

ISSN: 1307 - 5063



BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

BEYKENT UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt/Volume: 14 Sayı/Number: 1 Yıl/Year: 2021 Bahar / Spring

ISSN: 1307 - 5063
e-ISSN: 2667-4955

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
DERGİSİ



BEYKENT UNIVERSITY
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Sertifika No:
46286

Beykent Üniversitesi Yayınları, No :160

Cilt *Volume: 14* **Sayı** *Number: 1* **Yıl** *Year: 2021* **Bahar / Spring**

www.beykent.edu.tr



İMTİYAZ SAHİBİ / PRIVILEGED OWNER

Prof. Dr. Ali Murat FERMAN
(Beykent Üniversitesi Adına)

EDİTÖR / EDITOR

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL Beykent Üniversitesi

EDİTÖR YARDIMCILARI / ASSOCIATE EDITORS

Dr. İlkay ERARSLAN Beykent Üniversitesi

Doç. Dr. Aytül PAPİLA Beykent Üniversitesi

ALAN EDİTÖRLERİ / FIELD EDITORS

Sosyoloji-Antropoloji Dr. Öğr. Üyesi Ali SAYGILI

Türk Dili ve Edebiyatı Dr. Öğr. Üyesi Mağfiret YUNUSOĞLU

Tarih Prof. Dr. Metin AYIŞIĞI

İktisat Doç. Dr. Semra BOĞA

Sağlık Yönetimi Prof. Dr. Ayşegül YILDIRIM

İşletme Prof. Dr. Cemal YÜKSELEN

Siyaset Bilimi-Kamu Yönetimi Prof. Dr. Şenol DURGUN

Psikoloji Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin EBADİ

Uluslararası İlişkiler Prof. Dr. Armağan GÖZKAMAN

İngiliz Dili ve Edebiyatı Prof. Dr. Visam MANSUR

Medya ve İletişim Prof. Dr. Mine DEMİRTAŞ

Halkla İlişkiler Prof. Dr. Ebru URAL

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL Kocaeli Üniversitesi

Prof. Dr. Cevat GERNİ Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Muhittin KAPLAN İstanbul Üniversitesi

Doç. Dr. Neslim DOKSAT Beykent Üniversitesi

Doç. Dr. Sıtkı SÖNMEZER İstanbul Ticaret Üniversitesi

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL BOARD OF ADVISORY

Prof. Dr. Ahmet AY Konya Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ahmet Güner SAYAR Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Akile Reşide GÜRİSOY Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Ali Vahit TURHAN Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Altan AYKUT Beykent Üniversitesi

Prof. Dr. Atılhan NAKDİYOK Erzurum Atatürk Üniversitesi

Prof. Dr. Besim Bülent BALI Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Çağrı BULUT Yaşar Üniversitesi



- Prof. Dr. Deniz PARLAK Doğuş Üniversitesi
- Prof. Dr. Edward J. ERICKSON Marine Corps University (ABD)
- Prof. Dr. Emin AKÇAOĞLU Manisa Celal Bayar Üniversitesi
- Prof. Dr. Erdoğan TAŞKIN Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Faik ÇELİK Kocaeli Üniversitesi
- Prof. Dr. Funda YERDELEN İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Güneş YILMAZ Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
- Prof. Dr. Günseli Mine GERNİ Marmara Üniversitesi
- Prof. Dr. Halim KAZAN İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Halit KESKİN Yıldız Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Harun BAL Çukurova Üniversitesi
- Prof. Dr. Harun SOYDAL Konya Selçuk Üniversitesi
- Prof. Dr. İbrahim AQUDE U.S.A. University of Hawaii (ABD)
- Prof. Dr. İlyas SÖZEN 9 Eylöl Üniversitesi
- Prof. Dr. Jamaluddin HUSAIN Purdue University (ABD)
- Prof. Dr. Kamil USLU Doğuş Üniversitesi
- Prof. Dr. Kerem DOKSAT Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Kerem KARABULUT Erzurum Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Mahmut HIZIROĞLU İstanbul Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa Kemal DEĞER Karadeniz Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU Gebze Teknik Üniversitesi
- Prof. Dr. Selahattin SARI Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Selçuk EMSEN Erzurum Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Serkan ADA Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi
- Prof. Dr. Tođrul İSMAYİL Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Prof. Dr. Turgut ÖZKAN Doğuş Üniversitesi
- Prof. Dr. Yalçın KARATEPE Erzurum Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Yıldız Yılmaz GÜZEY Beykent Üniversitesi
- Prof. Dr. Yüksel BAYRAKTAR İstanbul Üniversitesi
- Doç. Dr. Nihan BOZOK Beykent Üniversitesi
- Doç. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI Beykent Üniversitesi
- Doç. Dr. Yakup AKKUŞ İstanbul Üniversitesi
- Doç. Dr. Timur KOZUKULOV Oş Devlet Üniversitesi (Kırgızistan)
- Doç. Dr. Serdar KUZU İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa
- Doç. Dr. Selda UCA Kocaeli Üniversitesi
- Doç. Dr. Perihan PAKSOY Beykent Üniversitesi



- Doç. Dr. Recep REHİMLİ The Academy of Public Administration (Azerbaycan)
Doç. Dr. Orkun BAYRAM Antalya Bilim Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Şahin GÖK Gebze Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Igor Leonidovich ALEXEEV Rusya Humanitar Devlet Üniversitesi (Rusya Federasyonu)
Doç. Dr. Füsun ÇELEBİ BOZ Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Emine FIRAT Aksaray Üniversitesi
Asst. Prof. Dr. Tuğberk KAYA Cyprus International University (Kuzey Kıbrıs)
Assoc. Prof. Dr. Krystyna KMIOTEK University of Technology (Polonya)
Assoc. Prof. Rizwan Qaiser DANISH University of the Punjab (Pakistan)
Assist. Prof. Dr. Ahmed Muneeb MEHTA University of the Punjab (Pakistan)
Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye PEKKAN ARI Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat BAŞARIR Erciyes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sonnur AKTAY Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Bilge GÜLER Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi
Dr. Michael WEGENAR Antalya Bilim Üniversitesi
Dr. Cunus GANIYEV Manas Üniversitesi (Kırgızistan)
Dr. Seyil NAJIMUDİNOVA Manas Üniversitesi (Kırgızistan)
Dr. Ainura TURDALIEVA Manas Üniversitesi (Kırgızistan)
- İNDEKS SORUMLULARI / PERSON FOR INDEX PROCESS**
- Arş. Gör. Bilal YILDIZ Beykent Üniversitesi
Arş. Gör. Gözde BOZKURT Beykent Üniversitesi
- İSTATİSTİK EDİTÖRÜ / STATISTICAL EDITORS**
- Prof. Dr. Özgür Ömer ERSİN Beykent Üniversitesi
Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ Beykent Üniversitesi
- TR DİL UZMANI / TR LANGUAGE SPECIALIST**
- Dr. Öğr. Üyesi Ali ŞEYLAN Beykent Üniversitesi
- YABANCI DİL UZMANI / FOREIGN LANGUAGE SPECIALIST**
- Dr. Öğr. Üyesi Seval ASLAN Beykent Üniversitesi
- TEKNİK EDİTÖRLER / TECHNICAL EDITORS**
- Arş. Gör. Tuğçe ACAR Beykent Üniversitesi
- YAYIN ASİSTANLARI / PUBLICATION ASSISTANTS**
- Arş. Gör. Nazlı KOCA Beykent Üniversitesi
Arş. Gör. Aziz Mücahit BAKIR Beykent Üniversitesi
Arş. Gör. Baran TEKAY Beykent Üniversitesi
Arş. Gör. Melih Sefa YAVUZ Beykent Üniversitesi



DERGİ SEKRETERİ / JOURNAL SECRETARY

Arş. Gör. Hasan Sadık TATLI Beykent Üniversitesi

HUKUK DANIŞMANI / LEGAL COUNSELAR

Av. Zühal AKAYADIN

SAYIDAKİ HAKEMLER / JUDGES REVIEWERS IN THE ISSUE

Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL

Prof. Dr. Şenol DURGUN

Doç. Dr. Cevdet KIZIL

Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN

Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ

Dr. Öğr. Üyesi Asuman KUTLU

Dr. Öğr. Üyesi Atahan Birol KARTAL

Dr. Öğr. Üyesi Necmettin GÜL

Dr. Öğr. Üyesi Tunay ASLAN

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KOÇER

İLETİŞİM / CONTACT

Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Sıraselviler Caddesi No:65 Cihangir-Beyoğlu / İstanbul

Mail: sosyalbilimlerdergi@beykent.edu.tr



İÇİNDEKİLER

PROBING THE FEASIBILITY OF THE INDIGENISATION OF NIGERIAN MEDIA IN AN ERA OF CULTURAL GLOBALISATION: A STUDY OF NIGERIAN RADIO AND TV PRODUCERS Floribert Patrick C. ENDONG	8 - 20
GÜVENLİK İKLİMİNİN BELİRLEYİCİLERİ: DEMOGRAFİK FAKTÖRLER, HİYERARŞİK KÜLTÜR VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME Ali GÜR SOY, Mustafa Kemal TOPÇU	21- 35
TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLERİN VE FİNANSMAN ALTERNATİFLERİNİN ANALİZİ Gülay SELVİ HANIŞOĞLU, Gamze ÖZGÜR	36 - 45
SİYASİ PARTİLERİN DOĞUŞ TEORİLERİ VE KURUMSALLAŞMALARI BAĞLAMINDA CUMHURİYET HALK PARTİSİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME Ulaş Anıl EKİZ.....	46-57
MAVİ YAKALI VE BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK İLE ÖFKE YÖNETİMLERİ İLİŞKİSİ Necmettin GÜL	58- 66

PROBING THE FEASIBILITY OF THE INDIGENISATION OF NIGERIAN MEDIA IN AN ERA OF CULTURAL GLOBALISATION: A STUDY OF NIGERIAN RADIO AND TV PRODUCERS

Floribert Patrick C. ENDONG*

ABSTRACT

The myth of media imperialism (presumably engendered by the globalisation current) has motivated most less developed countries to adopt customised media policies geared towards cultural protectionism. In line with this protectionist movement, Nigeria has adopted a local content policy which, over the years, has militated for a national media output which is dominantly shaped according to its local cultural specificities. This policy which strongly urges endogenous broadcasters to thrive to attain a 100 percent local content has variously been assessed by media practitioners and ideologues. Using secondary sources and critical observations, this paper argues that, although laudable, the idea of resorting to local content regulation for cultural protection in the Nigerian media sphere has been poorly conceived. Government has so far failed to provide all the accompanying measures to secure the success of this policy. As conceived by Nigeria, the policy does not provide a comprehensive and clear cut definition of local program and Nigerianess. Also, the policy's insistence on a 70-100 percent is utopian. It really overlooks the fact that Nigerian audiences have progressively become Westernised and logic will want media producers to pragmatically go for western or westernised media programs, so as to stay afloat.

Keywords: *Cultural Protectionism, Cultural Globalisation, Local Content Regulation, Media Indigenisation, Media Imperialism, Westernization.*

* Makale Türü: Araştırma Makalesi Paper Type: Research Paper
Geliş tarihi/Received: 06.08.2010 Kabul tarihi/Accepted: 14.06.2021

DOI: <https://doi.org/10.18221/bujss.777426>

* PhD, University of Calabar, Department of Theatre, Film and Carnival Studies, floribertendong@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-1893-3653

KÜLTÜREL KÜRESELLEŞME ÇAĞINDA NİJERYA MEDYASININ YERLİLEŞTİRİLMESİNİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN İRDELENMESİ: NİJERYALI RADYO VE TV YAPIMCILARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Floribert Patrick C. ENDONG*

ÖZ

Medya emperyalizmi miti (muhtemelen küreselleşme akımının doğurduğu), en çok da az gelişmiş ülkeleri kültürel korumacılığa yönelik özelleştirilmiş medya politikaları benimsemeye teşvik etmiştir. Bu korumacı akım doğrultusunda Nijerya, yıllar içinde baskın olarak yerel kültürel özelliklerine göre şekillenen bir ulusal medya faaliyetini teşvik eden yerel bir içerik politikası benimsemiştir. Yerel yayıncıları yüzde 100 yerel içerik üretmeye şiddetli bir şekilde teşvik eden bu politika, medya çalışanları ve teorisyenler tarafından çeşitli şekillerde değerlendirildi. İkincil kaynaklar ve eleştirel gözlemler kullanan bu makale, övgüye değer olsa da, Nijerya medya alanında kültürel koruma için yerel içerik düzenlemelerine başvurma fikrinin yetersizce tasarlandığını savunmaktadır. Hükümet şimdiye kadar bu politikanın başarısını güvence altına almak için gerekli tüm önlemleri sağlamada başarısız olmuştur. Nijerya tarafından düşünüldüğü gibi, bu politika, yerel program ve Nijeryalılığın kapsamlı ve net bir tanımını sunmamaktadır. Ayrıca bu politikanın yüzde 70-100 ısrarı ütöpiktir. Bu politika Nijeryalı izleyicilerin giderek Batılılaştığı gerçeğini ve bu mantıkla medya üreticilerinin ayakta kalmak için pragmatik olarak batılı veya batılılaşmış medya programlarını tercih edeceğini gözardı etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Korumacılık, Kültürel Küreselleşme, Yerel İçerik Düzenlemesi, Medya Yerli-
leştirme, Medya Emperyalizmi, Batılılaşma.

INTRODUCTION

Like most of her conservative African counterparts, Nigeria has adopted the indigenisation paradigm as a working tool to promote cultural preservation and mitigate western cultural imperialism in its media sector. In tandem with this, the country has promulgated a media policy (a broadcast code) which strongly urges nation-based broadcasters to thrive for a 70-100 percent local content, and which is theoretically designed to ensure that national media output be dominantly shaped according to local cultural specificities. As stipulated in Section 3(11.1) of the 6th edition of the Nigerian Broadcasting Code, Nigeria's local content policy has two essential targets:

a. promote and sustain Nigeria's diverse cultures, mores, folklores and community life; and

b. provide diversity in types of programming content for the widest audience through the limitless variety in the cultural landscape of Nigeria. (Nigerian Broadcasting Commission, 2016, sec. 3)

If a considerable body of literature has sought to examine this media indigenisation policy in a bid to show its benefits and its implications in the realm of cultural heritage preservation, very little attention has been given to its feasibility, particularly in an era of cultural globalisation. Scholars such as Effiom (2005), Salawu (2004, 2006) and Obono and Madu (2010) have explicitly or tacitly assessed the extent to which Nigerian media houses adhere to the policy; while other scholars such as Endong (2014, 2015) and Omoera and Ibagere (2010) have explored some of the challenges faced by the policy in the Nigerian broadcast landscape. The researchers who have accorded their attention to such challenges have mostly hinged on external critics' (non-media entities') point of view or personal observations. Virtually no endogenous scholar has endeavoured to examine the question (of the application of indigenisation in Nigerian broadcast media) from the angle of producers, program managers and presenters who are charged with the responsibility of implementing this policy in various Nigerian broadcast media. Also, the multifaceted effects of (cultural) globalisation on the application of the indigenisation policy in Nigerian media have virtually remained unexplored or at least understudied by both exocentric and indigenous scholars.

In view of this scenario, a number of questions pertaining to the reception of the indigenisation policy in Nigerian broadcast media houses still beg for attention. Some of these questions include the following: how well has the indigenisation policy been implemented in the Nigerian media landscape, in the last five years? How have producers, program managers and presenters perceived this policy? What specific problems do they personally encounter in the implementation of this policy? How have issues such as the westernisation of producers and audiences influenced the implementation of the indigenisation policy in the Nigerian media?

Based on secondary sources and critical observations, this paper sets out to answer the above mentioned questions. The paper is structured into three main sections. The first section provides a conceptual framework giving attention to indigenisation of media broadcast and cultural globalisation. The second section deals with the question of the feasibility of media indigenisation in an era of globalisation while the last section critically examines the indigenisation policy in Nigeria, from the prism of Nigerian TV and radio producers, presenters and other media practitioners.

1. CONCEPTUAL AND THEORETICAL ISSUES

To ensure the clarity of our analyses in the subsequent parts of this discourse, it will be expedient, from the outset, to provide definitional illuminations on two key concepts featuring in the topic under discourse; these concepts are indigenisation and cultural globalisation. The two concepts are most often used according to contexts. Therefore, this section seeks to specifically highlight aspects of these concepts/variables that will be considered in the paper.

1.1. Indigenisation

The term indigenisation is highly polysemic as its meaning varies according to contexts. In anthropology, it is used to describe a process whereby the locals imbibe values from the outside world and make them (these imported values) theirs. In this context, indigenisation has an inextricable link with, or could even be regarded as the domestication or naturalisation of exocentric (cultural) values.

Such forms of domestication and naturalisation are illustrated by movements such as "Africanisation" and "Europeanisation". In the world of politics however, indigenisation is defined as a process whereby nations redefine their native land for better, "purging" themselves from exocentric concepts which they hitherto adhered to. In this context, indigenisation is viewed as another way of resisting foreign cultural imperialism. This is illustrated by movements such as re-Islamisation (in Muslim nations), Hinduisation (in India), Asianisation and the "Nihonjiron" in Japan among others. The Nihonjiron is otherwise called the theory of Japan and Japanese.

In economics, the definitions given to the term indigenisation somehow conflict with the above mentioned conceptualisations. In effect, the term is often construed as a policy consisting in augmenting local participation or ownership of a foreign-owned business or company. An extreme form of indigenisation, in this context, will be the nationalisation of foreign-owned companies. Without totally discarding the first two conceptualisations mentioned above, this paper defines indigenisation as a process consisting in adapting foreign concepts to local situations or industries.

In line with this, indigenising media broadcast is to be understood as shaping media practices as well as media programming according to local specificities. This may imply increasing local contents in media production and considering local hands, local talents, expertise and local industries in the packaging of these media programs.

From many indications, it may be argued that the local contents policy – underscored in a media indigenisation scenario – is doubly rooted in the cultivation and cultural protectionism theories. In effect, the popular belief is that the media (particularly film and television) cultivate audiences' perception of reality. Going from this premise it may be argued that the cultural contents of foreign media broadcast may cultivate local people's perception of reality as well as their attitude, obviously in favour of imported cultures. Thus, if local media houses' programming is predominantly western, there is a high probability that countries' local cultures may be lost or influenced by external factors. This possible regrettable scenario given justifies countries' adoption of various cultural protectionist policies – notably indigenisation of media programming or the local content quotas – to push local media productions and industries and indirectly participate in the preservation/promotion of endogenous cultures.

1.2. Cultural Globalisation

Cultural globalisation could be defined as the rapid movement of ideas, values, cultural products, meanings and attitudes across national boundaries. It is also the interaction of cultures around the world, facilitated by a wide range of factors some of which include migration, international tourism, the transnational marketing of particular brands, popular entertainment and more especially information and communication technologies such as the Internet and the World Wide Web among others. The concept of cultural globalisation partly stems from the idea that there is a common mono-culture which is now subtly spread in the whole world – what some critics have called a “global culture”. Such global culture is equally re-enforced by a multiplicity of agents, chiefs among which are innovations in information and communication technologies and global mass media. Cultural globalisation is thus often construed to be opposed to cultural purism or distinctiveness which entails a scenario where people protect their cultural traditions to the extent that they remain clearly distinct from one another.

A critical look at literature available reveals that cultural globalisation has three principal theories, namely homogenisation or standardisation, polarisation and hybridisation

i. The homogenisation theory is rooted in the belief that the proliferation of such forces as Americanisation and Westernisation has made global cultures homogenous in various respects. The proponents of this theory often illustrate their arguments using the phenomenal spread of the “culture ideology of consumerism” in the world

(that is the trans-nationalisation of such modern cultures as MacDonalds and Starbucks) which, they think, has orchestrated a subtle standardisation of tastes and desires in various parts of the world. Another argument used by the proponents of this theory is the fact that the Internet has enabled the homogenisation of English as the world's common language. In brief, the homogenisation/standardisation postulate of cultural globalisation argues that globalisation has progressively and subtly threatened – if not destroyed – cultural diversity in the world, transforming the world into a pandemic of Western cultures (Samalavicius, 2005; Watson, 2016; Endong, 2017). On this basis, cultural globalisation is arguably regarded as a vector of Western cultural imperialism and a threat to any effort towards the authentic preservation of non-Western cultures. By extension, it may be argued that cultural globalisation is a serious threat to such policies as media indigenisation and local content.

ii. The polarisation postulate of globalisation, on the other hand, radically negates the homogenisation view, as it argues that the process of globalisation does not always engender a global culture or a resemblance between world cultures. Rather, it promotes the spread of all existing cultures, including less represented ones. In tandem with this, cultural globalisation is often viewed as a vector of multi-culturalism. This thesis sounds plausible if one considers the various ways in which the Internet has enabled the globalisation of other languages (including minority African and Asian languages). In effect, the Internet has provided an enabling environment for the creation of online encyclopaedias and other web-based tools in indigenous non-Western languages. Similarly to the Internet, the proliferation of Thai, Chinese, Indian and Mexican restaurants around the world has, these last decades, represented a counter force to MacDonaldisation (Survadinata, 2011). The polarisation theory of globalisation is very much vivid in Huntington's (1993) concept of “clash of civilisation”. According to this concept, the interconnection of cultures under the ambit of globalisation rather gives birth to a situation wherein cultures develop a civilisation consciousness that leads them to appreciate differences between them.

iii. The hybridisation theory argues that cultural globalisation creates a situation whereby world cultures progressively take synergic forms by borrowing or integrating elements from sister cultures. This theory solidly rests on two things: first, the observable instances of culture mixing in various parts of the world; and second, the emergence of such cultural movements as glocalisation which strongly emphasise the creation of hybrid cultures – that is, cultures which simultaneously integrate both the local and the global and which, paradoxically, are not reducible exclusively to the local or the global. Given the fact that indigenisation often emphasises local contents against foreign contents – which it does not totally reject – many critics have viewed it (indigenisation) as being perfectly compatible with hybridisation (Watson, 2016).

2. MEDIA INDIGENISATION IN AN ERA OF CULTURAL GLOBALISATION: HOW FEASIBLE IS IT IN BLACK AFRICA?

The indigenisation of media broadcast – in the form of the adoption of transmission quotas that favour local media production – has become a dominant paradigm all over the world. In effect, most countries have adopted media policies which seriously limit foreign contents, visibly in a bid to protect indigenous cultures and local media industries. These policies institute local transmission quotas which vary from one country to another and which mostly range from 51 to 80 percent, giving a visible pre-eminence to locally produced media contents. Only rare cases like Venezuela and Namibia have adopted local broadcasting quotas that go below 51 percent. The Namibian broadcasting policy in particular institutes a local content quota which is as low as 20 percent, perhaps in line with a pragmatism which very much considers the difficulty – nay futility – of upholding cultural protectionism or purism in an era of cultural and media globalisation. Such media policies which theoretically favour or tolerate high foreign contents in local media programming are relatively rare on the Black continent. This is so, as most African countries' local content quotas range from 50 to 80 percent, with countries like South Africa and Nigeria appearing as the biggest champions of this high local contents paradigm (Aliagan 2017, Thinus, 2016, Leonard, 2016; Nigerian Broadcasting Commission, 2016).

If the culture of promulgating local content quotas on the broadcast media has been lauded in various quarters, particularly in traditionalist and conservative ones, the application and suitability of such quotas particularly in an era governed by cultural globalisation and rapid globalisation of western media has fuelled various thorny debates in both academic and professional circles. It goes without saying that the pros of the local content paradigm are enormous, as they go beyond cultural preservation to include job creation in the media sector and a boom of local media industries, evidenced by the sure emergence of new stories, new genres and news voices to defend endogenous minorities and cultures. However, the local content paradigm has in many cases been found non-feasible and non-pragmatic due to some factors which are directly or indirectly related to the rapid globalisation of western media and media production paradigms.

One of these factors lies in the fact that local media productions are generally exorbitant and hardly cost effective for endogenous media houses in poor or under-developed countries, notably in Black Africa and Asia. A series locally produced in Cameroon or South Africa, for instance, is sometimes ten times costlier than one imported from the US. This scenario has created conditions favourable for the tremendous importation of foreign/Western media contents and the accidental westernisation of media programming in most African countries, making the local content policy adopted by most Black African

countries prove inapplicable to the letter or simply a dead letter. With the aid of concrete illustrations, Van Der Puyé (2008) corroborates the above position. He notes that, despite the cultural pride demonstrated by most African countries and their “poorly articulated” efforts to institute local contents in the management/regulation of local media, what makes broadcasting possible or viable in most parts of Africa remains local media houses' high dependence on low-cost American productions. He thus explains that:

[One] basic problem [facing TV broadcasting in Africa] has been the financial cost in building local television systems on an economically sound foundation. Often, this is only possible by importing low-cost American productions. Films and television programs produced in the industrialized countries (especially the United States) are offered at dumping prices if you compare the cost of local productions. In most cases, the commercial and non-commercial television stations and networks extensively use these inexpensive imports. In Ghana, for example, an hour of Ghana-produced, television program cost between US\$800 and \$2,400. By contrast, American-produced television is offered to African countries at a cost of \$130-150 per one half-hour. Along with the entertainment value, political and cultural attitudes and values are also being imported in what is known as cultural invasion, cultural levelling, cultural imperialism, or 'picture tube imperialism.' (Van der Puyé, 2008)

Another challenge – which appears closely related to the above mentioned factor – is the fact that local media productions in many sub-regions of the Black Continent are generally of low quality, compared to the ones generated in Western countries. In view of this, audiences most often prefer foreign contents to local ones, pushing local media houses to preferably go for foreign media contents in a bid to provide more attractive programming to their audiences and ensure both audiences' loyalty and advertising revenues. An immense body of research has clearly rationalised this observation (Salawu 2006; Endong, 2014; Ekpang, 2008). In many of his online articles Thinus (2016) has, for instance, underscored the fact that the most watched contents on popular South African TV stations such as SABC3 are international by definition. This has been so despite the fact that locally produced programs are placed on primetime. An audience survey carried out in April 2016 revealed that foreign soaps broadcast on South Africa's SABC3 such as *The Bold and the Beautiful* and *Days of Our Lives* are more watched than local soaps and TV shows such as *Isidingo*, *High Rollers* and *Top Billing*. This voracious and seemingly unquenchable appetite exhibited by endogenous audiences for international media contents is observable in many other parts of Africa.

The fact that Western media productions are more attractive to audiences has pushed local producers particularly in Black African countries to review their production methods and media philosophies in favour of Western programming paradigms.

At various degrees, they have, in some sense, often westernised their productions in a bid to attract audiences who, by coincidence or cultural snobbism, dominantly appear to be westernised in terms of the kinds of gratifications they seek or expect from media productions. A good illustration of this observation is seen in the fact that popular American and European series such as ABC TV's *Desperate Housewives* and TV shows such as *Big Brother UK* and *Idols* have been copied by Black African producers. Though involving local human resources, local talents, endogenous fashion and decoration industries, the African versions of these foreign/Western media programs tend to sell foreign concepts and cultures. The storyline and production style used for the Nigerian version of *Desperate Housewives*, for instance, closely follow the original U.S. version. The double westernisation of African audiences and local media producers/productions has thus made it difficult, if not futile, to effectively implement the local content aphorism particularly in Black African countries.

It has been argued that the phenomenal westernisation of African audiences and media producers is, in great part, a consequence of cultural globalisation. In fact, cultural globalisation has enabled a rapid standardisation and homogenisation of both media production paradigm and audiences' taste and media expectations (Aliagan, 2017; Effiom, 2005; Grawhall, 2006).

3. LOCAL CONTENT REGULATION IN NIGERIA

In a bid to protect local industries and mitigate Western cultural and economic imperialism in its territory, Nigeria has adopted the indigenisation policy in various sectors of its economy. As an acclaimed but highly controversial policy, the indigenisation paradigm has been instituted in such key areas of Nigeria's economy as the petroleum, oil and gas, telecommunications, banking, education and media production among others. In the media sector in particular, the policy has been made clearly visible with the introduction of broadcast regulations which "audaciously" and "ambitiously" advocate a 100% local content quota (to be respected by all broadcasting media organisations operating on Nigerian soil) and which merely tolerate foreign contents. For more clarity or precision, it could be observed that the Nigerian broadcast policy, which advocated a 60% local content in 2010, today urges endogenous broadcasters to thrive for a 100% local content. Section 3(11.2) of the 6th edition of the Nigerian Broadcasting Code *stricto sensu* stipulates that:

A [Nigeria-based] broadcaster shall (a) promote Nigerian content and encourage the production and projection of Nigerian life within and outside its borders; strive to attain 100% local content; and (b) establish a dynamic, creative and economically vibrant Nigerian broadcast industry.

By advocating a 100 percent local content, the Nigerian broadcast regulation clearly marginalises foreign contents.

Section 3(14) of the Nigerian Broadcasting Code provides conditions under which foreign content may be tolerated in local media's programming. It stipulates that:

Foreign content is permissible provided it conveys intrinsic relevance to the education, information and entertainment of the Nigerian citizenry. A Broadcaster shall ensure that the selection of foreign programmes reflects the developmental needs of the Nigerian nation, and ensure respect for Nigerian cultural sensibilities. [...] A Broadcaster shall not relay foreign broadcasts LIVE on terrestrial platforms, except special religious or sports programmes or events of national interest. A Broadcaster shall adhere to the principle of reciprocity in programme exchange and the record of the details of the agreement and implementation domiciled with the Commission. (NBC, 2016, sec.3)

It is thus visible, from the above mentioned observations, that the Nigerian media regulation pushes the idea of a media environment and a national media broadcast which strongly facilitate the pursuit of the country's cultural vision. This vision consists in protecting and promoting local cultures and local media industries. As expressed by Section 3 (10) of the Code, "local content regulation is essentially to: (a) promote and sustain Nigeria's diverse cultures, mores, folklores and community life; [and] (b) provide diversity in types of programming content for the widest audience through the limitless variety in the cultural landscape of Nigeria".

It goes without saying that such a local content policy is laudable. However, its over-ambitious and elusive nature coupled with the homogenising effects of cultural globalisation has caused many media critics and practitioners to doubt its feasibility. This has been so, irrespective of the fact that a number of recent empirical studies and "unscientific" investigations suggest that the policy is relatively doing well. A 2010 study conducted by Obono and Madu, for instance, revealed that some elite Nigerian broadcasters, namely the Nigerian Television Authority (NTA), the African Independent Television (AIT) and Silverbird Television (STV) have so far struggled to attain local content percentages that are above 80 (Obono and Madu, 2012). To this empirical study, one may add the fact that the non-respect of the local content regulation has rarely – nay never – featured among the NBC's reproaches addressed to Nigerian broadcasters these last five years. One easily observes that most of NBC's reprimands aimed at Nigerian broadcasters these last decades have mainly focused on issues like hate speech, seditious language, unethical advertisements, hyping, unbalanced reporting, invasion of privacy, unverified claims and libel among other forms of yellow journalism. It is thus hard to find cases of violation of the local content regulation that have been sanctioned by the NBC in recent times (Aliagan, 2017). No empirical study in the literature available and none of NBC's recent waves of sanctions against Nigerian broadcasters actually report such a violation.

One will therefore need more empirical investigation to be able to determine the extent to which Nigerian broadcasters respect local content principles in their model of programming. However, for the main time, observers such as Salawu (2006), Omoera and Ibagere (2010) and Endong (2014) continue to doubt Nigerian broadcasters' strict compliance with local content rules. Omoera and Ibagere particularly opine that NBC's introduction of the local content rules has in no way deterred Nigerian endogenous broadcasters' tendency of heavily depending on international contents. As they put it, "close to two decades after the establishment of the NBC, the Nigerian TV has not moved substantially away from the feature of programmes and news items whose origin and content is basically foreign" (Omoera and Ibagere, 2010).

Furthermore, the rareness of NBC's sanctions meted on Nigerian broadcasters for violation of the local content regulation does not automatically exonerate the Nigerian version of media indigenisation from its multiple irregularities. Indeed, the local content policy appears faulty from its designers' conception of the term "Nigeria content" and its failure to clearly define the concept of "Nigerianess" in its provisions bordering specifically on local content quota. These will be discussed in detail in the subsequent sections of this discourse.

3.1. Questionable Conceptualisation of Local Content

It must be underlined from the outset that the concept of local content has mostly been elusive and complex. Most countries have mainly viewed local programs as those produced by nationals, which involve local talents (that is national talents), are designed for nationals and which are in line with national interests (Koblowe and Madu, 2012; Batharjee and Mendel, 2001). In tandem with this, the Broadcasting Services (Australian Content) Standard (1999), for instance, defines local content as any form of programming which is produced under the creative control of nationals of the country. Going by this definition, the document construes "Australian content" as any media program produced under the following conditions:

- a. the producer of the program is, or the producers of the program are, Australian...; and
- b. either: (i) the director of the program is, or the directors of the program are, Australian; or (ii) the writer of the program is or the writers of the program are, Australian; and
- c. at least 50% of the leading actors, including voice actors, or on-screen presenters appearing in the program are Australian; and
- d. in the case of a drama program – at least 75% of the major supporting cast appearing in the program are Australians; and
- e. [...] the program is produced and post-produced in Australia...; and
- f. in the case of an animated program – the program

satisfies at least 3 of the following requirements: (i) the production designer is Australian; (ii) the character designer is Australian; (iii) the supervising layout artist is Australian; (iv) the supervising storyboard artist is Australian; (v) the key background artist is Australian.

The Nigerian Broadcasting Code has visibly followed this bandwagon in its way of defining local contents. In effect, the Code construes local content as any media production which adheres to the following principles:

- a. [it is] made by authors, producers and workers who are Nigerians or residing in Nigeria; or,
- b. produced under the creative control of Nigerians; or
- c. the production is supervised and controlled by a producer established in Nigeria; or,
- d. the contribution in a co-production is not controlled by a producer based outside Nigeria; or
- e. the production originating from any other country is made exclusively by Nigerians or in co-production with non-Nigerians established in that country.

From the definitional illuminations provided above, one clearly sees that the Nigerian Broadcasting Code basically focuses on the nationality of media producers and talents involved as well as on the country in which the production is done. Very little or no serious attention is given to indigenous languages as a key feature of indigenous program. Also, very little attention is given to the imperative of encouraging an original or purely Nigerian production style. These two major lacunas have engendered a situation wherein indigenous programs are marginalised or worse, local media producers and presenters struggle to package their productions glaringly according to Western production paradigms. A very clear – but often neglected – evidence of this assumption is the fact that, more than often, Nigerian media presenters and journalists have struggled to use – or rather mimic – European and American accents during presentation of their programs, thereby sidelining Nigerian spoken English in a technical/subtle way. Such Westernised Nigerian journalists and media presenters have often "Americanised" the pronunciation of indigenous names, sometimes distorting them. In other cases, such local media producers have struggled to deliver their programs by mimicking their American or Western "idols". This scenario gives credence to the thesis stipulating that although some locally made programs may be Nigerian in terms of intended contents and talents involved in the production, the accent and production paradigms used in delivering them (the programs) qualify them as Western. Nigerian Television Authority (NTA) producer Henshaw decries this reality as he contends that:

There are numerous Nigeria-based radio and TV stations which are staffed with presenters who are fond of Americanizing the English language they use on air. While on air, such media personnel speak Americana or simply Americanized native names as if they were born in the West or as if they have not even grown up in this part of the world – that is Nigeria [...]

They don't speak English language [with a Nigerian accent]. Though some of them have interesting contents [to offer] one is left to wander if their productions qualify as local content (Endong, 2014).

The way peoples of African descent pronounce words of the European languages as well as traditional African words is today arguably considered part of their identity (Bobda, 2000). This is in line with McWhorter's (2014) contention that "the way people talk expresses their identity". By implication, it is plausible to argue that, with no intent to be apologetic of mispronunciations of English words, the Nigerian way of pronouncing English constitutes part of Nigerianess. Therefore, reading the news or presenting a TV or radio program in Nigerian spoken English should arguably be viewed by Africans as a way of affirming their identity. It is probably in line with this understanding that well established global broadcasters such as the British Broadcasting Corporation (BBC), Aljazeera and even CNN tend to "tolerate" and integrate into their programming, news reports filed by African correspondents or staff-men in a type of English spoken with oriental or African accent. Programs such as BBC's Network Africa are good cases in point. Sharing corollaries, Steffensen (2012) opines that:

Language discrimination is recognised by the BBC as a problem in relation to its domestic audience and the Corporation actively attempts to become more inclusive and representative of British society by broadcasting non-standard accents. On the other hand, when representing foreign, and especially post-colonial and non-Western languages and cultures, accent is used to define the boundary between the native English-speaking community and its outside. Accents are used to represent and translate the outside in stereotyping ways that tend towards racialisation and towards actors using generic "Southern African" and "East Asian" accents that bear little resemblance to the actual phonological profile of native speakers.

The lesson derivable from BBC's Network Africa in particular is that, even with a Nigerianised spoken English, good indigenous programs can be produced and Nigerianess can be advertised or promoted through the way the English language is used on air or in packaging TV or radio programs. Therefore, the Nigerian Broadcasting Commission should explore the linguistic dimension of local production.

A problem similar to the linguistic westernisation of so-called local productions is Nigerian producers' frequent adoption of Western styles of production, sometimes by adhering to cultural snobbism or social conformism. This can vividly be illustrated by the fact that much of the pop videos broadcast in TV musical programs on Nigerian celebrate various concepts that will mostly be identified as Western or at least exocentric. For instance, the pop videos of most Nigerian celebrities and superstars enact scenes very much similar to American artistes: singers, dancers

and actors within these videos are most often dressed in a Western way and made to mimic gansta and Afro-American lifestyle or fashion. Going from this observation, one may pertinently argue that some of the musical programs authored by Nigerian producers and depicting Nigerians may not, by their content, be purely local. Many of them may, by default, be described as hybrid but with a dominant foreign (or Western) content. Former Managing Director of the Cross River Broadcasting Corporation (CRBC), Liwhu Betiang shares corollaries as he posits that:

The concept [of indigenization] is problematic. How do you define indigenisation? A programme may be local but with foreign form. It may be local with foreign content. It may equally be said to be local; but when you critically look at it, the idea driving its conception is not local, but emanates from elsewhere, for instance the famous reality show Big Brother Nigeria is clearly inspired by Big Brother UK [...] In such a situation of ambiguity, how do you define indigenisation? I strongly think that the concept is highly problematic. (Endong, 2015)

As noted by Betiang above and many other Nigerian media critics, there are still many blatant ambiguity and unvoiced issues in Nigeria's indigenisation policy and local content regulations. By failing to deal with this ambiguity and other silent issues, Nigeria's media local content policy – which is otherwise loaded with a fair philosophy – remains difficult to implement effectively. In the absence of a clear definition of its principles, the policy may simply be unfeasible.

3.2. The Problematic 100% Local Content

The fact that the Nigerian Broadcasting Code institutes a 100 percent local content could be lauded in the country's conservative quarters; however, it must be underscored that the quota appears unrealistic, non-pragmatic and thus highly problematic to many Nigerian media producers. Indeed, it is highly problematic in a media environment where vital issues such as home-grown media technologies, investment in innovative programs, specialized programming with indigenized character continue to be a myth rather than a reality. The policy is also more of an ideal in a Nigeria where competition with (foreign) international broadcasters has intensified over the years with the help of the Internet, satellite and cable transmission. The best the Nigerian Broadcasting Commission has done so far in support of its local content regulation has been to create a National Content Development Fund in a bid to facilitate local content creation in the country (Kawu, 2018). However, the fruits of this initiative is yet to be palpable in the country's broadcasting sectors since local program creation continues to be exorbitantly high for both government owned and private broadcaster. This has been one of the factors responsible for local media's continuous and heavy dependence on foreign media contents.

One will therefore need more empirical investigation to be able to determine the extent to which Nigerian broadcasters respect local content principles in their model of programming. However, for the main time, observers such as Salawu (2006), Omoera and Ibagere (2010) and Endong (2014) continue to doubt Nigerian broadcasters' strict compliance with local content rules. Omoera and Ibagere particularly opine that NBC's introduction of the local content rules has in no way deterred Nigerian endogenous broadcasters' tendency of heavily depending on international contents. As they put it, "close to two decades after the establishment of the NBC, the Nigerian TV has not moved substantially away from the feature of programmes and news items whose origin and content is basically foreign" (Omoera and Ibagere, 2010).

Furthermore, the rareness of NBC's sanctions meted on Nigerian broadcasters for violation of the local content regulation does not automatically exonerate the Nigerian version of media indigenisation from its multiple irregularities. Indeed, the local content policy appears faulty from its designers' conception of the term "Nigeria content" and its failure to clearly define the concept of "Nigerianess" in its provisions bordering specifically on local content quota. These will be discussed in detail in the subsequent sections of this discourse.

3.1. Questionable Conceptualisation of Local Content

It must be underlined from the outset that the concept of local content has mostly been elusive and complex. Most countries have mainly viewed local programs as those produced by nationals, which involve local talents (that is national talents), are designed for nationals and which are in line with national interests (Koblowe and Madu, 2012; Batharjee and Mendel, 2001). In tandem with this, the Broadcasting Services (Australian Content) Standard (1999), for instance, defines local content as any form of programming which is produced under the creative control of nationals of the country. Going by this definition, the document construes "Australian content" as any media program produced under the following conditions:

- a. the producer of the program is, or the producers of the program are, Australian...; and
- b. either: (i) the director of the program is, or the directors of the program are, Australian; or (ii) the writer of the program is or the writers of the program are, Australian; and
- c. at least 50% of the leading actors, including voice actors, or on-screen presenters appearing in the program are Australian; and
- d. in the case of a drama program – at least 75% of the major supporting cast appearing in the program are Australians; and
- e. [...] the program is produced and post-produced in Australia...; and
- f. in the case of an animated program – the program

satisfies at least 3 of the following requirements: (i) the production designer is Australian; (ii) the character designer is Australian; (iii) the supervising layout artist is Australian; (iv) the supervising storyboard artist is Australian; (v) the key background artist is Australian.

The Nigerian Broadcasting Code has visibly followed this bandwagon in its way of defining local contents. In effect, the Code construes local content as any media production which adheres to the following principles:

- a. [it is] made by authors, producers and workers who are Nigerians or residing in Nigeria; or,
- b. produced under the creative control of Nigerians; or
- c. the production is supervised and controlled by a producer established in Nigeria; or,
- d. the contribution in a co-production is not controlled by a producer based outside Nigeria; or
- e. the production originating from any other country is made exclusively by Nigerians or in co-production with non-Nigerians established in that country.

From the definitional illuminations provided above, one clearly sees that the Nigerian Broadcasting Code basically focuses on the nationality of media producers and talents involved as well as on the country in which the production is done. Very little or no serious attention is given to indigenous languages as a key feature of indigenous program. Also, very little attention is given to the imperative of encouraging an original or purely Nigerian production style. These two major lacunas have engendered a situation wherein indigenous programs are marginalised or worse, local media producers and presenters struggle to package their productions glaringly according to Western production paradigms. A very clear – but often neglected – evidence of this assumption is the fact that, more than often, Nigerian media presenters and journalists have struggled to use – or rather mimic – European and American accents during presentation of their programs, thereby sidelining Nigerian spoken English in a technical/subtle way. Such Westernised Nigerian journalists and media presenters have often "Americanised" the pronunciation of indigenous names, sometimes distorting them. In other cases, such local media producers have struggled to deliver their programs by mimicking their American or Western "idols". This scenario gives credence to the thesis stipulating that although some locally made programs may be Nigerian in terms of intended contents and talents involved in the production, the accent and production paradigms used in delivering them (the programs) qualify them as Western. Nigerian Television Authority (NTA) producer Henshaw decries this reality as he contends that:

There are numerous Nigeria-based radio and TV stations which are staffed with presenters who are fond of Americanizing the English language they use on air. While on air, such media personnel speak Americana or simply Americanized native names as if they were born in the West or as if they have not even grown up in this part of the world – that is Nigeria [...]

They don't speak English language [with a Nigerian accent]. Though some of them have interesting contents [to offer] one is left to wander if their productions qualify as local content (Endong, 2014).

The way peoples of African descent pronounce words of the European languages as well as traditional African words is today arguably considered part of their identity (Bobda, 2000). This is in line with McWhorter's (2014) contention that "the way people talk expresses their identity". By implication, it is plausible to argue that, with no intent to be apologetic of mispronunciations of English words, the Nigerian way of pronouncing English constitutes part of Nigerianess. Therefore, reading the news or presenting a TV or radio program in Nigerian spoken English should arguably be viewed by Africans as a way of affirming their identity. It is probably in line with this understanding that well established global broadcasters such as the British Broadcasting Corporation (BBC), Aljazeera and even CNN tend to "tolerate" and integrate into their programming, news reports filed by African correspondents or staff-men in a type of English spoken with oriental or African accent. Programs such as BBC's Network Africa are good cases in point. Sharing corollaries, Steffensen (2012) opines that:

Language discrimination is recognised by the BBC as a problem in relation to its domestic audience and the Corporation actively attempts to become more inclusive and representative of British society by broadcasting non-standard accents. On the other hand, when representing foreign, and especially post-colonial and non-Western languages and cultures, accent is used to define the boundary between the native English-speaking community and its outside. Accents are used to represent and translate the outside in stereotyping ways that tend towards racialisation and towards actors using generic "Southern African" and "East Asian" accents that bear little resemblance to the actual phonological profile of native speakers.

The lesson derivable from BBC's Network Africa in particular is that, even with a Nigerianised spoken English, good indigenous programs can be produced and Nigerianess can be advertised or promoted through the way the English language is used on air or in packaging TV or radio programs. Therefore, the Nigerian Broadcasting Commission should explore the linguistic dimension of local production.

A problem similar to the linguistic westernisation of so-called local productions is Nigerian producers' frequent adoption of Western styles of production, sometimes by adhering to cultural snobbism or social conformism. This can vividly be illustrated by the fact that much of the pop videos broadcast in TV musical programs on Nigerian celebrate various concepts that will mostly be identified as Western or at least exocentric. For instance, the pop videos of most Nigerian celebrities and superstars enact scenes very much similar to American artistes: singers, dancers

and actors within these videos are most often dressed in a Western way and made to mimic gansta and Afro-American lifestyle or fashion. Going from this observation, one may pertinently argue that some of the musical programs authored by Nigerian producers and depicting Nigerians may not, by their content, be purely local. Many of them may, by default, be described as hybrid but with a dominant foreign (or Western) content. Former Managing Director of the Cross River Broadcasting Corporation (CRBC), Liwhu Betiang shares corollaries as he posits that:

The concept [of indigenization] is problematic. How do you define indigenisation? A programme may be local but with foreign form. It may be local with foreign content. It may equally be said to be local; but when you critically look at it, the idea driving its conception is not local, but emanates from elsewhere, for instance the famous reality show Big Brother Nigeria is clearly inspired by Big Brother UK [...] In such a situation of ambiguity, how do you define indigenisation? I strongly think that the concept is highly problematic. (Endong, 2015)

As noted by Betiang above and many other Nigerian media critics, there are still many blatant ambiguity and unvoiced issues in Nigeria's indigenisation policy and local content regulations. By failing to deal with this ambiguity and other silent issues, Nigeria's media local content policy – which is otherwise loaded with a fair philosophy – remains difficult to implement effectively. In the absence of a clear definition of its principles, the policy may simply be unfeasible.

3.2. The Problematic 100% Local Content

The fact that the Nigerian Broadcasting Code institutes a 100 percent local content could be lauded in the country's conservative quarters; however, it must be underscored that the quota appears unrealistic, non-pragmatic and thus highly problematic to many Nigerian media producers. Indeed, it is highly problematic in a media environment where vital issues such as home-grown media technologies, investment in innovative programs, specialized programming with indigenized character continue to be a myth rather than a reality. The policy is also more of an ideal in a Nigeria where competition with (foreign) international broadcasters has intensified over the years with the help of the Internet, satellite and cable transmission. The best the Nigerian Broadcasting Commission has done so far in support of its local content regulation has been to create a National Content Development Fund in a bid to facilitate local content creation in the country (Kawu, 2018). However, the fruits of this initiative is yet to be palpable in the country's broadcasting sectors since local program creation continues to be exorbitantly high for both government owned and private broadcaster. This has been one of the factors responsible for local media's continuous and heavy dependence on foreign media contents.

Besides the above mentioned issue, the progressive westernisation of audiences has motivated most Nigerian producers to preferably shape their productions according to Western standards, visibly to appeal to audiences' penchant, and possibly attract advertising revenues, and ultimately stay afloat. Nigeria Television Authority (NTA) producer Evelyn Nkanu underscores this situation when she contends that: Nigerian media producers and owners are so engrossed in western programs because the majority of audiences are likely to prefer what is western. Foreign content or local media programs fashioned according to western cultural values are strategies to capture the largest possible number of audiences and attract advertisers [...] You hardly see a media program aired in Nigerian radio or television which is totally indigenous [...] All because they are trying to satisfy an audience which has intensively been westernized. The so praised and recommended indigenization policy is not respected [...] I don't think the Nigerian media have been doing their best. They are not maximizing their potentials as far as encouraging the indigenization of media content is concerned. (cited in Endong, 2014)

Most conservative media critics are likely to interpret this capitalist and apparently "snobbish" tendency by Nigerian producers as a lack of cultural pride. However, logic has always warranted TV and radio broadcasters to go for models of programming that will attract audiences (who, as we know, are king in the market place of ideas). Preference for a model that attracts audiences allows media houses to stay afloat. As surmised by Dominick (2011), "In the mass audience stage, the potential audience consists of the entire population, with all segments of the society likely to be presented. Media content is designed to appeal to what has been called the 'least common denominator' in the audience" (p.483). The least common denominator in the Nigerian context is unfortunately Western media content. Pragmatic media producers are thus highly tempted to be conscious of this least common denominator which, by many indications, is "culturally problematic". The least common denominator in Nigeria is just westernised.

CONCLUSION

Cultural protectionism aided by media regulation remains a noble philosophy especially in the face of a Western cultural imperialism brought about by the globalisation current. However, the homogenisation and standardisation effects of globalisation have made it extremely difficult, if not herculean, to perfectly protect local cultures in Black Africa. This cultural globalisation has made it extremely difficult for local content policies to survive and to effectively be implemented in a bid to protect local cultures and industries in the media sectors of most Third World countries, Nigeria being included. In some countries, the local content regulation has either been a mirage, a myth or just a dead letter. In the Nigerian context in particular, it can be observed that this policy has faced many challenges, some of which

are born by the continuous westernisation of Nigerian audiences and media producers, and others by the poorly articulated indigenisation policies adopted by the country. The media producers and presenters and secondary sources consulted in the context of this study have mostly censured the indigenisation policy as conceived by the Nigerian government. Although most of them acclaim the idea of introducing a local content regulation to ensure cultural protectionism in the Nigerian media sphere, they argue that government has, for the moment, failed to provide all the accompanying measures to secure the success of such a policy. The policy, as conceived by Nigeria, does not provide a comprehensive and acceptable definition of local program and Nigerianess. Also, the policy's insistence on a 70-100 percent is really utopian. It overlooks the fact that Nigerian audiences have progressively become westernised, and that logic will want media producers to pragmatically go for western or westernised media programs, so as to stay afloat. Following this logic, many Nigerian producers have been unpunished and unrepentantly continued to borrow media production paradigms from the West, while most Nigerian broadcasters have unabatedly continued to dominantly depend on foreign contents to stay afloat.

Etik Beyan: Bu çalışmada "Etik Kurul" izini alınmasını gerektiren bir yöntem kullanılmamıştır

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %100'dür.

Ethics Statement: In this study, no method requiring the permission of the "Ethics Committee" was used.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 100%

REFERENCES

- Aliagan, A. R. (2017). Kawu: Changing the narrative in Nigeria's broadcasting industry. *Time Nigeria Magazine*, <http://timenigeria.com/kawu-changing-the-narrative-in-nigerians-broadcasting-industry/> (Accessed 9, 2018).
- Bobda, A.S. (2000). The uniqueness of Ghanaian English pronunciation in West Africa. *Studies in the Linguistic Science*. 30(2), 185-198.
- Centre for International Governance Innovation. (2014). The internationalisation of indigenous rights: UNDRIP in Canadian context. Special report. Waterloo: CIGI.
- Effiom, V. E. (2005). *Electronic media management in a developing democracy*. Calabar: Balyhnen Nigeria Limited.
- Ekpang, E. J. (2008). Globalization and cultural imperialism: The Nigerian experience. *West African Association for Commonwealth Literature and Language Studies* 2(2), 1-17.
- Endong F. P. (2014). Westernisation of audiences as a threat to the indigenisation of media broadcast in Nigeria. In *JMC: Journal of Media and Communication Studies* 6(8), 121-129.
- Endong, F. P. C. (2015). Indigenisation of media in Nigerian and cultural globalisation: Mutual bedfellows or implacable foes? *Journal of Globalization Studies* 6(2), 106-118.
- Endong, F. P. C. (2018). Culture and heritage preservation in an era of globalization and modernism. A comparative study of China and Nigeria. In *Handbook of research on heritage management and preservation*, ed. Patrick Ngulube, pp. 320-339. Hersey: IGI Global.
- Forbes. (2017). Globalisation. <https://www.forbes.com/sites/quora/2017/08/28/is-globalization-creating-a-single-world-culture/#c0a417a3bd36> (Accessed 7 April, 2018).
- Grawhall, N. (2006). MDGs, globalisation and indigenous people in Africa. *Indigenous Affairs* 1(6): 6-13.
- Huntington, S. (1993). The clash of civilizations. *Foreign Affairs*. 72 (3), 22-49.
- Koblwe, O. & Madu, O. (2012). Programming content of Nigerian broadcast media: Towards an indigenizing paradigm. in *Estudos em comunicacao* 1(8), 75-91.
- Leornard, C. (2016). Local content quotas on TV are global – but they just don't work everywhere. *The Conversation* <https://theconversation.com/local-content-quotas-on-tv-are-global-but-they-just-dont-work-everywhere-60656> (Accessed May 9th, 2021).
- McWhorter, J. (2014). The “ax” versus the “ask” question. *Los Angeles Times*. <http://articles.latimes.com/2014/jan/19/opinion/la-oe-mcwhorter-black-speech-ax-20140119>. (Accessed May 3rd, 2021).
- Nigerian Broadcasting Commission. (2016). *The Nigerian Broadcasting Code* (6th edition), Abuja: Nigerian Broadcasting Commission.
- Omoera, O.S. & Ibagere, E. (2010). Revisiting media imperialism: A review of Nigerian television experience. *The International Journal of Science and Review* 5: 1-18.
- Revise Sociology (2015). What is cultural globalisation. *Revise Sociology*. <https://revisesociology.com/2017/05/25/cultural-globalization-definition-examples/> (Accessed 7 April, 2018).
- Salawu, A. (2004). The Yoruba and their language newspaper: Origin, nature, problems and prospect. *Studies of Tribes and Tribals*. 2(2), 79-92.
- Salawu, A. (2006). Paradox of a milieu: Communication in African indigenous languages in the age of globalisation. In *Indigenous language media in Africa*, ed. Salawu A., pp.1-20. Lagos: Centre for Black and African Arts and Civilisation (CBAAC).



- Samalavicius, A. (2005). Culture and globalization. Eurozine. Retrieved April 9th, 2018, from <https://www.eurozine.com/national-identity-culture-and-globalisation/>
- Steffensen, N. K. (2012). BBC with an Accent: “African” and “Asian” Accents. *Meta*, LVII(2), 510-527.
- Suryadinata, L. (2011). Migration, indigenisation and interaction. Chinese overseas and globalisation. Singapore : World Scientific Publication Co.
- Thinus, F. (2016). SABC set to bulldoze SABC3 schedule. Channel 24, from <https://www.channel24.co.za/TV/News/sabc-set-to-bulldoze-sabc3-schedule-20160601> (Accessed May 9, 2018).
- Van der Puye, F. (2008). Media and the preservation of culture in Africa. *Cultural Survival Quarterly Magazine*, 22(2), 32-49. <https://www.culturalsurvival.org/publications/cultural-survival-quarterly/media-and-preservation-culture-africa> (Accessed May 11, 2018) .
- Watson, J. L. (2016). Cultural globalisation. *Encyclopedia Britannica*. <https://www.britannica.com/science/cultural-globalization> (Accessed September 8, 2016).

GÜVENLİK İKLİMİNİN BELİRLEYİCİLERİ: DEMOGRAFİK FAKTÖRLER, HİYERARŞİK KÜLTÜR VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME*

Ali GÜRSOY** Mustafa Kemal TOPÇU***

ÖZ

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi olmakla birlikte, güvenlik iklimi işletmelerin maruz kaldığı doğrudan ve dolaylı maliyetlerin de temel nedenidir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliğine güvenlik iklimi olarak daha geniş perspektiften yaklaşmak uygun olacaktır. Çünkü güvenlik algıları olumlu olan çalışanların iş kazası yapma riskinin çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda disiplinler arası bir çalışma alanı olan iş sağlığı ve güvenliğinde psiko-sosyal faktörlerin etkisinin araştırılması önemlidir. Bu çerçevede, bu çalışmada güvenlik iklimini etkileyebilecek demografik faktörlerle hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşmenin etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde faaliyet gösteren bir Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nden ortak hizmet alan firmalardaki çalışanlar oluşturmuştur. Analizler sonucunda güvenlik ikliminin cinsiyete, eğitim durumuna ve iş güvenliği eğitimi alıp almadığına göre farklılaştığı, yaşa ve deneyime göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca değişkenler arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu, hiyerarşik kültürün güvenlik iklimini tamamen, örgütsel özdeşleşmenin ise sadece yönetsel boyutu etkilediği belirlenmiştir. Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin farkındalık yarattığı tespit edilmiş, ancak güvenlik ikliminin oluşturulabilmesi için hiyerarşiye dayalı bir kültürden ziyade, daha otonom uygulamalar içeren uygulamalara ihtiyaç bulunduğu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş ve işlemlerin insan kaynakları uygulamalarıyla bütünleştirilmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik İklimi, Hiyerarşik Kültür, Örgütsel Özdeşleşme, İş Sağlığı ve Güvenliği.

* Makale Türü: Araştırma Makalesi Paper Type: Research Paper

Geliş tarihi/Received: 12.04.2020 Kabul tarihi/Accepted: 09.09.2020

DOI: <https://doi.org/10.18221/bujss.718611>

* Bu makale 25. Ulusal Ergonomi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Dr. Öğr. Üyesi, Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu, yucelaligursoy@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8408-2415

*** Dr., ST Strateji ve Teknoloji Geliştirme Ltd.Şti., mktopcu@ststrateji.com, ORCID: 0000-0002-3298-1283

DETERMINANTS OF SAFETY CLIMATE: DEMOGRAPHIC FACTORS, HIERARCHICAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

Ali GÜR SOY** Mustafa Kemal TOPÇU***

ABSTRACT

Even though occupational health and safety is the root cause of work accidents and occupational diseases; safety climate is also the root cause of direct and indirect costs exposed by organizations. Hence, it is more convenient that occupational health and safety be considered as safety climate with a wider perspective. Because it is found that the higher employees' safety perceptions are the lower the risk of work accidents is. Towards this end, it's of great significance that psycho-social factors at occupational health and safety, which is a multi-disciplined area. In this concept, this study aims at identifying demographic variables that affect safety climate and determining the effect of hierarchical culture and organizational identification. The sample of the study is composed of employees working at the companies which buy services at Common Health and Safety Unit located in Ankara. Analyses reveal that safety climate differ by gender, graduate, and in-service training for occupational health and safety but age and experience. Furthermore, there are positive significant relations among the variables while hierarchical culture significantly affect safety climate and organizational identification does only managerial dimension of the latter. As a result, it is contended that in-service trainings for occupational health and safety create awareness. However, it is more convenient that practices compromising autonomous ones rather than hierarchical culture are needed to create a safety climate and operations related to occupational health and safety are integrated with human resources practices.

Keywords: *Safety Climate, Hierarchical Culture, Organizational Identification, Occupational Health and Safety.*

GİRİŞ

İnsan kaynakları uygulamalarından birisi olan iş sağlığı ve güvenliği, ülkemizde 6331 sayılı Kanun ile birlikte işletmelerin belirli bir kısmında zorunlu hale gelmesi sonucunda giderek önem kazanmıştır. Önleyici politika ve uygulamalarla iş yerinin tüm paydaşlar için tam iyilik halini yaratan bir ortam olması hedeflenmektedir. Sürdürülebilir çalışma barışını sağlayacak bu ortamın temel taşlarından birisi de güvenlik iklimine sahip olunmasıdır. Bu doğrultuda yapılan düzenlemeler içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi olarak ifade edilmektedir (Korkmaz ve Avsallı, 2012). Çünkü güvenlik, işletmelerin maruz kaldığı doğrudan ve dolaylı maliyetlerin temel nedeni olarak tespit edilmiştir (Neal ve Griffin, 2002). Ayrıca iş hukuku açısından 4857 sayılı İş Kanunu da tüm işletmelere çalışma ortamlarını düzenlemesi için bir kısım yükümlülükler getirmiştir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliğine insan kaynakları yönetimi bağlamında güvenlik iklimi olarak daha geniş perspektiften yaklaşmak daha uygun olacaktır. Çünkü güvenlik algıları olumlu olan çalışanların iş kazası yapma riskinin de çok düşük olduğu tespit edilmiştir (Clarke, 2006). Zaten iş hukukunda yer alan hükümler; katılımcılık, paylaşımcılık, risk odaklılık ve insan odaklılık gibi temel değerlerle eğitim ve geliştirme faaliyetlerini ön plana çıkarmaktadır.

İşverenin temel sorumlulukları risk yönetimi yaparak çalışma ortamını iyileştirmek iken çalışanların yükümlülüğü ise işverenle iş birliği yapmak ve iş sağlığı ve güvenliğini tanımlı bir görev olarak üstlenmektir. O halde iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt kültürünün bir parçası haline gelmesi kaçınılmazdır. Ancak yapılan araştırmaların konuyu ağırlıklı iş hukuku açısından ele aldığı görülmektedir. Bununla birlikte Altunel (2009), Tüzüner ve Özarslan (2011), Alkış ve Taşpınar (2012), Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmez (2014), Özdemir, Erdem ve Kalkın (2016) ve Şantaş, Şantaş, Özer ve Şahin (2018) gibi yakın dönemde insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış bağlamında konuyu inceleyen araştırmalara da rastlanmaktadır. Özellikle ABD, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerde yürütülmüş çalışmalarda, güvenlik iklimi örgütsel kültürün bir parçası olduğu yönündedir (Barbaranelli vd., 2015). Bu açıdan da farklı ulusal kültürlerde çalışma yaparak güvenlik algısının bu bağlamda ele alınması gereklidir (Zohar, 2014).

Güvenlik iklimi konusunda yapılan çalışmalar, güvenlik ikliminin boyutlarını ve diğer örgütsel tutum ve davranışları ile olan ilişkisini açıklama yönündedir (Neal ve Griffin, 2002). He, Wang ve Payne (2019) tarafından belirtildiği gibi güvenlik iklimine neden olan faktörlerin belirlenmesi, kavramın anlaşılması bakımından literatüre katkı sağlayıcı olacaktır. Bu çerçevede, çalışmada güvenlik iklimi ilişkisi olabileceği düşünülen demografik faktörlerin tespit edilmesi, hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşmenin güvenlik iklimi ile etkileşiminin belirlenmesi

hedeflenmiştir. Bu nedenle, çalışmanın geri kalan kısmında öncelikle ilgili değişkenler ele alınarak araştırma hipotezleri türetilmiştir. Değişkenler arasındaki etkileşimi incelemek için örneklemden toplanan veriler yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiş ve ileride yapılacak araştırmalar için bir kısım önerilerde bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Güvenlik İklimi

Güvenlik iklimi kavramı, Zohar (1980) tarafından ilk defa kullanılmış ve örgüt ikliminin bir özeti şeklinde düşünülmüştür. Ashfort (1985) tarafından belirtildiği gibi örgüt kültürü; örgüt içerisindeki kabullenmeler, paylaşılan vizyon, yazılı olan ve olmayan kuralların bir bütünüdür ifade ederken, örgüt iklimi kültürün algılanış şekline işaret etmektedir. Bu açıdan güvenlik iklimi de güvenlik odağında çalışanların örgütsel politika, strateji ve kurallara ilişkilerin algılarıdır (Neal ve Griffin, 2002). Nitekim Wiegmann vd., (2002) de güvenlik ikliminden, çalışanların belirli bir andaki güvenlik algıları olarak bahsetmektedir. Nitekim Lee vd., (2019) güvenlik iklimini, güvenlik kavramının örgüt içerisinde kazandığı anlam olarak ifade etmektedir. O halde bağlamın belirleyici olduğu güvenlik iklimi, çalışanların bireysel algılarının kümülatif ifadesidir (Griffin ve Curcuruto, 2016). Bu doğrultuda güvenlik iklimini fiziksel çalışma koşullarına, güvenlik ortamına ve iş risklerine ilişkin algılar şeklinde tanımlamak mümkündür (Ceyhun, 2014). Zaten güvenlik iklimi iş yerindeki risklerin; özellikle iş kazalarının önlenmesinde de kritik rol oynamaktadır (Aburumman vd., 2019).

Güvenlik ikliminin yönetimin sahiplenmesi, amirlerin desteklemesi, iş arkadaşlarının desteklemesi, çalışanların kararlara katılması ve çalışanların yetkinliği olmak üzere alt boyutları bulunmaktadır (Seo vd., 2004). Güvenlik iklimini kurallara uyma ve iş yerini destekleme olarak iki temel faktör altında da ele almak mümkündür (Casey vd., 2017). Kurallara uyma iş gerekliliği olarak iş güvenliği tedbirlerini almakla ilgili iken iş yerini destekleme iş ortamını düzenleyerek daha çalışılabilir ve güvenli bir ortam haline getirmeye ilişkilidir. Bununla birlikte güvenlik iklimi oluşması için kullanılan temel yapılar; sistem, yönetsel destek, risk yönetimi ve süreçler olarak sayılabilir (Flin vd., 2000). Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kuralları, eğitimleri ve çevresel faktörler de güvenlik ikliminin bir parçasıdır (Seo, 2005; Evans vd., 2007). Bu şekilde güvenlik iklimi algısı ile iş yerindeki prosedürlere uygun hareket edilebilir ve yetersiz güvenliğin doğuracağı zafiyetlere tedbir alınabilir (Özdemir vd., 2016). Diğer taraftan pozitif bir güvenlik iklimi çalışanların güvenli davranışlarını teşvik edici, ödüllendirici ve destekleyici uygulamalarda da yer vermelidir (Jiang vd., 2019).

1.2. Güvenlik İklimi Belirleyicileri

1.2.1. Demografik Faktörler

Güvenlik iklimi, zamanla oluşan kolektif bir olgu olmasına karşın örgütsel değerlerin ve önceliklerin bireysel olarak algılanması ile şekillenmektedir (Zohar, 2010).

Bu nedenle bireysel faktörler ve özellikle demografik faktörlerin algı üzerindeki etkisi sürekli araştırılmaktadır. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası literatürde cinsiyet, yaş, deneyim ve eğitim durumuna ilişkin yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür.

Güvenlik iklim algısının cinsiyete göre farklılaşığına ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Şantaş vd., (2018), erkeklerin güvenlik iklimi algılarının kadınlara kıyasla daha fazla olduğunu raporlamıştır. Wu vd., (2007) da benzer şekilde erkeklerin algısının daha fazla olduğunu belirlemiştir. Ancak Özkan ve Arpat (2017) ise metal sektöründe yaptıkları çalışmada kadınların güvenlik iklimi algılarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Diğer taraftan Gül (2015) ve Wang vd., (2019) güvenlik iklimi algısının cinsiyete göre farklılaşmadığını, Johnson (2007) ise cinsiyetin güvenlik iklimi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını tespit etmiştir. Demirbilek (2005) ve Ocaktan (2009) ise, cinsiyetin güvenlik ikliminin boyutlarının bir kısmında farklılaşırken bir kısmında herhangi anlamlı bir farklılık yaratmadığını raporlamıştır.

Yaş arttıkça sağlık çalışanları güvenlik iklimini daha olumlu değerlendirmektedir (Şantaş vd., 2018). Gül (2015) tarafından sağlık çalışanları örnekleminde yapılan başka bir çalışmada da 40-49 yaş aralığındaki çalışanların güvenlik ikliminin diğer yaş gruplarına göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Yabancı alan yazında da benzer şekilde çalışanların yaşları ilerledikçe güvenlik iklimi algısının daha olumlu yönde değiştiği tespit edilmiştir. Örneğin; Wu vd., (2007) üniversite laboratuvarlarında çalışanlarda, Siu vd., (2003) inşaat sektöründe, Soenderstrup- Andersen vd., (2011) Danimarka'da, Wang vd., (2019) Çin'de farklı sektörlerde yaptıkları çalışmada yaş ile güvenlik iklimi arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Ancak Garcia vd., (2004), Monazzam ve Soltanzadeh (2009), Tüzüner ve Özaslan (2011), Özkan ve Arpat (2017), güvenlik iklimi algısının yaşa göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Diğer taraftan, Alkış ve Taşpınar (2012) demir çelik sektöründe yaptığı çalışmada, yaş arttıkça güvenlik iklimi algısının düştüğünü ifade etmiştir.

Siu vd., (2003)'e göre deneyim arttıkça iş yerinde riskli davranışlarda azalma görülmektedir. Gyekye ve Salminen (2010), Şantaş vd., (2018) de, deneyimle birlikte güvenlik iklimi algısının arttığını belirtmiştir. Johnson (2007) ve Altinel (2009) de, benzer şekilde deneyimli çalışanların güvenlik iklimi algılarının deneyimsiz çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Diğer taraftan Alkış ve Taşpınar (2012) ise, deneyimsiz çalışanların güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğundan bahsetmiştir.

Tüzüner ve Özaslan (2011), Özkan ve Arpat (2017), Şantaş vd., (2018), güvenlik iklimi algısının eğitim durumuna göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Garcia vd., (2004) ile Hahn ve Murphy (2008) tarafından da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Diğer taraftan Soenderstrup-Andersen

vd., (2011) ise, eğitim seviyesi düşük olan çalışanların güvenlik iklimi algılarının da düşük olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Dursun (2012) da, üniversite mezunlarının ortaöğretim ve ilköğretim mezunlarına göre yöneticilerin davranışları, güvenlik önceliği, güvenlik iletişimi, raporlama kültürü ve kadercilik boyutlarında daha yüksek algıya sahip olduğunu tespit etmiştir. Altinel (2009) tarafından yapılan çalışma sonuçları da güvenlik iklimi algısının eğitim durumuna göre farklılaşmış olduğunu göstermiştir. Wang vd., (2019) tarafından yapılan çalışmada, özellikle tehlikelerin belirlenmesi bağlamında eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların güvenlik iklimi algılarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bunlarla birlikte çalışanların farkındalığının güvenlik iklimi algısını olumlu etkileyeceği aşikârdır. Nitekim Uzuntarla vd., (2019) sağlık çalışanları örnekleminde farkındalığın olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bu nedenle güvenlik konusunda yapılan eğitimlerle bir bilinç oluşturulabilir.

Ulusal ve uluslararası literatürde yer alan çalışmalar doğrultusunda demografik faktörlerin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini ölçmek üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların demografik faktörleri, güvenlik iklimini etkilemektedir.

1.2.2. Hiyerarşik Kültür

Örgütleri birbirinden ayırt etme özelliğine sahip olan kültür, çalışan davranışlarını şekillendirirken örgütsel performansın artırılmasında da temel belirleyicilerdendir. Bu noktada kültürü paylaşılan değerler sistemi olarak tanımlamak yerinde olacaktır (Wiener ve Vardi, 1990). Bu hali ile örgüt kültürü, çalışanlara kılavuzluk yapan bir olgudur (Çalışkan, 2013). Bu çerçevede Guldenmund (2000) tarafından kültür özellikleri; bütüncül bir yapı olması, durağanlığı, çok boyutluluğu, paylaşılması, çok yönlülüğü, uygulamaları olması ve fonksiyonelliği olarak açıklanmaktadır. Fonksiyonellik bir örgütün iş yapış tarzını yansıtmaya iken uygulamalardan kasıt normlar, değerler, ritüeller, rol modeller gibi yazılı olan ve olmayan tüm uygulamalardır. Çok yönlülüğü kültürü çeşitlendirirken çok boyutluluğu alt tasnifleri ortaya çıkarmaktadır. Nitekim kültürün belirlenmesi ve isimlendirilmesi, sürekli ilgi çeken bir konu olmuştur. Bu bağlamda alanyazında en çok bilinen kategorizasyon Ouchi (1980) tarafından pazar, klan ve bürokrasi olacak şekilde yapılmıştır. Bununla beraber hiyerarşik, grup, gelişim ve rasyonel olacak şekilde bir sınıflandırmaya da rastlanmaktadır (Denison ve Spreitzer, 1991; Quinn ve Spreitzer, 1991).

Hiyerarşik kültür örgüt içine odaklanan ve kontrollere dayalı bir alt kültür formudur (Çalışkan, 2013). Bu kültürdeki örgütlerde organizasyonel yapıya bürokrasi hâkimdir ve standart piramit yapı söz konusudur (Sargut, 2001). Rol belirsizliğinin söz konusu olmadığı hiyerarşik kültürde otoriter liderlik hâkimdir ve çalışanlardan mutlak itaat beklenmektedir.

Bu nedenle çatışmalar minimum seviyededir (Anicich vd., 2015). Merkezîyet ve resmiyet derecesi yüksek olan hiyerarşik kültür bu yönü ile istikrarı da temsil etmektedir (Lee vd., 2019).

Örgüt içerisinde dikey iletişim ağırlıktadır ve resmî kurallar ve prosedürler ödün verilmeden uygulanmaktadır (Cameron ve Whetten, 1996). Bu nedenle alt seviyedeki çalışanların sesini duyurması zorlaşmakta ve katılımcılık azalmaktadır (Anicich vd., 2015). Ayrıca hiyerarşik kültürün çalışanların iyilik halini zayıflattığı yönünde bulgulara da rastlanmaktadır (Lee vd., 2019). Güç mesafesinin yüksek olduğu ve çalışanlardan kurallara tam itaat etmesi beklenen bu katı kültür yapısı esnekliğe müsaade etmediği gibi, çalışanların iş yapış tarzında özerklik de tanımamaktadır (Richard vd., 2009).

Örgüt içerisinde dikey iletişim ağırlıktadır ve resmî kurallar ve prosedürler ödün verilmeden uygulanmaktadır (Cameron ve Whetten, 1996). Bu nedenle alt seviyedeki çalışanların sesini duyurması zorlaşmakta ve katılımcılık azalmaktadır (Anicich vd., 2015). Ayrıca hiyerarşik kültürün çalışanların iyilik halini zayıflattığı yönünde bulgulara da rastlanmaktadır (Lee vd., 2019). Güç mesafesinin yüksek olduğu ve çalışanlardan kurallara tam itaat etmesi beklenen bu katı kültür yapısı esnekliğe müsaade etmediği gibi, çalışanların iş yapış tarzında özerklik de tanımamaktadır (Richard vd., 2009).

Ulusal ve uluslararası literatürde yer alan çalışmalar doğrultusunda, hiyerarşik kültürün güvenlik iklimi üzerindeki etkisini ölçmek üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: Hiyerarşik kültür güvenlik iklimini etkilemektedir.

1.2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Sosyal kimlik teorisinin örgütsel alana uyarlaması olan örgütsel özdeşleşme çalışanın psikolojik olarak örgütü kendisinin bir parçası olarak hissetmesidir (Schelble, 2002). Bu yaklaşımda, birey çoğu zaman bireysel davranmaktan ziyade üyesi olduğu grubu düşünerek hareket etme eğilimindedir (Teresi vd., 2019). İşcan ve Karabey (2009) çalışanın bu psikolojik bağı ancak örgütün ayırıcı niteliklerini kendisini tanımlarken kullanılması ile kurulabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda, Colman (2001) da özdeşleşmenin başkasının davranışlarını veya düşüncelerini benimseme olduğunu ifade etmektedir. Çalışanın örgütü ile kendini tanımlama derecesi arttıkça bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak örgütü ile olan özdeşleşme derecesi de artmaktadır (Ashforth, 2001). Bu şekilde çalışan kendi kaderini tamamen örgütü ile bağdaştırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Bu açıdan örgütsel özdeşleşme çalışanın bireysel geliştirdiği tek yanlı bir algıdır (İşcan ve Karabey, 2009).

Örgütü ile özdeşleşen çalışanın aidiyet duygusu gelişeceği

için, hem işine katılacak hem de iş sağlığı ve güvenliği kuralları gibi örgüt tarafından uygulanan politika ve prosedürleri benimseme ihtimali artacaktır. Nitekim Clarke (2006) ve Shannon ve Norman (2009) tarafından belirtildiği gibi, güvenlik iklimi algısının artmasıyla birlikte bireysel performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel tutum ve davranışların arttığı gözlenmiştir. Curcuruto vd., (2019), güvenlik ikliminin kurallara uyma ve iş yerini destekleme boyutlarının duygusal bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bunlarla birlikte Kim (2020), güvenlik ikliminin kişi-örgüt uyumunu ve bireysellik-özdeşleşme arasındaki ilişkiyi düzenlendiğini belirtmektedir.

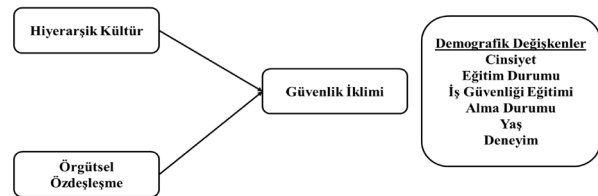
Ulusal ve uluslararası literatürde yer alan çalışmalar doğrultusunda, örgütsel özdeşleşmenin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini ölçmek üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel özdeşleşme güvenlik iklimini etkilemektedir.

2. Yöntem ve Bulgular

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini korumayı amaçlayan güvenlik iklimine hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşmenin etkileri ile birlikte güvenlik iklimi algısının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının araştırılmasıdır. Bu maksatla oluşturulan araştırma modeli aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde hizmet alan 10 firmadaki 125 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında tamsayım ile evrende yer alan 10 firmada görev yapan 125 çalışanın tamamına ulaşılmış ve veri alınabilmektedir. Baştürk ve Taştepe (2013) tarafından belirtildiği gibi, araştırmanın ana kitlesi sayı olarak düşük olduğu için tamsayımına gidilmiştir. Ancak beş katılımcı anket sorularının tamamına cevap vermediği için, analiz dışında bırakılmış ve analizler 120 katılımcı üzerinden yapılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri aşağıda Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Demografik Bilgileri

	Faktör	Frekans	Yüzde		Faktör	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	73	61,3	Eğitim Seviyesi	İlköğretim	39	32,5
	Kadın	47	38,7		Lise	49	40,8
İSG Eğitimi	Alan	96	80,0	Yaş	Lisans	25	20,0
	Almayan	24	15,8		Yüksek Lisans	7	5,0
Faktör		ort.	s.s.	Faktör		ort.	s.s.
Yaş		33,94	10,04	Deneyim		10,75	10,27

“Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunun erkek (n=73, %61,3), lise (n=49, %40,8) veya ilköğretim mezunu (n=39, %32,5), yaş ortalamasının 33,94 ve ortalama 10,75 yıllık çalışma deneyimine sahip oldukları görülmektedir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırmada kullanılacak verileri elde etmek için anket yönteminden yararlanılmıştır. Dört bölümden oluşan soru formunun birinci bölümünde, katılımcının demografik bilgileri yer alırken diğer bölümlerinde sırasıyla güvenlik iklimi, hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri bulunmaktadır. Güvenlik iklim algısı Choudhry vd., (2009) tarafından geliştirilmiş, Türen vd., (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Güvenlik iklimini belirlemek için kullanılan ölçme araçlarının boyutlar bağlamında bir netlik kazanmadığı ifade edilebilir (Chen ve Chen, 2012; Ghahramani ve Khalkhali, 2015). Ancak Türen vd., (2014) tarafından yapılan uyarlama çalışması sonucunda, 14 maddeden oluşan ölçeğin orijinali gibi “yönetimin bakış açısı ve kurallar” ve “iş arkadaşları ve eğitim” olmak üzere iki faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Türen vd., (2014) tarafından yapılan çalışma kapsamında, boyutların Cronbach Alfa katsayıları sırasıyla 0,93 ve 0,84 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin iki boyutlu yapısı test edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulguları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2.
Güvenlik İklimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

	CMIN	CMIN/df	RMR	RMSEA	CFI
1. düzey çok faktör	439,708	5,710	0,470	0,199	0,759
2. düzey çok faktör	307,765	4,050	0,079	0,160	0,846
2. düzey tek faktör	307,765	4,050	0,079	0,160	0,846
1. düzey tek faktör	328,214	4,263	0,080	0,166	0,833
Modifiye 2. düzey çok faktör	52,373	1,480	0,043	0,063	0,984
İyi Uyum Değerleri*		<3	<0,05	<0,05	>0,95
Kabul edilebilir Uyum Değerleri*		<5	<0,08	<0,08	>0,90

CMIN: Ki-kare; CMIN/df: Ki-kare/serbestlik derecesi; RMR: Root Mean Square Residual-Ortalama Hataların Karekök; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation-Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CFI: Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi.

* Browne and Cudeck, 1993; Byrne 2001; Kline, 2004; Schumacher and Lomax, 2004.

Tablo 2’de yer alan analiz sonucuna göre, ölçeğin ikinci düzey çok boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Birinci boyut olan yönetimin bakış açısı ve kuralların 10 soru yerine, 7 soruluk ve iş arkadaşları ve eğitim boyutunun 4 soruluk yerine, 3 soruluk yapısı doğrulanmıştır. Modifiye edilen ölçeğin uyum iyiliği endeks değerlerinin sınır değerler içerisinde yer aldığı görülmektedir. CMIN/df 1,480 olarak belirlenmiş ve ölçeğin yapısının iyi uyum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. RMR değeri 0,043 ile iyi uyum sergilerken, RMSEA değeri 0,063 ile kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır. Benzer şekilde, CFI

değeri de 0,984’lük değeri ile iyi uyum göstermiştir.

Bağımsız değişkenlerden hiyerarşik kültür ölçeği Quinn ve Spreitzer (1991) ve Wang ve Shyu (2003) tarafından geliştirilmiş ve Çalışkan (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmacı, dört maddeden oluşan ölçeğin güvenilirlik analizini Cronbach Alfa katsayısı 0,75 olarak raporlamıştır. Bu çalışma kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin tek boyutlu yapısı test edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulguları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3.
Hiyerarşik Kültür Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

	CMIN	CMIN/df	RMR	RMSEA	CFI
1. düzey	2,297	1,148	0,023	0,035	0,999
İyi Uyum Değerleri*		<3	<0,05	<0,05	>0,95
Kabul edilebilir Uyum Değerleri*		<5	<0,08	<0,08	>0,90

CMIN: Ki-kare; CMIN/df: Ki-kare/serbestlik derecesi; RMR: Root Mean Square Residual-Ortalama Hataların Karekök; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation-Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CFI: Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi.

* Browne and Cudeck, 1993; Byrne 2001; Kline, 2004; Schumacher and Lomax, 2004.

Birinci düzey yapısında herhangi bir iyileştirme yapılmayan ölçeğin uyum iyiliği endeks değerleri, Tablo 3’te yer aldığı gibi sınır değerler içerisinde yer almaktadır. CMIN/df 1,148 olarak belirlenmiş ve ölçeğin yapısının iyi uyum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. RMR değeri 0,023 ile RMSEA değeri 0,035 ile iyi uyum sergilemiştir. Benzer şekilde CFI değeri de 0,999’lük değeri ile iyi uyum göstermiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği ise, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Altı soruluk ölçeğin yapısı, Polat ve Meydan (2009) ve Topcu (2015) tarafından doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Çalışmalarda, ölçeğin güvenilirlik katsayısı sırasıyla 0,91 ve 0,85 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında, doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin iki boyutlu yapısı test edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulguları Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

	CMIN	CMIN/df	RMR	RMSEA	CFI
1. düzey	16,808	1,868	0,056	0,085	0,983
Modifiye	8,247	1,031	0,041	0,016	0,999
İyi Uyum Değerleri*		<3	<0,05	<0,05	>0,95
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*		<5	<0,08	<0,08	>0,90

CMIN: Ki-kare; CMIN/df: Ki-kare/serbestlik derecesi; RMR: Root Mean Square Residual-Ortalama Hataların Karekök; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation-Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CFI: Comparative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi.

* Browne and Cudeck, 1993; Byrne 2001; Kline, 2004; Schumacher and Lomax, 2004.

Ölçeğin birinci düzey yapısında, iyileştirmeler sonucunda uyum iyiliği endeks değerleri Tablo 4'te gösterildiği gibi sınır değerler içerisinde yer almıştır. CMIN/df 1,031 olarak belirlenmiş ve ölçeğin yapısının iyi uyum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. RMR değeri 0,041 ile RMSEA değeri 0,016 ile iyi uyum sergilemiştir. Benzer şekilde CFI değeri de 0,999'luk değeri ile iyi uyum göstermiştir.

Ölçeklerde 5'li likert tipi ölçek kullanılmış ve katılımcıların ölçek maddelerinde belirtilen ifadelerle katılma düzeyleri, "Kesinlikle katılmıyorum=1", "Kısmen katılmıyorum=2", "Kararsızım=3", "Kısmen katılıyorum=4", "Kesinlikle katılıyorum=5" değerleri ile belirtilmiştir. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 5. Ölçeklerin Betimleyici İstatistikleri

Ölçek	Ort.	s.s.	Cronbach α
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	3,43	0,99	0,938
İş Arkadaşları ve Eğitim	3,46	0,91	0,831
Hiyerarşik Kültür	3,45	0,92	0,854
Örgütsel Özdeşleşme	3,65	1,07	0,904

Tablo 5'te, ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler incelendiğinde ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayıları; sırasıyla yönetimin bakış açısı ve kurallar için 0,938, iş arkadaşları ve eğitim için 0,831, hiyerarşik kültür için 0,831, örgütsel özdeşleşme için 0,904 olarak hesaplanmıştır. Özdamar'a (1999) göre, Cronbach's Alfa katsayısının 0.00–0.40 arasında olması anketin güvenilir olmadığını, 0.40–0.60 arasında olması anketin düşük güvenilirlikte olduğunu, 0.60–0.80 arasında olması anketin oldukça güvenilir olduğunu ve 0.80–1.00 arasında olması ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların güvenlik ikliminin boyutları olan yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitime ilişkin algıları ortalamasının biraz üzerindedir. Özdemir vd., (2016) de kamu örneğinde yaptıkları çalışmada, güvenlik iklimi algısının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Şantaş vd., (2018) ve Uzuntarla vd., (2019) de sağlık sektörü için benzer bir sonuç raporlamıştır.

2.4. Bulgular

Hipotezleri test etmek üzere bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. H1 hipotezi,

demografik faktörlere göre güvenlik iklimi algısının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesine yönelik oluşturulmuştur. Bu doğrultuda cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim durumu ve iş güvenliği eğitimi alıp almama durumuna göre güvenlik iklimi algısı test edilmiştir.

Güvenlik iklimi algısının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucu, Tablo 6'da yer almaktadır. Sonuçlara göre yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitime ilişkin çalışanların algıları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Tablo 6. Güvenlik İkliminin Cinsiyete Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	ort.	s.s.	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Erkek	73	3,15	0,95	0,000
	Kadın	47	3,86	0,91	
İş Arkadaşları ve Eğitim	Erkek	73	3,25	0,85	0,002
	Kadın	47	3,76	0,90	

Tablo 6'da yer alan istatistiklere göre, kadınların güvenlik iklimi algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu belirtmek mümkündür. Bu bulgu Özkan ve Arpat (2017) tarafından yapılan çalışma ile benzerlik gösterirken Şantaş vd., (2018) çalışmasından farklılaşmaktadır. Bunun yanı sıra, Gül (2015) ve Wang vd., (2019) ise farklılaşma olmadığını raporlamıştır.

Güvenlik iklimi algısının iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucu, Tablo 7'de gösterilmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitim boyutlarına ilişkin algıları, iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Tablo 7. Güvenlik İkliminin İş Güvenliği Eğitimi Alma Durumuna Göre Farklılaşması

	İş Güvenliği Eğitimi	N	ort.	s.s.	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	Alan	96	3,55	0,98	0,003
	Almayan	24	2,65	0,76	
İş Arkadaşları ve Eğitim	Alan	96	3,50	0,88	0,001
	Almayan	24	2,87	0,65	

Tablo 7'de yer alan istatistiklere göre, iş güvenliği eğitimi alanların güvenlik iklimi algılarının almayanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmek mümkündür. Nitekim Guerin ve Toland (2020) planlı davranış teorisi kapsamında güvenlik iklimi algısına ilişkin bilgi sahibi olmanın güvenlik iklimi algısını artırdığını tespit etmiştir. Uzuntarla vd. (2019) de, güvenlik algısındaki artışın güvenlik davranışlarına olumlu etkisi olduğunu belirlemiştir.

Güvenlik iklimi algısının eğitim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonucu, Tablo 8'de yer almaktadır. Analiz sonucuna göre yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitime ilişkin çalışanların algıları eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Tablo 8. Güvenlik İkliminin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması

	Eğitim Durumu	N	ort.	s.s.	Farklılık	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	İlköğretim	39	2,73	0,92	Lise Lisans	0,003
	Lise	49	3,70	0,91	İlköğretim	
	Lisans	25	3,85	0,75	İlköğretim	
	Yüksek Lisans	7	3,79	0,73	---	
İş Arkadaşları ve Eğitim	İlköğretim	39	3,41	0,99	Lise Lisans	0,001
	Lise	49	2,88	0,76	İlköğretim	
	Lisans	25	3,72	0,91	İlköğretim	
	Yüksek Lisans	7	3,70	0,62	---	

Tablo 8’de yer alan istatistiklere göre, ilköğretim mezunu çalışanların güvenlik iklimi algılarının lise ve lisans mezunu çalışanlara göre daha düşük olduğunu belirtmek mümkündür. Altınel (2009), Soenderstrup-Andersen vd. (2011), Dursun (2012) ve Wang vd., (2019) tarafından yapılan araştırmalar da, eğitim seviyesine göre güvenlik iklimi algısının farklılaştığını ve eğitim seviyesi yüksek olanlarda algının daha yüksek olduğunu raporlamıştır.

Güvenlik iklimi algısının deneyime göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonucu, Tablo 9’da yer almaktadır. Analiz sonucuna göre, yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitime algıların deneyime göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 9. Güvenlik İkliminin Deneyime Göre Farklılaşması

	Yaşı	N	ort.	s.s.	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1 yıldan az	43	3,20	1,00	0,448
	1-5 yıl	28	3,58	0,98	
	5-10 yıl	19	3,45	0,93	
	10-20 yıl	23	3,21	0,92	
	20 yıldan fazla	7	3,67	1,15	
İş Arkadaşları ve Eğitim	1 yıldan az	43	3,32	0,83	0,568
	1-5 yıl	28	3,48	0,76	
	5-10 yıl	19	3,31	0,87	
	10-20 yıl	23	3,13	0,86	
	20 yıldan fazla	7	3,66	1,05	

Tablo 9’da yer alan istatistiklere göre, deneyimlerine göre çalışanların algılarında farklılıklar oluşsa da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu literatürdeki bulgulardan farklılaşmaktadır. Ancak literatürde de Siu vd. (2003), Johnson (2007) ve Altınel (2009), Gyekye ve Salminen (2010), Şantaş vd. (2018), deneyimli çalışanların algısının daha yüksek olduğunu belirtirken Alkış ve Taşpınar (2012) ise, deneyimsiz çalışanların güvenlik iklimi algılarının daha yüksek olduğundan bahsetmiştir.

Güvenlik iklimi algısının yaşa göre farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonucu, Tablo 10’da yer almaktadır. Analiz sonucuna göre, yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitime ilişkin katılımcıların algıları yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Tablo 10. Güvenlik İkliminin Yaşa Göre Farklılaşması

	Yaşı	N	ort.	s.s.	p
Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	25’ten daha genç	21	3,20	1,14	0,439
	25-34	46	3,56	0,91	
	35-44	35	3,27	0,98	
	45’ten daha fazla	18	3,48	1,01	
İş Arkadaşları ve Eğitim	25’ten daha genç	21	3,50	1,04	0,459
	25-34	46	3,56	0,82	
	35-44	35	3,25	0,87	
	45’ten daha fazla	18	3,33	0,90	

Tablo 10’da yer alan istatistiklere göre, yaş gruplarına göre farklılıklar oluşsa da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Garcia vd. (2004), Monazzam ve Soltanzadeh (2009), Tüzüner ve Özasan (2011) ve Özkan ve Arpat (2017) da, güvenlik iklimi algısının yaşa göre farklılaşmadığını raporlamıştır. Diğer taraftan Siu vd. (2003), Soenderstrup- Andersen vd. (2011), Gül (2015), Şantaş vd. (2018) ve Wang vd. (2019), yaş ile güvenlik iklimi arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir.

Araştırma modelinde, bağımsız değişken olarak yer alan hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşmenin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini belirlemek üzere korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. Tablo 11’de yer alan korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında anlamlı, pozitif ve yüksek seviyede ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Korelasyon Analizi

	1	2	3	4
1. Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	1			
2. İş Arkadaşları ve Eğitim	0,801	1		
3. Hiyerarşik Kültür	0,774	0,776	1	
4. Örgütsel Özdeşleşme	0,657	0,514	0,644	1

* İlişki değerlerinin tamamı anlamlıdır (p<0,01).

Tablo 11’de yer alan korelasyon değerlerine göre, yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitim arasındaki ilişki pozitif yönde ve oldukça yüksek seviyededir (r=0,801; p<0,01). Hiyerarşik kültür ile yönetimin bakış açısı ve kurallar arasındaki ilişki de pozitif yönde ve oldukça yüksek seviyededir (r=0,774; p<0,01). Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme ile yönetimin bakış açısı ve kurallar arasındaki ilişki de pozitif yönde ve oldukça yüksek seviyededir (r=0,657; p<0,01). Güvenlik ikliminin ikinci boyutu olan iş arkadaşları ve eğitim ile hiyerarşik kültür arasındaki ilişki, pozitif yönde ve oldukça yüksek seviyededir (r=0,776; p<0,01). Benzer şekilde iş arkadaşları ve eğitim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, pozitif yönde ve yüksek seviyededir (r=0,514; p<0,01). Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan hiyerarşik kültür ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin de pozitif yönde ve yüksek seviyede olduğu görülmektedir (r=0,644; p<0,01).

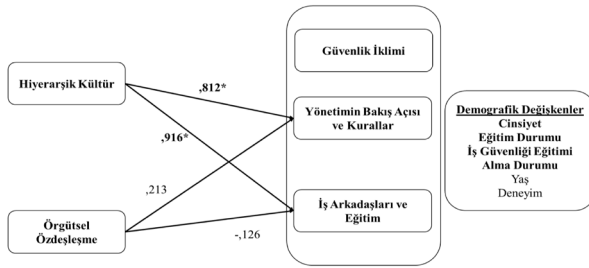
Doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanan ölçeklerle yapısal eşitlik modellemesi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir. Hiyerarşik kültür güvenlik ikliminin her iki boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

Tablo 12. Yapısal Eşitlik Modeli

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	s.e.	C.R.	P
Hiyerarşik Kültür	→ Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,812	,137	5,930	0,00
	→ İş Arkadaşları ve Eğitim	,916	,144	6,343	0,00
Örgütsel Özdeşleşme	→ Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar	,213	,118	1,814	0,07
	→ İş Arkadaşları ve Eğitim	-,126	,112	-1,124	0,26

Tablo 12’de yer alan yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, hiyerarşik kültürün yönetimin bakış açısı ve kurallar üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve olumludur ($\beta=0,812$; $p=0,000$). Benzer şekilde hiyerarşik kültürün güvenlik ikliminin ikinci boyutu olan iş arkadaşları ve eğitim üzerindeki etkisi de istatistiksel olarak anlamlı ve olumludur ($\beta=0,916$; $p=0,000$). Bu doğrultuda, araştırmanın iki numaralı hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın üç numaralı hipotezi olarak örgütsel özdeşleşmenin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini belirlemek üzere kurgulanmıştır. Yapılan yapısal eşitlik modellemesi sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin yönetimin bakış açısı ve kurallar üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta=0,213$; $p>0,05$). Benzer şekilde örgütsel özdeşleşmenin güvenlik ikliminin ikinci boyutu olan iş arkadaşları ve eğitim üzerindeki etkisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta=-0,126$; $p>0,05$). Bu doğrultuda, araştırmanın üç numaralı hipotezi kabul edilmemiştir. Analizler sonucunda yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de olduğu gibi elde edilmiştir.



* $p<0,05$

Şekil 2. Araştırma Modeli ve Araştırma Sonuçları

Şekil 2’de, araştırma sonuçlarına göre, istatistiksel olarak anlamlı bulunan yollar koyu renkle belirtilmiş ve anlamlılık derecesi ($p<0,05$) işaretlenmiştir. Diğer taraftan, demografik değişkenlere göre algının anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiş olan faktörler koyu renkle gösterilmiştir. Şekilden de anlaşılacağı üzere, hiyerarşik kültürün anlamlı ve olumlu etkisi bulunurken, güvenlik iklimi algısı cinsiyet, eğitim durumu ve iş eğitimi alma durumuna göre farklılaşmaktadır.

SONUÇ

İnsan kaynakları uygulamalarından birisi olan iş sağlığı ve güvenliği, önleyici politika ve uygulamalarla iş yerinin tüm paydaşlar için tam iyilik halini yaratan bir ortam olması hedeflenmektedir. Sürdürülebilir çalışma barışını sağlayacak bu ortamın temel taşlarından birisi de güvenlik iklimine sahip olunmasıdır. Çünkü güvenlik iklimi, iş sağlığı ve güvenliğine insan kaynakları yönetimi bağlamında daha geniş perspektiften yaklaşılması sağlamaktadır. Özellikle ABD, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerde yürütülmüş çalışmalarda, güvenlik iklimine yaklaşım kültürün bir parçası olduğu yönündedir

(Barbaranelli vd., 2015). Bu açıdan da farklı ulusal kültürlerde çalışma yaparak güvenlik algısının bu bağlamda ele alınması gereklidir (Zohar, 2014). Güvenlik iklimi konusunda yapılan çalışmalar, güvenlik ikliminin boyutlarını ve diğer örgütsel tutum ve davranışları ile olan ilişkisini açıklama yönündedir (Neal ve Griffin, 2002). Bu doğrultuda ulusal bağlamda da Altınel (2009), Tüzüner ve Özarslan (2011), Alkış ve Taşpınar (2012), Türen vd. (2014), Özdemir vd., (2016) ve Şantaş vd. (2018), insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış bağlamında güvenlik iklimi konusunu incelemiştir. Bu çerçevede, bu çalışmanın araştırma sorusu, “Çalışanların güvenlik iklimi algısını etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler neler olabilir?” şeklinde belirlenmiş ve bu kapsamda güvenlik iklimi ilişkisi olabileceği düşünülen demografik faktörlerin tespit edilmesi, hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşmenin güvenlik iklimi ile etkileşiminin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, Tablo 13’te yer alan hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir.

Tablo 13. Hipotez Sonuçları

No	Hipotez	Sonuç
H1	Güvenlik iklimi, çalışanların demografik faktörlerine göre farklılaşmaktadır.	Kısmen desteklenmiştir.
H2	Hiyerarşik kültür, güvenlik iklimini etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H3	Örgütsel özdeşleşme, güvenlik iklimini etkilemektedir.	Desteklenmemiştir.

Bu amaçla anket formu hazırlanmış, demografik bilgilerle birlikte güvenlik iklimi, hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerine yer verilmiştir. Araştırmanın evrenini ve örneklemini Ankara ilinde faaliyet gösteren bir Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden hizmet alan firmalardaki çalışanlar oluşturmuştur. Araştırma kapsamında, evrende yer alan 10 firmada görev yapan 125 çalışanın tamamına ulaşılmış ve veri alınabilmiş, ancak tüm sorulara cevap verilmediği için 5 anket elenmiş ve analizler 120 katılımcı üzerinden yapılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde katılımcıların çoğunun erkek ($n=73$, %61,3), lise ($n=49$, %40,8) veya ilköğretim mezunu ($n=39$, %32,5), yaş ortalamasının 33,94 ve çalışma deneyiminin ortalama 10,75 yıl olduğu görülmüştür.

Güvenlik iklimin boyutlarından yönetimin bakış açısı ve kurallar ile iş arkadaşları ve eğitime ilişkin çalışanların algıları ortalamanın biraz üzerindedir (sırasıyla 3,43 ve 3,46). Özdemir vd. (2016) tarafından kamu örnekleminde yapılan çalışmada, güvenlik iklimi algısının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Şantaş vd. (2018) da, sağlık sektörü için benzer bir sonuç raporlamışlardır. Benzer şekilde, hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin algılar da ortalamanın biraz üzerindedir (sırasıyla 3,45 ve 3,65).

Anketler, SPSS 24.0 ve AMOS 20.0 paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Hipotezleri test etmek üzere bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

H1 hipotezi, demografik faktörlere göre güvenlik iklimi algısının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesine yönelik oluşturulmuştur. Bu doğrultuda cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim durumu ve iş güvenliği eğitimi alıp almama durumuna göre güvenlik iklimi algısı test edilmiştir. Güvenlik iklimi algısının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği ve kadınların algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Özkan ve Arpat'ın (2017) metal sektöründe yaptıkları çalışmanın sonuçları ile benzer, Demirbilek (2005) ve Ocaktan (2009) tarafından yapılan çalışmalarla kısmen benzer olmakla birlikte, Johnson (2007), Wu vd. (2007), Gül (2015), Şantaş vd. (2018) ve Wang vd. (2019) tarafından yapılan çalışmalarla farklılık göstermektedir. Wu vd., (2007) ile Şantaş vd. (2018) çalışmalarında, erkeklerin güvenlik iklimi algılarının kadınlara kıyasla daha fazla bulunmuştur. Diğer taraftan Gül (2015) ve Wang vd. (2019), güvenlik iklimi algısının cinsiyete göre farklılaşmadığını, Johnson (2007) ise cinsiyetin güvenlik iklimi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını tespit etmiştir. Demirbilek (2005) ve Ocaktan (2009) ise, cinsiyetin güvenlik ikliminin boyutlarının bir kısmında farklılaşırken bir kısmında herhangi anlamlı bir farklılık yaratmadığını raporlamıştır.

Güvenlik iklimi algısının eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği, ilköğretim mezunu çalışanların güvenlik iklimi algılarının lise ve lisans mezunu çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Güvenlik iklimi algısı ile eğitim durumu arasında pozitif bir ilişki olduğu yönünde çalışmalarla (ör. Altinel, 2009; Soenderstrup-Andersen vd., 2011; Dursun, 2012; Wang vd., 2019) birlikte güvenlik iklimi algısı eğitim durumuna göre farklılaşmadığını tespit eden araştırmalar da (Tüzüner ve Özasan, 2011; Özkan ve Arpat, 2017; Şantaş vd., 2017) mevcuttur.

Güvenlik iklimi algısının yaşa ve deneyime göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur. Nitekim literatürde benzer yönde tespitler olduğu görülmektedir (ör. Garcia vd., 2004; Monazzam ve Soltanzadeh, 2009; Tüzüner ve Özasan, 2012; Özkan ve Arpat, 2017; Özkan ve Arpat, 2017). Bunun yanı sıra güvenlik iklimi algısı ile yaş arasında pozitif bir ilişkiden bahseden araştırmalarla (Siu vd., 2003; Wu vd., 2007; Soenderstrup-Andersen vd., 2011; Gül, 2015; Şantaş vd., 2017) ve negatif bir ilişkiden çalışmaya (Alkış ve Taşpınar, 2012) da rastlanmıştır. Diğer taraftan güvenlik iklimi algısı ile deneyim arasında pozitif bir ilişkiden bahseden araştırmalar (Siu vd., 2003; Gyekye ve Salminen, 2010; Şantaş vd., 2017) ve negatif bir ilişki tespitinde bulunan çalışma (Alkış ve Taşpınar, 2012) da mevcuttur.

Bu değişkenlerin yanında, literatürde daha önce araştırma konusu yapılmadığı için güvenlik iklimi algısının iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre farklılık gösterip

göstermediği de araştırılmıştır. Güvenlik iklimi algısının iş güvenliği eğitimi alma durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği ve iş güvenliği eğitimi alanların güvenlik iklimi algılarının almayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, Guerin ve Toland (2020) tarafından planlı davranış teorisi kapsamında, güvenlik iklimi algısına ilişkin yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Diğer taraftan Uzuntarla vd. (2019), farkındalığın artırılmasının güvenlik algısında olumlu etkili olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma modelinde, bağımsız değişken olarak yer alan hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşmenin güvenlik iklimi üzerindeki etkisini belirlemek üzere korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda; değişkenler arasında anlamlı, pozitif ve yüksek seviyede ilişkiler olduğu görülmektedir. Yol analizi sonucunda da H2 hipotezi kabul edilirken H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile hiyerarşik kültür ve örgütsel özdeşleşme yönetimin bakış açısı ve kuralları olumlu etkilerken iş arkadaşları ve eğitimi sadece hiyerarşik kültür olumlu etkilemektedir.

Sonuç olarak İSG eğitimleri her ne kadar yasal bir yükümlülük olarak görülse de, başarılı olduğu ve güvenlik iklimi açısından farkındalık yarattığını ifade etmek gerekmektedir. Bununla birlikte, eğitimleri planlarken çalışanların eğitim durumu hesaba katılabilir. İlköğretim mezunlarına yönetimin bakış açısı daha net izah edilebilir, kuralları açıklamada yenilikçi yöntemler tercih edilebilir. Özellikle yaparak öğrenme ve doğal öğrenme yaklaşımları öğrenmeyi kolaylaştırabilir, akılda kalıcılığı artırabilir ve iş hayatlarına uyarlamaları sağlanabilir. Ayrıca çalışanların iş arkadaşlarından öğrenmeye daha açık olmaları, tecrübe paylaşımlarına açık olduklarına işaret etmektedir. Bu nedenle eğitimlerin yanında mentorluk uygulaması ile kıdemli çalışanların sürece daha aktif katılımı sağlanabilir. Nitekim deneyim ve yaşa göre algı farklılaştığı için, daha az deneyimli çalışanların maruz kalacağı riskler bu şekilde azaltılabilir.

Esasen bu tarz uygulamaları yapabilmek için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş ve işlemler yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarıyla bütünleştirmek işletmelere daha fazla yarar sağlayacaktır. Özellikle performans yönetimi, eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi ve ücretlendirme uygulamalarında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin net hükümlerin yer alması, hem çalışanları motive edecektir hem de insan kaynaklarının temel performans göstergelerinden birisi olan verimliliği artıracaktır. Ayrıca iş kazalarındaki azalmayla birlikte, çalışanların tam iyilik halindeki iyileşme daha fazla yaşanabilecektir. Bu nedenle güvenlik ikliminin oluşturulabilmesi için hiyerarşiye dayalı bir kültürden ziyade, daha otonom uygulamalar içeren bir kültüre ihtiyaç bulunmaktadır.

Buradan hareketle güvenlik iklimi ile insan kaynakları uygulamalarının ilişkisinin araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır. Ayrıca İSG eğitimlerinin etkinliğinin değerlendirilmesine yönelik modeller geliştirilebilir. Bunlarla birlikte daha farklı örneklerde çalışma yapılarak güvenlik iklimine ilişkin farkındalığın artmasına katkı sağlanabilir. Çünkü bu çalışmanın temel sınırlılığını çalışmanın örnekleme oluşturmaktadır. Kesitsel bir tasarıma sahip olan bu çalışmada, anket kullanıldığı için sosyal beğenirlik etkisi bulunması da olasıdır. İleriki araştırmalarda, bu kısıtlarla birlikte ortak yöntem varyansına dikkat edilebilir.

Etik Beyan: Bu çalışmanın verileri 2019 yılında toplanmıştır. TR Dizin kriterlerinde “Etik kurul izni gerektiren çalışmalar için talep edilen belge ve bilgiler süreci 2020 yılında başlayan yayınlar için zorunlu olacaktır” maddesi gereği etik kurul onayı mevcut değildir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50” dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: The data of this study were collected in 2019. Ethics committee approval is not available following the articwle in the TR Index criteria, “The process of documents and information requested for studies that require ethics committee approval will be mandatory for publications starting in 2020”.

Author Contributions Statement: 1st author’s contribution rate 50%, 2nd author’s contribution rate 50%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- Aburumman, M., Newnam, S. ve Fildes, B. (2019). Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review. *Safety Science*, 115, 376-392.
- Alkış, H. ve Taşpınar, Y. (2012). İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde yeni yaklaşımlar, demir çelik sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği algısı: Konya örneği, *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 02-04 Nisan 2012.
- Altinel, Ö. (2009). The relations between both employees' and managers' perceptions of safety climate, as well as work related employee attitudes. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Yeditepe Üniversitesi.
- Anicich, E. M., Swaab, R. I. ve Galinsky, A. D. (2015). Hierarchical cultural values predict success and mortality in high-stakes teams. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(5), 1338-1343.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. *Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Ashforth, B. E. (2001). Role transitions in organizational life: An identity based perspective. Mahwah, Erlbaum.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organizations. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Barbaranelli, C., Petitta, L. ve Probst, T. M. (2015). Does safety climate predict safety performance in Italy and the USA? Cross-cultural validation of a theoretical model of safety climate. *Accident Analysis and Prevention*, 77, 35-44.
- Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (129- 159). Vize Yayıncılık.
- Browne, M.W. ve Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Bollen K.A., Long J.S. (Ed.), *Testing structural equation models* (136-162). Thousand Oaks: Sage.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International Journal of Testing*, 1(1), 55- 86.
- Cameron K. S. ve Whetten, D. A. (1996). Organizational effectiveness and quality: The second generation. *Handbook of Theory and Research*, 11, 265–306.
- Casey, T., Griffin, M. A., Flatau Harrison, H. ve Neal, A. (2017). Safety climate and culture: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 341.
- Ceyhun, G. Ç. (2014). Güvenlik iklimi ve iş-aile çatışmasının yorgunluğa etkileri: Türk kılavuz kaptanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 6(2), 91-105.
- Chen, C. F. ve Chen, S. C. (2012). Scale development of safety management system evaluation for the airline industry. *Accident Analysis and Prevention*, 47, 177-181.
- Choudhry, R.M., Fang, D. ve Lingard, H. (2009). Measuring safety climate of a construction company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890-899.
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-27.
- Colman, A. C. (2001). *Dictionary of psychology*. Oxford University Press.
- Curcuruto, M. M., Parker, S. K. ve Griffin, M. A. (2019). Proactivity toward workplace safety improvement: An investigation of its motivational drivers and organizational outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 221-238.
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 88- 112.

- Demirbilek, T. (2005). İş güvenliği kültürü. Legal Yayınları.
- Denison, D. R. ve Spreitzer, G. M. (1991). Organizational culture and organizational development: A competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 1-21.
- Dursun, S. (2012). İş güvenliği kültürü – Kavram, modeller, uygulama. Beta Yayınevi.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Evans, B., Glendon, A. I. ve Creed, P. A. (2007). Development and initial validation of an aviation safety climate scale. *Journal of Safety Research*, 38(6), 675-682.
- Flatau-Harrison, H., Griffin, M. A. ve Gagne, M. (2020). Trickle down: The impact of leaders on individual role clarity through safety climate strength across time. *Safety Science*, 121, 485-495.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P. ve Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science*, 34(1), 177-192.
- Garcia, A. M., Boix, P. ve Canosa, C. (2004). Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(3), 239-246.
- Ghahramani, A. ve Khalkhali, H. R. (2015). Development and validation of a safety climate scale for manufacturing industry. *Safety and Health at Work*, 6(2), 97-103.
- Guerin, R. J. ve Toland, M. D. (2020). An application of a modified theory of planned behavior model to investigate adolescents' job safety knowledge, norms, attitude and intention to enact workplace safety and health skills. *Journal of Safety Research*, 72, 189-198.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science*, 34, 215-257.
- Gül, A. (2015). Sağlık çalışanlarında örgüt güvenlik iklimi ve çalışan güvenliği arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan çalışması. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Atılım Üniversitesi.
- Griffin, M. A. ve Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 191-212.
- Gyekye, S. ve Salminen, S. (2010). Organizational safety climate and work experience. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 16(4), 431-443.
- Hahn, S. E. ve Murphy, L. R. (2008). A short scale for measuring safety climate. *Safety Science*, 46, 1047-1066.
- He, Y., Wang, Y. ve Payne, S. C. (2019). How is safety climate formed? A meta-analysis of the antecedents of safety climate. *Organizational Psychology Review*, 9(2-3), 124-156.
- İşcan, Ö. ve Karabey, C. (2009). Örgütsel Özdeşleşme. Keser, A., Yılmaz, G., Yürür, S. (Ed.) *Çalışma yaşamında davranış* (39-56). Umuttepe Yayınları.
- Jiang, L., Lavaysse, L. M. ve Probst, T. M. (2019). Safety climate and safety outcomes: A meta-analytic comparison of universal vs. industry-specific safety climate predictive validity. *Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations*, 33(1), 41-57.
- Johnson, S. E. (2007). The predictive validity of safety climate. *Journal of Safety Research*, 38(5), 511-521.
- Kim, N. Y. (2020). Linking individuation and organizational identification: Mediation through psychological safety. *The Journal of Social Psychology*, 160(2), 216-235.
- Kline, R. B. (2004). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 153-167.

- Lee, J., Huang, Y. H., Cheung, J. H., Chen, Z. ve Shaw, W. S. (2019). A systematic review of the safety climate intervention literature: Past trends and future directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 66-91.
- Lee, M. C. C., Idris, M. A. ve Delfabbro, P. H. (2017). The linkages between hierarchical culture and empowering leadership and their effects on employees' work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Stress Management*, 24(4), 392.
- Mael, F. ve Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A Partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 254-269.
- Monazzam, M. R. ve Soltanzadeh, A. (2009). The relationship between the worker's safety attitude and the registered accidents. *Journal of Research in Health Sciences*, 9(1), 17-20.
- Neal, A. ve Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67-75.
- Ocaktan, M. E. (2009). Bir otomotiv fabrikasında güvenlik kültürünün değerlendirilmesi. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Ankara Üniversitesi.
- Ouchi, W. G. (1980). Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25, 129-141.
- Özdamar, K. (1999). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Kaan Kitabevi.
- Özdemir, L. Erdem, H. ve Kalkın, G., (2016). Kamu çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının iş tatmini ve iş performansı üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(15), 59-69.
- Özkan, Y. ve Arpat, B. (2017). Temel demografik faktörlerin iş güvenliği kültürü üzerine etkisi, Denizli ili-Metal sektörü örneği. *Second ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies)*, 76-97.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2009). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Quinn, R. E. ve Spreitzer, G. E. (1991). The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life. *Research on Organizational Change and Development*, 5, 115-142.
- Richard, O. C., McMillan-Capehart, A., Bhuian, S. N. ve Taylor, E. C. (2009). Antecedents and consequences of psychological contrast: Does organizational culture really matter? *Journal of Business Research*, 62, 818-825.
- Sargut, S. (2001). Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim. İmge Kitabevi.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö. ve Şahin, D.S. (2018). Sağlık çalışanlarının güvenlik iklimi algılarının belirlenmesine ilişkin bir kamu hastanesinde araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 297-307.
- Schelble, R. M. (2002). Organizational identification and the development of professional community. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Utah University.
- Schumacher, R.E. ve Lomax, R.G. (2004). A beginner's guide to SEM. İkinci Baskı. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Seo, D. C. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety Science*, 43, 187-211.
- Seo, DC., Torabi, M.R., Blair, E.H. ve Ellis, N.T. (2004). A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *Journal of Safety Research*, 35, 427- 445.
- Shannon, H. S. ve Norman, R. G. (2009). Deriving the factor structure of safety climate scales. *Safety Science*, 47, 327-329.
- Siu, O., Phillips, D. R. ve Leung, T. (2003). Age differences in safety attitudes and safety performance in Hong Kong construction workers. *Journal of Safety Research*, 34(2), 199-205.

Soenderstrup-Andersen, H. H., Carlsen, K., Kines, P., Bjoerner, J. B. ve Roepstorff, C. (2011). Exploring the relationship between leadership style and safety climate in a large scale Danish cross-sectional study. *Safety Science Monitor*, 15(1), 1-9.

Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A. ve Pagliaro, S. (2019). Ethical climate (s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.

Topcu, M. K. (2015). Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü. [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Kara Harp Okulu.

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmez, M. (2014). Güvenlik iklimi ölçęi'nin geçerliliği ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190.

Tüzüner, V. L. ve Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), 138-154.

Uzuntarla, F., Küçükali, S. ve Uzuntarla, Y. (2020). An analysis on the relationship between safety awareness and safety behaviors of healthcare professionals. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-7.

Wang, D. S. ve Shyu, C. L. (2003). The impact of organizational culture and knowledge sharing motivation on knowledge sharing. *Sun Yat-Sen Management Review*, 11(3), 409-431.

Wang, Q., Mei, Q., Liu, S., Zhou, Q. ve Zhang, J. (2019). Demographic differences in safety proactivity behaviors and safety management in Chinese small-scale enterprises. *Safety Science*, 120, 179-184.

Wiegmann, D.A., Zhang H., Thaden T.V., Sharma G. ve Mitchell, A. (2002). A synthesis of safety culture and safety climate research. Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2. Federal Aviation Administration Atlantic City International Airport, NJ., University of Illinois.

Wiener, Y. ve Vardi, Y. (1990). Relationship between organizational culture and individual motivation: A conceptual integration. *Psychological Reports*, 67, 295-306.

Wu, T. C., Liu, C. W. ve Lu, M. C. (2007). Safety climate in university and college laboratories: Impact of organizational and individual factors. *Journal of Safety Research*, 38(1), 91-102.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 1517-1522.

Zohar, D. (2014). Safety climate: Conceptualization, measurement, and improvement. In B. Schneider & K. M. Barbera, K.M. (Eds.), *The Oxford handbook of organizational climate and culture* (317-334). Oxford, UK: Oxford University Press.

The Survey System (2020, Nisan 17). <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLERİN VE FİNANSMAN ALTERNATİFLERİNİN ANALİZİ*

Gülay SELVİ HANIŞOĞLU*, Gamze ÖZGÜR**

ÖZ

Bir ülkenin ekonomik kalkınmasında girişimcilik faaliyetlerinin kaldıraç etkisi oldukça önemlidir. Kadınların iş hayatına katılım oranının artması ile kadın girişimciliği toplumsal kalkınma için oldukça önemli bir konu olmuştur. Kadın girişimcilerin, işletmelerini kurma aşamasında ve sonrasında yaşadıkları sorunlardan birisi finansman kaynaklarına ulaşım zorluğudur. Çalışmada, kadın girişimcilerin finansman alternatiflerinin neler olduğu ve bu alternatiflere yaklaşımları incelenmiştir. Araştırma, Türkiye genelinde gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarında; kadın girişimcilerin finansman kaynaklarını finansmana destek kuruluşlar, doğrudan finansman sağlayan kuruluşlar ve kendi kaynakları olmak üzere üç temel gruba göre değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Girişimcilik, Kadın Girişimci, Finansman Kaynakları, Finansal Kuruluşlar.*

* Makale Türü: Araştırma Makalesi Paper Type: Research Paper
Geliş tarihi/Received: 08.04.2021 Kabul tarihi/Accepted: 14.06.2021
DOI: <https://doi.org/10.18221/bujss.911783>

* Bu çalışma, ikinci yazarın birinci yazarın danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.
* Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık (İngilizce),
gulayselvi@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6174-2452

** Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans, gamzemorgill@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8614-5507

THE ANALYSIS OF WOMEN ENTREPRENEURS AND FUNDING ALTERNATIVES IN TURKEY

Gülay SELVİ HANIŞOĞLU*, Gamze ÖZGÜR**

ABSTRACT

The impact of entrepreneurship activities in a country's development is quite significant. In this study, the concept of female entrepreneurship is tackled by examining the concept of entrepreneurship. Women's entrepreneurship has been an important issue in creating a new perspective on the development of the national economy and social roles. Women entrepreneurs encounter most of their obstacles in financing during the process of establishing their businesses and beyond. The aim of this study is establishing the possibilities of financing for women entrepreneurs in Turkey. It has been concluded that women entrepreneurs evaluate the financing resources according to three basic groups such as institutions supporting financing facilities, direct financing institutions and entrepreneurs' own resources.

Keywords: *Entrepreneurship, Women Entrepreneur, Sources of Finance, Financial Institutions.*

GİRİŞ

Girişimcilik, günümüzde yeni işletme kurma ya da oluşturma süreci olarak değerlendirilirken ulusal ve global ekonomiler için büyük önem taşımaktadır. Girişimci, işini kuracağı sektördeki fırsatları takip eden, belirlediği fırsatları tüketicinin isteklerine göre çeviren, elindeki kaynaklara dayalı kurduğu işletmenin faaliyetleri için risk alan kişidir. Girişimcilik, kurulan işletmede belirsizlikler ve risklerle birlikte kâr kazanma arzusu içinde olan, bununla beraber kurulan işletmeyi büyütmeyi amaçlayan ekonomik organizasyon olarak tanımlanmaktadır (Költük ve Dilsiz, 2005). Girişimcilerin, pazardaki uygun fırsatları değerlendirebilmek için finansmana ihtiyacı vardır. Son dönemlerde kadınlar, sadece kadına özgü olarak tanımlanan işlerde değil kendi özgüveni, becerisi, tecrübesi ve cesaretiyle farklı iş alanlarında çalışmakta ve istihdam piyasalarında varlığını göstermektedir. Çalışmada, kadın girişimcilerin finansmana ulaşımına yönelik literatürde yapılan çalışmalar değerlendirilmiş ve sonrasında Türkiye’de kadın girişimciliğin gelişim süreci ve finansman kaynakları incelenmiştir. Kadın girişimciler tarafından, finansman kaynaklarının bilinirliği, kullanım tercihlerinin neler olduğunun belirlenmesine yönelik anket çalışması yapılarak sonuçları değerlendirilmiştir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Kadınları girişimciliğe yönelten faktörlerin ve karşılaştıkları sorunların incelendiği çalışmada (Arslan ve Toksoy, 2017), kadın girişimcilerin işletmelerini kurarken bürokratik işlemlerin karmaşıklığı nedeniyle zorluklar yaşadıkları, uygun eleman bulma ve finansmana ulaşma ve finans kuruluşlarından kredi kullanma konusunda zorluklarla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelmek için kadın kuruluşları tarafından verilebilecek danışmanlık desteklerinin yaşamsal önemde olduğu anlaşılmakta ve kadın girişimcilere yönelik avantajlı kredi alternatifleri oluşturmaları önerilmektedir. Türkiye’de kadın girişimcilerin durumunun incelendiği çalışmada (Keskin, 2014), kadınların girişimci olmalarına neden olan faktörler ele alınmıştır. Türkiye’deki girişimcilerin içinde kadın girişimci oranının çok düşük olduğu vurgulanan çalışmada, kadınların potansiyelini ortaya çıkartacak desteklerin önemli olduğu vurgulanmıştır. Kadın girişimcilerin bilgiye yaklaşımı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) İl Kadın Girişimciler Kurulunda bulunan 198 kadın girişimci ile görüşülmüştür. Bu görüşme sonucunda, % 23’ü imalat, % 17’si diğer hizmet faaliyetleri, % 11’i inşaat, % 8’i sigorta ve finans faaliyetleri, % 6’sı toptan alım satım ve perakende satış, motorlu araç ve motosiklet tamiri, % 6’sı eğitim, % 4’ü taşımacılık ve depolama, % 4’ü konaklama ve yiyecek içecek servisi, % 4’ü bilgi ve iletişim, % 3’ü madencilik ve taş ocaklığı, % 3’ü insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, % 2’si ziraat, avcılık, ormancılık, % 1’i yönetim ve yardım hizmetleri alanında çalışmakta olduğu raporlanmıştır (Keten, 2011).

Kadın ve erkek girişimcilerin birbirinden farklı özelliklere sahip olduğuna dair bir diğer araştırma ise Birleşmiş Milletler Global Girişimciliği İzleme programı ile gerçekleştirilmiştir. Bu program çerçevesinde yapılan bir çalışmada, girişimcilik faaliyetleri kadın ve erkekte 25-34 yaş arasında diğer yaşlara oranla daha yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu yaş gruplarını 35-44 ile 19-24 yaş arasındaki girişimciler takip etmektedir. Girişimciliğin en az yoğunlaştığı yaş ise 55 ve üzeri yaşlardır. Yapılan çalışmada, kadınlarda yeni işe başlama oranı % 8,9 iken erkeklerde bu oran % 13,9’ları görmektedir (Erdemir, 2018).

Global Entrepreneurship Monitor (GEM); girişimcilerin bölgesel, kişisel ve motivasyon özelliklerine ilişkin veriler toplayan, bu verileri her yıl yayınladığı raporunda yorumlarıyla paylaşılan, uluslararası girişimcilik kapasitesine katkıda bulunan, bu konuda yaşanan sorunların neler olduğuna vurgu yapan Birleşmiş Milletler Kalkınma Fonu ile çalışmalar yürüten bir kuruluştur. 2018 yılı raporu, 59 farklı ülkede ve 164.269 kişiyle görüşerek hazırlanmıştır. Bu rapora göre, Türkiye’de kadın girişimcilerin sayısı erkek girişimcilerin sayısının yarısı kadardır. Türkiye’de girişimcilerin başladıkları işi sürdürememelerinin % 60-70 gibi bir oranda karlılık ve finans kaynaklarına erişim güçlüklerinden kaynaklandığı saptanmıştır. Aynı kuruluş tarafından girişimcilik ortamının değerlendirildiği 12 farklı kriter kullanılarak yapılan değerlendirmelerde, Türkiye girişimcilik ortamı açısından 5,1 değeriyle 29. sırada yer almaktadır (Bosma ve Kelley, 2019).

Kadın girişimciler, finansman temin süreçlerinde erkek girişimcilerden farklı bir seyir izlemektedir. Kadın girişimciler, erkek girişimcilere oranla daha az borca girerek işlerini yürütmektedir. Kadın girişimcilerin erkeklere göre endüstriyel tecrübeye daha az sahip oldukları için ve bununla birlikte girişimcilik eğilimleri erkeklere göre daha az olmasından kaynaklı bankalar, kadın girişimcilere az miktarda sermaye temini sağlamaktadır (Shmailan, 2016). Kadın ve erkek girişimciler birbirlerinden farklı finansman yöntemleri tercih ederek girişimlerini sürdürmektedir. Kadın girişimciler, kişisel birikimlerini ve yakın çevreden ödünç alma alternatifini dış kaynaklara göre daha fazla kullanmaktadır. Kadın girişimciler, kuracakları iş için bankalardan kredi talep ettiğinde bankalar teminat beklemektedir. Kadınlar ise gerekli teminatı gösterememekten dolayı hem iş kurma sürecinde hem de işlerini büyütme aşamasında büyük sıkıntılar yaşamaktadır (Keskin, 2017). Girişimcilerin iş kurma sürecinde belli bir sermaye teminine ihtiyacı vardır. Kadın girişimcilerin finansal destek veren kurumlardan, kuracağı iş adına kredi temin etmesi için finansal desteği veren kurumların belli koşullarını karşılaması ve alacakları kredi karşılığında bir teminat göstermesi beklenmektedir. Ancak toplumsal rollerin getirdiği değerler ile teminat gösterilebilecek yapıdaki değerlerin (gayrimenkul vb.) genellikle erkeklerin üzerine kayıtlı olmasından ötürü kadınlar gerekli teminatı gösterememektedir (Kurtsan, 2019).

Kadın girişimcilerin finansal sorunlarından bir diğeri ise, finansal kurumlara ait bilgi ve deneyimin eksik olmasıdır. Kadınlarda bu bilgi eksikliğine bağlı olarak, işletmelerine dair finansal destek almada ve işletmelerini büyütmede sorunlar yaşanmaktadır (Öztürk, 2016).

2. TÜRKİYE'DE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİNİN GELİŞİM SÜRECİ ve ÖNEMİ

Türkiye'nin tarihsel sürecine bakıldığında girişimci ya da girişimcilik kavramlarına ilk olarak kalkınma planlarında yer verildiği görülmektedir. Girişimciliğin bir devlet politikası olarak ilk kayıtlara geçtiği yer ise, Sekizinci Kalkınma Planı'dır. Buradaki planda girişimcilik kavramı gündeme gelmiş, ancak nasıl bir strateji uygulanacağı tanımlanmamıştır. Onuncu Kalkınma Planı'nda, artık girişimciliğin nasıl bir gelişim seyri izleyeceği belirtilmiş ve buna göre belli adımlar atılmıştır. Türkiye'den ve dünyadan birçok girişimciyi bir araya getiren Küresel Girişimcilik Zirvesi'nin ikincisi 2011 yılında Türkiye'de gerçekleşmiştir (Araz Takay vd., 2014). Kadınlar yeni bir iş kurma planı ve yönetme süreci içerisinde iken sırf kadın olmanın getirdiği zorluklar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Benzer nedenlerle girişimciliğe başlamış olmalarına karşın, erkek girişimcilere oranla kadın girişimcilerin karşılaştıkları zorluklar ya da sorunlar gayet açık kabul edildiği için bugün 'kadın girişimciliği' kavramı kullanılmaktadır (MEB, 2014).

Tablo 1. Kadın Girişimcilerin Özellikleri

Kişisel Özellikler	Sosyo-kültürel Değerler	Cinsiyet Rollerinden Kaynaklanan Özellikler
Kendine güven, yaratıcılık, yenilikçilik, risk alma, akılcılık, bağımsızlık, rekabetçilik	Çevresinde saygın biri, kaynakları ve ilişkileri iyi değerlendiren, koruyan-gözetken, iş birliğine yönelik, akraba ve yakın çevrenin desteğini kazanan	İyi iletişim kuran, problemleri kolaylıkla çözebilen, hoşgörülü, özverili, duygusal

Kaynak: (Yetim, 2002).

Türkiye'de kadın istihdamının artırılması, ilk defa 1993 yılında gündeme gelmiştir. 1990'lı yıllarda Türkiye'deki ekonomik kriz ve bunun getirmiş olduğu yüksek orandaki işsizlik sorununa kadın girişimcilerin bir çözüm alternatifi olabileceği değerlendirilmekteydi. Kadın girişimcilere yönelik atılan ikinci büyük adım ise, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)'nin 2002 ve 2004 yılları arasında AB fonları ile 'Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi' olmuştur. Bu proje, başarılı bir şekilde devam ettirilmiş ve kadın girişimciliği alanında büyük başarılarla imza atmıştır. 2007 ile 2009 yılları arasında projenin ikincisi gerçekleşmiştir. Birinci projede 1630 kadın eğitilmiştir. İkinci projede ise bu rakam 6291'lere kadar yükselmiştir. İki projenin toplamında 7922 kadın başarıya ulaşmış ve ikinci projedeki 255 kadın iş yeri açarak kadın girişimci olmuştur (Araz Takay vd., 2014).

Türkiye'deki kadınları girişimciliğe yönlendiren faktörlerden biri, hanenin gelirine destek sağlamaktır. Diğer faktör ise iş bulma güçlüğü ya da çalıştığı işte

yaşadığı zorluklardır (cam tavan sendromu, mobing, cinsiyet ayrımcılığı, yetersiz maaş, yetersiz sosyal imkân vb.). Kadınları girişimciliğe yönlendiren faktörlerden biri de kişisel faktörlerdir. Bunlar; mesleğini yapmak, bağımsız çalışma, kendi işinin patronu olmak, ideallerini gerçekleştirmek, kendini kanıtlamak, aile ya da herhangi birine muhtaç olmamak, yüksek sosyal statü isteği vb.dir.

3. KADIN GİRİŞİMCİLERİN FİNANSMAN KAYNAKLARINA ERİŞİM OLANAKLARI

Girişimci için en önemli aşama, girişimini gerçekleştirebilecek bütçeye sahip olabilmektir. Bu destek kamu ya da özel kurumlar tarafından sağlanabilmektedir. Başarılı ve gelecek vaat eden girişimciler, projelerinin kuruluş aşamasında ya da ilk süreçlerde maddi potansiyeli yüksek olan bireylerden destek alabilmektedir. Bu kişiler, 'iş melekleri' ya da 'melek yatırımcı' olarak tanımlanmaktadır (Tanrıseven, 2004).

Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör, sivil toplum kuruluşları (STK) ve bankalar, kadın girişimcilerine yönelik kalkınma stratejilerine giderek daha çok önem vermektedir. Devlet ve devlete bağlı birçok kurum, iş gücü piyasasında kadının var olması için kadın girişimcilerine yönelik politikalar geliştirmiştir. Türkiye'de kadın girişimciliğinin geliştirilmesine yönelik bilgiler çalışmalar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Tablo 2. Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar

Yıllar	Çalışmalar
1990	Türk Medeni Kanunu'nda evli kadının çalışması ve ticarethane açması için gerekli 'koca izni' şartı kaldırıldı.
1992 - 1993	İlk kez 'Türkiye'de Kadın Girişimcilik' semineri ve 'Kadın Girişimciliği Özendirme ve Destekleme Paneli' ile konu tartışmaya açıldı. Türkiye genelini kapsayan ilk araştırma olan 'Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri' konulu araştırma, N. Çelebi tarafından yapıldı. Halk Bankası, 'Kadın Girişimci' kredisi vermeye başladı.
1995	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), kadınların sahip olduğu mikro ve küçük işletmelerin durumunu incelemek amacıyla 'Küçük Girişimcilik Projesi' konulu geniş çaplı bir araştırma yaptırdı.
2002 - 2003	Kadın girişimcilerin iş dünyasındaki statülerini sağlamlaştırmak ve ülke ekonomisine katkılarını artırmak amacıyla, Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER) kuruldu. Bangladeş Mikro Finans Kuruluşu ve Diyarbakır Valiliği tarafından yoksul kadınları girişimci yapmaya yönelik 'Mikro Kredi' projesi başlatıldı. Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) tarafından 'Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi' projesi hayat geçirildi. Güneydoğu Anadolu Projesi-Girişimci Destekleme ve Yönlendirme Merkezi ve Kadın Merkezi iş birliği ile 'Kadın Girişimciliği' projesi uygulandı.

Kaynak: (Kılınc Savrul ve Akyüz, 2016).

Kadın girişimcilerine 2003 yılından sonra kurulan birçok dernek, özel ya da kamu kurumları destek vermeye başlamıştır. Bu kurumların yanı sıra kadın girişimcilerin en çok desteğe ihtiyacı olduğu alan finansman alternatiflerinin çeşitlendirilmesidir. Kadın girişimciliğine finansal desteği özel bankalar belli koşullarda temin etmektedir.

Başbakanlık tarafından 2008 yılında yapılan Ulusal Eylem Planı'nda, eylem ve hedef stratejileri ortaya konulmuştur. Kadın girişimciliğinin eğitim, finansman ve danışmanlık hizmetleri ile desteklenmesi ve istihdama teşvik edilmesi bu stratejilerden biridir. Bu stratejinin gerçekleşmesi için de KSGM, STK'lar, Üniversiteler, TOBB Kadın Girişimciler Kurulu, TESK gibi kurumlarla iş birliği yapılacaktır (Başbakanlık Kadının Statüsü Kurumu, 2013).

STK'lar, dernekler, kamu ya da özel kurumlar kadın girişimcilere ilişkin çalışmalar yürütmektedir. Bankalar haricinde girişimcilik alanında en çok bilinen ve tercih edilen Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) olmuştur. Ancak bu zamana kadar kadın girişimciliği alanında çok boyutlu çalışan bir kurumsal destek ortaya çıkmamıştır. STK'lardaki desteklerden ise haberdar olan kadın girişimci sayısı çok azdır. Garanti Bankası, 2006 yılından itibaren kadın girişimciliğine destek veren bankalardan biridir. Kadının iş dünyasında güçlenebilmesi için sadece finans alanında değil bilgi, destek gibi alanlarda kadınlara danışmanlık hizmetleri sağlamaktadır. Garanti Bankası'nın başlattığı bu proje diğer birçok banka tarafından da uygulanmaya başlamıştır (Garanti Bankası, 2014). Halk Bankası, 1995 yılında ilk Girişimci Bilgilendirme Merkezi'ni kuran bankadır. 2007 yılında kendi işini kurmak isteyen kadın girişimcilere destek veren ilk kamu bankası olmuştur. Türkiye Ekonomi Bankası (TEB), kadın girişimcileri desteklemek ve iş hayatında varlıklarını güçlendirmek adına 2015 yılında TEB Kadın Akademi'yi kurmuştur. Türkiye'de ilk kez banka bünyesinden bağımsız, kadınlara yönelik bir Akademi kurulmuştur. TEB Kadın Akademi, kadın girişimcilere finansal destek ve girişimcilik konusunda danışmanlık hizmeti vermeye başlamıştır. Ancak bankalar tarafından verilen finansman desteğinin kadın girişimcilere ne kadar ulaştığı, maliyetleri ve ne kadar verimli kullanılabildiği tartışmalıdır. Kadının çalışma hayatında yer almasını sağlamak için ya da kendi işini kurmasında yardım etmek amaçlı kadın girişimciliğine destek veren kurum ve kuruluşlar ortaya çıkmıştır.

Kadın girişimciler, iş kurma süreci, yönetim süreci ve işi geliştirme aşamalarında desteğe ihtiyaç duyabilmektedirler. Birinci aşama olan iş kurma sürecinde, finans desteği, meslek bilgi desteği, işletme yönetimi desteği ve kişisel gelişim konularında desteğe ihtiyaç duyabilmektedirler. İkinci aşama, kurulan işin yönetimini sağlamaktır. İş kurma sürecinden sonra işletmenin devamlılığı için ve işletmenin verimli çalışmasını sağlayarak girişimcinin kâr elde ettiği süreçtir. Bu süreç içerisinde kadın girişimci finans desteği, rekabet piyasasının belirlenmesi, yeni pazarlar hakkında bilgi sahibi olma gibi yönetim süreçleri için danışmanlık hizmetine ihtiyaç duymaktadır. Üçüncü aşama, işi geliştirme sürecidir. Bu aşamada kadın girişimci kurmuş olduğu işletmenin büyüme politikaları ve buna ilişkin finans desteği ve markalaştırma ile işletme faaliyetlerini arttırabilir, faaliyetlerdeki artışa paralel işletme gelirini

daha üst düzeye çıkarabilir. Tüm bu süreçler için destek veren ve kadın girişimciliğini destekleyen kurum ve kuruluşlardan bazıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.

Kadın Girişimcileri Destekleyen Kurum ve Kuruluşlar

Kurum Adı	Yıl
Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)	1964
Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV)	1969
Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD)	1971
Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA)	1985
Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)	1986
Türkiye Genç İş Adamları Derneği (TÜGIAD)	1986
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)	1990
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)	1990
Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER)	2002
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR)	2003
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Kadın Girişimciler Kurulu	2007

Kaynak: Tablo yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tabloda yer alan kurumlar dışında birçok üniversite, STK, illerde mevcut olan Sanayi ve Ticaret Odaları, kamu ve özel bankalar kadın girişimcilere destek vermektedir.

Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER), Türkiye'de faaliyet gösteren 37 kadın girişimci tarafından, 2002 yılında kâr amacı olmayan sivil toplum örgütü olarak İstanbul ilinde kurulmuştur. Birçok proje ve çalışma yürüterek kadın girişimcilerin istihdam da yer almasını sağlamıştır. 2002 yılından günümüze kadar 46 farklı sektör ve alanda faaliyet gösteren 300 üyesi mevcuttur (KAGİDER, 2019). Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), 1986 yılında kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olarak kurulmuştur. KEDV'in kurulma amacı, düşük gelir grubuna giren kadınların ekonomik durumlarını daha iyi bir seviyeye getirmek, yaşam kalitelerini arttırmak ve yerel kalkınma içerisinde liderliklerini güçlendirmek olmuştur. KEDV'in, 2001-2009 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kamu yararına çalışan kuruluş statüsü bulunmaktadır (KEDV, 2019). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), ülkenin ekonomisinde büyük paya sahip olan küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin (KOBİ) etkinliklerini ve piyasadaki rekabet gücünü arttırmaları ve sanayide entegrasyonu ekonomik gelişmelere uygun biçimde gerçekleştirmek üzere 1990 yılında kurulmuştur (Cansız, 2008). KOSGEB'in projelerinden biri olan Girişimcilik Destek Programı birçok insanın yeni iş kurmasında büyük katkı sağlamaktadır. 1990 yılında kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), kadın odaklı çalışmaktadır. Kadına yapılan ayrımcılıklara engel olmak, kadın haklarını korumak zaman içerisinde geliştirmek, kadınların toplum içerisinde daha eşit şartlarda yaşamalarını sağlamak bunlardan bazılarıdır.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), fikirlerini gerçekleştirebilmesi için kadın girişimcilere eğitim ve kapasite geliştirme desteği sağlamaktadır. Türkiye’de kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması için birçok kurum çeşitli eğitimler, seminerler, projeler yapmaktadır. Temel hedef, kadının istihdamdaki gücünü arttırmaktır. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), kadına yönelik hiçbir çalışma söz konusu değil iken 1995 yılında Avrupa Birliği (AB) Hibe Yardımları projesine paket program olarak ‘Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi’ projesini sunmuştur (TESK, 2019). Bu projenin kabul görmesi ile kadın girişimciliğine yönelik çalışmalar başlamıştır. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), istihdamın gelişmesi ve işsizliğin azalmasına destek sağlamak amaçlı kurulmuş kurumdur. Bireylerin istihdama katılabilmesi için işlerini kurması adına ‘Girişimcilik Eğitim Programları’ düzenlemektedir. 1969 yılında kurulan Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) ise, kırsal alanda yaşamlarını sürdüren kadınlara destek vererek toplumdaki statülerini yükseltmelerini sağlamak amacıyla kurulmuştur. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) ve Türkiye Genç İş İnsanları Derneği (TÜGIAD) gibi dernekler de bünyesinde bulunan iş kadınlarına, finans ve pazarlama gibi konularda destek sağlamakta ve girişimcilğe yönelik eğitimler vermektedir. Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA) 1985 yılında kurulmuş ve kamuya yararlı bir kurum olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını analiz ederek uygulamalı meslek eğitimi modelini ortaya koyan ve geliştiren bir kurumdur. Kadınlara çıraklık eğitimi düzenlemekte ve kadınların yoğun olarak bulunduğu mesleklerin çıraklık yasalarına dâhil edilmesine yönelik çalışmalar yürütmektedir (MEKSA, 2019).

Kadınlar girişimlerini gerçekleştirmek istediklerinde eğer ki evli ise eşinden, evli değil ise ailesinden ya da çevresinden destek beklemektedir. Bu destek sosyal destekle beraber maddi desteği de beraberinde getirmektedir. Kadın girişimcilerin finansal konularda destek göreceği ya da isteyeceği kurumlar var iken direkt çevresinden bu desteği beklemesi finansal destek veren kurumlara olan algıyı zayıflatmaktadır (İlter, 2010). Kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunmasına engel olabilecek bürokratik kısıtlamalarda yerel yönetimin payı büyüktür. Yerel yönetimlerin kadınları ekonomiye kazandırması için girişimcilğe teşvik projeleri geliştirmesi gerekmektedir. Sığınma evlerinde olan kadınlara eğitim desteği verilerek, girişimcilğe teşvik edilmesi yerel yönetimin yapacağı çalışmalardan biri olabilir (Onay Özkaya, 2009). Yerel yönetimler kadın girişimciliğine yönelik destek projeleri oluşturmalı ve projelerin sürekliliğini sağlayacak önlemleri almalıdır. Başarılı kadın girişimlerinin duyurulması yerel yönetimin kadınları girişimcilğe teşvik etmesini sağlayacak unsurlardan biridir.

4. TÜRKİYE’DE KADIN GİRİŞİMCİLERİN FİNANSMAN KAYNAKLARINA ERIŞİM OLANAKLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Bu çalışmanın temel amacı, kadın girişimcilerin finansman kaynaklarına erişebilmek için hangi olanakları değerlendirdiklerini ölçmektir. Yapılan araştırma sonuçlarının, kadın girişimciliği üzerine yapılacak olan benzer çalışmalar için kaynak olması hedeflenmektedir.

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

Kadın girişimcilerin finansman kaynaklarına erişim olanaklarının ölçüldüğü çalışmada KAGİDER, TOBB Bursa İl Kadın Girişimciler Kurulu, İzmir Girişimci Kadınlar Kurulu ve Kocaeli İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği bünyesinde bulunan kadın girişimcilere ulaşılmıştır. Araştırma için gerekli olan bilgiler internet yoluyla oluşturulan anket aracılığıyla derlenmiştir. Anketler örneklem grubunda yer alan kurumlara gönderilmiş ve toplam 84 kadın girişimci ile anket gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma 2019 yılında yayımlanan yüksek lisans tezinden üretilmesi nedeniyle ve TR Dizin kriterlerinde “Etik kurul izni gerektiren çalışmalar için talep edilen belge ve bilgiler süreci 2020 yılında başlayan yayınlar için zorunlu olacaktır” maddesi gereği etik kurul onayı mevcut değildir. Birinci bölümde kadın girişimcilerin demografik özellikleri ve işletmelerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise ulaşılabildikleri finansman kaynaklarının neler olduğunun belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmadaki anket uygulaması ile örneklem kitleden elde edilen veriler SPSS Statistics 23 paket programıyla analiz edilmiştir. Ankette yer alan birinci bölüm, kadın girişimcilerin demografik ve işletmelerine ilişkin bilgiler frekans analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. İkinci bölümde ise kadın girişimcilerin 5’li Likert ölçeğine göre yanıtları frekans analizi, geçerlilik analizi, faktör analizi tekniğiyle değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılanların % 36,9’u İstanbul, % 21,4’ü İzmir, % 16,7’si Kocaeli % 7,1’i Bursa, olmak üzere geri kalanlar Ankara, Antalya, Eskişehir, Aydın, Adana, Bartın, Hatay, Manisa, Mersin, Muğla ilindedir. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin % 56’sı gibi büyük çoğunluğu 30-39 yaş arasında, % 21,4’ü 40-49 yaş arasında % 20,2 si 20-29 yaş arasında olup 50 yaş ve üzeri kadın girişimci oranı % 2,4 düzeyindedir. Örneklem grubumuzda 19 yaş altı kadın girişimci yoktur. Elde edilen değerler neticesinde kadın girişimcilerin daha çok orta yaş grubunda yer aldığı söylenebilir. Kadın girişimcilerin % 70,2’sinin evli olması kadınların evlendikten sonra da aile bütçesine katkı sağlamak için girişimcilği bir alternatif olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Kadın girişimcilerin % 14,3’ü ortaöğretim, % 64,3’ü üniversite, % 21,4’ü yüksek lisans veya doktora mezunudur. Elde edilen veriler içerisinde üniversite mezunu kadın girişimcilerin fazla olması büyük önem taşımaktadır.

Kadınların işgücüne katılımı ile eğitim seviyelerinin yükselmesi arasında bir bağlantı olduğu yapılan diğer çalışmalarla (Erdun, 2011) uyumludur. Ankete katılım sağlayan kadın girişimcilerin işletmelerinin faaliyet gösterdiği sektörler bakımından, % 29,8'i hizmet, % 6'sı inşaat, % 2,4'ü sanayi, % 4,8'i tarım ve % 57,1'i ticaret sektöründe faaliyetlerini sürdürmektedir. Elde edilen veriler neticesinde ticaret ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimciler toplam katılımın % 80,9'unu oluşturmaktadır. Kadın girişimcilerin sektör tercihleri başlığında ele alınan çalışmalar içerisinde Yağcı ve Bener (2005), Soysal (2010) ve Yetim (2002) ait çalışmalarda elde edilen bulgular ile anketlerin analiziyle elde edilen bulgular birbirine paralellik göstermektedir. Ankete katılım sağlayan kadın girişimcilerin daha çok ticaret ve hizmet sektöründe yer almalarının nedenleri arasında kadınların, aile yaşantıları ile iş yaşantıları arasında bir denge kurması ihtiyacı nedeniyle olduğu düşünülmektedir. Çalışmada kadın girişimcilerin oranının en düşük olduğu alan % 2,4 ile sanayi sektörü oranıdır. Sanayi sektörü yüksek sermayelerin gerektirdiği bir alan olmasından ötürü kadınların riske atılmadığı bir sektör olarak görülmektedir.

Ankete katılım sağlayan kadın girişimcilerin işletmelerinde çalıştırdığı kişi sayısına baktığımızda; % 40,5'inin yalnız çalıştığı, % 42,9'u 1-4 kişi, % 10,7'si 5-9 kişi, % 3,6'sı 10-49 kişi, % 2,4'ü ise 50 ve üzeri çalışana sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen veriler neticesinde en yüksek değer %42,9'luk oranla 1-4 kişi çalıştıran işletmelerdir. Yalnız kendisi çalışan oranı % 40,5'de bu orana yakındır. Kadın girişimcilerin işletmelerinde sadece kendilerinin çalışması yakın çevrelerinden destek görmesiyle ilişki olabilir. Kadın girişimciler kurdukları işlerde personele ödenecek ücreti kendi işi için sermaye olarak kullanmayı tercih etmektedir. Elde edilen bulgular da en az oran ise % 2,4'lük oran ile 50 ve üzeri personel çalıştıran kadın girişimciler olmuştur. Çalışmada finansman temin yolları ölçeğinin güvenilirlik analizi 0,923 gerçekleştirilmiştir. Finansman temin yollarına ilişkin güvenilirlik yüksek orana sahiptir. Bu duruma ilişkin iki neden ortaya koyulabilir. Bunlardan birincisi anketi yanıtlayan kadın girişimcilerin aynı yönde ve benzer cevaplar vermiş olmaları diğer neden ise, finansman temin yollarına ait ölçeğin anlaşılır olması olabilir. Araştırmada kadın girişimcilerin finansman temin yolları ölçeğinin faktör analizleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. Ölçeklerin Faktör Analizi

Faktörler	Cronbach Alfa (α)	KMO	Sig.	Faktör Analizi
Finansman Temin Yolları	,923	,872	,000	Uygundur

Tablo 5. Kadın Girişimcilerin Finansman Temin Yolları Ölçeğinin Faktör Analizi

KMO Değeri		0,872
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık. Ki-Kare	891,057
	Serbestlik Derecesi	105
	Önem Değeri	,000

Finansman temin yolları ölçeğinin faktör dağılımı sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Finansman temin yolları ölçeği kendi içerisinde 3 alt faktöre ayrılmaktadır. Bu 3 faktör toplam varyansın % 70,4'ünü açıklamaktadır.

Tablo 6. Kadın Girişimcilerin Finansman Temin Yolları Ölçeğinin Bileşen Matrisi

Finansman Temin Yolları	Bileşen		
	1	2	3
TOBB (Bursa Kadın Girişimciler Kurulu)	,880		
İŞKUR	,836		
STK'ler ve Kadın Örgütleri (KAGİDER)	,791		
Esnaf ve Sanatkârlar Kefalet Kooperatifi (TESKOMB)	,772		
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)	,769		
Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK)		,787	
Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB)		,757	
Özel Bankalar		,750	
Dünya Bankası		,740	
Kamu Bankaları		,696	
Kredi Garanti Fonu (Leasing vb.)		,739	
Kendi Kaynaklarım			,774
Akrabalarım			,722
Arkadaşlarım			,626

Kadın girişimcilerin finansman temin yolları ölçeği 3 faktör etrafında dağılım göstermektedir. Birinci faktörde 'TOBB', 'İŞKUR', 'KAGİDER', 'KOSGEB' ve 'TESKOMB' yer almıştır. İkinci faktörde, 'TKDK', 'Türkiye Sınai Kalkınma Bankası', 'Özel Bankalar', 'Kamu Bankaları', 'Dünya Bankası' ve 'Kredi Garanti Fonu' yer almaktadır. Son faktörde ise, "kendi kaynaklarım", "akrabalarım" ve "arkadaşlarım" gösteren maddeler yer almıştır. Analiz sonucunda, 'melek yatırımcı' değişkenine ait bir veri dağılımı görülmektedir. Kadın girişimcilerin finansman temin yolları ölçeğinin bileşen matrisine ait değerler ele alındığında; birinci dağılımda, kadınların girişimcilik süreçlerinde ihtiyaç duydukları finansman teminini daha çok girişimcilik eğitimi veren, mentorlük sağlayan, danışmanlık yapan ve girişimciye finansman temin sürecinde yol gösteren destek kurumlar karşımıza çıkmaktadır. Kadınların iş kurma ve sonrasında süreçte kadın girişimciliğine destek veren kurum ve kuruluşlardan destek alması, girişimciliğin geçici bir süreç olmasından öte kalıcı bir faaliyet alanı olduğunu göstermektedir. İkinci dağılımda, kadınlar girişimleri için bir kurum ya da kuruluşların desteğinin yanı sıra direkt olarak gerekli olan finansman teminini sağlayabileceği bankalara yönelmektedir. Üçüncü dağılımda ise kadınlar kuracakları iş için kendi birikimini ya da çevresinden destek alarak işini kurmayı tercih etmektedir.

SONUÇ

Girişimcilik, üzerine yapılan çalışmaların temel belirleyeni girişimcinin kendisidir. Bireyler, yaşadıkları toplumların yapısını, girişimcilik ortamının desteklenmesini değerlendirerek girişimlerini gerçekleştirmektedir. Türkiye’de zaman içerisinde girişimciliğin önem kazanması, girişimcilik alanında erkeklerin daha aktif olması ve cinsiyet ayrımcılığına dayanan sebeplerden ötürü, kadın girişimciliği çalışma konusu olarak dikkat çekmektedir. Bu alanda yapılan çalışmaların çeşitlenmesi ile kadın girişimciliğinin ilerleyen süreçte değer kazanmasına destek olunacağı düşünülmektedir. Türkiye’de kadın girişimciliğinin verimli ve sürdürülebilir bir alan olabilmesini sağlamak için kadınlara destek veren birçok kurum ortaya çıkmıştır. Bu kurumlardan bazıları, kadınlara girişimcilik üzerine danışmanlık hizmeti verirken bazıları ise girişimcinin finans desteğini sağlamaktadır. Kadın girişimciliğine destek veren kurumlar bir kısmı devlet destekli iken bir kısmı ise özel kurumlar tarafından oluşturulmaktadır. Ancak ortak bir amaç vardır; o da ülkedeki kadın girişimci potansiyelini arttırmaktır.

Türkiye’de kadın girişimcilerin finansman kaynaklarına erişim olanaklarının incelendiği bu çalışmada, kadın girişimciliğine destek sağlayan kurumlarda kayıtlı olan kadın girişimcilerin verdikleri cevaplar doğrultusunda anket gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen demografik bilgiler neticesinde, kadın girişimcilerin büyük bir çoğunluğu İstanbul, İzmir, Bursa ve Kocaeli gibi büyük şehirlerden katılımsağlamaktadır. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin çoğunluğunu orta yaş grubundaki kadınlar oluşturmaktadır. 19 yaş ve altı kadın girişimci çalışmada yer almamaktadır. Türkiye’de kadın girişimcilerin genel olarak yaş ortalamasının 25-34 yaş aralığında olduğu farklı araştırmalarda elde edilmektedir. Girişimciliğin 19 yaş ve altındaki bireylerde gerçekleşebilmesi için girişimcilik eğitiminin okullarda ders olarak müfredatlarda yer alması, eğitim kurumlarının girişimcilik alanında projeler sunması ve girişimciliği bir amaç haline getirmesi bu alanda gelişim sağlayacaktır.

Kadın girişimcilerin çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla eğitim seviyesinin artması ile kadınların girişimcilik faaliyetlerinde bulunması doğru orantılı gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılan kadın girişimcilerin ağırlıklı ticaret ve hizmet sektöründe yoğunlaştığı, sanayi, imalat ve inşaat sektörlerinde araştırmaya katılan kadın girişimci sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Oysa bu alanda birçok iş kolu mevcuttur ve büyüme potansiyeli oldukça yüksektir. Bu alanda kadınların aktif olmasını sağlamak amacıyla farkındalık yaratılmalıdır. Türkiye’de, endüstriye hizmet edebilecek düzeyde çok iyi eğitim almış kadınlar bulunmakla birlikte bunların değerlendirilmesi gerekmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen finansman temin yolları faktörü ise, üç alt faktör etrafında dağılım göstermektedir. Kadın girişimcilerin işletmeleri için gerekli olan finansman alternatifleri hakkında yeterli bilgi ve donanımsahip olmaması

finansman kaynaklarına ulaşmalarını olumlu etkileyecektir. Bu sürecin daha verimli geçebilmesi için girişimciliği destekleyen kurumlar tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinde, finans temininde gerekli olan bilgilerin girişimci adayları ile paylaşılması gerekmektedir. Böylece girişimciler finansla ilgili gerekli bilgiye sahip olacaktır.

Türkiye’de kadın girişimcilerin finansal kaynaklara erişim olanaklarında iyileşme sağlanabilmesi için kadınların girişimci olmasına yönelik destek veren kurumların sayısının çoğaltılması gerekmektedir. Girişimciyi finansal kaynaklara ulaşması konusunda bilinçli hale getirebilmek için özel ya da kamu bankalarının bilgilendirme projeleri gerçekleştirmesi gereklidir. Kadın girişimcilerin birbiriyle iletişimini güçlendirmek için internet ortamında platformların oluşturulması da fayda sağlayacaktır. Gelişmiş ülkelerdeki girişimcilik düzenlemeleri örnek alınarak kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için merkezî ve yerel yönetimler, üniversitelerle iş birliği içinde projeler oluşturulmalıdır.

Etik Beyan: Bu çalışmanın verileri 2019 yılında toplanmıştır. TR Dizin kriterlerinde ‘Etik kurul izni gerektiren çalışmalar için talep edilen belge ve bilgiler süreci 2020 yılında başlayan yayınlar için zorunlu olacaktır’ maddesi gereği etik kurul onayı mevcut değildir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50’dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: The data of this study were collected in 2019. Ethics committee approval is not available following the article in the TR Index criteria, ‘The process of documents and information requested for studies that require ethics committee approval will be mandatory for publications starting in 2020’.

Author Contributions Statement: 1st author’s contribution rate 50%, 2nd author’s contribution rate 50%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKÇA

- Arslan, İ. K., ve Toksoy, M. D. (2017). Türkiye’de kadınları girişimciliğe yönelten faktörler ve karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi, 1 (1), 123-148.
- Araz Takay, B., Kalemci Tüzün, İ., Kıral, S. ve Batum, U. (2014). Ankara’da kadın girişimciliği: Örnekler ve yol haritası. Ankara Kalkınma Ajansı Araştırmalar serisi-2. Erişim adresi: <https://www.kagider.org/docs/default-source/Raporlar-ve-Sunumlar/ankarada-kadin-girisimcilik.pdf?sfvrsn=12>
- Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2013). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013. Ankara.
- Bosma, N., ve Kelley, D. (2019). Global entrepreneurship monitor 2018/2019 Global Report. GEM. London. Erişim adresi :<https://www.gemconsortium.org/report/gem-2018-2019-global-report>
- Cansız, M. (2008). Türkiye’de KOBİLER ve KOSGEB. DPT Uzmanlık Tezi, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü. Yayın no: DPT 2782.
- Erdemir, T. (2018). Türkiye’de kadın girişimciliği ve kadın girişimciliği etkileyen engeller ve fırsatlar üzerine bir araştırma. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gelişim Üniversitesi.
- Garanti Bankası. (2014). Kadın girişimciler araştırması. https://assetsgaranti.com/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf (Erişim Tarihi: 20/02/2019).
- İlter, B. (2010). Girişimcilik sürecinde kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların analizi: KAGİDER örneği (1), Adalet Yayınevi.
- KAGİDER. (2019). KAGİDER hakkında. <http://www.kagider.org/kurumsal/kagider-hakkinda> (Erişim Tarihi: 14/02/2019).
- KEDV. (2019). Hakkımızda. <http://www.kedv.org.tr/hakkimizda/> (Erişim Tarihi: 15/02/2019).
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9(1), 71-94.
- Keskin, S. (2017). Kadın ve erkek girişimciler arasındaki farklılıklar. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E-Dergi, C.1(1), 64-76.
- Keten, B. (2011). Kadın girişimcilerin bilgiye yaklaşımı. Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.
- Kılınç Savrul, B. ve Akyüz, D. (2016). Türkiye ekonomisinde kadın girişimcilerin mevcut durumu ve geliştirilmesine yönelik çözüm önerileri. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 11(1), 166-167.
- Kölkük N. ve Dilsiz, İ. (2005). Girişimcilik. Detay Yayıncılık.
- Kurtsan, M. Kadın Girişimcilere Kurumsal Destek, Röportaj, <http://arsiv.ntv.com.tr/news/293623.asp>, Erişim Tarihi: 08/03/2019.
- MEB. (2014). Mesleki eğitim: Girişimci fikirler ve iş kurmak. https://issuu.com/egityunusbilgin/docs/giri_imci_fikirler_ve_kurma_ecefedf9b37eb8 (Erişim Tarihi: 21/12/2018).
- MEKSA. (2019). Hakkımızda, <http://www.meksa.org.tr/tr/index.php?p=hakkimizda>, (Erişim Tarihi: 19/02/2019).
- Onay Özkaya, M. (2009). Kadın girişimcilere yönelik “strateji geliştirmede” yerel yönetimlerle iş birliği içerisinde olmak mümkün mü? Celal Bayar Üniversitesi, 7(11), 56-72.
- Öztürk, M. D. (2016). Türkiye’de kadın girişimcilik: Kadınları girişimciliğe yönelten faktörler, karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dış Ticaret Enstitüsü, İstanbul.

Shmailan, A. B. (2016). Compare the characteristics of male and female entrepreneurs as explorative study. Journal of Entrepreneurship & Organization Management, 5(4), 1-7.

Soysal, A. (2010). Türkiye’de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 65 (1), 83-114.

Tanrısever, N. H. (2004). Avrupa Birliği’nde girişimciliğin teşvik edilmesi için izlenen politikalar ve Türkiye’deki politikaların Avrupa Birliği uygulamalarına uyumu. Uzmanlık Tezi, AB Genel Sekreterliği.

TESK. (2019). Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi. <http://www.tesk.org.tr/proje/yurutulen/kadin.php#> (Erişim Tarihi: 18/02/2019).

Yağcı, F. ve Bener, Ö. (2005). Girişimci kadınların demografik ve genel karakteristikleri ile kadınları girişimciliğe motive eden faktörler. Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 33, 85-100.

Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(2), 79-92.

SIYASİ PARTİLERİN DOĞUŞ TEORİLERİ VE KURUMSALLAŞMALARINI BAĞLAMINDA CUMHURİYET HALK PARTİSİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Ulaş Anıl EKİZ*

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) hakkında, dünya çapında genel geçerliliği olan siyasi partilerin doğuş teorileri ve kurumsallaşma teorileri çerçevesinde değerlendirmelerde bulunmaktır. Bu değerlendirmeyi yaparken ilk olarak alanında referans niteliği taşıyan çalışmalarıyla Maurice Duverger'in seçimlerde ve parlamentoda doğan partiler ile parlamento dışında doğan partiler isimli ikili ayırımına, yine Maurice Duverger'in kadro ve kitle partileri ayırımına, Sigmund Neumann'ın bireysel temsil ve toplumsal temsil partileri ayırımına ve ayrıca modernleşme, toplumsal krizler gibi genel kabul görmüş siyasi partilerin doğuş teorilerine çalışma içerisinde yer verilmiştir. Bununla birlikte bahsedilen teoriler bağlamında CHP'nin doğuş hikâyesinin anlatımı genişletilmeye çalışılmıştır. Daha sonra ise Samuel P. Huntington tarafından bilim dünyasına kazandırılan kurumsallaşma ölçütlerine göre CHP değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu değerlendirmeye geçilmeden önce, ilk olarak bugünün CHP'sini şekillendiren partileşme sürecine ve parti tarihine değinilmiş, daha sonra değerlendirme ölçütleri, çalışma içerisinde örneklerle desteklenip meseleye ışık tutması amacıyla aktarılmaya çalışılmıştır. Son olarak ise belirtilen ölçütlere göre yapılan değerlendirmeler ışığında elde edilen veriler, sonuç bölümünde aktarılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cumhuriyet Halk Partisi, Doğuş Teorileri, Kurumsallaşma.

* Makale Türü: Araştırma Makalesi Paper Type: Research Paper

Geliş tarihi/Received:10.03.2021 Kabul tarihi/Accepted:07.06.2021

DOI: <https://doi.org/10.18221/bujss.894183>

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, ulas.ekiz@ogr.sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2476-6946

AN ASSESSMENT ON THE CONTEX OF BIRTH THEORIES OF POLITICAL PARTIES AND THEIR INSTITUTIONALIZATION

Ulaş Anıl EKİZ*

ABSTRACT

The aim of this study is to make evaluations within the framework of the birth theories of political parties and institutionalization theories of the Republican People's Party. While making this evaluation, first, Maurice Duverger's dual distinction between parties born in elections and parliament and parties born outside parliament, Duverger's distinction between Staff and Mass parties, Sigmund Neumann's distinction between Individual Representation and Social Representation parties and In addition, the theories of emerge generally accepted political parties such as modernization and social crises are included in the study. However, in the context of the mentioned theories, the narrative of the birth story of the Republican People's Party has been tried to be expanded. Afterwards, Republican People's Party was tried to be evaluated according to the institutionalization criteria brought to the scientific world by Samuel P. Huntington. Before this evaluation, first, the process of partyization that shaped today's Republican People's Party and the history of the party were mentioned, then the evaluation criteria were supported with examples in the study and tried to be conveyed to shed light on the issue. Finally, the data obtained in the light of the evaluations made according to the specified criteria were tried to be transferred in the conclusion section.

Keywords: *Republican People's Party, Birth Theories, Institutionalization.*

GİRİŞ

Modern demokrasilerin tüm insanlara hitap eden bir şekilde işlemesi için şüphesiz tüm siyasi görüşlerin siyasal sistem içerisinde temsil edilmesi gerekmektedir. Bu temsili yapılabilecek yer ise siyasi partilerdir. Bu sebeple, Türk siyasal hayatı tarihi boyunca farklı zamanlarda farklı ideolojileri benimsemiş birçok siyasal parti kurulmuş ve siyasi arenada boy göstermiştir. Bu siyasi partilerden biri olan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), Milli Mücadele sonrası kurulmasının ardından doksan sekiz yıl gibi uzun bir süre boyunca siyasal hayatta yer almış olmasıyla, Türk siyasetinde bıraktığı etkiyle ve hâlâ siyasal hayattaki aktif varlığını koruması açısından incelenmesi gereken bir parti olarak özel bir yere sahiptir. Ortaya çıktığı ilk zamanlardan beri siyaset bilimi düşünürleri için merak konusu olan siyasi partileri anlamak ve açıklayabilmek için birbirinden farklı esaslar bilim dünyasına kazandırılmıştır. Bu esaslar çerçevesinde siyasi partilerin hangi şartlar altında kurulduğu, yaşanan çağın bir getirisi olan değişime ve yeni problemlere ne derece ayak uydurabildiği merak uyandıran sorular olmuştur. Bu sorulara cevap vermek için de siyaset bilimi düşünürleri siyasi partileri; doğuş teorileri, kurumsallaşma ölçütleri gibi farklı sınıflandırmalara tabi tutmuşlardır. Bu çalışmanın problemiği de bu noktadan hareketle literatürde bir eksik olarak görülen CHP'yi siyasi partilerin doğuş teorilerine göre açıklamak ve kurumsallaşma ölçütleri bağlamında partinin kurumsal niteliklerini ortaya koyabilmektir. Bu problematik bağlamında hazırlanan çalışmada, bir kurumun kök saldıği toplumun ve geçirdiği süreçlerin tarihi bilinmeden doğru bir analiz yapılamayacağı düşünüldüğünden ilk olarak CHP'nin tarihsel serüvenine değinilmiştir. Daha sonra ise; CHP hangi doğuş teorileri ile açıklanabilir, M. Duverger ve S. Neumann'ın parti tipolojileri ayrımlarından hangilerine uyum sağlamaktadır ve son olarak da Samuel P. Huntington'un kurumsallaşma ölçütlerine göre kurumsal nitelikleri ne durumdadır sorularına yanıt verilmeye çalışılacaktır.

1. CUMHURİYET HALK PARTİSİ'NİN TARİHSEL SERÜVENİNE BİR BAKIŞ

Türkiye'nin en eski partisi konumunda bulunan CHP, Halk Fırkası adı ile bizzat Mustafa Kemal Atatürk tarafından kurucu başkan sıfatıyla 9 Eylül 1923 tarihinde, Anadolu ve Rumeli Müdafaa-i Hukuk Cemiyeti'nin devamı olarak kurulmuştur. Parti adı olarak 10 Kasım 1924 tarihine kadar Halk Fırkası adını kullanan partinin adına bu tarihten itibaren Cumhuriyet kelimesi eklenmiş ve 1935 yılında da 'fırka' kelimesi 'parti' kelimesi ile değiştirilerek bugün hâlâ kullanımda olan haline; yani Cumhuriyet Halk Partisi'ne dönüştürülmüştür (Karpat, 2010).

Uluslaşma, laikleşme ve en nihayetinde modernleşme gibi amaçlar edinen parti, bu amaçlarını kurucu liderinin adını taşıyan Kemalizm ideolojisi adı altında birleştirmeye ve ilkeleştirmeye çalışmıştır. Bu ilkeler; cumhuriyetçilik,

laiklik, milliyetçilik, halkçılık, devletçilik, inkılapçılık olmak üzere altı tane olup 1931 yılı CHP kurultayından parti programına, 1937 yılında ise Anayasa'nın ikinci maddesine dâhil edilmiştir (Karpat, 2010). Ancak tüm bu ilkeleştirme ve somut hale getirme çabalarına rağmen Zürcher'in de belirttiği gibi Kemalizm bir ideoloji olmaktan çok bir tutum ve kanılar bütünüdür, çünkü bir ideoloji olması için gereken tutarlı olma ve her şeyi kapsama özelliklerinden yoksundur (Zürcher, 2017).

Kurulduğu andan itibaren yukarıda da belirtilen altı ilke çerçevesinde siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere halka ve devlete yönelik neredeyse her anlamda modernleşmeyi amaçlayan reformları tesis etmeyi hedef edinen parti, bu hedefini 1946 yılına kadar karşısında ciddi bir muhalefet hareketinin varlığına izin vermeden, tek parti iktidarı olarak yerine getirmeye çalışmıştır. Bu süreç içerisinde de parti ile devlet arasındaki sınırları belirleyen çizgiler tamamen kaybolmuştur. Öyle ki, parti kadrolarının demokratik ve çoğulculuktan çok uzak siyasi hamleleri içerisinde CHP, siyasi parti kavramının anlamının çok ötesinde devletle aynı kategoride görünen bir görünüm kazanmıştır (Güneş Ayata, 2010). Bu gelişmeler neticesinde de 1936 yılı parti kongresinde devlet ve parti arasındaki birlik resmen açıklanmış ve zaten oluşmaya başlayan parti-devlet özdeşliğine bu sayede resmiyet kazandırılmıştır (Zürcher, 2017). Bununla birlikte, ülkenin dört bir tarafına atanan yöneticilerin buldukları bölgelerde hem birer devlet görevlisi hem de parti yöneticisi olmasının öntü açılmıştır.

10 Kasım 1938 tarihinde, Mustafa Kemal Atatürk'ün vefatı sonrası liderlik koltuğuna geçen İsmet İnönü'nün liderliği 'Millî Şef' deyimini ile resmîleştirilmiş ve parti tüzüğünde yapılan Atatürk'ün 'ebedî genel başkan', İnönü'nün 'değişmez genel başkan' olduğuna dair değişiklik ile de pekiştirilmiştir (Zürcher, 2017). İnönü'nün liderliğini resmîleştiren bu değişiklikler dışında, hem Atatürk gibi sembolleşmiş bir karizmatik liderin ardından geldiği liderlik konumuna layık olduğunu kanıtlamak hem de muhalefete karşı kendi politikasını geliştirmek ve sistemin devamını sağlamak için güce ihtiyacı olan İnönü, Cumhurbaşkanı seçilmesinin hemen ardından hükümette yaptığı değişikliklerle bu gücü sağlamayı başarmıştır (Avcu ve Çaylak, 2017). İnönü'nün devlet ve partinin bir olarak görüldüğü bir siyasi ortam içerisinde devlet başkanı olarak elde ettiği güç, aynı zamanda parti liderliği için de aynı anlamı taşımaktadır.

1939 yılında başlayıp 1945 yılına kadar devam eden İkinci Dünya Savaşı sonucunda meydana gelen küresel değişikliklerden nasibini alan Türkiye'de de, dünyada olduğu gibi siyasi anlamda köklü değişiklikler yaşanmıştır. Bu değişikliklerin içerisinde gerçekleşen demokratikleşme çabalarının nihayetinde çok partili siyasal hayata geçiş, Türkiye'nin olduğu gibi CHP için de hem bir dönüm noktası hem de değişimin habercisi olmuştur.

Tek parti yönetiminin uzun yıllardır kurduğu sisteme karşı hoşnutsuzluklar, bu değişimin en önemli itici gücü olmuştur. Türkiye’de çok partili hayata geçişle birlikte yapılan ilk genel seçim olan 1946 seçimleriyle birlikte CHP, ilk defa Demokrat Parti (DP) gibi güçlü bir muhalefet partisinin varlığıyla tanışmıştır. 1950 yılında yapılan genel seçimlerden de DP’nin ardından ikinci parti olarak çıkmasıyla da yine ilk defa mecliste çoğunluğu kaybederek muhalefet partisi konumuna geçmiştir.

CHP’nin muhalefetteki ilk yılları; bir türlü karar verilemeyen yeni ekonomi politikaları, yeni demokratik stratejiler, yeni ideolojiler bulma arayışları içerisinde geçmiş ve bu kararsızlık ortamı 1954 yılı genel seçimlerinde daha da ağır bir yenilgi alınmasıyla sonuçlanmıştır. Ancak 1954 yılından sonraki seçimler için parti programına sendikali işçilere grev hakkı, üniversite özerkliği, demokratik olmayan yasaların kaldırılması gibi oldukça yenilikçi maddeler ekleyen CHP, bu yeni görüntüsü ve DP iktidarının güç kaybetmeye başlamasıyla birlikte 1957 seçimlerinden yine ikinci parti olarak çıkmasına rağmen oylarındaki kayda değer artış ile partinin yenilenme hareketinin halk nezdinde olumlu algılandığı izlenimini vermektedir.

1961 genel seçimleri için de yine aynı şekilde yeniliklerine devam ederek parti programına iki yapılı meclis, nispi temsil, sosyal adalet, hukukun üstünlüğü gibi anayasal değişiklikleri içeren maddeler ekleyen CHP’nin bu yeni programıyla seçimlerde ne derece başarılı olacağı bilinmemektedir. Bu bilinmezliğin sebebi, 27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleşen ve Türkiye’de demokratik ilerleyişine vurulmuş ilk sekte niteliği taşıyan askerî darbe sonucu DP iktidarının görevden uzaklaştırılması ve bir süre siyasal düzenin olağan şartlarda ilerleyişinin demokratik olmayan yöntemlerle durdurulmuş olmasıdır (Güneş Ayata, 2017).

1960 darbesinden hemen bir yıl sonra yapılan seçimlerden birinci parti olarak çıkan CHP, 1965 seçimlerine kadar hükümetin kurulabilmesi için farklı koalisyonlara ortak olmuştur. 1965 yılına gelindiğinde ise CHP genel seçimlerde ağır bir yenilgi almıştır. Güneş Ayata’ya göre, CHP’nin 1960 darbesini destekleyerek ordunun desteği ile iktidar olmak gibi demokratik olmayan yollara sapan bir parti görünümünde olması ve 1961-1965 yılları arasında CHP’nin yer aldığı koalisyon hükümetleri boyunca görmezden gelinen ya da talepleri reddedilen taşra teşkilatlarının seçim çalışmalarındaki isteksizliği bu ağır yenilginin nedenleri arasındadır (Güneş Ayata, 2017). Ancak seçimin kaybedilmesine neden olan tüm somut nedenlere rağmen yenilginin faturası seçimlerden önce partinin lügatine yeni katılmış olan ve parti politikaları içerisinde sıkça telaffuz edilmeye başlanan ‘ortanın solu’ 2* hareketine çıkarılmıştır. Bu yeni hareket, Turhan

Feyzioğlu ve Bülent Ecevit tarafından sosyal adalet ve sosyal güvenliğe vurgu yapan ancak bunu yaparken sosyalist öğelerin vurgusundan kaçınan bir bildiri olarak hazırlanmıştır (Zürcher, 2017). Bu bildiriden sonra; toprak reformu, sosyal hakların genişletilmesi, kırsal kalkınma ve gelir adaleti gibi maddelerle CHP gündemine ve seçim bildirilerine giren ortanın solu hareketiyle birlikte parti; ağa, eşraf, büyük toprak sahibi gibi geleneksel destekçilerinden uzaklaşıp köylü, işçi, esnaf gibi dar gelirli halk kesimlerine yaklaşmak ve onların desteği ile iktidar olma yarışına katılmak istemiştir (Bektaş, 1993; Avcu ve Çaylak, 2017). Ortanın solu hareketiyle birlikte gelen bu politika değişikliği neticesinde, CHP’nin bir dönüşüm içine girdiği görülmektedir.

1964 genel seçimlerinde alınan yenilginin ardından CHP yöneticileri, halktan ve parti içinden gelen muhalefete rağmen ortanın solu hareketini daha da içselleştirip halka anlatma ve partinin girdiği bu yeni yol ile destek bulma yoluna gitmişlerdir. Ancak bu şiarla girilen 1969 seçimlerinde de CHP tekrar ağır bir yenilgiye uğramıştır. Art arda gelen ağır yenilgiler ve halk nezdinde partinin bir türlü düzeltilemeyen imajı sonrası, parti içinde İnönü’ye dair muhalefet artmıştır. Bu muhalefetin uzunca bir süre devam etmesi sonucunda, bir kan değişikliğinin parti için iyi bir seçenek olduğunu düşünen partililerce 1972 yılında Bülent Ecevit yeni parti lideri olarak seçilmiştir. Ecevit ile tekrar bir restorasyon sürecine giren CHP’de önce ortanın solu hareketinin yerini bir isim değişikliğiyle ‘demokratik sol’ hareketi almış, ancak bununla yetinilmeyip daha sonra her iki hareketin birleştirilerek bir bütün halinde parti politikası haline getirilmesiyle de ‘sosyal demokrasi’ ismini almıştır (Bektaş, 1993). Bülent Ecevit liderliğinde yeni bir politika ve yeni bir görünüm içerisinde 1973 ve 1977 seçimlerine giren CHP, her iki seçimde de tek başına iktidar olacak kadar oy alamamış olsa da seçimlerden birinci parti olarak çıkmayı başarmış ve hükümeti kurabilmek için 1974 seçimleri sonrası Millî Selamet Partisi (MSP) ile koalisyon kurma yoluna, 1977 seçimleri sonrasında ise bağımsız vekillere kabinede yer vererek yanına çekme yoluna gitmiştir (Zürcher, 2017). Ne var ki bu seçimler sonucunda ne CHP ne de diğer partilerinin kurdukları koalisyon ortaklıkları ve hükümetler tam anlamıyla bir politik istikrar kurmada başarılı olmuş ve bu da dönem içerisinde ülkede yaşanan şiddet ve terör olaylarına bir çözüm olmaktan çok uzak kalmıştır. Tüm bu gelişmelerin nihayetinde de Dursun’un belirttiği gibi, ülkenin 1970’li yıllarda yaşadığı problemleri demokratik yollarla çözmenin artık imkân dâhilinde olmadığı kanısı neredeyse tüm topluma empoze edilmiş ve kötü gidişatı durdurması temennisiyle uzun süredir beklenen ordu müdahalesi 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleşmiştir (Dursun, 2018).

2* Direkt olarak Bülent Ecevit’ten alınmış bir açıklama ile ortanın solu: “İnsana en üstün değeri veren; insan kişiliğinin gelişmesini her türlü baskı ve engellerden kurtarmak isteyen; insanların maddi ve manevi gücünü imkân eşitliği içinde harekete geçirmeyi sağlayan; insanlık onuruyla, özgürlükle, sosyal adaletle bağdaşmayacak etkenleri ve yöntemleri reddeden ve maddi yoksulluğun da manevi yoksulluğunda herkes için sona ereceği, insanca bir toplum düzenini insanca usullerle kurmaya çalışan bir tutum ve davranıştır” (Ecevit, 2009).

12 Eylül Darbesi sonrası tüm siyasi faaliyetler lağvedilmiş, darbeye kadar aktif siyasal hayatına devam eden siyasi liderler ya gözetim altına alınmış ya da tutuklanmışlardır (Dursun, 2018). Bu tutuklamalardan da anlaşılacağı gibi, darbeyi gerçekleştiren generaller tarafından ülkede yaşanan kaosu sorumlu olarak siyasi partiler ve liderleri işaret edilmiş ve askeri vesayet çatısı altında kurulacak yeni siyasal düzen içerisinde darbe öncesinde faaliyet gösteren siyasi partilerin yeri olmayacağı açıkça belli edilmiştir.

Lağvedildikten on bir yıl sonra siyasi partilerin tekrar açılacağına dair yasanın çıkmasıyla birlikte CHP tekrardan Türk siyasal hayatına dahil olmuştur. CHP liderliğine ise 1992 parti kongresinde zaten CHP kapalı durumdayken Sosyal demokrat Halkçı Parti (SHP) içerisinde siyasal hayatına devam eden Deniz Baykal seçilmiştir. İlk iş olarak partinin kapatılmadan önce hazırlanmış parti programını tekrar düzenleyen Baykal, SHP'den istifa eden vekilleri de bünyesine katarak çok kısa bir süre içerisinde mecliste grup kurmuştur. Ancak CHP'nin seçim kitlesi olan sol kesime CHP'den başka seslenen ve oylara ortak olan eski CHP genel başkanı Bülent Ecevit'in liderlik koltuğunda olduğu Demokratik Sol Partisi (DSP) ve SHP olmak üzere iki siyasi parti daha mevcuttu. Bu yüzden zaten kısıtlı bir oy çerçevesi çizen sol kanadı birleştirmek adına girişimlerde bulunulmuştur. Bu birleşme girişimlerini kesin bir dille reddeden DSP'nin aksine SHP ve CHP birleşme konusunda yaşadıkları uzun ve çetrefilli tartışmalardan sonra bunu başarabilmiştir. Bu birleşme neticesinde SHP, CHP saflarına katılmıştır. Birleşme sürecinin uzamasındaki en büyük etkenlerden biri olan genel başkanın kim olacağı tartışması ise Deniz Baykal'ın genel başkan olmasıyla son bulmuştur (Aşık, 2009). Baykal liderliğinde 18 yıl geçiren CHP, 1995 yılından sonra ülke siyasetinde ivme kazanan Refah Partisi (RP) politikalarına karşı tavizsiz bir laiklik ve Atatürkçülük savunması yaparak politikalarını inşa etmeye çalışmış ve bu süreçte partinin siyasi çizgisi sol görüşlerden çok Laiklik ve Milliyetçilik özellikleri ağır basan bir sağ görüşe meyil göstermiştir (Kömürcü, 2011). 2010 yılına gelindiğinde ise partinin uzun süredir üst üste aldığı başarısızlarla yükselen parti içi muhalefet ile Baykal'ın genel başkanlıktan istifasını gerektiren zaruri olayın neticesinde 2010 yılında Kemal Kılıçdaroğlu yeni genel başkan olarak seçilmiştir. Yeni Lider Kılıçdaroğlu ile iki önemli değişiklik yaşayan CHP ilk olarak parti söylemini yoksulluk ve yolsuzlukla mücadele olarak değiştirmiştir. İkinci olarak ise Baykal'ın seçtiği yönetim kadrolarını kendi kadroları ile değiştirmiştir (Gülmez, 2013). 2021 yılı Mayıs ayı itibarıyla CHP, siyasal hayatına halen son seçilen genel başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ile devam etmektedir.

2. SİYASİ PARTİLERİN DOĞUŞ TEORİLERİ VE CUMHURİYET HALK PARTİSİ

Duverger'in yaptığı benzetmeye göre; insanlar nasıl çocukluklarının izini ömürleri boyunca taşıyorlarsa partilerde kökenlerinin etkisini var oldukları zaman

boyunca taşırlar (Duverger, 1974). Bu sebeple siyasal partiler gibi günümüz siyasal yapılarının katılım için olmazsa olmazı örgütlerin nasıl ve ne şartlar içerisinde ortaya çıktıklarını öğrenmeye çalışmak önemli bir araştırma konusunu işaret etmektedir. Ancak günümüz siyasal düzeni için bu denli önemli bir yapı çok da eski olmayan bir tarihe sahiptir. Tam da bu yüzden siyasi partilerin tarihsel serüvenine vurgu yapan Dursun'un belirttiği gibi egemenliğin aristokrasi, teokrazi ve oligarşi gibi halkın tamamının iradesini değil de sadece belli bir seçkin ya da seçkinler grubunun işlevi olarak görüldüğü toplumlarda partilerin varlığından söz edilemezken, egemenliği halkın tamamının söz hakkı olduğu bir sisteme veren siyasi yapılar içerisinde insanların iktidarı ele geçirme ve sürdürme gibi amaçlar güden yeni örgütlenmeleri söz konusu olmuştur (Dursun, 2014). Aslında tarih boyunca iktidarı kullanmak için çeşitli gruplar (hizipler) varlık göstermiş olsa da günümüzdeki anlamıyla siyasi partilerin ortaya çıkması 19. Yüzyılda Fransa, İngiltere gibi Batı Avrupa ülkelerinde gerçekleşmiştir (Atik, 1994). Elbette ki siyasi partilerin 19. Yüzyılda tam da bu ülkelerde ortaya çıkması tesadüf eseri olmamıştır. Siyasi partiler, bahsi geçen ülkelerdeki modernleşme hareketleri sonucunda gerçekleşen sosyal ve ekonomik değişimler sonucu siyasal katılım hakkı elde eden insanların iktidarı elde etme ve kullanma çabası sonucunda ilk faaliyetlerini göstermeye başlayan örgütlenmeler olarak ortaya çıkmıştır. Ortaya çıktığı ilk zamanlarında siyasal katılım problemlerine bir çözüm olarak görülen siyasal partiler, ilerleyen zamanlarda modern demokrasilerin en önemli siyasal katılım kurumu haline gelmiştir. Bugün ise Kapani'nin de belirttiği gibi siyasal partiler, bir program etrafında toplanan, siyasal iktidarı elde etme ya da paylaşma gayesi içinde olan, sürekli bir örgüte sahip olma gibi amaçları ve özellikleri bulunan yapılar olarak siyasal sistemlerde yer almaktadır (Kapani, 2015).

Yukarıda da belirtildiği gibi anlamı ve işlevi zaman içinde değişerek bugünkü anlamını kazanan siyasi partilerin doğuşu konusunda ilk ele alınması gereken teori modernleşme teorisidir. Modernleşen toplumlar sanayileşme, kentleşme, eğitim seviyesinin yükselmesi, okur-yazarlık oranının artması, refah düzeyinin yükselmesi gibi değişimler yaşamaktadır (Dursun, 2014). Modernleşme ile gelen bu değişiklikler sayesinde gelişen yaşam standartlarıyla birlikte oluşan fikir hareketleri ve yine modernleşmenin bir ürünü olan halkın varlık gösterebileceği bir meclisin olması sonucu oy hakkının elde edilmesi, siyasi partilerin doğmasını sağlamıştır. Bu sebeple yaşam şartlarının hem maddesel olarak hem de düşünce olarak değişmesi-gelişmesi anlamı taşıyan modernleşmeyi yaşamayan toplumlarda, çağdaş siyasal düzenlerin en önemli katılım aracı niteliği taşıyan siyasi partilerin varlığından bahsedilememektedir.

Bu çalışmaya konu olan CHP'ye modernleşme teorisi özelinde bakıldığında ise, CHP'nin kurucu kadrolarının niteliği ve onlara Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinde yaşamış olan Osmanlı aydınlarından miras kalan fikriyat göz önünde bulundurulmalıdır.

Çünkü modernleşme süreci Türkiye Cumhuriyeti ve CHP kurulmadan önce Osmanlı aydınları tarafından benimsenmiş ve uygulanmaya çalışılmış bir düşünce olarak tarihte yer almaktadır. CHP, bahsi geçen bu modernleşme fikir mirasının bir devamı niteliğini taşımaktadır. Öte yandan CHP kadroları da partinin kurulduğu yıllarda iktidar sahibi olmalarının verdiği güç ile devraldığı modernleşme fikriyatını hem maddi hem de fikri olarak tam anlamıyla tesis etmeye çalışmıştır. Bu sebeple CHP, modernleşme teorisine göre siyasal hayatına başlamış (doğmuş) bir siyasi parti olarak görünmektedir.

Siyasi partilerin doğuşu konusunda ele alınması gereken ikinci teori ise krizlerdir. Kriz teorileri üç alt başlık etrafında incelenmektedir. Bu alt başlıklar: Meşruluk krizi, bütünleşme krizi ve katılma krizidir (Özbudun, 1979). İlk olarak ele alınması gereken meşruluk krizine göre yaşanan dönemin şartlarına göre bir ülkede kimin veya kimlerin iktidar olacağı konusunda bir belirsizlik yaşanıyor veya ülkede bir iktidar olduğu halde iktidarın meşruluğu toplum tarafından sorgulanıyor hale geldiyse ve bu konularda bir konsensüse ulaşılmadıysa orada meşruluk krizinin varlığına işaret edilebilir. Bu durumun geri planında, ülkede iktidar olanların bu konudaki yetersizlikleri ve iktidarın asıl kaynağı olan halkın nezdinde ne derece meşruluğa sahip oldukları yer almaktadır (Karakurt, 2016). Bir ülkenin bu tip bir sorunla karşılaşması halinde çözüm olarak yeni yüzler ve yeni bir programla ortaya çıkarak, ülke siyasetine yeni bir soluk kazandırma hedefi taşıyan siyasi partilerin ortaya çıkması meşruluk krizi çerçevesinde açıklanabilmektedir. İkinci olarak ele alınması gereken ise bütünleşme krizidir. Bu kriz türünde toplumun büyük çoğunluğu ile kaynaşamayan, toplumsal birliktelik bilincine karşı duran ve toplumun geneline karşı ırk, din, dil gibi farklılıklarını yaşatmak isteyen grupların varlığı söz konusudur. Bu gruplar bahsi geçen farklılıklar nedeniyle egemen gücün ulusal birliği sağlama çabalarına türlü yollarla karşı koymaya çalışırlar, bu yollardan biri de siyasi parti kurmaktır (Özbudun, 1979). Üçüncü ve son olarak ele alınması gereken kriz ise katılma krizidir. Bazı dönemlerde siyasal iktidarlar kendi politikaları ve yönetme şekillerinin dışında görüşleri olan birey veya grupları siyasal sistemin dışında tutarak onları siyasetten uzaklaştırma yoluna başvurmakta ve bu uzaklaştırma neticesinde de ortaya bir kriz ve çatışma ortamı çıkmaktadır (Dursun, 2014). Bu kriz ve çatışma ortamından çıkmak, siyasal sistemde temsil edilmek ve söz sahibi olmak isteyen grupların bir örgütlenmeye giderek yeni siyasal partiler oluşturması bu katılma krizi çerçevesinde açıklanabilmektedir.

Kriz teorileri çerçevesinde bu çalışmaya konu olan CHP incelendiğinde ise Özbudun'un da belirttiği gibi bir toplumun bağımsızlığını elinden almaya çalışan dış güçlere karşı bir kurtuluş mücadelesi vermekte olan ülkelerde kurulmuş siyasi partiler, meşruluk krizi çerçevesinde kurulmasına sıkça rastlanan siyasi partilere örnek olarak verilebilmektedir (Özbudun, 1979). CHP tam da bu noktadan hareketle Birinci Dünya Savaşı sonrası

işgale uğrayan Anadolu topraklarını tekrar kazanmak ve halkın egemenliğini tesis etmek gibi amaçlar güden, bu sebeple sömürgeci devletlere karşı bir kurtuluş mücadelesi içine giren bir grup insanın temellerini attığı bir siyasi parti konumundadır. Bu sebeple CHP meşruluk krizi çerçevesinde ele alınması gereken bir parti görünümündedir.

Yukarıda değinilen siyasi partilerin doğuş teorilerinin yanında bir de Duverger'in siyasi partilerin doğuşu konusunda ortaya koyduğu seçimlerde ve parlamentoda doğan partiler ile parlamento dışında doğan partiler isimli ikili ayrımına bakmak gerekmektedir. Buna göre tarihte karşımıza çıkan ilk siyasi partiler parlamento içinde doğan partilerdir. Bir siyasi ortamda ilk olarak parlamento grupları var olmaya başlar ve bu grupları takiben de seçim komiteleri belirir; bu iki unsurun oluşmasıyla birlikte de aralarında sürekli bir iletişim meydana gelir. Bahsi geçen parlamento gruplarının oluşmasına önyak olan gruplar çoğunlukla yöresel gruplardır. Bu yöresel gruplar ilerleyen zamanlarda ideolojik gruplara dönüşerek parlamento içinde yerlerini almıştır. İkinci ayrım olan parlamento dışında doğan partiler ise sendikalar, tarım kooperatifleri, köylülere ait meslek kuruluşları, dinsel cemaatler, fikir kulüpleri gibi aslında meclis içerisinde yer almayan ancak siyasete katılmak isteyen parlamento dışı grupların çabasıyla var olan partilerdir. Ancak şu belirtilmelidir ki bu iki parti tipi arasında mutlak bir ayrım yapmak doğru değildir. Çünkü bu ikili ayrım birbirinden çok farklı iki parti doğuş şeklinin özelliklerini ortaya koymaktan daha çok partilerin genel eğilimlerini ortaya koymak içindir (Duverger, 1974)

Duverger'in parlamento içinde doğan ve parlamento dışında doğan partiler ayrımı çerçevesinde CHP incelendiğinde ise CHP'nin net bir şekilde parlamento içinde doğan bir siyasi parti olduğu söylenebilmektedir. Çünkü CHP, parlamento dışında oluşmuş grupların varlığı ile değil de direkt olarak Birinci Meclis içerisinde gerçekleşen hizipleşme sonucunda Birinci Grup Hizbinin partileşmesiyle kurularak siyasi hayatına başlayan bir siyasi parti konumundadır.

Son olarak ise M. Duverger'in kadro partileri ve kitle partileri ayrımı ile S. Neumann'ın bireysel temsil partileri ve toplumsal bütünleşme partileri ayrımını bölüm içerisinde incelemekte fayda vardır. Bu iki ayrım temelde partileri tipolojilerine göre tasnif etmek ve açıklamak üzere kurgulanmış olsa da çalışmaya konu olan CHP'nin doğuş hikâyesini daha iyi açıklayabilmek adına bölüm içinde kullanılacaktır.

Duverger'in ikili ayrımına göre ele alınması gereken ilk parti tipolojisi kadro partileridir. Tarih sahnesine çıkan ilk siyasi partiler olan kadro partileri, seçim hakkının sadece belli bir seçkin zümreye ait olduğu dönemlerde ortaya çıktığından dolayı üyeleri sadece tanınmış, toplum içinde saygınlığı yüksek ve seçimler için maddi destek sağlayabilecek insanlardan oluşan kurumlar görünümündedir. Bu yüzden de kadro partileri doğdukları toplumun üst sınıflarına mensup insanlar tarafından kurulmuş ve yönetilmiş partilerdir (Dursun, 2014).

Üyelerin niceliğinden çok niteliğine önem verilen bu partiler; ideolojik eğilimleri ikinci planda tutan, parti örgütlenmesi ve parti içi disiplini zayıf olan, yalnızca seçim zamanlarında canlılık gösteren bir görünümün içerisinde (Turan, 2014). Kadro partileri Heywood'un yaptığı benzetme gibi, yönetimini gayri resmi liderlerin elinde bulundurduğu, 'ileri gelenler' partisi niteliğindedir (Heywood, 2014). Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) faaliyet gösteren Cumhuriyetçi Parti ve Demokrat Parti, Avrupa'daki ılımlı ve muhafazakâr partilerin çoğunluğu kadro partisi şeklinde örgütlenme gösteren partilerdir. Ancak saf kadro partisi denilebilecek parti sayısı yok denecek kadar azdır. Çünkü genel oy ilkesinin yaygınlaşmasıyla beraber birçok kadro partisi, üye devşirme yolu ile kitle partilerini taklit etme yoluna giderek saf kadro partisi çizgisinden çıkmışlardır. Bu taklidi Türkiye'den bir örnekle açıklayan Duverger; 1950 parti seçimlerinden önce Demokrat Parti'nin 3-4 milyon üyesi olduğunu ileri sürmesine rağmen üyeden kastın sadece parti taraftarı olduğunu ve partinin aslında hem kuruluş hem de yönetiliş biçimi olarak bir kadro partisi görünümünde olduğunu belirtmektedir (Duverger, 1974). İkinci ayırım olan kitle partileri ise üyelerini partinin özü olarak görerek üye devşirme ve eğitime faaliyetlerine girişen, üyeleri ile büyüyen ve üyelerinin desteği olmadan varlığını devam ettiremeyecek yapılar görünümündedir. Sadece siyasi olarak değil, maddi olarak da üyelerinin bağımlı halde bulunan kitle partileri, hem parti faaliyetlerini gerçekleştirmek hem de seçimlere girebilmek için gereken fonu oluşturmak adına üyelerinin aidatlarına ihtiyaç duymaktadır (Duverger, 1974). İdeolojilerini her zaman ön planda tutan kitle partileri; faaliyetlerini sadece seçim zamanlarıyla sınırlı tutmayan, sıkı disiplinli ve merkezîyetçi partilerdir. Kitle partilerinin nihai amacı ülke yönetiminde söz sahibi olabilmek ve vakti geldiğinde iktidarı kazanıp kontrol edebilecek parti üyeleri yetiştirmektir (Kapani, 2015). Genel oyun kabulü ile ortaya çıkan ve gelişmeye başlayan sosyalist partiler, kitle partilerinin ilk örnekleri olmuşlardır. 1914-1918 savaşından önce Alman Sosyal Demokrat partisi 1 milyonu aşkın üyesi ve yıllık 2 milyon Mark'ı bulan bütçesiyle, 1932 yılında Alman Nasyonal Sosyalist Partisi 800.000 üyesiyle, 1945 yılında Fransız Komünist Partisi 1.000.000 üyesiyle, 1950 yılında İtalyan Komünist Partisi 2.000.000 üyesiyle kitle partilerine verilebilecek önemli örneklerdir (Duverger, 1974). Kitle partilerini 1914 yılında Ulusal Savunma Tahvillerinin ortaya çıkışına benzeten Duverger; 1914 yılından önce Hazine Tahvillerinin büyük değerler üzerinden çıkarıldığını ve sadece bu büyük değerleri ödeyebilecek seçkin bankalar tarafından tahvillerin satın alınabildiğini, ancak 1914 yılından sonra bu durumun değiştiğini ve geniş halk kesimlerinin de alabileceği daha küçük Ulusal Savunma Tahvillerinin piyasaya sürüldüğünü belirtir (Duverger, 1970). Bu benzetmeden de anlaşılacağı gibi kadro partileri, 1914 yılı öncesinde tahvilleri alabilecek belli özelliklere sahip seçkin bir azınlığa benzerken; kitle partileri, 1914 yılı sonrasında tahvilleri alabilen geniş halk kesimlerine benzemektedir.

Neumann'ın ikili ayırımında ilk olarak değinilmesi gereken bireysel temsil partileri, seçim dönemleri dışında neredeyse hiç faaliyet göstermeyen siyasi partilerdir. Başlıca fonksiyonu seçimlerde aday göstermek olan bu partiler, oldukça dar bir siyasi katılım ortamında işleyen kuruluşlardır. Parti ideolojisi ve disiplini açısından oldukça gevşek bağlara sahip olan bu partilerin seçime giren adayları geniş bir siyasi serbestliğe sahiptir (Kuş, 2010). Günümüzde bireysel temsil partisi tanımına en çok uyan partiler, ABD'de faaliyet gösteren Cumhuriyetçi Parti ve Demokrat Parti olup bu partilerden seçilenler, ideoloji yönünden pragmatik nitelik taşıyan ve Kongre'de neredeyse tamamen özgür bir biçimde oylarını kullanan insanlardan oluşmaktadır (Kapani, 2015). Neumann'ın ikinci ayırımı olan toplumsal bütünleşme partileri ise demokratik bütünleşme ve toptan bütünleşme partileri olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir. Bu alt başlıklardan ilki olan demokratik bütünleşme partileri; kitle hareketlerinin artması ve siyasi katılımın genişlemesi sonucunda ortaya çıkan, siyasi amaçlarının yanında toplumsal amaçlar da güden, üyeleriyle yakından ilgilenen, sosyal ve siyasi hayatın tümünde faaliyet gösteren, ideolojik ve örgütsel yapıları güçlü kurumlar olarak ön plana çıkan partilerdir. İkinci alt başlık olan toptan bütünleşme partileri ise parti ve üye ilişkisi çok sıkı olan, partinin en alt kademesinden en üst kademesine kadar tüm üye davranışlarının geniş bir disiplin ağına tabi tutulduğu, partinin ideolojik çizgisinden sapmalara tahammülün olmadığı yapılar olup tarihteki ilk örneklerini Bolşevizm, Faşizm ve Nasyonal Sosyalizm ile göstermiş partilerdir. (Çiçek, 2018; Dursun, 2014; Kapani, 2015).

Yukarıda da görüldüğü gibi, Duverger'in kadro partileri ayırımı ile Neumann'ın bireysel temsil partileri ayırımı benzer özellikler gösterirken yine Neumann'ın Sosyal Bütünleşme Partileri ayırımı da Duverger'in Kitle Partileri ayırımıyla benzer özellikler göstermektedir. Ancak bu iki ayırım birbiriyle benzer özellikler gösterse de Duverger'in ayırımı daha çok örgütsel özellikler temelindeyken Neumann'ın ayırımı sosyolojik açının daha ağır bastığı, parti kökenleri ve sınıfsal tabanlar temelindedir. (Kapani, 2015; Taşkın, 2014).

Duverger'in ve Neuman'ın ayırımlarına göre CHP incelendiğinde ise partinin meclis içerisinde doğmasından ve partinin özü niteliği taşıyan seçkin bir kurucu kadroya sahip olmasından dolayı en başta kadro partisi özellikleri gösterdiği söylenebilmektedir. Ancak ilerleyen yıllarda parti programının, Atatürk tarafından halk arasında var olan görüşlerin bulunup parti programına eklenmeye çalışılması ve partinin temsil ettiği düşünülen bütün toplumun ihtiyaçlarına verecek şekilde peyderpey genişletilmesi; ülkenin yeni pozitivist dünya görüşünü halka anlatmak, yeni siyasi görüşü aşlamak ve halkı bu doğrultuda eğitmek için açılan Halkevleri gibi parti faaliyetlerinin varlığı görülmektedir (Aktaş ve Özdemir, 2011; Karpat, 2010). Bu faaliyetler sebebiyle de CHP'nin doğuşunda bir kadro partisi izlenimi vermesine rağmen ilerleyen yıllarda bir kitle partisi veya toplumsal bütünleşme partisine dönüşmeye başladığı da gözlemlenmektedir.

Günümüze geldiğinde ise CHP'nin 2018 tarihli son tüzüğünün üyelik başlığı altında düzenlenen "Partiye yılda 15-600 lira arasında aidat verir." ve "Partinin düzenlediği ve çağrılı oldukları eğitim çalışmalarına katılır." maddelerinden de anlaşılacağı gibi CHP tüzük nezdinde de kitle ve toplumsal bütünleşme partisi özellikleri gösteren bir parti görüntüsündedir (Cumhuriyet Halk Partisi, 2018).

3. SAMUEL P. HUNTINGTON'IN KURUMSALLAŞMA TEORİSİ VE CUMHURİYET HALK PARTİSİ'NİN TEORİYE GÖRE ANALİZİ

Siyasal sistemler içerisinde önemli bir yere sahip olan partilerin işleyişini anlamak, istikrarını ölçmek ve gelecekleri hakkında yorum yapabilmek için geçmişten bugüne kadar farklı teoriler ve ölçütler ortaya atılmıştır. Samuel P. Huntington tarafından bilim dünyasına kazandırılan kurumsallaşma ölçütleri ise günümüz siyasi partilerini anlamak, kurumsallaşma boyutlarını incelemek ve gelecekleri konusunda fikir sahibi olmak için kullanılan, günümüzde hâlâ geçerliliğini koruyan bir ölçüt olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, çalışma alanı olarak belirlenen CHP, bahsi geçen kurumsallaşma ölçütlerine göre incelenecektir.

Kurumsallaşmayı, örgütlerle usullerin istikrar ve itibar kazanma süreci olarak tanımlayan Huntington, siyasi yapıların kuvvet, istikrar ve zayıflıklarını da yine kurumsallaşmanın bir parçası olarak tanımlar (Huntington, 1965-1966). Huntington, ayrıca bir örgütün kurumsallaşmasını da yine belli ölçütlere bağlar. Bu ölçütleri de uyarlanabilirlik (adaptability), karmaşıklık (complexity), özerklik (autonomy), tutarlılık (vohenance) olarak belirtir (Huntington, 1965-1966). Söz konusu bu ölçütler ve içerdiği kıstaslarla ölçülmeye tabi tutulan bir siyasi partinin ne kadar kurumsallaştığı ne kadar istikrar sağladığı ya da ne kadar zayıf kaldığı görülebilmektedir. Bu ölçütler dikkate alındığında ilk olarak incelenmesi gereken ölçüt uyarlanabilirliktir. Kuşaksal yaş, kronolojik yaş ve fonksiyonellik olmak üzere üç açıdan incelenen uyarlanabilirlik ölçütü, genel anlamıyla örgütün kuruluşundan sonra elde edilen bir özelliktir ve örgütün ne kadar eski olduğu ve çevresinden gelen baskılara ne kadar çok maruz kaldığıyla doğru orantılı olarak artmaktadır (Huntington, 1965-1966).

Bu açılardan ilki olan kronolojik yaş, "Bir parti ne kadar uzun süredir varlığını devam ettiriyor?" sorusuna verilen cevaba göre değişkenlik gösteren bir ölçüttür. Sorulan bu sorunun cevabı, "Parti uzun süredir varlığını devam ettiriyor ise partinin kurumsallaşma düzeyi bu uzun süre ile doğru orantılı olacak şekilde yüksektir." denilebilmektedir. Çünkü geçmişinde farklı ve büyük sorunlarla karşılaşan ve bu sorunları nasıl aşacağını tecrübe ederek kendisini ileriye taşıyabilen bir siyasi partinin ileriki yıllarda da var olacağına dair oluşan güven, daha hiç büyük bir sorunla karşılaşmamış siyasi partilere karşı oluşan güvenden daha fazladır. Kronolojik yaşın fazla olmasının

olumlu yanını yine Huntington, "İlk çevresel baskıya başarıyla uyarlanabilme, daha sonraki çevresel baskılara da başarıyla uyarlanmanın yolunu hazırlar." şeklinde açıklamıştır (Huntington, 1965-1966). İkinci açı olarak ele alınması gereken kuşaksal yaş ise partinin kuruluşunda aktif rol oynayan lider kadroların parti içerisinde bir kan değişimine izin vermeden uzun yıllar var olması ve partinin alt kadrolarından gelen yeni ve genç isimlere fırsat tanıyıp tanımaması ile alakalıdır. Huntington bunu, bir örgütün kendi içinde iktidarın barışçı yoldan değişimi problemini kaç kere çözdüğüyle ve bir liderler takımı yerine bir başkasını geçirebilmesiyle kurumsallaşma düzeyini o kadar yükseltebileceğini söyleyerek açıklamakta ve bir örgütün başında hâlâ o örgütün ilk lider takımı bulunuyorsa, örgütün uyarlanabilirliğinin henüz şüphede olduğunu ifade ederek açıklamaktadır (Huntington, 1965-1966). Üçüncü ve son açı ise fonksiyonelliktir. Genellikle bir örgüt, en başta tek bir fonksiyonu icra etmesi için kurulur, ancak bu fonksiyon eğer bir sorun üzerine inşa edilmiş ise ve zamanla sorun çözülür ya da anlamını yitirir ise örgütün varlık amacını oluşturan fonksiyon da son bulmuş olur. Bu durum, varlığını uzun süre devam ettirmek isteyen bir örgüt için sakıncalı bir durumdur. Bu sakıncalı durumu aşmak ve kurumsallaşarak varlığını devam ettirmek isteyen örgütler yok olma tehlikesine karşı birden fazla fonksiyonu icra etme yoluna gitmektedirler. Özellikle bugünün hızla gelişen teknolojik ve iletişim koşullarında insanların siyasilerden ve siyasi partilerden beklentileri hızla artmakta ya da değişmektedir. Bugün moda olan bir durum veya koşul yarın demode kalabilmektedir. Bu değişime uyum sağlayabilecek fonksiyonlar üretebilmek ve uygulayabilmek, siyasi partilerin saflarına çekmek istedikleri seçmenleri kendilerine inandırmaları açısından ve partilerin siyasal hayattaki aktif varlıklarını devam ettirebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Bu sebeplerden dolayı da fonksiyon ölçütü farklı fonksiyonların belirlenmesiyle örgütün ömrünün ve işlerliğinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Kurumsallaşma ölçütünün alt başlıklarından olan uyarlanabilirlik ölçütünün yukarıda belirtilen özellikleri çerçevesinde, bu çalışma için inceleme alanı olarak belirlenen CHP ele alındığında doksan sekiz yıllık tarihi ile günümüz Türkiye'sinde aktif siyasi hayatına devam eden en uzun soluklu parti konumunda olduğu görülmektedir. Öncelikle kronolojik yaşının bu denli yüksek olmasına bağlı olarak CHP tarihi boyunca birbirinden farklı birçok sorunla başa çıkmıştır ve bu zamana kadar başarıyla gelebilmiş denilebilmektedir. Bu sorunlara ilk olarak partinin uzak geçmişinden örnek vermek gerekirse 1938 yılında, partinin sembolleşmiş kurucu lideri Mustafa Kemal Atatürk'ün vefatı sonrası parti bir bocalama dönemi ve ağır bir örgütsel çözümler yaşamadan hızlı bir şekilde parti liderliğini ele alan İsmet İnönü liderliğinde siyasi hayatına devam etmiştir. İkinci olarak ise 1950, 1954 ve 1957 genel seçimlerinde partinin aldığı oylar göz önüne alındığında partinin bu yenilgiden sonra seçmenlerini kaybedeceği, hatta yok olacağı bile düşünülmüş olmasına rağmen parti siyasi hayatına devam etmesini bilmiştir (Karpaz, 2010).

Son olarak yine 12 Eylül 1980 Darbesi sonrası, partinin mevcut varlığına ve faaliyetlerine son verilmiş olmasına rağmen yasaklar kalktığına parti tekrar bir kurulma ve toparlanma aşamalarından geçip siyasal hayatta yerini almayı başarmıştır. Bu örnekler ışığında CHP'ye, kronolojik yaş ölçütüne göre uyarlanabilirliği olan kurumsallaşmış bir parti denilebilmektedir. İkinci uyarlanabilirlik ölçütü olarak CHP'nin kuşaksal yaş dikkate alındığında ise partinin sahip olduğu uzun geçmiş nedeniyle birçok kez lider değişikliği yaşamış olması olağan bir durum olarak görünmektedir. Kurucu lider Mustafa Kemal Atatürk'ten sonra sırasıyla İsmet İnönü, Bülent Ecevit, Deniz Baykal ve Kemal Kılıçdaroğlu'nun liderliği devraldığı parti içerisinde liderlerle birlikte birçok kez kadro değişiklikleri de yaşanmıştır. Bu sebeple her bir lider-kadro değişikliği sonrası bir tabela partisine dönüşmeden aktif siyasal hayatına devam etmesi, kuşaksal yaş ölçütü bağlamında da partinin uyarlanabilirliğinin olduğunun göstergesidir. Üçüncü ve son uyarlanabilirlik ölçütü olan fonksiyonellik açısından ise 1923 yılında CHP'nin kuruluşunda yer alan fikriyat irdelendiğinde CHP'nin ilk dönemi, yani tek parti olarak iktidara sahip olduğu yıllarda fonksiyonunun yeni kurulmuş ülke içerisinde modernleşmeyi ve laikliği tesis etmek ve bir ulus oluşturmak olduğu görülmektedir (Güneş Ayata, 2010). Ancak ilerleyen yıllarda çok partili hayata geçiş ile partinin iktidarı kaybetmesi, partinin yeni fonksiyonlar üretmesine ihtiyaç olduğuna dair kanılar oluşmasına ön ayak olmuştur. Çünkü partinin ilk döneminde misyon edinilen fonksiyonun çok partili siyasal hayat ile iktidarı elde etmek için yeterli olmadığı görülmüştür. Bu yüzden parti yaşadığı lider değişiklikleri ile geliştirdiği yeni söylemlerle fonksiyonlarını geliştirmeye ve değişen çağın getirilerine ayak uydurmaya çalışmıştır. CHP içerisinde yaşanan fonksiyon değişimine 1960'lı yıllarda, dönemin şartları içerisinde büyük bir ivme kazanan sol hareketlere uyum sağlayabilmek ve ülkedeki işçi sınıfı gibi sol kesime destek veren halk kitlelerinin oyunu alabilmek için geliştirdiği ortanın solu hareketi örnek olarak verilebilir (Emre, 2013). Bu örnekten de anlaşılacağı gibi CHP, 1960'lı yıllara gelindiğinde kuruluş fonksiyonundan çok daha farklı bir fonksiyon belirleme yoluna giderek bir dönüşüm gerçekleştirmiştir. Bu fonksiyon dönüşümleri sayesinde, iktidar yarışında var olmayı amaçlamıştır. Bu sebeple CHP'nin fonksiyonellik ölçütüne göre de uyarlanabilir yapıda olduğu söylenebilmektedir. politikalar nedeniyle parti politikalarına ve söylemlerine bir bütün olarak yaklaşıldığında tutarlı olmadığı gözlemlenebilmektedir. Diğer yandan, parti politikalarına ve parti içi söylemlere politikaların benimsendiği dönemin şartları içerisinde bakıldığında ise belli bir oranda tutarlılık olduğu söylenebilse de parti içinde gerçekleşen fikir ayrılıklarının sık sık gündeme gelmesi, bu fikir ayrılıklarının zaman zaman istifalara ve hatta yeni partilerin kurulmasına yol açtığı görülmektedir. 1946 yılında, çok partili hayata geçişle birlikte kurulan DP'nin CHP içerisinde yaşanan fikir ayrılıkları nedeniyle istifa eden vekiller tarafından kurulması, yine 1967 yılında, ortanın solu hareketine

muhalefet eden partililerin istifası sonucunda Güven Partisi (GP)'nin kurulması bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir (Bozkır, 2007; Karpaz, 2010). Bu örnekler ışığında da CHP'nin parti içi söylemlerin belirlenmesinde tüm partililerin sürekli olarak ortak olduğu bir söylem birliğini sağlayamadığı görülmektedir. Bu sebeple CHP'nin tutarlılık ölçütüne göre tam olarak kurumsallaşmış bir parti olduğu söylenememektedir.

İkinci olarak ele alınması gereken ana ölçüt ise karmaşıklığıdır. Huntington, karmaşıklığı hem örgütsel alt birimlerin hiyerarşik ve fonksiyonel bakımdan çoğalması, hem de çeşitli alt birim tiplerinin farklılaşması olarak tanımlamakta ve bir örgütün alt birimleri ne kadar çok ise o örgütün üyelerinin sadakatini kazanma ve devam ettirme yetisinin o derece yüksek olacağını belirtmektedir. (Huntington, 1965-1966). Buna göre, karmaşık bir düzene sahip olan ve bu karmaşık yapıyı ne denli sorunsuz yönetebildiğine göre farklılıklar gösteren örgütlerin çözülmesi ve dağılması zor olarak görülmektedir. Karmaşıklık ölçütü çerçevesinde CHP incelendiğinde ise partinin tarihi boyunca hem parti içi kuruluşlarla hem de parti dışı kuruluşlarla ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bu kuruluşlara örnek olarak ülke içerisinde milliyetçi ve laik düşünceleri çeşitli toplantılar yoluyla yaymaya çalışan Türk Ocakları, Türk Ocakları'nın 1931 yılında kapatılmasından sonra yine aynı misyonu üstlenen Halkevleri, 1924 yılından 1935 yılına kadar faaliyet gösteren Türk Kadınlar Birliği verilebilmektedir (Zürcher, 2017). Ek olarak partinin yardımcı kuruluşları niteliğinde bulunan gençlik ve kadın kolları örnek olarak verilebilmektedir. Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere CHP'nin karmaşıklık ölçütü bakımından kurumsallaştığı söylenebilmektedir.

Üçüncü ana ölçüt ise özerklidir. Huntington'a göre özerklik, sosyal güçlerle siyasal örgütler arasındaki ilişkilerin yanında siyasal örgüt ve usullerin diğer sosyal gruplaşmalar ve davranış metotları karşısındaki bağımsızlık dereceleridir (Huntington, 1965-1966). Yani, bir siyasi partinin ona destek veren ya da yanında yer alan grupların istek ve arzularını dile getirme konusunda partinin değil de partiyle bir bağlantısı olan söz konusu grupların menfaatlerini öncelikle yapması o partinin özerk davranmadığı ve kurumsallaşmadığı yönünde yorumlanacaktır. Özerklik ölçütü çerçevesinde CHP'ye bakıldığında ise 1973 genel seçimleri sonrası Millî Selamet Partisi (MSP) ile yapılan koalisyon önemli bir örnek teşkil etmektedir. 1973 yılında Bülent Ecevit önderliğinde, demokratik ve adil bir genel seçimde ilk defa birinci parti olarak çıkan CHP, hükümeti kurabilmek için daha çok İslamî kanadı temsil eden MSP ile koalisyon hükümeti kurarak iktidar olmayı tercih etmiştir (Avcu ve Çaylak, 2017). Bu koalisyon hükümeti, CHP seçmeni arasında iki partinin çok farklı ideolojileri benimsemiş olması nedeniyle hoşnutsuzluğa yol açmış olsa da CHP koalisyon hükümetini kurmaktan geri durmamıştır.

1960'lı yıllarda, yukarıda da bahsi geçen ortanın solu hareketinin parti politikası olarak benimsenmesi en başta hem parti içinde hem de seçmenler arasında muhalefete yol açmış olmasına rağmen partinin yönetici kadrolarının bu söylemden vazgeçmemesi yine özerklik ölçütü çerçevesinde örnek olarak verilebilmektedir. Bu örnek olaylar göz önüne alındığında CHP'nin özerklik ölçütü bakımından kurumsallaştığı söylenebilmektedir.

Dördüncü ve son ana ölçüt ise tutarlılıktır. Huntington'a göre bir örgütün birlik ve tutarlılığı ne kadar kuvvetli ise, kurumlaşma düzeyi de o kadar yüksektir; örgüt, birlikten ne derece yoksun ise o derece az kurumlaşmıştır (Huntington, 1965-1966). Yani bir partinin söylemlerinde, politikalarında, bir ülküyü esas alması ve bu ülkü doğrultusunda birbiriyle örtüşmeyen durumların, hareketlerin ve açıklamaların olmaması bir partinin tutarlı olduğunun göstergesidir. Bu durum, her biri farklı yapıda olan ancak parti çatısı altında bir amaç için birleşmiş insanların ne kadar uyum sağladığı ve amaçlarına ne kadar bağlı olduklarıyla alakalıdır. Tutarlılık ölçütü bakımından CHP incelendiğinde ise partinin uzun geçmişi dolayısıyla dönemsel olarak farklı parti liderleri ile farklı politikalar benimsenmiş olduğu gözlemlenmektedir. Bu farklı politikalar nedeniyle parti politikalarına ve söylemlerine bir bütün olarak yaklaşıldığında tutarlı olmadığı gözlemlenebilmektedir. Diğer yandan, parti politikalarına ve parti içi söylemlere politikaların benimsendiği dönemin şartları içerisinde bakıldığında ise belli bir oranda tutarlılık olduğu söylenebilse de parti içinde gerçekleşen fikir ayrılıklarının sık sık gündeme gelmesi, bu fikir ayrılıklarının zaman zaman istifalara ve hatta yeni partilerin kurulmasına yol açtığı görülmektedir. 1946 yılında, çok partili hayata geçişle birlikte kurulan DP'nin CHP içerisinde yaşanan fikir ayrılıkları nedeniyle istifa eden vekiller tarafından kurulması, yine 1967 yılında, ortanın solu hareketine muhalefet eden partililerin istifası sonucunda Güven Partisi (GP)'nin kurulması bu duruma örnek olarak gösterilebilmektedir (Bozkır, 2007; Karpat, 2010). Bu örnekler ışığında da CHP'nin parti içi söylemlerin belirlenmesinde tüm partililerin sürekli olarak ortak olduğu bir söylem birliğini sağlayamadığı görülmektedir. Bu sebeple CHP'nin tutarlılık ölçütüne göre tam olarak kurumsallaşmış bir parti olduğu söylenememektedir.

SONUÇ

Bugün Türk siyasal hayatının en uzun soluklu partisi konumunda olan CHP, siyasi partilerin doğuş teorilerinden hangilerine uygun olarak kurulduğu, Huntington'un kurumsallaşma ölçütlerine göre kurumsallaşmasının ne durumda olduğu partinin tarihsel arka planına dayanarak yukardaki satırlarda analiz edilmiştir. Buna göre CHP, Türk siyasal hayatında modernleşme çalışmalarının bir sonucu olarak kurulmasıyla modernleşme teorisine, kurulduğu yıllarda ülkeyi kim yönetecek sorusuna cevap vermek suretiyle faaliyetlerine başlamasıyla meşruluk krizine ve

direkt olarak meclis içerisinde kurulup faal siyasi hayatına başlamasıyla da Duverger'in parlamento içinde doğan partiler tasnifine uyum göstermektedir. CHP'nin doğuş ve gelişim serüvenini anlayabilmek adına doğuş teorileri başlığı altında yer verilen Duverger ve Neumann'ın parti tipolojileri teorilerinden ise net olarak hangisine uyum sağladığı söylenememektedir. Çünkü parti, doğuşunda kadro partisi özellikleri taşıyan ilerleyen yıllarda giriştiği faaliyetlerle halkın her kesimine ulaşmaya ve ocak faaliyetleri yürüterek üyelerini eğitmeye çalışarak hem kitle partisi hem de toplumsal bütünleşme partisi izlenimi veren bir kurum yapısına dönüşmüştür. Ancak bunun yanında yine doğuşunda bir öz niteliği taşıyan kurucu kadrolarının seçkinci antidemokratik etkisini de yine uzun süre üzerinde taşımıştır. Bu yüzden, bahsi geçen tipolojiler bakımında partinin aynı anda hem kadro hem de kitle ve toplumsal bütünleşme partisi özellikleri taşıdığı söylenebilmektedir. CHP, Huntington'un kurumsallaşma ölçütleri dikkate alınarak incelendiğinde ise hem eski bir geleneğin temsilcisi olması hem de bir parti örgütü olarak eski bir yapıya sahip olması ile karşılaştığı problemleri tecrübe ederek ilerlemesini kolaylaştıran bir durumda olduğundan uyarlanabilirliğini sağlamış bir parti görünümündedir. Diğer yandan destek aldığı ya da yönettiği gruplara karşı kendi politikasına has, etki altında kalmadan kararlar verebilmesi de partinin özerk bir tavır geliştirdiğinin göstergesidir. CHP'nin yine karmaşık yapıları yönetimi konusunda uzun yılların verdiği tecrübeler ile deneyimli olduğu görülmekte ve bu yüzden partinin ilerleyen yıllarda da değişimle beraber gelen karmaşıklığı yönetme konusunda başarılı olacağına sinyallerini vermektedir. Son olarak ise parti içerisinde dönem dönem bir söylem birliğine ulaşamaması neticesinde sık sık fikir ayrılıklarının yaşanması ve bu fikir ayrılıklarının toplu istifa gibi ciddi sonuçlar meydana getirmesi gibi sebepler CHP'nin tutarlılık ölçütüne göre başarısız olduğunun göstergesidir.

Etik Beyan: Bu çalışmada "Etik Kurul" izni alınmasını gerektiren bir yöntem kullanılmamıştır

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %100'dür.

Ethics Statement: In this study, no method requiring the permission of the "Ethics Committee" was used.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 100%.

KAYNAKÇA

- Aşık, F. R. (2009). CHP genel başkanı olarak Deniz Baykal (1938-2002), [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi, Erişim Tarihi: 20.02.2021 <https://dSPACE.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/30018>
- Atik, B. T. (1994). Türkiye’de siyasal partilerin örgütlenmesi. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi. Erişim Tarihi: 21.02.2021 <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/23335.pdf>
- Bektaş, A. (1993). Demokratikleşme sürecinde liderler oligarşisi, CHP ve AP (1961-1980). Bağlam Yayıncılık.
- Bozkır, G. (2007). Türk siyasal hayatında Cumhuriyetçi Güven Partisi. Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, 6 (15), 275-308. Erişim Tarihi: 23.02.2021 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ctad/issue/25238/266815>
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2018). Tüzük. CHP. Erişim Tarihi 01.06.2021 http://content.chp.org.tr/file/chp_tuzuk_10_03_2018.pdf
- Çaylak, A. ve Avcu, S. A. (2017). Osmanlı’dan günümüze Türkiye’nin siyasal hayatı. Savaş Yayınevi.
- Çiçek, A. (2018). Türk siyasal hayatında “toplayıcı” bir parti olarak Anavatan Partisi (1983-1989). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (4), 73-98. Erişim Tarihi: 28.05.2021 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/42039/505919>
- Dursun, D. (2014). Siyaset bilimi. Beta Yayınları.
- Dursun, D. (2018). Türkiye’nin siyasal hayatı. Beta Yayınları.
- Duverger, M. (1974). Siyasi partiler. (E. Özbudun, Çev.) Bilgi Yayınevi.
- Ecevit, B. (2009). Ortanın Solu. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Emre, Y. (2013). CHP, sosyal demokrasi ve Sol Türkiye’de sosyal demokrasinin kuruluş yılları (1960-1966). İletişim Yayıncılık.
- Gülmez, S. B. (2013). The EU policy of the republican people’s party under Kemal Kılıçdaroğlu: A new wine in an old wine cellar. Turkish Studies, 14(2), 311-328. Erişim Tarihi: 21.02.2021
- Güneş-Ayata, A. (1992). CHP örgüt ve ideoloji. Gündoğan Yayınları.
- Heywood, A. (2014). Siyaset. (B. Özipek vd. Çev.) Adres Yayınları.
- Huntington, S.P. (1965-1966). Siyasal gelişme ve siyasal bozulma. (E. Özbudun, Çev.) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 22 (23), 55-107. Erişim Tarihi: 28.01.2021, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/638085>
- Kapani, M. (2015). Politika bilimine giriş. Bilgi Yayınevi.
- Karakurt, G. (2016). Siyasi partilerin doğuş teorileri, parti tipolojileri ve kurumsallaşmaları bağlamında Milliyetçi Hareket Partisi üzerine bir değerlendirme. Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi, 2(1), 41-50. Erişim Tarihi: 18.02.2021, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/icps/article/489099>
- Karpat, K. H. (2010). Türk demokrasi tarihi. Timaş Yayınları.
- Kömürcü, D. (2011). Kılıçdaroğlu sonrası CHP. İktisat Dergisi, 515(516), 37-47. Erişim Tarihi: 21.02.2021, https://www.academia.edu/1948701/_K%C4%B1%C4%B1%C3%A7dar%C4%9Flu_Sonras%C4%B1_CHP_CHP_after_Kilicdaroglu_

Kuş, H. (2010). Türkiye’de siyasi partilerin gelişimi ve 1980 sonrası sağ partilerde parti içi demokrasi sorunu. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Selçuk Üniversitesi, Erişim Tarihi: 28.05.2021, <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/7322/261188.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Özbudun, E. (1979). Siyasal partiler. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 440.

Özdemir, Y. ve Aktaş, E. (2011). Halkevleri (1932’den 1951’e). Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 0(45), 235-262. Erişim Tarihi: 28.05.2021 <https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunitaed/issue/2884/39837>

Turan, E. (2014). Siyaset bilimine giriş. Palet Yayınları.

Zürcher, E. J. (2017). Modernleşen Türkiye’nin tarihi. (Y. Saner, Çev.) İletişim Yayınları.

MAVİ YAKALI VE BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN TÜKENMİŞLİK İLE ÖFKE YÖNETİMLERİ İLİŞKİSİ

Necmettin GÜL*

ÖZ

Araştırmada mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların tükenmişlik ile öfke yönetimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kötü veya olumsuz sonuçlar doğuran önemli bir kavram olan tükenmişliğin, bireyin öfke yönetimi ile ilişkisi ve en önemlisi nasıl bir etki bıraktığı bu çalışmanın temel amacı olmuştur. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren tekstil firmalarındaki 150 (73 mavi yakalı ve 77 beyaz yakalı) çalışan oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde güvenilirlik, frekans, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; tükenmişlik ile öfke kontrolü arasında pozitif yönlü düşük düzeyde, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar açısından bakıldığında ise mavi yakalılarda tükenmişlik ile öfke kontrolü arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Beyaz yakalı çalışanlarda ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Öfke, Öfke Yönetimi.

* Makale Türü: Araştırma Makalesi Paper Type: Research Paper

Geliş tarihi/Received: 17.05.2021 Kabul tarihi/Accepted:16.06.2021

DOI: <https://doi.org/10.18221/bujss.938617>

* Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, Sosyal Hizmet, ncmtngull@gmail.com,

ORCID: 0000-0001-9497-5674

THE RELATIONSHIP OF BLUE-COLLAR AND WHITE-COLLAR EMPLOYEES WITH BURNOUT AND ANGER MANAGERMENTS

Necmettin GÜL*

ABSTRACT

In this study, the relationship between burnout and anger management of blue-collar and white-collar employees was investigated. The relationship between burnout, an important concept that causes bad or negative consequences, and anger management, and most importantly, what kind of effect it has, has been the main purpose of this study. The sample of the study consists of 150 (73 blue-collar and 77 white-collar) employees in textile companies in Kahramanmaraş. Reliability, frequency, correlation, and regression analyses have been made via the IBM SPSS 21.0 statistical program and the outcomes have been interpreted. As a result of the research, in terms of blue-collar and white-collar employees, a positive and moderately significant relationship was foundout between burnout and anger control in blue-collar workers. However, nomeaningful relationship between variables foundout among white-collar employees.

Keywords: *Burnout, Anger, Anger Management.*

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ile birlikte iş yaşamına yeni kavramlar eklenmekte olup bunun sonucunda ise çalışanlar açısından devamlı olarak yeni unsurlar öğrenme ve uygulama ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Bu durum, bireyleri psikolojik ve fiziksel açıdan negatif olarak etkileyebilmektedir (Kinman vd., 2011). Tükenmişlik, bu negatif etkilemelerin ilk sıralarında yer alan bir durumdur. Tükenmişlik, bireyin uzun süreli stres yaşaması ile ortaya çıkmakta ve bireyin işi ile ilgili yaşadığı sıkıntılı bir haldir. Sürekli endişe, bunalım, tatminsizlik, kötü iş ve yaşam şartları, duygu durum bozukluğu gibi önermeleri barındıran tükenmişlik; iş ve iş çıkışındaki verimsizlik, bozulma, işleri aksatma gibi kişisel ve örgütsel sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Alessandri vd. , 2018). Tükenmişlik durumundaki birey, çevresindeki birçok konuyu ve gerçekleşen olayları görmezden gelmekte ya da yok saymaktadır.

Zor yaşam şartları, kişisel güvenlik ve sosyal güvencelerin gereksinimleri karşılayamama, sahip olunan ekonomik refahın seviyesinin aileleri zor duruma düşürmesi gibi durumlar, insanları stres, sıkıntı, yetersizlik ve engellenme durumuna getirmektedir. Temel sorun, bireylerin rutin yaşamlarında herhangi bir sorun ile karşı karşıya kalmaları değil, bu sorunların onlar üzerindeki etkileridir. Daha doğru bir ifadeyle, bireylerin bu durumlarda hissettikleri genel öfke düzeyi, öfkenin şiddeti yanında öfkeyi kontrol edip edememeleridir. Öfkeyi uygun bir dille doğru bir biçimde ifade etmek, saldırgan davranışlar sergilememek öfke kontrolü sağlamanın en önemli biçimleridir. İsteklerimizin ne olduğunun farkına vararak farkındalığımızı en üst düzeyde tutarak karşımızdaki kişiyi incitmeyecek şekilde bu durumu yansıtmalıyız. Çünkü kişiler arasında öfke ve öfkenin yarattığı sorunlar çeşitli zorluklara neden olmaktadır. Bu zorluklar, öfke kontrolü ile birtakım bilişsel davranışçı yöntemler ile aşılmaya çalışılmalıdır (Wilde, 2006).

Bu araştırma kapsamında, çalışanların maruz kaldıkları tükenmişliklerinin öfke yönetimleri ile olan ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışanların fiziksel sağlık durumlarının yanı sıra yaşadıkları psikolojik ve ruhsal rahatsızlıklar sadece iş hayatını değil aynı zamanda aile ve sosyal hayatını da olumsuz anlamda etkilemekte olduğu için araştırmada elde edilen sonuçlar bu düzeyde rahatsızlıkları olan çalışanları anlama ve onlara yardımcı olma konusunda önemlidir. Bununla birlikte daha önce yapılan araştırmalardan farklı olarak beyaz ve mavi yakalı çalışanların karşılaştırılması, alan yazınına katacağı yenilik açısından önem göstermekte ve benzer nitelikteki çalışmalardan ayrılmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar incelenirken bazı kısıtların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırma keşfedici özelliğe sahiptir ve sonuçlar farklı değişkenlere göre yeniden değerlendirilebilir. Araştırmanın örneklemini özel sektörde faaliyet gösteren iki adet tekstil fabrikası çalışanları

oluşturmaktadır. Örneklemin değişmesi araştırma sonuçlarının da farklılaşmasına neden olabilecektir.

1. SÜREKLİ ÖFKE VE ÖFKE İFADE TARZI

Öfke kavramına dair alan yazında ilk detaylı araştırmayı yapan Novaco (1975)'ya göre öfke, psikoloji alanında sorun olarak görülmeyip uzun yıllar boyunca ihmal edilmiş bir kavramdır. Öfke duygusu, bir hedefe yönelik olmayan, bilinç dışı oluşan tepkiler, mimikler, hırçın duygular ve bununla birlikte hatırlandığında keyif vermeyen bir anın bellekte canlandırdığı düşünceler ve resimler gibi iç dünyada yaşanan psikolojik tepkilerin sonucunda tatsız bir duygu durumundan kaynaklanır. Tüm bu birleşimlerin bir araya gelmesi sonucunda öfke, ifade edilen birleşimlerin dışarıya yansımaya biçimi olarak ifade edilebilir (Berkowitz, 1993).

Bireylerin kişisel özellikleri öfkeye etki eden faktörler arasında bulunmaktadır. Öfke eğiliminin bazı kişilik özelliklerine sahip bireylerde daha sık görülmekte olduğu bilinmektedir. Öfke ile ilgili kavramsal düşünceler, kişinin çocukluğundan itibaren benimsediği değer ve inanç ile kişinin durumu yanlış değerlendirmesinin öfkenin ifade edilmesinde önemli rolü olduğu düşünülmektedir. Bireyler genel olarak içinde buldukları durumu engelleme, tehdit ve aşağılama olarak algılayabilmektedirler. Öfkenin gereğinden çok ifade edilmesi, sorun çözümü bakımından yetersizliğin işareti olarak sayılabilmektedir (Kerr, 2008).

1995 yılında Spielberger ve arkadaşları öfkeyi “Durumluk Öfke” ve “Sürekli Öfke” olmak üzere iki bölümde incelemişlerdir. Olay yaşandığında etrafta bulunan uyarılardan etkilenme ile ortaya çıkan ve genellikle zaman içinde yoğunluğunu değiştiren öfke “Durumluk Öfke”, bireyin yoğun ve devamlı olarak yaşadığı öfke ise “Sürekli Öfke” olarak adlandırılmaktadır. Durumluk öfke, yoğunluk olarak sürekli öfkeden daha zayıf yaşanmaktadır (Spielberger vd. 1995). Öfke kontrolü, öfkenin bastırılması ya da saklanması değil, öfkenin doğru bir şekilde tanımlanması sonucunda hareket edilmesini gerektirmektedir. Bireyler, öfkenin olumsuz etkilerinden kendileri ile birlikte çevrelerindeki bireyleri korumak ve öfkeyi olumlu olarak ifade edebilmek için öfkelerini tanımalıydılar (Özyeşil, 2012). Bireylerin hem iş hem de sosyal yaşamlarında başarılı ve doğru iletişim kurma konusunda öfke kontrolü önemli bir yere sahiptir.

2. TÜKENMİŞLİK

1970'li yıllarda, müşteri hizmetleri çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar açısından ruhsal problemleri ifade etmek amacıyla ilk olarak Amerika'da kullanılmış olan tükenmişlik kavramının alan yazını incelendiğinde kavramın 1970'li yılların öncesine dayandığı görülmektedir. İngiliz öykü ve roman yazarı olan Henry Graham Greene tarafından 1961 yılında yazılan “Bir Tükenmişlik Olayı” isimli çalışma, bir mimarın iş hayatındaki sorunlar nedeni ile Afrika ormanlarına yerleşmesini konu edinmektedir (Maslach vd., 2001).

Uzun dönemli iş stresinin tükenmişliğe neden olduğunu ifade eden Maslach tükenmişliği, “Profesyonel bir kişinin icra ettiği mesleğinin kendine has anlam ve kapsamından ayrılması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması.” şeklinde tanımlamıştır.

İnsanlarla yoğun iletişim ve etkileşimin var olduğu hizmet sektöründe, profesyonel çalışanların çoğunlukla yoğun bir tempo içerisinde çalışma yaptıkları bilinmektedir. Psikolojik, sosyal ve fiziksel olarak yoğun bir atmosfer içerisinde çalışmaya devam edilmesi ile öfke, utanç, korku veya umutsuzluk duyguları sıklıkla ortaya çıkabilmektedir ve ifade edilen duygular, bir süre sonra bazı kişilerde belirsizlik ve hayal kırıklığı oluşturmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişliğe yakalanma olasılığı herkes için geçerli olmakla birlikte, belirli özelliklere sahip bireylerin daha fazlarişkaltında olduğu ifade edilmektedir. Empati yeteneği, gerçekçi olmayan beklenti düzeyi, dış kontrol odağı ve duygusal kontrole sahip olamama, kişilerin gerçekte olan ile beklentilerinin arasındaki uyumsuzluk, kişilik özellikleri, hayat üzerindeki kontrol, eğitim, yaş, medeni durum, performans ve motivasyon, iş dışı hayatta yaşanan olumsuzluklar, iş doyumsuzluğu gibi değişkenlerin mesleki tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler arasında olduğu yapılan çalışmalar ile ortaya çıkmıştır (Akten, 2007).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Tükenmişlik bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran bir unsurdur. Tükenmişliğe maruz kalmış bireylerde iletişim kurmada isteksizlik, yeniliklere karşı olumsuz tutumlar sergileme ya da duyarsızlaşma, işe geç gelme ve yeterli ilgiyi göstermeme gibi istenmeyen durumlara neden olmakta ve bunun sonucunda ise bireylerin verimliliği ve etkinliğinde azalma görülmektedir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar tükenmişlik kavramının hem iş hem de sosyal yaşamda önemini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda yapılan bazı çalışmalara baktığımızda, Lingard (2003), Avustralya inşaat sektöründe çalışan mühendisler arasında ‘tükenmişlik’ deneyimini araştırdığı çalışmasında; duygusal tükenme, sinizm ve kişisel başarının azalması hissini içeren en yaygın olarak kullanılan tükenmişlik modelinin geçerli olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte, Avustralyalı mühendisler, mühendisler olarak kendi bireysel yeterliklerine inanmaktan bağımsız olarak, mesleki faaliyetlerinin sosyal değerinin güçlü bir hissini yaşamaktadır. Mühendislerin mesleki çabaları sonucunda elde ettikleri ödüllerin beceri ve sorumluluk düzeyleri ile orantılı olmadığı yönünde yaygın bir inanç bulunmaktadır. Çalışmanın sonuçları ayrıca tükenmişliğin tek bir nedenden kaynaklanamayacağını, ancak çalışma ortamındaki bireysel özelliklerin ve sorunların karmaşık etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Bu nedenle, tükenmişlik için tek bir ‘tedavi’ yoktur ve muhtemelen çoklu müdahale stratejilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte, tükenmişliğin öngörülmesinde iş özelliklerinin kişilik

özelliklerine göre göreceli önemi, işin yeniden tasarımının etkili bir önleyici strateji olabileceğini düşündürmektedir.

Charoensukmongkol vd. (2016), Güney Teksas’ta iki devlet üniversitesinde çalışan 174 personel üzerinde yapmış oldukları çalışmada, iş arkadaşı ve yönetici desteğinin iş tükenmişliği ve iş tatmini üzerindeki rolü hakkında destekleyici kanıtlar bulmuştur. Tükenmişliğin çalışan memnuniyetine verdiği zararlı sonuçlar nedeniyle, çalışanların yaşayabileceği tükenmişliğin tüm yönlerinin en aza indirilmesine yardımcı olmak için işletmeler, çalışanların iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden yeterli destek almalarını sağlamalıdır. Çalışanlar örgütün en önemli varlıklarından biri olarak kabul edildiğinden, firmalar için psikolojik refahı destekleyen bir çalışma ortamı yaratmak çok önemlidir. Özellikle, iş yerinde tükenmişliğin önlenmesi, çalışanların iş yerindeki stresten kaynaklanan olumsuz duyguları hafifletmelerine yardımcı olmak için yöneticilerin gerçekleştirmesi gereken bir görevdir. Bir kuruluştaki çalışanlar ve yöneticiler arasında sosyal desteği güçlendirecek politikalara sahip olmak, bu hedefe ulaşmak için tek bir çözüm olarak önerilmektedir.

Jonsdottir vd. (2010), İsveç’teki 3114 sağlık ve sosyal sigorta çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, fiziksel aktivite yapan bireylerin algılanan stres, tükenmişlik, depresyon ve anksiyete belirtilerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik yaşayan bireylerin spor aktivitelerinde bulunması, tükenmişliklerini aza indirmelerine ya da tükenmişlikten kurtulmalarına yardımcı olabilir.

Bu kapsam da araştırmanın amacı; öfke düzeyi, ifade biçimi, öfke kontrol seviyesi ile birlikte tükenmişlik ilişkisini araştırmaktır. Günümüzde giderek artmakta olan şiddet olaylarının önemli faktörlerinden biri olması nedeni ile öfke kavramının bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan yönetilebilmesi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Örgütler açısından da önemli olan bu kavramın tükenmişlik ile ilişkisinin araştırılması, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar açısından farklılık gösterip göstermediği çalışma konusunun önemini arttırmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri;

H1: Tükenmişliğin, öfke yönetimi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Mavi yakalı çalışanların tükenmişlik düzeyleri, öfke kontrolü üzerinde etkilidir.

H1b: Beyaz yakalı çalışanların tükenmişlik düzeyleri, öfke kontrolü üzerinde etkilidir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yöntem olarak literatür taraması ve anket tekniği kullanılmıştır. Literatür taraması ile kavramsal çerçevesi oluşturulan çalışmamızda, anket tekniği ile 150 kişiye ulaşılarak toplanan veriler IBM SPSS 21 istatistik programı aracılığı ile güvenilirlik, frekans, Pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri yapılarak analiz sonuçları tablolar aracılığı ile gösterilerek yorumlanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Türkiye'nin tekstil sektörü açısından önde gelen ülkelerden biri olması ve 330 adet tekstil alanında üretici firmaya sahip olan Kahramanmaraş (www.kmtso.org.tr) ilinin bu alanda öne çıkan yerleşim yerlerinden biri olması doğrultusunda tekstil sektörü araştırma kapsamında uygun görülmüştür. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ilinde bulunan tekstil sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Tekstil sektörü çalışanlarının yoğun şekilde çalışmaları ve bununla birlikte sektörün kendi içinde birçok alanının ağır çalışma koşulları taşıması çalışanların tükenmişlikleri üzerinde etkilidir. Bu doğrultuda araştırmada hazırlanan anketler, 2020 yılı Ocak ayı içerisinde Kahramanmaraş'ta bulunan, toplam 250 çalışana sahip iki tekstil firmasındaki bireyler tarafından cevaplanmıştır. Anketler, evren içerisinde belirlenen iki tekstil firması çalışanlarına dağıtılmış ve bunlardan eksik ve boş bırakılanlar çalışma kapsamından çıkarıldığında toplam 150 (73 mavi yaka ve 77 beyaz yaka) adet anket verisi data analizi için kabul edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın uygulama bölümünde veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde, katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için "Kopenhag Tükenmişlik Envanteri" ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Kristensen vd. (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beşli Likert tipi (1=Her zaman, 2=Sıkça, 3=Bazı zamanlar, 4=Nadiren, 5=Hiçbir zaman) ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise katılımcıların öfke düzeyleri ve öfke yönetimi ölçümü için "Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı" ölçeği kullanılmıştır. Literatürde yaygın bir şekilde kullanılan bu ölçek, Spielberger vd. (1983) geliştirilmiştir. Sürekli öfke, öfke içte, öfke dışta ve öfke kontrol olmak üzere ilk 10 madde sürekli öfkeyi, sonraki 24 madde öfke ifade tarzlarını ölçmektedir. Ölçek beşli Likert tipi (1=Her zaman, 2=Sıkça, 3=Bazı zamanlar, 4=Nadiren, 5=Hiçbir zaman) ve 34 ifadeden oluşmaktadır.

4. BULGULAR

Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra, SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde güvenilirlik, frekans, Pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Örneklem demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların %72'si (108 kişi) erkek, %28'i (42 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Yaşlarına bakıldığında; 18-25 yaş grubunda %13,3 (20 kişi), 26-30 yaş grubunda %26 (39 kişi), 31-35 yaş grubunda %24 (36 kişi), 36-40 yaş grubunda %19,4 (29 kişi) ve 41 ve üstü yaş grubunda %17,3 (26 kişi) vardır. Katılımcıların %38'i (57 kişi) bekâr, %62'si (93 kişi) evlidir. Katılımcıların %12'si (18 kişi) ilköğretim mezunu, %26'sı (39 kişi) lise mezunu,

%54'ü (81 kişi) ön lisans-lisans mezunu, %8'i (12 kişi) lisansüstü mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde; %16,7'si (25 kişi) 1 yıldan az, %24'ü (36 kişi) 1-5 yıl, %20,7'si (31 kişi) 6-10 yıl, %38,6'sı (58 kişi) 10 yıldan fazla süreyle çalışmaktadır. Son olarak katılımcıların %48,7'si (73 kişi) mavi yakalılardan, %51,3'ü ise (77 kişi) beyaz yakalılardan oluşmaktadır.

Tablo1. Güvenirlik Analizi

Değişkenler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Tükenmişlik	6	.833
Sürekli Öfke	10	.824
Öfke İçte	8	.792
Öfke Dışta	8	.834
Öfke Kontrol	8	.925

Çalışmada, güvenilirlik analizi sonucunda tükenmişliğin Cronbach Alfa değeri (.833), sürekli öfkenin (.824), öfke içte (.792), öfke dışta (.834) ve öfke kontrol (.925) olarak bulunmuştur. Elde edilen Cronbach Alfa değerleri, anketin yüksek derecede güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978).

Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi

Değişkenler	Tükenmişlik	Sürekli Öfke	Öfke İçte	Öfke Dışta	Öfke Kontrol
Tükenmişlik	1				
Sürekli Öfke	-.140	1			
Öfke İçte	-.104	.361**	1		
Öfke Dışta	-.068	.642**	.518**	1	
Öfke Kontrol	.266**	-.075	.027	-.035	1

** .Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruk).

Tükenmişlik ile sürekli öfke, öfke içte, öfke dışta ve öfke kontrol boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda; tükenmişlik ile öfke kontrolü ($r=$ -.266, $p<$ 0.01) arasında pozitif yönlü zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak tükenmişlik ile sürekli öfke ($r=$ -.140, $p>$ 0.05), öfke içte ($r=$ -.104, $p>$ 0.05) ve öfke dışta ($r=$ -.068, $p>$ 0.05) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3.

Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi-Mavi Yaka

Değişkenler	Tükenmişlik	Sürekli Öfke	Öfke İçte	Öfke Dışta	Öfke Kontrol
Tükenmişlik	1				
Sürekli Öfke	-.101	1			
Öfke İçte	-.132	.312**	1		
Öfke Dışta	-.032	.579**	.470*	1	
Öfke Kontrol	.402**	-.145	.053	-.127	1

** .Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruk).

Mavi yakalı çalışanlarda; tükenmişlik ile sürekli öfke, öfke içte, öfke dışta ve öfke kontrol boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda; tükenmişlik ile öfke kontrolü ($r=.402$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak tükenmişlik ile sürekli öfke ($r=-.101$, $p>0.05$), öfke içte ($r=-.132$, $p>0.05$) ve öfke dışta ($r=-.032$, $p>0.05$) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4.

Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi-Beyaz Yaka

Değişkenler	Tükenmişlik	Sürekli Öfke	Öfke İçte	Öfke Dışta	Öfke Kontrol	
Tükenmişlik	Korelasyon Katsayısı	1				
	Anlamlılık Düzeyi					
Sürekli Öfke	Korelasyon Katsayısı	-.181	1			
	Anlamlılık Düzeyi	.115				
Öfke İçte	Korelasyon Katsayısı	-.101	.397**	1		
	Anlamlılık Düzeyi	.380	.000			
Öfke Dışta	Korelasyon Katsayısı	-.111	.692**	.549**	1	
	Anlamlılık Düzeyi	.337	.000	.000		
Öfke Kontrol	Korelasyon Katsayısı	.176	-.019	-.019	.008	1
	Anlamlılık Düzeyi	.126	.872	.873	.945	

** .Korelasyonlar 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruk).

Beyaz yakalı çalışanlarda; tükenmişlik ile sürekli öfke, öfke içte, öfke dışta ve öfke kontrol boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda; tükenmişlik ile sürekli öfke ($r=-.181$, $p>0.05$), öfke içte ($r=-.101$, $p>0.05$), öfke dışta ($r=-.111$, $p>0.05$) ve öfke kontrolü ($r=.176$, $p>0.05$) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5. Öfke Kontrolünün Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	F	t	P
Sabit	0,27	0,07	1,068	,239			3,257	,000
Tükenmişlik			,261	,078	,266	11,300	3,698	,001

Çalışanlarda, tükenmişliğin sürekli öfke üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizinde anlamlı bir etki bulunmuştur ($R=.27$, $R^2=.07$, $p<0.05$). Buna göre öfke kontrolündeki %7'lik değişim tükenmişlik tarafından açıklanmaktadır. Bu kapsamda H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Öfke Kontrolünün Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi-Mavi Yaka

Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	F	t	P
Sabit	0,40	0,15	1,327	,407			3,257	,000
Tükenmişlik			,500	,135	,402	13,675	3,698	,000

Mavi yakalı çalışanlarda, tükenmişliğin sürekli öfke üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizinde anlamlı bir etki bulunmuştur ($R=.40$, $R^2=.15$, $p<0.05$). Buna göre öfke kontrolündeki %15'lik değişim tükenmişlik tarafından açıklanmaktadır. Bu kapsamda H1a hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7. Öfke Kontrolünün Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi-Beyaz

Değişken	R	R ²	B	Standart Hata	Beta	F	t	P
Sabit	0,18	0,02	2,453	,295			8,309	,000
Tükenmişlik			,145	,094	,176	2,391	1,546	,126

Beyaz yakalı çalışanlarda, tükenmişliğin sürekli öfke üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizinde anlamlı bir etki bulunamamıştır ($R=.18$, $R^2=.02$, $p>0.05$). Buna göre tükenmişliğin öfke kontrolü üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda H1b hipotezi desteklenmemiştir.

SONUÇ

Bireyin hem sosyal hem de iş yaşamında sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen bir kavram olarak günümüzde sıklıkla karşımıza çıkmakta olan tükenmişlik ile ilgili olarak yapılan ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde; tükenmişliğin iş performansı ile bireyin iş arkadaşlarıyla ve diğer kişilerle ilişkilerini olumsuz yönde etkilemesi bakımından yönetim ve organizasyon alanında önemli bir kavram haline geldiği görülmektedir. İş hayatında yarattığı istenmeyen sonuçlar ve çalışan performansını olumsuz yönde etkilemesi bakımından tükenmişlik, işletme sahiplerinin ve yöneticilerin dikkat etmesi gereken önemli bir konudur. Son derece önemli ve olumsuz sonuçlar ortaya çıkarma potansiyeline sahip olan tükenmişliğin, bireyin öfke yönetimi ile ilişkisi ve en önemlisi mavi ve beyaz yakalı çalışanlarda nasıl bir etki bıraktığı bu çalışmanın temel amacıdır. Araştırma sonucunda; tükenmişlik ile öfke kontrolü arasında pozitif yönlü düşük düzeyde, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar açısından bakıldığında ise mavi yakalılarda tükenmişlik ile öfke kontrolü arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Beyaz yakalı çalışanlarda ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ayrıca tükenmişliğin öfke kontrolü üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan regresyon analizi sonucuna göre; öfke kontrolündeki düşük seviyedeki bir değişim tükenmişlik tarafından açıklanmaktadır. Tükenmişliğe maruz kalmış bireyde tükenmişlik sonucu ortaya çıkan duyarsızlaşma, görmezden gelme ve yok sayma gibi unsurlar, bir öfke durumunda bireyin tepkisiz kalmasını ve başka bir açıdan bakıldığında öfke kontrolünü olumlu yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar açısından bakıldığında ise; mavi yakalılarda öfke kontrolündeki düşük seviyedeki bir değişim tükenmişlik tarafından açıklanmaktadır. Mavi yakalı çalışanların tükenmişlik düzeyleri düşük seviye de öfke kontrollerini etkilemektedir. Beyaz yakalı çalışanlarda ise anlamlı bir etki bulunamamıştır.

Tükenmişlik aynı zamanda işin dış gerçeklerine kişisel bir teslimiyettir. Durumu değiştirmek çabaları durur. Tükenmişlik, güç eksikliğine boyun eğmektir. İçinde bulunulan bu durumu değiştirmek için ne yapılırsa yapılsın ya da ne kadar çok denirse denensin, durumda bir fark yaratmak çoğu zaman kolay olmamaktadır (Storlie, 1979).

Tükenmişlik; fiziksel ve zihinsel yorgunluğu, motivasyon eksikliğini ve kayıtsızlığı tanımlar (Fan vd., 2017). Giderek artma eğilimi göstermekte olan tükenmişlik, işletmeler açısından da tehlikeli sonuçlar yaratan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İş stresinin uzun vadeli etkileri, çalışanların psikolojilerine ve ilişkilerinin refahına zarar vererek tükenmişliğe yol açar. Çalışanlar, çalışma ortamına sadece pasif bir şekilde tepki vermezler; içsel (kişisel) kaynaklarına erişerek, tükenmişliğe yol açabilecek çevresel ve iş taleplerini aktif olarak etkileyebilirler (Nel ve Kotze, 2017). Tükenmişliğin önlenmesi için kişilik faktörleri dikkate alınmalıdır. Kabul edilebilirlik, vicdan, dışadönüklük ve açıklık tükenmişliğin önlenmesi için önemlidir, çünkü bu kişilik faktörleri duyarsızlaşmayı azaltma eğilimindedir; duygusal tükenmeyi azaltmak ve kişisel başarıyı arttırmak için yöneticiler, daha iyi çalışma koşulları, daha iyi çalışma ortamı sağlamalı ve tükenmişliği azaltmak için müdahaleler uygulamalıdır (Fuente-Solana vd., 2017).

Tükenmişliğin giderilmesine yardımcı olabilecek öneriler: Kişisel bakım ve kişisel sağlık, yeterli miktarda uyku, doğru beslenme, egzersiz, yoga, spor, meditasyon ve farkındalık gibi faaliyetlere uygun zaman ayırmak; aile ile kaliteli zaman geçirmek ve arkadaşlar tükenmişliğin üstesinden gelmek için yardımcı olabilir. Mümkün olduğunda uzaktan çalışmak, yarı zamanlı çalışmak veya çalışma saatlerini azaltmak, tüm çalışanlar için geçerli olmasa da, iş hayatı dengesizliğini gidermek için keşfedilebilecek seçeneklerden bazılarıdır (Raja ve Stein, 2014: Chetlen vd., 2019).

Etik Beyan: Bu çalışmanın verileri 2019 yılında toplanmıştır. TR Dizin kriterlerinde “Etik kurul izni gerektiren çalışmalar için talep edilen belge ve bilgiler süreci 2020 yılında başlayan yayınlar için zorunlu olacaktır.” maddesi gereği etik kurul onayı mevcut değildir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. yazarın katkı oranı %100’dir.

Ethics Statement: The data of this study were collected in 2019. Ethics committee approval is not available following the article in the TR Index criteria, “The process of documents and information requested for studies that require ethics committee approval will be mandatory for publications starting in 2020”.

Author Contributions Statement: 1st author’s contribution rate 100%.

KAYNAKÇA

- Akten, S. (2007). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V. ve Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacybeliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823-851.
- Berkowitz, L. (1993). *Aggression: Its causes, consequences and control*. McGraw-Hill.
- Chetlen, A. L., Chan, T. L., Ballard, D. H., Frigini, L. A., Hildebrand, A., Kim, S. ve Ganeshan, D. (2019). Addressing burnout in radiologists. *Academic Radiology*, 26(4), 526-533.
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., Gutierrez-Wirsching, S. ve Shankar, R. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*.
- De La Fuente-Solana, E. I., Gomez-Urquiza, J. L., Canadas, G. R., Albendin-Garcia, L., Ortega-Campos, E. ve Canadas-De La Fuente, G. A. (2017). Burnout and its relationship with personality factors in oncology nurses. *European Journal of Oncology Nurses*, 30, 91-96.
- Fan, Yang, Xiaodong, L., Yimin, Z., Yulong, L. ve Chunlin, W.(2017). Job burnout of construction project managers in China: A cross-sectional analysis. *Science Direct International Journal of Project Management*, 35, 1272-1287.
- Jonsdottir, I. H., Rodger, L., Hadzibajramovic, E., Borjesson, M. ve Ahlberg Jr, G. (2010). A prospective study of leisure-time physical activity and mental health in Swedish health care workers and social insurance officers. *Preventive Medicine*, 51(5), 373-377.
- Kerr, M. A. ve Schneider, B. H. (2008). Anger Expression in children and adolescents: A review of the empirical literature. *Clinic Psychology Rev*, 28, 559-577.
- Kinman, G., Wray, S. ve Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of work place social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856.
- Kristensen T. S., Hannerz, H., Hogh, A. ve Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial questionnaire -a toolforthe assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand Journal of Work, Environment & Health*, 31, 438-449.
- Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odası (KMTSO). (2021). <http://www.kmtso.org.tr/firma/mgrup> (07.05.2021).
- Lingard, H. (2003). The impact of individual and Job characteristics on 'Burnout' among civil engineers in Australia and the implications for employee turnover. *Construction Management and Economics*, 21(1), 69-80.
- Maslach, C, Schaufeli, B. W. ve Leiter, P. M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach,C. ve Jackson, S. E., (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Hum Behav*, 5, 197-220.
- Nel, P. ve Kotze, M. (2017). The influence of psychological resources on mineworkers' levels of burnout in a remote and isolated mining town in South Africa. *The Extractive Industries and Society*, 4(4), 885-892.
- Novaco, R. W. (1975). *Anger control: The development and evaluation of an experimental treatment*, Lexington.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.



Özyeşil, Z. (2012). Five factor personality traits as predictor of trait anger and anger expression. *Education and Science*, 37(163), 322-332.

Raja, S. ve Stein, S. L. (2014). Work-life balance: History, costs and budgeting for balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27 (2), 71-74.

Spielberger, C. D., Jacobs, G., Russell, S. ve Crane, R. S. (1983). Assessment of anger: The state-trait anger scale. *Advances in Personality Assessment*, 2, 159-187.

Spielberger, C. D., Reheiser, E. C. ve Sydeman, S. J. (1995). Measuring the experience, expression and control of anger. *Comprehensive Nursing*, 18(3), 207-132.

Storlie, F. J. (1979). Burnout: The elaboration of a concept. *AJN The American Journal of Nursing*, 79(12), 2108-2111.

Wilde, J. (2006). Öfke sorunu yaşayan çocuklara yönelik uygulamalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 135-152.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ YAYIN POLİTİKASI

Dergi Yönetim Kurulu, maddeler halinde verilen etik sorumlulukların bilinciyle hareket etmektedir.

1. Yılda iki sayı (Haziran, Aralık) ile elektronik ortamda yayın yapan Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi açık erişimli (Open Access) olarak TÜBİTAK Dergi-Park Akademik Sistemi tarafından tümü ile ücretsiz şekilde yayınlanmaktadır. Yayın Kurulu ve Editör kararı olması durumunda mevcut sayılara ek özel sayı da yayınlanabilmektedir.

2. Dergiye makale gönderim işlemini tamamlayan yazarların çalışmaları, öncelikle editör ve yayın kurulu tarafından gerçekleştirilecek ilk değerlendirme sonucunda yayın ilkelerine uygunluğu olması durumunda (en az 2) hakemlere gönderilmektedir.

3. Yazar/yazarlar dergi sistemine yüklemiş oldukları makalelerini kabul öncesinde geri çekme hakkına sahiptir.

4. Hakem değerlendirme sürecinde çifte körleme tekniği kullanılması nedeniyle tüm süreçlerde yazar/yazarlar ve hakemlere ait kimlikler saklı tutulmaktadır.

5. Hakemlerin gönderilen çalışmaları değerlendirme süreçleri 30 gün olmakla birlikte, gerekli hallerde süreç 15 gün daha uzatılabilmektedir.

6. Hakem değerlendirme sürecinde yazardan talep edilen gerekli düzeltmelerin yapılarak, en geç 15 gün içerisinde dergi sistemine yüklenmesi gerekmektedir.

7. Düzeltme işleminin yazar/yazarlar tarafından gerçekleştirilip sisteme yüklenmesini takiben, yazı tekrar hakeme gönderilerek değerlendirilmesi alınmaktadır.

8. Değerlendirme sonucunda olumlu bulunan makaleler dergi yönetiminin de onayı sonucunda yayınlanmaktadır.

Makale başvurusunda bulunmayı düşünen yazar/yazarlar için Dergi Yönergesi'ne Yazım Kuralları sekmesinde yer verilmiştir. Ayrıca dergimiz makale yazarlarından makaleleri için hakem önerileri kabul etmemektedir.

Bahsedilen etik kurallar dışında kalan bir durum, içerik veya davranışla karşılaşmanız (erken görünümdeki ya da yayımlanmış bir makale) durumunda, lütfen sosyalbilimlerdergi@beykent.edu.tr adresiyle e-posta aracılığıyla iletişime geçiniz.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
YAZIM KURALLARI

Beşknt Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'ne gönderilecek makalelerde yazarların aşağıda belirtilmiş olan yazım ilke ve kurallarına uymaları gerekmektedir. Belirtilen ilke ve kurallara uygun olarak hazırlanmayan makaleler değerlendirme sürecine alınmayabilir ya da bu sürecin herhangi bir aşamasında değerlendirme dışında bırakılabilir.

Word formatı, derginin basım formatıdır. Hazırlanan makalelerin bu formata uygun olarak hazırlanmasından sonra sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Makaleyi dergiye ilk yüklemenizde kör hakemlik uygulaması nedeniyle yazar ve kurum bilgileri kısmının boş bırakılarak sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Makale dosyasının adını makale ismi ile kaydederek göndermeniz önem arz etmektedir. Makalenin herhangi bir kısmında yazar isimlerini ve kurumlarını gösterecek bilgi kalmamış olmasına dikkat edilmelidir.

Makale gönderme sürecinde "Telif Hakkı Sözleşmesi" ile çalışma ve yazarlara ait bilgilerin yer aldığı "Başlık Sayfası" isimli bir dosya hazırlanarak makale dosyasından ayrı olarak sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Başlık için notlar:

Makalenin adının Türkçe ve İngilizce olarak belirtilmesi gerekmektedir.

Makale başlığının 20 kelimedenden daha fazla olmamasına özen gösterilmelidir.

Makalenin Türkçe ve İngilizce başlıkları 14 punto olarak düzenlenmelidir.

Makalenin Türkçe başlığı makalenin ilk sayfasında, özetten önce ve iki yana yaslı olarak verilmelidir.

Makalenin İngilizce başlığının makalenin ilk sayfasında, Türkçe başlıktan hemen sonra ve iki yana yaslı olarak verilmesi gerekmektedir. Başlık yazımında tek satır aralığı, öncesi 6 nk, sonrasında 6 nk boşluk bulunmalıdır. Türkçe ve İngilizce başlıkların "ilk harfler büyük" olacak şekilde verilmesi gerekmektedir.

Öz/Abstract için notlar:

Öz ve Abstract metinleri, belirtilen temel unsurlar kapsamında en az 150, en fazla 250 kelime olmak üzere hazırlanmalıdır. Anahtar kelime sayısı en az 3, en fazla 5 olmalıdır.

Yazı tipi Times New Roman ve 9 punto olmalıdır. Öz ve Abstract içindeki temel unsur başlıkları örnek tabloda gösterildiği gibi kalın, yazı tipi bold olmalıdır.

Öz ve Abstract, satır aralığı öncesi ve sonrası 0 nk, tek satır aralığı olacak şekilde hazırlanmalıdır.

Öz kısmı, araştırmanın amacı, yöntemi, bulguları, sınırlılıkları ve özgün değerini ifade edecek şekilde yazılmalıdır.

Öz kısmında paragraf başında girinti kullanılmamalı ve öz tek paragraf olarak yazılmalıdır.

** NOT: İngilizce dilinde yapılan çalışmalarda, yazarların Türkçe'ye hakim olmaması ya da Türkçe dil desteği talep etmeleri durumunda, Türkçe Öz kısımları, BÜSBD tarafından, İngilizce Öz'e uygun olacak şekilde eklenir.

Abstract için notlar:

Abstract metni gramer ve yazım kurallarına uygun olmalıdır.

Abstract ile Öz uyum içinde olmalı (madde, kavram, terim vb. sıralamalar), kullanılan kavramlar İngilizce literatürde kullanıldığı haliyle çevrilmelidir. Yazım marjları olarak Öz ile aynı olmalıdır.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
YAZIM KURALLARI

İntihal (Benzerlik) Uyarısı:

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi yayın etiği gereği, dergiye gönderilen tüm makalelerin, hakem değerlendirmesine sunulmadan önce Turnitin programı ile dergi sekreteryası tarafından benzerlik taramasından geçirilerek kontrolü sağlanır. Benzerlik oranı olarak üst sınır kaynakça hariç %15'tir. Bu oranın üzerinde olan çalışmalar için düzeltme isteme ya da reddetme yetkisi sekreteryadadır. Ayrıca yazarlar tarafından da benzerlik raporunun sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Makale Yazım Kuralları

- Makaleler "Office Word" programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır (Tercihen Office 2010 ve üzeri).
- Makalelerin uzunluğu dergi formatında olup, 25 sayfayı geçmemelidir.
- Sayfa düzeni; Sol: 2,5 cm, Sağ: 2,5 cm, Üst: 2,5 cm ve Alt: 2,5 cm olmalıdır.
- Makaleler 11 punto ve "Times New Roman" yazı karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Makale metninin tamamı, satır aralığı; öncesi ve sonrası 6nk olarak hazırlanmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
- Paragraflarda girinti ayarı "Özel-ilk satır: 1 cm" olmalıdır, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır (Boşluklar enter tuşu ile bırakılmamalıdır).
- Yazarın adı ve soyadı makale başlığının sağ altında, 10 punto olarak belirtilmelidir. Yazarın unvanı, görev yeri, e-mail adresi ve ORCID bilgisi 9 punto olarak sayfa altı dipnot biçiminde gösterilecektir (Bu bilgiler mizanpaj aşamasında tarafımızca eklenecek olup, yazar (lar) sisteme makalelerini yüklerken bu bilgilere yer vermemelidir).
- Atıflar metin içerisinde "bağlaç yöntemi" kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise, sayfa altında dipnot şeklinde ve 9 punto olarak ifade edilmelidir. Metin içerisinde atıflar yazar (lar) ın soyadı ve kaynağın yılı şeklinde yapılmalıdır (örn; Bozkurt ve Gümüş, 2019). Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır (örn; TÜİK, 2021).
- Atıf gösteriminde bütün bir esere atıfta bulunulurken sayfa aralığı belirtilmemelidir. Çalışma içerisinde de zorunlu olmayan durumlarda, atıf gösteriminde sayfa numarası kullanılmamalıdır.
- Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük ve kalın yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir.

1. AAAAA
- 1.1. Aaaaa
- 1.1.1. Aaaa Aaaaa
- 1.1.2.1. Aaaa Aaaaa



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
YAZIM KURALLARI

GİRİŞ (Tüm ana başlıklar 11 punto- tamamı büyük harf ve kalın yazı tipi olmalıdır)

Makalenin tüm içeriği 11 puntoda yazılmalıdır. Giriş bölümünde, yapılan çalışma ile ilgili olarak güncel literatürdeki temel kavramlar, kuramsal gelişim ve yaklaşımlar ile araştırmadaki problem durumu, amaç, önem, hipotezler, varsayımlar, sınırlılıklar vb. yer almalıdır. Bu bölüm yeni bir sayfadan başlatılmalıdır.

1. KURAMSAL/KAVRAMSAL ÇERÇEVE

(Tüm ana başlıklar 11 punto, tamamı büyük harf ve kalın yazı tipi olmalıdır)

1.1. Alt Başlık (İkinci derece alt başlıklar 11 punto, her sözcüğün baş harfleri büyük ve kalın yazı tipi olmalıdır)

1.1.1. Alt başlık (Üçüncü derece alt başlıklar 11 punto, sadece ilk sözcüğün baş harfi büyük ve kalın yazı tipi olmalıdır)

1.1.1.1. Alt başlık (Dördüncü derece alt başlıklar 11 punto, sadece ilk sözcüğün baş harfi büyük ve kalın, italik yazı tipi olmalıdır)

Tablo, Şekil, Grafik ve Resim Gösterimi

- Her tabloya, şekile, grafiğe ya da resime bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil, grafik ya da resmin üstünde, sayfaya ortala, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde ve 11 punto olarak yer almalıdır.
- Tablo, şekil, grafik ya da resim metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde, sayfanın ortasına hizalı bir şekilde ayarlanmalıdır.
- Tablo, şekil, grafik ya da resim sayfa yapısının dışına taşmayacak, kolaylıkla okunacak şekilde ayarlanmalıdır.
- Tablo, şekil, grafik ya da resim isimleri üstte, kaynak ise altta gösterilmelidir.
- Tablo, şekil, grafik ya da resim altında gösterilen kaynaklar 9 punto ve ortaya hizalı olmalıdır.
- Tablo, şekil ve grafik içi metin 9 punto, öncesi ve sonrası 0nk, tek satır aralığı olarak hazırlanmalıdır. Tablolarda sütun çizgileri ve dış kenarlıklar olmamalı, tablolar sadece satır çizgileri olacak biçimde hazırlanmalıdır. Vurgulanmak istenen yerler kalın yazı tipi ile gösterilebilir.
- Başlık ve kaynak gösterim satır aralığı, makale metni genel yapısındaki gibi önce ve sonra 6 nk olacak şekilde ayarlanmalıdır.
- Tablo, şekillere ve grafiklere ait dipnotlar; altta sola yaslı (girintisiz) ve 8 punto olmalıdır.
- Kaynak gösterimi Soyad ve Yıl olacak şekilde ve parantez içinde olmalıdır. Örn; (Gümüş, 2017).



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
KAYNAKÇA

Makalede kullanılan her türlü kaynak, kaynakça bölümünde yer almalıdır. Makale içinde atıf yapılmayan kaynaklara ise kaynakça kısmında kesinlikle yer verilmemelidir. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en yeni tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça girintisi (Asılı – 1 cm) olarak ayarlanmalıdır. Kaynak Gösterme Şekilleri APA 7 stiline göre olmalıdır (<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/references/examples>).

Akademik Dergi Makaleleri

- Bir dergi makalesinde DOI varsa, kaynakçada DOI eklenmelidir.
- Her zaman bir dergi makalesi için sayı numarası eklenmelidir.
- Dergi makalesinin DOI'si yoksa ancak okuyucular için çözülecek bir URL'si varsa (örneğin, bir veri tabanının parçası olmayan çevrimiçi bir dergiden geliyorsa), makalenin URL'si referansın sonuna eklenmelidir.

Tek Yazarlı Dergiler

Cümle sonu atıf: (Winter, 2011).

Metin içi atıf: Winter (2011)

Kaynakça: Winter, S. G. (2011). Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 991-995. <https://doi.org/10.1002/smj.318>

İki yazarlı dergiler

Cümle sonu atıf: (Linden ve Teece, 2018)

Metin içi atıf: Linden ve Teece (2018)

Linden, G. ve Teece, D. J. (2018). Remarks on Pisano: “Toward a prescriptive theory of dynamic capabilities”. *Industrial and Corporate Change*, 27(6), December 2018, Pages 1175–1179, <https://doi.org/10.1093/icc/dty047>

Üç ve daha fazla yazarlı dergiler

Cümle sonu atıf: (Prayag vd., 2016)

Metin içi atıf: Prayag vd. (2016)

Prayag, G., Hosany, S., Muskat, B., ve Chiappa, G. Del. (2016). Understanding the relationships between tourists' emotional experiences, perceived overall image, satisfaction, and intention to recommend. *Journal of Travel Research*, 56(1), 41–54. <https://doi.org/10.1177/0047287515620567>

Bilgileri eksik olan akademik dergiler

Dergi cilt, sayı ve/veya makale veya sayfa numaralarını kullanmıyorsa, eksik öğeler referanstan çıkarılmalıdır.

Cümle sonu atıf: (Butler, 2017; Sanchiz vd., 2017; Stegmeir, 2016)

Metin içi atıf: Butler (2017), Sanchiz vd. (2017) ve Stegmeir (2016)



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

Cilt numarası olmayan makaleler

Stegmeir, M. (2016). Climate change: New discipline practices promote college access. *The Journal of College Admission*, (231), 44–47. https://www.nxtbook.com/ygsreprints/NACAC/nacac_jca_spring2016/#/46

Sayı numarası olmayan makaleler

Bastick, Z. (2017). Would you notice if fake news changed your behavior? An experiment on the unconscious effects of disinformation. *Computers in Human Behavior*, 116, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106633>

Sayfa aralığı belli olmayan dergiler

Butler, J. (2017). Where access meets multimodality: The case of ASL music videos. *Kairos: A Journal of Rhetoric, Technology, and Pedagogy*, 21(1). <http://technorhetoric.net/21.1/topoi/butler/index.html>

Kitaplar

- Kitabın yazarının, yayın yılının, başlığının ve yayıncısının belirtilmesi gerekmektedir. Hem basılı kitaplar hem de e-kitaplar için aynı biçim kullanılmalıdır.
- Telif hakkı tarihi yayın tarihinden farklı olsa bile, kitabın telif hakkı sayfasında gösterilen telif hakkı tarihi referansta yayın yılı olarak kullanılmalıdır.
- Baskı sayısı, italik olmadan, başlıktan sonra parantez içine eklenmelidir.
- Kitap bir DOI içeriyorsa, DOI yayıncı adından sonra referansa eklenmelidir.
- Yayımcı konumu (şehir/ülke) eklenmemelidir.
- DOI'siz e-kitabın okuyucular için çözülecek sabit bir URL'si varsa, referansa kitabın URL'si eklenmelidir. Veritabanının adı referansa dahil edilmemelidir.
- E-kitap akademik bir araştırma veritabanından alınmışsa ve DOI veya sabit URL'ye sahip değilse, kitap referansı yayıncı adından sonra sonlandırılmalıdır. Veritabanının adı referansa dahil edilmemelidir. Bu durumda referans basılı bir kitapla aynıdır.

Cümle sonu atfı: (Ada, 2021).

Metin içi atfı: Ada (2021)

Ada, S. (2021). Pandemi sonrası dönemde yeni dijital normal (2nd ed.). Nobel Kitap. <https://doi.org/10.1037/00001xx8-000>

Sapolsky, R. M. (2017). *Behave: The biology of humans at our best and worst*. Penguin Books.

Svendsen, S., ve Løber, L. (2020). *The big picture/Academic writing: The one-hour guide* (3rd digital ed.). Hans Reitzel Forlag. <https://thebigpicture-academicwriting.digi.hansreitzel.dk/>



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

• Editörlü kitaplarda, editör için "(Ed.)" kısaltması, editör adlarından sonra, ardından bir nokta kullanılması gerekmektedir. Birden fazla editör olması durumunda, tüm isimlerden sonra rolü bir kez ekleyin.

Cümle sonu atf: (Hygum ve Pedersen, 2010; Kesharwani, 2020; Torino vd., 2019)

Metin içi atf: Hygum ve Pedersen (2010), Kesharwani (2020) ve Torino vd. (2019)

Hygum, E., ve Pedersen, P. M. (Eds.). (2010). Early childhood education: Values and practices in Denmark. Hans Reitzels Forlag. <https://earlychildhoodeducation.digi.hansreitzel.dk/>

Kesharwani, P. (Ed.). (2020). Nanotechnology based approaches for tuberculosis treatment. Academic Press.

Torino, G. C., Rivera, D. P., Capodilupo, C. M., Nadal, K. L., ve Sue, D. W. (Eds.). (2019). Microaggression theory: Influence and implications. John Wiley ve Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119466642>

Editörlü kitaplarda kitap bölümü

• Akademik araştırma veritabanlarından düzenlenmiş kitap bölümleri de dâhil olmak üzere hem basılı hem de e-kitap düzenlenmiş kitap bölümleri için bu biçim kullanılmalıdır.

• Bölümde DOI varsa, yayıncı adından sonra referansa DOI bölümü eklenmelidir.

• Yayıncının konumu (şehir/ülke) dâhil edilmemelidir.

• DOI'siz bir bölümün okuyucular için çözülecek sabit bir URL'si varsa, referansa bölümün URL'si eklenmelidir. Veritabanının adı referansa dâhil edilmemelidir.

• Bölüm akademik bir araştırma veri tabanına aitse ve DOI veya sabit URL'ye sahip değilse, kitap referansı yayıncı adından sonra sonlandırılmalıdır. Veritabanının adı referansa dâhil edilmemelidir. Bu durumda referans, basılı kitap bölümü ile aynıdır.

• Basım bilgileri, virgülle ayrılmış olarak bölümün sayfa aralığı ile aynı parantez içine eklenmelidir.

• Sayfalandırılmamış kitap bölümleri için sayfa aralığı referanstan çıkarılmalıdır.

Cümle sonu atf: (Aron vd., 2019; Dillard, 2020; Thestrup, 2010).

Metin içi atf: Aron vd. (2019), Dillard (2020) ve Thestrup (2010)

Aron, L., Botella, M., ve Lubart, T. (2019). Culinary arts: Talent and their development. In R. F. Subotnik, P. Olszewski-Kubilius, ve F. C. Worrell (Eds.), The psychology of high performance: Developing human potential into domain-specific talent (pp. 345–359). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000120-016>

Dillard, J. P. (2020). Currents in the study of persuasion. In M. B. Oliver, A. A. Raney, ve J. Bryant (Eds.), Media effects: Advances in theory and research (4th ed., pp. 115–129). Routledge.

Thestrup, K. (2010). To transform, to communicate, to play—The experimenting community in action. In E. Hygum ve P. M. Pedersen (Eds.), Early childhood education: Values and practices in Denmark. Hans Reitzels Forlag. <https://earlychildhoodeducation.digi.hansreitzel.dk/?id=192>



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

• Yeniden basılmış bir çalışma için (aynı anda iki yerde yayınlanmış bir çalışma), metin içi alıntıda her iki yılı da bir bölüm çizgiyle ayrılmış ve önceki yıllla birlikte belirtilmelidir.

• Kullandığımız eserle ilgili bilgilerden sonra orijinal çalışmanın başlığı, sayfa aralığı, düzenleyicisi, yayın yılı ve yayıncısı parantez içinde verilmelidir.

Cümle sonu atf: (Bronfenbrenner, 1973/2005).

Metin içi atf: Bronfenbrenner (1973/2005)

Bronfenbrenner, U. (2005). The social ecology of human development: A retrospective conclusion. In U. Bronfenbrenner (Ed.), Making human beings human: Bioecological perspectives on human development (pp. 27–40). SAGE Publications. (Reprinted from Brain and intelligence: The ecology of child development, pp. 113–123, by F. Richardson, Ed., 1973, National Educational Press)

Yazarı olmayan kitap ya da sözlük

Yazarı olmayan kitaplarda, sözlüklerde veya ansiklopedilerde eser adı verilmelidir.

Metin içi atf: The Australian Oxford dictionary (1999)

Cümle sonu atf: (The Australian Oxford dictionary, 1999).

The Australian Oxford dictionary (3rd ed.). (1999). Melbourne: Oxford University Press.

Yazarı kurum olan/kurum yayını olan kitaplar

Cümle sonu atf: (Australian Bureau of Statistics, 2000).

Metin içi atf: Australian Bureau of Statistics (2000)

Australian Bureau of Statistics. (2000). Population by age and sex, New South Wales, 30 June 2000 (ABS Cat. no. 3235.1). Canberra, Australian Capital Territory: Yazar.

Kongre, Konferans, Bildiri vb toplantılarda sunulan yayınlar

Cümle sonu atf: (Kushilevitz ve Malkin, 2016).

Metin içi atf: Kushilevitz ve Malkin (2016)

Çınar, M., Doğan, D. ve Seferoğlu, S. S. (2015, Şubat). Eğitimde dijital araçlar: Google sınıf uygulaması üzerine bir değerlendirme. Akademik Bilişim Konferansında sunulan bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir. Erişim adresi: <http://ab2015.anadolu.edu.tr/index.php?menu=5vesubmenu=27>

Editörlü kitaplarda kitap bölümü olarak basılmış konferans bildirisi

Editörlü bir kitapta kitap bölümü olarak yayınlanmış konferans bildirilerinde diğer kitap bölümleriyle aynı referans formatı kullanılmalıdır.

Cümle sonu atf: (Bedenel vd., 2019)

Metin içi atf: Bedenel vd. (2019)

Bedenel, A.-L., Jourdan, L., ve Biernacki, C. (2019). Probability estimation by an adapted genetic algorithm in web insurance. In R. Battiti, M. Brunato, I. Kotsireas, ve P. Pardalos (Eds.), Lecture notes in computer science: Vol. 11353. Learning and intelligent optimization (pp. 225–240). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05348-2_21



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

Tezler

- Bir tez, ProQuest Dissertations and Theses Global, PQDT Open veya YÖK TEZ gibi bir veri tabanından, bir kurumsal havuzdan veya bir arşivden elde edildiğinde yayınlanmış kabul edilir.
- Veri tabanı tezlere yayın numaraları atıyorsa, yayın numarası tez veya tezin başlığından sonra italik olmadan parantez içine eklenmelidir.
- "Doktora tezi" veya "Yüksek lisans tezi" açıklaması ve ardından virgöl ve dereceyi veren kurumun adını eklenmelidir. Bu bilgiler tez veya tez başlığından ve herhangi bir yayın numarasından sonra köşeli parantez koyulmalıdır.

Cümle sonu atf: (Crown, 2014).

Metin içi atf: Crown (2014)

Crown, H. S. (2014). Factors influencing customer satisfaction: The relationship between customer satisfaction and customer loyalty (Publication No. 10169573) [Doctoral dissertation, Wilmington University].

- Bir tez yayınlanmamışsa, tez başlığından sonra köşeli parantez içinde "[Yayınlanmamış doktora tezi]" veya "[Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]" açıklaması eklenmelidir.
- Referansın kaynak ögesinde, dereceyi veren kurumun adı belirtilmelidir.

Cümle sonu atf: (Harris, 2014)

Metin içi atf: Harris (2014)

Harris, L. (2014). Instructional leadership perceptions and practices of elementary school leaders [Unpublished doctoral dissertation]. University of Virginia.

Akademik olmayan dergi makalesi

- Bir dergi makalesinde DOI varsa, referansa DOI eklenmelidir.
- Dergi makalesinin DOI'si yoksa ve akademik bir araştırma veritabanından geliyorsa, referans sayfa aralığından sonra bitirilmelidir. Referansta veritabanı bilgileri dâhil edilmemelidir. Bu durumda referans, basılı bir dergi makalesi ile aynıdır.

Gazete makaleleri

- Referansın kaynak ögesinde, gazetenin başlığı italik olarak yazılmalıdır.
- Gazete makalesinin okuyucuların erişimine açık bir URL'si varsa, makalenin URL'si referansın sonuna eklenmelidir. Makale için cilt, sayı ve / veya sayfa numaraları eksikse, bu ögeler referanstan çıkarılmalıdır.
- Gazete makalesinin basılı versiyonu kullanıldıysa, gazete başlığından sonra makalenin sayfası veya sayfaları belirtilmelidir. Sayfalardan önce "s" veya "ss." gibi kısaltmalar kullanılmamalıdır.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

KAYNAKÇA

• Makale bir haber web sitesindeyse (ör. CNN, HuffPost), ilişkili bir günlük veya haftalık gazeteye sahip olmayan bir siteyse, bunun yerine bir haber web sitesindeki web sayfası biçimi kullanılmalıdır.

Cümle sonu atf: (Carey, 2019; Harlan, 2013; Stobbe, 2020)

Metin içi atf: Carey (2019), Harlan (2013) ve Stobbe (2020)

Carey, B. (2019, March 22). Can we get better at forgetting? The New York Times.

<https://www.nytimes.com/2019/03/22/health/memory-forgetting-psychology.html>

Harlan, C. (2013, April 2). North Korea vows to restart shuttered nuclear reactor that can make bomb-grade plutonium. The Washington Post, A1, A4.

Stobbe, M. (2020, January 8). Cancer death rate in U.S. sees largest one-year drop ever. Chicago Tribune.

Haber siteleri

• The New York Times veya The Washington Post gibi gazete yazılarının gösteriminde aşağıdaki şekilde gösterim sağlanmalıdır.

• Yazar ve yazının yayınladığı tarih belirtilmelidir.

• Yazının başlığı italik olmalıdır.

• Referansın kaynak ögesinde haber web sitesinin adı belirtilmelidir.

• Referans URL ile bitirilmelidir.

Cümle sonu atf: (Koca, 2019)

Metin içi atf: Koca (2019),

Koca, C. (2019, Ocak 31). Göçün yeniden kavramsallaştırılması. HuffPost.

https://www.huffpost.com/entry/goç-love-watching-horror-movies_1_5d277587e4b02a5a5d57b59e

Çeşitli organizasyonlara ait internet sitelerindeki internet sayfaları

Bireysel yazarların olmadığı bir kuruluşun web sitesindeki bir sayfa için, yazar olarak kuruluşun adı kullanılmalıdır. Tarih olarak gün, ay, yıl şeklinde ayrıntılı gösterime dikkat edilmelidir. Web sayfasının başlığı italik olmalıdır ve referans URL ile bitirilmelidir.

Cümle sonu atf: (World Health Organization, 2018)

Metin içi atf: World Health Organization (2018)

World Health Organization. (2018, May 24). The top 10 causes of death.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/the-top-10-causes-of-death>

NOT: daha fazla ayrıntı için APA7 yazım kurallarını inceleyiniz.



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
BEYKENT UNIVERSITY
SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES



BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

Ayazağa-Maslak Yerleşkesi

Ayazağa - Sarıyer / İST. Faks: 0212 289 64 90

Beylikdüzü Yerleşkesi

Beykent - Büyükçekmece / İST. Faks: 0212 872 28 30

Hadımköy Yerleşkesi

Akçaburgaz Mevkii - Esenyurt/İST

Taksim Yerleşkesi

Sıraselviler - Beyoğlu / İST. Faks: 0212 243 02 78

Beykent Üniversitesi Çağrı Merkezi

beykent.edu.tr - info@beykent.edu.tr

444 1997