics of the people participating in the study are included in the tables in the article. According to the results of the table, the majority of the respondents are male and married, half of them are between the ages of 29-39 and most of them have high school education, 35% of the participants work as sales representatives, and 37% of the participants' monthly income is in the range of 2000-3000, E-log. ash. The number of employees in companies is 100-499 with 43.2%, almost half of the companies surveyed have been operating for 25 years or more, the participating companies are local companies with 71.4% and half It has been observed that the relative is operating in the food sector.

In order to test the relationships between variables within the subject of the research; Regression analysis was applied in line with the scales in order to determine the effect of Pearson correlation analysis and independent variables on the dependent variable. Findings regarding these evaluations are given below.

H1: There is a significant relationship between the advantage of using e-logistics applications and the effects of using e-logistics applications on the business.

H2: There is a significant relationship between the disadvantage of using e-logistics applications and the effects of using e-logistics applications on the business.

According to the result of the correlation analysis applied to determine the relationship between the variables, it was concluded that the relationships suggested in the hypotheses were statistically significant. This significance, respectively; It has been determined that there is a positive and weak relationship between the advantages of using

e-logistics and its effect on business performance, and a positive and weak relationship between the disadvantages of using e-logistics and its effect on business performance.

On the other hand, Anova and T-Test were conducted to determine the differentiation between variables. When the tests were examined, it was observed that there was a differentiation among 16 hypotheses. According to this; the operating effects of using e-logistics and investing in industry 4.0 technologies; between the monthly income level and the advantages, disadvantages and business effects of using e-logistics; education level and the operational effects of using e-logistics; It was determined by Anova test that there is a differentiation between the effects. In addition, between the advantages of using e-logistics and the business effects of using e-logistics, performing supply chain services with T-Test, between the business effects of using e-logistics and carrying out transportation, between the business effects of using a vehicle tracking system and using e-logistics Among the business effects of using warehouse management system and using e-logistics, among the disadvantages of using industry 4.0 digitalization technology awareness and e-logistics, among the disadvantages of using industry 4.0 energy efficiency awareness and e-logistics, using industry 4.0 big data analysis awareness and using e-logistics Among the disadvantages, it has been found that there is a differentiation between the industry 4.0 unmanned aerial vehicle awareness and the disadvantages of using e-logistics, and the industry 4.0 three-dimensional printer technology awareness and the advantages of using e-logistics.

In addition, Chi-Square analysis was conducted to determine the relationship between group variables. When the tests were examined, it was observed that there was no relationship between the idea of using industry 4.0 and the gender of the participants, and between the idea of investing in industry 4.0 and the gender of the participants. In addition, it has been determined that there is a relationship between the e-logistics usage times of the companies and the ages of the participants and the duration of the activity and the gender of the participants.

Among the company employees participating in the survey, 58.8% of those who want to use industry 4.0 technologies, 6% of those who do not want to use them, and 35.2% of those who have no idea. Among the company employees and company owners participating in the survey, the rate of those who want to invest in industry 4.0

technologies is 41.2%, and the rate of those who do not want to invest is 14.1. The highest rate of investing in Industry 4.0 technologies is the participants who marked the option I have no idea with 44.7%. It can be said that this rate indicates that industry 4.0 technologies are not sufficiently known by businesses and their employees due to their new nature. On the other hand, it can be stated that companies and employees who have a percentage share close to the non-intellectual audience and the number of people who want to invest are open to technological innovation and want to make this investment to increase the performance of their enterprises.

4. CONCLUSION

Since fast moving consumer goods are a sector that meets the basic needs of people, the right product must be in the right place at the right time. In this direction, effective logistics activities must be carried out in order for the products to reach the market shelves without any damage. In the current system, companies benefit from electronic systems in logistics activities. However, companies need to integrate the most up-to-date technologies into all logistics processes in order to provide better service to the end consumer and gain competitive advantage. In this context, it can be said that industry 4.0 technologies are an important turning point in terms of logistics activities.

According to the results of the research, companies; storage, transportation, customs clearance, packaging, etc. uses e-logistics applications such as warehouse management systems (WMS), customer relations management (CRM), order management systems, vehicle tracking systems in its fields of activity. However, the subjects of big data analysis, three-dimensional printers, unmanned aerial vehicles, digitalization and energy efficiency were collected under the disadvantages dimension of using e-logistics; infrastructure problem, lack of qualified personnel, user training need, information security problem, lack of infrastructure, problems encountered in the program used, additional costs, and insufficient software.

Today, with the rapid development of technology, e-logistics applications are used by companies in our region. Companies use some of the Industry 4.0 technologies without realizing it. Considering today's technology development trends, the mentioned technologies are fully implemented in terms of both production and logistics and spread to the base, I think it will not take long. Problems likely to arise with the spread of the

disclosed technological elements. Criticism of industry 4.0; The increase in unemployment rate is expressed as the disappearance of some occupational groups. Since the investigation of the aforementioned criticisms is a different field, this issue has not been focused on. Accordingly, it has been observed that industry 4.0 technologies will facilitate the working life and play an important role in increasing the productivity of companies.

DEĞİŞEN GÜVENLİK ALGILAMALARI VE TÜRK SAVUNMA KONSEPTİ: ABD- TÜRKİYE İLİŞKİLERİ ÇERÇEVESİNDE BİR DEĞERLENDİRME¹

Gülşah Özdemir*

ÖZET

Giderek daha fazla militarize hale gelen Ortadoğu ve tırmanan gerilimleriyle Doğu Akdeniz, Türkiye'nin güvenlik ve dış politik gündemini yakından ilgilendiren konular olmaya devam etmekteyken, NATO üyeliği ve ABD ile olan müttefiklik ilişkilerinin yaşadığı krizler Türkiye için sorgulanmaya devam eden meseleler olarak kalmaktadır. Doğu Akdeniz'deki egemenlik haklarının korunması ve Suriye'de PKK uzantısı yapılanmaların tasfiyesi gibi öncelikli meseleler Türkiye'nin güvenlik politikalarını askeri aktivizm ve milli savunma sanayisinin geliştirilmesi gibi iki sütunda kurmasını zorunlu kılmaktadır.

Türkiye'nin kendi güvenliğini sağlama noktasında gerçekleştirdiği sınır ötesi operasyonlar ile Suriye'deki terör yapılanmaları olarak değerlendirdiği oluşumları temizleme çabaları, Rusya'dan aldığı S400 hava savunma sistemleri ve geliştirdiği geniş çapta ticari ve enerji işbirliği yönelimleri Türkiye'nin otonom bir dış politika üreteceğine dair göstergeler olarak sıralanmaktadır. Türkiye'nin izlediği dış politika çizgisinde ABD gibi müttefikiyle zaman zaman karşı karşıya gelişi, izlenen stratejinin tepkisel mi yoksa bilinçli bir tercihin ürünü mü olduğu sorusunu akla getirmektedir. Her fırsatta NATO'ya olan bağlılığını ifade eden Türkiye'nin ulusal güvenliğine ilişkin olarak herhangi bir risk ortamının oluşmasına izin vermeyeceği aşikar olup, Türkiye politik tavrını uluslararası ortamda daima net bir şekilde ortaya koymakta ve dış politika icrasında etki sağlayacak askeri gücünü artırmaya yönelik projeleri hayata geçirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik algısı, Savunma sanayi, ABD-Türkiye ilişkileri, Doğu Akdeniz, Suriye Krizi

Jel Sınıflandırması: F52

Changing Security Perceptions And Turkish Defense Concept: An Evaluation Of Us-Turkey Relations Framework

ABSTRACT

While the increasingly militarized Middle East and Eastern Mediterranean with its escalating tensions has continued to become a topic closely related to Turkey's security and foreign political agenda, NATO and the crisis in the alliance where relations with the US remain as a matter continued to be questioned for Turkey. Priority issues such as the protection of sovereign rights in the Eastern Mediterranean and the elimination of PKK extension structures in Syria requires to install Turkey's security policy in two columns such as military activism and the development of the national defense industry.

Clearing terrorist elements in Syria through cross-border operations to ensure its own security and wide-ranging commercial and energy cooperation orientations developed with S400 air defense

¹ Bu çalışmanın bir bölümünde Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde 2020 tarihinde savunulan yazara ait "ABD Ulusal Güvenlik Stratejileri Çerçevesinde Türkiye İle İttifak İlişkilerindeki Dönüşüm (2003-2016 Dönemi)" başlıklı doktora tezinden faydalanılmıştır.

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Anabilim dalı doktora mezunu, g.ozdemir.bld@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-8900-2560

systems from Russia are listed as indicators of Turkey's producing an autonomous foreign policy. Turkey's confrontation with its ally like the USA from time to time in the line with its foreign policy, raises the question of whether the strategy followed is reactive or the product of a conscious choice. It is obvious that Turkey, expressing its commitment to NATO at every opportunity, will not allow any risk environment regarding its national security to occur and also Turkey's attitude in the international political environment at every opportunity clearly reveals and realizes projects to increase military power that will have an impact on foreign policy execution.

Keywords: The Perception of Safety, Defense Industry, The US-Turkey Relations, The Eastern Mediterranean, Syria Crisis

Gel Codes: F 52

1. GİRİŞ

Osmanlı İmparatorluğunun ardından, dostlukların ve kalıcı düşmanlıkların olmadığı yeni bir dünya düzeni içerisinde yerini alan Türkiye, kurulduğu tarihten buyana darbeler, dış ve iç müdahaleler, millet iradesini sınırlayan ekonomik ve siyasal krizlerin ortasında pek çok travma atlatmıştır.

Türkiye'nin üzerinde bulunduğu coğrafya gereği istikrarsız bir bölgede bulunuyor olması sebebiyle her dönem iç ve dış tehditlere maruz kalması onu askeri savunma anlamında en yüksek harcamalara sahip ülkeler arasına sokmaktadır. Başta Yunanistan olmak üzere komşuları ile potansiyel krizler yaşanması ihtimali kapsamında savunma harcamalarının her dönem yüksek tutulmasını elzem hale getirmektedir. Gerek ülke güvenliği gerekse bölgesel güvenliğin sağlanması anlamında caydırıcı bir güç unsuru olabilmek adına Türk Silahlı Kuvvetlerinin modern silahlı teçhizat ihtiyacının üst düzeyde gerçekleştirilebilmesini gerekli kılmaktadır.

Zamanın hızlandığı bir çağda bölgesel ve küresel anlamda sürekli değişen krizler gündeminde devletlerarası ilişkilerin önemli bir unsuru olan işbirliği ve müttefiklik kavramlarının da içini doldurmak oldukça zorlaşmıştır. Öyle ki, gerek Suriye İç Savaşı süresince gerekse Doğu Akdeniz'de yer alma mücadelesinde geleneksel ittifak ilişkilerinin yanı sıra konjonktürel olarak gelişen bölgesel ilişkilerinde Türkiye, hem NATO müttefiki ABD hem de kuzey komşusu Rusya ile ciddi güvenlik sınavlarıyla karşı karşıya kalmıştır. Suriye Krizinde sahada her iki ülkenin vekalet unsurlarına askeri anlamda cevap vermek zorunda kalan Türkiye, Doğu Akdeniz'de kurduğu bölgesel ikili ilişkileri ile kendisini dışlandığı bir oluşum karşısında kritik hamleler yaparken bulunmaktadır.

Klasik güvenlik ikilemi meselelerinin devam ettiği ve silahlanma yarışının hız kesmeden sürdürüldüğü günümüz uluslararası ortamında müttefiklik ilişkilerinin ve karşı- dengeleyici koalisyon birlikliklerinin değişen şartlara göre etkisini sürdürdüğü görülmektedir. Türkiye, Doğu Akdeniz bölgesinde kendisine yönelik oluşturulan İsrail, Mısır, Yunanistan ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nin dışlayıcı ittifakına karşı, artan deniz ve hava gücü kabiliyetinin etkisiyle askeri bir caydırıcılık stratejisi izlemektedir. Gerek Suriye gerekse doğu Akdeniz'deki enerji güvenliği hususunda ulusal kaygı ve çıkarlarının göz ardı edildiği Türkiye'nin müttefikleri ile karşı karşıya geldiği uluslararası ortamda bölgesinde enerji kaynakları üzerinden uzun süredir devam eden çatışmalar karşısında akılcı adımlarla siyasi ve diplomatik anlamda elini güçlendirmek istediği görülmektedir.

Ülkelerin ulusal savunma sanayilerini bilim ve teknoloji anlamındaki yenilikleri takip ederek geliştirmeleri toprak bütünlüğünün sağlanması ve sınır güvenliğinin ötesinde bölgesel ve küresel ölçekte öz çıkarlarına yönelik hamlelerde söz sahibi olabilmeleri açısından da oldukça önemli bir unsurdur. Bu aşamada savunma sistemleri için gerekli teçhizatları ithalat yoluyla temin ediliyor olmasının zorluklarını geçmiş dönemlerde tecrübe eden Türkiye için savunma sanayinde millileşme hareketlerine ihtiyaç duyduğu sonucu karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda çalışmamızda değişen tehdit algılamaları ekseninde son 15 senedir savunma sanayi anlamında atılımlar yapmaya çalışan Türkiye'nin Ortadoğu jeopolitiğinde ve ABD ile olan müttefiklik ilişkilerinde karşılaştığı krizlere odaklanılmıştır.

2. DEĞİŞEN GÜVENLİK ALGISI VE SAVUNMA STRATEJİLERİ

Kelime anlamıyla, kişilerin zarar veya tehlikelere karşı emniyette olma hali olarak tanımlanan güvenlik, bireyin diğerlerinden gelebilecek zararlara karşı korunaklı hissettiği ruh hali olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki psikolojik bir gereksinim olan güven duygusu objektif olarak mevcut değerlere yönelik tehdidin olmama haliyken, subjektif olarak da bu değerlere yönelik olası saldırı ihtimalini düşündürmektedir (Wolfers, 1952: 485). Her iki algıda da bir ulusun güvenliği söz konusu olduğunda algılanan durum, tam bir güvensizlik hissinden, korku duygusunun ortadan kalktığı kutba kadar olan geniş bir yelpazeyi içine almaktadır.

Güvenliğin reel koşulların ötesinde algılarla da şekillenebilen bir durum olduğu göz önüne alındığında her toplumsal dönemin kendine has tehditleri ve bu tehditler

etrafında şekillenen güvenlik algılamalarının var olduğu düşünülebilmektedir. Devleti birleştirici bir aktör olarak algılanması ile uluslararası ilişkileri listenin en başında ulusal güvenlik meseleleri olacak şekilde bir sorunlar hiyerarşisi halinde ele alınmaya başlanmıştır (Knutsen, 2015: 342).

Fransız İhtilalinin ortaya çıkardığı ulusçuluk fikri ülkesel güvenlik anlayışını da beraberinde getirmiş ve bu anlayış ile devletin sınırlarını ve egemenliğini koruma fikri devletlerin temel amaçları içerisinde yerini almıştır (Birdişli, 2017: 36). Günümüzde neredeyse bütün ülkelerce benimsenen ulusal güvenlik politikaları, böylelikle, ulusal güvenlik çerçevesinde her türlü silahlanma ve istihbarat faaliyetleri hususunda yasal bir zemin bulmuştur.

Netice itibariyle devletler için güvenlik meselesinin kendi var oluş nedenleriyle ilişkilendirilen 'ulusal güvenlik' kavramıyla birlikte tanımlanan bir politika olarak görülmesi 20. yüzyılın siyasal konjonktürünün bir sonucudur. Uluslararası istikrarın tanımlanması, sürdürülmesi ya da ortadan kaldırılması açısından değerlendirildiğinde, ulusal güvenlik kavramı devletler tarafından klasik paradigmanın etkisinde askeri güç ekseninde tanımlanmış; temelde askeri imkân, kabiliyet, kapasite ve stratejileri geliştirmek olarak yorumlanmıştır (Baylis, 2008: 73).

Savunma ile doğrudan bağlantılı görülerek bir devlete karşı yapılan saldırıların önlenmesi olarak kabul gören güvenlik kavramı, herkesin birbirinin rakibi ve sınırlayıcısı olduğu uluslararası arenada, kendi savunma ihtiyaçlarını karşılayarak dışa bağımlılıklarını en alt düzeye indirmeleri anlamında ülkeleri milli savunma sanayilerini geliştirmeye sevk etmektedir.

Genişleyen tehdit algılarıyla birlikte gelişen teknolojiyle doğru orantılı bir şekilde amacı ve yapısı anlamında farklılaşan savunma sistemleri devletler açısından oldukça karmaşık bir yapı meydana getirmektedir. Tüm silah türlerine ve savunma sistemlerine aynı anda sahip olamayacak olan devletler açısından silahlanma tercihlerini yaparken kapasitelerini artıracak savunma mekanizmaları geliştirmek anlamında doğru tercihe odaklanmak devletin güvenlik stratejileri açısından önemli bir mesele halini almaktadır.

Devletlerin siyasi bir takım hedeflere ulaşmak maksadıyla araç olarak kullanacağı savunma mekanizmaları ve askeri yöntemlerin devletin stratejik mantığına uygun olup olmadığı, hedefler ve araçlar arasındaki uyumun doğru kurulması ile oldukça yakından

ilgilidir. Devletlerin stratejik hedeflerinin ulaşılabilir olması sahip olduğu silah teknolojilerinin doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, devletin elindeki silah teknolojilerini doğru tanımlayıp sahip olduğu silah kapasitesini doğru siyasi hedeflere ulaşmak amacıyla kullanıyor olması gerekmektedir. Ancak görülen odur ki; günümüz uluslararası sisteminin mevcut anarşik yapısında en etkin faktör olan silahlanma her devlet için kaçınılmazken silah teknolojilerindeki gelişmeleri aynı derecede takip etmeleri pek mümkün gözükmemektedir (Krepinevich, 1994: 30-42).

Silah teknolojilerine sahip olma anlamında ise kendi kendine yeterlilik sağlayamayan devletler doğrudan silah temin etmek veya teknoloji transferi yapmak gibi yöntemlere başvurabilmektedir. Teknolojik kapasiteyi temel alan bir yaklaşımla devletin askeri yeterliliklerini artırmak amacıyla tercih ettikleri satın alma yoluyla edinilen silahların bir tür dışa bağımlılık unsuru haline geldiği görülmektedir.

Bağımsız bir savunma kapasitesi oluşturmak isteyen her devletin dışa bağımlılığı minimum seviyeye indirmek suretiyle yerli savunma sanayisini güçlendirme yolunu tercih etmeleri beklenmektedir. Her ülkenin eşit şartlarda olmadığı silah üretiminde doğrudan temin ile başlayan sürecin bakım onarım, alt parça üretimi gibi aşamalarından geçen bazı devletlerin bağımsız silah üretimine doğru evirildiği görülmektedir (Krause, 1995: 171). Bu anlamda bir takım istisnai süreçler haricinde askeri yapılanma sürecini büyük oranda ABD odaklı oluşturan Türkiye'nin oldukça geç kaldığı silahlanma yarışında boy göstermesi dış politika ve savunma alanlarında olduğu kadar ekonomik ve siyasi anlamda da çıkarlarına uygun bir hamle olarak değerlendirilebilmektedir.

3. TÜRK SAVUNMA SANAYİİ VE MİLLİLEŞME ÇABALARI

Kuruluşunun ilk yıllarında yeni devletin ve rejimin pekişmesi önceliğine dayalı bir strateji izleyen Yeni Türkiye Cumhuriyeti, daha çok ülke içi reformları gerçekleştirmeye odaklıysa da günümüz savunma sanayisinin temellerini oluşturacak birtakım adımlar da atmıştır. Bilhassa savunma sanayinin devlet eliyle gerçekleştirilmesinin önemi kapsamında ilk önemli adım olarak Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı kapsamında savunma sanayi ülke kalkınmasının temel hedefleri arasında görülmüştür (Pamuk, 2014: 235). Milli savunma sanayinin kurulmasını uzun süredir amaçlamış olan Türkiye, ulusal havacılık sanayinin gelişmesi adına Ankara'da uçak ve motor fabrikasını kurmuş ve Makine Kimya Endüstrisi Kurumu ile bir devlet politikası

olarak² savunma sanayinde millileşmeyi destekleyen girişimlerde bulunmuştur (TBMM Kanunlar, 1950).

Türkiye, İkinci Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan iki kutuplu düzen içerisinde batı bloku ülkelere yakınlaşma ile Marshall planı dahilinde ABD'den aldığı askeri yardımlar ve NATO üyeliği ile başlayan süreçte savunma sanayisini dışa bağımlı bir şekilde sürdürmüştür. Ortaya çıkan bu yeni düzen içerisinde Sovyet tehdidi karşısında bölgesinde güvenliği tesis etmek adına Türkiye'nin bir güvenlik stratejisi olarak NATO'ya üye olması ile birlikte ABD ve İngiltere'nin bölge ülkelerine sağladığı fon ve yardımların da etkisiyle milli savunma sanayine yönelik politikalarda dışa bağımlılık söz konusu olmuştur. 1941–1944 yılları arasında ABD'nin savaş malzemesi verme şeklinde “Ödünç Verme ve Kiralama” (Lend and Lease)³ Kanununu yürürlüğe koyması ile Türkiye'nin henüz kuruluş aşamasındaki savunma sanayi yatırımları olumsuz etkilenmiştir (Hathaway and Shapiro, 2017: 179).

Türkiye ve ABD arasında 1945 senesinde imzalanan ve İkinci Dünya Savaşında askeri yardım taahhüdü anlamına gelen Askeri Yardım Antlaşması⁴ ve sonrasında savaşın bitmesiyle birlikte Truman Doktrini ve Marshall Planı kapsamında askeri malzeme ve mali yardım uygulamaları devreye koyulmuştur (Ataöv, 1965: 105). Bu yardımlar, Türkiye açısından Sovyet tehdidi karşısında kısa vadeli olumlu sonuçlar ortaya çıkarmış (Challener, 1986: 43) olsa da uzun vadede milli savunma sanayisinin gelişimini yavaşlatan olumsuz gelişmeler olarak görülmektedir. Nitekim 1974 Kıbrıs Harekâtı ile müttefiki olduğu batı bloku ülkelerinin başta ABD olmak üzere uygulamaya başladıkları askeri ambargolar neticesinde zor günler yaşayan Türkiye, sanayi sektöründe güçlü ve uzun soluklu adımlar atmasının gerekliliğini fark etmiştir. 1975'te üç yıllık bir süreçte müttefiki Türkiye'ye yaptırım uygulamış olan ABD için, bugüne kadar Rusya, Küba, İran ve Kuzey Kore gibi pek çok ülkeye yaptırım uyguladığı göz önüne alındığında, ülkelerin kararlarını kendi isteği doğrultusunda etkileyebilmek adına oldukça sık başvurulmuş ancak etkileri görece tartışılabilir olan bir yöntem olduğu söylenebilmektedir.

² 08 Mart 1950 tarihli ve 5591 sayılı kanunla sermayesinin tamamı devlet tarafından karşılanmak üzere Askeri Fabrikalar Umum Müdürlüğü tüm mal varlığı ile devredilerek kurulmuştur.

³ Bu program bir hibe şeklinde değil de teçhizat desteği talep eden ülkelere yönelik geri ödemeli bir yöntem şeklinde geliştirilmiştir.

⁴ 19 Ekim 1939 tarihinde İngiltere, Fransa ve Rusya ile imzalanan ve onbeş yıl geçerliliği olan bu antlaşma Türkiye'ye karşı askeri bir saldırı durumunda koruma taahhüt etmektedir. Askeri yardımlarla toparlanma süreci yaşayacak Türkiye'nin de müttefiklerin safında savaşa girmesi öngörülmekteydi.

Kıbrıs Barış Harekâtı süresince uygulanan bu ambargoya 1969 Savunma ve İşbirliği antlaşmasından çekilme ve ülkedeki Amerikan üslerini kontrol altına alma şeklinde bir karşılık veren Türkiye (Kayar, 2003: 130) bu sürecin olumlu bir getirisi olarak kendi savunma sanayisine yönelik adımlara hız vermiştir. 1975 ve 1988 seneleri arasında sürdürülen savunma sanayini geliştirmeye yönelik çalışmaların derlenerek bir politika haline dönüşmesi ile Türkiye'nin savunma stratejileri 1990larda "Türk Savunma Sanayi Politikası ve Stratejisi Esasları" (TSSPSE-Türk Savunma Sanayi Politikası ve Stratejisi Esasları, 1998) şeklinde bir doküman haline getirilebilmiştir.⁵ Bu doküman ışığında TSK'nın askeri teçhizat ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik atılımlar atmaya başlayan Türkiye, ASELSAN'ın kuruluşunu gerçekleştirerek milli askeri sanayinin ilerlemesinin önünü açmıştır. Silahlanma ve askeri yapılanma anlamında uzun yıllar büyük ölçüde ABD'ye dayalı bir savunma stratejisi izlemiş olan Türkiye'nin, ancak ambargo sonrası savunma harcamalarını arttırmak suretiyle dünyadaki silahlanma yarışına dahil olabildiği görülmektedir.

ABD ile Osmanlı dönemine uzanan ikili antlaşmalar ve ticari ilişkiler göz önüne alındığında Avrupa devletleri ile Navarin Baskını sonrası yaşadığı gerilimin karşılığında ABD ile yakınlaşmaya yönelik adımlar atılmıştır. Böylelikle Osmanlı yönetiminin donanmasını ivedilikle restore etme ve yerel buharlı gemi üretimini sağlamak adına 1830'da "Dostluk Ticaret ve Seyri Sefain Muahedesi" anlaşması ile ABD ile ortak bir üretim sürecine girildiği bilinmektedir (Örenç, 2013: 135-137). Öyle ki yıllar sonra bu durum ABD ile yaşanan gerilim sonrası yerel ve milli silah üretim adımları şeklinde Türk savunma sanayinde karşımıza çıkmaktadır.

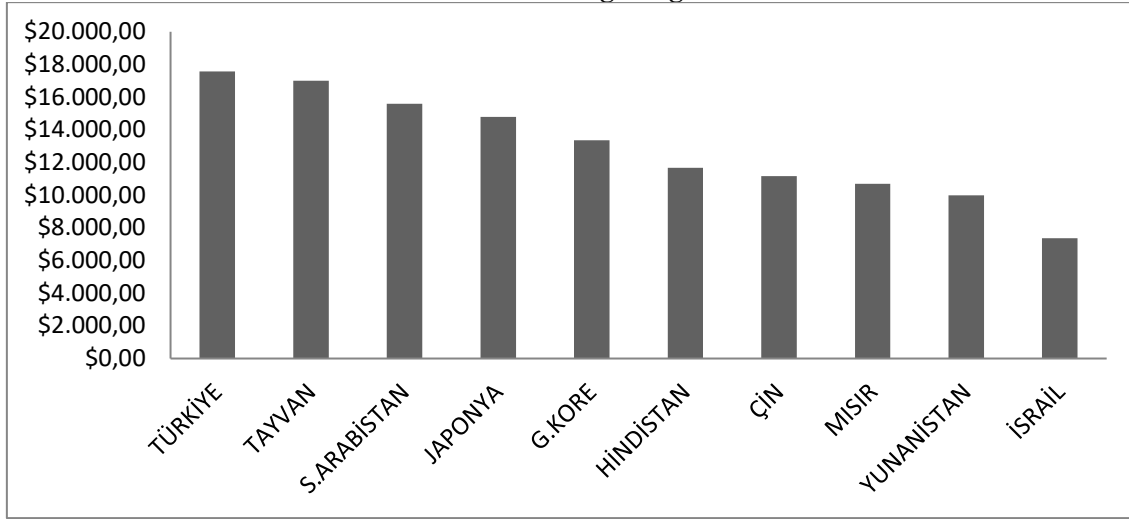
Nitekim Kıbrıs Barış Harekâtı sırasında Amerikan silahlarının kullanılması sebebiyle ABD'nin Türkiye'ye uyguladığı silah ambargosu büyük bir krize sebebiyet vermesinin yanında ABD'ye dayalı bir tedarik sağlama sisteminin dönüşümünde Türkiye'nin savunma sanayisi için bir dönüm noktası olmuştur. Müttefiklerinden hibe edilmiş veya alınmış olan teçhizatları kullandıkları gerekçesiyle gerçekleştirilen bu ambargo⁶karşısında Türkiye savunma ihtiyacını karşılamak adına dışa bağımlı olmanın

⁵ 25.5.1998 gün ve 98/11173 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı olarak 20 Haziran 1998 günü Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁶ 12 Temmuz 1947 tarihli Türkiye'ye Yapılacak Yardımlar Hakkındaki Antlaşmanın 4. Maddesi askeri yardımların verilmiş amacı dışında kullanımı için ABD iznini gerekli kılmaktadır. Öyle ki bu durum Kıbrıs

dezavantajlarını acı bir tecrübe olarak yaşamıştır (Armaoğlu, 1991: 162-163). Bu ambargo ile Kara, Deniz ve Hava Kuvvetlerini Güçlendirme Vakıfları kurulmuş ve bu vakıfların çalışmaları ile birlikte dışa bağımlılığı azaltmak amacıyla devlet destekli ASELSAN, HAVELSAN, ASPİLSAN gibi kurumlara yatırımlar sağlanmış, HEMA Dışlı Sanayi, Asil Çelik Sanayi, Barış Elektrik Endüstrisi, İşbir Elektrik ve ASMAŞ gibi teknolojik ürünler geliştiren şirketlerin kurulumu desteklenmiştir (TSK Güçlendirme Vakfı).

Tablo 1. 1991- 2000 Yılları Silah İthalatı Gösterge Değerleri

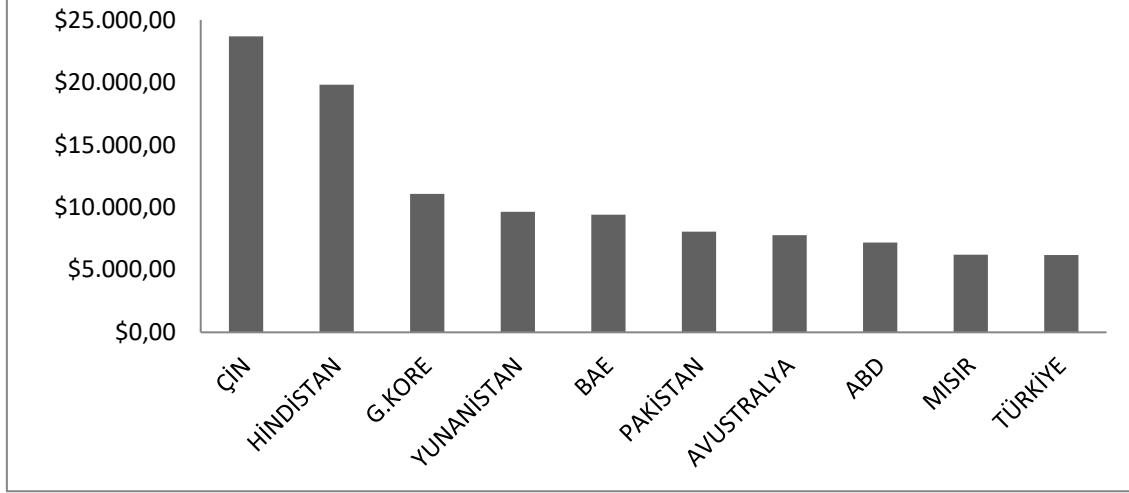


Kaynak: Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) verileri kullanılmıştır.

Soğuk Savaş sonrası dünyada azalma eğilimine giren savunma harcamalarına bakıldığında Türkiye açısından bu durum tam tersi yönde sürekli artış şeklinde ilerlemiş ve 1990 yılından itibaren silah ithalatında üst sıralarda yer almıştır (TÜSİAD, 2001).

müdahalesini gerçekleştiren Türkiye'ye uygulanan silah ambargosunun temeli olarak değerlendirilmektedir.

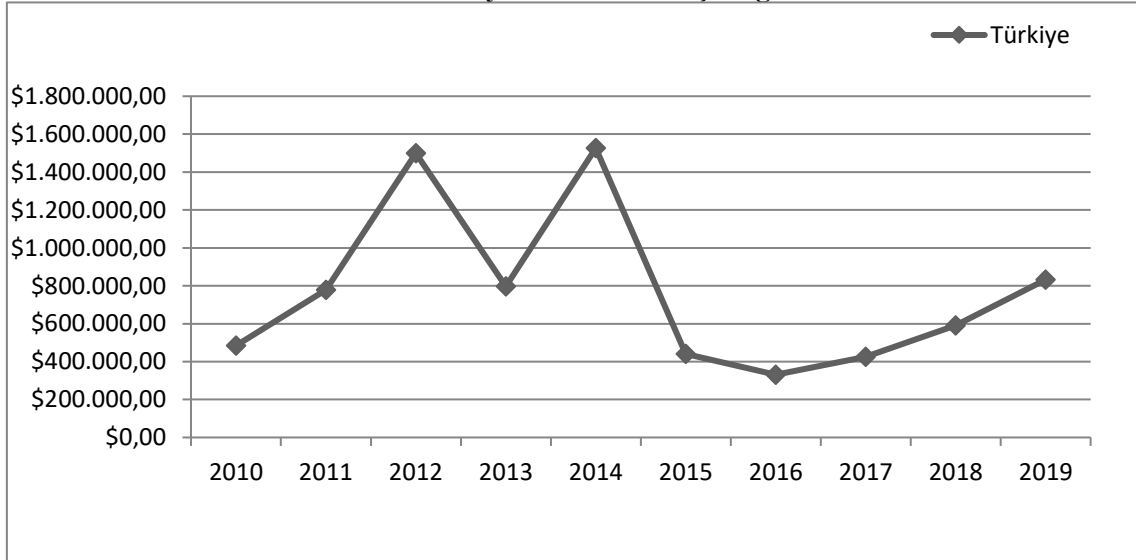
Tablo 2. 2001-2010 Yılları Silah İthalat Gösterge Değerleri



Kaynak: Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) verileri kullanılmıştır.

Stockholm Uluslararası Barış Araştırmaları Enstitüsü (SIPRI) verilerine göre 1990-1999 yılları arasında oransal olarak en fazla artış gösteren silah ithalatçısı olarak Türkiye ilk sırada yer almaktayken, 2000-2010 yılları silah teminine bakıldığında ise durumunun 10. sıraya gerilemiş olduğu görülmektedir.

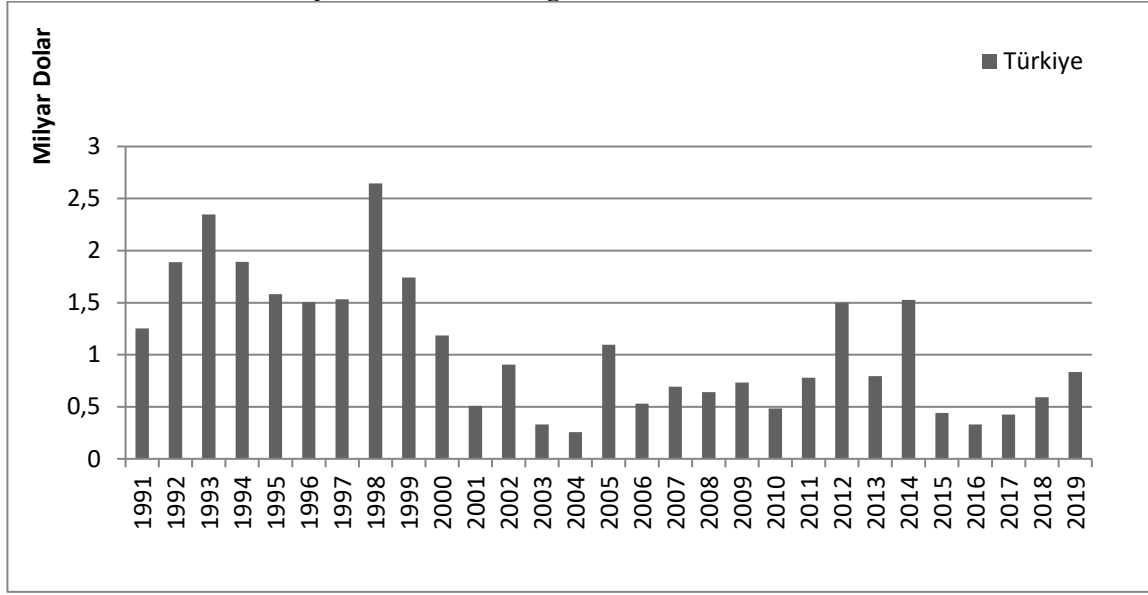
Tablo 3. 2010-2019 Yılları Arası Türkiye Silah İthalatı Çizelgesi



Kaynak: Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) verileri kullanılmıştır.

2010 yılından itibaren küresel silah ithalatına yönelik verileri göz önüne alındığında 2010-2014 yılları arasında küresel silah ithalatında % 3,7 olan Türkiye'nin payının ise 2015- 2019 yıllarına bakıldığında % 1,8'e doğru gerileyen bir seyir izlemekte olduğu görülmektedir (SIPRI, 2019).

Tablo 4. 1991-2019 Türkiye Silah İthalat Değerleri



Kaynak: Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI) verileri kullanılmıştır.

Türkiye'nin gerçekleştirdiği askeri teçhizat ithalatı değerleri de göz önünde bulundurulduğunda silahlanma anlamında yıllar içerisinde kademeli bir şekilde gerçekleştirdiği bir dışa bağımlılıktan kurtulma stratejisi şeklinde değerlendirilebilmektedir.

Soğuk Savaşın bitişini baz aldığımız bu verilerde ülke içi terör yapılanmaları ve Körfez Savaşının etkileri ile silahlanma ihtiyacı hisseden Türkiye, bu ihtiyacın büyük bir kısmını ithalat yolu ile karşılayabilmiştir. Savunma ihtiyaçlarını 1990'lı yıllarda büyük oranda hazır alım şeklinde karşılayan Türkiye, 2000'li yıllara doğru gelindiğinde ortak üretim modellerini artırmaya yönelmiş ve 2000 sonrası yürütülen politikalar ile yerli üretim modeline yoğunlaşması ile ithalat oranlarında gözle görülür bir düşüş yaşanmıştır. Silah gücünün modernizasyonu ve değişen teknolojiye uyumu anlamında Türk Silahlı Kuvvetleri envanterindeki zırhlı kara araçları, deniz kuvvetleri mühimmatları, korvetler, insanlı ve insansız hava araçları eğitim uçakları ve uydu sistemleri gibi ekipmanların yerel imkanlarla üretimi sağlanmıştır. Daha önceleri lisans odaklı üretim yapan savunma sanayinde tasarım odaklı çalışmalara yer verilmeye başlanması Türkiye'nin silahlı kuvvetlerinin yanı sıra diğer kamu kurumlarında da ihtiyaçların yerel araç-gereç, teçhizat ve yazılımlarla karşılanmasının yolunu açmaktadır (2018-2022 Savunma Sanayi Sektörel Strateji Dokümanı).

Savunma ve güvenlik teknolojilerinde Türkiye’yi üstün kılmak ve savunma ve güvenlik yeteneklerinin gelişiminde süreklilik sağlayacak sanayileşme, teknoloji ve tedarik programlarına yön vermek vizyon ve misyonları ile güvenlik ve savunma temelinde teknolojik deneyim kazanarak Türk Silahlı Kuvvetlerini geleceğin savaş ve çatışma ortamlarına hazırlamayı hedefleyen kamu politikaları izlenmiştir (Stratejik Plan 2019-2023). Nitekim bu doğrultuda sahaya çıkmaya başlayan, MİLGEM Korveti, Atak Taarruz Helikopteri, Altay Tankı, Anka ve Bayraktar İnsansız Hava Araçları, Hürkuş Eğitim Uçağı, Göktürk-1 Gözetleme uydusu, Süratli Müdahale Botları, Yeni Tip Karakol Botları, Milli Piyade Tüfeğı, Mayına Karşı Korumalı Araçlar, Hava Savunma ve Füze Sistemleri gibi milli ürünler savunma sanayinde hızla yerini almıştır. Silahlı Kuvvetler envanterinde yer alan yerli üretim ekipmanların hızlı bir oranda artması sonucunda savunma ihtiyaçlarını 2002 yılında % 24 oranında yerli kaynaklardan karşılamakta olan Türkiye için bu durum 2011 yılına gelindiğinde % 54lere çıkmış ve 2018 yılı için de % 66 oranını⁷ bulmuştur (SSB, 2019). Böylelikle çok kısa zamanda büyük bir yol kat etmiş olan Türkiye’nin, savunma sanayinde dışa bağımlılığı azaltmaya yönelik bu tür projeleri hayata geçirmek suretiyle savunma ve güvenlik alanında dünya sıralamasında yerini almaya başlamış olduğu görülmektedir. Nitekim Savunma ve Havacılık Sanayi İmalatçılar Derneği’nin (SASAD) sektörden doğrudan edindiği bilgiler ışığında Türkiye’nin 2002’de 1.3 milyar dolar düzeyinde olan savunma ve havacılık sanayi ürünleri sektörlerindeki cirosu 2006’ya gelindiğinde 6 milyar dolar seviyesine yükselmiştir. Bu rakamların 2019 yılında⁸ bir önceki yıla göre yüzde 24,3 artışla 10 milyar doların üzerinde seviyelerde olması savunma sanayinde yerleşme hareketlerinde oldukça verimli bir dönem içerisinde olunduğunun birer göstergeleridir (SASAD, 2019).

2002 yılından buyana savunma sanayi projelerini yaklaşık 9 kat artıran Türkiye, 2002’de % 80 dışa bağımlı bir şekilde yürüttüğü savunma projelerini, halihazırda % 70 oranında hızla artan yerlileşme oranı ile sürdürmektedir (SSB, 2016). 164 ülkeye savunma ve havacılık sanayi ürünleri ihracatı yapar hale gelen Türkiye’de, kara, hava

⁷ Bu hedefin 2023 yılı için öngörülen oran olarak % 75 şeklinde planlanmakta olduğu 2019 senesi faaliyet programlarında görülebilmektedir.

⁸ Yine aynı dönemler arasında savunma ve havacılık ihracatı 247 milyon dolar seviyelerinden yaklaşık 2 milyar dolar seviyelerine, Ar-Ge harcamaları 49 milyon dolar düzeyinden 1,25 milyar dolar düzeyine ulaşmıştır.

ve deniz kuvvetlerine yönelik toplam bedeli yaklaşık 85 milyar doları bulan 650'ye yakın proje yürütülmektedir ("Millî Savunma Bakanı", 2019). Bu projelerden biri olarak 2007 tarihinde Milli Tank Üretim Projesi kapsamında geliştirilen Altay, teknolojik silah donanımlarına sahip, manevra yeteneği yüksek, etkili ateş-darbe gücüne sahip, elektronik hareket kabiliyeti yüksek bir tank olarak kara araçları kategorisinde yer almaktadır. Silahlı kuvvetler için etkili bir taşıma aracı olarak envantere katılan Kirpi projesi ile ülke içi ve ülke dışında terörle mücadele kapsamında mayın, balistik ve el yapımı patlayıcılara karşı üstünlük sağlamayı hedefleyen Türkiye, Cobra II ve Ejder Yalçın gibi Zırhlı Taktik Araçlar ile kırsal alan ve meskûn mahallerde hareket kabiliyetini artırmak adına iç güvenliğini sağlamaya yönelik çalışmalar da gerçekleştirmektedir (SSB Projeler, 2020).

Milli tank üretiminin yanında % 70 oranında yerli üretim ile yürütülen Milli Gemi (MİLGEM) Projesiyle Cumhuriyet tarihinde ilk defa korvet tipi askeri bir gemi tasarlamayı başarmış olan Türkiye, denizlerdeki hareket kabiliyetini artırmaya yönelik TCG-BAYRAKTAR ve ikinci gemi TCG-Sancaktar'ı 2018 senesinde Türk Deniz Kuvvetlerine kazandırmıştır (STM, Milgem). Yeni tip denizaltı projesi kapsamında ise 6 adet olması planlanan deniz altılarının ilki TCG Piri Reis Deniz Kuvvetlerinin ilk havadan bağımsız tahrik sistemli denizaltısı olarak 2019 sonunda suya indirilmiştir (DKK, Denizaltı Projeleri).

Savunma Sanayinin geliştirilmesi noktasında ardı ardına gelen millileştirme çabalarına dönük projeler ile havacılık alanında da önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Silahlı kuvvetlerin ihtiyaç duyduğu saldırı, taktik ve keşif helikopteri üretilmesi noktasında ATAK helikopterleri yakın hava desteği ve çok amaçlı operasyonlar için iki ayrı şekilde tasarlanarak 2014 senesinde teslim edilmiştir. Türkiye'nin ihtiyacı olan yerli imkanlarla tasarlanan ve geliştirilen eğitim uçağına yönelik geliştirilen bir diğer proje olan HÜRKUŞ projesi ile temel eğitim uçağı yanı sıra Türk Silahlı Kuvvetlerin ihtiyaçlarına yönelik yeni nesil temel eğitim uçağı ve hafif silahlı keşif ve saldırı uçağına üretilmesi öngörülmektedir (TUSAS, 2020).

Her keşfin bir zorunluluktan çıktığı düşünülecek olursa, hava sahasının gözetlenmesi ve kontrolü noktasında Türkiye'nin İsrail yapımı insansız hava aracı Heron'lara yönelik bozuk çıktığı ve yanlış hedefleri vurduğuna dair yaşadığı zorluklar

yerli imkanlar ile insansız hava sistemlerinin geliştirilmesi fikrini ortaya çıkarmıştır (“Heron Antlaşması”, 2019). Bu noktada TSK’nın keşif, gözetleme, hedef belirleme, teşhis ve tespit açısından gereksinimlerinin karşılanması anlamında bir ANKA projesi olan “İnsansız Hava Aracı Geliştirme Programı” kapsamında insansız hava görüntüleme sistemi geliştirilerek hizmete sunulması hedeflenmiştir. Bu anlamda Bayraktar İnsansız Hava Aracı Projesinin devam ettiği süreçte hedeflerin havadan etkisiz hale getirilmesi ihtiyacının karşılanmasına yönelik silahlı insansız hava araçlarının üretilmesi çalışmalarına hız verilmiştir (TUSASMAG, 2019).

Türkiye’yi çevreleyen karasuları ve kara alanlarında gözetleme faaliyetleri sürdürülebilmesi noktasında ortaya çıkan modern ve etkin koşullara sahip bir yöntem ihtiyacı hasıl olduğundan milli bir uzay ve uydu modelinin tesis edilmesi gerekmiştir. Bu amaç doğrultusunda uzay teknoloji alanlarında çalışmalarını yoğunlaştıran Türkiye üçü haberleşme, üçü gözlem olmak üzere toplam 6 aktif uydusu⁹ ile bu alanda yatırımlarını sürdürmektedir (TURKSAT, Uydu Projeleri, 2020).

Askeri istihbarata yönelik kullanım yanında orman sahalarında, kaçak yapılaşmalarda, doğal afetlerde, tarımsal alanlarda ve coğrafi haritalandırma yöntemlerinde etkin bir şekilde kullanım olanağı sunacak önemli bir yatırım olarak Göktürk Projeleri hayata geçirilmiştir. TUSAŞ, ASELSAN, TÜBİTAK, ROKETSAN gibi Türk ortaklarının katılımı ile Türk mühendisler tarafından tasarlanan gerçekleştirilen bu projeler uydu montaj, entegrasyon ve Test Merkezi gibi kritik altyapıları bünyesinde barındırmakta olup Türkiye’nin uzaydaki gözü olması beklenmektedir (Uzay Teknolojileri Araştırma Enstitüsü, 2020).

Türkiye, mevcut ve olası risklere ve tehditlere yönelik caydırıcı bir kuvvet oluşturmak adına karada, havada ve denizdeki hakimiyet alanlarını güçlendirmek amacıyla uygun olarak büyük ölçekli savunma projelerini bir hayata geçirmektedir. Silahlı kuvvetlerin caydırıcılığının esnekliğinin ve hareket kabiliyetinin artırılarak kazanacağı yeni yetenekleri ile Türkiye’nin bölgesel istikrarın korunmasında oynayacağı rolün yanı sıra yer aldığı çok uluslu ittifak grupları içerisindeki potansiyelinin güçlenmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

⁹ Türksat 3A, Türksat 4A ve Türksat 4B haberleşme uyduları haberleşme ihtiyacını karşılarırken Göktürk 1, Göktürk 2 ve Rasat gözlem uyduları gözlem yapmaktadır.

4. MİLLİ SİLAHLARIN OPERASYONLARDAKİ ETKİLERİ VE TÜRKİYE’NİN SINIR ÖTESİ VARLIĞINA ABD REAKSİYONU

11 Eylül sonrasında uluslararası sistemde meydana gelen değişim ve dönüşümlerin yanı sıra gerek Ortadoğu gerekse Kuzey Afrika ve Asya ekseninde gelişen istikrarsızlıklardan fazlasıyla etkilenen ülkelerin başında gelen Türkiye, kendi ulusal güvenlik anlayışını ve dış politik kararlarını yeniden gözden geçirme ihtiyacı duymuştur. Özellikle Suriye iç savaşı sırasında sınırlarında artan hareketlilik ve devlet dışı aktörlerin yoğunluğu Türkiye’yi askeri ve teknolojik anlamda yeterliliklerini artırarak savunmacı güvenlik anlayışı yerine bölgesel sorunlarda ulusal çıkarları açısından daha aktif rol almaya eğilimli bir güvenlik anlayışına yönelmiştir. Terör kaynaklı sorunlar, Suriye, enerji politikaları ve Libya ölçekli şekillenen güvenlik stratejisinin yürütülmesinde temel dayanak noktası olan savunma sanayinin geliştirilmesi, terör ve asimetrik savaş anlamında Türkiye’nin elini güçlendirmekteyken, bölgesel güçlerin oluşturduğu gerilimlerin gündün güne tırmandığı değişken bir seyri olan Doğu Akdeniz’de de kendisine avantajlı bir konum bulmasına olanak sağlamaktadır.

Ulusal bütünlüğüne yönelik bir terör örgütü olarak PKK’nın 2015 itibariyle yurtiçi hareket kabiliyetini oldukça kısıtlamış bulunan Türkiye, örgütün Suriye uzantılarının yapılaşmalarına yönelik alansal yayılımını durdurmak amacıyla sınırları ötesinde Fırat Kalkanı operasyonu ve örgütün geriletilmesi amacıyla Zeytin Dalı ve Barış Pınarı gibi operasyonlar gerçekleştirmiştir. Sınır ötesi terör yapılanmalarına karşı yürüttüğü bu operasyonlarda müşterek muharip unsurları ve teknolojik savunma araçlarının aktif bir şekilde yer aldığı görülmektedir. Türkiye’nin savunma sanayisinde gerçekleştirdiği yatırımlar ve sınırları ötesinde izlediği askeri aktivizm politikaları 10 gerek Suriye kaynaklı asimetrik tehditlerle mücadele açısından gerekse de Doğu Akdeniz’de ortaya çıkması muhtemel tehditler karşısında zaruri bir hale gelmektedir (Raza, 2015: 328-330).

Bir tarafta PKK ve DEAŞ ile mücadele kapsamında Kuzey Irak'ta on farklı askeri üssünde yaklaşık 2500 askeri bulunan Türkiye'nin diğer taraftan da Yunanistan, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi, Mısır ve İsrail tarafından denizden sınırlama politikalarına karşı

¹⁰ Afrika'da özellikle yardım programlarıyla başlayan aktivist politikalar içerisinde Somali'deki üs ve Katar'da kurulan birleşik müşterek kuvvetler komutanlığı karargâhı askeri aktivizmin en açık örnekleridir.

bölgede askeri varlığını kuvvetlendirici dengeleyici rolünü arttırmaya çalışmaktadır (“Turkey sets up largest overseas army”, 2017). Bu kapsamda, İHA ve SİHA sistemleri (insanlı/insansız hava araçları), MİLGEM (Milli Gemi), MİLDEN (Milli Denizaltı) ve Atmaca gemi savar füzeler gibi projeler ile askeri üstünlüğü sağlamaya yönelik savunma sanayi yatırımları ile Türkiye'nin gerek terörle mücadeleyi aktif bir şekilde sürdürmek gerek de daha sağlam müttefiklik ilişkileri geliştirmek amacıyla askeri yatırımlarına ivme kazandıracığı öngörülmektedir.

2016 senesinde Fırat Kalkanı operasyonu ile birlikte ulusal çıkarları doğrultusunda güvenlik odaklı durumlarda “gerekli olduğunda askeri güç kullanma” ilkesini benimsemiş olan Türkiye'nin Kıbrıs Harekâtı'nın ardından bir ilk olarak geleneksel dış politikasının dışına çıktığı görülmektedir. Nitekim yeni güvenlik konsepti doğrultusunda Türkiye'nin bölgesel güvenlik stratejisini yeniden şekillendirmeye başlaması, yalnızca sınırlarındaki terör yoğunluğu açısından geçerli bir durum olmamış, aynı zamanda Kuzey Afrika, Ortadoğu ve Balkanlarda yaşanan istikrarsızlıklar anlamında da bölgesel krizlerde doğrudan rol alma şeklinde bir hedefe giden yolu açmıştır (“Türkiye'nin Yeni Güvenlik Konsepti”, 2016). Türkiye Doğu Akdeniz'de tek yanlı hidrokarbon araştırmaları ve Doğu Akdeniz Gaz Forumu gibi girişimler ile izole edilmeye çalışılmaktaysa da Libya ile gerçekleştirdiği mutabakatla diplomasinin yanında Mavi Vatan Tatbikatı¹¹ ve Akdeniz Kalkanı Harekâtı¹² ile caydırıcılığa yönelik stratejiler de izlemiştir ('Mavi Vatan'daki dev tatbikat, 2019). Doğu Akdeniz Gaz Forumu birliği karşısında Libya Ulusal Mutabakat Hükümeti ile 27 Kasım 2019'da “Deniz Yetki Alanlarının Sınırlandırılması” ve “Güvenlik ve Askeri İşbirliği” alanlarda anlaşmaya varmıştır (“Türkiye-Libya Siyasi İlişkileri”, 2020). Bu strateji kapsamında konuşlandırılan yeni hava savunma sistemleri ile UMH askerleri Hafter'e karşı önemli askeri başarılar elde etmiştir. Askeri anlamda bölgede varlığını sürdürmek isteyen Türkiye'nin MİLGEM projesi ile hizmete giren TCG Kınalıada ve bu gemiye yerleştirilen Atmaca gemisavar füzeleri gibi savaş kapasitesini artıran ekipmanlar ile askeri gücünü kullanması bölgede söz sahibi olmak isteğini ortaya koymaktadır.

¹¹Mavi Vatan Tatbikatına 13 fırkateyn, 6 korvet, 16 hücumbot, 7 denizaltı, 7 mayın avlama gemisi, 17 yardımcı sınıf gemi, 14 karakol gemisi, 22 çıkarma gemisi, bir eğitim gemisi olmak üzere toplam 103 gemi katılmıştır.

¹²Bu Harekât, 01 Nisan 2006 tarihinden itibaren anakaradan 179 mil açığa (yaklaşık 300km) icra edilmektedir.

Uluslararası sistemde devletlerarası ilişkilerin küresel belirsizliklerin gölgesinde şekil aldığı günümüzde NATO'nun güneyinin güvenlik anahtarı olarak görülen Türkiye ile ABD müttefikliğinin çerçevesini Soğuk Savaş parametreleri ötesinde yeniden çizmek gerekmektedir. Farklılaşan tehdit ve güvenlik algılamaları çerçevesinde devletlerarası ilişkilerde işbirliği fırsatlarının yanında çıkar çatışmalarının da yaşandığı sistem içerisinde çıkarları gereği farklı aktörlerle işbirliği kurma yolunda ilerleyen Türkiye'nin siyasi ve askeri hamleleri eksen kaymasından ziyade daha yeni bir dış politika fikriyatı ile ilişkili görülebilmektedir. Bu sebeptir ki; Suriye'de oluşturulması istenen güvenli bölgeye yönelik tutum ve PKK/YPG'ye yönelik askeri yardımlara devam edilmesi meselesi ABD Türkiye arasındaki ikili ilişkilerde güvensizliğe dönük bir temel ortaya çıkarmaktayken, Türkiye'nin Rusya'dan aldığı S-400 hava savunma sistemleri krizi ilişkilerde kırılğan bir zemin meydana getirmektedir (Askerov, 2018: 93-94). Türkiye'nin sürekli bir şekilde yaptırımlar ile tehdit edilmesi, F35 programından çıkarılması ve Amerikan Senatosunun sözde Ermeni Soykırımını tanımaya yönelik hamleleri Türk tarafından bakıldığında Türk-Amerikan stratejik müttefikliğini ortadan kaldırmaya yönelik adımlar şeklinde görülebilmektedir. Öyle ki Türkiye'nin tehdit ve güvenlik algılamalarının yanı sıra Ortadoğu jeopolitiğinin ABD ile olan müttefiklik ilişkilerinden bağımsız değerlendirilemeyeceği düşünüldüğünde tarihinin en sancılı dönemini geçiren Türk Amerikan ilişkilerinin güven perspektifinde yeniden değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Türkiye'nin PKK ile mücadelesinde artık ayrı bir noktada düşünülemeyecek olan Suriye'deki yapılanmada, ABD'nin yoğun bir şekilde silahlandığı PKK uzantısı YPG ile mücadelesini bilhassa İHA ve SİHA'lar ile desteklenen askeri-istihbarat faaliyetleriyle sürdürdüğü görülmektedir. Türkiye'nin neredeyse kırk yıla yakın bir süredir mücadele ettiği bir terör örgütüne stratejik gerekçeler öne sürerek silah ve mühimmat desteğinin yapılması ve terör elebaşlarının resmen muhatap görülmesi ABD Türkiye ilişkileri açısından yalnızca dönemsel değil yapısal anlamda da bir kırılma noktasına geldiğini işaret etmektedir. Türkiye ile ilişkilerinde Soğuk Savaştan bu yana asimetric bir ilişki modeli sürdüren ABD'nin, Türkiye'ye yönelik S400 alımlarıyla ilgili uygulamaya koyacağını iddia ettiği yaptırımlar, Kıbrıs Barış harekâtı sürecini akıllara getirmektedir (Larabee, 2010: 5-6). Türkiye'nin bir müttefik ambargosu ile karşı karşıya kaldığı yıllar olan Kıbrıs Barış Harekâtı sürecinde karşılaştığına benzer bir şekilde son dönemlerde

izlemekte olduğu çıkarları doğrultusunda bağımsız hareket etme politikası müttefikleriyle olan güvenlik anlayışlarındaki farklılaşmaları da yeniden gün yüzüne çıkarmaktadır. Bilhassa 15 Temmuz darbe girişimi sonrası FETÖ elebaşını iade sürecini zora sokan ABD'nin bu tavrı, Türk tarafının güvenlik endişelerini yok sayarak, Türkiye ile ilişkilerinde gergin bir zemin meydana getirmiştir. Bunun yanı sıra ABD'nin Suriye Krizi hususundaki belirsiz politikaları ve Türk tarafının bölge istikrarı açısından sunduğu çözüm önerilerine karşı belirsiz tavrının yanında PKK uzantısı olan terör örgütlerine silah yardımı yapması ile ilişkilerdeki kriz doruk noktasına ulaşmıştır.

Suriye meselesinin yanı sıra Avrupa, Asya ve Afrika kıtalarının kesişim noktası olan Doğu Akdeniz'deki enerji denkleminde çıkarılmak istenen Türkiye'nin ulusal çıkarları karşısında Washington'un hamleleri müttefiklik sorunsalı yönünde kafalarda soru işaretleri yaratmayı sürdürmektedir. Öyle ki Kızıldeniz'den geçerek Doğu Akdeniz üzerinden Avrupa'ya ulaşan Deniz İpek Yolu projesinde ABD başta olmak üzere Batılı devletlerin Çin karşısında bölgede varlık gösterebilmek adına hamlelerinde Doğu Akdeniz gazının güvenliği üst perdesinde şekillenen Akdeniz kontrolü planında¹³ Türkiye'nin dahlinin çok da dikkate alınmadığı görülmektedir (Stergiou, 2019:11). GKRK ve Yunanistan'ın bölgede deniz yetki alanını genişletmeye yönelik girişimleri daha çok Anadolu'dan Rodos ve Meis adaları ile çizdiği hattın¹⁴ güneyindeki bölümleri Mısır ile gerçekleştireceği antlaşmalar ile Münhasır Ekonomik Bölge ilan etmeye yönelik olmaktadır (UN Law of the Sea Bulletin, 2004). Bu plan çerçevesinde bakıldığında Türkiye'nin kıta sahanlığı ve MEB alanı Antalya Körfezi ile sınırlı kalması Türk tarafı açısından temel sorun olarak görülmüştür. Doğu Akdeniz'deki doğal kaynakların hakkaniyetli bir şekilde paylaşılması gerekçesi ile Türkiye bu bölgede meydana gelen Yunanistan-Mısır-GKRK-İsrail ortaklı dışlayıcı ittifakına yönelik öncelikle gerçekleştirdiği sözlü uyarılarının ardından ulusal çıkarlarını koruma sebebine dayanarak 2019 senesinde sismik arama ve sondaj gemilerini Kıbrıs açıklarına göndermiştir. Ancak Haziran 2019'da Yavuz sondaj gemisinin Akdeniz'e açılmasını ABD Dışişleri Bakanlığınca provokatif bir adım olarak değerlendirmesi, NATO görev

¹³ Türkiye, Suriye ve Lübnan delegasyonunun dahil edilmediği bir oluşum olarak, 2019 Ocak'ta Mısır, GKRK, Yunanistan, İsrail, İtalya ve Ürdünlü otoriteler bölgedeki kaynakların geliştirilmesi ile ilgili diyalogları artırmak ve bir işbirliği şemsiyesi altında toplanmak amacıyla Kahire'de Doğu Akdeniz Gaz Forumu'nun kuruluşu için bir araya gelmişlerdir.

¹⁴ Yunanistan'ın bu hattı çizirken "Rodos Adası ve Meis Adalar gurubunun da ana karalar gibi deniz alanlarına sahiptir" temel iddiası söz konusudur.

gücü kapsamındaki sorumluluklarının ötesinde bölgesindeki istikrarı korunmasına yönelik adımları bulunan Türkiye ile müttefiklik ilişkilerine zarar verici ifadeler olarak gündeme gelmiştir ('Turkey escalates provocations', 2019).

Kasım 2019'a gelindiğinde ise Türkiye'nin BM tarafından Libya'nın meşru hükümeti olarak tanınan Ulusal Mutabakat hükümeti (UMH) ile gerçekleştirdiği 'Deniz yetki alanlarının sınırlandırılmasına ilişkin mutabakat muhtırası' Doğu Akdeniz'deki enerji satrancında en önemli hamle olmuştur. Yine aynı gün imzalanan Libya ve Türkiye Güvenlik ve Askeri İşbirliği mutabakat muhtırası gereği Türkiye'nin gerektiğinde Libya'ya asker göndermesi gündeme gelmiştir ("Libya conflict", 2020). Türkiye'nin Doğu Akdeniz'deki menfaatlerinden vazgeçilmeyeceğine dair bu adımların hem Akdeniz'deki dışlayıcı ittifak hem de bu ittifakı koşulsuz şartsız destekleme eğiliminde olan ABD ve AB tarafından olumlu görülebilmektedir. Nitekim 18 Aralık 2019'da ABD-Libya ekonomik işbirliği toplantısına hem Libya Cumhurbaşkanlığı temsilcilerini hem de karşı taraftaki Halife Hafter yanlısı meclis üyelerini davet eden ABD'nin UMH karşıtı Halife Hafter yanlısı tutumlarına bakıldığında Türkiye ile Suriye sonrası bir diğer kriz noktasının Akdeniz olacağı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Nitekim 20 Aralık 2019'da ABD Başkanı Donald Trump'ın imzaladığı Doğu Akdeniz Güvenlik ve İşbirliği Ortaklığı Yasası'na göre ABD-İsrail-Yunanistan ve GKRK arasında bölgede enerji ve güvenliğe yönelik işbirliğinin artırılmasına karar verilmektedir (Congressional Budget Office, 2019). Ayrıca ABD Dışişleri Bakanlığının Rusya'dan silah temin eden Hafter güçlerine karşı silah ve destek arayışında bulunan UMH'nin bu çabalarını olumsuz gördüğü ve Libya'ya yönelik askeri yardımların bölgedeki çözüme yönelik süreci baltalayacağı yönünde ifadeleri bulunmaktadır (Allinson and Hussein, 2019). Bu kapsamda Türkiye ve UMH arasında imzalanan mutabakatı faydasız ve provokatif gören ABD meseleyi daha çok Türkiye'nin karşısındaki ittifak ekseninde ele alan basın ve düşünce kuruluşlarının etkisindeki haber ve açıklamalar ile Yunanistan, Mısır ve AB'nin endişeleri odağında ele almaktadır (Ortagus, 2019). Batı kaynaklı yayın organlarındaki yansımalar ile Libya Türkiye Anlaşmasını ABD açısından Libya'daki karışıklıkları artıracığı yönünde yorumlamaktayken bu yayın organlarının yanında düşünce kuruluşlarının da aynı perspektiften olayları izlediği görülmektedir ("Idlib to Tripoli": 2020).

Bölgenin istikrara kavuşması anlamında kilit bir ülke konumundaki Türkiye'nin bölgedeki denklemleri yeniden şekillendirmek anlamında saha hakimiyetinin artırılması önem arz etmektedir. Bölgesindeki denklemleri değiştirmek adına giriştiği diplomatik adımların yanı sıra fiilen sahada yer alan taktik ve stratejik müdahale kabiliyeti ile üstünlüğü eline geçiren bir konumda yer almasına yönelik hamleler gerçekleştirilmektedir. Doğu Akdeniz anlamında Libya ile varılan mutabakatın hemen akabinde KKTC ile gerçekleştirilen İHA hamlesi Türkiye'nin jeostratejik hamle yeteneğini de güçlendirmektedir. Öyle ki KKTC Bakanlar Kurulu kararı ile Geçitkale havaalanının Türk İHA'larına açılması girişimi (KKTC Bakanlar Kurulu kararı, 2020) Doğu Akdeniz'de en uzun kıyı şeridinde sahip olan bir ülke olarak Türkiye'nin bölgesinde gerçekleşebileceği öngörülen bir takım oldubittiler karşısında izlediği stratejik hamleler şeklinde yorumlanabilmektedir.

Suriye Krizi ve Akdeniz eksenli askeri ve jeopolitik gelişmeler Türkiye'nin ulusal güvenlik stratejileri açısından temel konular olarak ajandasında yerini almaktadır. Güvenlik anlamında Rusya ve ABD eksenli tırmanışlara geçilen bu konular Türkiye'nin bölgesel jeopolitik ortam ve dış politik gündeminin temel kriz konuları olmakla birlikte güvenlik öncelikleri noktasında merkezde yer alan meseleler halini almıştır. Bir yandan başta ABD olmak üzere küresel aktörlerin müdahil olduğu bölgesel sorunlarla mücadele etmeye çalışan Türkiye diğer yandan da kendi ulusal güvenlik stratejisini yürürlüğe koyma çalışmaları sürdürmektedir.

5. SONUÇ

Gerek ülke güvenliğinin sağlanması için gerekli savunma sistemlerinin temin edilmesi gerekse de ülke iç kaynaklarından temin edilen savunma ihtiyaçları ile bilim, teknoloji ve sanayi yeteneklerinin artırılması savunma sanayinin ulusal anlamda gelişmesine bağlıdır. Savunma sanayi anlamında bakıldığında Türkiye'nin bu alandaki ivmesi ve yeteneklerinin gelişimi açısından ulusal güvenlik politikaları ve algılarındaki dönüşümün eşgüdümlü bir şekilde ilerlemekte olduğu görülmektedir. Bu dönüşüm incelendiğinde; Türkiye'nin uluslararası sistemdeki değişen rolü, savunma sanayiindeki gelişimi ile doğrudan bağlantılı bir düzlemde ilerlemektedir.

Türkiye Soğuk Savaş sonrası değişen dünyada güvenlik harcamalarında gerçekleşen azalma eğilimlerine rağmen yaşadığı coğrafyanın olumsuz etkileri ve dış yardımların azalması noktasında savunma harcamalarını artırmak durumunda kalan bir ülke konumunda olmuştur. Sovyet tehdidinin karşısında büyük miktarlarda silah ve teçhizat tedarik etme eğilimi sebebiyle TSK'nın modernizasyonu anlamında olumlu bir politika izlenmiş olsa da eğitim ve lojistik olarak kendi kendine yetme anlamında sıkıntılarla yüz yüze kalınmış olduğu görülmektedir.

ABD ile 12 Temmuz 1947 tarihinde imzalanan askeri yardım anlaşması gereği edindiği askeri teçhizatların yanında dahil edildiği NATO üyeliği ile doktrinel anlamda da Transatlantik müttefikine ayak uyduran Türkiye, ulusal savunma sanayinin önemini Kıbrıs Harekâtı sırasında karşılaştığı 1964 Johnson Mektubu ile oldukça net bir biçimde tecrübe etmiştir. Askeri anlamda sınırlandırılmış ve ambargoya maruz bırakılmış bir NATO ülkesi olarak, askeri teçhizatlarının tamamını ithal etme zorunluluğu Türk kamuoyunda ulusal çıkarlarını korumaya yönelik savunma sanayi faaliyetlerini bir zaruret olarak ortaya çıkarmaktaysa da ekonomik sıkıntılar ve siyasal istikrarsızlık bu alanda ilerlemelere engel teşkil etmiştir. Bu durum 1985 Savunma Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın (SAGEB) kurulmasına kadar böyle devam etmiş, bu tarihten sonra 2000'lere gelinceye değin savunma alanında altyapı faaliyetlerinin kurulması ve tecrübe kazanımı şeklinde sürmüştür.

Yaklaşık son 15 senedir savunma sanayi anlamında önemli bir atılım gerçekleştiren Türkiye toplum hafızasında yer alan silah ambargolarının yarattığı endişeli durumu bir daha yaşamamak adına savunma sanayinde millileşmeye dönük bir yol izlemeyi tercih etmiştir. Ana yüklenicilerin yerli firmalardan oluştuğu bu yeni dönemde tamamlanan muharebe tankı, keşif helikopterleri ve milli gemi projeleri ile TSK'nın ihtiyaçlarına yönelik araç gereç ve teçhizatın üretimine yönelik projelere ağırlık verilmeye başlanmıştır. NATO üyesi ülkeler arasında savunma harcamaları anlamında üst sıralarda yer alan Türkiye, kısa vadede aldığı savunma sanayinde yerleşme hamleleri ile uzun vadede karşılaşılabileceği bölgesel rekabeti karşılayabilmek anlamında önemli bir yol kat etmiştir. Bilhassa 15 Temmuz Darbe girişiminin ardından gerçekleştirdiği sınır ötesi operasyonlar ile Türkiye'nin savunma sanayindeki proje çıktıları test edilmiş ve sahadaki ihtiyaçlara yönelik yeni projelerde planlanma aşamasına geçildiği duyurulmuştur. Bu aşamada savunma stratejileri anlamında devam eden süreçte mevcut

ekipmanların geliştirilmesi, seri üretiminin sağlanması, yedek parça ve bakımına yönelik ihtiyaçların temini şeklinde projelerin sürdürülebilirliği hususlarının dikkate alınması önem arz etmektedir.

2016 itibariyle ihracat rakamlarında artış gözlenen Türkiye'nin savunma sanayi teknolojilerindeki gelişimin etkisi, başta Doğu Akdeniz'de Libya olmak üzere Katar ve Somali'de askeri personel eğitimi ve teçhizat desteğine yönelik işbirliği faaliyetlerinin artmasının arka planında yer aldığı düşünülmektedir. Bölgesel işbirliğinin yanı sıra ulusal güvenliği noktasında Türkiye'nin Rusya'dan temin ettiği S400 hava savunma ve ortak üretim sistemleri hamleleri genel anlamda Batı ittifakı özelde de ABD ile ilişkilerinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Ulusal güvenlik yapılanmasında gerekli teçhizat ve sistemleri bir NATO ülkesi olarak Rusya'dan temin etme noktasında artık yalnızca alıcı değil üretici olma noktasında da dahil olmak isteyen Türkiye'nin bu stratejik hamlesi silah pazarında ABD'nin tek tercih olmayabileceğini ortaya koyan eylemler şeklinde yorumlanabilmektedir.

Nitekim Arap Baharı ile başlayan siyasal belirsizliğin yarattığı güvenlik problemleri ve Doğu Akdeniz'de keşfedilen yeni enerji kaynakları ve büyük güçlerin bölgeye müdahalesi ile devam eden süreçte Türkiye bölgesel etkinliğini artırmak, sınır güvenliğini sağlamak ve Ortadoğu'nun bir devamı olarak Doğu Akdeniz'deki mevcut haklarını en iyi şekilde korumak niyetindedir. Arap Baharı sürecindeki tutumunun yanı sıra İsrail Türkiye ilişkilerindeki olumsuz gidişatın da etkisiyle bölgede sarsılan Amerikan stratejisi belirsizliğini Suriye politikası ile hat safhada göstermiştir (Görmüş ve Özel, 2018:135). Önceliğini DEAŞ'la mücadeleye veren ABD bu mücadelesinde işbirliği yaptığı PKK/PYD terör örgütü hem Türkiye'nin sınır bütünlüğüne bir tehlike yaratmakla kalmamış aynı zamanda da bölgede bir vekalet savaşı başlatmıştır (Oğuz ve Çelik, 2018: 54). Bölge çıkarlarını İsrail ile ilişkileri ve Kürt gruplar ile ilişkilendiren ABD karşısında böylesi bir güvenlik ortamında Türkiye'nin hem Doğu Akdeniz'de hem de Suriye'deki ulusal çıkarlarını korumak adına bölgesel anlamda farklı stratejik işbirliklerine ve savunma teknolojileri anlamında dışa bağımlılığını en aza indirmeyi hedefleyen projelere yönelmekte olduğu görülmektedir.

Netice itibariyle uluslararası hukuktan kaynaklanan hakların korunması ve topraklarına yönelik terör unsurlarının önlenmesi anlamında Türkiye'nin süreç içerisinde

aktif bir rol oynaması beklenmektedir. Bu anlamda bölgesindeki deniz yetki alanları ve sınır güvenliği hususundaki krizler karşısında Türk savunma sanayinin millileşmeye yönelik hareketlere daha fazla ağırlık vermesi gerekmektedir. Değişen sistemi iyi okumak anlamında, Türk savunma sanayisi, insansız hava aracı uydu/uzay teknolojisi ve füze sistemleri gibi yeni nesil savaş araçları için gerekli teknik altyapı çalışmalarını yürütürken TSK, SSM ve özel şirketler gibi uygulayıcıların yanı sıra niversite desteği ile dışa bağımlılığı ortadan kaldırmaya birincil öncelik vermelidir.

KAYNAKÇA

- Armaoğlu, Fahir (1991). Belgelerle Türk Amerikan Münasebetleri, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Askerov, Ali (2018). Contemporary Russo–Turkish Relations: From Crisis to Cooperation, Rowman&Littlefield.
- Ataöv, Türkkaya (1965). Turkish Foreign Policy 1939-1945, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Baylis, John (2008). “Uluslararası İlişkilerde Güvenlik Kavramı”, Uluslararası İlişkiler Dergisi, 5 (18), 69-85.
- Birdişi, Fikret (2017). Teori ve Pratikte Uluslararası Güvenlik: Kavram, Teori, Uygulama, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Challener, Richard D.(1986). “Didthe ‘hidden hand’ leadership make any difference?” Norman A. Graebner (ed.), The national security, Its theory and practice, 1945-1960, Oxford University Press, Oxford
- “Dünden Bugüne ANKA”, TUSASMAG, Türk Ulusal Havacılık Sanayi Kurum İçi İletişim Dergisi, Sayı:110Mayıs-Haziran 2019, Ankara, ss.31-35. <https://dergi.tai.com.tr/>(Erişim Tarihi:12.05.2020)
- Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Akdeniz Kalkanı Harekatı https://www.dzkk.tsk.tr/icerik.php?dil=1&icerik_id=28 (Erişim tarihi:31.05.2020)
- Eastern Mediterranean Security and Energy Partnership Act of 2019 07/10/2019 116th CONGRESS/ 1st Session, Calendar No. 142, S. 1102 <https://www.cbo.gov/system/files/2019-09/s1102.pdf>(Erişim tarihi:30.05.2020)
- Genç, Durmuş (2019). 'Mavi Vatan'daki dev tatbikat göz kamaştırdı.' <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/mavi-vatandaki-dev-tatbikat-goz-kamastirdi/1411433> (Erişim tarihi:31.05.2020)
- Görmüş, Evrim, Soli Özel (2018). “US Policies Adrift in a Levant in Turmoil”, Uluslararası İlişkiler, 15(60), 135- 150.
- Hathaway, Oona A. And Scott J. Shapiro (2017). The Internationalists: How a Radical Plan to Outlaw War Remade the World, Simonand Schuster, NewYork.
- Heron anlaşmasında çatlak, İHA, 2009. <https://www.iha.com.tr/haber-heron-anlasmasinda-catlak-71336/>(Erişim Tarihi:19.05.2020)
- Idlib to Tripoli: Turkey moves to dominate eastern Mediterranean, 26.05.2020, <https://www.theguardian.com/world/2020/may/26/from-idlib-to-tripoli-turkeys-grab-for-influence-in-libya>(Erişim tarihi:04.06.2020)
- Kayar, Mustafa (2003). Türk Amerikan İlişkilerinde Irak Sorunu, Birinci Baskı, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, Yayın No:75, İstanbul.
- Krause, Keith (1995). Arms and the State: Patterns of Military Production and Trade ,Cambridge University Press, Cambridge.
- KKTC Bakanlar Kurulu kararı ile Geçitkale havaalanının Türk İHA'larına açılması, <https://www.savunmasanayi.org/kktcye-ihave-siha-konuslandirilacak/> (Erişim tarihi:01.06.2020)

- Krepinevich, Andrew F. (1994). "Cavalry to Computer: The Pattern of Military Revolutions", National Interest, 37, 30-42.
- Knutsen, Torbjorn L. (2015). Uluslararası İlişkiler Teorisi Tarihi, Açılım Kitap, İstanbul.
- Larabee, Stephen(2010). Troubled Partnership: US- Turkish Relation in an Era of Global Geopolitical Change , RAND Cooperation, Washington D.C.,
- Libya conflict: Turkey sends troops to shore up UN-backed government, <https://www.bbc.com/news/world-africa-51003034> (Erişim tarihi:04.06.2020)
- Millî Savunma Bakanı Hulusi AKAR'ın IDEF 2019 Mesajı, 30 Nisan 2019, <https://www.savunmahaber.com/milli-savunma-bakani-hulusi-akaran-idef-2019-mesaji/>(Erişim tarihi: 20.05.2020)
- Morgan Ortagus, Turkish Drilling in Cypriot-claimed Waters, May 5, 2019, <https://www.state.gov/turkish-drilling-in-cypriot-waters/> (Erişim tarihi:01.06.2020)
- Oğuz, Şafak, Kadir Ertaç Çelik(2018). "Conflict in Syria: Is It A Proxy Warfare?", Uluslararası Kriz ve Siyaset Araştırmaları Dergisi, 2(2), 44-69.
- Örenç, Ali Fuat (2013).“ Deniz Kuvvetleri ve Deniz Harp Sanayi ”, Dünya Savaş Tarihi: Osmanlı Askeri Tarihi-Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri 1792-1918 , (ed. Gültekin Yıldız), Timaş Yayınları, İstanbul.
- Pamuk, Şevket (2014). Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi: Büyüme, Kurumlar Ve Bölüşüm, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Raza, Ahmed (2015). Turkey's Foreign Aid Programmes and Its Foreign Policy Activism in Africa, Mujib Alam(ed.), Perspectives on Turkey's Multi-Regional Role in the 21st Century, KW Publishers, New Delhi.
- TBMM, Kanunlar Dergisi, Dönem: 8, Cilt: 32, 8 Mart 1950, s. 1174; Resmi Gazete, Sayı No: 7457.<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7457.pdf> (Erişim tarihi: 20.05.2020)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayi Müsteşarlığı, "2018-2022 Savunma Sanayi Sektörel Strateji Dokümanı", https://www.ssb.gov.tr/Images/Uploads/MyContents/F_20180626095928654133.pdf (Erişim tarihi:15.05.2020)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayi Başkanlığı, "Stratejik Plan 2019-2023", https://www.ssb.gov.tr/Images/Uploads/MyContents/V_20191213172155589241.pdf (Erişim tarihi:15.05.2020)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayi Başkanlığı, "Yıllık Faaliyet Raporu 2019",https://www.ssb.gov.tr/Images/Uploads/MyContents/V_20200324162051501815.pdf (Erişim tarihi:15.05.2020)
- TC Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Denizaltı Projeleri, https://www.dzkk.tsk.tr/icerik.php?dil=1&icerik_id=75 (Erişim: 19.05.2020)
- TC Cumhurbaşkanlığı, (2016). "Türkiye'nin Yeni Güvenlik Konsepti" Konferansında Yaptıkları Konuşma, <https://www.tccb.gov.tr/konusmalar/353/61114/turkiyenin-yeni-guvenlik-konsepti-konferansinda-yaptiklari-konusma> (2016) (Erişim Tarihi:27.05.2020)

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayi Başkanlığı, Kara Araçları- Projeler, <https://www.ssb.gov.tr/Website/contentlist.aspx?PageID=87&LangID=1> (Erişim tarihi:27.05.2020)
- TSSPSE (Türk Savunma Sanayi Politikası ve Stratejisi Esasları), 98/11173, Resmi Gazete, 23378. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23378.pdf> (Erişim tarihi: 27.05.2020)
- Türk Havacılık Uzay Sanayi, <https://www.tusas.com/urun/hurkus> (Erişim Tarihi:19.05.2020)
- Türk Savunma Sanayisinin 2019 Yılı Verileri, <http://www.sasad.org.tr/uploaded/Turk-Savunma-Sanayisinin-2019-Yili-Verileri.pdf> (Erişim tarihi: 18.05.2020)
- Türk Savunma Sanayinin 2016 Yılı Performansı, <https://www.ssb.gov.tr/WebSite/contentlist.aspx?PageID=48&LangID=1> (Erişim tarihi: 18.05.2020)
- TURKSAT, Uydu Projeleri (2020). <https://www.turksat.com.tr/tr/uydu/uydu-projeleri> (Erişim tarihi:27.05.2020)
- Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı, Tarihçe, <https://www.tskgv.org.tr/tr/hakkimizda/tarihce> (Erişim tarihi: 20.05.2020)
- TÜSİAD, 2001, Savunma Tedarik Kanunu Önerisi, Bölüm.1, İstanbul, 2001, s.15.
- 'Turkey escalates provocations' in East Med drilling program <https://www.dw.com/en/turkey-escalates-provocations-in-eastmed-drilling-program/a-51309775> (Erişim tarihi: 12.05.2020)
- “Turkey sets up largest overseas army base in Somalia”, Aljazeera, 2017. <https://www.aljazeera.com/news/2017/10/1/turkey-sets-up-largest-overseas-army-base-in-somalia> (Erişim Tarihi:29.05.2020)
- Türkiye - Libya Siyasi İlişkileri <http://www.mfa.gov.tr/turkiye-libya-siyasi-iliskileri.tr.mfa> (Erişim tarihi:04.06.2020)
- Tom Allinson, Mahmoud Hussein, Turkey-Libya maritime deal triggers Mediterranean tensions, <https://www.dw.com/en/turkey-libya-maritime-deal-triggers-mediterranean-tensions/a-51477783> (Erişim tarihi: 04.06.2020)
- Stockholm International Peace Research Institute, (2017). http://armstrade.sipri.org/armstrade/html/export_values.php (Erişim tarihi: 14.06.2020)
- STM, MiLGEM Projesi, <https://www.stm.com.tr/tr/urunler/milgem> (Erişim tarihi: 14.06.2020)
- Stergiou, Andreas “Geopolitics and Energy Security in the Eastern Mediterranean: The Formation of new ‘Energy Alliances’”in Tziarras Zenonas(ed.), The New Geopolitics of the Eastern Mediterranean: Trilateral Partnerships and Regional Security. Re-imagining the Eastern Mediterranean Series: PCC Report, 3. Nicosia: PRIO CyprusCentre, 2019
- United Nations, Law of the Sea Bulletin, 2004, No. 81.
- Uzay Teknolojileri Araştırma Enstitüsü, Projeler <https://uzay.tubitak.gov.tr/tr/uydu-uzay/gokturk-2> (Erişim Tarihi:27.05.2020)

Wolfers, Arnold (1952). "National Security" as an Ambiguous Symbol, *Political Science Quarterly*, vol. 67(4), 481-502.

EXTENDED SUMMARY

Changing Security Perceptions And Turkish Defense Concept: An Evaluation Of Us-Turkey Relations Framework

Gülşah ÖZDEMİR*

Defense tools that differ with changing and transforming threat perceptions and technology create highly complex structures for states. Considering that it is impossible to have all weapons at the same time and in the same amount, states need to develop defense mechanisms to acquire equipment suitable for their defense strategies. In order to reach the national interests of states and protect their existence, focusing on the right choices is important for the state both in economic and military terms. It is expected for every state that wants to create an independent defense capacity to strengthen the domestic defense industry in order to minimize foreign dependency.

Since the establishment, suffering coup d'états, foreign and domestic interventions, economic and political crisis, Turkey has felt closely the unstable nature of its geography in every period. The fact that it has been exposed to both internal and external threats in every period has brought it to the top of the category of countries with high military defense expenditures. Approaching Western bloc countries in the bipolar order after the Second World War, Turkey continued its defense industry in a foreign-dependent manner in the process that started with military aid from the USA and NATO membership within the Marshall Plan. Although these aids have short-term positive results in terms of defense due to the Soviet threat, they are seen as negative developments that slow down the development of the national defense industry in the long run for Turkey. Indeed, for Turkey, living hard times due to the military embargoes faced by the USA, its ally during the 1974 Cyprus Operation, it has been realized that it should take

* Çanakkale Onsekiz Mart University, Institute of Graduate Studies, PhD degree in International Relations Department, g.ozdemir.bld@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-8900-2560

strong and long-term steps in the industrial sector. Considering that Turkish defense policies took place largely under the US focus during the military building process, Turkey's pretty late inclusion in to the armament race can be accepted as a necessity of both economic and political interests. In this sense, having modern armed equipment within the scope of the aim of being a deterrent force factor for regional security reasons as well as the national security means a strong Turkish Armed Forces.

The "Turkish Defense Industry Policy and Strategy Principles", which was made a document in the 1990s with the compilation of the studies carried out in the field of defense industry in 1975 and 1988, led to the establishment of various companies and institutions in order to meet military equipment and develop technological products. Public policies, which is a contribution to the development of Turkey's defense and security capabilities and aiming to direct industry, technology and procurement programs and prepare the Turkish Armed Forces for the future war and conflict environments, have been followed.

Considering also Turkey's military equipment import values, in terms of armament, it is seen as a strategy of getting rid of foreign dependency that it has gradually realized over the years. Towards the 2000s, Turkey, meeting the defense needs mostly in the form of ready purchases in the 1990s, tended towards increasing the joint production models. With the policies implemented after 2000 and its orientation towards the domestic production model, there was a noticeable decrease in import rates. Considering the progress of Turkey, being the largest arms importer between 1990 and 1999 as a result of the national arms race, between 2000-2010, it is noticed that it fell to the 10th place in the international ranking.

Significant progress has been made with projects aimed at nationalization efforts at the point of developing the Defense Industry. The participation of domestic companies was supported in order to develop useful equipment and tools in terms of attack, tactics and reconnaissance needed by the armed forces. Armed forces are expected to provide new capabilities with Turkey's regional stability protection in play that role, as well as located multinational strengthen the alliance groups in the potential to gain increased and the mobility flexibility of deterrence.

Because of the recent developments in the domestic defense industry, Turkey, focusing on two points such as military activism in security policies and the development of the national defense industry, gives priority to the issues in the Middle East and Mediterranean due to its location. In an international conjuncture where concepts such as cooperation and alliance cannot be filled in the shadow of regional and global crises, serious security problems were encountered during the crises in Syria and the Mediterranean with both the NATO ally USA and its northern neighbor Russia. This situation, for Turkey, excluded in regional crises, makes critical moves imperative. In an environment where national interests in both Syria and the Eastern Mediterranean are ignored, it is seen that Turkey wants to strengthen his hand politically and diplomatically with rational steps in the face of longstanding conflicts over energy resources in the region.

Actively using joint combat elements and technological defense devices in the operations against cross-border terrorist organizations, Turkey also wants to strengthen its military presence in the region against the maritime restriction policies followed by Greece, the Greek Cypriot Administration, Egypt and Israel. So much so that Turkey should actively pursue the fight against terrorism as well as the desire to increase the orientation towards investments with the purpose of developing a more robust military alliance relationship. Although attempts are being made in the Eastern Mediterranean with initiatives such as unilateral hydrocarbon research and the Eastern Mediterranean Gas Forum, Turkey also followed strategies for deterrence through the Blue Homeland Exercise and Operation Mediterranean Shield, in addition to diplomacy with the agreement with Libya.

In today's world where interstate relations take shape in the shadow of global uncertainties, beyond the framework of the US alliance with Turkey, seen as the security key of NATO's South, it has emerged redraw the parameters of the Cold War requirement. Within the framework of differing threats and security perceptions, it is seen that Turkey's interests should establish cooperation with different actors in a system where conflicts of interest are experienced as well as opportunities for cooperation in interstate relations. Political and military steps taken in this direction should be seen in relation to a new foreign policy understanding beyond being interpreted as an axis shift.

On the one hand, trying to deal with regional problems in which global actors, especially the USA, are involved, Turkey continues its efforts to put its own national security strategy into effect on the other hand. In the sense of stabilization of the region it is important that Turkey as a key country has good relations with the countries of the region and their allies and also increase the dominance of the field in terms of reshaping the equations in the region. In addition to the diplomatic steps, taken to change the equations in its region, being actively involved with the tactical and strategic intervention capability actually on the field strengthens the geostrategic action capability. In this sense, Turkey's momentum with the development of capabilities that capture and shaped foreign policy moves in the defense industry and national security concerns shows progress in the right proportion.

AKADEMİSYENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN BENLİK SAYGISINA ETKİSİ¹

Caner YAZICIOĞLU*
Serhat ULAĞLI**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin demografik özelliklerinin benlik saygılarına etkisini araştırmak olarak belirlenmiştir. Bu araştırma İstanbul ilinde ikamet eden ve çalışan akademisyenler arasında yapılmıştır. Toplam 50 anket dağıtılmış ancak 12 geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmada, akademisyenlerin benlik saygısı seviyelerinin belirlenebilmesi için Arıçak (1999) tarafından geliştirilen “Benlik Saygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Sonuçlara göre katılımcıların akademik unvanlarına göre “depresif duygulanım” alt boyutu puanlarının farklılaştığı görülmüştür. Katılımcı akademisyenlerden doçent olanlar ile doktor öğretim üyesi olanların “depresif duygulanım” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Sonuçlara göre katılımcıların çalışılan üniversite sayısına göre “başarma/üretkenlik” alt boyutu puanlarının da farklılaştığı görülmüştür. Katılımcı akademisyenlerden sadece 1 üniversitede çalışanlar ile 7 üniversitede çalıştıklarını beyan edenlerin “başarma/üretkenlik” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Sonuçlara göre, katılımcıların doktora mezuniyetlerine göre de “toplam benlik saygısı ölçeği”, “benlik değeri” alt boyutu ve “özgüven” alt boyutu puanlarının farklılaştığı görülmüştür. Doktora mezuniyetine yurtdışındaki bir üniversiteden sahip olan akademisyenlerin “benlik değeri”, “özgüven” ve “toplam benlik saygısı” puanlarının, doktora mezuniyetine Türkiye’deki bir üniversiteden sahip olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Benlik, Benlik Saygısı, Akademisyenlerde Benlik Saygısı, Demografik Özellikler

Jel Sınıflandırması: I20

¹ Akademisyenlerde Tanrı Kompleksinin Öğrencilerin Sosyalizasyon Sürecine Etkileri” Başlıklı Doktora Tezinden Üretilmiştir.

* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kişilerarası İletişim A.B.D. Doktora Öğrencisi, caner.yazicioglu@gmail.com ORCID No: 0000-0001-8067-4563

** Prof. Dr. Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi, serhat.ulagli@marmara.edu.tr ORCID No: 0000-0001-7565-332X

The Effects of Academicians' Demographic Characteristics on Their Self-esteem

ABSTRACT

The aim of this study was determined to investigate the effects of academicians' demographic characteristics on their self-esteem. This research was conducted among academicians residing and working in the city of Istanbul. A total of 50 questionnaires were distributed, but 12 replies were provided. The "Self-Esteem Scale" developed by Arıçak (1999) was used in the study to determine the self-esteem levels of academics. According to the results, it was observed that the scores of the "depressive affect" sub-dimension differed according to the academic titles of the participants. There is a statistically significant difference between the scores of the "depressive affect" sub-dimension of the participating academicians who are associate professors and those who are doctor lecturers. According to the results, it was seen that the scores of the "achievement / productivity" sub-dimension of the participants differed according to the number of universities worked. There is a statistically significant difference between the scores of the "achievement / productivity" sub-dimension of the participating academicians, who only work in one university and 7 universities. According to the results, it was seen that the scores of the "total self-esteem scale", "self-esteem" sub-dimension and "self-confidence" sub-dimension differed according to the graduation place of the participants. Academics who graduated from abroad "self-esteem" and "self-confidence" and "total self-esteem" scores were found to be higher than academics who are graduated from Turkish Universities.

Keywords: Self, Self-Esteem, Academicians Self-Esteem, Demographic Characteristics

Jel Classification: I230

1. GİRİŞ

Özellikle Batı toplumlarında aile, kilise, okul gibi kurumların bireyler üzerindeki etkilerinin azalması sonucunda, aile kurumu çözülmeye başlamış, sosyal kontrol mekanizmaları zayıflamıştır. Bunlar da kültürel parçalanmaları meydana getirmiştir (Çoban ve İrmiş, 2018, s.124). Bu parçalanma sonucunda hakim olan kültürün geleneksel ahlak anlayışı yerini daha çok yaşamı sadece zevkten ibaret olarak algılayan bir ahlak anlayışına bırakmıştır. Kitle kültürünün giderek egemen kültür haline gelmesi, toplumdaki birleştirici öğeleri yok etmeye başlamıştır. Bu durum sonucunda da "bireysellik" vurgusuyla toplumsal kimlik zayıflamış ve bireyler kimlik krizine sürüklenmiştir. Bireylerin aidiyet duygusunun zayıflaması ile birlikte birey, madde ile sosyal statü ve güç kazanma arayışına yönelmiştir. Böylelikle de "tüketim toplumu"

ortaya çıkmıştır. Tüketim toplumunda “ben” kavramı öne çıkmış ve toplumsal çıkarlardan ziyade kişisel çıkarlar öncelikli hale gelmiştir (Çoban ve İrmiş, 2018, s.124). Bireyin kendi için oluşturduğu pozitif ya da negatif düşünce ise benlik saygısı olarak adlandırılmıştır (Rosenberg, 1965). Bireyin kendini olumlu yönde değerlenmesi, bireyin sahip olduğu önemli kişilik özelliklerini temsil etmektedir. Benlik saygısı yüksek bireylerin, kendilerini saygıya ve onaylanmaya değer, değerli ve faydalı bireyler şeklinde görme eğilimi içerisinde oldukları belirtilmektedir. Bunun tam tersi olarak kendilerini negatif yönde değerlendiren, benlik saygısı düşük bireyler de, kendilerini değerli görmeyen, yetenek ve becerilerine inanılmayan bireyler olarak görme eğilimindedirler (Topçu ve Taşçılar 2016, s.597). Bireyin benlik saygısı, yüksek ve düşük olarak kategorize edilebildiği gibi bireyin hayatının her noktasında davranışlarına da yön verebilmektedir (Hamarta, 2004, s.35). Bu noktadan hareketle davranışları ile gelecek nesillere örnek teşkil etmeleri ve rol model olarak davranmaları beklenen akademisyenler üzerinde benlik saygısı araştırmaları yapılması oldukça önem taşımaktadır. Bu anlamda bu araştırmanın amacı akademisyenlerin demografik özelliklerinin benlik saygılarına etkisini araştırmak olarak belirlenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Benlik Kavramı

Benlik kavramı, bireyin davranış, algılayış ve fiziksel kişilik belirtisi olarak tanımlanabilmektedir (Çakmak, 2018, s.138). Bireyin sergilediği tutum ve davranışlar, bireyin benlik kavramının oluşmasında ve benlik seviye düzeyini belirlemede etki göstermektedir. Benlik kavramı, bireyin yapmış olduğu tutum ve davranışların farkına varmasını ifade etmektedir. Bireyin kendi davranışlarının bir sonucu olan benlik kavramı, kişiliğin öznel yanını tanımlamaktadır (Parmaksız, 2011). Ulağlı (2018), “İmgebilim Öteki'nin Bilimine Giriş” adlı eserinde algıyı imgelerin oluşturduğunu belirtmektedir. Ulağlı (2018) aynı zamanda, psikolojiden edebiyata birçok alanda imgenin önemi üzerinde durmaktadır. Kırışoğlu (2002), canlı imgelerin uzun süre görüntülerini bellekte koruyan imgeler olduğunu belirtmektedir. İmge bir benzerini yaratmak, aslından kalan izleri yansıtmaktır. Dış ya da iç gerçekliğin işaretçisi olan imge, aslının işaretçisidir. Her imge bir görüntüdür, bir beliriştir. Bir başka ifade ile imge, dış dünyada var olan varlıkların, kişinin iç dünyasındaki algılanış biçimidir. Koçak (1995) tarafından imgelem,

“duyusal bir uyarım yokken de bir varlığı, bir biçimi zihinde canlandırma yetisi” olarak tarif edilmektedir (Koçak, 1995). İmgeler, duyular aracılığı ile elde edilen ilk malzemelerdir. İmge öncelikle gözde belirmektedir, buna “retinal imge” denilmektedir. Akabinde bu imgelerden bazıları daha sonra hatırlanmak amacıyla bellek depolarına gönderilmektedir, buna da “bellek imge” denilmektedir (Bayav, 2009). Bunlar dışında, görüldükleri anda oldukları gibi bellekte saklanan “canlı ya da isimsiz imgeler” bulunmaktadır.

2.2. Benlik Kavramının Ögeleri

2.2.1. Benliğin İnşası

Benlik inşası hususunda üç ana kaynaktan bahsedilmektedir, bunlar; diğer insanların saygısı, yeterlilik ve bireyin bu iki kaynağı kendisi adına değerlendirmeye almasıdır (kendilik) (Özkan, 1994, s. 5). Diğer insanların saygısıyla kişi, olumlu duygusal etkileşimle birlikte kendini sevme (self love) olgusu geliştirmektedir. Böylelikle ortaya duygusal kendilik ve egemenlik çıkmaktadır.

Kişide neyin değerli ve sevilebilir olduğu düşüncesi, bilişsel kendilik ve egemenliği oluşturmaktadır. Diğerlerinin düşünceleri ve yaklaşımları, duygularının kendiliğin iç ruhsal yapısının bir parçası haline geldiği görülmektedir. Yeni doğan kendi içinde ve dışında olumlu etkileşimlerin varlığında kendisine güveni geliştirmektedir. Benlik saygısının gelişmesi, anne ya da anne yerine geçen kimsenin, çocuğa göstermiş olduğu ilgi ve uygun yansımali ilişkiyle doğrudan ilintilidir. Anne-baba ile yeni doğan bebek arasında yaşanan uyum temel güven duygusunun, bireyler arası etkileşime uyumlu bir canlılık getirdiğinin söylenmesi mümkündür. Olumlu benlik saygısının duygusal canlılığı, dinçliği, kendi olmanın ve bir şeyi kendi başına yapmanın hazzını temsil ettiği açıktır (Özkan, 1994, s. 5).

Çocukların yapmış oldukları ilk masum etkinlikler, egonun edindiği enerjiler şeklinde tanımlanmaktadır. Çocukların mevcut bu becerinin etkinliğini korumaya çalışmaları söz konusudur. İlgili anne ve babanın desteği çocuğun kabiliyetlerinin gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Benlik noktasında çocuklarda yeteneklerin ve başarıların ortaya çıkması ve gelişmesini temel almak mümkündür. Ebeveynlerince kabul görme, onay ve sevginin, çocuğa birinin varlığında olmanın gururunu ve hazzını yaşattığı

bir gerçektir. Çocuk tarafından elde edilen gerçek başarı, onun yapma gücü olduğu duygusunun beslenmesine yol açacaktır (Özkan, 1994, s. 5). Bir anne çocuğu oyuncaklarla oynadığında sevinmekte ve çocuğun oyun girişimlerini desteklerse çocuğun yeterliliği diğer insanların saygısına bağlı hale gelmektedir. Çocuğun bu tür onaylardan yoksun olması, ego işlevlerinin gelişmesini geciktirebilmekte, hatta egonun gelişmesine engel bile olabilmektedir.

2.2.2. Reflektif benlik – Benliğin dışavurumu

Çocuğun kendi hayatından kimliğini oluşturması neticesinde benlik gelişmesi iç ruhsal yapıya daha bağımlı hale gelmektedir. Yaşam olaylarının artmasıyla iç ruhsal düzenleme zaman içinde sürekli ve tutarlı bir yapıya kavuşmaktadır. Benlik saygısının yüksek olarak görüldüğü çocuklar, kendilerini ispat edebilme yeterliliği, etkin başa çıkma, saldırganlıklarını denetim altında tutma özellikleri olan çocuklardır. Çocukların, diğerleri ile ilişkilerinde istek savaşının benliğin üst sınırını temsil ettiğinin ve çocuğun karşı koymasının benlik saygısını koruduğunun söylenmesi mümkündür. Benlik, çocuğun ne olduğunu, ne olmak istediğini, diğerlerinin kendisiyle ilgili ne düşüncelerini istediğini ifade emektedir (Aslan, 1994). Okuldaki başarı çocuğun kendilik değerinin artmasına neden olmaktadır.

Her büyük krizin ardından benlik saygısı kuvvetlenmektedir. Ergenlik dönemiyle birlikte diğer insanların bireyin benlik saygısına dair düşüncelerinin önemi de değişmektedir (Oktan ve Şahin, 2010, s. 545). Kavrama düzeyi geliştikçe ergen kişinin bilgi kaynağı da değişikliğe uğramaktadır. Kendisiyle ilgili gerçeklerin dışardan geleceği inancı, yerini kendinden geleceği inancına bırakmaktadır. Ergen kişinin kendi egosu ile özdeşmesi (ego identity) noktasında benlik saygısı daha önceden gelişmiş olmalıdır. Gerçeklere dayanan mükemmel bir “ben”in gelişmesi için kimlik duygusunun gelişimini sağlayan benlik saygısının, yetenekler ve sosyal ilişkiler bağlamında ortaya çıkması gerekmektedir.

Bireyin kendi vücuduna dair ego şekillendirici karşılaştırmaların, gerçekte çok değişik ihtiyaçlarla ilgili olarak meydana geldiği bilinmektedir (Oktan ve Şahin, 2010, s. 546). Genç ergenin, genç olmayan ergene kıyasla daha zayıf kendilik imgesine sahip olduğu görülmektedir. Bunun neticesinde de kendilik bilinçliliği ile uğraşma, kendilik eleştirisi de benlik saygısında azalma meydana getirmektedir (Canpolat vd., 2003, s. 145).

Fakat bireyin belirli bir niteliğine bakmak suretiyle kendini eksik değerlendirmesinin bilinmesinin, bireyin kendisiyle ilgili gerçek değerlendirmelerini anlama noktasında yetersiz olduğu gerçektir. Eksik değerlendirilen özelliğe verilen önemin bilinmesi bu yüzden önemlidir. Geç ergenlik döneminde benlik saygısı pekişmektedir (Soytürk vd., 2015, s. 21). Kendi beni ile özdeşme duygusu, kişinin temel ruhsal gereksinimlerinin doğuştan gelen yetenekleri ve yaşantılarla başarılı olarak süregelmesi her dönemde benlik saygısının artarak devam etmesine neden olmaktadır.

2.3. Benlik Saygısı

Bireyin kendini değerlendirmesi sonucunda elde ettiği verilerin kabul edilmesi, benlik saygısı olarak tanımlanmaktadır (Parmaksız, 2011). Bireyin kendini, önemli, kıymetli, bulunduğu çevrede kabul gören bir birey olarak görme düzeyini ifade etmektedir. Benlik saygısı ise, bireyin kendi ile yaptığı değerlendirmeler sonucunda, benlik kavramını kabul etmesinden doğan mutluluk hali olarak açıklanmaktadır (Yavuzer, 2000, s.37). Bu anlamda, benliğin duygusal yönünden oluşan ve bireyin kendini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu düşünce için benlik saygısı tanımı kullanılmaktadır (Sarı, 2016, s.291). Bireyin kendi benliğini olumlu olarak değerlendirmesi, bireyin üstün özelliklere sahip olmasıyla ilişkilendirilmemektedir. Benlik saygısı en geniş anlamda, bireyin kendisini önemli, başarılı, gururlu ve istekli hissetmesi şeklinde açıklanabilmektedir.

Benlik saygısını, bireyin kendi için oluşturduğu pozitif ya da negatif düşünce olarak tanımlayan Rosenberg'e (1965) göre birey, kendisini diğer bireylerden üstün, aynı zamanda kendi belirlediği sınırlar içerisinde ise yetersiz görme eğiliminde bulunmaktadır (akt. Karademir vd., 2010, s.655). Bireyin benlik saygısının yüksek olması, kendini pozitif yönde değerlendirmesiyle doğru orantılı olmaktadır. Bireyin kendini negatif yönde değerlendirmesinin sonucu olarak da benlik saygısında düşüş gözlemlenmektedir.

Bireyin kendini olumlu yönde değerlenmesi, bireyin sahip olduğu önemli kişilik özelliklerini temsil etmektedir. Benlik saygısı yüksek bireylerin, kendilerini saygıya ve onaylanmaya değer, değerli ve faydalı bireyler şeklinde görme eğilimi içerisinde oldukları belirtilmektedir. Bunun tam tersi olarak kendilerini negatif yönde değerlendiren, benlik saygısı düşük bireyler de, kendilerini değerli görmeyen, yetenek ve becerilerine inanılmayan bireyler olarak görme eğilimindedirler (Topçu ve Taşçılar 2016,

s.597). Bu anlamda, bireyin kendisini olumlu yönde değerlendirmesi benlik saygısı açısından büyük önem arz etmektedir.

Chrzanowski'e (1980) göre benlik saygısının en kapsamlı tanımı; bireyin sahip olduğu yetenek ve güçlerinin doğru değerlendirilmesiyle ilgili, bireyin kendisine karşı olumlu düşünceler içerisinde olması olarak ifade edilmektedir (akt. Karademir vd., 2010, s.655). Benlik saygısını etkileyen faktörler olarak, zeka, vizyon ve fiziksel yapısı gibi özelliklerin etkisi önem arz etmektedir.

Coopersmith (1967) benlik saygısını, müdafaa mekanizması, kendi kimlik değerlendirmesi gibi farklı yönlerden değerlendirmekte ve kavramın karmaşık bir yapıda olduğunu belirtmektedir (akt. Karademir vd., 2010, s.655). Coopersmith (1967) benlik saygısını bireyin sergilemiş olduğu tutum ve davranışlar üzerinden değerlendiren, bireylerin iletişim halinde olduğu, bireylerin anlayışlarından etkilenen, bireyin kendine ait bir imgesi olduğunu belirtmektedir (akt. Karademir vd., 2010, s.655). Kassin'a (1998, s.79) göre ise benlik saygısı düşük olan bireyler, başarısızlığa tahammül gösterememekte, sinirli olma ve daha az çabalama eğilimi içerisinde olmaktadır. Bu da hayatta kazanılan önemli fırsatların göz ardı edilmesine sebep olmaktadır. Aynı zamanda yaşamış oldukları başarısızlıklar, kendilerine olan özgüvenlerini incitmekte ve değersiz, beceriksiz hissini bireye yüklemektedir. Tüm bu bilgilerden yola çıkarak benlik saygısının, bireyin kendini değerlendirmesi sonucunda kendinden memnun olması ya da olmaması durumunda orta çıkan bireysel durum olarak da tarif edilmektedir (Karademir vd., 2010, s.656).

Bireyin benlik saygısı, yüksek ve düşük olarak kategorize edilebildiği gibi bireyin hayatının her noktasında davranışlarına da yön verebilmektedir (Hamarta, 2004, s.35). Rosenberg'e (1965) göre benlik saygısı yüksek bireyler, kendilerini diğer insanlardan daha iyi görmemekte ve kendilerini kusursuz olarak nitelendirmemektelerdir (akt. Parmaksız, 2011, s.2). Buna ek olarak Rosenberg yüksek benlik saygısına sahip bireylerin, sahip oldukları yetenek ve başarıları diğer insanlara yansıtmadıklarını belirtmektedir. Yüksek benlik saygısına sahip olan bireylerde, toplumun saygısını kazanma ve kıymetli hissetme meyili bulunmaktadır. Düşük benlik saygısına sahip bireyler ise, toplum içerisinde uyumlu olamayan, kendilerini oldukları gibi kabullenemeyen ve aşağılık oldukları kanısında olan bireylerden meydana gelmektedir (Parmaksız, 2011).

2.4. Benlik Saygısı Üzerine Yapılan Araştırmalar

Razı vd.'nin (2009) yapmış oldukları benlik saygısı, iletişim becerileri ve stresle başa çıkma konulu çalışmaları neticesinde, kişinin benlik saygısı arttıkça stresle başa çıkma konusunda kendine güvenli yaklaşım kullanımının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada benlik saygısının azaldıkça kendine güvensiz yaklaşım kullanımının arttığı; iletişim becerileri arttıkça stresle başa çıkma konusunda kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım kullanımının arttığı sonuçlarına da ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, benlik saygısının yüksek olması durumunda olumlu başa çıkma mekanizmalarını devreye girmektedir. Bireyin okul ve işteki başarısı ve becerisi, stres ile başa çıkma etkinliği, arkadaşlık ve dostluk ilişkilerinin gelişmesi, canlılık ve eğlenebilme derecesi benlik saygısı seviyesinden etkilenmektedir (Yiğit, 2012, s. 62). Benlik saygısını yüksek düzeyde ve tutarlı bir biçimde sürdüren normal sağlıklı kimselerin, canlı ve enerjik olmak ile özdeşleştikleri görülmektedir. Zayıf yapılanmış benlik saygısına sahip kimseler ise, canlılık ve enerjilerini kaybetmiş, kendilerine güven sorunu olan hatta kendilerini utanç verici değersiz ve çaresiz hisseden, başarı ve becerileri azalmış bireyler şeklinde nitelendirilmektedir.

Akça (2012), ebeveyn davranışlarının yetişkinliğe adım atan gençlerin üzerinde 'benlik saygısı' ve 'irade koyma' konularında ne gibi bir etkisi olduğunu anlamaya yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma, tutumları annelerine göre şekillenen gençlerin benlik saygısı bakımından eksik olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Öte yandan baba davranışları ve çocuğun kendi benliğine yönelik duyduğu saygının birbirine bağlı olmadığı da görülmüştür. Araştırmaya göre, gençlerin benlik saygısı ve irade gücü doğru orantılıdır. Yaş ve benlik saygısı arasında bir korelasyon bulunmamıştır. Ancak cinsiyet, benlik saygısı düzeyinde önemli fark yaratmaktadır; erkekler de bu konuda daha avantajlıdır.

Eriş (2013), ergen bireylerde benlik saygısının sosyal kaygı seviyesiyle bağımlı incelemiştir. Çalışmada aynı zamanda benlik saygısı ve sosyal kaygının, toplumsal katmanlar ve nüfus verilerine bağlı olarak değişip değişmediği de araştırılmıştır. Araştırma, lise ikinci ve üçüncü sınıflara devam etmekte olan, 152 kız ve 148 erkek

öğrencinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Buna göre, sosyal kaygı ve benlik saygısı derecesi birbirine ters yönlüdür. Ergenlerdeki benlik saygısı, genel ve özel sosyal kaygı seviyelerinin Demografik verilere (cinsiyet, yaş, ebeveynlerin medeni hali, ebeveynlerin işi, kültür seviyesi, gelir düzeyi vb.) göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Can'ın 1990 yılında yaptığı araştırmada, ergenlerin benlik geliştirme seviyesi, ailelerin yer aldığı kültürel, toplumsal ve sınıfsal katmanlarla ilişkili ele alınmıştır. Araştırma, lise eğitimine devam eden 1094 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, orta ve üst katmanlardan gelen ergenlerin benlik saygısının alt katmanlardakilere çok daha fazla gelişmiş olduğu gözlemlenmiştir. Ailelerinden anlayış görmeyen ergenlerin benlik saygısı, görenlere oranla daha düşüktür. Cinsiyetin, benlik geliştirme seviyesini değiştiren bir etken olarak saptanmamıştır. Ebeveynleriyle anlaşamayan ergenlerin benlik saygısı, anlaşabilenlerden daha düşüktür. Anne ve babanın anlaşabiliyor olması da benlik saygısı seviyesini arttırmaktadır. Anne ve babası tarafından yeterince başarılı sayılan ergenler, daha başarılı olması beklenen ya da başarısızlığına rağmen uyarılmayan ergenlere göre benlik saygısı gelişimi daha ileri seviyededir. Maşrabacı (1994), lisans düzeyinde öğrencilerin benlik saygısını, bireysel, ruhsal, toplumsal ve ailesel faktörlere bağlı olarak ele almıştır. Bu çalışma, dış görünüşten rahatsızlık duymama, bunalım seviyesinin düşüklüğü, ihtiyaçları karşılayacak kadar maddi imkâna sahip olma ve eleştirilme kaygısı duymama gibi şartların benlik saygısını arttırdığını ortaya koymuştur. İlişkisi olan öğrencilerin benlik saygısının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Öğrencinin babasıyla sıkı bir bağı olması ve öğrenciye maddi olanakların sağlanması da benlik saygısı üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Öte yandan, öğrencinin kaçınıcı çocuk olduğunun, kaç kardeşi olduğunun ve ebeveynlerin ilgisinin benlik saygısı üzerinde bir etkisi saptanmamıştır.

Hodges ve Wolf (1997) öğrencilerin öğretmenleriyle sağlıklı bir ilişki kurmasının benlik saygısını arttırmaya yaradığını göstermiştir. Çalışmada, benlik saygısı yüksek olmayan öğrenciler, dayanışmanın öne çıkarıldığı bir atmosferde, takdir etme ve ödül verme yoluyla sağlıklı bir öğrenci-öğretmen ilişkisi yakalanmıştır. Bu durum, düşük benlik saygısının yükselmesini sağlamıştır. Ek olarak, sınıfta ve öğrenciler arasındaki pozitif havanın benlik saygısını arttırdığı gözlemlenmiştir. Dayanışmayı gerektiren öğretim metotları, öğrenciler arasındaki ilişkiyi pozitif etkilemekte ve derste aktif olmanın benlik saygısını arttırmakta olduğu tespit edilmiştir.

Zhang (2001), düşünme biçimleri ve benlik saygısı bağı üzerine bir araştırma yapmıştır. Lisans eğitimine devam etmekte olan, 792 katılımcıyla yapılan araştırma, cinsiyet farkı olmaksızın karmaşık ve kademeli, bağımsız, eleştirel vb. gibi yaratıcı düşünme biçimlerinin benlik saygısıyla doğru orantılı bir etkileşim içinde olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında, karmaşık olmayan ve alışıldık, kurallara dayalı vb. gibi kısıtlı düşünme biçimleri ve benlik saygısının birbirine ters orantılı görülmüştür.

Moksnes, Moljord, Espnes ve Byrne'in 2010 yılında yaptığı çalışmada, ergen bireylerde benlik saygısıyla ruhsal gerilim ve duygu durum bağı araştırılmıştır. Bu etmenlerin cinsiyete göre değişimi de çalışmada üzerinde durulan bir diğer konudur. Araştırmada, benlik saygısıyla duygu durumun dikkat çekici oranda birbirini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete bağlı değerlendirmeye göre benlik saygısının erkek ergenlerde çok daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Arkadaş ortamı, aile hayatı, ilişki dünyası, eğitimde devamlılık şartı ve başarı beklentisi, yükümlülükler ve ekonomik durum vb. gibi ruhsal gerilim üretmeye müsait meseleler ve bunalım, anksiyete, mizaç bozukluğu vb. gibi duygu durum hallerinin benlik saygısının üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür (Asıcı, 2013).

Jackson vd. (2010), 11'den 16 yaşa kadar, beyaz ve siyahi 500 ergen bireyle benlik saygısının cinsiyete, ırka ve teknolojiye yararlanma oranına göre farklılaşması üzerinde çalışmışlardır. Sonuç, benlik saygısının bu değişkenlerle ilgisi olmadığıdır. Öte yandan ergenlerin benlik saygısının, maddi olanaklarla doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer bulgu ise, video oyunları oynadığı belirten ergenlerde benlik saygısının yeterince gelişmemiş olduğudur (Eriş, 2013).

3. YÖNTEM

Bu araştırma İstanbul ilinde ikamet eden ve çalışan akademisyenler arasında yapılmıştır. Toplam 50 anket dağıtılmış ancak 12 geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmada, akademisyenlerin benlik saygısı seviyelerinin belirlenebilmesi için Arıcak (1999) tarafından geliştirilen "Benlik Saygısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek içerisinde negatif ve pozitif ifadelerin birlikte yer aldığı toplam 32 maddeden meydana gelmiş olup, 5'li Likert tipi (tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum) derecelendirme sistemi ile düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan pozitif ifadeler; 2, 5, 8, 10, 12, 14, 17, 20, 22, 24, 26, 28 ve 30. maddeleri kapsamaktadır. Bu maddelerde; tamamen

katılıyorum 5, katılıyorum 4, kararsızım 3, katılmıyorum 2, hiç katılmıyorum 1 puan almaktadır. Negatif ifadeler ise 1, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31 ve 32. maddelerini kapsamakta olup, bu maddelerde tamamen katılıyorum 1, katılıyorum 2, kararsızım 3, katılmıyorum 4, kesinlikle katılmıyorum 5 puan almaktadır. Bu anlamda bu araştırma kapsamında ölçek çözümlemesi yapılırken, negatif maddeler için ters kodlama yapılmıştır. Ölçekte toplam puan 32 ile 160 arasında meydana gelmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça, benlik saygısı seviyesinin de arttığı anlamına gelmektedir.

Ölçek toplam beş alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu alt boyutlar ve ölçekte hangi maddeleri kapsadıkları aşağıda yer almaktadır:

1. Benlik Değeri: Bireyin kendinde olan ve olması gereken özelliklere verdiği değer düzeyini ifade etmektedir. 1., 13., 16., 19., 22., 27. ve 29. maddeler olmak üzere toplam 7 maddeyi kapsamaktadır.

2. Özgüven: Bireyin kendi özelliklerine bir değer atfetme durumunu ve bu değer sayesinde kendini kabullenmesini ifade etmektedir. 5., 8., 9., 10., 11., 17., 20., 21. ve 25. maddeler olmak üzere toplam 9 maddeyi kapsamaktadır.

3. Depresif Duygulanım: Bireyin kendini çaresiz, zayıf ve güçsüz olduğunu algılaması durumunu ifade etmektedir. Ölçekte 3., 4., 6., 12. ve 31. maddeler olmak üzere toplam 5 maddeyi kapsamaktadır.

4. Kendine Yetme: Bireyin zihinsel ve davranışsal bağlamda beklenti ve hedeflerini gerçekleştirme durumunu ifade etmektedir. Ölçekte 14., 15., 24., 26. ve 30. maddeler olmak üzere toplam 5 maddeyi kapsamaktadır.

5. Başarma ve Üretkenlik: Bireyin kendini yeterince başarılı ve faydalı görme durumunu ifade etmektedir. 2., 7., 18., 23., 28. ve 32. maddeler olmak üzere toplam 6 maddeyi kapsamaktadır.

Arıcak (1999) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha değeri) 0.90 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada da Arıcak'a benzer şekilde güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Yapısı

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	7	%58
	Erkek	5	%42
Yaş	36-40	6	%50
	41-45	2	%17
	46-50	1	%8
	51+	3	%25
Medeni durum	Bekar	6	%50
	Evli	6	%50
Gelir düzeyi	Orta	8	%67
	Yüksek	4	%33
Akademik unvan	Doktor öğretim üyesi	6	%50
	Doçent	4	%33
	Profesör	2	%17
İdari Görev	Yok	7	%58
	Dekan	2	%17
	Dekan yardımcısı	1	%8
	Müdür	2	%17
Tecrübe	1-5	2	%17
	6-10	2	%17
	11-15	4	%33
	16+	4	%33
Çalışılan üniversite sayısı	1	2	%17
	2	2	%17
	3	3	%25
	4	1	%8
	5	1	%8
	6	1	%8
	7	2	%17
Uluslararası tecrübe	Yok	6	%50
	Var	6	%50
Doktora mezuniyeti	Türkiye	8	%67
	Yurtdışı	4	%33

Yukarıda yer alan tabloya göre, araştırmaya katılan akademisyenlerin %58'inin kadın, %42'sinin ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısı (%50) 35-40 yaş aralığında bulunurken, %25'i 51 yaş ve üzerindedirler. Medeni durum açısından (%50'si evli, %50'si bekar) eşit bir dağılım gösteren katılımcıların %67'sinin gelir düzeyi orta düzeyde iken %33'ünün ise yüksek bir gelir seviyesine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcı akademisyenlerin yarısı doktor öğretim üyesi, %33'ü doçent ve %17'si ise profesör statüsüne sahiplerdir. Görev yaptıkları üniversite herhangi bir idari görev sorumlulukları bulunup bulunmadığına bakıldığında ise katılımcıların çoğunluğunun

(%58) bir idari görevinin olmadığı görülmektedir. Tecrübe açısından bakıldığında ise, akademisyenlerin çoğunluğunun 11 yıl ve üzeri tecrübeye sahip oldukları ve yine çoğunluğunun iş hayatlarında 3 ve daha fazla üniversite çalıştıkları görülmektedir. Katılımcı akademisyenlerin uluslararası tecrübe açısından eşit dağılım gösterdikleri, fakat çoğunluğunun (%67) doktora mezuniyetlerinin Türkiye’den (%33’ü yurtdışı) olduğu anlaşılmaktadır.

4.2. Benlik Saygısı Ölçeği Betimsel Analizi

Tablo 2: Katılımcıların Benlik Saygısı Ölçeği ve Alt Boyutları Betimsel İstatistikleri

	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma
Benlik değeri	20	34	27.25	4.975
Özgüven	29	41	36.42	3.848
Depresif duygulanım	15	25	21.33	2.964
Kendine yetme	17	25	21.50	2.876
Başarma ve üretkenlik	19	29	25.67	2.774
Toplam benlik saygısı	104	150	132.17	15.397

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin benlik saygısı düzeyleri yüksektir. Alt boyutlar anlamında incelendiğinde en yüksek benlik saygısı alt boyutu puanı “özgüven” alt boyutuna aittir. En düşük puan ise “depresif duygulanım” alt boyutuna aittir.

4.3. Farklılaşma Analizleri

Katılımcıların cinsiyetlerine göre göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .967 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .525 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .678 > .05$), “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .622 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .925 > .05$), “başarma/üretkenlik” alt boyutu ($p = .280 > .05$) puanlarının farklılaşmadığı görülmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .427 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .177 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .733 > .05$), “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .379 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .470 > .05$), “başarma/üretkenlik” alt boyutu ($p = .749 > .05$) puanlarının farklılaşmadığı görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .217 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .195 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .217 > .05$), “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .123 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .572 > .05$), “başarma/üretkenlik” alt boyutu ($p = .558 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların gelir düzeylerine göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .892 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .645 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .805 > .05$), “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .652 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .843 > .05$), “başarma/üretkenlik” alt boyutu ($p = .581 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarına göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .236 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .369 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .241 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .601 > .05$), “başarma/üretkenlik” alt boyutu ($p = .580 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların idari görevlerine göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .307 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .265 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .134 > .05$), “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .392 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .052 > .05$), “başarma/üretkenlik” alt boyutu ($p = .307 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların tecrübeye göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .785 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .714 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .435 > .05$), “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .415 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .995 > .05$), “başarma/üretkenlik” alt boyutu ($p = .923 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların çalışılan üniversite sayısına göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .414 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .859 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .284 > .05$), “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .189 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .632 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların uluslararası tecrübeye göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .623 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .871 > .05$), “özgüven” alt boyutu ($p = .726 > .05$),

“depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .077 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .852 > .05$), “başarım/üretkenlik” alt boyutu ($p = .698 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların doktora mezuniyetlerine göre “depresif duygulanım” alt boyutu ($p = .070 > .05$), “kendine yetme” alt boyutu ($p = .088 > .05$), “başarım/üretkenlik” alt boyutu ($p = .363 > .05$) puanlarının aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarına göre “depresif duygulanım” ($p = .030 < .05$) alt boyutu puanlarının ise farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 3: Akademik unvan ile “depresif duygulanım” alt boyutu Anova tablosu

		Sayı	Ortalama	Std. sapma	Std. hata	F	Sig (p)
Depresif duygulanım	Doktor Öğretim Üyesi	6	23,17	1,722	,703	5,312	.030
	Doçent	4	18,50	2,887	1,443		
	Profesör	2	21,50	2,121	1,500		
	Toplam	12	21,33	2,964	,856		

Tablo 4: Akademik unvan ile “depresif duygulanım” alt boyutu karşılaştırma tablosu

Bağımlı Değişken	Akademik unvan	Akademik unvan	Ortalama fark	Std. hata	Sig. (p)
Depresif duygulanım	Doktor Öğretim Üyesi	Doçent	4,667*	1,433	,024
		Profesör	1,667	1,812	,642
	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	-4,667*	1,433	,024
		Profesör	-3,000	1,922	,310
	Profesör	Doktor Öğretim Üyesi	-1,667	1,812	,642
		Doçent	3,000	1,922	,310

Katılımcı akademisyenlerden doçent olanlar ile doktor öğretim üyesi olanların “depresif duygulanım” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır (Tablo 4: $p = .024 < .05$). Tablo 3’deki ortalama değerlere bakıldığında da, doktor öğretim üyelerinin “depresif duygulanım” puanlarının doçentlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların çalışılan üniversite sayısına göre “başarım/üretkenlik” alt boyutu ($p = .007 < .05$) puanlarının ise farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 5: Çalışılan üniversite sayısı ile “başarım/üretkenlik” alt boyutu Anova tablosu

		Sayı	Ortalama	Std. sapma	Std. hata	F	Sig (p)
Başarım/ üretkenlik	1	2	24,50	,707	,500	12,823	.007
	2	2	26,00	1,414	1,000		
	3	3	26,67	,577	,333		
	7	2	28,00	1,414	1,000		

Katılımcı akademisyenlerden sadece 1 üniversitede çalışanlar ile daha önce 7 üniversitede çalıştıklarını beyan edenlerin “başarım/üretkenlik” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır ($p = .007 < .05$). Tablo 5’deki ortalama değerlere bakıldığında da, daha fazla üniversite çalışan akademisyenlerin “başarım/üretkenlik” puanlarının sadece 1 üniversitede görev yapan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların doktora mezuniyetlerine göre “toplam benlik saygısı ölçeği” ($p = .022 > .05$), “benlik değeri” alt boyutu ($p = .006 > .05$) ve “özgüven” alt boyutu ($p = .025 > .05$) puanlarının farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 6: Doktora mezuniyeti bağımsız örneklem testi tablosu

	Doktora mezuniyeti	Sayı	Ortalama	Std. sapma	Std. Hata ortalaması	Sig. (p)
Benlik değeri	Türkiye	8	24,75	4,027	1,424	.006
	Yurtdışı	4	32,25	1,708	,854	
Özgüven	Türkiye	8	34,75	3,615	1,278	.025
	Yurtdışı	4	39,75	1,258	,629	
Toplam benlik saygısı	Türkiye	8	125,38	14,322	5,064	0.22
	Yurtdışı	4	145,75	4,646	2,323	

Doktora mezuniyetine yurtdışındaki bir üniversiteden sahip olan akademisyenlerin “benlik değeri”, “özgüven” ve “toplam benlik saygısı” puanlarının, doktora mezuniyetine Türkiye’deki bir üniversiteden sahip olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin demografik özelliklerinin benlik saygılarına etkisini araştırmak olarak belirlenmiştir. Bu araştırma İstanbul ilinde ikamet

eden ve çalışan akademisyenler arasında yapılmıştır. Toplam 50 anket dağıtılmış ancak 12 geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmada, akademisyenlerin benlik saygısı seviyelerinin belirlenebilmesi için Arıca (1999) tarafından geliştirilen “Benlik Saygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Sonuçlara göre katılımcıların akademik unvanlarına göre “depresif duygulanım” alt boyutu puanlarının farklılaştığı görülmektedir. Katılımcı akademisyenlerden doçent olanlar ile doktor öğretim üyesi olanların “depresif duygulanım” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Ortalama değerlere bakıldığında da, doktor öğretim üyelerinin “depresif duygulanım” puanlarının doçentlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda akademisyenlerin unvan değerleri arttıkça benlik saygıları da artmaktadır denilebilecektir. Bu durum literatür ile de uyumluluk göstermektedir. Örneğin Zhang (2001), düşünme biçimleri ve benlik saygısı bağı üzerine yaptığı araştırmada karmaşık olmayan ve alışıldık, kurallara dayalı vb. gibi kısıtlı düşünme biçimleri ve benlik saygısının birbirine ters orantılı olduğunu bu anlamda yaratıcı düşünme biçimlerinin benlik saygısıyla doğru orantılı bir etkileşim içinde olduğunu ortaya koymuştur. Akademik hayatta da unvan yükseldikçe daha karmaşık ve yaratıcı araştırmalara imza atıldığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda sonuçlar literatüre ile tutarlılık göstermektedir.

Katılımcıların çalışılan üniversite sayısına göre “başarma/üretkenlik” alt boyutu puanlarının da farklılaştığı görülmektedir. Katılımcı akademisyenlerden sadece 1 üniversitede çalışanlar ile 7 üniversitede çalıştıklarını beyan edenlerin “başarma/üretkenlik” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Ortalama değerlere bakıldığında da, daha fazla üniversite çalışan akademisyenlerin “başarma/üretkenlik” puanlarının sadece 1 üniversitede görev yapan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre daha fazla sayıda üniversitede çalışıyor olmak da akademisyenler arasında benlik saygısını yükselten önemli değerlerdendir denebilecektir. Jackson vd. (2010), yaptıkları araştırmada benlik saygısının, maddi olanaklarla doğru orantılı olduğu tespit etmişlerdir. Bu anlamda bu araştırma sonuçları literatür ile tutarlılık göstermektedir.

Katılımcıların doktora mezuniyetlerine göre de “toplam benlik saygısı ölçeği, “benlik değeri” alt boyutu ve “özgüven” alt boyutu puanlarının farklılaştığı görülmektedir. Doktora mezuniyetine yurtdışındaki bir üniversiteden sahip olan

akademisyenlerin “benlik değeri”, “özgüven” ve “toplam benlik saygısı” puanlarının, doktora mezuniyetine Türkiye’deki bir üniversiteden sahip olan akademisyenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre doktorasını yurtdışında tamamlayan akademisyenlerin benlik saygıları daha yüksektir denilebilecektir. Düşünce ve başarının karmaşık yapısının benlik saygısını arttıran bir etmen olduğu (Zhang, 2001) göz önünde bulundurulduğunda bu sonuçların da literatür ile tutarlı olduğunu söylemek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akça, F. (2012). An investigation into the self-handicapping behaviors of undergraduates in terms of academic procrastination, the locus of control and academic success. *Journal of Education and Learning*. 1.2, 288.
- Arıca, O.T. (1999). Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Saygısı ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Asıcı, E. (2013). Öğretmen Adaylarının Affetme Özelliklerinin Öz-Duyarlık ve Benlik Saygısı Açısından İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aslan, E. (1994). Benlik Kavramı ve Bireyin Yaşamındaki Etkileri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 4, 7-14.
- Bayav, D. (2009). Resim sanatında ve sanat eğitiminde imge. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11.2, 105-122.
- Canpolat, B.I., Örsel, S., Akdemir, A. ve Özbay, M.H. (2003). Ergenlerin kendilik algısında beden imajının ve beden kitle indeksinin rolü. *3P Dergisi*. 11, 143-154.
- Chrzanowski, G. (1980). The genesis and nature of self esteem. *American Journal of Psychotherapy*. 38-46.
- Coopersmith, S. (1967) *The Antecedents of Self Esteem*. San Francisco: Freeman and Company.
- Çakmak, V. (2018). Online benlik sunumu ve narsisizm arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Online Academic Journal of Information Technology*. 9.30, 137-152.
- Çoban, H. ve İrmış, A. (2018). Yöneticilerde Narsisizm Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 14.1, 123-145.
- Eriş, Y. (2013). Ergenlerin Benlik Saygısı ve Sosyal Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hamarta, E (2004). Üniversite Öğrencilerinin Yakın İlişkilerindeki Bazı Değişkenlerin (Benlik Saygısı, Depresyon ve Saplantılı Düşünme) Bağlanma Stilleri Açısından İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hodges, L. and Wolf, L.J. (1997). Promoting Self-Esteem in a Caring Positive Classroom. (Masters Action Research Project). IRI/Skylight: Saint Xavier University.
- Jackson, L.A., Eye, A.V., Fitzgerald, H.E., Zhao Y. and Witt, E.A. (2010). Self-Concept, Self-Esteem, Gender, Race And Information Technology Use, Computers in Human Behavior. 323-328.
- Karademir, T., Döşyılmaz, E., Çoban, B. ve Kafkas, M.E. (2010). Beden eğitimi ve spor bölümü özel yetenek sınavına katılan öğrencilerde benlik saygısı ve duygusal zeka. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 18.2, 653-674.
- Kassin, S. (1998). *Psychology*. 2nd Ed., New Jersey: Prentice Hall.

- Kırışoğlu, O.T. (2002). *Sanatta eğitim gormek, ogrenmek, yaratmak*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Koçak, O. (1995). *İmgenin halleri*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Maşrabacı, T. S. (1994). Hacettepe niversitesi birinci sınıf ogrencilerinin benlik saygısı duzeylerinin bazı değişkenlere gore incelenmesi. (Doktora tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oktan, V. ve şahin, M. (2010). Kız ergenlerde beden imajı ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7.2, 543-556.
- ozkan, İ. (1994). Benlik Saygısını Etkileyen Etkenler. *Düşünen Adam*. 7.3, 4-9.
- Parmaksız, İ. (2011) ogretmen Adaylarının Benlik Saygısı Duzeylerine Gore İyimserlik Ve Stresle Başaçıkma Tutumlarının İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Razı, G.S., Kuzu, A., Yıldız, A.N., Ocakcı, A.F. ve Arifoğlu, B.. (2009). alışan Gençlerde Benlik Saygısı, İletişim Becerileri ve Stresle Başaçıkma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 8.1, 17-26.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton: Princeton University Press.
- Sarı, E. (2016). *ozgven Duygusu*. Antalya: Net Medya Yayıncılık.
- Soytürk, M., ztrk, .T., Topuz, E. ve Yetim, H. (2015). Beden eğitimi ogretmen adaylarının benlik saygıları ile kopya çekmeye ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (CB, BESYO rneği). *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*. 1.1, 20-30.
- Topçu, S. ve Taşlar, M.Z.L. (2016). Üstün zeklı ogrencilerde motivasyon ve benlik saygısı duzeylerinin cinsiyet ve sınıf düzeyine gore incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8.23, 591-622.
- Ulağlı, S. (2018). *İmgebilim teki'nin Bilimine Giriş*. İstanbul: Sinemis Yayınları.
- Yavuzer, H. (2000). *Okul ağı çocuğu*. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Yiğit, R. (2012). Çevik Kuvvet Gorevlilerinin Benlik Saygıları ile Yaşam Doyumu ve Stresle Başa ıkma Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*. 13.1, 61-75.
- Zhang, L. (2001). Thinking Styles, Self-Esteem, and Extracurricular Experiences. *International Journal Of Psychology*, 36.2, 100-10

EXTENDED SUMMARY

The Effects of Academicians' Demographic Characteristics on Their Self-esteem¹

Caner YAZICIOĞLU*

Serhat ULAĞLI**

Especially in Western societies, as a result of the decrease in the effects of institutions such as family, church and school on individuals, the institution of the family has started to dissolve and social control mechanisms have weakened. These, then, led to cultural disruption (Çoban & İrmış, 2018, p.124). As a result of this disruption, the traditional perception of morality of the dominant culture has been replaced by a perception of morality that sees life as merely pleasure. Collective culture becoming gradually the dominant culture has started to destroy the unifying elements in the society. As a result of this situation, with the emphasis on "individuality", social identity has weakened and individuals have been dragged into an identity crisis. With the weakening of the individuals' sense of belonging, the individual headed towards to seek social status and power through material. Thus, "consumption society" has emerged. In the consumption society, the concept of "self" has come forward and personal interests have become a priority rather than social interests (Çoban & İrmış, 2018, p.124). Positive or negative thought formed by the individual for herself/himself is called self-esteem (Rosenberg, 1965). The positive self-evaluation of the individual represents the important personality traits of the individual. It is stated that individuals with high self-esteem tend to see themselves as valuable and beneficial individuals who are worthy of respect and approval. On the contrary, individuals who evaluate themselves negatively and have low self-esteem tend to see themselves as individuals who do not consider themselves valuable and whose abilities and skills are not believed (Topçu & Taşçılar 2016, p.597). The self-esteem of the individual can be categorized as high and low, as well as directing the behavior of the individual at every aspect of her/his life (Hamarta, 2004, p.35). From this point of view, it is very important to conduct self-esteem studies on academicians who are expected to set an example for future

¹ Akademisyenlerde Tanrı Kompleksinin Öğrencilerin Sosyalleşme Sürecine Etkileri" Başlıklı Doktora Tezinden Üretilmiştir.

* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kişilerarası İletişim A.B.D. Doktora Öğrencisi, caner.yazicioglu@gmail.com ORCID No: 0000-0001-8067-4563

** Prof. Dr. Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi, serhat.ulagli@marmara.edu.tr ORCID No: 0000-0001-7565-332X

generations and act as role models. In this sense, the aim of this study was determined to investigate the effect of the demographic characteristics of academicians on their self-esteem.

Self-concept can be defined as an individual's behavior, perception and physical personality indication (Çakmak, 2018, p.138). The attitudes and behaviors of the individual affect the formation of the self-concept and determination of the self-level. Ulağlı (2018) states in his work titled "Introduction to the Science of the Other in Imagology", that the perception is formed by images. Image is creating a similar one, reflecting the traces left from the original. Images are the first makings obtained through the senses. In this article, basic elements the self-concept, namely the formation of the self-concept, the reflective-self, and the self-esteem have been also discussed to provide a better understanding of the relation between the demographic characteristics of academicians and their self-esteem.

With this aim, this study has been conducted among the academicians who live and work in İstanbul city. A total of 50 questionnaires were distributed, but 12 replies were provided. The "Self-Esteem Scale" developed by Arıcak (1999) was used in the study to determine the self-esteem levels of academics. According to the results, it is seen that the scores of the "depressive affect" sub-dimension differed according to the academic titles of the participants. There is a statistically significant difference between the scores of the "depressive affect" sub-dimension of the participating academicians who are associate professors and those who are doctor lecturers. According to the average values, it is understood that the "depressive affect" scores of the doctor faculty members are higher than the associate professors. In this sense, it can be said that as academicians' title values increase, their self-esteem also increases. This is in line with the literature. For example, Zhang (2001), in his research on thinking styles and the bond of self-esteem, revealed that the uncomplicated and familiar, limited thinking styles based on rules, etc. and self-esteem are inversely related to each other, and in this sense, creative thinking styles are positively related to self-esteem. It is possible to say that the higher the title in the academic life, the more complex and creative researches are carried out. In this context, the results are consistent with the literature. It is seen that the scores of the "achievement / productivity" sub-dimension of the participants differ according to the number of universities they work with. There is a statistically significant difference between the scores of the "achievement / productivity" sub-dimension of the participating academicians who work at only 1 university and those who stated that they worked at 7 universities. When the average values are examined, it is understood that the "achievement / productivity" scores of the

academicians who work in multiple universities are higher than the academicians working in only 1 university. According to this result, it can be said that working in multiple universities is one of the important values that increase self-esteem among academicians. Jackson et al. (2010) found in their research that self-esteem is positively related to financial opportunities.

In this sense, the results of this study are consistent with the literature. It is understood that the scores of the "total self-esteem scale," self-esteem "sub-dimension and" self-confidence "sub-dimension differ according to the doctorate graduation of the participants. The scores of the "self-esteem value", "self-confidence" and "total self-esteem" of academicians who got their doctorate degree from international universities are higher than the academicians who got their doctorate degree from a university in Turkey. According to this result, it can be said that academicians who completed their doctorate abroad have higher self-esteem. Regarding the fact that the complex structure of thought and success is a factor that increases self-esteem (Zhang, 2001), it is possible to say that these results are also consistent with the literature.

ÇALIŞAN ÇOCUKLAR GERÇEĞİ: HATAY İLİ ÖRNEĞİ¹

Ali Şahin ÖRNEK*
Siyret Ayas ŞARMAN**
Hasan AZAZI***

ÖZET

Geçmişten günümüze ucuz işgücü olarak görülen çocuk işçiler kültürel, ekonomik ve sosyal sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle önlem alınması gereken sorun alanlarının başında gelmektedir. Çocukları çalışmaya iten etmenler arasında psikolojik, sosyolojik, ekonomik pek çok faktör yer almaktadır. Çalışmamızda; Hatay'da sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan çocukların demografik, ailevi, eğitim ve çalışma koşulları ve geleceğe ilişkin beklentileri incelenmiştir. Çalışmada ilk olarak literatür taraması yapılarak kavramsal ve teorik çerçevesi ele alınmıştır. Daha sonra Hatay ili içerisinde sanayide çalışan çocuklara anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler analiz edilerek çocukları çalışmaya iten nedenlerin sosyolojik, psikolojik ve ekonomik gerekçeleri ile çocuklar üzerinde yarattığı durumlar araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Çocuklar, Çocuk İşçi, Sosyal Çalışma, Hatay İli Örneği.

JEL Sınıflandırması: E26, J01, J13, J21

The Reality of Working Children: Hatay Province Sample

ABSTRACT

Child laborers who are considered cheap labor force bring out economic and social challenges from past to present. Therefore, it is one of the main problems that need to be remedied with due precautions. Among the factors that force children to work are psychological, sociological, and economic reasons. The demographic and domestic life of children that work in the industry of Hatay Province as well as their education and work conditions and expectations about the future are examined in our study. We first set the conceptual and theoretical settings by reviewing the literature, which is followed by a survey on the children who work in the industry within the borders of the Hatay Province. The sociological, psychological, and economic reasons that lead children to work as well as their impact on them are investigated by analyzing the obtained data.

¹ Bu çalışma, International Conference on Scientific Cooperation for the Future in Economics and Administrative Sciences, Thessaloniki 6th-8th September 2017'de sözlü olarak sunulmuştur.

* Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü Bölümü, Çanakkale-Türkiye, asornek@comu.edu.tr ORCID No: 0000-0003-2217-6878

** Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul-Türkiye, siyret.ayas@gmail.com ORCID No: 0000-0002-1868-8283

*** Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Çanakkale-Türkiye, hasanazazi@gmail.com. ORCID No: 0000-0003-4241-9857

Keywords: Child Labor, Child Employee, Social Labor, Case in Hatay Province.
JEL Classification: E26, J01, J13, J21.

1. GİRİŞ

Çocuk işçiliği, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de önlem alınması gereken konuların başında gelmektedir. Özellikle günümüzde sayıları gittikçe artan çocuk işçiler; fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönden hayatları boyunca pek çok zorlukla karşı karşıya kalmaktadırlar. Çocuk işçiler, çalışmalarından dolayı eğitimlerini tamamlayamamakta dolayısıyla niteliksiz bireyler olarak hayatlarına devam etmektedirler. Bu da uzun dönemde gerek bireysel gerekse toplumsal anlamda büyük sorunlara yol açabilmektedir.

Çocuklar, içerisinde buldukları toplumun geleceğidir. Bu nedenle toplumun gelişmesi ancak toplum içerisindeki çocukların eğitime ve gelişimine bağlıdır. Bu süreç ne kadar düzensiz işlerse, toplumda meydana gelen bozulmalar o denli hızlı olacaktır. Zorunlu eğitim sürecini dahi tamamlayamayan çocuklar, sahip oldukları kültürel değerleri olumsuz yönde etkileyecek; toplum yapısı bozulacak ve sosyo-ekonomik düzeyde istenmeyen değişiklikler meydana gelecektir.

2019 yılında yapılan TÜİK Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre; Türkiye’de çalışan çocukların oranına bakıldığında ekonomik faaliyetlerde çalışan 5-17 yaş grubundaki çocukların aynı yaş grubundaki çocuklar içinde payını gösteren istihdam oranı % 4,4’tür. 2012 yılı verilerine göre 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranı ise % 5,9’dur. Çalışan çocuk sayısı 5-14 yaş grubunda 146 bin kişi, 15-17 yaş grubunda ise 574 bin kişidir. Çocuk çalışan sayısında azalma sağlansa da bu rakamlar azımsanamayacak kadar önemlidir. Çocuk işçiliğinin önüne geçmek ve bununla mücadele etmek için yasal önlemler alınmalı, toplumsal ve akademik düzeyde duyarlı olunmalıdır.

2. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

Çocuk kavramının keskin hatlarla çizilmiş ve sınırlandırılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Çünkü çocuk kavramını tanımlanırken, ülkeler farklı ölçütler kullanılmakta ve kendi hukuki düzenlemelerini buna göre belirlemektedirler. Yine de bir tanımlama yapmak istersek Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun kabul ettiği Türkiye’nin de taraf olduğu Çocuk Hakları Sözleşmesi madde 1’de yer alan çocuk kavramının tanımını verebiliriz. Sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna

göre; daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılmaktadır (Unicef, 2004; 5). Görüldüğü üzere çocukluk kavramı ve dönemi, yaş faktörü temel alınarak tanımlanmaya çalışılmıştır. Çocuk kavramının karşıladığı anlamlar toplum yapılarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Az gelişmiş ülkelerde çocuk; ileride ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir potansiyel olarak görülmektedir (Kulaksız, 2014; 97).

Çocukların çalıştırılması tarihin her döneminde karşımıza çıkan bir olgudur. Fakat “çocuk işçiliği” kavramı ile daha çok sanayileşme döneminde karşılaşmıştır. Emek yoğun işlerin makineler aracılığıyla kadın ve çocuklar tarafından yapılmaya başlanmasıyla “çocuk çalışması”, “çocuk işgücü” adını almıştır (TBMM Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, 2010; 516).

2.1. Çocuk İşçi Kimdir?

Türk Hukuk sisteminde İş Kanunu md.2’ye göre işçi, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmaktadır. İş sözleşmesi ise, İş Kanunu’nun 8. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre; “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin 1. maddesi, 18 yaşından küçük herkesi “çocuk” olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise, 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak ya da yaşamını kazanmak amacıyla çalışanları “çocuk işçi” veya “çalışan çocuk” olarak adlandırmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yaptığı ayrımı kabul etmektedir. Yasa gereği 15 yaşını doldurmamış olanlar çocuk işçi olarak kabul edilmektedir (Tor, 2010; 26-27; Gümrükçüoğlu, 2013; 485).

İş Kanunu md.71/3’te “On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile on beş yaşını tamamlamış, ancak on sekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler, on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir” hükmü yer almaktadır.

Bu çerçevede çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te çocuk işçi, "14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi" olarak tanımlanırken; genç işçi, "15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi" ifade etmektedir. Aynı yönetmelikte hafif iş kavramı ile "yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan; okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri" ifade etmektedir (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.4).

1989 yılında yapılan Çocuk Politikası Ulusal Kongresi'nin raporunda öğrenim çağındaki çocuklar; tam-zamanlı çalışan çocuklar, yarı-zamanlı çalışan çocuklar (yalnızca okulların tatil olduğu yaz aylarında çalışanlar ve okul-dışı zamanlarda çalışanlar), çalışmayan öğrenciler ve hem çalışmayan ve hem de öğrenimlerini sürdürmeyen çocuklar olarak sınıflandırılmıştır. Tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan çocuklar ise, üç alt kümede toplanmaktadır. Bunlar; çocuk işçi statüsünde çalışan çocuklar, eğitimleri sebebiyle çırak statüsünde çalışan çocuklar ve sokakta çalışan ve yaşayan çocuklardır (<http://www.fisek.org.tr/calismalar/cocuk-emegi>).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak, çocuk işçi tanımını yeniden yapmak yerinde olacaktır. Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış bir iş sözleşmesine dayanarak belirlenen hafif işlerde çalışan kişidir.

Çocuk işçilerle ilgili en çok yapılan hata çocuk işçilerin; mesleki eğitim gören çırak ya da stajyerler ile karıştırılmasıdır. Mesleki Eğitim Kanunu'nda çırak; "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları iş içerisinde geliştirilen kişi" olarak tanımlanmaktadır. Çıraklar işçi niteliği taşımadıkları için İş Kanunu'na tabi değildir. Onun yerine çıraklar hakkında 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Ayrıca çıraklığın temelinde bilgi, beceri ve tecrübe kazanma amacı bulunmaktadır. Bir çırak; meslek ya da sanat öğrenmek için iş görür. Bu iş görmede işverenin menfaati bulunmamaktadır. Stajyerlikte ise öğrenciler, eğitimleri sonucunda öğrendiklerini iş hayatında da uygulamak ve tecrübe kazanmak için eğitim aldıkları bir öğretim kurumunun programı gereğince

çalışmaktadırlar. Stajyerler staj süresi içinde çoğu zaman işçiler ve çıraklarla aynı yoğunlukta çalışmaktadırlar.

2.2. Çocuk İşçiliğinin Nedenleri

Çocukların çalışma yaşamına katılmaları kendi seçimleri değildir. Ailelerin yaşama ve çalışma koşulları çocuk işçiliğinin ana nedenlerini belirlemektedir. Özellikle ailelerin yoksulluğu, eğitimsizliği gibi temel sorunlar çocukların çalışma hayatına erken yaşta atılmalarına neden olmaktadır.

Çocukların çalışma hayatında yer almasının pek çok nedeni vardır. Çocukların çalışma hayatında yer almasının nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Boybek, 2009; 71-77, Tor, 2010; 32-34; Gülçubuk, 2012; 79; Tokol, 2014; 378):

- *Az gelişmişlik ve ailelerin yoksulluk düzeyi:* Az gelişmiş ülkelerin ekonomik yapılarında tarım ve küçük ölçekli işletmelerin yoğun olması ve işverenleri ucuz emeğe yöneltmesi çocuk istihdamını artıran faktörler olarak görülmektedir. Ayrıca ailenin düzenli ve yeterli gelirinin olmaması, aile bireylerinin eğitim ve iş durumu, hane büyüklüğü ile eksiklikleri giderici bir sistemin bulunmaması ya da sistemin eksik işleyişi aileleri çocuklarını çalıştırmaya sevk etmektedir.
- *Göç:* Gerek iç göçler gerekse dış göçler kimi zaman çocukları çalışma hayatına itebilmektedir. Çocuklar ailelerinin geçimini sağlayabilmek adına kendilerini iş hayatının içerisinde bulmakta ve çalışmak durumunda kalabilmektedir.
- *Eğitimle ilgili nedenler:* Zorunlu eğitim süresinin artması kısa dönemde çocuk işçi sayısını azaltmıştır. Fakat genel itibariyle eğitime ulaşılabilirliğin zor olması, yoksul hanelerin eğitime ayıracak kaynaklarının sınırlı olması, eğitim kurumlarına olan güvensizlik, eğitimin getirisi olmayacağına dair inanç, ailenin eğitim seviyesinin düşük olması, eğitim verilen ortamın ve eğitimcilerin yetersizliği, sınıfta kalma/başarısızlık gibi olumsuzluklar nedeniyle çocuklar okuldan uzaklaşabilmektedir. Sözü edilen bu nedenler ister istemez çocukları iş hayatına itmektir.
- *Geleneksel bakış açısı:* Toplumların yapısı çocukların iş hayatına atılmalarında belirleyici olabilmektedir. Örneğin bazı toplumlarda çocukların

çalışması olağan bir durum olarak karşılanırken bazı toplumlarda, bir an önce çözüm üretilmesi gereken bir sorun olarak ele alınmaktadır. Özellikle geçimini tarımdan sağlayan toplumlarda çocuk, yetişkin rolünü çok erken yaşlarda üstlenmektedir. Nitekim çoğu çocuk ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Toplum bu yapıyı sahip olduğu değerler içerisinde normal karşılamakta ve benimsemektedir.

- *İşverenlerin, ucuz olması nedeniyle çocuk işgücünü talep etmeleri:* İşverenler açısından çocuk işgücünün ucuz, uysal ve esnek olarak görülmesi çocuk işgücüne olan talebi artırmaktadır. Bu özelliklere sahip olması nedeniyle çocukların çalışma hayatında yer alması, işverenler açısından maliyeti düşürdüğü ve sorun yaratmadığı için tercih edilmektedir.

- *Çocuk işçiliği mevzuatının eksiklikleri ve mevzuatın etkin uygulanamaması:* Her ne kadar çocuk işçiliğine yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde düzenlemeler bulunsa da mevzuattaki eksiklik ve yetersizlikler nedeniyle var olan mevzuatın etkin bir şekilde uygulanamaması, çocuk işçiliğinin önlenmesini ve kontrol altına alınmasını güçleştirmektedir.

Yukarıda sözü edilen hangi neden olursa olsun çocukların iş hayatına erken yaşta atılmaları fiziksel ve ruhsal gelişimlerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Özellikle fiziksel gelişme sürecini henüz tamamlamamış çocuklar iş hayatında pek çok riskle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu riskler ise çalışma süreleri ve çalışma şartlarına bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir (Tor, 2010; 34).

2.3. Çocukların İstihdam Edildiği Sektörler

Tarım ve sanayi sektörü çocuk işçilerin Türkiye’de yoğunlukla istihdam edildiği alanlardır. Çocukların sanayi sektörü içerisinde genellikle oto sanayi ve mobilyacılıkta çalıştıkları görülmektedir. Özellikle KOBİ’ler (Küçük ve Orta Boy İşletmeler) çocuk işçiliğini tercih eden işletmelerin başında gelmektedir. Denetimlerin çok daha zor olduğu özellikle mikro ve küçük sanayi işletmelerinde çocuk işçilere rastlama olasılığı oldukça yüksektir. Sanayi sektörü işverenleri, on beş yaşından sonra çocukların sanayide verimli olamadığı ve çocukları o yaştan sonra yetiştirmenin geç olduğu gerekçesiyle çocukları istihdam ettiklerini ileri sürmektedir (Erbay, 2013; 164-165).

Çocuk işçiliğinin bir diğer biçimi ise mevsimlik işlerde kendini göstermektedir. Bu mevsimlik işlerin yer aldığı sektörler arasında ise tarım ve inşaat gibi sektörler gelmektedir. Çocuk işçiler tarım sektöründe daha çok toplayıcılık işleri yapmaktadır. Tarım sektöründe özellikle kız çocukları sektörün görünmez gücünü oluşturmakta ve daha fazla yıpranmaktadır (<http://www.guvenlicalisma.org>). Türkiye'nin değişik bölgelerinde tarım sektöründe faaliyet gösteren çocuklar, en kötü çalışma koşulları konumundaki tarım işlerinde çapa, hasat gibi işlerde yoğun olarak çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan çocukların büyük bir kısmı on beş yaşından küçüktür ve ILO sözleşmelerine göre çalışma çağında olmayan, söz konusu işlerde çalışması arzu edilmeyen çocuklardır (Gülçubuk, 2012; 77).

Çocuk işçilerin çalıştırılabilecekleri hafif işler ise aşağıda yer almaktadır (TBMM Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, 2010; 533):

- Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
- Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
- Esnaf ve sanatkârların yanında satış işleri,
- Büro hizmetlerine yardımcı işler,
- Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımını ve satımını işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
- Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
- Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
- Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
- Spor tesislerinde yardımcı işler,
- Çiçek satışı ve düzenlenmesi işleri.

2.4. Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği

Uluslararası Çalışma Örgütü ve daha birçok sivil toplum kuruluşu çocuk işçiliği problemi üzerinde çalışmalarını sürdürmektedirler. Dünya genelinde diri bir problem olma özelliğini korumakta olan çocuk işçi problemi, gün geçtikçe artış göstermektedir. Söz konusu değişkenlik nedeniyle verilerin güncel tutulması da olanaksız hale gelmiştir. Konuyla ilgili raporlar doğrultusunda 2000 yılından bu yana çocuk işçi sayısındaki değişim, tahmini olarak aşağıdaki tabloda paylaşılmıştır.

Tablo 1. Dünyada Tahmini Olarak İstihdam Edilen Çocuk İşçi Sayısı, Çocuk İşçiliği ve Tehlikeli İşlerde Çalışan Çocuk (5-17 yaş / 2000-2016)

<i>Dünya/Yıl</i>	<i>İstihdamdaki Çocuk (‘000 Kişi)</i>	<i>Çocuk İşçiliği (‘000 Kişi)</i>	<i>Tehlikeli İşlerde Çalışan Çocuk (‘000 Kişi)</i>
2000	359.000	245.500	170.500
2004	322.729	222.294	128.381
2008	305.669	215.294	115.314
2012	264.427	167.956	85.344
2016	218.019	151.622	72.525

Kaynak: Marking Progress Against Child Labour Global Estimates And Trends 2000-2012; Global Estimates of Child Labour Results And Trends 2012-2016.

Tablo 1’deki rakamlar değerlendirildiğinde dünya genelinde çocuk işçiliğinin 2000 yılından itibaren azaldığı görülmektedir. 2000 yılında çocuk işçi sayısı 246 milyon kişiye yakınken 2013 yılına doğru bu rakam 168 milyona gerilemiştir (Williams, 20015: 5). Bunun temel sebebinin 2008-2009 küresel ekonomik kriz olduğu söylenebilir. Anlaşılabacağı üzere çocuk işçiliği, sosyo-ekonomik, kültürel değişkenlere duyarlıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2017 yılında hazırladığı rapora göre; dünya genelinde 152 milyonu aşkın çocuk işçi bulunmakta ve bu çocukların büyük bir kısmı tarım sektöründe çalıştırılmaktadırlar. 73 milyon çocuk ise; tehlikeli işlerden para kazanmak zorunda bırakılmaktadır (ILO Report, 2017).

Tablo 2. Bölgelere Göre İstihdamdaki Çocuk İşçi Sayısı, Çocuk İşçiliği Ve Tehlikeli İşlerde Çalışan Çocuk (5-17 yaş/ 2016)

<i>Dünya/Bölgeler</i>	<i>İstihdamdaki çocuk (‘000 Kişi)</i>	<i>Çocuk işçiliği (‘000 Kişi)</i>	<i>Tehlikeli İşlerde Çalışan Çocuk (‘000 Kişi)</i>
<i>Afrika</i>	99.417	72.113	31.538
<i>Asya ve Pasifik</i>	90.236	62.077	28.469
<i>Amerika</i>	17.725	10.739	6.553
<i>Avrupa ve Orta Asya</i>	8.773	5.534	5.349
<i>Arap Devletleri</i>	1.868	1.162	616

Kaynak: Global Estimates of Child Labour Results And Trends 2012-2016

Tablo 2’ ye göre çocuk işçiliği daha çok Afrika ile Asya ve Pasifik bölgelerinde yaygınlaşmıştır. Bu bölgelerde çocuk işçiliğinin çok sayıda nedenleri arasında gerekli ekonomik büyümenin sağlanamamış olması ya da ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilememesi başta gelmektedir. Buna bağlı olarak akademik çalışmalar ve vaka analizleri genelde bu bölgelerde yoğunlaşmaktadır. Buna dayanarak çalışmanın literatür bölümünde çocuk işçiliğinin yoğunlaştığı bölgelerde gerçekleştirilen bilimsel çalışmalara da yer verilmiştir.

Çalışan çocukların çalışma nedenleri, sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm yolları çok boyutlu olup çocuk işçiliği Türkiye’nin de temel sorunlarından biridir. Öyle ki söz konusu sorun Ulusal İstihdam Stratejisi içerisinde yer almıştır. Ulusal İstihdam Stratejisi’nin temel politikalarına göre çocuk işçiliği önlenmelidir (Ercan, 2006; 57). Türkiye’de çocukların ekonomik alanda sömürüsü diğer kalkınmakta olan ülkelerde olduğu kadar yaygın olmasa da, çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri ülkemizde de mevcuttur (Unicef, 2011; 102). Adaletsiz gelir dağılımı, ücretlerin düşük olması, işsizlik, nüfus artışı, yaşanan göçler, çarpık kentleşme, eğitim sorunları gibi olumsuzluklar, çocukların erken yaşta çalışma hayatına atılmalarına neden olmaktadır (Tor, 2010; 37). Bakabileceğinden daha fazla çocuğa sahip olan çok nüfuslu ailelerin, çocuk işçiliği açısından potansiyel oluşturduğu söylenebilir.

2010 yılı Temmuz ayı TBMM Meclis Araştırması Komisyonu Raporu’nda (2010; 16) Türkiye’de 4 milyona yakın çocuk işçi bulunduğu değinilmektedir. Türkiye’de küçük ölçekli işyerlerinde kayıt dışı çalışan çocuklar göz önüne alındığında bu tür büyük

sayısal verilerle karşılaştırılması şaşırtıcı değildir. Özellikle ekonomik krizlerle beraber oluşan işsizlikten büyük ölçüde yetişkinler etkilenmekte, ikamesi olarak da maliyet hesaplarına dahil edilmeyen çocuk işgücü görülmektedir. Fakat yine de Türkiye’de çocuk işçiliğine ilişkin en net sayısal verileri görebilmek adına TÜİK verilerine ve ilgili bakanlıkların çocuk işçilerle ilgili belirli zamanlarda yayınladıkları verilere bakmak yerinde olacaktır.

Araştırma kapsamında yıllar bazında TÜİK verileri incelenmiştir. Buna göre 1999 yılından günümüze değin çalışan çocukların sayısındaki değişimler şu şekildedir. 1999 yılı 6-14 yaş grubunda yer alan toplam çocuk işçi sayısı 609 bindir. 609 bin çocuk işçinin 269 bini kız, 340 bini erkektir. Çocuk işçilerin çalıştırıldığı sektör ağırlıklı olarak tarım sektörüdür. Konuyla ilgili yapılan anket verilerine göre çalışan çocukların yaklaşık olarak 500 bini tarım sektöründe istihdam edilirken; 100 bini kentte çalışmaktadır (Unicef, 2011; 102).

2006 yılında toplam çalışan çocuk sayısında düşüş olduğu gözlenmiştir. Toplamda 320 bin çocuğun çalıştığı, bu çocuklardan yaklaşık % 35’inin kız, % 65’inin ise erkek olduğu saptanmıştır. Ayrıca çocuk istihdamı kırsal ve kentsel olarak ele alındığında yine en büyük payın % 64’lük bir oranla tarım sektörüne ait olduğu belirlenmiştir (Unicef, 2011; 102).

2007 yılına gelindiğinde yine çocuk işçiliğinde düşüşün sürdüğü gözlenmektedir. Öyle ki Nisan 2007’de gerçekleştirilen Çocuk İşçiliği Araştırması’nın sonuçları bu savı desteklemektedir. Nitekim 1992 yılından 2006 yılına kadar 120’den fazla ILO projesinin uygulanması sözü edilen düşüş üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (TBMM Meclis Araştırması Komisyonu Raporu, 2010; 320).

2012 yılında ise TÜİK’in çalışan çocuklara yönelik yayınladığı raporun verilerine göre, 6-17 yaş grubunda yer alan 15 milyon 247 bin çocuğun %5.9’unun (893 bin çocuk) çalışma yaşamında yer aldığı görülmektedir. Bu 893 bin çalışan çocuğun ise, % 68.75’i (614 bin çocuk) erkek, % 31.25’i (279 bin) ise kızdır. Çalışan çocukların % 49,83’ü bir okula devam etmektedir. 6-14 yaş grubunda bulunan çalışan çocukların % 81,8’i, 15-17 yaş grubundaki çalışan çocukların ise % 34,3’ü bir okula devam etmektedir (T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013; 23). Yapılan istatistikler 6-14 yaş arasındaki kırsal kesimde çalışan çocukların kentsel kesimde çalışan çocuklara oranla daha fazla olduğunu

göstermektedir. 2012 yılına ait veriler içerisinde çalışan çocukların çalışma nedenleri incelendiğinde, iş öğrenmek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kendi isteğiyle çalışan çocuklar % 22'lik (191 bin çocuk) bir bölümü oluştururken, ekonomik nedenlerle ailesine yardım etmek için çalışan çocuklar % 76'lık (686 bin çocuk) bir bölümü oluşturmaktadır. Aynı ayrıma kır ve kent bağlamında bakacak olursak; kentte aileye yardımcı olmak amacıyla çalışan çocuklar %30'luk bir bölümde yer alırken bu oran kırsal kesimlerde %90'lara kadar çıkmaktadır (T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013; 23). 6-14 yaş arası çocukların çalıştırılması zaten kanunlara aykırıdır. Belirtilen yaş grubunda çalıştırılan 292 bin çocuğun yaklaşık % 20'sinin zorunlu eğitimi terk ettiği; 15-17 yaş grubundaki çalışan çocukların ise yaklaşık % 66'sının orta öğrenime devam etmediği görülmektedir. Aynı zamanda çalışan çocukların % 44,68'i tarım sektöründe, yine % 46,24'ü ise ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalar göstermektedir ki çalışan çocukların büyük bir kısmı kayıt dışı çalışmaktadır. Çünkü çalışmak zorunda kalan çoğu çocuğun yasal yaş sınırının altında olduğu bilinmektedir. Söz konusu çocukların çalışma koşullarının ve gelişimlerinin izlenmesi bu nedenlerden dolayı oldukça zordur (T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013; 23).

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2009-2014 yılları arasındaki iş sağlığı ve güvenliği teftişlerine dayalı istatistik veriler incelendiğinde 2009 yılında 6964; 2010 yılında ise, 13160 çocuk işçiye ulaşılmıştır (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2011 & 2010; 153). 2011 yılı verilerine göre ise, iş teftişlerinde kayıtlı 8384 çalışan çocuk bulunmaktadır. Verilere göre çalışan çocukların %32'si dokuma; %23'ü metal; %17'si kara taşımacılığı işkolunda faaliyet göstermektedirler (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2012; 124-187). 2012 yılında Türkiye geneli yapılan iş teftişlerinde ise 5904 çalışan çocuk kayıt altına alınmıştır. Bu çocukların yaklaşık % 40'ı metal işkolunda, % 19'u konaklama ve eğlence sektöründe, % 9'u dokuma sektöründe çalışmaktadır (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2012; 219-222). 2013 yılı verilerine göre, iş teftişlerinde karşılaşılan çocuk işçi sayısı 397'dir ve en çok gıda sektöründe çocuk işçilerle karşılaşılmıştır (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2013; 160-170). 2014 yılında kayıtlı 62 çocuk işçiye rastlanmıştır. Kayıtlı çalışan çocukların büyük çoğunluğu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda faaliyet göstermektedir (T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma

Genel Müdürlüğü, 2015; 96-105). Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerinin düşük sayıda olması denetimlerin ne kadar yetersiz olduğunu gözler önüne sermektedir.

Uzun bir aradan sonra TÜİK 2020 yılının Mart ayında; 2019 yılının IV. Çeyreğinde gerçekleştirdiği *Çocuk İşgücü Araştırması*nın sonuçlarını yayımlamıştır. Çalışma içerisinde ekonomik bir faaliyette bulunan çocuklar araştırmanın kapsamı içerisine dahil edilmiştir. Anket sonuçlarına göre; ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuk sayısı 5-14 yaş grubunda 146 bin kişi, 15-17 yaş grubunda ise 574 bin kişidir. Rakamlar ilk bakışta az görünse de ekonomik faaliyette bulunmaları dolayısıyla tespit edilebilen çocuklar olmaları sayının sınırlı olmasına yol açmaktadır. Fakat kayıtdışı çalışan çocuklar olduğu düşünüldüğünde bu sayılar azımsanmamalıdır. Yine de TÜİK'in açıkladığı kayıtlı veriler üzerinden bir değerlendirme yapmak gerekirse çalışan çocukların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında %70'inin erkek çocuklar olduğu görülmektedir. Yine çalışan çocukların %65,7'sinin öğrenimine devam ettiği görülmektedir. Araştırmaya göre çalışan çocukların büyük bir kısmı hizmet sektöründe istihdam edilirken; daha çok ekonomik gerekçelerle çalışmak durumunda kaldıkları belirlenmiştir. Öyle ki araştırma sonuçlarına göre çalışan çocukların %35,9'u *hanehalkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak* için çalıştığını, %23,2'si ise *hanehalkı gelirin katkıda bulunmak* amacıyla çalıştıklarını ifade etmişlerdir (TÜİK Haber Bülteni, 2020).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Alana ilişkin literatür taramasında dünyanın farklı ülkelerinden farklı çalışmalara rastlamak olanaklıdır. Çocuk işçi sorunu her şeyden önce bir "işgücü piyasası" sorunudur. Bireylerin yaşları ilerledikçe de aslında bir *insan sermayesi* sorununa dönüşmektedir. Literatürde çocuk işçilik sorunu ağırlıklı olarak az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin kronik sorunuymuşçasına ele alındığı söylenebilir. Gelişmekte olan ülkelerde çocuğun aile bütçesine yapacağı düşünülen katkı kazanç olarak görülse de bu durum pratikte olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Shimada, 2017: 313). Eğitimini tamamlamamış yeni nesillerle toplum yüzleşmek zorunda kalmaktadır. Bu durum yoksulluğu gidermek yerine çocukları, yoksulluk sarmalına düşürebilmektedir. Pek çok araştırma göstermektedir ki çocuk işçilerin okula kaydolmalarıyla öğrenim hayatlarındaki olumsuz etkiler ortadan kalkmamaktadır. Diğer taraftan ise çalışan çocukların okul başarıları söz konusu süreçten olumsuz etkilenmektedir. Son yıllarda yapılan ampirik

çalışmalarda, bir yandan okula giden aynı zamanda eğitim alan çocukların eğitim çıktılarına odaklanmaktadır (Khanam ve Ross, 2011: 694).

Öğrenme çıktılarının yanı sıra ailelerin gelir ve eğitim durumları gibi göstergeler de çocuk işçiler konusunda resmin bütününe görmemize yardımcı olmaktadır. Para kazanma zorunluluğu, evde çalışma, okula ulaşma güçlüğü, okul zamanının uygun olmaması, ailelerin ilgisizliği vb. nedenlerle (Banik ve Neogi, 2015: 955) çocuklar; okullarını terk ederek çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Çocukların yaşları ilerledikçe okuldan ayrılarak çalışmaları yaygınlaşabilmektedir (Khanam, 2008: 96).

Literatürde, sosyal politika açısından “minimum yaş” yaklaşımıyla çocukların iş dünyasından uzak tutulmalarının doğru olmayacağını savunan görüşler de bulunmaktadır. Bourdillon ve arkadaşları (2009: 107), minimum yaş yaklaşımının, Avrupa’nın endüstrileşme döneminde çalışan çocuk işçilerin karşılaştıkları sorunlara karşı koymaya yönelik, romantik ideallerden kalma olduğunu ileri sürmektedirler. Çocukların çalışma(ma)sının sosyal ve psikolojik etkileri derinlemesine araştırmalara muhtaç görünmektedir. Bu sonuçlar ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterebilir. ILO Sözleşmesi’nin 38. maddesi çocukları korumaya yönelik düzenlenmiş olmakla birlikte onların iş dünyasının dışında kalmasına da neden olabilmektedir. Çalışma hakkının evrensel bir hak olduğu düşünülerek İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi esas alınabilir. Batılı pek çok ülkede çocukluk çağındaki bireyler için eğitim ve oyun öncülleniş, çalışmaları yasaklanırken; Hindistan, Afrika ve Latin Amerika eksenli gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalar başka gerçekliklere odaklanmaktadır. Kazeem (2013) bu ülkelerde ücretsiz çalışan çocuklara ve onlar arasında yapılan ayırıcılıklara dikkat çekmektedir. Örneğin kız çocuklarının, kırsalda yaşayan ve yoksul çocukların; erkeklere, şehirdeki çocuklara ve yoksul olmayanlara göre daha fazla ücretsiz çalışmaya maruz kaldıkları bulgulanmıştır.

Çocuk işçiliğinin ileriki yaşlarda daha az kazanca razı olmak anlamına geldiği yönündeki sonuçlara rağmen; bu alan daha fazla çalışılmaya muhtaç görünmektedir (Posso, 2017: 465). Çünkü iki farklı görüş birbiriyle çelişmektedir. Bir yandan özellikle kalitesiz eğitim veren okullara gitmektense çocukların işe gitmelerinin; meslek edinme, iş piyasası stratejilerini, etik kuralları, sorumluluğu ve sosyalleşmeyi öğrenme potansiyeli taşıdığı varsayılmaktadır. Böylece çocuk, yetişkinlik döneminde de kazançlı çıkmaktadır.

Diğer görüşe göre ise çalışmaktan dolayı çocukların sadece oyundan geri kalması bile zihinsel, fiziksel, sosyal, duygusal gelişimlerini etkilemektedir. Sonuçta düşük nitelikli bir işgücü piyasasıyla yüz yüze kalınmaktadır.

Çocuk işçilik yoksullukla ve eğitimle olduğu kadar nüfus hareketlilikleriyle, göç ile de yakından ilgilidir. 12 Haziran günü Birleşmiş Milletler tarafından, 2002 yılından bu yana çocuk işçiliğiyle mücadele günü ilan edilmiştir. ILO'nun verilerine göre dünyadaki çocukların %11'i çalışmaktadır. Çocuk emeğinin sömürülmesinin önüne geçilmesi için yasal düzenlemeler yeterli olmamaktadır. Bu konuda işletmelere diğer paydaşlara olduğundan daha fazla sorumluluk düşmektedir. Çünkü küresel düzeyde ticaret yapan işletmelerin tedarik zincirleri, çocuk işçiliği ödemesiz/ucuz olduğu için "çocukların köleleştirilmesine", bir şekilde katkı vermektedirler. Amerika Çalışma Bakanlığı'nın raporuna göre; tarımdan tekstile, madencilikten inşaata, otomotivden kozmetik sektörüne varıncaya kadar pek çok küresel markanın tedarik zincirinde çocuk emeği kullanıldığı görülmektedir (Chelliah, 2017: 1). Avrupa'da, Amerika'da merkezi bulunan küresel markaların tedarikçileri; Çin'den Brezilya'ya Etyopya'dan Kamboçya'ya kadar geniş bir yayılım göstermektedir. Adını herkesin bildiği küresel markaların "imajları"ndan öte etik ve sosyal sorumluluk gereği çocuk işçiliği konusunda hassas olmaları beklenmektedir.

Aşağıda çocuk işçiliğine yönelik sadece Türkiye ve Bangladeş'te yapılmış bazı çalışmalar yer almaktadır:

- Alparslan ve Karaoğlan'ın 2012 yılında gerçekleştirdiği 5-18 yaş arası 93 çocuk ile yaptığı araştırmada, sokakta çalışan çocukların yaşamlarını risk altında sürdürdüğü saptanmıştır. Bu çocukların düşük sosyo-ekonomik düzeydeki kalabalık ailelerden geldiği, gıda/gıda dışı mallar sattığı gözlenmiş; aynı zamanda köyden göç ettikleri ve aile ekonomisine katkı için sokakta çalıştıkları bulgulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışan çocukların büyük çoğunluğu erkektir ve katılımcıların çoğunluğu 9-14 yaşlar arasındadır.

- Uddin vd., (2009) Bangladeşli çocuk işçilerini kapsayan çalışmalarında; çocukların imalat sanayi, küçük ölçekli fabrikalar, metal işleri ve üretim tesisleri gibi alanlarda çalıştırıldıklarını saptamışlardır. Araştırmacılar, çocuk işçilerin fizyolojik ve psikolojik etkilerinin araştırılması için Sylhet şehrinde bir anket uygulamışlardır.

Çalışmada, erken yaşta çalışmaya başlamanın çocukların fizyolojik ve entelektüel-sosyal gelişimlerini olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır.

- Bilgin (2009), Diyarbakır'da sokakta çalışan çocuklar üzerine yaptığı araştırmada çalışan çocukların genel profillerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan çalışmada genel olarak çalışan çocukların; sosyo-ekonomik ve demografik özellikleri ile sokakta çalışma nedenleri ve sokakta karşılaştıkları riskler üzerine odaklanılmıştır. Bilgin, sokakta çalışan çocukları göç ve yoksulluk faktörleri bağlamında ele almaktadır.

- Mamun ve arkadaşları ise (2008), Bangladeş'te seçilmiş bazı sokakları kullanarak; çocuk işçilerin sağlıklarını etkileyen faktörleri saptamak amacıyla bir araştırmaya girişmişlerdir. Yaptıkları regresyon analizinde ise günlük çalışma saatlerinin ve işe giriş yaşının, çocuk işçilerin sağlığı ile ilişkili olduğu görülmüştür.

- Kalam (2007), yaptığı araştırmada Dakka'da çocuk işçiliğine neden olan etmenleri bulgulamak amacıyla bir anket uygulamıştır. Çalışmada Bangladeş ekonomisinde çocuk işçiliği ile yetişkinler için yeterli düzeyde iş imkânı bulunmaması arasında ilişki saptamıştır. Aynı zamanda Kalam çalışmasında kronik ekonomik sorunlar olduğu sürece, çocuk işçiliğinin sadece mevzuatlarla engellenmesinin mümkün olamayacağını ileri sürmektedir.

- Dayıoğlu (2007), çocuk yoksulluğunu farklı boyutlarda incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında; hanedeki bağımlı sayısı arttıkça yoksulluğun arttığını ve çocuk emeğinin hane yoksulluğunun etkilerini azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

- Ali (2006) ise, çalışmasında çocuk işçiliğinin yapısı ve kapsamı ile çocukların iş gücüne katılımını etkileyen faktörleri incelemiştir. Bu çalışmayı 1995 ile 1996 ve 2002 ile 2003 yıllarındaki çocuk işçi anketlerini karşılaştırmalı analizini yaparak gerçekleştirmiştir. Ayrıca Ali çocuk işçiliğinin nüfusunda önemli değişiklikler olduğunu ve çocuk işçiliğinin daha çok fakir ailelerden gelen çocuklar üzerinde yoğunlaştığını gözlemlemiştir.

- Amin, Quayes ve Rives (2006), çalışmalarında pazar işlerinde işgücü temini için baba ve oğulların beraber ya da birbirlerinin yerine çalıştıklarını gözlemlemiştir. Oysa anneler ve çocuklar her yönden birbirini tamamlamaktadırlar. Ayrıca araştırmacılar,

aile işleri ile çocukların bu işlerde çalışmaları arasında ilişki olduğunu da gözlemlemişlerdir.

- Şişman (2006) ise, çalışan çocukların var olan durumunu belirlemek, sorunlarını saptamak ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmak amacıyla Eskişehir’de 198 çocuk üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya katılan çocukların büyük çoğunluğunun erkektir ve yaş aralıkları da büyük oranda 9-14 yaş arasındadır. Çalışmasında betimsel analiz tekniklerini kullanan Şişman’a göre sokakta çalışan bu çocuklar düşük sosyo-ekonomik düzeydeki ailelerden gelmekte ve sokakta gıda/gıda dışı mallar satmaktadır.

- Fidan (2004), oto sanayi sitelerinde çalışan toplam 141 çocuk üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Ankete katılan tüm çocuklar erkektir ve büyük çoğunluğu on altı yaş grubunda yer almaktadır. Yapılan araştırmada ailelerin gelir durumuna bakıldığında çoğunluğunun düşük gelirli aileler olduğu, büyük çoğunluğunun okula devam edemedikleri ve oldukça düşük ücretlerde çalıştırıldıkları gözlenmiştir. Bunun yanı sıra çocukların işe alınmadan önce yüksek oranda, sağlık denetiminden geçemedikleri de elde edilen bir başka bulgudur.

- Başyatmaz (1990) ise, 6-15 yaş arası Bursa’da çalışan çocuklar üzerine yaptığı çalışmada çocukların eğitimden geri kaldıklarını fakat yine bu çocukların eğitimlerine devam etmek istediklerini saptamıştır. Ayrıca Başyatmaz, çocukların çalışma hayatına katılmalarının dar anlamda yalnızca çocukları ve onların ailelerini etkilemekle kalmadığını; ileriki süreçlerde kentleşme, istihdam, eğitim vb. konularda önemli sorunlara neden olabileceğini savunmaktadır.

4. SANAYİDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR: HATAY ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Konusu

Bu çalışmada, Hatay’da sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan çocukların demografik, ailevi, eğitim ve çalışma koşulları ve geleceğe ilişkin beklentileri incelenmiştir. Araştırmanın yapıldığı ilde çalışan çocukların ailelerinin yapısı, çocukların psiko-sosyal durumlarının saptanması araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma alan araştırmasına dayanmaktadır. Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Soru kağıdı oluşturulurken daha önce yapılmış olan çalışmalar irdelenmiştir. Anket soruları çocukların içinde buldukları fiziksel ve psikolojik durumunu ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Fidan (2004)'ın geliştirdiği “Çalışan Çocuk Olgusuna Sosyo-Psikolojik Bakış: Sanayide Çalışan Çocuklar Örneği” adlı makalede kullanılan anket formu bu çalışmaya uyarlanarak kullanılmıştır.

Araştırmada, beş bölümden oluşan soru kağıdından yararlanılmıştır. Anketin ilk bölümündeki sorular “aile”, ikinci bölümündeki sorular “eğitim”, üçüncü bölümündeki sorular “çalışma hayatı”, dördüncü bölümündeki sorular “geleceğe yönelik beklentiler”, beşinci bölümdeki sorular da katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik kategorik sorulardan meydana gelmektedir. Anket formu, 22 sorudan oluşmaktadır. Anketteki sorular bilgi içerikli ve kategorik sorulardır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Hatay Antakya’da sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çocuk çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma, sanayide çalışan 102 çocuk ile gerçekleştirilmiştir. Antakya’da bulunan sanayi sitelerinde çalışan çocuklarla yüz yüze görüşülmüştür. Araştırma kapsamında anket yapılan çocuklar 17 yaş altındaki çalışan çocuklardır.

4.4. Araştırma Bulguları ve Betimsel Analizi

Araştırma sonucu elde edilen veriler, SPSS 22.0 istatistik programında değerlendirilmiştir. Çıkan sonuçlara göre yüzde ve frekans tabloları paylaşılmıştır. Korelasyon analizleri yapılarak değişkenler arasında ilişkilerin yönü ve şiddeti saptanmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde; anketi cevaplayan çocukların 74’ünün erkek (% 72,5) ve 28’inin kız (% 27,5) çocuğu olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılanların yaş ortalaması Tablo 3’te görüldüğü gibi 15 ve 17 yaşlarında yoğunlaşmaktadır. Çalışmaya katılanların % 36,3’ ü 17, %25,5 ‘ i ise 15 yaşındadır. Çalışmaya katılanların en az yoğunluk gösterdiği yaş ortalaması ise sadece bir kişi olan 12 yaştır. Genel olarak çalışmaya katılanların 15 yaşında ve daha büyük oldukları gözlenmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Durumları

<i>Yaşlar</i>	<i>11</i>	<i>12</i>	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>	<i>16</i>	<i>17</i>	<i>Toplam</i>
<i>n</i>	3	1	4	12	26	19	37	102
<i>%</i>	2,9	1	3,9	11,8	25,5	18,6	36,3	100,0

Çalışmaya katılanların çok küçük bir kesimi tek çocuk iken, kardeş sayısındaki yoğunluğun iki, üç, dört ve beş kardeş arasında olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan altı ve üstü kardeş sayısına sahip çocuklar % 10' luk bir kesimi içermektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Kardeş Sayısı

<i>Kardeş Sayısı</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6 ve Üstü</i>	<i>Toplam</i>
<i>n</i>	1	21	25	25	19	11	102
<i>%</i>	1,0	20,6	24,5	24,5	18,6	10,8	100,0

Çalışmada katılımcıların eğitim seviyeleri de belirlenmiştir. Tablo 5'de katılımcıların eğitim ve okula devam durumları görülmektedir. Çalışmaya katılan çocukların % 89'luk kesiminin ortaokul düzeyinde eğitim seviyesine sahip oldukları bulgulanmıştır. İlkokul ve de okur-yazar olup okulunu bitirmeyen çocukların sayısı ise toplam on bir kişi olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çocukların % 66,7'sinin öğrenimlerine devam ettikleri görülmektedir. Geriye kalan % 33,3'lük kesim ise öğrenimlerine devam etmemektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim ve Okula Devam Durumları

<i>Eğitim Durumu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>İlkokul</i>	5	4,9
<i>Ortaokul</i>	91	89,2
<i>Okul bitirmemiş okuryazar</i>	6	5,9
<i>Toplam</i>	102	100
<i>Okula Devam Etme Durumu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Ediyor</i>	68	66,7
<i>Etmiyor</i>	34	33,3
<i>Toplam</i>	102	100

Okuluna devam etmeyen katılımcıların farklı nedenlerden dolayı okula devam etmedikleri tespit edilmiştir. Çalışmada okula devam etmeyen katılımcıların, okuldan

ayrılma gerekçeleri ise Tablo 6’da açıklanmıştır. Tablo 6’ya göre, araştırmaya katılan çocukların okuldan ayrılmalardaki en büyük etken katılımcıların maddi yetersizliklerden dolayı çalışmaya duydukları gereksinimleridir. Okuldan ayrılma gerekçesi olarak en düşük etken ise ailenin izin vermemesi olarak bulgulanmıştır.

Tablo 6. Katılımcıların Okuldan Ayrılma Nedeni

<i>Okuldan Ayrılma Nedeni</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Başarısızlık</i>	10	9,8
<i>Ailem izin vermiyor</i>	2	2
<i>Ailemin okutacak gücü yok</i>	5	4,9
<i>Çalışmam gerekiyor</i>	17	16,7
<i>Toplam</i>	34	33,3

Katılımcıların eğitim ve faydaları konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları Tablo 7 yardımıyla açıklanmıştır. Eğitimin faydalarına inanma konusunda olumlu bakış gösteren katılımcılar ile olumsuz bakış sergileyen katılımcıların oranlarının birbirine yakın olduğu gözlenmiştir. Eğitimi yararlı bulan kırk sekiz katılımcı toplamda % 47,1’ lik bir oranı karşılarken eğitimin yararlı olup olmadığı konusunda fikri olmayan katılımcılar ise % 15’ lik bir orana tekabül etmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Faydaları Konusunda Fikri

<i>Eğitimin Yararına İnanıyor Musunuz?</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Evet</i>	48	47,1
<i>Hayır</i>	38	37,3
<i>Fikrim Yok</i>	16	15,7
<i>Toplam</i>	102	100

Araştırmaya katılan çocukların anne ve babalarının eğitim durumlarına ilişkin veriler ise Tablo 8’de yer almaktadır. Çalışan çocukların anne ve babalarının büyük çoğunluğunun ilköğretim mezunu oldukları tespit edilmiştir. İlkokul ve ortaokul mezunu anne ve babaların oranları birbirine yakın iken, lise mezunu babaların, lise mezunu annelerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Çalışmada okur-yazar olmayan ile okul bitirmemiş fakat okur-yazar olan babaya rastlanmazken; diğer bir deyişle diplomasız annelerin oranı annelerin oranı % 7,8 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Anne-Baba Eğitim Durumları

<i>Eğitim</i>	<i>Baba</i>		<i>Anne</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Okur-yazar değil</i>	-	-	4	3,9
<i>Okul bitirmemiş fakat okur-yazar</i>	-	-	4	3,9
<i>İlkokul</i>	68	66,7	65	63,7
<i>Ortaokul</i>	18	17,6	19	18,6
<i>Lise</i>	16	15,7	10	9,8
<i>Toplam</i>	102	100	102	100

Katılımcıların ebeveynlerinin meslekleri de önemli bir olgudur. Tablo 9'a göre çalışan çocukların annelerinin büyük oranda ev hanımı olduğu ve % 72'lik bir kesimi oluşturduğu görülmektedir. İşçi olan anneler % 11,8 iken; gündelikçilik yaparak geçimlerini sağlayan annelerin oranı ise % 7,8 civarındadır. Geriye kalan yaklaşık % 8'lik oranı ise işsiz ve serbest meslekler sahibi anneler oluşturmaktadır. Babaların çalışma durumunda ise, annelerin aksine büyük çoğunluğu % 54 oranında serbest meslek sahibidir. Bu oranı % 33 ile işçi olan babalar takip etmektedir. İşsiz ve memur babaların oranı ise oldukça düşüktür.

Tablo 9. Katılımcıların Anne-Baba Meslekleri

<i>Ebeveyn Mesleği</i>	<i>Baba</i>		<i>Anne</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>İşçi</i>	34	33,3	12	11,8
<i>İşsiz</i>	3	2,9	4	3,9
<i>Serbest meslek</i>	56	54,9	4	3,9
<i>Memur</i>	8	7,8		
<i>Geçici çalışan</i>	1	1		
<i>Ev hanımı</i>			74	72,5
<i>Gündelikçi</i>			8	7,8
<i>Toplam</i>	102	100	102	100

Mevcut durum ile gelecek planları arasındaki ilişkinin de ölçülebileceği gelecekte ne yapmak isterseniz sorusuna katılımcıların %35'lik oranı kendi işini açmak istediği cevabını vermişlerdir. % 31'lik kesim ise okumaya devam etmek istediğini belirtmişlerdir. Ancak gelecek kaygısı içerisinde olan ve henüz geleceğine yön verememiş katılımcı oranı da oldukça yüksektir. Katılımcıların seçim şanslarının olması ve mevcut durumda kendi iradeleriyle hareket edebilmeleri de önemli bir olgudur. Öyle ki Tablo 10'da da görüldüğü üzere katılımcıların % 41,2'si okumayı, % 27,5'i ise çalışmayı tercih etmektedir. Otuz iki kişiden oluşan % 31,4' lük kesim ise okumak ya da çalışmak arasında herhangi bir fark olmadığı yönünde cevap vermişlerdir. Bu konuda katılımcıların azımsanmayacak bir bölümünün gelecek planlamasını önemsemedikleri yorumlanabilmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Gelecek Kaygıları

<i>Gelecekte Ne Yapmak İstersiniz?</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Bu işe devam etmek</i>	10	9,8
<i>Kendi işyerini açmak</i>	36	35,3
<i>Okumaya devam etmek</i>	32	31,4
<i>Bilmiyorum</i>	24	23,5
<i>Toplam</i>	102	100
<i>Tercih İmkânınız Olsaydı Hangisini Seçerdiniz?</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Çalışmak</i>	28	27,5
<i>Okumak</i>	42	41,2
<i>Fark etmez</i>	32	31,4
<i>Toplam</i>	102	100

Tablo 11'de ise katılımcılar çalıştıkları işlerden elde ettikleri günlük gelir miktarları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 24) 0-20 tl ve % 21 oranında 81-100 tl arası ücret karşılığında çalışmaktadır. Katılımcıların ortalama ücret düzeyinde çalıştıkları gözlenmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Kazandığı Günlük Ücret Miktarı

<i>Alınan Ücret (TL)</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
0-20	25	24,5
21-40	14	13,7
41-60	19	18,6
61-80	15	14,7
81-100	22	21,6
101 ve fazlası	7	6,9
Toplam	102	100

Tablo 12’de ise araştırmaya katılan çocukların iş bulma kaynakları gösterilmiştir. Elde edilen verilere göre katılımcıların iş ararken çoğunlukla çevrelerinin yardımıyla iş buldukları bulgulanmıştır. Nitekim aile ve okul aracılığıyla bulunan işler ortalama % 57 oranındadır. Katılımcıların geriye kalan kısmı ise çalıştıkları işi kendilerinin bulduklarını ifade etmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların İş Bulma Kaynakları

<i>İşi Bulan Kişi</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Kendim</i>	44	43,1
<i>Ailem</i>	38	37,3
<i>Okul</i>	20	19,6
Toplam	102	100

Sağlık denetimleri iş hayatını önemle ilgilendiren ve yasal zorunlulukların başında gelen uygulamalar arasında yer almaktadır. Katılımcıların % 76’ lık bir oranı kapsayan büyük kesimi çalıştıkları iş yerinde sağlık denetimine tabi tutulmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Söz konusu durumu Tablo 13’te görmek mümkündür. Sağlık denetimine tabi tutulan katılımcıların yirmi üç kişi gibi düşük bir sayıda kalması, çocuk işçilerin güvenli ortamda çalışmalarını konusunda zaafın oluşmasına sebep olacaktır.

Tablo 13. Katılımcıların Sağlık Denetimleri

<i>Sağlık Denetimi</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Evet</i>	23	22,5
<i>Hayır</i>	78	76,5
<i>Toplam</i>	101	99

Sanayi sektörü kendi bünyesinde pek çok farklı işkolunu barındırmaktadır. Buna göre yapılan işin niteliği de kişiden kişiye değişmektedir. İşe yeni giren ya da küçük yaşta işe başlayan bireylerin asıl işe konu olan bir işte çalışmaları, asıl işe yardımcı işte çalışmalarına oranla daha düşüktür. Katılımcıların yaptıkları işlerin nitelikleri incelendiğinde en yüksek oran % 44 oranla yardımcı işlerde çalışanlara aittir. Asıl işte çalışanların oranı ise oldukça düşüktür. Yapılan anketlerden elde edilen bulgulara göre getir götür işlerinde çalışanların oranı da %36'dır. Katılımcıların ise genel olarak çalıştıkları pozisyondan memnun oldukları gözlenmiştir. Katılımcılar arasında işlerini sevmeyenlerin oranı % 15,7' dir.

Tablo 14. Katılımcıların Yaptıkları İşin Özelliği

<i>Yapılan İşin Özelliği</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Getir-götür</i>	37	36,3
<i>Yardımcı iş</i>	45	44,1
<i>Asıl iş</i>	20	19,6
<i>Toplam</i>	102	100
<i>İşini Sevme Durumu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Evet</i>	49	48
<i>Hayır</i>	16	15,7
<i>Bazen</i>	37	36,3
<i>Toplam</i>	102	100

Araştırma kapsamında sorulardan bir diğeri de çocukların çalıştıkları işte mutlu olma sebepleridir. Katılımcıların büyük çoğunluğu mutluluk sebebi olarak işlerinden para kazanmaları olduğunu ifade etmiştir. Buna karşın kendine yeni şeyler kattığı için mutlu olanların oranı % 26'dır. Oranlara bakıldığında çalışma nedenlerinin ihtiyaçların

karşılanması için olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim üretken olduğu için mutlu olanların oranı sadece % 5,9' dur. Söz konusu ifadeler Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15. Katılımcıların İşe Bağlılıkları

<i>İşini Sevme Durumu</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Evet</i>	64	62,7
<i>Hayır</i>	37	36,3
<i>Belirsiz</i>	1	1
<i>Toplam</i>	102	100
<i>Çalışmanın Getirdiği Mutluluk Nedeni</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Üretken olmak</i>	6	5,9
<i>Para kazanmak</i>	64	62,7
<i>Yeni şeyler öğrenmek</i>	27	26,5
<i>Arkadaşlarla buluşmak</i>	5	4,9
<i>Toplam</i>	102	100

Sanayide çalışanlar büyük ölçüde fiziksel yönlerini kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Çocuk işçiler ise işin bu yönü nedeniyle sahip oldukları dezavantajlı konumları daha da katlanmaktadır. Tablo 16'da da görüleceği üzere katılımcıların % 33'üne ağır taşımak iş sırasında güç gelmektedir. Katılımcılara göre işin güç gelen bir başka yönü ise yine fiziksel yetilere dayanan getir-götür işleri olmuştur.

Tablo 16. Yapılan İşin Zorlukları ve İş Çıkışı Aktiviteleri

<i>İşinin Güç Gelen Yönleri</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Makine kullanmak</i>	11	10,8
<i>Ağır taşımak</i>	34	33,3
<i>Getir-götür işleri</i>	26	25,5
<i>Usta yaklaşımı</i>	10	9,8
<i>Müşteri yaklaşımı</i>	20	19,6
<i>Diğer</i>	1	1,0
<i>Toplam</i>	102	100

<i>İş Çıkışı Etkinlik</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Gezmeye gitmek</i>	23	22,5
<i>Arkadaşlarla oyun oynamak</i>	7	6,9
<i>Başka iş yapmak</i>	2	2,0
<i>Kahveye gitmek</i>	3	2,9
<i>Hemen eve gitmek</i>	67	65,7
<i>Toplam</i>	102	100

Çalışanların iş sırasındaki motivasyonları iş saatleri dışındaki aktiviteleri ile de ilişkilidir. Ancak yapılan işin fiziki yönden ağır olması boş zaman aktivitelerini etkilemektedir. Yine Tablo 16’da görüleceği üzere katılımcıların % 65’inin iş çıkışı doğrudan eve gittiği görülmektedir. Katılımcıların geri kalanı ise iş çıkışlarını büyük oranda gezerek değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 17. Katılımcıların İşten Çekinme Nedenleri

<i>Korku Nedeni</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Kızma</i>	9	8,8
<i>Azarlama</i>	17	16,7
<i>İşi yanlış anlama</i>	36	35,3
<i>Hepsi</i>	39	38,2
<i>Toplam</i>	101	99

Söz konusu çocuk çalışanlar olunca, kişiliklerini ve birey olma özelliklerini iş ortamında yeni yeni oluşturdukları söylenebilir. Çoğunluğu esas işi gerçekleştiremedikleri için ustalarından çekinmek durumunda kalmaktadırlar. Çalışmaya katılanların geneli, "azarlanma, işi yanlış anlama ve kendilerine kızılma" konularında terdihin olduklarını Tablo 17’de olduğu gibi ifade etmişlerdir.

4.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hesaplanmaktadır. Tablo 18’de değişkenler arasındaki ilişkiler görülmektedir. Tablo 18’e göre; çalışan çocukların eğitim ve eğitimin yararına inanma durumları ile okula devam etmeleri arasında ilişkiye rastlanmamıştır. Fakat çocukların eğitim yararına inanmaları ve okula devam etme durumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,391$)

bulunmaktadır. Ücret ile eğitim durumları arasında ise ters yönlü ($r=-,226$) bir ilişki bulunmaktadır. Yine araştırma kapsamında, çocukların çalıştıkları işi sevmeleri ile aldıkları ücretler arasında düşük düzeyde ters yönlü bir ilişki ($r=-,248$) tespit edilmiştir. Çocukların yaptıkları işin özelliği ile işi sevmeleri arasında yine ters yönlü düşük düzeyde fakat anlamlı bir ilişki ($r=-,200$) bulunmaktadır.

Tablo 18. Değişkenlerin Korelasyon Analizi

<i>Değişkenler</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>Eğitim Durumu</i>	1	-											
<i>Okula Devam</i>	2	-.052	-										
<i>Eğitim Yararı İnanma</i>	3	.081	.391**	-									
<i>Ücret</i>	4	-.226*	.185	.131	-								
<i>İşin Özelliği</i>	5	-.047	-.152	.012	.120	-							
<i>İşi Sevme</i>	6	.049	.082	.140	-.248**	-.200*	-						
<i>Mutluluk Nedeni</i>	7	-.032	-.202*	-.171	-.008	-.038	-.144	-					
<i>İş Kaynaklı Yorgunluk</i>	8	-.004	.023	.033	.215*	.103	-.115	.324**	-				
<i>İşin Güç Yönleri</i>	9	.059	.126	.226*	-.038	.097	-.013	-.126	-.060	-			
<i>Gelecekte Yapmak İsteddiği</i>	10	.201	.103	-.130	-.120	-.392**	.211*	-.084	.049	-.158	-		
<i>Korku Nedeni</i>	11	.170	.234*	.117	.059	-.110	.112	-.114	-.029	.087	.124	-	
<i>Tercih İmkani</i>	12	.090	.127	-.101	-.005	-.041	.138	-.102	-.007	-.184	.276**	.270**	-

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Yine Tablo 8’de görülmektedir ki araştırmaya katılan çocukların işyerinde mutlu olma nedenleri ile okula devam etmeleri arasında negatif yönlü bir ilişki ($r=-,202$) olduğu görülmektedir. Çalışan çocukların işten kaynaklı yorgunluk düzeyleri ile aldıkları ücret arasında ise pozitif yönlü bir ilişkiye ($r=,215$) rastlanırken; iş kaynaklı yorgunluk nedenleri ile işte mutlu olma nedenleri arasında yine bir ilişki ($r=,324$) olduğu bulgulanmıştır. İşin güç yönleri ile eğitimin yararına inanma durumları arasında da pozitif yönlü bir ilişki ($r=,226$) saptanmıştır.

Çocukların geleceğe yönelik beklentileri arasında gelecekte ne olmak istediklerine ilişkin durumları ile çalıştıkları işin özelliği arasında negatif yönlü güçlü ($r=-,392$); işlerini sevmeleri arasında ise pozitif yönlü bir ilişki ($r=,211$) bulgulanmıştır. Çocukların okula devam etmeleri ile işyerinde yaşadıkları korku nedenleri arasında pozitif yönlü ($r=,234$) bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak çocukların geleceğe yönelik tercihleri ile gelecekte ne olmak istedikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=,276$) ve yine geleceğe yönelik tercihleri ile korku nedenleri arasında ($r=,270$) pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Gelir dağılımındaki dengesizlik, ücretlerin düşük olması, göç, işsizlik, işgücü piyasasının esnekleşmesi ve kuralsızlaşması gibi nedenlerden dolayı çok sayıda çocuk küçük yaşlardan itibaren kendisini çalışma hayatı içerisinde bulabilmektedir. Özellikle aile içerisindeki maddi yetersizlikler ve bilinçsizlik de buna eklenince çocukların kendini çalışma hayatının zorlu koşulları içerisinde bulması kaçınılmazdır. Çocukların çalışma hayatına erken yaşta girmesi bireysel ve toplumsal sorunları da beraberinde getirebilmektedir. Bireysel anlamda çocuklar fiziksel, zihinsel ve ruhsal problemlerle karşılaşabilmekte, çalışmak için kimi zaman eğitimlerinden vazgeçmektedirler. Ayrıca çocukların çalışmasıyla kayıtdışılık artmakta, çalışma çağındaki aktif nüfusun yerine ikame edilmesi nedeniyle ekonomi olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Sadece Türkiye’de değil tüm dünyada çocuk işçiliğinin önüne geçmek adına pek çok önlem alınmakta ve çalışmalar yürütülmektedir. Tüm bunlara rağmen çocuk işçiliğinin olası sonuçları konusunda akademisyenlerin bulgularının da kafa karıştırdığı söylenebilir. Öte yandan özellikle ülkelerin gelişmişlik durumları başta olmak üzere; çocukların eğitim, yaş, cinsiyet ve becerileri, iş olanakları gözetilerek farklı politika çözümlerinin üretilmesi daha gerçekçi görünmektedir.

Çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik geliştirilecek sosyal politikaları iki yönlü ele almak yerinde olacaktır. Bunlardan ilki, şu anki mevcut durumu minimuma indirecek kısa vadeli önleme politikalarıdır. Denetimlerin sayısının arttırılması ve işverenlere yönelik cezai yaptırımların caydırıcı nitelikte olması kısa vadede çocuk işçi sayısını azaltacaktır. Cezai yaptırımların yalnızca işverenlerle sınırlandırılmaması; gerekirse ailelere de bu cezai işlemin uygulanması önleyici bir tedbir olarak görülebilir. İkincisi ise, geleceğe yönelik uzun vadeli alınması gereken tedbirlerdir. Eğitimin zorunlu ve kesintisiz

olduğu konusunda halk daha çok bilinçlendirilmeli, eğitimi özendirici çalışmalar yapılmalıdır. Uzun vadede atılacak önemli adımlardan bir diğeri de çocuk istihdamı yerine kadın istihdamını özendirici çalışmaların yapılmasıdır. Böylece sözü edilen çalışmalarla sosyal politika hedefleri arasında yer alan sosyal denge hedefine maksimum oranda ulaşılmış olacaktır.

Çocuk işçi sorununun çözülmesi için yalnızca devletin önlem alması yetersiz kalmaktadır. Özellikle Türkiye gibi neoliberal politikaların uygulandığı ülkelerde sosyal politikaların tamamlayıcı nitelik taşıması kendi kendine yardım mekanizmasının devreye girmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle üniversiteler, işçi ve işveren konfederasyonları ile sivil toplum kuruluşları da çocuk işçiliği ile mücadele için çalışmalarını arttırmalıdır. Böylelikle insan gücünün vasfı ve kalitesine bağlı olarak ülkenin ekonomik ve sosyal performansı artacak, sosyal gelişme hedefine ulaşılmaya çalışılacaktır. Toplumun geleceğini oluşturan çocukların eğitim, sağlık gibi sosyal hizmetlerden dengeli bir biçimde faydalanması, yaşının gereği zihinsel ve bedensel gelişimini tamamladıktan sonra çalışma hayatına katılması sosyal gelişimlerinin tamamlanmasına da imkan tanıyacaktır. Bu da toplum içindeki çatışmaları azaltarak sosyal bütünleşmeyi sağlayacaktır. Dolayısıyla tüm tarafların katılımının sağlandığı kolektif çalışmalar sayesinde çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik sosyal politikalar amaçlarına ulaşmış olacaktır.

Çalışmanın görgül kısmında elde edilen sonuçlardan da yola çıkarak bazı tespitlere dikkat çekilmesi yerinde olacaktır. Yapılan araştırmada çalışan çocukların okumaya istekli oldukları görülmektedir. Dolayısıyla çalışma / iş hayatına atılma fikrinin çocuklardan çok ailenin kararı olduğu anlaşılmaktadır. Bu yüzden öncelikle ailelerin bu konuda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Ailelerin konuya ilişkin bilinç kazanması gelecek neslin öğrenimine devam ederek mesleklerinde yetişmiş faydalı birer birey olarak topluma kazandırılmaları açısından son derece önemlidir. Kısacası ailelerin eğitimi ve bilinçlendirilmesi her daim önemini korumaya devam etmektedir.

Araştırmadan elde edilen veriler göstermektedir ki çocukların büyük bir kısmı eğitimin yararına inandıklarını ifade etmiş olsalar da eğitimin yararına inanmayan çocukların oranı da bir hayli yüksektir. Çocukların aldıkları eğitim ve öğretim ile geleceklerinin nasıl şekilleneceğine ilişkin bilinç düzeyi kazandırılması son derece

önemlidir. Bunun için gerekli adımlar atılmalı çocuk ilgi alanları ve becerileri doğrultusunda eğitim alacak biçimde yönlendirilmelidir. Nitekim çalışan çocukların gelecekte yapmak istedikleri ile yaptıkları işin özellikleri arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle çocuklar yaptıkları iş sayesinde iş yapma şekilleri konusunda tecrübe kazanmaktadırlar. Eğer çocuklar doğru şekilde yönlendirilebilirse gelecekte yapmak istedikleri işi her yönüyle tanımaları sağlanacağından çalışırken daha mutlu ve başarılı bireylerin sayısı da kolaylıkla artacaktır.

Ayrıca yine katılımcıların anne ve babalarının da eğitim düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu aslında kendi içerisinde bir kısır döngü yaratmaktadır. Bugünün çocukları ileride yetişkin birer birey oldukları zaman tıpkı anne ve babalarının yolundan ilerlemekte aynı davranışı kendileri de gösterebilmektedir. Dolayısıyla kısır döngüyü kırmamanın ilk adımı bilinçlendirme ve denetimler olacaktır. Üzerinde durduğumuz konu sosyolojik, psikolojik ya da ekonomik farklı boyutlarıyla ele alınmaya ve çalışılmaya muhtaçtır.

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli husus çocukların sağlık denetimlerinden dahi geçirilmemeleridir. Geleceğin potansiyel işgücünü oluşturan bu çocuklar daha küçük yaşta bedenlerinin ve ruhlarının kaldıramayacağı zorluklar içerisinde iş hayatına atılmak durumunda kalmaktadırlar. Çocukların böylesine zorlu koşullarda çalıştırılması ilerleyen dönemlerde de pek çok sorunu beraberinde getirecektir. Her ne kadar ankete katılan çocukların büyük bir kısmı işlerini sevdiklerini dile getiriyor olsalar da çocukların olması gereken yerler işyerleri değil okul sıralarıdır.

Diğer yandan araştırmaya katılan çocukların aldıkları ücretleri önemsedikleri görülmektedir. Daha çok ekonomik nedenlerden ötürü çalışmak zorunda kalan bu çocukların çoğu daha küçük yaşta para kazanmanın kendisini mutlu ettiğini söylese de aynı çocuklar yaptıkları işin kendilerine güç gelen yanlarına da dikkat çekmişlerdir. Ayrıca araştırma sürecinde pek çok çocuğun arkadaşları ile birlikte olmaya özlem duyduğu görülmüş; çalıştıklarından ötürü bu tür aktivitelere fırsat bulamadıklarını zaman zaman dile getirmişlerdir.

Araştırmadan yola çıkarak söyleyebiliriz ki çocukların olması gereken yerler işyerleri, fabrikalar, çalışma alanları değil okullar ve oyun parklarıdır. Çünkü çocuklar toplumun geleceğidir ve bir çocuk ne kadar iyi yetişirse gelecekte içerisinde bulunduğu

topluma o düzeyde katkı sağlayacak ve toplumu şekillendirecektir. Endüstri 4.0 tartışmalarının yaşandığı günümüz iş dünyası belki de çocuklar için istediğimiz oyun alanının itici gücü olacaktır. Bilgi toplumunu ıskalamamış ülkeler daha çok beyin gücünü kullanan; yaratıcı ve yenilikçi genç bireylerin yetişmesine zemin oluşturacaktır. Ancak o zaman "oyun oynamak", işe dönüştüğünde karşılaşılan sorunlara çözüm üretmek gerekecek gibi görünmektedir.

KAYNAKÇA

- Ali, Z. (2006). Do Child Labourers Come from the Poorest? Evidence from NCLSand 64-Village Census Plus. Dhaka, Bangladesh: Bangladesh Institute of Development Studies (BIDS). *Programme for Research on Chronic Poverty in Bangladesh (PRCPB) Working Paper No. 11* (February).
- Alparslan, Ö.; Karaoğlan, B. (2012). Sokakta alışan ocukların Yaşam Koşulları. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(4), 268-274.
- Amin, S.; Quayes S.; and Rives J.M. (2006). Are Children and Parents Substitutes or Complements in the Family Labor Supply Decision in Bangladesh?. *The Journal of Developing Areas*, 40(1), (Fall) 15-37.
- Banik, A.; Neogi, D. (2015). Poverty and earning compulsions for the family have pushed children out of schools: A study in dropouts in basic education level in North-East India, *International Journal of Social Economics*, 42(10), 946-958.
- Baştaymaz, T. (1990). 6-15 Yaş Grubu Bursa'da alışan çocuklar zerine Bir Araştırma. FES Yayınları, İstanbul.
- Bilgin, R. (2009). Diyarbakır'da Sokakta alışan çocuklar zerine Sosyolojik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), 232-244.
- Bourdillon, M. F. C.; White, B.; Myers, W. E. (2009). "Re-Assessing Minimum-Age Standards For Children's Work", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29(3/4), 106-117.
- Bozbek, S. (2009). Sosyal Yardım Uygulamaları ve ocuk İşçiliği Arasındaki İlişki: Keioren rneği (Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi). T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Bozkurt Gmrkoğlu, Y. (2014). Mevzuatımızda ocuk ve Genç İşçilerin alışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 481-545.
- Chelliah, J. (2017). Child Labor in the Supply Chain, *Human Resource Management International Digest*, 25(4), 1-2.
- Dayıoğlu, M. (2007). Türkiye'de ocuk Yoksulluğu: Ölüm Yöntemleri ve Yoksulluğun Belirleyicileri, *TISK Akademi*, 2(3), Ankara.
- Erbay, E. (2013). Türkiye'de ocuk İşçiliğinin Büyük Resmi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24(1), 157-167.
- Ercan, H. (2006). AB Sosyal Politikası erevesinde Türkiye'nin İstihdam Stratejisi, *TISK Akademi*, 1(2), Ankara.
- Fidan, F. (2004). alışan ocuk Olgusuna Sosyo-Psikolojik Bakış, Sanayide alışan çocuklar rneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 30-49.
- Fişek, G. Türkiye'de ocuk Emeği alışmalarına Genel Bakış. (Online) <http://www.fisek.org.tr/calismalar/cocuk-emeği/cocuk-emeği-uzerine-yazilar/turkiyede-cocuk-emeği-calismalarina-genel-bakis/> 02.02.2017.
- Gülçubuk, B. (2012). Tarımda ocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. *alışma ve Toplum Dergisi*, 2, 75-94.

- <http://www.fisek.org.tr/calismalar/cocuk-emegi> Erişim Tarihi: 02.02.2017.
- <http://www.guvenlicalisma.org> Erişim Tarihi: 02.02.2017.
- <http://www.imctv.com.tr/turkiyede-1-milyon-cocuk-isci/> erişim tarihi: 29.10.2016.
- ILO (2013). Governance and Tripartism Department, Marking Progress Against Child Labour Global Estimates and Trends 2000-2012.
- ILO (2015). World Report On Child Labor 2015. *ILO Cataloguing in Publication Data*.
- İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi: "2013 Yılı İş Cinayetleri Raporu", (Online) http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8700:2013-yilinda-en-az-1235-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236 28.11.2015.
- ILO (2017). Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016, Geneva.
- Kalam, I. M. Shafiqul (2007). Glimpse on Child Labor: A Study on Child Labor Situation in Dhaka City Corporation Area, *BRAC University Journal*, 4(1), 19-29.
- Kazeem, A.(2013). Unpaid Work Among Children Currently Attending School in Nigeria: With Focus on Gender, Ethnicity, Urban-Rural Residence and Poverty", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(5/6), 328-346.
- Khanam, R. (2008). Child labour and school attendance: evidence from Bangladesh, *International Journal of Social Economics*, 35(1/2), 77-98.
- Khanam, R.; Ross, R. (2011). Is Child Work A Deterrent to School Attendance and School Attainment? Evidence From Bangladesh. *International Journal of Social Economics*, 38(8), 692-713.
- Kulaksız, Y. (2014). Yoksulluk Bağlamında Çocuk İşgücü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), Ankara.
- Mamun, R.; Mondal, N.I.; Islam R.; Kabir M. (2008). Impact of Some Key Factors on Health Complication of the Child Laborers during Work: A Study on Rangpur, Bangladesh. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5(3), 62-67.
- Posso, A. (2017). Child Labour's Effect on Long-Run Earnings: An Analysis of Cohorts, *Economic Modelling* 64, 465–472.
- Shimada, A. (2017). Parental Migration, Paid Child Labour, and Human Capital, *International Journal of Social Economics*, 44(3), 312-325.
- Şişman, Y. (2006). Sokakta Çalışan Çocukların Yaşam Koşulları ve Gelecek Beklentileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 251-276.
- TBMM (2010). Kayıp Çocuklar Başta Olmak Üzere Çocukların Mağdur Olduğu Sorunların Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu. Yasama Yılı: 4, S.Sayısı: 589.
- T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2013). Ulusal Çocuk Hakları Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2013-2017.
- T.C. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü (2015). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2014. Genel Yayın No: 18, Ankara.

- T.C. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü (2013). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2012. Genel Yayın No: 5, Ankara.
- T.C. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü (2012). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011. Genel Yayın No: 169, Ankara.
- T.C. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü (2011). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2010. Genel Yayın No: 167, Ankara.
- T.C. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü (2010). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2009. Genel Yayın No: 162, Ankara.
- Tokol, A. (2014). Çocuklara Yönelik Sosyal Politikalar. **Sosyal Politika** (Edi: Aysen Tokol, Yusuf Alper), 5.Baskı, Bursa.
- Tor, H. (2010). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları. *Zeitschrift für die Welt der Türken, Journal of World of Turks*, 2(2), 25-42.
- TÜİK (2013). Çalışan Çocuklar 2012. No:13659, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13659>, (Çevrimiçi) Erişim: 02.02.2017.
- TÜİK (2020). Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları 2019. No:33807 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807>, (Çevrimiçi) Erişim: 29.12.2020.
- Uddin, M. N.; Hamiduzzaman, M.; Gunter, B. (2009). Physical and Psychological Implications of Risk Child Labor: A Study in Sylhet City, Bangladesh. Bangladesh Development Research Center (BDRC).
- Unicef (2011). Türkiye’de Çocukların Durumu Raporu.(Online) <http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/032.pdf> 02.12.2015.
- Unicef (2004). “Çocuk Haklarına Dair Sözleşme”, (Online) http://www.kdkcocuk.gov.tr/contents/files/YasalDuzenlemeler/BM_cocuk_Haklarina_Dair_Sozlesme.pdf, 16.12.2015.
- Williams, J. (2015). Addressing Child Labour: Reflections on The WTO’s Role, *Journal of International Trade Law and Policy*, 14(1), 4-22.

EXTENDED SUMMARY

The Reality of Working Children: Hatay Province Sample

Ali Şahin ÖRNEK*
Siyret Ayas ŞARMAN**
Hasan AZAZI***

1. INTRODUCTION

Child labor is one of the major employment issues both in Turkey and across the world. Child-workers, the number of which is increasing especially today, face many physical, mental, and spiritual difficulties throughout their lives. Child-workers are unable to complete their education due to their work and are obliged to continue to live as unqualified individuals, which leads to the deterioration of both the individual and the society in the long run.

Children are the future of the community they live in, which is why the development of society depends only on the education and development of them in that society. The more erratic this process is, the faster the deterioration in society will be. Children who cannot complete their education will have a negative impact on the cultural values they have, the social structure will deteriorate, and changes will occur on the socio-economic level.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

Child Labor

There is no clear definition for what the word “child” refers to, and countries set different criteria for the definition for “child” in accordance with their own legal arrangements. To put things simply, however, we can take the definition of child in Article 1 of the "Convention on the Rights of the Child", which Turkey is a party to, adopted by the General Assembly of the United Nations. Under the Convention, except in the case of reaching lawful age earlier according to the law applicable to the child, every person up until the age of eighteen is regarded as a child (Unicef, 2004; 5). As it is seen, the concept and period of childhood have been tried to be defined based on the age factor. The meaning of the concept of the child may vary according to social structures.

* Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü Bölümü, Çanakkale-Türkiye, asornek@comu.edu.tr ORCID No: 0000-0003-2217-6878

** Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul-Türkiye, siyret.ayas@gmail.com ORCID No: 0000-0002-1868-8283

*** Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Çanakkale-Türkiye, hasanazazi@gmail.com. ORCID No: 0000-0003-4241-9857

In underdeveloped countries, children are seen as a potential means to meet the future economic needs of the family (Kulaksız, 2014; 97).

Child labor is a phenomenon we come across in every period of history. But the concept of "child labor" was mostly tackled during the period of industrialization. "Child work" was named as "child labor", as labor-intensive jobs started to be done by women and children through machines (Report of GNAT Parliamentary Research Commission, 2010; 516).

Who is Child Worker?

In Turkey according to the Labor Law No. 4857, Article 2, an employee is defined as a "real person working under an employment contract". Labor contract, on the other hand, is defined in Article 8 of the Labor Law. According to this, "The labor contract is a contract that one side (worker) undertakes to work as a dependent and the other side (employer) undertakes to pay."

Article 1 of the United Nations Convention on the Rights of the Child defines every child under the age of 18 as a child. The International Labor Organization (ILO) calls those under the age of 15, who work in order to contribute to the family budget or earn a living as "child labor" or "child worker". Labor Law No. 4857 accepts the distinction made by the International Labor Organization. Those who have not completed the age of 15 are considered as child workers according to the law (Tor, 2010, 26-27, Gümrukçuoğlu, 2013, 485).

Article 71/3 of the Labor Law stipulates that "The types of works where employment of children and young employees who have not completed the full age of eighteen is prohibited and the works where young employees who have not completed the age of eighteen may be permitted to work, as well as the easy works and working conditions in which children who have completed the age of fourteen and their primary education may work, shall be determined in a regulation of the Ministry of Labor and Social Security to be issued within six months."

Causes of Child Labor

It is not children's choice to participate in work. The living and working conditions of families determine the main reasons for child labor. In particular, basic problems such as poverty and lack of education of families cause the children to be taken to work at an early age. There are many reasons why children take part in work. We can list the reasons why children take part in working life as follows (Boybek, 2009, 71-77, Tor, 2010, 32-34, Gülçubuk, 2012, 79, Tokol, 2014, 378):

- Underdevelopment and poverty levels of families

- Migration
- Causes related to education
- Traditional perspective
- Demand of the employers for child labor due to its low cost
- Lack of child labor legislation and ineffective implementation of legislation

For whatever reason, early childhood employment can negatively affect their physical and mental development. Especially children who have not yet completed the physical development process can face many risks in working life. These risks may also vary depending on the working time and working conditions (Tor, 2010; 34).

Working causes, problems, and solutions for these problems are multi-dimensional and child labor is one of the main problems of Turkey, and according to the fundamental policies of the National Employment Strategy, child labor should be prevented (Ercan, 2006; 57). Although economic exploitation of children in Turkey is not as common as in other developing countries, the worst forms of child labor exist in our country as well (Unicef, 2011; 102). Unfavorable situations such as unfair income distribution, low wages, unemployment, population growth, migration, irregular urbanization, educational problems cause children to be taken to working life at an early age (Tor, 2010; 37).

Sectors in Which Children Are Employed

The agricultural and industrial sectors and streets are areas where child workers are heavily employed in Turkey. It is seen that children usually work in the auto repair and maintenance industry and furniture business. Small industrial enterprises, where audits are much more difficult, are at the forefront among the sectors that prefer child labor. Industry sector employers argue that children are not productive after fifteen years of age in the industry and that they employ children because it is too late to train them after that age (Erbay, 2013; 164-165).

Another form of child labor manifests itself in seasonal jobs. Sectors such as agriculture and construction are among the sectors where seasonal works are involved. Child-workers are to a great extent doing the harvesting, gleaning, and anchoring in dire conditions working intensively in the agricultural sector in different regions of Turkey, where especially girls constitute the invisible power of the industry and get exhausted more (<http://www.guvenlicalisma.org>). The majority of children working in the agricultural sector are younger than fifteen years of age, and according to the ILO conventions, and are not at the age of employment, or it is not appropriate for them to work in such conditions (Gülçubuk, 2012; 77).

3. RESEARCH METHODOLOGY

In this study, demographic, familial, educational, and working conditions and future expectations of children working in enterprises operating in Hatay were examined. The subject of research is to determine the family structure and psycho-social status of working children. A Survey technique was used in the research. The previous studies were discussed while the questionnaire was being prepared. Survey questions are designed to measure the physical and psychological status of children. A five-part questionnaire was used in the survey. The questionnaire is comprised of categorical questions, the first part being about participants' "family", the second about "education", the third about "working life", the fourth about "expectations for the future" and the fifth section aimed to measure the demographic characteristics of participants. Hatay constitutes the universe of researching child-workers of enterprises operating in the industrial sector in Antakya. The research was carried out with 102 children working in the industry. Correlation analyzes were performed to determine the direction and severity of the relationships among the variables.

4. CONCLUSION and RECOMMENDATIONS

Due to inequalities in the income distribution, low wages, migration, unemployment, flexibility, and deregulation of the labor market, there is an increase in the number of child-workers every year. As a result of the changes in the employment system, which occurred due to financial difficulties, development issues, and globalization, children find themselves in work. Taking children into work at early ages can also bring about individual and social problems. In an individual sense, children may encounter physical, mental, and spiritual problems and sometimes have to give up their education to work. Besides, the presence of child labor in work contributes to the growth of informal economy and negatively affects the economy as the active population of working-age is replaced by them. Many measures are taken and studies are carried out to prevent child labor not only in Turkey but also all around the world. Despite all this, it can be said that the findings of the academicians are also confusing about the possible consequences of child labor while it seems more realistic to produce different policy solutions by considering the education, age, gender and skills of children, and job opportunities.

It would be appropriate to address the social policies to be developed for the prevention of child labor in two aspects. The first of these is the short-term prevention policies that will reduce the current situation to a minimum. Increasing the number of inspections and having deterrent penal sanctions for employers will reduce the number of child workers in the short run. If penal sanctions are required not to be confined to the employers alone, the execution of this penal procedure also to the families can be seen as

a preventive measure. The second is the long-term measures to be taken for the future. The public should be made aware that education is compulsory and continuous, not optional, and activities should be made to encourage education. One of the important steps to be taken in the long run is to make an effort to encourage women's employment instead of child employment. With the aforementioned studies, the goal of social balance, which is among the social policy objectives, will be attained to the maximum extent.

Only the state is taking measures to solve the child labor problem, and this is not enough. In countries such as Turkey, where neoliberal policies are implemented, the complementary nature of social policies necessitates the introduction of a self-help mechanism. For this reason, universities, confederation workers and employers, and non-governmental organizations should also increase their activities to fight against child labor. In this way, the country's economic and social performance will be increased depending on the skill and quality of the labor force and the social development target will be possible to be achieved. Children, who represent the future of society, must benefit from social services such as education and health, and participate in work after completion of their mental and physical development, leading to social progress. This will ensure social integration by reducing conflicts within society. Social policies aimed at the prevention of child labor will have achieved their aims through collective work, provided by the participation of all parties.

Based on the results obtained in the empirical part of the study, it would be appropriate to draw attention to some findings. It is seen in the research that working children are willing to maintain their education, implying that the idea of getting a job is the decision of the family rather than the children. Therefore, families should be informed about this issue first. In this way, the next generation will continue their education and become beneficial individuals trained in their working life. This is extremely important in terms of integrating children into society.

The collected data shows that most children believe in the benefits of education though some disagree. It is extremely important to raise awareness about how their future will be shaped by the education and training they receive. Necessary steps should be taken for this and children should be guided to receive education in line with their interests and skills. Because there is a relationship between the job that working children want to do in the future and the characteristics of the work they do. If children can be guided in the right way, they will be able to learn every aspect of what they want to do in the future. Thus, the rate of happier and more successful individuals will increase in the future.

On the other hand, it is observed that the education level of the parents of the participants is also low. This actually creates a vicious circle within itself. When today's children become adults in the future, they can follow the path of their parents and exhibit

the same behavior themselves. Therefore, the first step to breaking the vicious circle will be awareness-raising and controls. For this reason, the subject we focus on should be evaluated in terms of sociological, psychological, or economic dimensions. Another important point obtained is that children do not even go through a health check. These children, who constitute the potential workforce of the future, have to work with difficulties that their bodies and souls cannot handle at a younger age. Working children in harsh conditions will bring many problems in the future.

Furthermore, the children participating in the study seem to care about the wages they earn. Most of these children, who had to work mainly for economic reasons, stated that earning money at a younger age makes them happy. However, the same children also drew attention to the difficult aspects of their work. Besides, during the research process, it was observed that many children longed to spend time with their friends. Children occasionally mentioned that they could not find opportunities for such activities because they had to work. It should not be forgotten that the places where children should be are not business establishments, factories, or work areas, but schools and playgrounds. Because children are the future of society, and the better a child grows, the more s/he will contribute to and shape the society s/he lives in, in the future.