



RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441





**R&S
RESEARCH STUDIES
ANATOLIA JOURNAL**

Vol/Cilt : 5
Issue/Sayı : 4
Yayın Tarihi : 30.10.2022
ISSN : 2630-6441
Toplam
Makale Sayısı : 6

EDİTÖRDEN

Bilim Dünyasının Değerli İnsanları,

R&S-Research Studies Anatolia Journal; İktisadi ve İdari Bilimler alanlarındaki özgün, araştırma ve güncel gelişmeleri bilim insanlarına duyurma ve paylaşma amacıyla 3 ayda bir yayımlanan akademik süreli bir yayındır. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler bünyesinde yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki bilimsel çalışmaları yayımlayan dergi; bilimsel araştırma bulguları, analiz, değerlendirme, tartışma vb. içerikli yazılara yer veren, bilimsel nitelikteki dergilerin uyduğu standartlaşmaları kendi bünyesinde barındıran ve elektronik ortamda yayım yapan "bilimsel ve akademik" bir dergidir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal; belirlemiş olduğu kapsam çerçevesi içerisinde bilimsel çalışmaları yayımlayarak, kapsamı içerisindeki bilimsel alanlara katkıda bulunmayı amaçlayan, 2018 yılında yayım hayatına başlamış olan bir İktisadi ve İdari Bilimler dergisidir. Kaliteden ödün vermeden kalıcılığı ile akademik camiada önde gelen ve söz sahibi yayınlardan olma iddiasındadır. Ulusal ve uluslararası kamuoyuna hitap eden, yeni fikirler ve açılımlar ortaya koyan, karar mekanizmalarında çalışanlardan uygulayıcılara kadar her kademeye referans olabilecek bir yapıya sahip olmayı ve yaygınlaşmayı hedeflemektedir.

Bilim dünyasının siz değerli insanlarını yayım kurulu, danışma kurulu, hakem kurulu üyesi ve yazar olmak üzere **R&S - Research Studies Anatolia Journal** ailesinin bir üyesi olarak görmekten büyük gurur duyacağımızı belirtmek isteriz.

Akademik yayım hayatının beşinci yılının son sayısında (**2022 Ekim - Cilt: 5; Sayı: 4**), birbirinden değerli 6 çalışmayı sizlerle buluşturan yazarlarımıza, dergi yönetim kurulumuzun çok değerli üyelerine; danışma, yayım ve hakem kurullarında görev yaparak birikimlerini bizlerle paylaşan kıymetli hocalarımıza editör kurulu olarak teşekkür ederiz.

Yeni sayımızın hayırlı olması temennisi ile siz değerli bilim insanlarına ve okurlarımıza R&S - Research Studies Anatolia Journal ailesi olarak teşekkür eder, saygılar sunarız.

Editör Kurulu

<http://dergipark.org.tr/rs>

rsanatolia@gmail.com



RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441





RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441





RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

Yıl-Year
2022

Cilt/Vol
5

Sayı/Issue
4

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

AMAÇ VE KAPSAM

R&S-Research Studies Anatolia Journal; yayın kapsamındaki bilimsel çalışmaları yayımlayarak, söz konusu alanlara katkıda bulunmayı amaçlayan, 2018 yılında yayın hayatına başlamış bir sosyal bilimler dergisidir. Kalite ve güvenden ödün vermeden kalıcılığı ile akademik camiada önde gelen yayınlardan olma iddiasındadır. Ulusal ve uluslararası kamuoyuna hitap eden, yeni fikirler ve açılımlar ortaya koyan, karar mekanizmalarında çalışanlara ve uygulayıcılara kadar her kademeye referans olabilecek bir yapıya sahip olmak ve yaygınlaşmak isteğindedir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal dergisi, Sosyal ve Beşeri Bilimler bünyesinde yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki; Konferans Bildirisi, Araştırma Makalesi, Derleme, Çeviri, Sistemantik Derlemeler ve Meta Analiz, İnceleme Makalesi, Teorik Makale, Kısa Bildiri gibi bilimsel çalışmaları yayımlayan, uluslararası indekslerde taranan, hakemli bir dergidir.

ETİK KURUL İZİNİ

Yazarlarımızın çalışmaları ile birlikte intihal raporlarını ve telif devir formlarını da sisteme yüklemeleri gerekmektedir. Sisteme yüklenen çalışma, dergi yazım kurallarına uygun şekilde hazırlanmış olmalıdır. Bu kuralların dışında yapılan yüklemeler, ön kontrol aşamasında iade edilecektir.

Etik kurul izni gerektiren çalışmalar (anket ya da ölçek uygulamayı gerektiren, görüşme ve gözlem içeren; döküman, resim, anket vb.. diğerleri tarafından geliştirilen ve kullanım izni gerektiren çalışmalar) için etik kurullardan ya da komisyonlardan gerekli izinlerin alınması, bunların makale içeriğinde belirtilmesi ya da ek olarak sunulması gerekmektedir. Bu izinlerin olmaması durumunda yayın ön inceleme safhasında yazara iade edilir.

YAZIM DİLİ

TÜRKÇE & İNGİLİZCE

YAYIN ARALIĞI

OCAK - NİSAN - TEMMUZ - EKİM

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

KURULLAR

BAŞ EDİTÖR

Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ
(Adıyaman Üniversitesi)

EDİTÖRLER

Doç. Dr. Kazım KILINÇ
(Batman Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ASLAN
(Adıyaman Üniversitesi)

EDİTÖR YARDIMCISI

Dr. Öğr. Üyesi Ezgi KOVANCI
(Adıyaman Üniversitesi)

YABANCI DİL EDİTÖRÜ

Doç. Dr. Sadık ÇALIŞKAN
(İnönü Üniversitesi)

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
(Atatürk Üniversitesi)

Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR
(İnönü Üniversitesi)

Prof. Dr. Fatma ZEREN
(İnönü Üniversitesi)

Prof. Dr. Himmet KARADAL
(Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Prof. Dr. Murat KAYIKÇI
(Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
(Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)

Prof. Dr. Mücahit ÇELİK
(Adıyaman Üniversitesi)

Prof. Dr. Orhan ELMACI
(Kütahya Dumlupınar Üniversitesi)

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

YAYIN KURULU

Prof. Dr. Batuhan GÜVEMLİ
Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR
Prof. Dr. Ejder OKUMUŞ
Prof. Dr. İsmail BAKAN
Prof. Dr. Kasım KARAKÜTÜK
Prof. Dr. Mahmut YAVAŞI
Prof. Dr. Muhsin HALİS
Prof. Dr. M. Hanifi AYBOĞA
Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN
Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Prof. Dr. Orhan ELMACI
Prof. Dr. Özcan ÖZKAN
Prof. Dr. Ramazan YELKEN
Doç. Dr. Barış AYTEKİN
Doç. Dr. Bengü HIRLAK
Doç. Dr. Ceyda AYSUNA
TÜRKYILMAZ Doç. Dr. Fatih VAROL
Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ
Doç. Dr. Gökhan KARHAN
Doç. Dr. Halil İbrahim AYDIN
Doç. Dr. Hamza ŞİMŞEK
Doç. Dr. İnci ERDOĞAN TARAKÇI Doç.
Dr. K. Kaan BÜYÜKİKİZ
Doç. Dr. Mahir KALFA
Doç. Dr. Mücahit ÇAYIN
Doç. Dr. Sabrina KAYIKÇI
Doç. Dr. Sevgi IŞIK EROL
Doç. Dr. Osman AĞIR
Doç. Dr. Yakup AKGÜL

Trakya Üniversitesi - Edirne / Türkiye
İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi - Ankara / Türkiye Kahramanmaraş
Sütçü İmam Üniversitesi - K. Maraş / Türkiye Ankara Üniversitesi /
Ankara / Türkiye
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi - Ankara / Türkiye
Kocaeli Üniversitesi- Kocaeli / Türkiye
Marmara Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Kahramanmaraş / Türkiye
Gazi Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi - Kütahya / Türkiye
Çankırı Karatekin Üniversitesi/ Çankırı / Türkiye
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Kırklareli Üniversitesi / Kırklareli / Türkiye
Kilis 7 Aralık Üniversitesi / Kilis / Türkiye
Marmara Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
İstanbul Üniversitesi - İstanbul / Türkiye
Hitit Üniversitesi / Çorum / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi- Bilecik / Türkiye
Gaziantep Üniversitesi / Gaziantep / Türkiye
Hacettepe Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi / Burdur / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Malatya İnönü Üniversitesi - Malatya / Türkiye
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Alanya / Antalya / Türkiye

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

YAYIN KURULU

Doç. Dr. Yavuz AKÇI
Doç. Dr. Zeliha TEKİN
Dr. Öğr. Üyesi Arzu ŞEKER
Dr. Öğr. Üyesi Elvan ULUCAN ÖZKAN
Dr. Öğr. Üyesi Erhan AKARDENİZ
Dr. Öğr. Üyesi Esra SİPAHİ DÖNGÜL
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Banu BEYAZ SİPAHİ
Dr. Öğr. Üyesi Filiz SARIKAYA PEKACAR
Dr. Öğr. Üyesi Haluk KARADAĞ
Dr. Öğr. Üyesi Kadir DELİGÖZ
Dr. Öğr. Üyesi Kamil Hakan DERİN
Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖZGÜNER
Dr. Öğr. Üyesi Sevda DEMİR
Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK
Dr. Öğr. Üyesi Yavuz ELİTOK
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KÖSE
Dr. Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU
Dr. Taha Yasin ÖLMEZTOPRAK
Dr. Zümrül GÜLTEKİN
Assoc. Prof. Thomas Dorson Anning
Assoc. Prof. Dhilip KUMAR
Assist. Prof. Biswa Mohana Jena
Assist. Prof. Rahul Jain
Albert Anani-Bossman- PhD, MCIPR, ICA

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Bolu / Türkiye
Muş Alpaslan Üniversitesi Muş Alpaslan Üniversitesi
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Çankırı Karatekin Üniversitesi- Çankırı / Türkiye
Gaziantep Üniversitesi - Gaziantep / Türkiye
Aksaray Üniversitesi - Aksaray / Türkiye
Tarsus Üniversitesi - Mersin / Türkiye
Çankırı Karatekin Üniversitesi/ Çankırı / Türkiye
Başkent Üniversitesi / Ankara / Türkiye
Erzurum Atatürk Üniversitesi - Erzurum / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi / Osmaniye / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Batman Üniversitesi / Batman / Türkiye
Hasan Kalyoncu Üniversitesi / Gaziantep / Türkiye
Mersin Üniversitesi / Mersin / Türkiye
Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye
Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Samsun / Türkiye
University of the Witwatersrand, Johannesburg/South Africa Artificial
Intelligence and Computer Vision Applications / India Assistant
Professor in Commerce, NSCB Govt College, Sambalpur/India Finance at
American College / Dubai
Ghana Institute of Journalism / Ghana

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

A- GENEL İLKELER

1. R&S (Research Studies Anatolia Journal) hakemli, uluslararası birçok indekste taranan e-dergi olup, yılda 4 sayı (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim) yayınlanır. Gerekli durumlarda özel ya da ek sayılar da yayınlanabilir.
2. R&S Dergisi, Sosyal ve Beşeri Bilimler temel alanında yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki çalışmalarını yayınlayan bir dergidir. Yalnızca özgün bilimsel makalelere ilişkin metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla kongre ve sempozyum bildirimleri de makale çalışması olarak yayınlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir.
3. R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların daha önce herhangi bir mecrada yayınlanmamış olması ve sisteme eklendiğinde bir başka yayın organının yayın değerlendirme sürecinde bulunmaması gerekir.
4. Herhangi bir yazının R&S Dergisi'ne elektronik sistemine eklenmesi, yazının yayınlanması için başvuru olarak kabul edilir ve yazının değerlendirilme süreci başlar.
5. Başvurunun yapılmasından yazının yayınlanması aşamasına kadar uzanan süreçteki bütün işlemler elektronik ortamda gerçekleşir.
6. Yayınlanması için R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayın organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz. R&S Dergisi, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir.
7. R&S Dergisi'nin yayın dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce dilinde gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

B- ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİNE İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Etik Kurul izni gerektiren çalışmalar (anket ya da ölçek uygulamayı gerektiren, görüşme ve gözlem içeren; doküman, resim, anket vb. diğerleri tarafından geliştirilen ve kullanım izni gerektiren çalışmalar) için etik kurullardan ya da komisyonlardan gerekli izinlerin alınması, bunların makale içeriğinde belirtilmesi ya da ek olarak sunulması gerekmektedir. Bu izinlerin olmaması durumunda yayının ön inceleme safhasında yazara iade edilir.
2. Hakem değerlendirmelerinde olan araştırmalara ilişkin ham verilerin hakemler tarafından talep edildiğinde sunulması şarttır. Verilerin makalenin yayını sonrasında da gerektiğinde sağlanması zorunludur.

C- MAKALE BENZERLİK RAPORU VE BENZERLİK ORANINA İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Aday makaleler akademik intihal engelleme programından (Ithenticate, intihal.net vb.) geçirilmektedir. Adayın bu kapsamda çalışmasına ilişkin intihal raporunu makale gönderimi esnasında sisteme yüklemesi gerekmektedir.
2. Benzerlik oranı %20'ye kadar olan çalışmalar değerlendirme sürecine kabul edilmektedir.
3. Benzerlik oranı %20'nin üzerinde olan çalışmalar ön kontrol aşamasında yazar(lar)a iade edilecektir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

D- YAZARLAR İÇİN ETİK KURALLAR

1. Yazarlar çalışmalarının özgün olduğunu garanti eder ve diğer araştırmacıların fikir, dil, resim, grafik ve tablolarına çalışmalarında yer verdikleri zaman bunu alıntı olarak belirtmek durumundadır. Kaynağı belirtmeden yapılan alıntı intihal nedenidir.
2. Çalışmada adı geçen her yazar çalışmanın içeriğinden aynı oranda sorumludur. Çalışmaya katkısı olup da araştırmacının ismine yer verilmemesi veya katkısı olmadığı halde haksız yere adına yer verilmesi kabul edilemez bir durumdur.
3. Yazarlar araştırmalarının bulgularına sadık kalmalıdır. Bulguların değiştirilmesi, bulgu ve sonuç uydurmak ve bunlardan yola çıkarak araştırma yapmak söz konusu değildir. Veriler ve materyaller üzerinde oynama, silme, çıkarma ya da baş etmesi güç verilerin yorumlanma işlemi atlama gibi durumlar güven kırıcıdır.
4. Çalışmanın dergilere eş zamanlı gönderimi söz konusu olamaz. Yazarlar önceden yayımlanmış çalışmalarını da dergiye gönderemezler.

E- HAKEMLER İÇİN ETİK KURALLAR

1. Hakemler değerlendirme sürecinin gizli olduğunu ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması gerektiğini bilmelidir.
2. Hakemler, belirlenen süre içerisinde çalışma ile ilgili objektif, tarafsız, bilimsel, anlaşılır ve yapıcı bir değerlendirme raporu sunmalıdır.
3. Hakem raporları, makalenin bilimsel niteliği (ele aldığı konu, kullanılan yöntem ya da ilgili literatürün uygun kullanımı) ile ilgili değerlendirme de içerecektir. Bu değerlendirme olumlu ya da olumsuz, içerik hakkında mutlaka yapılmalıdır.
4. Çalışmanın intihal olduğu ya da önceden başka bir yerde yayımlandığı anlaşılması üzerine hakemler durumu editöre bildirmelidir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

F- DEĞERLENDİRME SÜRECİ

1. R&S Dergisi'nin sistemine yüklenen her yazı, ilk olarak editör veya editör yardımcıları tarafından yazım ve yayın ilkelerine uygunluğu bağlamından değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda, yazar tarafından yapılması gereken düzeltmeler olursa, yazı, editörler tarafından düzeltme istenerek yazara iade edilir.
2. Yazım ilkelerine uygun olmayan yazılar hakeme gönderilmez.
3. Yazım ve yayın ilkeleri açısından değerlendirilmeye uygun bulunan yazılar hakemlere yönlendirilir. Editör onayından geçen her yazının değerlendirilmesi için en az iki hakem görevlendirilir. Hakemler yazının temsil ettiği alan ve anabilim dalında uzmanlıkları bulunan kişiler arasından seçilir.
4. Hakem ve yazarların isimleri karşılıklı olarak birbirlerinden gizli tutulur.
5. Hakemlerin kendilerine gönderilen yazıyı değerlendirme süreleri azami 25 gündür. Bu süreç sonunda rapor edilmeyen yazı için yeni bir hakem tayin edilir.
6. Alan değerlendirmesinden iki olumlu hakem raporu alan yazı yayınlanmaya hak kazanır. Bir olumlu bir olumsuz hakem raporu alan yazı, üçüncü bir hakeme gönderilir ve yazının yayınlamp yayınlanmaması üçüncü hakemin raporu doğrultusunda belirlenir.
7. Hakemler, düzeltme istedikleri yazıyı yayınlanmadan önce bir kez daha görmek isteyebilirler. Bu talebin raporda belirtilmesi durumunda metnin düzeltilmiş biçimi sistem tarafından otomatik olarak hakeme gönderilir.
8. Yazarlar, makul çerçevede ve ikna edici verilerle birlikte hakem raporuna itiraz edebilirler. İtirazlar dergi yönetimi tarafından incelenir ve uygun görüldüğü takdirde konu ile ilgili olarak farklı bir hakemin (ya da hakemlerin) görüşlerine başvurulabilir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

9. R&S Dergisi'nin elektronik sistemine eklenen yazıların değerlendirme sürecinin hangi evresinde olduğu, yazarlar tarafından kendi üyelik bilgileri kullanılarak takip edilebilir. Hakem süreci titizlikle izlenmeli, sistem yalnızca bir kez değişiklik hakkı verebildiğinden dolayı yapılması muhtemel değişiklikler için her iki hakem değerlendirmesinin de sonuçlanması ve raporların sisteme girilmesi beklenmelidir.

10. Dergi editörleri, hakemler tarafından verilen düzeltmeleri titizlikle takip eder. Bu doğrultuda, editörler tarafından bir yazının yayınlanması ya da yayınlanmaması yönünde karar alınabilir.

11. R&S Dergisi'ne yüklenen makaleler için tasarım şirketi hesabına yatırılmak üzere 235 TL/50 USD ücret alınmaktadır. Bu ücret, makalenin yazar tarafından sisteme yüklenmesinden sonra dergi tarafından gönderilen bilgi mesajı uyarınca, hakem sürecinin başlatılmasından önce yatırılır. Yayın ücreti yatırıldıktan sonra yazarlardan gelen dekontlar dergi yönetimi tarafından tasarım şirketine gönderilir ve çalışmanın hakem süreci başlatılır.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

YAYIN POLİTİKASI

1. R&S (Research Studies Anatolia Journal) ulusal, hakemli, endeksli e-dergi olup, yılda 4 sayı (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim) yayımlanır. Gerekli durumlarda özel ya da ek sayılar da yayımlanabilir.
2. R&S Dergisi, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarındaki çalışmalarını yayımlayan bir dergidir. Yalnızca özgün bilimsel makalelere ilişkin metinleri yayımlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayımlanmamış olması şartıyla kongre ve sempozyum bildirimleri de makale çalışması olarak yayımlanabilir. Ancak bu yayın etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir.
3. R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların daha önce herhangi bir mecrada yayımlanmamış olması ve sisteme eklendiğinde bir başka yayım organının yayım değerlendirme sürecinde bulunmaması gerekir.
4. R&S Dergisi'ne yayımlanması için çalışma göndermek isteyenlerin, yazılarını <http://dergipark.org.tr/rs> adresi aracılığıyla göndermeleri gerekir.
5. Herhangi bir yazının R&S Dergisi'ne elektronik sistemine eklenmesi, yazının yayımlanması için başvuru olarak kabul edilir ve yazının değerlendirilme süreci başlar.
6. Başvurunun yapılmasından yazının yayımlanması aşamasına kadar uzanan süreçteki bütün işlemler elektronik ortamda gerçekleşir.
7. Yayımlanması için R&S Dergisi'ne gönderilen yazıların basım ve yayım hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayım organında yayımlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz. R&S Dergisi, yayımlanmış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir.
8. R&S Dergisi'nin yayım dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce dilinde gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayımlanır.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com

e-ISSN: 2630-6441



Vol: 5
Issue: 4

RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

e-ISSN: 2630-6441

ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI

DEĞERLENDİRME SÜRECİ

1. R&S Dergisi'nin sistemine yüklenen her yazı, ilk olarak editör veya editör yardımcıları tarafından yazım ve yayın ilkelerine uygunluğu bağlamından değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda, yazar tarafından yapılması gereken düzeltmeler olursa, yazı, editörler tarafından düzeltme istenerek yazara iade edilir.
2. Yazım ilkelerine uygun olmayan yazılar hakeme gönderilmez.
3. Yazım ve yayın ilkeleri açısından değerlendirilmeye uygun bulunan yazılar hakemlere yönlendirilir. Editör onayından geçen her yazının değerlendirilmesi için en az iki hakem görevlendirilir. Hakemler yazının temsil ettiği alan ve anabilim dalında uzmanlıkları bulunan kişiler arasından seçilir.
4. Hakem ve yazarların isimleri karşılıklı olarak birbirlerinden gizli tutulur.
5. Hakemlerin kendilerine gönderilen yazıyı değerlendirme süreleri azami 25 gündür. Bu süreç sonunda rapor edilmeyen yazı için yeni bir hakem tayin edilir.
6. Alan değerlendirmesinden iki olumlu hakem raporu alan yazı yayınlanmaya hak kazanır. Bir olumlu bir olumsuz hakem raporu alan yazı, üçüncü bir hakeme gönderilir ve yazının yayınlanıp yayınlanmaması üçüncü hakemin raporu doğrultusunda belirlenir.
7. Hakemler, düzeltme istedikleri yazıyı yayınlanmadan önce bir kez daha görmek isteyebilirler. Bu talebin raporda belirtilmesi durumunda metnin düzeltilmiş biçimi sistem tarafından otomatik olarak hakeme gönderilir.
8. Yazarlar, makul çerçevede ve ikna edici verilerle birlikte hakem raporuna itiraz edebilirler. İtirazlar dergi yönetimi tarafından incelenir ve uygun görüldüğü takdirde konu ile ilgili olarak farklı bir hakemin (ya da hakemlerin) görüşlerine başvurulabilir.
9. R&S Dergisi'nin elektronik sistemine eklenen yazıların değerlendirme sürecinin hangi evresinde olduğu, yazarlar tarafından kendi üyelik bilgileri kullanılarak takip edilebilir.
10. Dergi editörleri, hakemler tarafından verilen düzeltmeleri titizlikle takip eder. Bu doğrultuda, editörler tarafından bir yazının yayınlanması ya da yayınlanmaması yönünde karar alınabilir.

<https://dergipark.org.tr/rs>
rsanatolia@gmail.com



R&S
RESEARCH STUDIES
ANATOLIA JOURNAL

Vol/Cilt : 5
Issue/Sayı : 4
Yayın Tarihi : 30.10.2022
ISSN : 2630-6441
Toplam Makale Sayısı: 6

EDİTÖRDEN

Bilim Dünyasının Değerli İnsanları,

R&S-Research Studies Anatolia Journal; İktisadi ve İdari Bilimler alanlarındaki özgün, araştırma ve güncel gelişmeleri bilim insanlarına duyurma ve paylaşma amacıyla 3 ayda bir yayımlanan akademik süreli bir yayındır. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler bünyesinde yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki bilimsel çalışmaları yayımlayan dergi; bilimsel araştırma bulguları, analiz, değerlendirme, tartışma vb. içerikli yazılara yer veren, bilimsel nitelikteki dergilerin uyduğu standartlaşmaları kendi bünyesinde barındıran ve elektronik ortamda yayım yapan “bilimsel ve akademik” bir dergidir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal; belirlemiş olduğu kapsam çerçevesi içerisinde bilimsel çalışmaları yayımlayarak, kapsamı içerisindeki bilimsel alanlara katkıda bulunmayı amaçlayan, 2018 yılında yayım hayatına başlamış olan bir İktisadi ve İdari Bilimler dergisidir. Kaliteden ödün vermeden kalıcılığı ile akademik camiada önde gelen ve söz sahibi yayınlardan olma iddiasındadır. Ulusal ve uluslararası kamuoyuna hitap eden, yeni fikirler ve açılımlar ortaya koyan, karar mekanizmalarında çalışanlardan uygulayıcılara kadar her kademeye referans olabilecek bir yapıya sahip olmayı ve yaygınlaşmayı hedeflemektedir.

Bilim dünyasının siz değerli insanlarını yayım kurulu, danışma kurulu, hakem kurulu üyesi ve yazar olmak üzere **R&S - Research Studies Anatolia Journal** ailesinin bir üyesi olarak görmekten büyük gurur duyacağımızı belirtmek isteriz.

Akademik yayım hayatının beşinci yılının son sayısında (**2022 Ekim – Cilt: 5; Sayı: 4**), birbirinden değerli 4 çalışmayı sizlerle buluşturan yazarlarımıza, dergi yönetim kurulumuzun çok değerli üyelerine; danışma, yayım ve hakem kurullarında görev yaparak birikimlerini bizlerle paylaşan kıymetli hocalarımıza editör kurulu olarak teşekkür ederiz.

Yeni sayımızın hayırlı olması temennisi ile siz değerli bilim insanlarına ve okurlarımıza R&S – Research Studies Anatolia Journal ailesi olarak teşekkür eder, saygılar sunarız.

Editör Kurulu

<http://dergipark.org.tr/rs>

rsanatolia@gmail.com



R&S
RESEARCH STUDIES
ANATOLIA JOURNAL

Vol/Cilt : 5
Issue/Sayı : 4
Yayın Tarihi : 31.07.2022
ISSN : 2630-6441
Toplam : 6
Makale Sayısı

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

445-610

Mustafa ÖZAYDIN

**TMS 38 MADDİ OLMAYAN DURAN VARLIKLARIN
MUHASEBELEŞTİRİLMESİ**

445-477

Tas 38 Accounting of Intangible Assets

Zümral GÜLTEKİN

**COVID 19 KORKUSUNUN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA**

478-500

The Effect of Covid 19 Fear on Job Performance: An Empirical Research on Academics

Ali BERK & İsmail TÜRKMEN

**DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE YAŞANAN PANDEMİ SÜRECİNİN ÇALIŞMA
HAYATINDA YARATTIĞI DÖNÜŞÜM ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME**

501-521

An Evaluation on the Transformation at Work Which Created by the Pandemic Process in the World and in Turkey

Mücahit ÇELİK & Mustafa İNCEYOL

**ÜST YÖNETİCİ DEĞİŞİKLİĞİNİN KURUMUN PERSONEL BÜTÇESİNE
YANSIMALARI: YEREL YÖNETİMLER ÜZERİNE BİR SENARYO**

522-559

Reflections of the Change of the Top Executive to the Personnel Budget of the Institution: A Scenario on Local Governments

Ahmet TAMBAY & Adnan ÇELİK	
ÜST YÖNETİCİ DEĞİŞİKLİĞİNİN KURUMUN PERSONEL BÜTÇESİNE YANSIMALARI: YEREL YÖNETİMLER ÜZERİNE BİR SENARYO	560-587
<i>The Effect of Occupational Health and Safety Practices on the Psychological Contract: A Research in the Cement Sector</i>	
Murat SEZİK	
TÜRKİYE'DEKİ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ EKOLOJİ VE BİYOÇEŞİTLİLİĞİN KORUNMASINDAKİ ROLLERİ	588-610
<i>The Roles of Non-Governmental Organizations in Turkey in Conservation of Ecology and Biodiversity</i>	



TMS 38 MADDİ OLMAYAN DURAN VARLIKLARIN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ

Tas 38 Accounting of Intangible Assets

Mustafa ÖZAYDIN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Adıyaman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, mustafaozaydin63@gmail.com Adıyaman / Türkiye
<https://orcid.org/0000-0002-0796-0798>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1166512>

Özaydın, M. (2022). “TMS 38 maddi olmayan duran varlıkların muhasebeleştirilmesi”, *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 5(4). 445-477.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 24.08.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 12.09.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

ÖZ

İşletmenin karlılığının artmasında etkin rol oynayan, işletmeye rekabet avantajı kazandıran, ancak fiziki olarak mevcut olmayan haklara maddi olmayan duran varlık denir. Günümüz şartlarında, dijitalleşme artıkça, işletmelerin varlıkları içerisinde maddi olmayan duran varlıklar gittikçe önem kazanmaktadır. İşletmeler tarafından, artan ticari rekabet şartlarında, varlıklarının devamı ve faaliyetlerinin kesintisiz olarak sürdürülebilmesi için fiziki varlıkların yanı sıra, maddi olmayan varlıklardan da faydalanılmaktadır. Patent, telif hakkı, ithalat kotası, yazılım programı, film, müşteri ve tedarikçi ağı ve bağlantısı, dağıtım sistemi, isim kullanma hakkı, faaliyet hakkı, piyasadaki hâkimiyet durumu gibi varlıklar, Maddi olmayan duran varlıklara örnek olarak verilebilir. Piyasa şartları doğrultusunda bu varlıklara değerlendirme uygulanarak, varlıkların mali tablolarda doğru bir şekilde yer alması önem kazanmaktadır. İşletmeler tarafından kullanılan bu kaynaklardan, maddi olmayan duran varlıklar sınıfına dâhil olması gereken varlıklar ile bunların muhasebe kayıtlarına alınması, değerlemeye tabi tutulması, yıpranma payı ayrılması, yenileme gideri, değer düşüklüğü uygulaması gibi konular TMS 38 Maddi Olmayan Duran Varlıklar Standardında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Bu çalışmada, işletmeler tarafından edinilen maddi olmayan duran varlıklar grubundaki varlıkların, TMS38 Maddi olmayan duran varlıklar standardı hükümlerine göre muhasebeleştirilme usul ve esasları incelenmiştir. Öncelikle; TMS38 standardında sayılan kavramlar hakkında temel bilgiler verilmiş, ardından; maddi olmayan duran varlıkların değerlemesi, muhasebeleştirilmesi, amortismanına tabi tutulması ve yapılması gereken diğer işlemler ile ilgili uygulamalar açıklanmış ve uygulama örnekleri verilmiştir.

Çalışmada literatür taraması ile sonuca ulaşılarak monografi yöntemi ile uygulama yapılmıştır. Aynı zamanda, maddi olmayan duran varlık kavramı içinde yer alan kalemler incelendiğinde, çalışmanın, ekonomiye yüksek katma değer kazandıracak unsurları içerdiği ve bunların üzerinde önemle durulması gerektiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Maddi Olmayan Duran Varlıklar, Muhasebe Standartları, TMS-38

ABSTRACT

Rights that play an active role in increasing the profitability of the business, provide a competitive advantage to the business, but are not physically present are called intangible assets. In today's conditions, as digitalization increases, intangible assets are gaining more importance in the assets of businesses. In addition to physical assets, intangible assets are also used by businesses in order to continue their existence and to continue their activities uninterrupted in the conditions of increasing commercial competition. Assets such as patent, copyright, import quota, software program, film, customer and supplier network and connection, distribution system, right to use name, right to operate, market dominance can be given as examples of intangible assets. By applying valuation to these assets in line with the market conditions, it becomes important that the assets are included in the financial statements correctly. Among these resources used by businesses, the assets that should be included in the class of intangible assets and their recording, valuation, depreciation, replacement expense, and application of impairment are regulated in detail in TAS 38 Intangible Assets Standard.

In this study, the accounting procedures and principles of the assets in the group of intangible fixed assets acquired by businesses in accordance with the provisions of TAS38 Intangible fixed assets standard are examined. Firstly; Basic information about the concepts enumerated in the TMS38 standard was given, then; Applications related to valuation, accounting, depreciation and other transactions of intangible assets are explained and application examples are given.

In the study, the conclusion was reached with the literature review and the application was made with the monograph method. At the same time, when the items included in the concept of intangible assets are examined, it is seen that the study includes the elements that will bring high added value to the economy and they should be emphasized.

Keywords: Intangible Assets, Accounting Standards, TAS-38

GİRİŞ

Türkiye Muhasebe Standartları içerisinde yer alan Maddi Olmayan Duran Varlıklar Standardı, Uluslararası muhasebe standartları esas alınarak oluşturulmuştur. Bu standart, 2006 yılında 26111 no.lu resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Maddi Olmayan Duran Varlıklar Standardı yürürlüğe girdiği tarihten sonra, uluslararası muhasebe standartlarında meydana gelen farklılıklara uyum sağlanması amacıyla standart birkaç defa değişikliğe tabi tutulmuştur. Fiziki varlığı bulunmayan Maddi olmayan duran varlıklar, bir işletme tarafından kullanılan veya kullanılması beklenen aktifleştirilmiş giderlerdir. Bu varlıklar farklı bir tanımla, fiziki olarak mevcut olmayan, fakat teşhis edilebilen ve şirketler tarafından telif haklarıyla korunan, finansal olmayan duran varlıklar olarak tanımlanabilmektedir. TMS 38 standardında yer alan tanıma göre, maddi olmayan duran varlıklar; parasal olmayan, fiziki olarak mevcut olmayan ve tanımlanabilen varlık olarak ifade edilebilmektedir.

Bu çalışmada, TMS 38 Maddi olmayan duran varlıklar standardının kuralları kapsamında, bu varlıkların nasıl muhasebeleştirileceği incelenmektedir. Bu kapsamda, ilk olarak standartta yer alan temel kavramlar hakkında genel bilgiler verilmiş, ardından bu varlıkların değerlemesi ile muhasebeleştirilmesi örnek uygulamalarla açıklanmıştır.

MADDİ OLMAYAN DURAN VARLIKLAR

Bir işletme tarafından ekonomik fayda edinilen veya ileride ekonomik fayda beklenen şerhiye, haklar ve aktifleştirilen giderler gibi herhangi bir fiziki varlığı bulunmayan unsurların bir araya gelmesi ile maddi olmayan duran varlıklar oluşur (Akdoğan ve Tenker, 2007). Maddi olmayan duran varlıklar; diğeri bir tanımlamayla, maddi olarak bir değere sahip olmayan, fakat belirlenebilen ve işletme tarafından hukuki olarak denetlenip muhafaza edilebilen, parasal

olmayan varlıklar olarak da ifade edilebilmektedir (Otlu ve Çukacı, 2007). Maddi olmayan duran varlıklar, fiziki varlığı ve tespit edilebilir mali bir değeri olmayan varlıklar olarak da ifade edilebilir.

Aşağıda yer alan unsurlar, maddi olmayan duran varlıklara örnek olarak verilebilir;

- Teknik veya bilimsel bilgi,
- Süreç ve sistemlerin tasarımı,
- Lisans,
- Fikri mülkiyet hakları,
- Piyasa bilgisi ve markaların elde edilmesi, geliştirilmesi, bakımlarının yapılması veya iyileştirilmesi sırasında tüketilen kaynaklar veya yüklenilen borçlar.

Bir varlığın maddi olmayan duran varlıklar gurubuna dâhil edilebilmesi için gereken şartlar; varlıktan gelecekte beklenen ekonomik fayda, varlığın kontrol edilebilirlik ve tanımlanabilme özellikleridir (Bingöl, 2016).

Tanımlanabilme Özelliği

Bu özellik maddi olmayan duran varlık tanımının bir parçasıdır. Tanımlanabilme özelliği bulunmayan bir maddi olmayan duran varlık, şerefiyeye dâhil edilir ve ayrı olarak muhasebeleştirilmez. Varlığın tanımlanabilme özelliği bulunuyorsa, varlık ayrı olarak muhasebeleştirilir. Maddi olmayan duran varlıklarda tanımlanabilme özelliği, aşağıda belirtilen durumlarda sağlanmış olur (Bingöl, 2016).

- Diğer varlıklardan ayrı olarak değerlendirilebilmesi,
- Varlığın, belirli bir sözleşme veya yasal haklara dayanarak edinilmiş olması.

Kontrol

Belirli bir sözleşme veya mevzuattan kaynaklanan bir hakka dayanarak, bir maddi olmayan duran varlığın işletme tarafından kontrol altında tutulabilmesi veya kontrol edilebiliyor olması, maddi olmayan duran varlığın tanımı için gereklidir. İşletme tarafından, gelecekte varlıktan

ekonomik fayda elde edilebilmesi ve başkalarının bu varlıktan kaynaklanan faydaya erişiminin kısıtlanabilmesi için, varlığın kontrol altında tutuluyor olması gerekmektedir(Bingöl, 2016).

Gelecekte ekonomik fayda beklenen teknik bilgi, tecrübe, piyasaya ait bilgiler; gizlilik sözleşmesi, anlaşma veya telif hakkı ile teminatlarla koruma altına alınır, işletme tarafından bu faydalar kontrol altında tutulmuş olur.

İşletme bünyesindeki özel olarak eğitilerek yetiştirilmiş uzman personel, çalışma ekibi ve benzeri idari ve teknik insan kaynakları tarafından gelecekte gerçekleştirilmesi beklenen faydaların elde edilmesi ve kullanılmasının kontrol edilebiliyor olması için, sözleşme veya yasal haklarla korunması gerekir. Bu gibi koruma durumunun bulunmaması halinde, insan kaynaklarında mevcut olan veya gelecekte oluşan yeteneklerin, maddi olmayan duran varlık kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

Bunların yanı sıra; işletmenin ürettiği ürünlerin sadık müşteri kitlesi veya işletmenin pazar payından gelecekte beklenen ekonomik faydalar, yasal dayanaklar ile kontrol altında tutulabilir ise, işletmeye bağlı bu müşteri kitlesi veya işletmenin pazar payı maddi olmayan duran varlık tanımına uygun olarak muhasebe kayıtlarına alınarak aktifleştirilebilir.

Gelecekte Beklenen Ekonomik Yararlar

Varlıkların sınıflandırılmasında gelecekte beklenen ekonomik faydalar da dikkate alınır. Gelecekte bu varlıktan beklenen ekonomik faydalar aşağıdaki unsurları içerebilir (Örten ve Bayırlı, 2018);

- Ürünlerin piyasaya arzından elde edilecek getiriler,
- Maliyetlerden sağlanacak tasarruflar,
- Varlık kullanımından kaynaklı diğer faydalar.

Örnek: Maddi olmayan duran varlıklar hakkında aşağıda verilen ifadelerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

1. Şerefiyeden ayrı olarak belirlenebilmesi gerekmektedir,

2. Sözleşmede bulunan ya da diğer yasal haklardan kaynaklanabilir,
3. Şerefiyeden ayrılabilir olması zorunlu değildir ve şerefiyenin bir parçasını oluşturur.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda birinci ve ikinci ifadelerin doğru olduğu, üçüncü ifadenin ise yanlış olduğu görülecektir.

MUHASEBELEŞTİRME VE ÖLÇME

Aktifleştirilerek muhasebe kayıtlarına alınması planlanan bir Maddi olmayan duran varlığın belirlenebilirlik, kontrol ve sonraki bir zaman diliminde ekonomik fayda sağlama kriterlerine ilave olarak aşağıda sıralanan özelliklere de sahip olması gerekir:

- Söz konusu varlıktan gelecekte elde edilecek ekonomik faydaların işletme için gerçekleşmesinin muhtemel olması,
- Maliyetin güvenilir şekilde ölçülebilmesi,

Maddi olmayan duran varlıklar başlangıçta maliyet bedeli ile ölçülür.

Tekdüzen muhasebe sistemi tebliğinde bu varlıklar ve hesapları şunlardır; Haklar, Şerefiyeler, Kuruluş ve Örgütlenme Giderleri, Araştırma ve Geliştirme Giderleri, Özel Maliyetler, Diğer Maddi Olmayan Duran Varlıklar, Birikmiş Amortismanlar (-) ve Verilen Avanslar.

Muhasebeleştirme Kriteri

Bir maddi olmayan duran varlığın muhasebeleştirilebilmesi için aşağıdaki koşulların gerçekleşmesi gerekir;

- Varlıkla ilişkilendirilen gelecekteki ekonomik faydaların işletmeye aktarılmasının muhtemel olması,
- Varlığın maliyetinin veya değerinin güvenilir bir şekilde ölçülebilmesi.

Ölçme

Maliyet bedeli, maddi olmayan duran varlıkların muhasebeleştirilmesinde esas alınan temel unsurdur. Bir varlığın elde edilmesi veya yapımında ödenen para veya para benzerleri ile verilen diğer bedellerin gerçeğe uygun değeri, bir maddi olmayan duran varlığın maliyetini oluşturur. Bu maliyet, belli durumlarda diğer Türkiye Finansal Raporlama Sistemlerin özel hükümleri uyarınca, ilk muhasebeleştirme sırasında ilgili varlığa atfedilebilen tutar olarak da ifade edilebilir. Bir varlığın maliyeti, söz konusu maddi olmayan duran varlığın edinilme şekline bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

Bir maddi olmayan duran varlık, aşağıda belirtilen yöntemlerle edinilebilir;

- Varlığın ayrı olarak elde edilmesi,
- İşletme birleşmesi neticesinde edinme,
- Devlet tarafından verilen teşvik sonucu edinme,
- Takas yoluyla edinme,
- İşletmenin bünyesinde meydana getirme yoluyla edinme,
- Şerefiyenin işletme bünyesine meydana getirilmesi.

Varlığın Ayrı Olarak Elde Edilmesi

Bir maddi olmayan duran varlığın, işletme tarafından diğer varlıklardan bağımsız olarak satın alınması halinde, varlığın maliyetinin ölçümü güvenilir bir şekilde yapılabilir. Varlığın satın alınması için işletmece ödenen bedel, işletmenin varlıktan gelecek bir zamanda elde etmeyi planladığı ekonomik faydalarla ilgili beklentilerini de ifade eder (Çağlayansugur, 2019).

Maliyet

Diğer varlıklardan bağımsız olarak elde edilen bir maddi olmayan duran varlığın maliyeti aşağıdaki unsurlardan meydana gelir (TMS38, 2014 md8);

- Satın alma bedeli,

- Varlığın kullanıma hazır hale getirilmesi amacıyla katlanılan ve varlıkla doğrudan ilişkisi kurulabilen herhangi bir maliyet.

Varlığın Toplam Maliyeti = Varlığın Satın Alma bedeli + Varlıkla Doğrudan Bağlantılı Maliyetler

Varlıkla doğrudan bağlantı kurulabilen maliyetlere, aşağıda belirtilen maliyetler örnek verilebilir;

- Varlığın fiilen aktif hale getirilebilmesi için, çalışanlara sağlanan faydalardan kaynaklanan maliyetler,
- Varlığın fiilen çalışabilir duruma getirilmesi sırasında ödenen mesleki ücretler ile diğer kayıt ve başvuru ücretleri
- Varlığın çalışabilir duruma getirilmesi için yapılan testlere yönelik maliyetler.

Örnek: İşletme 100.000 TL ödeyerek, bir yayının telif hakkını satın almıştır. Ayrıca 1000 TL noter ücreti ödenmiştir. Yasal olarak kesilmesi gereken %18 gelir vergisi kesintisinden sonra kalan tutar hak sahibine ödenmiştir.

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	101000	
-Telif hakkı		
100 Kasa		83000
360 Öde. Ver. Ve Fon		18000
.....Açıklama.....		

Örnek: İşletme 10 yıllığına 100.000 TL + %18 KDV'ye patent almış ve bedeli bankadan havale etmiştir.

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	100000	
-Patent		
191 İnd. Kdv	18000	
102 Bankalar		118000
.....Açıklama.....		

Yılsonunda itfa payı ayrılması gerekmektedir. 10 yılda eşit paylı olarak itfa edildiğini varsayalım.

Bu durumda itfa payı= 100.000/10=10.000

Tarih	Borç	Alacak
730 GÜG	10000	
268 Birikmiş Amortismanlar		10000
.....Açıklama.....		

Örnek: İşletme ürün geliştirme aşamasında, dışarıdan alınan ürün tasarımı hizmet bedeli olarak 5.000 TL + %18 KDV'yi banka kanalı ile ödemiştir. Ürün tasarımı hizmet bedeli, maddi olmayan duran varlıkla doğrudan ilişkilendirilebilen bir maliyettir. Bu nedenle varlığın maliyetine ilave edilmelidir.

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	5000	
191 İnd. Kdv	900	
102 Bankalar		5900
.....Açıklama.....		

Örnek: İşletme piyasaya yeni sürmüş olduğu bir ilacın tanıtılması için 10000 TL + %18 KDV tutarında tanıtım ücreti ödemiştir. Reklam bedeli MDV maliyetinin bir parçası olmadığı için ilgili gider hesabında izlenmesi gerekir.

Tarih	Borç	Alacak
760 PSDG	10000	
191 İnd. Kdv	1800	
102 Bankalar		11800
.....Açıklama.....		

Defter Değeri

Varlığın işletme yönetimince planlandığı şekilde çalışır hale getirilinceye kadar oluşan ve varlığın muhasebeleştirilmesinde dikkate alınan maliyettir. Kullanım esnasında oluşan maliyetler ile maddi olmayan duran varlığın tekrar düzenlenmesine yönelik maliyetler, maddi olmayan duran varlığın defter değerine dâhil edilmez(TMS38, 2014 md.8).

Aşağıda örnek olarak verilen maliyetler varlığın defter değerine dâhil edilmez:

- Bir maddi olmayan duran varlığın aktif hale getirilmesine yönelik oluşan maliyetler,
- Maddi olmayan duran varlıktan elde edilen ürüne yönelik taleplerin oluşturulması esnasında katlanılan maliyetler.

Örnek: İşletmenin geliştirmiş olduğu ürünün tekrar düzenlenmesi sırasında 1.000 TL + %18 KDV masraf yapılmıştır.

Tarih	Borç	Alacak
750 Araştırma ve Geliştirme Giderleri	1000	
191 İndirilecek KDV	180	

102 Bankalar		1180
.....Açıklama.....		

İşletmelerin Birleşmesi Sonucu Oluşan Varlıklar

İşletmelerin birleşmesiyle maddi olmayan duran varlıklar oluşabilir. TFRS 3 standardına göre, işletmelerin birleşmesiyle bir maddi olmayan duran varlık elde edilirse, varlığın maliyet bedeli, varlığın edinme tarihindeki gerçeğe uygun değeridir. Ödenen bu değer dolayısıyla, gelecekte varlıktan beklenen ekonomik fayda ile ilgili olarak oluşan piyasa beklentileri, varlığın gerçeğe uygun değerinin belirlenmesinde dikkate alınır.

TMS 38 de, maddi olmayan varlıkların; yasal haklar veya diğer sözleşmelerden kaynaklanan,

- Ayrılabilir olması,
- Ayrılabilir olmaması,

Özelliklerinden dolayı, varlıkların gerçeğe uygun değerlerinin güvenilir olarak ölçülebilmesi her zaman mümkün olmayabilir (Haberal, 2022).

Devlet Tarafından Verilen Teşviklerle Elde Edilen Varlıklar

Devlet tarafından verilen teşviklerle, maddi olmayan duran varlıklar, düşük bir bedel mukabilinde veya bedelsiz olarak elde edilebilir. Devlet tarafından, işletmelere verilen bazı haklar ile işletme lisansı veya ithalat kotaları gibi maddi olmayan duran varlıkların devir veya dağıtımında, varlıkların elde edildiği kabul edilir(TMS38, 2014 md.44).

Devlet teşvikiyle elde edilen varlıkların muhasebeleştirilmesinde;

- Birinci yol olarak; teşvik veya varlık, gerçeğe uygun değer üzerinden kayıtlara alınabilir.

- İkinci yol ise; elde edilen varlığın kullanım için hazır hale getirilmesi ile doğrudan bağlantısı olan masraflar, varlığın kayıtlı bedeline ilave edilerek muhasebeleştirme işlemi yapılır.

Maddi Olmayan Duran Varlıklarda Takas İşlemleri

Bir duran varlık, diğer bir aktifin elden çıkarılması sonucu elde edilmiş olabilir. Maddi olmayan duran varlık; parasal olmayan varlıklar, parasal varlıklar veya bu ikisinin birleşimiyle edinilebilir. Bir MDV varlığın maliyeti, varlığın gerçeğe uygun değeri esas alınarak tespit edilir. Takas işlemi, varlığın gerçeğe uygun değeri esas alınarak yapılmamışsa, elde edilen varlığın maliyeti vazgeçilen varlığın kayıtlı değeri üzerinden belirlenir(TMS38, 2014 md.45).

Örnek: 6 milyon TL + %18 KDV değerinde bir lisanslı B. Amortismanı 1 milyon TL olan, defter değeri 6 milyon TL bir Makine verilmiş ve kalan havale edilmiştir.

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	6000000	
257 B. Amortisman	1000000	
191 İnd. kdv	900000	
102 bankalr		1900000
253 Makine ve Cihazlar		6000000
.....Açıklama.....		

Edinilen bir varlığın gerçeğe uygun değerinin ölçülememiş olması halinde maliyeti, vazgeçilen varlığın kayıtlı değeri kadardır. Bir maddi olmayan varlığın elden çıkarılmasıyla, başka bir varlık elde edilebilir. Elden çıkarılan varlık ile elde edilen varlığın değeri arasındaki fark, değerlendirme farkı olarak değerlendirilecektir. Bu fark, kâr veya zarar olarak değerlendirilmeyecektir.

Örnek: Kayıtlı değeri 8000 tı olan bir lisans, gerçek değeri 11000 TL olan bir lisansla değiştirilmiştir. Yeni ve eski lisans değeri arasında 3.000 TL tutarında fark mevcuttur. Bu fark,

değerleme farkı olarak muhasebe kayıtlarına alınacak olup, gelir olarak dikkate alınmayacaktır. Ancak; maddi olmayan duran varlıkların değerleme farklarını kaydetmek için Tek düzen Hesap Planında bunun kaydı için bir hesap yoktur. Bu sebeple; Özkaynaklar grubu bünyesinde “Maddi Olmayan Duran Varlıkların Değerleme Artışları Hesabı” açılabilir.

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	11.000	
-Lisans		
260 Haklar		8.000
52X Maddi Olmayan Var. Değ. Artış.		3.000
.....Açıklama.....		

Maddi olmayan duran varlıkların takas edilmesiyle, olumsuz değerleme farkı da ortaya çıkabilir.

Örnek: 53.000 TL kayıtlı değeri, 3.000 TL birikmiş amortismanı olan bir patent, işletme tarafından 33.000 TL değeri olan bir lisansla takas yapılmıştır. Bu değişim sonucu meydana gelen 17.000 TL fark gider kaydedilecektir.

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	33.000	
-Lisans.		
268 B.Amortisman	3000	
689 Diğ. Olağ.Dışı.G.ve Z.	17000	
260 Haklar		53000
-Patent.		

.....Açıklama.....		
--------------------	--	--

Örnek: A işletmesinin envanterinde yer alan; birikmiş amortismanı 22.000 TL olan bir varlığın alım maliyeti 33.000 TL, 'dir. Bahse konu olan varlığın gerçeğe uygun değeri 31.12.2010 tarihinde 15.000 TL olarak belirlenmiştir.

$$\text{Kayıtlı Değer} = 33.000 - 22.000 = 11.000 \text{ t\l}$$

$$\text{Y.D.Oranı} = \text{Gerçeğe Uygun Değer} / \text{Kayıtlı Değer}$$

$$\text{Y.D. Oranı} = 15.000 / 11.000 = 1,36$$

$$\text{Y.D. Satın Alma Maliyeti} = 32.000 * 1,36 = 44.880 \text{ TL}$$

$$\text{Yeniden Değerlenmiş İtfa Payı} = 22.000 * 1,36 = 29.920$$

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	11.880	
268 Birikmiş Amortismanlar		7.920
52X Maddi Olmayan Var. Değ. Artış.		3.960
.....Açıklama :		

İşletmenin İç İmkânlarıyla Meydana Getirilen Maddi Olmayan Duran Varlıklar

İşletmenin iç imkânlarıyla geliştirilen varlıklar, genellikle bilançoda yer almaz. Bunun sebebi, oluşturulan bu tür varlıkların değerlendirilmesinin imkânsız olmasıdır. Örnek olarak, yıllar yılı elde edilen tecrübe ve itibar dolayısıyla bir işletmenin sağladığı ticari faydanın değerlemesi oldukça zordur (Sönmez, 2003).

İşletme tarafından, proje sonucunda, ürün, fikir veya bir kavram geliştirilerek, varlık ortaya çıkabilir. Oluşturulan bu varlığın muhasebeleştirilebilir vasıflara sahip olup olmadığının değerlendirilmesi aşağıda belirtilen sorunlardan kaynaklı olarak zordur;

- **Belirleme:** Maddi olmayan duran varlığın, gelecekte ekonomik fayda sağlayacak, belirlenebilir bir varlık olup olmadığı ve zamanının tespit edilmesi problem oluşturabilir. Gelecekte beklenen ekonomik faydalar, bazı hallerde, projenin erken safhalarında tespiti mümkün olmayabilir.
 - **Maliyet:** Varlığın maliyeti güvenilir olarak tespit edilemeyebilir.
 - Varlığın, işletmenin iç imkânlarıyla oluşturulmasının maliyeti, işletme içinde oluşturulan şerefîyenin bakım veya geliştirme maliyeti ile işletmenin günlük faaliyetlerinin maliyetinden ayırt edilmesi mümkün olmayabilir.
- İşletmenin iç imkânlarıyla oluşturulan varlığın muhasebeleştirilebilmesi için gerekli olan kriterlerin değerlendirilmesinde; varlığın oluşumu; Araştırma safhası ve Geliştirme safhası olarak 2 safhaya ayrılır:

Araştırma safhası

Piyasadaki rekabet şartlarından biri de, müşterilerin taleplerine ve pazarın beklentilerine uygun mal ve hizmet üretebilmektir. İşletmeler tarafından, ar-ge'ye daha fazla kaynak ayrılarak ve kendi teknolojilerini geliştirerek bu talep ve beklentiler karşılanabilir. Ar-Ge harcamaları sonucunda oluşan ürün ve hizmetlerin, küresel piyasalara rakiplerden daha düşük bedel ile pazarlanabilmesiyle, işletmelerin rekabet gücü artmaktadır (Öztürk, Bal ve Bal, 2007).

Maddi olmayan duran varlıklardan, araştırma faaliyetleri ile ilgili olanlar muhasebeleştirilmeyerek, yapılan bu harcamalar, gider olarak muhasebeleştirilmelidir. Çünkü gelecekte ekonomik faydalar sağlayacağı muhtemel olan bir maddi olmayan duran varlığın mevcut olduğunun işletme tarafından gösterilmesi mümkün değildir.

Araştırma faaliyetleri ile ilgili maddi olmayan duran varlıklara aşağıdaki örnekler verilebilir:

- Yeni bilgi edinme faaliyetleri,

- Yeni bilgiler ile araştırma sonuçlarının işlenmesi ve uygulanmasına yönelik faaliyet ve araştırmalar,
- Alternatif mal, hizmet, ürün, sistem için yapılan araştırmalar
- Alternatif mal, hizmet, ürün, sistem için tasarım, oluşturma, değerlendirme ve nihai seçim faaliyetleri.

Örnek: XYZ şirketi, bir tür bitkinin özünü kullanarak benzersiz bir ürün geliştirmeye çalışmaktadır. Ürünün araştırma safhasındaki masrafları ise gider olarak kaydedilecektir.

Araştırma safhası aşağıda belirtilen faaliyetlerden oluşmaktadır:

- Ürünün tedavi edici özelliklerini de içine alan bilgilerin edinilmesi,
- Bitkinin hangi ortamlarda mevcut olduğunun araştırılması,
- Mamulünün formüle edilmesi ve tasarlanması.

Geliştirme safhası

Geliştirme safhasında edinilen varlıklar, aşağıdaki şartların tamamı mevcut ise, ancak muhasebeleştirilebilir (Öztürk ve Diğerleri, 2007);

- Varlığın kullanıma veya satışa hazır hale gelmesi için tamamlanarak nihai hale getirilme imkânının olması,
- Varlığın tamamlanıp kullanılma veya satılma hedefinin işletmede mevcut olması,
- Varlığın kullanılma veya satılma imkânına sahip olması,
- Varlığın gelecekteki muhtemel faydalarının belirli olması.
- Varlığın veya varlığın kullanımıyla meydana gelen ürünün piyasasının olması veya işletme bünyesinde kullanıma uygun olması,
- Varlığı geliştirmek, kullanmak veya satmak için yeterli bilgi birikimi ile ekonomik imkânların mevcut olması,
- Geliştirme safhasında varlığa yapılan harcamaların ölçülebilmesi.

Örnek: Önceki örnekte yer alan ürünün geliştirme safhasında olduğu, aşağıda yer alan işlemler ile anlaşılır;

- İlaç firmasının, ürünün satışı için fizibilite çalışması yapması,
- İlaç firmasının, ürünün tanıtımına başlaması,
- Ürün ile ilgili piyasa araştırması yapılması,
- XYZ ilaç firması, ürünün piyasaya arzı için marka, test, pazarlama, ambalaj faaliyetleri için kaynak ayırması,

Araştırma ve geliştirme safhalarındaki giderler ayrı olarak muhasebeleştirilir. Bu şartları sağlamış olan varlıklar, maddi olmayan duran varlık olarak aktifleştirilir.

Örnek: Mekanik A.Ş. Haziran 2016 tarihinde yeni bir araç tasarımı konusunda bir proje başlatıyor. Araştırma safhasında, Aracın tasarımı için 42.000 TL gider gerçekleştirilmiştir. Aracın fizibilitesinin tamamlandığı 2017 yılında Ar-Ge personel gideri 7.000 TL, aracın patent bedeli 9.500 TL olarak gerçekleşmiştir. Tasarım, henüz oluşmadığından ve gelecekte fayda verip vermeyeceği belirli olmadığından, 2017 yılında yapılmış olan Ar-Ge giderleri aktifleştirilemeyecek ve gider olarak yazılacaktır (Yardımcıoğlu, Demirel ve Özer, 2008).

Maddi Olmayan Varlık İçin Yapılan Harcamaların Muhasebeleştirilmesi

Bir MODV için yapılan harcamalar, aşağıda belirtilen durumların haricinde, gerçekleştikleri anda gider olarak yazılır.

- İşletme birleşmesi sonucu elde edilip, ayrı bir varlık olarak muhasebeleştirilme imkanı varsa,
- Bu varlık muhasebeleştirme kriterlerini sağlıyorsa.

Vadeli satın almalarda vade farklarının maliyet bedelinden ayrı tutulması gerekir. Vade farkları, alımın maliyeti değil, finansman gideridir. Bir yıldan uzun sürede tamamlanabilen

maddi olmayan duran varlığın imalatı için kullanılan finansmanın maliyetleri, varlığın kullanım tarihinde ilgili varlığın maliyetine ilave edilir (Örten ve Bayırlı, 2010:611).

Muhasebeleştirme Sonrası Değerleme

TMS 38 Standardında, işletmeler için iki alternatif değerlendirme yöntemi belirlenmiştir. MODV için sonraki dönemlerde yapılan değerlemede, maliyet yöntemi ve yeniden değerlendirme yöntemlerinden birisi kullanılmalıdır (Şahin, 2010).

Maliyet Değerleme Yöntemi

Finansal tablolarda, Bir maddi olmayan duran varlık; maliyetinden, birikmiş amortisman ve varsa değer düşüklüğü karşılıkları düşüldükten sonra kalan değeri ile gösterilir (Şahin, 2010).

Yeniden Değerleme Yöntemi

Bu varlık, ilk muhasebeleştirilmesinin ardından, yeniden değerlendirme tarihindeki gerçeğe uygun değerinden birikmiş amortisman ve değer düşüklüğü zararlarının tamamı düşüldükten sonra hesaplanan tutarı olan yeniden değerlendirilmiş tutarı üzerinden izlenir. TMS 38 Standardına göre, yeniden değerlendirme yapmak için, gerçeğe uygun değer, aktif bir piyasa ile ilişkilendirilmek suretiyle belirlenir. Yeniden değerlendirme işlemleri, raporlama dönemi sonunda ilgili aktifin defter değerinin gerçeğe uygun değerinden önemli ölçüde farklılık göstermemesi açısından düzenli olarak yapılır (Gençoğlu, 2007).

Örnek: BCE İşletmesinin 22.000 TL'ye almış olduğu bilgisayar programının piyasa değeri 19.000 TL'dir.

Tarih	Borç	Alacak
659 Diğ. Olağ.G. ve Zararlar	3000	
-Değer düşüklüğü zararı		
260 Haklar		3000
-Bilgisayar programı		

.....Açıklama.....		
--------------------	--	--

Varlığın gerçeğe uygun değeri, aktif piyasa esas alınarak tespit edilmesi mümkün değilse, en son yeniden değerlendirme tarihindeki aktif piyasa esas alınarak hesaplanmış yeniden değerlendirilmiş tutarından, daha sonra ayrılan tüm birikmiş itfa payları ve değer düşüklüğü zararları düşülmek suretiyle hesaplanır.

Değer artışı: Bir varlığın kayıtlı değerinin yeniden değerlendirme işlemi sonucunda artması durumunda, söz konusu artış, yeniden değerlendirme fazlası adı altında özkaynak olarak alacak kaydedilir.

Örnek: İşletme; kayıtlı değeri 27.000.000 TL olan bir lisans hakkına sahip olup, bu lisansın yeniden değerlendirme sonucu değeri 30.000.000 TL olmuştur. Bu durumda muhasebeleştirme kaydı şöyle yapılacaktır;

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	3.000.000	
-Lisans		
52X Maddi Olmayan Duran Var. Yen. Değ. Artış.		3.000.000
.....Açıklama.....		

Örnek: İşletme 2012 yılında 25.000.000 TL'ye bir lisans satın almıştır. (Amortisman dikkate alınmamıştır).

2012	Borç	Alacak
260 Haklar	25.000.000	
-Lisans		
102 Bankalar		25.000.000

.....Açıklama.....		
--------------------	--	--

Lisansın değeri, 2013 yılında yapılan yeniden değerlendirme sonucunda 23.000.000 TL tespit edilmiştir.

2013	Borç	Alacak
659 Diğ. Ol.G. ve Zarar <i>-Değer düşüklüğü zararı</i>	2000000	
260 Haklar <i>-Lisans</i>		2000000
.....Açıklama.....		

Lisansın değeri, 2015 yılında yapılan yeniden değerlendirme sonucunda 29.000.000 TL bulunmuştur. Muhasebeleştirme kaydı şöyle yapılacaktır;

2015	Borç	Alacak
260 Haklar <i>-Lisans</i>	6.000.000	
52X Maddi Olmayan Duran Var. Değ. Artış.		4000000
649 Diğ. Ol. Gel. Ve Karlar		2000000
.....Açıklama.....		

Lisansın değeri, 25.000.000 TL tutardan 23.000.000 TL tutara düşmesiyle, 649 Hesabına 2000000 TL gelir yazılmasının sebebi, daha önceki yıllarda yapılan değerlendirme sonucu yazılan 2000000 TL tutarın gider yazılmış olmasıdır.

Bir varlığın defter değeri, yeniden değerlemeyle artar veya azalırsa, artan veya azalan tutar, kar veya zarar olarak muhasebeleştirilir.

Örnek: ABC İşletmesinin sahibi olduğu telif hakkının kayıtlı değeri 11.000.000 TL olup, yeniden değerlendirme artışı ise 1.000.000 TL'dir. Yeniden değerlendirme sonucunda söz konusu varlığın değerinin 10.000.000 TL olduğu tespit edilmiştir.

2007	Borç	Alacak
52X Maddi Olmayan Duran Var. Değ. Artış.	1.000.000	
260 Haklar		1.000.000
-Lisans		
.....Açıklama.....		

Örnek: Maliyeti 5000000 TL ve amortismanı 2000000 TL, net değeri 3000000 TL olan bir varlığın yeniden değerlendirme sonrası 3000000 TL tutarındaki net değeri 6000000 TL olmuştur. Bu durumda muhasebe kaydı şöyle olacaktır;

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	5.000.000	
-Lisans		
268 B. Amortisman		2000000
52X Maddi Olmayan Duran Var. Yen. Değ. Artış.		3.000.000
.....Açıklama.....		

Maddi olmayan Duran varlığın İtfası

Bu varlıklar, faydalı ömürleri dikkate alınarak itfa edilmelidir(Çağlayansuru, 2019).

Faydalı Ömür

Bir varlığın ekonomik olarak faydalı ömrü işletme tarafından değerlendirilmelidir. Sınırlı faydalı ömre sahip olan bir varlığın ömrünün ekonomik olarak yararlı olduğu süresi, faydalı ömrü oluşturur. Bir maddi olmayan duran varlıktan beklenen ekonomik faydanın süresinde belirli bir süre yoksa bu varlık sınırsız bir faydalı ömre sahip sayılır(Çağlayansudur, 2019).

Varlık, faydalı ömrü esas alınarak, muhasebeleştirilir.

Sınırlı ömürlü bir varlık, beklenen faydalı ömrü müddetince itfa edilir,

Sınırsız ömürlü bir varlık ise itfaya tabi değildir.

Varlığın sınırsız faydalı ömre sahip olması, bu maddi olmayan duran varlık için gelecekte beklenen giderlerin, varlığın verimini korumaya yönelik yapılacak giderlerden daha yüksek tutarda belirlenmiş olmasına bağlı değildir.

Bir varlığın faydalı ömrünün tespitinde, ihtiyatlılık kuralı gereği, çok fazla veya çok kısa tahminin ötesinde, gerçekçi olarak karar verilmelidir.

Örnek: İşletme 40 yıllığına 80.000.000 TL ödeyerek bir hidroelektrik santrali ile ilgili bir hak elde etmiştir. Bu varlık, 40 yıl boyunca itfa edilecek ve her yıl için 2.000.000 TL itfa gideri kayda alınacaktır.

Tarih	Borç	Alacak
740 Hizmet Üretim Maliyeti	2.000.000	
<i>Elektrik santral gideri</i>		
268 Birikmiş Amortismanlar		2.000.000
.....Açıklama.....		

Örnek: İşletme bir ücretli geçiş otoyolunu 30 yıllığına ve 120.000.000 TL ödeyerek kiralamıştır. Yakın bir zaman diliminde çevreye yeni bir otoyol yapılması planlanmaktadır. 30 yıl boyunca işletme her yıl için 4.000.000 TL itfa payı ayıracaktır.

Tarih	Borç	Alacak
740 Hizmet Üretim Maliyeti	4.000.000	
<i>Oto yol kiralama gideri</i>		
268 Birikmiş Amortismanlar		4.000.000
.....Açıklama.....		

Yasal haklar veya sözleşme sonucunda edinilen varlığın faydalı ömrü, bunlardan kaynaklı geçerlilik süresini aşmamalıdır. İşletme, varlığı daha kısa süreli kullanmayı planlarsa, buna binaen bu süre daha kısa olabilir.

Bu şekilde edinilen haklar, yenileme imkânı olan bir zaman için elde edilmişse, yenileme dönemi, varlığın faydalı ömrüne dâhil edilecektir.

İtfa Süresi ve İtfa Şekli

İtfa paylarının muhasebeleştirilmesinde, itfa payları kar -zarar olarak kayda alınır. Varlıktan beklenen ekonomik fayda, diğer varlıkların üretiminde kullanılırsa, itfa payı diğer varlıkların maliyetinin bir parçası olarak, varlığın kayıtlı değerine ilave edilir.

Örnek: İşletme 5 yıl süreli olarak aldığı bir lisans hakkı için 65000 TL ödemiştir. İşletme tarafından, doğrusal itfa ve azalan bakiyeler yöntemine göre ayıracağı itfa payları şöyle olacaktır:

$$\text{Faydalı Ömür} = 5 \text{ Yıl}$$

$$\text{İtfa Oranı} = 1/\text{Faydalı Ömür} = 1 / 5 = 0,20$$

$$\text{İtfa Payı} = \text{Varlığın Değeri} \times \text{İtfa Oranı}$$

$$\text{İtfa Payı} = 65.000 \times 0,20 = 13.000$$

Yıllar	Doğrusal İtfa Payı
1	13.000

2	13.000
3	13.000
4	13.000
5	13.000

Azalan bakiyeler yönteminde ise her yıl ayrılacak itfa payları şöyle hesaplanır;

$$\text{İtfa Oranı} = (1 / \text{Yararlı Ömür}) \times 2$$

$$\text{İtfa Oranı} = 0,20 \times 2 = 0,40$$

$$\text{İtfa Payı} = \text{Varlığın Değeri} \times \text{İtfa Oranı}$$

Yıllar	Tutar	İtfa Payı
1	65.000*0,40	26.000
2	65.000-26.000=39.000*0,40	15.600
3	39.000-15.600=23.400*0,40	9.360
4	23.400-9.360=14.040*0,40	5.616
5	14.040-5.616=8.424	8.424

Örnek: Yıllık üretim miktarı 6.000 birim olan bir işletme 20.000 birimlik bir imalat için 100.000 TL bedel ile bir lisans almıştır. Her bir birim için 5 TL olduğundan, bu durumda 1. yıl için kayda alınacak itfa payı $6.000 \times 5 = 30.000$ TL olacaktır.

Tarih	Borç	Alacak
730 GÜG	30000	
268 B. Amortisman		30000
.....Açıklama.....		

Kalıntı Değer

Maddi olmayan duran varlıkların bir kalıntı değeri olabilir. Sınırlı faydalı ömre sahip bir maddi olmayan duran varlığın kalıntı değeri, aşağıdaki durumlar söz konusu olmadıkça sıfır kabul edilir (Kesgin, 2006).

İlgili varlığın, işletme dışından biri tarafından, faydalı ömründe satın alınacağı taahhüt edilmiştir,

Varlığın aktif bir piyasası mevcut olup, kalıntı değer bu piyasa aracılığıyla belirlenebilmektedir veya varlığı faydalı ömrünün sonunda mevcut olması muhtemeldir.

Örnek: İşletme 39.000 TL değerinde bir telif hakkı satın almıştır ve bunu 5 yıl elinde tutmayı düşünmektedir. Piyasada benzer 5 yıllık bir hakkın piyasa değeri 15 000 TL olarak tahmin edilmektedir. Bu durumda işletmenin yıllık itfa payı şöyle olacaktır.

İtfa Matrahı=Alış Değeri - Kalıntı Değer

İtfa Matrahı=39.000 - 15.0000=24.000

Yıllık İtfa Tutarı = İtfa Matrahı / Yıl = 24.000 / 5 = 4.800

Tarih	Borç	Alacak
730 Genel Üretim Gideri	4.800	
268 Birikmiş Amortismanlar		4.800
.....Açıklama.....		

İtfanın Süresi ile İtfa Usulünün Yeniden Değerlendirilmesi

Bir maddi olmayan duran varlığın kullanım süresi müddetince, faydalı ömür tahmininin beklentilere uymadığı tespit edilebilir. Bu durumda; maddi olmayan duran varlıktan gelecekte beklenen mali fayda değişiklik gösterebilir(TMS38, 2014 md.104).

Sınırlı süreli faydalı kullanım süresi bulunan bir varlığın itfa süresi ve itfa usulü asgari olarak, her yıl sonlarında yeniden değerlendirilmelidir. Maddi olmayan duran varlıktan

gelecekte beklenen faydalı ömrün önceki tahminlerden farklılık arz etmesi halinde, itfa süresi de bu duruma göre değiştirilmelidir. Varlıktan gelecekte beklenen mali faydanın kullanımında bir farklılık olursa, itfa yöntemi, değişikliğe uygun olarak değiştirilmelidir. Yapılan bu işlemler TMS8 standardı esaslarına göre muhasebe tahminlerindeki değişiklikler adı altında muhasebe kayıtlarına alınmalıdır.

Tahmin değişiklikleriyle ilgili örnekler şunlardır;

- Bir değer düşüklüğü zararının muhasebeleştirilmesi halinde, itfa süresi değişebilir.
- Uygulanmış olan doğrusal itfa yöntemine, azalan bakiyeler itfa yöntemi, tercih edilebilir,
- Bir lisansa dayanan hakların kullanımının, başka birimlerin iş planlarına bağlı olarak ertelenmesiyle, varlıktan beklenen faydalar da ertelenir.

Örnek: Faydalı ömrü 10 yıl olarak tespit edilen 100.000 TL tutarındaki bir bilgisayar programının yeni veya başka daha iyi programlar çıkması nedeniyle 5. yılsonunda kullanılmasına son verildiğini kabul edelim. 5 yıllık dönemde ayrılan amortisman tutarı 50.000 TL olsun. Bu durumda aşağıdaki kayıt yapılacaktır.

Tarih	Borç	Alacak
689 Diğer Olağan Dışı Gid. ve Zarar	50.000	
268 Birikmiş Amortismanlar	50.000	
260 Haklar		100.000
.....Açıklama.....		

Kullanımdan Çıkarılmalar ve Elden Çıkarılmalar

MODV varlıklar satıldıklarında, finansal kiralamaya konu olduklarında veya kullanıldıklarında, artık bir fayda sağlamayacağı anlaşıldığında mali tablolardan çıkarılırlar. Satışları hasılat şeklinde muhasebeleştirilmez. Aktif değerlerinden, birikmiş amortismanlar ve

değer düşüklüğü karşılıkları çıkarıldıktan sonra kalan net defter değeri ile satıştan elde edilen hasılat arasındaki fark kar veya zarar olarak muhasebeleştirilir. Elden çıkarma, vadeli satış şeklinde gerçekleşirse, vade farkı hasılat olarak değil, faiz geliri olarak tahakkuklarına göre dönemlerin faiz gelirlerine ilave edilirler (Örten, 2007).

Bir varlık aşağıda belirtilen hallerde bilanço dışı bırakılır;

- Elden çıkarıldığında,
- Maddi olmayan duran varlığın gelecekte kullanımı veya satışından ekonomik fayda beklentisi yoksa.

Bir maddi olmayan duran varlığın elden çıkarılmasının çeşitli yolları vardır. Bir maddi olmayan duran varlığın elden çıkarılmasıyla oluşan kâr veya zarar, varlığın bilanço dışı kalmasıyla elde edilen net tahsilatlar ile varlığın kayıtlı değeri arasındaki fark kadardır. Bu fark, maddi olmayan duran varlık bilanço dışı kaldığında kar veya zarar olarak muhasebeleştirilir. Elde edilen kar, gelir olarak sınıflandırılmaz.

Örnek: 5.000.000 TL değerinde bir Franchiseye sahip olan işletme, bu Franchiseyi piyasa değeri 6.000.000 TL olan bir lisans ile takas etmiştir. Bu değişim ile 1.000.000 TL değerinde bir değerlendirme artışı olmuştur. Bu değişim şu şekilde kayda alınmalıdır.

Tarih	Borç	Alacak
260 Haklar	6.000.000	
-Lisans		
260 Haklar		5.000.000
52X Maddi Olmayan Dur. Var. Değ. Artış.		1.000.000
.....Açıklama.....		

Örnek: 10 yıllığına ve 100.000TL'ye satın alınan bir patent hakkının süresinin dolması halinde şöyle kayıt yapılacaktır;

Tarih	Borç	Alacak
268 Birikmiş Amortismanlar	100.000	
260 Haklar		100.000
.....Açıklama.....		

Örnek: İşletme tarafından 100000 TL'ye satın alınan bir lisans hakkının yeniden değerlendirilme kaydında 20000 TL, birikmiş amortisman kaydında ise 60.000 TL kayıtlı olup işletme bu hakkı 50000 TL'ye satmış ve bedeli bankadaki hesaba yatırılmıştır.

Tarih	Borç	Alacak
102 Bankalar	50.000	
268 Birikmiş Amortismanlar	60.000	
52X Maddi Olmayan Dur. Var. Değ. Artış.	20.000	
260 Haklar		100000
679 Diğ.Olğ. Dışı. Gelir. Ve Kar		30.000
.....Açıklama.....		

Bir maddi olmayan duran varlığın bilanço dışı bırakılmasıyla elde edilen tutar, muhasebe kayıtlarına gerçeğe uygun değeri üzerinde alınır. Maddi olmayan duran varlığın elden çıkarılmasıyla beklenen gelirin ertelenmesi halinde, alınacak olan vade farkı tutarı, başlangıçta peşin fiyat üzerinden muhasebe kayıtlarına alınır. Varlığın peşin fiyatı ile kayıtlı değeri arasındaki fark ise, muhasebe kayıtlarına faiz geliri olarak alınır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Maddi olmayan duran varlıklarla ilgili düzenlemeler, Türkiye Muhasebe Standartlarında yer alan TMS 38 de yer almaktadır. Diğer standartlarda özel hüküm bulunmayan maddi olmayan duran varlıklarla ilgili muhasebeleştirme yöntemleri TMS 38 standardı ile düzenlenmiştir. TMS 38 standardı hükümlerine göre; bir varlık, sadece standartta belirlenmiş olan kriterlerin sağlanmış olması halinde muhasebeleştirilebilir. Ayrıca; TMS 38 standardı gereğince, maddi olmayan duran varlıkların defter değerinin belirlenmesinin esasları belirlenmeli ve bu varlıklarla ilgili bazı özel açıklamalar yapılmalıdır.

Aşağıda yazılı olanlar hariç olmak üzere, bütün maddi olmayan duran varlıkların muhasebeleştirilmesinde TMS 38 standardı uygulanmaktadır:

- Diğer standartlardan birinin kapsamına giren maddi olmayan duran varlıklar,
- “TMS 39 Finansal Araçlar: Muhasebeleştirme ve Ölçme” standardında tanımlanan finansal varlıklar,

Belirli türdeki bir varlıkla ilgili muhasebeleştirme yöntemi başka bir standartta tanımlanmış ise, bu durumda, işletme tarafından, bu standart yerine, varlığın tanımlanmış olduğu standart uygulanacaktır.

Örnek olarak; TMS 38 standardı aşağıda belirtilen durumlarda uygulanmaz;

- Satış maksadıyla işletme stoklarında bulunan maddi olmayan duran varlıklar için TMS 2 uygulanır,
- Vergi ödemelerinin tecilli olanlarında UMS 12 uygulanır,
- TMS 17 standardı kapsamına giren kiralamalarda TMS 38 uygulanmaz,
- İşletme personeline sağlanan faydalardan dolayı oluşan varlıklar için TMS 19 uygulanır,
- TMS 39’da tanımlanan mali varlıkların muhasebeleştirme ve ölçüm yöntemleri TMS 27, TMS 28 ve TMS 31 standartları kapsamına girmektedir,
- İşletmelerin birleşmesi suretiyle edinilen şerefiyeler için TFRS 3 uygulanır,

- Sigorta sözleşmelerindeki haklarından kaynaklanan ve TFRS 4 Standardı kapsamında yer alıp, tecilli olan elde etme maliyetleri ve maddi olmayan duran varlıklar,
- TFRS 4 standardında, maddi olmayan duran varlıklarla ilgili yapılması gerekenlerle ilgili açıklama yer almadığından, maddi olmayan duran varlıkların açıklanmasına ilişkin hükümler TMS 38 kapsamında yer alır,
- TFRS 5 standardına göre satış amaçlı elde tutulan maddi olmayan duran varlıklar.

TMS 38, yukarıda sayılan maddelere uygulanmamaktadır.

Maddi olmayan duran varlık bir muhasebede daha çok fiziksel varlığı bulunmayan ve işletmenin belli bir şekilde yararlandığı veya yararlanmayı beklediği aktifleştirilen giderler olarak ifade edilmektedir. Örneğin; bilgisayar yazılımından, patentler, telif hakları, sinema filmleri ve müşteri listelerine kadar daha birçok örneği sayılan maddi olmayan duran varlıklar ancak belli şartları sağladığında TMS 38'e göre maddi olmayan duran varlık olarak kabul edilerek muhasebeleştirilebilmektedir. Teknolojinin ilerlemesiyle günümüzde ülke ekonomilerinin yüksek katma değer üreten en önemli sektörlerinden biri haline gelmektedir. Maddi olmayan duran varlık kavramı içinde yer alan kalemler de incelendiğinde ekonomiye yüksek katma değer kazandıracak unsurları içerdiği ve bunların üzerinde önemle durulması gerektiği görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, N.& Tenker, N. (2007). *Finansal Tablolar ve Mali Analiz Teknikleri*, Gazi Kitabevi.
- Akgül, B. (2005) Maddi Olmayan Duran Varlıkların İtfasına İlişkin IAS 38 ile IFRS 3 Standardında Yer Alan Düzenlemeler ve Türk Vergi Mevzuatıyla Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(25):41-45.
- Bingöl, E. (2016). *Tms 38 Maddi Olmayan Duran Varlıkların Muhasebeleştirilmesi ve Halka Açık Şirkette Uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi].

- Çağlayansudur, T. (2019). *Patent Değerlemesi Ve Tms 38'e Göre Muhasebeleştirilmesi: Örnek Olay İncelemesi* [Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi].
- Gençoğlu, Ü.C. (2007). *Türkiye Muhasebe Standartları ve Uygulamalar*. Türkmen Kitabevi.
- Haberal, Z. (2022). Maddi Olmayan Duran Varlıklar İçerisinde Markanın Önemi Ve Tms 38 Kapsamında Muhasebeleştirme Esaslarının Değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 15 (2), 389-414.
- Kesgin, M.M. (2006). *Maddi ve Maddi Olmayan Duran Varlıkların Uluslararası Muhasebe Standartlarındaki Düzenlemeleri ve Türk Vergi Mevzuatı ile Karşılaştırılması* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Otlu, F. & Çukacı, C. Y. (2007). Şirket Birleşmelerinde Maddi Olmayan Duran Varlıklar ve Şerefiyenin Muhasebe Standartlarına Göre Muhasebeleştirilmesi. *Muhasebe Ve Denetim Bakış Dergisi*, 109-127.
- Örten, R.& Bayırlı, R. (2007) .TMS-16 Maddi Duran Varlıklar Standardına Göre Amortisman Ayırma ve Muhasebe Uygulamaları-I. *Yaklaşım Dergisi*, 15-21.
- Öztürk V. , Bal H. , Bal E. Ç. (2007). Finansal Kiralama ve İMKB'de İşlem Gören Şirketlerde Kullanılma Düzeyi. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 2007; (2): 67-86.
- Sönmez, F. (2003). 15 Nolu Muhasebe Standardı: Araştırma ve Geliştirme Maliyetleri. *Vergi Dünyası Dergisi*, 22 (26), 187-193.
- Şahin, E. (2010). *Uluslararası Muhasebe Standartları Çerçevesinde Oluşturulan Tms-16, Tms-36, Tms-38 Muhasebe Standartlarının Tekdüzen Muhasebe Sistemi İle Karşılaştırılması Ve Çorum'da Bir Sanayi İşletmesi Örneği* [Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi].
- TMS38 (2014). Maddi Olmayan Duran Varlıklar.(www.kgk.gov.tr. Erişim Tarihi: 2022)
- Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu [TMSK] (2009). Türkiye Muhasebe Standartları. (www.kgk.gov.tr. Erişim Tarihi: 2022)

Veli, Ö. & Çına Bal, E. (2008). TMS-38 Maddi Olmayan Duran Varlıklar Standardı Kapsamında Araştırma Geliştirme Harcamaları ve İMKB’de İşlem Gören İşletmelerde İncelenmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 2, 167.

Yardımcıoğlu, M. Demirel, N. Ve Özer, V. (2008). Araştırma-Geliştirme Harcamalarının ve Maddi Olmayan Duran Varlıkların TMS-38. Tekdüzen Muhasebe Sistemi. SPK Tebliği’ne Göre Muhasebeleştirme İşlemlerinin Karşılaştırılması. *Mali Çözüm Dergisi*, 85, 43-58.



**COVID 19 KORKUSUNUN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA**

The Effect of Covid 19 Fear on Job Performance: An Empirical Research on Academics

Zümral GÜLTEKİN

Öğr. Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma
Hizmetleri Bölümü, zumral.gultekin@gmail.com Samsun / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0003-4032-4651>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1174012>

Gültekin, Z. (2022). "Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi: Akademisyenler üzerine
ampirik bir araştırma", *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 5(4). 478-500.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 12.09.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 27.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

ÖZ

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin Covid 19 korkusunun iş performansına etkisini araştırmaktır. Ayrıca bazı demografik değişkenlere göre Covid 19 korkusunun ve iş performansının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye çalışmak araştırmanın alt amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda veriler bir devlet üniversitesinde görev yapan 304 akademisyenden elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki etkiyi araştırmak için regresyon analizi yapılmıştır. Demografik özelliklere göre farklılıkları tespit etmek için ise bağımsız örneklem t-testi ile tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansına anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerde Covid 19 korkusunun daha fazla olduğu, yaş arttıkça iş performansının arttığı araştırmanın diğer sonuçlarıdır. Yerli yazında Covid 19 korkusu ve iş performansı ilişkisini araştıran çalışmalar olsa da akademisyenler üzerine yapılan bir çalışmanın olmaması araştırmanın önemini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Covid 19, Covid 19 Korkusu, İş performansı, Korku, Akademisyenler

ABSTRACT

This study investigates the effect of academics' fear of Covid 19 on job performance. In addition, it is among the sub-objectives of the research to investigate whether the fear of Covid 19 and job performance differ according to some demographic variables. For this purpose, the data were obtained from 304 academicians working at a state university. Regression analysis was performed to investigate the effect between variables. In order to determine the differences according to demographic characteristics, a one-way analysis of variance was performed with the independent sample t-test. As a result of the research, it was determined that the fear of Covid 19 in academicians did not significantly affect work performance. Other research results are that the fear of Covid 19 is more in female

academicians and that job performance increases as the age increases. Although there are studies investigating the relationship between fear of Covid 19 and work performance in the domestic literature, the absence of a study on academics increases the importance of the research.

Keywords: Covid 19, Fear of Covid 19, Job performance, Fear, Academics

GİRİŞ

Kısa sürede Türkiye dahil 200'den fazla ülkeye ulaşan ve milyonlarca insana bulaşmasına ve yüz binlerce insanın hayatını kaybetmesine neden olan Covid-19 salgını, sağlık, ekonomi, eğitim, siyasi, hukuki, teknolojik-dijital, uluslararası ilişkiler ve sosyal yaşam dahil olmak üzere tüm alanları ve süreçleri derinden etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir (Erer, 2020: 846).

Covid 19 pandemisinin Türkiye'deki ilk vakası Mart 2020'de görülmüştür. Pandeminin başından itibaren 21 Ocak 2022 tarihinde dünyada en yüksek vaka sayısına ulaşıldığı görülmüştür (Worldometers, 2022). Bugün itibariyle (10.09.2022) dünyada pandeminin başından beri toplam vaka sayısı 612.881.085 kişiye ulaşmıştır. Bu durum bireylerde Covid 19 korkusu yaratmaktadır (Worldometers, 2022)

Mevcut korku ve belirsizlik ortamı göz önüne alındığında bu durumun çalışanlarda stres yarattığı ve performanslarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bunun nedeni stres altında çalışanların hem fizyolojik hem de ruhsal olarak kendilerini iyi hissetmedikleri için kendilerinin işlerine ve iş yerlerine odaklanamamalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla Covid-19 korkusuyla stres altında çalışan bir kişiden yüksek performans sergilemesi beklenmemektedir (Erer, 2020: 846). Covid-19 korkusu, insanların çalışma hayatında kendini göstererek iş yerindeki davranışlarını değiştirmekte ve dolayısıyla yetersiz iş performansına neden olmaktadır (Abdullah vd., 2021: 2).

Yapılan bu çalışmada akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bazı demografik değişkenlere göre Covid 19 korkusunun ve iş performansının farklılaşıp farklılaşmadığı da çalışma kapsamında ele alınmıştır. Daha önce farklı meslek gruplarında bu iki değişken arasındaki etki araştırılmış olsa da akademisyenler üzerinde yürütülen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın önemini artırmakta ve alan yazınına katkı sağlamaktadır.

YAZIN TARAMASI VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

İnsanlar doğal olarak yüksek bulaşma potansiyeli ve ölüm oranı nedeniyle Covid 19'a yakalanma konusunda endişelenmektedirler (Ahorsu vd., 2020: 1538). Covid 19'a yakalanma riskini azaltmak için orta düzeyde bir korkunun gerekli olduğu ancak aşırıya kaçan korkular için bireylere etkili eğitim programları sunarak Covid 19 korkusunun kontrol edilebileceğini ve aşırı korkuya dönüşmesinin önlenilebileceği yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir (Luo vd.,2021). Yapılan çalışmalarda Covid 19 korkusunun duygusal tükenmeye (Chen ve Eyoun,2021), iş stresine (Kahyaoğlu vd., 2021), mental sağlığa (Ahorsu vd., 2022; Khattak vd.,2021), iş güvencesi ve psikolojik iyi oluşa (Guberina ve Wang, 2021), çalışma tatminine ve işten ayrılma niyetine (Labrague ve Los Santos, 2021) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özetle Covid 19 korkusunun farklı örgütsel çıktılara etkisi olduğu görülmektedir.

Covid 19'a karşı çalışanların savunmasızlığı nedeniyle artan psikolojik sorunlar yani endişe ve stres çalışma ortamını olumsuz etkileyerek çalışan performansının düşmesine de neden olur. Baskı altındaki çalışanların iyi performans gösterme olasılığı daha düşüktür. Bu psikolojik sıkıntı, Covid 19 korkusuyla birlikte yükselmekte ve tatmin edici olmayan iş performansına yol açmaktadır (Sun vd., 2022: 1328).

Yazında Covid 19'un iş performansına etkisini araştıran çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Sönmez (2020), hizmet sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmasında Covid 19 kaygısının işgören performansını düşürdüğünü saptamıştır. Erer (2020), çalışan 223 kişi

üzerinde yürüttüğü çalışmasında Covid 19 korkusunun çalışan performansını negatif ve güçlü bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Cheng vd. (2022), turizm sektörü çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında artan Covid 19 korkusunun turizm endüstrisinin normal işleyişini önemli ölçüde etkilediğini ve dolayısıyla çalışanlarının iş performansını engellediğini ifade etmişlerdir. Özcan ve Erkasap (2021), çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmalarında hastalığın tehlike derecesi ve bulaşma oranı arttıkça, Covid 19 algısının iş performansını negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Hoşgör vd. (2020), Uşak'ta 112 Acil sağlık istasyonunda çalışan sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 anksiyetesinin mesleki performans üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan bu çalışmalar Covid 19 korkusu ile iş performansı arasında negatif bir ilişki ve etkileşim olduğunu göstermektedir.

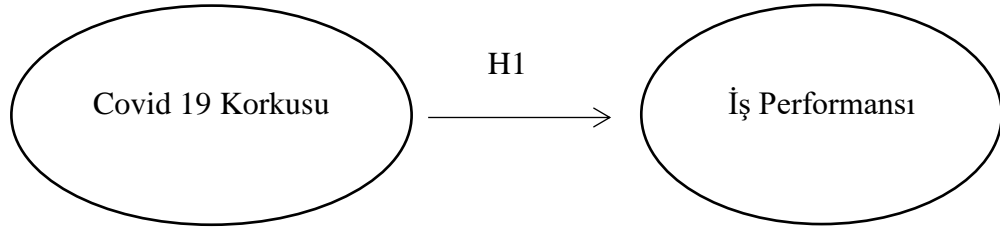
Akar ve Bekar (2022) hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusu ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Ersan ve Süslü (2022) sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusunun iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Kahyaoğlu vd. (2021), infaz koruma memurları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusunun iş performansına pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu bulgulamışlardır.

Yiğitöl ve Büyükmumcu (2021) ise çeşitli sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusunun iş performansına bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Yazın incelendiğinde Covid 19 korkusunun iş performansını negatif ve pozitif yönde etkilediğini ifade eden çalışmaların varlığı dikkat çekmektedir. Çok az bir çalışmada iki değişken arasında anlamlı bir etkinin olmadığı da bulgulanmıştır. Her ne kadar pozitif etkisinin olduğunu ifade eden çalışmalar olsa da korku ve kaygı gibi negatif bir duygunun olumlu bir tutumu negatif etkileyeceği düşüncesinden yola çıkarak çalışmanın hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Akademisyenlerde Covid 19 korkusu iş performansını negatif yönde etkilemektedir.

Yazın taraması sonucunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın örnekleme, veri toplama yöntemleri, veri toplama araçları, veri analizinin nasıl yapılacağı, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri anlatılacaktır.

Örnekleme ve Veri Toplama

Bu çalışmanın evrenini Ondokuz Mayıs Üniversitesinde çalışan 2526 akademisyen oluşturmaktadır. Covid 19 pandemisi tedbirleri kapsamında anketler google form üzerinden çevrimiçi olarak, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile 09.03.2022-31.03.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplam 304 akademisyenden geri dönüş alınmıştır. Örneklem büyüklüğünü hesaplayabilmek için Tabachnick ve Fidell (2013: 123) tarafından geliştirilen ($N \geq 104 + m$; $m = \text{bağımsız değişken sayısı}$) formülü kullanılmıştır. Çalışmada 1 bağımsız değişken olması nedeniyle ulaşılan veri sayısının, ana kütleli temsil etme özelliği taşıdığı görülmektedir. Çalışmanın gerçekleştirilmesi için *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25.02.2022 tarihli, 2022/105 sayılı kararla onay alınmıştır.*

Veri Toplama Araçları

Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden kesitsel bir çalışmadır. Çalışmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmanın değişkenlerine ait daha önce güvenilirlik ve geçerliliği

yapılmış ölçekler kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul izni alınırken ölçeklerin Türkçe uyarlamasını yapan araştırmacılardan kullanım izni alınmıştır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıdaki gibidir.

Covid 19 Korkusu Ölçeği: Covid 19 korkusunu ölçmek için Ahorsu vd. (2020) tarafından geliştirilmiş, Ladikli vd. (2020) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılmış 7 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 5'li likert tipi bir ölçektir.

İş Performansı: Kirkman ve Rosen (1999) ve Sigler ve Pearson'nın (2000) kullandığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir.

Verilerin Analizi

Çalışmada, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik analizi, ölçeklerin yapı geçerliliğini için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için birleşik güvenilirlik (CR) katsayısı, yakınsak geçerliliğini ölçmek için ortalama açıklanan varyansı (AVE) ve iç tutarlılığı ölçmek için Cronbach alfa katsayıları belirlenmiştir. Ayrıca ölçeklerin, ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiş, farklılık analizleri için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki etkileşimi tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK

Bu çalışmada ölçeklerin geçerliliğini ve ölçüm aracının verilerle uyumlu olup olmadığını test etmek için DFA yapılmıştır. Bu çalışmada yapı geçerliliğinde bakılan uyum iyiliği indeksleri olarak χ^2/df , RMSEA, IFI, GFI değerleri yakınsak geçerlilik için AVE değerleri incelenmiştir. Yapı güvenilirliğini test etmek için birleşik güvenilirlik katsayısı CR ve cronbach alfa (α) katsayılarına bakılmıştır.

Covid 19 Ölçeğinin Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Tek boyutlu Covid 19 korkusu ölçeğine DFA yapılmıştır. Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde 1,96'dan, 0,01 anlamlılık düzeyinde ise 2,576'dan büyük olması gerekli koşuldur (Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). Ölçeğe ait t değerleriyle ilgili bir sorun olmadığı görülmüştür. Daha sonra ölçekteki ifadelerle ait faktör yüklerine bakılmıştır. Harrington (2009) faktör yüklerinin 0.30' un altında olmaması gerektiğini ifade etmiştir. Ölçeğe ait faktör yükleri incelendiğinde tüm faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu görülmüştür. Bu nedenle hiçbir ifade düşük faktör yükü nedeniyle atılmamıştır. Ölçeklere ait DFA uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Covid 19 Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

Modifikasyon	χ^2/df	RMSEA	IFI	GFI
Modifikasyon Öncesi	8,09	0,15	0,94	0,90
C1-C2	5,64	0,12	0,96	0,94
C2-C5	4,90	0,11	0,97	0,95
C6-C7	3,33	0,089	0,98	0,97
Kabuledilebilir Uyum**	$\leq 4-5$	≤ 0.10	≥ 0.90	≥ 0.85
Mükemmel Uyum**	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.90

**Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Çelik ve Yılmaz, 2013: 173, MacCallum vd., 1996

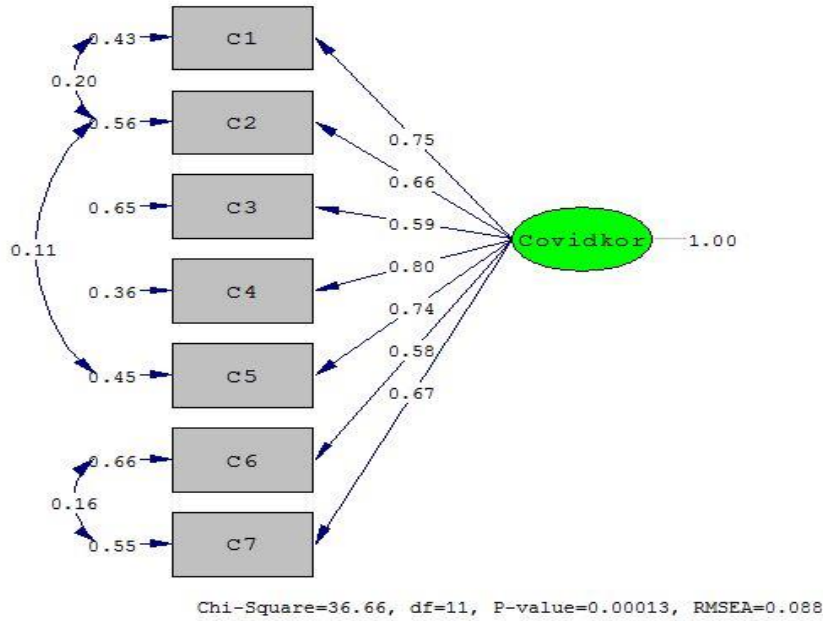
Tablo 1 incelendiğinde ölçek doğrulanırken bazı modifikasyonlara gidilmek zorunda kaldığı görülmektedir. Ölçek ilk haliyle analiz edildiğinde hem χ^2/df (ki kare/ serbestlik derecesi) değerinin hem de RMSEA değerinin uyum iyiliği değerlerinin dışında olduğu görülmüştür. Programın önerdiği 3 modifikasyon yapıldıktan sonra ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin referans değer aralığına ulaştığı görülmektedir.

Çalışmada DFA yapıldıktan sonra ölçeğin yapı güvenirliliğini test edebilmek için birleşik güvenirlilik (CR) ve yakınsak geçerliliği için ortalama açıklanan varyans değeri (AVE), iç tutarlılığı test etmek amacıyla Cronbach alfa (α) katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'te yer almaktadır.

Tablo 2. Covid 19 Ölçeği Yakınsak Geçerlilik ve Güvenirlik Katsayıları

	AVE	α	CR
Covid 19 Korkusu	0,47	0,87	0,86

Fornell ve Larcker (1981) AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin 0,70 'in üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Fakat AVE 0,50'den küçük olmasına karşın, CR değeri 0,60' dan yüksekse, halen yakınsak geçerliliğin olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal bilimlerde iç tutarlılığı ölçen Cronbach alfa (α) katsayısının 0,70'ten daha büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 315). Araştırmadaki tüm ölçeklerin güvenirlilik katsayılarının 0,70' den büyük olduğu görülmektedir. Şekil 2'de Covid 19 korkusu ölçeğine ait ölçüm modeli yer almaktadır.

**Şekil 2. Covid 19 Korkusu Ölçeği Ölçüm Modeli**

İş Performansı Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

Tek boyutlu iş performansı ölçeğine DFA yapılmıştır. Yapılan analizde t değerlerinde ve faktör yüklerinde herhangi bir sorun olmadığı tespit edilmiş ölçekten bu değerlere bağlı bir ifade atılmamıştır. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. İş Performansı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	IFI	GFI
İş Performansı	3,64	0,093	0,99	0,99
Kabuledilebilir Uyum**	$\leq 4-5$	≤ 0.10	≥ 0.90	≥ 0.85
Mükemmel Uyum**	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.90

**Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Çelik ve Yılmaz, 2013: 173, MacCallum vd., 1996

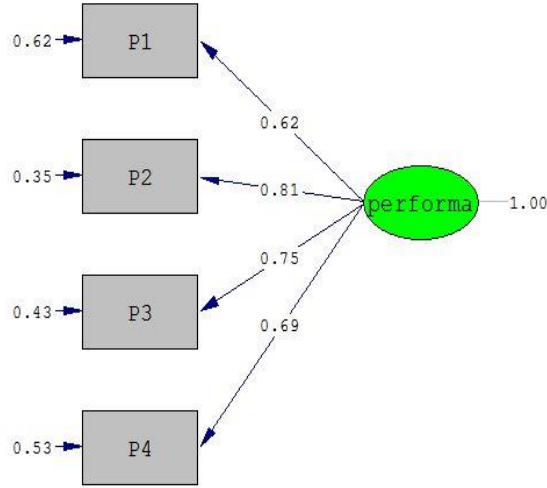
Tablo 3 incelendiğinde ölçekten herhangi bir ifade atılmadan ve herhangi bir modifikasyon yapılmadan ölçeğin olduğu gibi doğrulandığı görülmektedir.

Çalışmada DFA yapıldıktan sonra ölçeğin yapı güvenirliğini test edebilmek için birleşik güvenirlik (CR) ve yakınsak geçerliliği için ortalama açıklanan varyans değeri (AVE), iç tutarlılığı test etmek amacıyla Cronbach alfa (α) katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır

Tablo 4. İş Performansı Ölçeği Yakınsak Geçerlilik ve Güvenirlik Katsayıları

	AVE	α	CR
İş Performansı	0,51	0,80	0,81

Fornell ve Larcker (1981) AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin 0,70 'in üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca sosyal bilimlerde iç tutarlılık değeri olan α değerinin 0,70 üzeri olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 315). Tablo 4 incelendiğinde tüm değerlerin olması gereken değerlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. İş performansı ölçeğine ait ölçüm modeli Şekil 3'te yer almaktadır.



Chi-Square=7.28, df=2, P-value=0.02624, RMSEA=0.093

Şekil 3. İş Performansı Ölçeği Ölçüm Modeli

BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında katılımcıların demografik özellikleri, Covid 19 ile ilgili bilgiler, betimleyici istatistikler, korelasyon analizi ve hipotez testlerine yer verilecektir.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	138	45,4	Evli	221	72,7
Erkek	166	54,6	Bekar	83	27,3
Toplam	304	100,0	Toplam	304	100,0
Yaş	N	%	Unvan	N	%
18-25	4	1,3	Prof. Dr.	104	34,2
26-35	95	31,3	Doç. Dr.	49	16,1
36-45	103	33,9	Dr. Öğr. Üyesi	62	20,4
46-55	67	22,0	Öğr.Gör.Dr	10	3,3
56+	35	11,5	Arş.Gör.Dr	8	2,6
Toplam	304	100,0	Öğr. Gör.	36	11,8

Çocuk Sayısı	N	%	Arş. Gör.		
1	76	25	Total	304	100,0
2	94	30,9	Okula Giden Çocuk Sayısı	N	%
3 +	25	8,2	1	91	29,9
Yok	109	35,9	2	47	15,5
Toplam	304	100,0	3 +	10	3,3
			Yok	156	51,3
			Toplam	304	100,0

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaya katılan akademisyenlerin %45,4'ünün kadın olduğu, %72,7'nin evli olduğu, %33,9'unun 36-45 yaş aralığında olduğu, %35,9'unun çocuğunun olmadığı ve %51,3'ünün kreşe ya da okula giden bir çocuğu olmadığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %34,2'sinin Prof. Dr. olduğu görülmektedir.

Çalışmada demografik değişkenlerin dışında katılımcılara Covid 19 ile ilgili bazı sorularda sorulmuştur. Bu sorulara ait bilgiler Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Covid 19 Pandemisi Süreci İle İlgili Sorular

Sorular	Evet	Hayır	
Covid 19 geçirdiniz mi?	147	157	
	Online	Yüz Yüze	Hibrit
Pandemi süresince derslerin nasıl yapılmasını isterdiniz?	144	48	112
Pandemi süresince kongre, sempozyum vb. etkinliklere nasıl katılmayı tercih edersiniz?	203	40	61
	Arttı	Azaldı	Herhangi bir etkisi olmadı
Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışma sayınız etkilendi mi?	85	136	83

Tablo 6'ya göre katılımcıların 157'si Covid 19 olmadığını belirtmiştir. Pandemi süresince derslerin nasıl yapılmasını isterdiniz? sorusuna 48 kişi yüz yüze cevabını vermiş, Pandemi süresince kongre, sempozyum vb. etkinliklere nasıl katılmayı tercih edersiniz? sorusunu ise 203 kişi online katılım tercihi şeklinde belirtmiştir. Son olarak Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışma sayınız etkilendi mi? sorusuna 136 akademisyen araştırmalarında azalmaya

neden olduğunu belirtmiştir. Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışmaların etkisinin cinsiyete göre dağılımı Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Covid 19 Pandemisi Sürecinde Cinsiyete Göre Yayın Sayısı İle İlgili Çapraz Tablo

Cinsiyet	Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışma sayınız etkilendi mi?			Toplam
	Arttı	Azaldı	Herhangi bir etkisi olmadı	
Kadın	41	67	30	138
Erkek	44	69	53	166
Toplam	85	136	83	304

Tablo 7 incelendiğinde cinsiyete göre akademik yayınlarda kadın ve erkek akademisyenlerin yayınlarındaki artış ve azalışın birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Tablonu önemli bir bulgusu 136 akademisyenin yayın sayısının azaldığını belirtmesidir.

Betimsel İstatistikler

Araştırmada ölçeklere ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık basıklık değerleri Tablo 8 de yer almaktadır.

Tablo 8. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

	\bar{X}	S.D	Skewness	Kurtosis
Covid 19 Korkusu	2,3778	,78751	,316	-,418
Job Performance	3,9852	,58884	-,870	-1,918

Verilerin normallik analizi yapılırken çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır. Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin -2 ile +2 arasında olması beklenmektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo 8’e göre veriler normal dağılım göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde akademisyenlerin Covid 19 korkusu ortalamasının düşük olduğu, iş performansı ortalamasının da yüksek olduğu görülmektedir.

Farklılık Analizleri

Çalışmanın bu kısmında değişkenlere ilişkin bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Araştırmada Covid 19 korkusunun ve iş performansının cinsiyete, medeni duruma ve Covid 19 geçirip geçirmemeye göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 9. Covid 19 Korkusuna Ait T-Testi Sonuçları

		N	\bar{X}	S.D	T	Sig.
Cinsiyet	Kadın	138	2,55	,76738	3,557	,000
	Erkek	166	2,23	,77725		
Medeni Durum	Evli	221	2,35	,91353	-,665	,507
	Bekar	83	2,42	,75265		
Covid 19 geçirme	Evet	147	2,30	,77252	-1,497	,135
	Hayır	157	2,44	,79822		

Tablo 9 incelendiğinde Covid 19 korkusunun cinsiyete göre [$t_{(302)} = 3,557, p=0,000$] farklılaştığı görülmektedir. Kadınların ortalamasının ($\bar{X}=2,55$), erkeklerin ortalamasından ($\bar{X}=2,23$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre kadın akademisyenlerin Covid 19 korkusunun erkek akademisyenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Medeni duruma göre ve Covid 19 geçirmeye göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 10. İş Performansına Ait T-Testi Sonuçları

		N	\bar{X}	S.D	T	Sig.
Cinsiyet	Kadın	138	3,96	,62822	-,578	,564
	Erkek	166	4,00	,55527		
Medeni Durum	Evli	221	3,98	,80416	-,104	,917
	Bekar	83	3,99	,74381		
Covid 19 geçirme	Evet	147	3,99	,55436	,229	,819
	Hayır	157	3,97	,62106		

Tablo 10 incelendiğinde iş performansında cinsiyete, medeni duruma ve Covid 19 geçirip geçirmemeye göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmada Covid 19 korkusunun ve iş performansının yaşa, çocuk sayısına ve unvana göre farklılaşmayı test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yaşa göre Covid 19 korkusunun farklılaşmasına ilişkin bilgiler Tablo 10'da, yaşa göre iş performansı farklılaşmasına ilişkin bilgiler Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Yaşa Göre Covid 19 Korkusu Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	2,303	4	,576	,927	,448
Gruplar içi	185,608	299	,621		
Toplam	187,911	303			

Tablo 11 incelendiğinde akademisyenlerde yaşa göre Covid 19 korkusunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p=0.448).

Tablo 12. Yaşa Göre İş Performansı Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	4,722	4	1,180	3,518	,008
Gruplar içi	100,337	299	,336		
Toplam	105,058	303			

Tablo 12 incelendiğinde yaşa göre iş performansında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,008). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucunda 46-55 yaş aralığındaki akademisyenler ile 26-35 yaş arası akademisyenler arasında bir fark olduğu tespit edilmiştir. 46-55 yaş aralığındaki akademisyenlerin iş performansı ortalamalarının ($\bar{X}=4,16$), 26-35 yaş arası akademisyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3,84$) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çocuk sayısına göre Covid 19 korkusunun farklılaşması Tablo 12'de, iş performansı farklılaşması Tablo 13'de yer

almaktadır. Bu farklılığın incelenmesindeki en büyük neden çocuğu olan bireylerde çocuklarına Covid 19 bulaşacağı korkusunun daha fazla olacağı düşüncesidir.

Tablo 13. Çocuk Sayısına Göre Covid 19 Korkusu Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	3,843	3	1,281	2,088	,102
Gruplar içi	184,068	300	,614		
Toplam	187,911	303			

Tablo 13 incelendiğinde akademisyenlerde çocuk sayısına göre Covid 19 korkusunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,102$).

Tablo 14. Çocuk Sayısına Göre İş Performansı Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	1,000	3	,333	,961	,412
Gruplar içi	104,059	300	,347		
Toplam	105,058	303			

Tablo 14 incelendiğinde çocuk sayısına göre iş performansında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,412$). Akademisyenlerin unvana göre Covid 19 korkusunun farklılaşması Tablo 15’de, iş performansı farklılaşması Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 15. Unvana Göre Covid 19 Korkusu Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	8,735	6	1,456	2,413	,027
Gruplar içi	179,176	297	,603		
Toplam	187,911	303			

Tablo 15 incelendiğinde unvana göre gruplar arasında Covid 19 korkusunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,027$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek

için Tukey testi yapılmıştır. Ancak test sonucunda gruplar arası bir ayrılmaya gidilemediği tespit edilmiştir.

Tablo 16. Unvana Göre İş Performansı Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	2,815	6	,469	1,363	,229
Gruplar içi	102,243	297	,344		
Toplam	105,058	303			

Tablo 16 incelendiğinde akademisyenlerde unvana göre iş performansında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,229$).

Korelasyon Analizi

Yapılan çalışmada Covid 19 korkusu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Covid 19 Korkusu	İş Performansı
Covid 19 Korkusu	Pearson Correlation	1	-,071
	Sig. (2-tailed)		,217
	N	304	304
İş Performansı	Pearson Correlation	-,071	1
	Sig. (2-tailed)	,217	
	N	304	304

Tablo 17 incelendiğinde akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansı ile anlamlı ($r=-,071$, $p >0,05$) bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Hipotez Testi

Araştırmaya konu olan değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18: Basit Doğrusal Regresyon Analiz Sonucu

<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>					
Bağımlı Değişken: İş Performansı					
Bağımsız Değişken:	β	t	R²	F	P
Covid 19 Korkusu	-,071	-1,237	,005	1,531	,217

Tablo 18 incelendiğinde Covid 19 korkusunun iş performansına anlamlı bir etkisi ($p > 0,05$) tespit edilmemiştir. Bu durumda **H₁ hipotezi reddedilmiştir.**

SONUÇ ve ÖNERİLER

Covid 19 pandemisi tüm dünyada hem bir belirsizliğe hem de korku ve kaygıya neden olmuştur. Pandeminin başlangıcında bu belirsizlik daha fazla olması nedeniyle endişe ve kaygının daha fazla olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Covid 19 korkusu sadece bireyleri etkilememiş toplumun küçük parçalarını oluşturan örgütleri de etkilemiştir. Covid 19 korkusunun iş performansına da etkisi olduğu yapılan çalışmalarla da anlaşılmıştır (Özcan ve Erkasap, 2021; Akar ve Bekar, 2022). Yapılan bu çalışmada da akademisyenlerin Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansına bir etkisi tespit edilememiş ve H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Yazında iki değişken arasında negatif etkinin olduğunu tespit eden (Sönmez, 2020; Erer, 2020; Cheng vd., 2022; Özcan ve Erkasap, 2021; Hoşgör vd., 2020) çalışmaların yanında, pozitif etkisinin olduğunu tespit eden (Akar ve Bekar, 2022; Ersan ve Süslü, 2022; Kahyaoğlu vd., 2021) çalışmaların da olduğu görülmüştür. Ayrıca iki değişken arasında anlamlı bir etkinin olmadığını saptamış bir çalışma da mevcuttur (Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021). Yapılan bu çalışmada da akademisyen örnekleminde iki değişken arasında bir etki tespit edilememiştir. Bunun nedenleri şu şekilde açıklanabilir. Covid 19 pandemisi sürecinde eğitimden sağlığa, üretimden bankacılığa birçok sektörün iş yapış şekilleri değişmiştir (Gültekin, 2021). Özellikle eğitim sektöründe hızlı bir uzaktan eğitime geçiş olmuştur.

Üniversiteler de buna hızlı bir şekilde uyum sağlamıştır. Dolayısıyla akademisyenler dâhil üniversite personeli uzaktan çalışmaya geçmiş ve insan teması azalmıştır. Yani insan temasının azaldığı akademisyenlik mesleğinin doğası gereği Covid 19 korkusu iş performansını etkilemeyebileceği düşünülebilir. Ancak çalışmanın verilerinin toplandığı Mart 2022 tarihleri normalleşmenin olduğu bir tarihtir. Bu tarihlerde dünyada Covid 19 pandemisinin artış gösterdiği yeni bir dalganın olduğu ülkemizde de artışın olduğu tarihlerdir. Bu artış esnasında Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi olacağı düşünülmüştür. Bu tarihlerde gerek aşılardan olması, gerekse virüse karşı bireylerdeki tutumdaki değişiklik akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansını etkilememesinin gerekçesi olabilir. Covid 19 korkusu ölçeğinin ortalaması ($\bar{X}=2,3778$) incelendiğinde de akademisyenlerde bu tarihlerde bir korkunun da çok az olduğu hatta olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla korkunun olmadığı bir yerde performansın düşmesi de beklenmeyebilir.

Çalışmada kadın akademisyenlerde Covid 19 korkusunun daha fazla olması da önemli bir bulgudur. Çalışmanın diğer önemli bulgularından birisi pandemi sürecinde 112 akademisyenin hibrit eğitim olmasını istemeleridir. Ayrıca günümüzde pandemi ile birlikte bilimsel etkinliklerin online yapıldığı ve akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun da (n=203) bu süreçte bu etkinliklere online katılmak istedikleri de başka bir bulgudur.

Sonuç olarak Covid 19 korkusu ve iş performansı etkileşimini araştıran çalışmalarda ortak bir noktaya henüz ulaşılmadığı görülmektedir. Gerek konunun çok yeni olması gerekse pandemi sürecine bireylerin farklı bakış açılarının olması sonuçları etkilemektedir. Konu hakkında yapılacak yeni çalışmalar yazına katkı sağlayacaktır. Akademisyenler üzerine yapılmış bir çalışmanın olmaması bu çalışmanın önemini artırmıştır. Gelecek çalışmalarda bu iki değişken arasında kişiliğin, psikolojik dayanıklılığın aracı ya da düzenleyici rolü araştırılabilir. Veriler tek bir üniversitenin akademisyenlerinden elde edilmiştir. Farklı

üniversitelerde yapılan çalışmalar araştırmının sonuçlarını değiştirebilir. Konu ile ilgili yapılacak yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu da görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., & Sadiq, M. W. (2021). Service innovation in human resource management during COVID-19: a study to enhance employee loyalty using intrinsic rewards. *Frontiers in psychology*, 12, 627659.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of Covid-19 Scale: Development and Initial Validation. *International journal of mental health and addiction*, 1-9.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Marznaki, Z. H., & H Pakpour, A. (2022). The association between fear of COVID-19 and mental health: The mediating roles of burnout and job stress among emergency nursing staff. *Nursing Open*, 9 (2), 1147-1154.
- Akar, V., & Bekar, F. (2022). İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü. *Ekonomi Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (17), 25-36.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International journal of hospitality management*, 94, 102850.
- Cheng, T. M., Hong, C. Y., & Zhong, Z. F. (2022). Tourism employees' fear of COVID-19 and its effect on work outcomes: the role of organizational support. *Current Issues in Tourism*, 25 (2), 319-337.
- Çelik, H. E. & Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ana Yayıncılık.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.

- Erer, B. (2020). Impact Of Covid-19 Fear On Employee Performance. *Social Sciences*, 10 (4), 845-852.
- Ersan, A., & Süslü, M. (2022). Covid-19 Korkusunun Sağlık Çalışanlarının İş Performanslarına Etkileri Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 9 (18), 231-266.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Pearson.
- Guberina, T., & Wang, A. M. (2021). Entrepreneurial Leadership and Fear of Covid 19 Pandemic Impact on Job Security and Psychological Well-being: A Conceptual Model. In *2021 7th International Conference on Information Management (ICIM)* (144-148). IEEE.
- Gültekin, Z. (2021). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Bankaların İnsan Kaynakları Stratejilerinin İçerik Analizi İle Belirlenmesi. *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 15-30.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2.Baskı)*. Seçkin Yayıncılık.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hoşgör, H., Ülker, Z., & Sağcan, H. (2020). Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Covid-19 Anksiyetesi Ve Mesleki Performans İlişkisinin Tanımlayıcı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 865-886.

- Kahyaoğlu, M., Meriçbey, T., & Büyükbeşe, T. (2021). Covid 19 Korkusunun İnfaz Koruma Memurlarının Çalışma Performansına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (31), 31-45.
- Khattak, S. R., Saeed, I., Rehman, S. U., & Fayaz, M. (2021). Impact of fear of COVID-19 pandemic on the mental health of nurses in Pakistan. *Journal of Loss and Trauma*, 26 (5), 421-435.
- Kirkman, B.L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42 (1), 58- 74.
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, 29 (3), 395-403.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, G., & Türkkkan, Z. (2020). Kovid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması. *International Journal Of Social Science*, 3 (2), 71-80.
- Luo, F., Ghanei Gheshlagh, R., Dalvand, S., Saedmoucheshi, S., & Li, Q. (2021). Systematic review and meta-analysis of fear of COVID-19. *Frontiers in psychology*, 12, 1311.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., & Sugawara, H., M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-49.
- Meydan, H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özcan, A., & Erkasap, A. (2021). Covid-19 Algısının İşgören Performansına Etkisi. *International Journal of Economics Administrative and Social Sciences*, 4 (2), 142-155.

- Sigler, T.H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions Of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Sönmez, R. V. (2020). Covid-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (12), 155-175.
- Sun, J., Sarfraz, M., Khawaja, K. F., Ozturk, I., & Raza, M. A. (2022). The perils of the pandemic for the tourism and hospitality industries: Envisaging the combined effect of COVID-19 fear and job insecurity on employees' job performance in Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1325-1346.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics. Pearson Education.
- Yiğitöl, B., & Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17 (Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447.
- Worldometers (2022). Covid 19 Coronavirus Pandemic. Erişim Adresi: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>. Erişim Tarihi: 10.09.2022.



DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE YAŞANAN PANDEMİ SÜRECİNİN ÇALIŞMA HAYATINDA YARATTIĞI DÖNÜŞÜM ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

An Evaluation on the Transformation at Work Which Created by the Pandemic Process in the World and in Turkey

Ali BERK

Okul Müdürü, Mersin Yenişehir İlkokulu, berkali33@gmail.com Mersin / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0002-1443-6791>

İsmail TÜRKMEN

Mersin Yenişehir İlkokulu, kross1598@gmail.com Adıyaman / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0003-0059-0824>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1165600>

Berk, A. & Türkmen, İ. (2022). “Dünyada ve Türkiye’de yaşanan pandemi sürecinin çalışma hayatında yarattığı dönüşüm üzerine bir değerlendirme”, *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 5(4). 501-521.

Makale Türü: Derleme

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 22.08.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 27.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

ÖZ

2019 yılının sonlarında Çin'de başlayan ve daha sonra bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü tarafından Mart 2020'de pandemi olarak ilan edilmiştir. Bu tarihten itibaren insan sağlığını koruma amacıyla alınan her önlem ve arada geçen süre ekonomik ve sosyal hayatı neredeyse durdurma noktasına getirmiştir. Ekonomik faaliyetlerin büyük ölçüde yavaşlaması ise etkisini en çok işgücü piyasalarında ve çalışma hayatında göstermiştir. İstihdam ve ücretlerde yaşanan gerileme başta çalışanlar olmak üzere insanlar üzerinde her geçen gün daha fazla baskı yaratmaktadır. Bu çalışmada Covid-19 ve sonrasında işgücü piyasalarında yaşanan gelişmeler değerlendirilmekte ve daha sonra çalışma hayatının geleceği üzerinde başta dijital alanda olmak üzere etkili olan dönüştürücü etkiler analiz edilmektedir. 11 Mart 2020'de ilk vakanın resmi olarak açıklandığı Türkiye'de ortaya çıkan sorunlar ve çalışma hayatı ekseninde belirgin hale gelen eğilimler ise ayrıca değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Pandemi, Çalışma Hayatı, Dijital Dönüşüm, Yeni Meslekler

ABSTRACT

Covid-19, which started in China at the end of 2019 and then affected the whole world, was declared a pandemic by the World Health Organization in March 2020. Since this date, every measure taken to protect human health and the time elapsed have brought economic and social life to a standstill. The slowdown in economic activities, on the other hand, showed its effects mostly in the labor markets and working life. The decline in employment and wages puts more and more pressure on people, especially on employees. In this study, the developments in the labor market during and after Covid-19 are evaluated, and then the transformative effects on the future of working life, especially in the digital field, are analyzed. The problems that emerged in Turkey, where the first case was officially announced on March 11, 2020, and the trends that became evident in the axis of working life are also evaluated.

Key Words: Pandemic, Working Life, Digital Transformation, New Professions

GİRİŞ

Covid-19 pandemi süreci küresel düzeyde insan sağlığı üzerinde yarattığı olumsuz etkiler kadar ekonomi üzerinde yarattığı sorunlarla da uzun bir süre tartışılmıştır. Bu alanda hem uygulamada önemli bir deneyim hem de akademik hayatta önemli bir literatür oluşmuştur. Pandemi sürecinin belirsizliklerini en aza indirmek amacıyla devletler de kendi ekonomik koşullarına göre önlemler alırken teması en aza indirmek amacıyla; sosyal mesafe kuralları, sokağa çıkma yasakları, temasın yoğun olduğu sektördeki hizmetlerin kısıtlanması veya yasaklanması gibi uygulamaları hayata geçirmiştir. Bununla birlikte bu uygulamaların özellikle işgücü piyasaları üzerinde yarattığı etkiler ve neden olduğu dönüşümler en çok dikkat çeken konulardan birisi olmuştur. Bu dönemde neoliberal politikaların da yetersiz kalmasıyla işgücüne olan talebin azalması, gelir kayıpları, yatırımların azalması, mal ve hizmetlere olan talebin azalması, çalışma saatlerinin düşmesi gibi birçok konu gündemi meşgul etmiştir.

IZA (Çalışma Ekonomisi Enstitüsü), sürecin ikinci evresinde yani 2021 yılında krize müdahalenin üç ana unsurunun ön plana çıktığını belirtmiştir (IZA, 2021). Bunlar sırasıyla, kısa süreli çalışma planları, serbest meslek sahipleri için geçici gelir koruması ve özel işgücü piyasalarının şu anda karşı karşıya olduğu zorluklardır. Ancak zaman geçtikçe aslında akademi ve iş dünyasında Covid-19 sürecinden önce bununla birlikte bu yeni dönemle birlikte kaçınılmaz olarak üzerinde tartışılan dijital dönüşümler en önemli inceleme alanlarından birisini oluşturmuştur. Bu konu içerdiği önemli potansiyeller bir yana teknoloji risklerini veya dijital riskleri de taşıması nedeniyle önem kazanmıştır.

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 2021 yılında yayımlanmış olduğu raporda pandemi koşullarının ve onun çalışma saatleri üzerindeki olumsuz etkisinin 2009 yılında yaşanan global finansal krize göre dört katı daha fazla olduğu vurgulanmıştır. 2020'nin başından 2021'nin ilk

aylarına geçen süreçte istihdam kaybı 114 milyon, ilave işsiz sayısı 33 milyon, işgücü dışına çıkan, inaktif olan kişi sayısı 81 milyon olmuştur. Emek gelirindeki kayıp ise dünya GSYH'sının % 4'üne denk gelecek düzeyde 3,7 trilyon dolardır (ILO, 2021).

Dünyada yaşanan ve çalışma hayatını büyük ölçüde olumsuz yönde etkileyen gelişmeler ülkemiz açısından da önemli sonuçlar doğurmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun İşgücü İstatistikleri istihdamda yaşanan kayıpları ve başta iş bulma ümidini yitirenler olmak üzere işgücünün dışına çıkan artan sayıda çalışabilir nüfusu gözler önüne sermektedir. Salgının kendisiyle mücadele çalışmaları devam ederken gerek dünyada gerekse Türkiye'de iktisat politikalarının nasıl şekilleneceği, özellikle işgücü piyasalarında yaşanan söz konusu istihdam ve gelir kayıplarının nasıl telafi edileceği yoğun bir şekilde irdelenmiştir.

Pandeminin başta hizmet sektörü üzerindeki olumsuz etkilerinden yola çıkarak üzerinde en çok durulan konulardan bir tanesi de çalışma hayatında ve/veya çalışma ilişkilerinde uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin nasıl uygulanacağı konusu olmuştur. Bu çalışmada pandemiyle ortaya çıkan ve çalışma hayatını radikal bir şekilde etkileyen bu süreç değerlendirilmekte, özellikle gençler açısından yaşanacak dijital dönüşümlerin mevcut meslekler veya doğacak yeni meslekler açısından ne gibi sonuçlar doğuracağı irdelenmektedir. Çalışma bunun yanında teknolojik gelişmelerin ve dijital dönüşümlerin Covid-19 veya gelecekteki olası salgınlarda birlikte değerlendirilmesi düşüncesinden yola çıkarak üretilebilecek politikalar üzerinde durmaktadır.

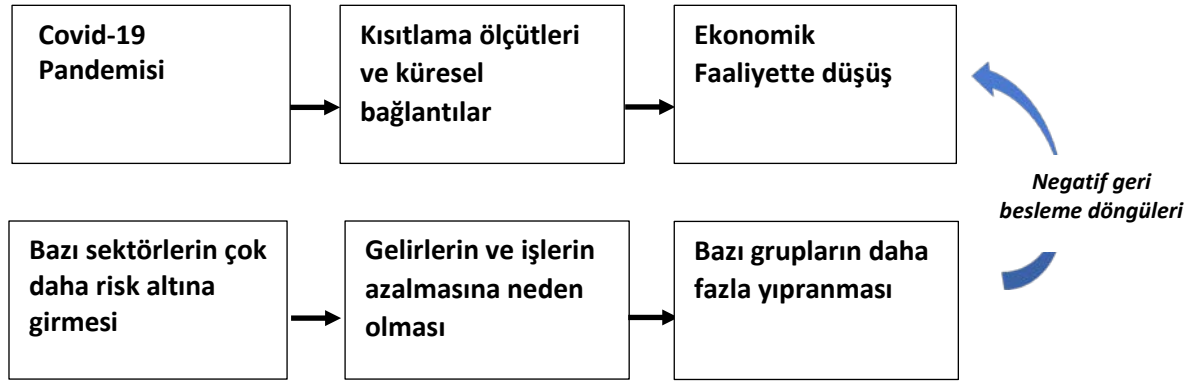
COVID-19 VE İŞGÜCÜ PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bir sağlık krizinin bir ekonomik krize dönüşmesi açısından Covid-19 koronavirüs salgını ve akabinde ilan edilen pandemi süreci insanlık tarihinin en ciddi iz bırakan dönemlerinden birisini oluşturmuştur. Pandemiyle birlikte sosyal mesafe kuralı insan hayatının bir parçası haline gelmiştir. Sosyal mesafe uygulamaları salgından koruma sağlasa da; insanlar üzerinde sosyal, duygusal ve fiziksel sorunları beraberinde getirmiştir. Öncelikle sosyal mesafeyle başlayan

daha sonra finansal piyasaların aksaması, ofislerin ve bazı işletmelerin kapanmak zorunda kalmasıyla büyüyen kriz, virüsün üssel bir şekilde artmasıyla daha fazla derinleşmiştir. Belirsizliğin arttığı bir ortamda tüketim ve yatırımlar azalınca daralan/küçülen ekonomiler dünyanın genelinde etkili olmuştur. İşgücü piyasaları ise yaşanan bütün olumsuzlukların bir bütün olarak yansıdığı en önemli alanlardan birisini oluşturmuştur.

Pandeminin başlangıç dönemlerinde Aaronson'ın (2020) yaptığı çalışmada işsizlik başta olmak üzere işgücü piyasası koşullarının beklenenden çok daha fazla zarar gördüğü tespit edilmiştir. Aynı şekilde Bayham ve Fenichel (2020) okulların kapanması ve ABD sağlık-bakım sektöründeki çalışanların durumlarını ve net ölüm rakamlarını paylaşmıştır. Coibion, Gorodnichenko ve Weber (2020) ise Covid-19 krizi sırasında işgücü piyasalarının genel durumu hakkında öncül bilgiler sunmuşlardır. Buna benzer ilk çalışmalar Türkiye'de de yapılmış Demir (2020) Covid-19'un ekonomi üzerindeki etkilerini, Erdem (2020) salgının işgücü piyasaları üzerindeki şok edici etkilerini, Demirtaş, Bozkurt ve Yorgun (2020) ise ekonomik, sosyal ve politik etkilerini değerlendirmişlerdir.

Şekil 1: Sağlık Krizi Bütün Ülkelerde Bir Ekonomi ve İşgücü Piyasası Şokuna Dönüşmüştür



Kaynak: ILO (2020a)

ILO (2020b) Covid-19'un genel olarak ekonomi özel olarak işgücü piyasaları ve çalışanların iş ve yaşam koşulları üzerindeki etkileri hakkındaki durum tespitini Şekil 1'de olduğu gibi özetlemiştir. Aslında istatistiki olarak Dünya Sağlık Örgütü'nün virüsü 2020 yılının Mart ayında pandemi (küresel salgın) olarak açıkladığı tarihten hemen sonra Uluslararası Çalışma

Örgütü'nün (ILO) 7 Nisan 2020 tarihli "Covid-19 ve Çalışmanın Dünyası" başlıklı raporunda kısmi kapanmanın dünyada **2,7 milyar çalışanı etkileyeceği (dünya işgücünün %81'i)**, çalışma saatlerinin ikinci çeyrek itibariyle global ölçekte %6,7 azalacağı ve bunun 195 milyon tam zamanlı çalışana denk geldiği belirtilmişti (ILO, 2020b). Oysa, ILO'nun 23 Eylül 2020 tarihli aynı başlıklı raporunda dünya ekonomisindeki ikinci çeyreği takiben çalışma saatlerindeki kaybın %17,3 olarak tespit edildiği ve bunun da 495 milyon tam zamanlı çalışana denk geldiği, 25 Ocak 2021 tarihli raporda ise tüm tedbirlere karşın halen çalışanların %77'sinin kötü süreçten etkilenmeye devam edildiği ifade edilmiştir (ILO, 2020b).

Türkiye de 2020 Mart ayından itibaren salgının belirtilerini artan oranlarda yaşamaya başladı ve birçok ülkede olduğu gibi önce sosyal mesafe kuralları ve sokağa çıkma kısıtlamalarıyla daha sonra çalışma saatlerinin azaltılması ve işyerlerinin kapanması gibi sorunlarla yüzleşmek zorunda kaldı. Sağlık krizi kendisini ölüm vakaları ve ardından gelen aşılama çalışmalarıyla, ekonomik kriz ise işsizlik, işyerlerinin kapanması, ödenemeyen krediler-borçlar ve artan yoksullukla kendisini yoğun bir şekilde hissettirdi.

Bu süreçte bazı sektörler; pandeminin gerektirdiği kurallar çerçevesinde hizmet sunmaya devam etmiş; ayrıca hayatımıza hızla giren e-egitim, e-ticaret gibi hizmetler ekonomik hareketliliğine ivme kazandırmıştır. (Balcı ve Çetin, 2020). Pandeminin farklı çalışma hayatları ve işgücü gerektiren sektörlerde etkisi çok açık hissedilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) en son açıkladığı veriler ışığında Türkiye'nin işgücü piyasası verileri incelendiğinde şu bulgular ortaya çıkmaktadır (Tablo 1):

Tablo 1: Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş (%), Kasım 2019, Kasım 2020

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
İşgücüne katılma oranı	52,5	49,3	-3,2	71,6	68,4	-3,2	33,9	30,6	-3,3
İstihdam oranı	45,6	42,9	-2,7	63,3	60,2	-3,1	28,3	26	-2,3
İşsizlik oranı	13,3	12,9	-0,4	11,7	11,9	0,3	16,6	15,0	-1,6
Tarım dışı işsizlik oranı	15,4	14,8	-0,6	13,1	13,4	0,2	20,6	18,2	-1,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Kasım 2020. www.tuik.gov.tr

Tablo 1 incelendiğinde;

1) **İşgücüne katılım oranları düşmüştür.** TÜİK verilerine göre 2019 Kasım dönemine bakıldığında; 15 yaş üzeri nüfus yani çalışabilir nüfus 61 milyon 840 bin kişi iken, 2020 Kasım döneminde bu sayı 1 milyon 199 bin kişi artarak (%1,93 artarak) **63 milyon 39 bin** kişiye yükseldi. Bu iki dönem için işgücüne katılım oranlarını karşılaştırdığımızda ise 2020 Kasım döneminde işgücüne katılım oranı **%3,2'lik bir düşüşle** %49,3 (31 milyon 968 bin kişi) olmuştur. Bu dönemde sağlık başta olmak üzere hizmetler sektöründe büyük oranda çalışan kadınlar açısından durumun daha sıkıntılı olduğunu söylemek gerekir. Nitekim **kadınlarda işgücüne katılma oranı %3,3 azalışla** %33,9'dan %30,6'ya gerilemiştir.

2) **İstihdam oranları düşmüştür.** 2020 Kasım Döneminde yeni iş edinenlerin sayısı 1 milyon 103 bin kişi düşerek, 27 milyon 066 bin kişi oldu. İstihdam edilenlerin; %56,2'si hizmetler, %20,9'ü sanayi, %16,7'si tarım, %6,2'si inşaat sektöründe çalıştı. Pandeminin etkisini en çok hissettirdiği sektörlerden birisi olan hizmetler sektöründe istihdam 751 bin kişi azaldı sadece inşaat sektöründe 110.000 kişilik bir artış sağlandı. Ancak, aktif nüfus-çalışabilir nüfus açısından esas olarak dikkat çekici nokta, **işgücüne dahil olmayanların 2 milyon 605 kişi artarak** 31 milyon 968 bin kişiye ulaşması oldu. Bu durum Türkiye'de pandemi sürecinin çalışabilir nüfusu işgücünün dışına daha fazla itmesinin bir göstergesidir.

3) **İstihdam edilenlerin %19'u hizmet ve satış elemanları olmuştur.** 2020 Kasım döneminde istihdam edilen 27 milyon 66 bin kişinin **mesleki profiline** baktığımızda hizmet ve satış elemanlarının %19'luk paya sahip olduğu, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanların payının %14,6, bunu sırasıyla nitelikli tarım, ormancılık, su ürünleri, sanatkarlar ve profesyonel meslek grubundaki çalışanlar izlemektedir.

4) **İşsizlik azalmış ama gerçekte iş bulma ümidi azalmıştır.** Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde **işsiz sayısı 2020 yılı Kasım döneminde**, geçen yılın aynı dönemine

göre 303 bin kişi azalarak **4 milyon 5 bin kişi oldu**. İşsizlik oranı 0,4 puanlık azalış **ile %12,9 seviyesinde** gerçekleşti. Tarım dışı işsizlik oranı ise %0,6 azalışla %14,8 oldu. Pandemiyle birlikte İşgücü dışına çıkma konusu yukarıda da vurgulandığı gibi burada da önem kazanmaktadır. Bu grup ev işleriyle meşgul olma, iş arama ümidini kaybetme, çalışamaz durumda olma, eğitim öğretimde olma, emeklilik, mevsimlik çalışma gibi nedenlerle işgücüne çıkmış görünmektedir.

Burada en çok dikkat çeken konu ise işsizliğin artması ve iş bulma ümidinin ciddi bir şekilde azalıyor olmasıdır. TÜİK'in 2020 Kasım İşgücü İstatistiklerine göre geçen yılın aynı dönemine göre iş bulamayacağını düşünenlerin sayısı 1 milyon 674 bin kişiye dayanırken artış oranı % 5,2 olmuştur. Bütün bu veriler bir araya getirildiğinde ve kısa çalışma ödeneği ile henüz işsiz kategorisine girmeyenler birlikte değerlendirildiğinde aslında işsizliğin azalmak bir yana arttığı ve pandeminin bu süreci hızlandırdığı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Örneğin bu analizden yola çıkarak sadece iş bulma ümidi olmayanları işgücüne eklediğimizde Kasım itibariyle **işsizlik oranının %18,3'e** fırladığı görülecektir.

5) Her 4 gençten 1'i işsizdir. 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre 0,9 puanlık artışla **% 25,4**, istihdam oranı ise 3,0 puan azalarak %29,6 oldu. Aynı dönemde işgücüne katılma oranı 3,6 puanlık azalışla %39,6 seviyesinde gerçekleşti. **Ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı** ise bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,9 puanlık artışla **%27,1** seviyesinde gerçekleşti. Gençler açısından diğer çarpıcı bir gerçek ise ülkemizde **ne eğitimde ne istihdamda olanların sayısının** artmaya devam etmesi ve oranın **%27,1'e** dayanmasıdır.

Tablo 2: Türkiye'de Temel İşgücü Göstergeleri (Haziran-2019-Haziran 2022)

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (bin kişi)	İşgücü (bin kişi)	İstihdam (bin kişi)	İşsiz (bin kişi)	İşgücüne dahil olmayanlar (bin kişi)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
2019	61.426	32.710	28.343	4.367	28.716	53,3	46,1	13,4

2020	62.525	30.896	26.869	4.028	31.629	49,4	43,0	13,0
2021	63.659	32.607	29.227	3.380	31.053	51,2	45,9	10,4
2022	64.639	34.773	31.409	3.364	29.865	53,8	48,6	9,7

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Haziran 2022.

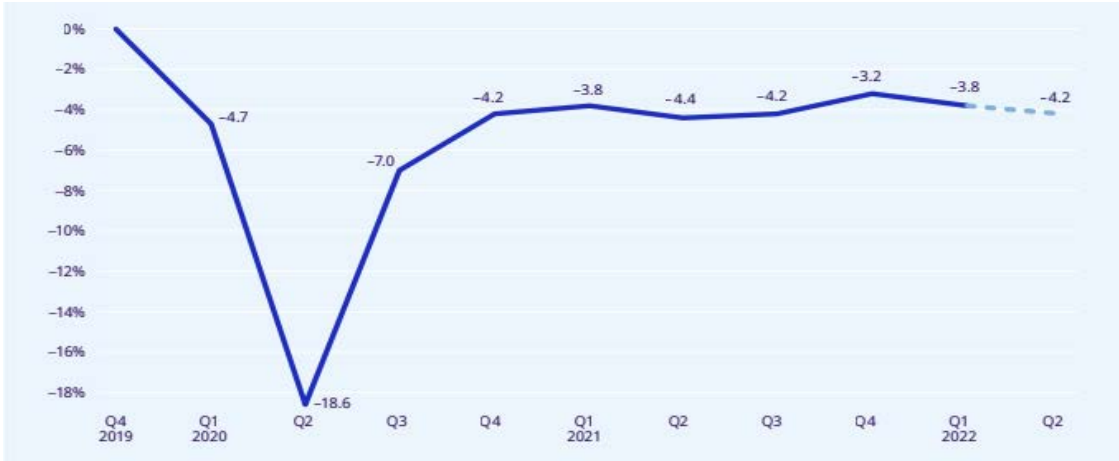
Not 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

2) Veriler TÜİK tarafından yeni tanım ve kavramlara göre revize edilmiştir.

Tablo 2’ de 2019 yılının Haziran ayından TÜİK’in son olarak açıkladığı 2022 Haziran ayına (II. Çeyrek Nisan-Haziran) kadarki temel işgücü verileri yer almaktadır. Görüldüğü üzere pandeminin en ağır şekilde etkisini hissettirdiği 2020 ortalarına kadar göstergeler büyük ölçüde olumsuz etkilenmiştir. İşgücüne katılma oranı yaklaşık olarak 4 puan, istihdam oranı 3 puan düşerken işsizlik oranı %13 seviyelerinde kalmıştır. Bununla birlikte Türkiye işgücü piyasası açısından esas sorun faal nüfus (çalışabilir 15 ve yukarı yaştaki nüfus) içerisinde işgücüne dahil olmayanların çok yüksek olmasıdır. Bu sayı 2020-2021 yılları arasında 31 milyon seviyesinde olmuştur ki bu da neredeyse faal nüfusun yarısı anlamına gelmektedir. Pandemi süreci ile, işe girme zorlukları, üretken ve istihdam odaklı olmayan büyüme dinamikleri, ekonomide yaşanan enflasyon olgusu, gençlerin yurtdışına gitme arzusu gibi birçok faktör başta gençleri ve kadınları sistem dışına itmekte bu da yapay bir şekilde işsiz sayısının 4 milyon 367 binden 3 milyon 364 bine düşmesine neden olmaktadır.

İşgücü piyasaları açısından benzer gelişmeler küresel ölçekte de yaşanmıştır. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) verileri pandemi sürecinde genel olarak işgücü piyasalarında bozulmayı, pandemi etkisini azalttıktan sonra ise yaşanan iyileşmelerin ülkelere/bölgelere göre göreceli olarak yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Artan dış borçlar, tedarik zincirlerinde yaşanan sorunlar, enerji maliyetlerindeki yükselişler, hayat pahalılığı ve Rusya-Ukrayna savaşı gibi unsurlar ekonomik iyileşmenin önündeki başlıca engeller olmuştur.

Grafik 1: 2019 Dördüncü Çeyreğine Göre Global Çalışma Saatlerindeki Değişim (%)



Kaynak: ILO Monitor on the world of work, Ninth edition, 23 Mayıs 2022 (ILO Veritabanı)

Not: Çalışma saatleri, 15-64 yaş arasındaki nüfusa göre uyumlaştırılmıştır.

Dünyada genel olarak ekonomi alanında işyeri kapanışları büyük ölçüde kaldırılmış ve kısmi bir rahatlama yaşanmıştır. Bununla birlikte 2022 başlarında çalışma saatlerindeki iyileşme trendi sona ermiş ve tekrar bir azalma tablosu ortaya çıkmıştır. Örneğin, yüksek gelir grubunda yer alan ülkeler dışında çalışma saatlerinde yüksek cinsiyet farkı açığa çıkmıştır. Dünya genelinde çalışanların gelirleri açısından ülkelere göre büyük farklılıklar oluşmuştur. Kadınlarda informal çalışma erkeklere göre büyük ölçüde artmıştır.

Tablo 3 dünyada ve gelir durumuna göre ülkelerde işgücü piyasalarındaki değişimi gözler önüne sermektedir. Buna göre istihdamın nüfusa oranı azalmış, işsizlik artmış ve işgücüne katılma oranları düşmüştür. Göreceli olarak farklı gelir gruplarına göre farklı sonuçlar gözlene de tıpkı enflasyon sorununda olduğu gibi işgücü piyasalarında yaşanan sorunlar, buna ek olarak azalan reel ücretler global sorunlar olarak dünya gündemindeki yerini korumaya devam edecek gibi görünmektedir.

Tablo 3: Dünya ve Ülke Gelir Gruplarına Göre İşgücü Piyasası Verileri

	İstihdam-Nüfus oranı (%)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Dünya	57,3	54,8	55,4	55,8	56
Düşük gelirli ülkeler	64	61,7	61,9	62,2	62,9
Düşükorta gelirli ülkeler	52	49	49,9	50,6	50,9
Yüksek orta gelirli ülkeler	61,6	59,3	59,7	59,9	59,9

Yüksek gelirli ülkeler	58,1	56,3	56,9	57,4	57,5
İşsizlik oranı (%)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Dünya	5,4	6,6	6,2	5,9	5,7
Düşük gelirli ülkeler	4,9	5,6	5,9	6,0	5,7
Düşükorta gelirli ülkeler	5,1	6,6	5,9	5,6	5,4
Yüksek orta gelirli ülkeler	6,0	6,7	6,7	6,6	6,3
Yüksek gelirli ülkeler	4,8	6,5	5,6	4,9	4,7
İşgücüne katılma oranı (%)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Dünya	60,5	58,6	59	59,3	59,4
Düşük gelirli ülkeler	67,3	65,4	65,7	66,2	66,4
Düşükorta gelirli ülkeler	54,8	52,5	53	53,6	53,8
Yüksek orta gelirli ülkeler	66,5	63,6	64	64,1	64
Yüksek gelirli ülkeler	61	60,2	60,3	60,3	60,4

Kaynak: ILO, World Employment and Social Outlook, Trends 2022.

Şekil 2: Hızlı Teşhis İçin Dört Bileşen

Sosyo-ekonomik duruma genel bakış	İşgücü piyasası geçiş mekanizmaları	En yüksek risk altındaki çalışanların tespiti	Politika yanıtları ve açıklar
<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomi • Demografik profil • İşgücü piyasası • Doğrudan sağlık etkileri / pandemiye yanıt olarak uygulanan kısıtlama ölçütleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Kısıtlama ölçütlerinin etkisi ve ulusal ekonomik faaliyetteki düşüş • Ticaret, sermaye akımları ve havaleler üzerindeki etkiler • Firma boyutunda ve kayıtdışılık durumu dahil olmak üzere sektörel etki • Fiyatlar ve faiz oranları üzerindeki etkiler 	<ul style="list-style-type: none"> • Statüye göre çalışanlar ve koruma düzeyi (ücret, gündelik, kendi hesabına, informel) • Göç eden çalışanlar • Lokasyon (kentsel veya kırsal) • İş arayanlar ve NEET (Ne işte ne okulda) • Yaş grupları • Cinsiyet etkileri • Engellilerle birlikte iş arayanlar ve çalışanlar • HIV virüsü ile birlikte yaşayanlar • Yerliler-kabileler 	<ul style="list-style-type: none"> • Destek paketleri (maliye ve para politikaları) • Sektörel destekler (kredi kurtarma işlemleri, sağlık yatırımları) • İşletme ve çalışan destekleri (KOBİ'ler dahil finansal / vergi muafiyetleri, sübvansiyonlar) • Sosyal koruma (gelir desteği, ücretli izin) • Aktif işgücü piyasası politikaları (kısa çalışma düzenlemeleri ve kamu istihdam programları) • Politika uygulamalarında açıklar (kapsam, kapasite vb.)

Kaynak: ILO (2020a)

Bu nedenle Covid-19 sürecinin veya bundan sonraki benzeri süreçlerin iyi anlaşılmasında ve politikalar üretilmesinde ILO'nun Şekil 2'te çizdiği genel çerçevenin ele alınmasında büyük yarar vardır. Buna göre hızlı teşhis ve çözüm üretme aşamalarında dört bileşenin dikkate alınması gerekmektedir: sosyo ekonomik durumun tespit edilmesi, işgücü piyasasına geçiş mekanizmalarının anlaşılması, yüksek risk altındaki çalışanların belirlenmesi ve politiya

verilen yanıtlarla bu yanıtların doğrulayabileceği açıkların ortaya çıkarılması büyük önem taşımaktadır.

COVID-19 SONRASINDA ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜMLER

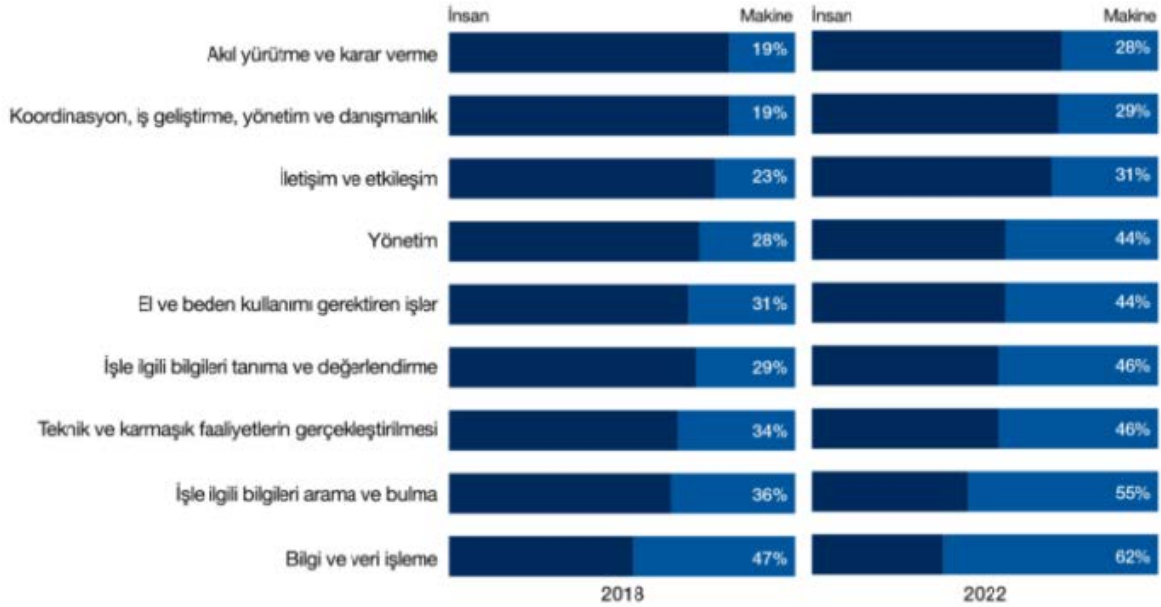
Esnek çalışma yaklaşımı içinde yer alan “uzaktan çalışma” kavramı Pandemi süreciyle birlikte çok daha önemli hale gelmiştir. Uzaktan çalışma daha önce bir tercih olarak değerlendirilirken günümüzde adeta bir zorunluluk haline gelmiştir. Dijitalleşme kavramı Covid-19 salgını ile bütünleştirilse de aslında uzun zamandır dünyanın gündeminde idi. Ancak, salgının en büyük etkilerinden birisi dijitalleşmenin hızını artırması olmuştur. Yasak ve kısıtlamalar **ticaretin e- ticarete doğru evrilmesini** hızlandırırken, çalışma hayatında evden çalışma yöntemine, kurumların toplantılarda, sağlık (e-sağlık) ve eğitim hizmetleri ile eğitim sistemlerinde de **online programlara** eğilim artmıştır. Çalışma alanları küçülürken, **dijitalleşme zaman kavramının önemini daha da arttırmıştır**. Diğer taraftan çalışanların verimliliği konusu da önemli tartışma alanlarından birisi olmuştur. Morikawa'nın (2020) özellikle doktor, hemşire, berber gibi fiziksel temasın gerekli olduğu alanlarda ve **tele çalışmanın** yaygın olduğu sektörlerde verimliliğin oldukça düşük olduğunu ileri sürmüştür.

Bu konu Endüstri 4.0 süreciyle göz önüne çıkmış, birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Endüstri 4.0 ile artan otomasyon günümüzde mevcut olan birçok işin ya daha az maliyetle yapılabilmesini, yani emek tasarruf eden teknoloji biçimlerini getirecek ya da birçok mesleğin ortadan kalkarak işsiz sayısını arttırmasını sağlayacaktı. Ama diğer taraftan bu dönüşüm istihdama yeni ilaveler yapacak ve geçmiş sanayi devrimlerinde olduğu üzere büyük bir kesinlikle yeni iş kolları da ortaya çıkacaktı (Yüceol, 2018). Bu durumda, ilerleyen yıllarda bu iki eğilimin firmalar/ekonomi ve işgücü lehine mi yoksa aleyhine mi gelişeceği, yeni üretim faaliyetlerine bu durumun nasıl adapte edileceği merak uyandırmıştır. Degryse (2016),

çalışmasında var olan mesleklerin yok olması olası olsa da yeni mesleklerin de ortaya çıkacağını ileri sürmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) düzenli aralıklarla “İşlerin Geleceği” başlıklı öngörülerini paylaşmaktadır. 2018 Eylül ayında yayınlanan raporda 2018 ve öngörü olarak 2022 verileri karşılaştırıldığında temel iş fonksiyonlarının otomasyonu ile ilgili çarpıcı sonuçlar yer almaktadır. Bazı alanlarda çok daha yüksek olmak üzere her alanda makine kullanımının (**robotlar ve yapay zeka**) insan değerine oranla artacağı açık bir şekilde görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 4: İnsanların ve Makinelerin Çalışma Saati Oranı-2018 ve 2022 (öngörülen) Karşılaştırması



Kaynak: Sertaç Doğanay, Dünya Ekonomi Forumu, İşlerin Geleceği Raporu, 2018, <http://www.sertacdoganay.com/gelecegin-meslekleri-2018/>

Rapordaki tahminler, önümüzdeki 4 yılda, 1 milyona yakın işin yok olmasına karşılık, 1,74 milyon yeni işin ortaya çıkacağını söylemektedir. Ayrıca tam zamanlı işlerin vardiyalı hale geleceği öngörülmekte; yeni iş imkanları ortaya çıkabilecektir. Ayrıca Japonya'nın liderliğini

yaptığı Toplum 5.0 kavramı bu konuya biraz daha geniş açıdan bakmaya katkıda bulunacaktır (Doğanay, 2018).

Dünya Ekonomik Forumunun (WEF) İşlerin-Mesleklerin Geleceği 2020 raporunda ise **2025 yılına kadar talebin artacağı mesleklerden bazıları şu şekilde belirtilmiştir**; Veri Analistleri ve Veri Bilimciler, Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Uzmanı, Büyük Veri Uzmanı, Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanı, Proses Otomasyon Uzmanı, Bilgi Güvenliği Analisti, Dijital Dönüşüm Uzmanı, Stratejik Danışman, Nesnelerin İnterneti Uzmanı, Risk Yönetim Uzmanları. **2025 yılına kadar en çok ön çıkacak ve talebin artacağı beceriler ise şunlardır**: Analitik düşünce ve yenilik, aktif öğrenme, karmaşık problem çözme, eleştirel düşünme, Yaratıcılık, özgünlük, girişim, liderlik ve sosyal etki, stres toleransı, esneklik, Teknoloji tasarımı, kullanımı, izleme, sorun giderme, duygusal zeka.

Bütün bu bilgiler önümüzdeki süreçte meslekler ve beceriler açısından dönüşümün zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır. ABD’de şimdiden personel çalıştırmada uzaktan çalışma yöntemi ele alınmakta, fiziksel ofislerin değerini kaybettiği vurgulanmaktadır. Şirketler, son zamanlarda kalıcı personel almak yerine dışarıdan profesyonel danışmanlık hizmeti satın almalarına daha çok yanaşmaktadırlar. Danışmanlık şirketi Morgan Stanley’in analizine göre ABD’de halen tüm çalışanların %35’i freelance olarak işlerini sürdürmektedir ve 2027 itibarıyla bu oranın %50’yi geçeceği öngörülmektedir (Doğanay, 2018).

Türkiye’de çalışanların ne kadarının işlerini evden yapabileceği konusunda yapılan bir araştırmada ise özel sektörde işlerin % 24’ünün (ABD’de bu oran % 37’dir) evden yapmaya elverişli olduğu hesaplanmıştır. Böylelikle Türkiye’nin var olan endüstriye bağlı çalışma hayatında çok fazla kişinin çalışabildiği anlaşılmaktadır. Üstelik ev dahilinde gerçekleştirilen bu tarz işlerin toplamın yüzde 31’ini karşıladığı görülmektedir. Söz konusu hesaplamada Dingel ve Neiman (2020)’in ABD sınırlarında kullandıkları yöntem Türkiye’de Aytun ve

Özgüzel (2021) tarafından yapılmıştır. Aytun ve Özgüzel'in yaptıkları bu çalışmada iki alanda önemli sonuç ortaya çıkmaktadır.

Bunlardan birincisi, kimlerin evden çalışabileceği konusudur. Buna göre işini evden yapma olanağı her meslekte farklılık göstermiştir. Grafik 2'de göze çarpan üst kademede ve alt kademelerde çalışan profesyonellerin işlerinin yüzde 70'e yakını evlerinde çalışabilirken, ağır iş yükü gerektiren işler ise %10'un altında. Bu tarz işlerde çalışan kişilerin aldıkları ücret de çalışma seviyeleriyle çok yakın oranlardadır.

Grafik 2: Türkiye'de Hangi Meslek Grupları Evden Çalışabilir



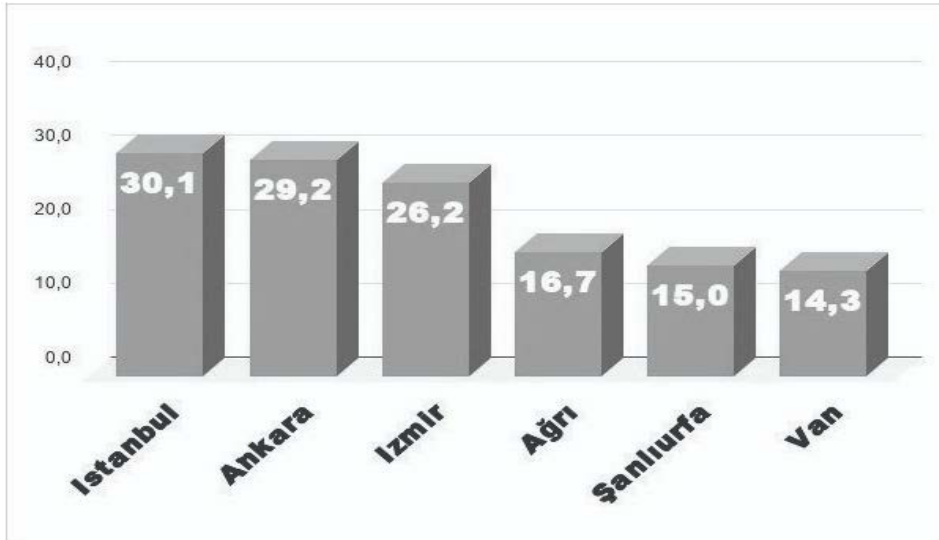
Kaynak: Aytun, Uğur – Özgüzel, Cem (2021)

İkinci konu Türkiye'de ev dahilinde yapılan işlerin bazı illerde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Grafik 3'de sergilenen sonuçlara göre İstanbul %30, Ankara %29 ve İzmir %26 ile ev dahilinde yapılan işler sıralamasında liste başı olarak karşımıza çıkmaktadır. Marmara Bölgesi'nin batı ve doğusu ile Erzurum ve Malatya illeri üst-orta olarak adlandırılan grupta yer alırken, yurdumuzun iç kısımlarındaki İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde ev dahilinde yapılan işlerin daha az olduğu gözlenmiştir. Bölgeler olarak bakıldığında ev dahilinde yapılan işlerin fazla ücret kazandırdığı, bunların içinde de üç büyük kentte en yüksek seviyede

ücret getirisi olduğu karşımıza çıkmaktadır. İl bazında sıralamaya bakıldığında, ev dahilinde çalışanların %16 oranı ile sıralamanın sonunda Şanlıurfa ve Van illeri görülmektedir.

Türkiye’de beceri düzeyine göre bir değerlendirme yapıldığında, yüksek becerili kişiler çalışmalarının yaklaşık %50’sini ev dahilinde yaparken, eğitim oranı düşük kişilerde ise oranın %17’ye düştüğü görülmektedir. Bu değerler ücretlere yansıtıldığında ise yüksek kabiliyetli seviyedekilerin %54 iken, düşük kabiliyetlilerde %18 pay alabilmektedir. Yüksek kabiliyetliler hem evde çalışmakta hem de daha fazla ücret kazanmaktadırlar. (Aytun ve Özgüzel, 2021).

Grafik 3: Evden Çalışmaya Uygun İşlerin Oranı En Yüksek ve En Düşük İller



Kaynak: Aytun, Uğur – Özgüzel, Cem (2021).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Teknolojide yaşanan dijital devrim ve Covid-19 salgınının getirdiği belirsizlikler birlikte göz önünde bulundurulduğunda, geleceğin mesleklerine Türkiye’nin gelecek nesillerini hazırlamak yerine “*değişime uyum sağlayan nesiller yetiştirmeyi*” zorunlu kılmak fikrinin daha gerçekçi olacağını söylemek mümkündür. Dijital dünyada yaşanan gelişmeler kısa vadede rekabet ve yeni maliyet koşullarında piyasa dengeleri üzerinde etkiler yaratırken, uzun vadede yeni çalışma biçimleri üzerinde kaçınılmaz etkiler yapacak düzeydedir. Çalışanların bu

teknolojiye uyum sağlaması ve değişime uyum sağlayacak yeni beceriler kazanmasına yönelik eğitimler bu nedenle İnsan Kaynakları Departmanlarının da gündemini yoğun bir şekilde meşgul etmeye devam etmektedir.

2020 Haziran-Temmuz aralığına ait bir değerlendirmede, Avustralya'daki kişilerin pandemi sürecinde zamana bağlı masraflarda 4 milyar dolar, ulaşıma bağlı masraflarda da iki milyar dolar tasarruf sağladığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bir yandan beklentilerin aksine firma verimliliklerinde bir azalma olmaması diğer yandan elde edilecek tasarruflarla çalışma hayatında yaşanan dönüşümlerin pekala bir avantaja dönüşebilmesi söz konusu olmaktadır (SBS Türkçe, 2020). Bu çalışmada Avustralya çapında 33 ofisi bulunan bir muhasebe firması bünyesinde yapılan görüşmelerde çalışanların evden çalışmaya devam edebilecekleri ve bunun verimlilikte bir azalmaya neden olmayabileceği değerlendirilmiştir.

Yakın gelecekte çalışma hayatında hibrit bir şekilde hem normal çalışma hem de uzaktan çalışmanın artacağı açık görünmektedir. Başlangıçta şirketler ve çalışanlar işin nasıl yapılacağı ve teknolojinin yeterli olup olmadığı konularında tereddüt içinde olmaları da mümkün görünmektedir. Ancak değişim ekonomiler ve tüm sektörler için kaçınılmazdır ve önümüzdeki dönemlerde yapılacak şey evden ve ofisten çalışma arasında bir denge yakalamaktır. Bu süreçte sadece sektörler arasında hizmetler sektörü meslekler arasında yöneticiler ve profesyonel meslek sahipleri bu alanda daha erken adapte olma şansına sahip görünmektedir.

Önemli olan diğer bir konu ise değişen şartlar ve dönüşen çalışma ilişkilerinde eğitimli insan gücünü nitelik ve nicelik olarak arttırmaktır. Dünyada ve Türkiye'de hem nitelikli eleman yetiştirme hem de dijitalleşmeye doğru giden yeni ekonomik döneme ve onun çalışma ilişkilerine hazırlanmak için başta devlet olmak üzere özel sektör, üniversiteler ve sivil toplum örgütlerine önemli görevler düşmektedir. Eğer söz konusu olan uzaktan ve daha esnek çalışma

ise ev ve aileye daha fazla önem vermek gerekmekte, eğitim, bilim ve teknoloji politikalarında **akıl ve bilimin yol göstericiliğinden** yararlanmak kaçınılmaz görünmektedir.

Covid-19 ve gelecekte ortaya çıkabilecek salgın hastalıklar bağlamında devletin yapacağı çalışmalar ağırlıklı olarak sağlık ve hijyen koşullarını sağlamak, hastalık döneminde ekonomiyi ayakta tutacak objektif ve tutarlı destekler vermektir. Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı etkin denetlemelerin yapılması gerekmektedir. Ancak akabinde devletlerin yapacağı şey dijital iş süreçlerine uyumun desteklenmesidir. Diğer taraftan daha hızlı ve uyumlu internet ağı altyapısının geliştirilmesi, İŞKUR, SGK, KOBİ'ler, Üniversiteler ve Belediyelerin ortak istihdam havuzları oluşturması hayati önem taşımaktadır. Bu süreçte neoliberal iktisat politikalarına karşı sosyal devletin her kriz döneminde olduğu gibi yeniden önem kazanması, buna karşın çalışanlar açısından sendikalaşma ve örgütlenme olanaklarının azalabilecek olması değerlendirilmesi gereken diğer önemli hususlardır.

Gelişmekte olan ülkeler nezdinde yapılan değerlendirmeler ise konunun önemini daha fazla arttırmaktadır. Nitekim, Newhouse ve Weber'in (2021) Dünya Bankası için yaptıkları bir çalışmada gelişmekte olan ülkelerde Covid-19 krizinin etkisini azaltması ve sorunla mücadele çabalarının sonucunda istihdam ve gelir düzeylerinde görece bir iyileşme olduğunu, ancak gelecekte hem yeni varyantların artması veya yeni hastalıklar çıkması hem de çalışma biçimlerinin değişiyor olması nedeniyle daha iyi politikalara ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bu tür kriz süreçlerinin özellikle gelişmekte olan ülkelerde işsizlik ve toplumsal eşitsizlikleri artırarak bir endişe kaynağı olmaktan çıkarılması ve teknolojik gelişmelerin ekonomik ve sosyal hayatta, özellikle de çalışma hayatında birer risk unsuru olarak değil birer fırsat ve yeni olanaklar sunan alternatifler olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aaronson, S. (2020, April 3). “Labor market in March deteriorated much more quickly than the unemployment rate suggests”, Brookings. <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/03/labormarket-in-march-deteriorated-much-more-quickly-than-the-unemployment-rate-suggests/#cance>
- Aytun, U. ve Özgüzel, C. (2021, Nisan). *Türkiye’de Kimlerin Evden Çalışması Mümkün?*. Birgün Gazetesi, <https://www.birgun.net/haber/turkiye-de-kimlerin-evden-calismasi-mumkun-296722>
- Balcı, Yusuf ve Çetin, Güldenur (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 19 (37), 40-58
- Bayham, J., ve Fenichel, E. P. (2020). Impact of school closures for covid-19 on the US health-care workforce and net mortality: a modelling study, *Lancet Public Health*, 5(5) 271-278. <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2820%2930082-7>
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., ve Weber, M. (2020). Labor markets during the covid-19 crisis: a preliminary view. *National Bureau of Economic Research*, 27017, 1-13. <https://www.nber.org/papers/w27017.pdf>
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the Economy and its Impact on Labor Markets, *European Union Trade Institute, Working Paper*, 2016.02, <https://www.researchgate.net/publication/297392058>
- Demir, İ. (2020). “Kovid-19 (koronavirüs) salgınının ekonomik etkileri”, *Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Araştırmalar (ULISA) Enstitüsü*, 1, 1-30. https://aybu.edu.tr/yulisa/contents/files/ULI%CC%87SA12_Kovid_19_Ekonomik_Etkiler.pdf
- Demirtaş, D. Bozkurt, V. ve Yorgun, S. (2020). *The Covid 19 Pandemic and its Economic, Social and Political Impact*, İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Doğanay, S. (2018., *İşlerin Geleceği Raporu*, Dünya Ekonomi Forumu 2018, <http://www.sertacdoganay.com/gelecegin-meslekleri-2018/>.
- Dünya Ekonomi Forumu (2020). *The Future of Job Report*, October 2020, World Economic Forum, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Erdem, Ziya (2020), “The Effects of the Covid-19 Outbreak on the Labor Force Market”, The Covid 19 Pandemic and its Economic, Social and Political Impact, Ed. D.Demirtaş, V.Bozkurt, S.Yorgun, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ILO (2020a), *Rapid Diagnostics for Assessing the Country Level Impact of COVID-19 on the Economy and Labour Market*, Guidelines, ILO Technical Brief, www.ilo.org
- ILO (2020b), *ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work*, Second Edition, 07 April 2020, www.ilo.org.
- ILO (2021), *ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work*, Seventh Edition, 25 January 2021, www.ilo.org
- ILO (2021), *ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work*, Ninth Edition, 25 January 2021, www.ilo.org
- ILO (2022), *World Employment and Social Outlook, Trends 2022*, www.ilo.org
- IZA (2021), *IZA Covid-19 Crises Response Monitorin: The Second Phases of Cires*, Institute of Labor Economics, Ed. Werner Eichhorst Paul Marx Ulf Rinne, Initiated by Deutsche Post Foundation. Bonn, Germany.
- Newhouse, David – Weber, Michael (2021), “The evolving labor market impacts of COVID-19 in Developing Countries”, The World Bank, September 20, <https://blogs.worldbank.org/jobs/evolving-labor-market-impacts-covid-19-developing-countries>

- Morikawa, M. (2020), “COVID-19, teleworking, and productivity”, VOX CEPR Policy Portal. April 10, Retrieved from <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>
- SBS Türkçe (2020), Pandemi Sonrası Çalışma Hayatı Daha Esnek Olacak, 26.11.2020, Josipa Kosanavic, <https://www.sbs.com.au/language/turkish/pandemi-sonrasi-calisma-hayati-daha-esnek-olacak>.
- TÜİK (2021), İşgücü İstatistikleri, Kasım 2020, www.tuik.gov.tr
- TÜİK (2022), İşgücü İstatistikleri, Haziran 2022, www.tuik.gov.tr
- Yüceol, H. M. (2018), “Endüstri 4.0 ve İşgücü Piyasasına Yansımaları”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı 120, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayın Organı, www.toprakisveren.org.tr.



**ÜST YÖNETİCİ DEĞİŞİKLİĞİNİN KURUMUN PERSONEL BÜTÇESİNE
YANSIMALARI: YEREL YÖNETİMLER ÜZERİNE BİR SENARYO***

*Reflections of the Change of the Top Executive to the Personnel Budget of the Institution: A
Scenario on Local Governments*

Mücahit ÇELİK

Prof. Dr., Adıyaman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
mcelik@adiyaman.edu.tr, Adıyaman / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0003-4412-2299>

Mustafa İNCEYOL

Yüksek Lisans Öğrencisi, Adıyaman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana
Bilim Dalı, mustafa.inceyol@hotmail.com, Adıyaman / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0002-4666-9629>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1161260>

Çelik, M. & İnceyol, M. (2022). “Üst yönetici değişikliğinin kurumun personel bütçesine yansımaları: yerel yönetimler üzerine bir senaryo”, *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 5(4). 522-559.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 12.08.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 02.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

* Bu çalışma Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

ÖZ

İnsanlar, ortak amaçlarını yerine getirmek için bir araya gelirler ve sistematik bir iş birliği ile çalışacakları gruplar oluştururlar. İnsanların bu ortak amaçları gerçekleştirmeleri bir dizi iş birliği yapmalarına bağlıdır. Bu bağlamda işlerin belirli bir düzen içerisinde yürümesi ve aksamaması için işleri koordine edebilecek yöneticilere ihtiyaç olduğu bilinmektedir. Bazen örgüt, kurum veya kuruluş içerisinde düzenin bozulması veya işleyişin düzgün devam etmemesine bağlı olarak yönetici değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Kurumlarda iş ve eylemin idaresinde görevli bir üst yöneticinin, olası bir değişime uğramasında üst yönetici, kendi organizasyon yapısını oluşturmak isteyebilir. Yeni üst yönetici diğer yönetim kademesinde bulunan yöneticilere şans tanımadan, daha iyi anlaşabileceği ve daha iyi iş yapabileceğini düşündüğü kişiler ile çalışmayı tercih edebilmektedir. Bu durumda orta ve alt kademedeki eski yöneticileri farklı pozisyonlarda görevlendirir. Yeni pozisyonlara çoğunlukla pasif görev tanımları verilir. Yapılan bu çalışmada da bu tür pasifizasyonların kurumun personel bütçesine olan etkisi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üst Yönetici Değişikliği, Yönetim, Personel Pasifizasyonu, Bütçe, Yerel Yönetim

ABSTRACT

People come together to fulfill their common goals and form groups in which they will work in systematic cooperation. People's realization of these common goals depends on a series of collaborations. In this context, it is known that there is a need for managers who can coordinate the Works so that the Works are carried out in a certain or derand not disrupted. Sometimes, a change of manager is needed due to the disruption of order with in the organization, institution or organization or the failure of the operation to continue properly. In the event of a possible change in a top manager who is in charge of the administration of work

and action, the top manager wants to create his own organizational structure. The new top manager wants to work with people who he thinks can get along better and do better work, without giving a chance to managers at other management levels. In this case, it assigns for mermiddle and lower level managers to different positions. New positions are often given passive job descriptions. In this study, the effect of such pacifications on the personnel budget of the institution was examined.

Keywords: Top Manager Change, Management, Personnel Passivation, Budget, Local Government

GİRİŞ

Tarih boyunca insanlar birçok nedenden dolayı beraber yaşamışlardır. Afetler, savaşlar, avcılık, beslenme arayışları, tarım gibi birlikte yaşama arzusu ve zorunluluğu kılan nedenler örnek olarak sıralanabilir. İnsanlar, birlikte yaşama zorunluluğu kılan ihtiyaçlar doğrultusunda iş bölümü ve iş birliği geliştirmiştir. İş bölümü ve iş birliği neticesi olarak her yer ve her zaman diliminde yönetim olgusu da var olmuştur. Bu bakımdan yönetim olgusunun ana unsurlarında; iş birliği, ortak bir amaca yönelme, ortak amaçları gerçekleştirecek yönetilenler ve tüm iş ve eylemlerin idarisinde gerekli, karar alıcı rolde yöneticiler olacaktır.

Ortak amaçlarını gerçekleştirecek olan insan grupları ya da örgütlerde yönetilenler ve yöneticiler bir bütünlük oluşturur. Gerçekleştirilecek ortak amacın kusursuz bir şekilde yerine getirilmesi ise, bütünü oluşturan tüm unsurların iş birliği içinde sistematik hareket etmesi, işgören ve yöneticide iş için gerekli kabiliyet ve yeteneğin olması, işe hâkim olunması ve en nihayetinde işin tecrübeli ellerle görülmesi gerekir.

Örgütlerde üst yönetici değişikliği sonrası üst yöneticinin personel görev yerlerinde değişikliğe gitmesi durumu, örgütün personel bütçesine yansır. Bu çalışmada öncelikle yönetim, yönetici, belediye ve personel bütçesi gibi kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra örgüt teşkilatındaki bir değişimin, personel bütçesine yansımalarını değerlendirmek adına

yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak bir senaryo yazılmıştır. Üretilen senaryo içerisinde bir belediye örgütü kurgulanmış, örgütün üst yönetici değişikliği öncesi ve sonrası teşkilat yapısı incelenmiş, üst yönetici değişikliği sonrası yapılan personel görev değişikliğinin personel bütçesine yansımaları bulgulanmaya çalışılmıştır.

YÖNETİM VE YÖNETİCİ KAVRAMI

Yönetme, idare etme, hükmetme, yönlendirme, liderlik etme, başkanlık etme gibi kavramlar kimi zaman birbirinin yerine kullanılmakta, okunulduğunda ya da söylendiğinde bu kavramlar zihinlerde aynı manayı çağrıştırabilmektedir. Yönetme eylemi gibi yönetenler yani yönetme eylemini yerine getirenleri tanımlamak için kullanılan kelimeler için de aynı durum geçerlidir. Yönetici, idareci, nezaretçi, üst denetçi, komutan, başkan, lider, amir, arabulucu, kolaylaştırıcı gibi çok sayıda kavramlar yönetici için çatı kavramlardır (Öztaş, 2015: 18).

Örgütsel bakımdan yönetim, örgütsel amaca etkili ve verimli bir şekilde ulaşmada tüm kaynakların; planlama, örgütlenme, yöneltme ve eşgüdümleme sürecidir (Daft, 2003: 7). Yönetimin farklı boyutları vardır. Bu boyutlar, yönetim kavramı için farklı tanımlar ortaya çıkarmaktadır (Ataman, 2001: 10). Bu nedenle yönetim tanımlarında yönetim; bir süreç olarak, meslek olarak, kişi, grup veya kademe olarak, bilim dalı veya sanat olarak anlaşılabilir (Koçel, 2003: 15).

Yönetim, aniden gerçekleşip sonlanan bir olgu değildir. Çeşitli kademelerde, birçok yönetici arasından geçerek, yönetilen kitleye ulaşan, silsileli, karmaşık bir olgudur. Bu karmaşıklık profesyonel yönetim anlayışını gündeme getirmiştir (Dinçer ve Fidan, 1995: 21). Bu anlayış sonucunda da örgütlerde, kamu kurum ve kuruluşlarında yönetici pozisyonu doğmuştur denebilir.

Yönetici, beşerî bir tanımlama ile ifade edilirse; emrine verilmiş bir grup insanı ahenk ve işbirliği ile belirlenen amaçlara ulaştırmaya çalışan kimsedir. Yani işi başkası aracılığı ile gören kimsedir. Yalnız, bu tür bir beşerî tanım yöneticiyi tanımlamakta yetersizdir. Çünkü

yönetici için beşerî kaynağın yanında maddi kaynağın ve zamanın, işgörenlerle uyumlaştırılması gerekir. O halde yönetici için; belirlenen zaman diliminde amaca ulaşmada insan, para, hammadde, malzeme, makine ve demirbaş gibi üretim araçlarını bir araya getiren ve onlar arasında eşgüdümü sağlayan kimsedir denebilir (Eren, 2013: 9).

Yönetim Düzeyleri

Yöneticiler örgüt içerisinde buldukları mevkilere (dikey farklılaşma) göre; ilk, orta ve üst düzey yöneticiler olarak ve örgütsel faaliyetlerdeki sorumluluklarına (yatay farklılaşma) göre, fonksiyonel ve genel yöneticiler olarak ikili bir ayrımla sınıflandırılmıştır. Fonksiyonel yönetici, üretim, pazarlama, satış ve finansman gibi alanlarda uzmanlık gerektiren faaliyetlerden sorumlu yöneticidir. Genel yönetici ise, büyük bir örgütü veya onun alt birimini yöneten ve yönlendiren kimsedir. Yani genel yönetici fonksiyonel yöneticiden farklı olarak sadece uzmanlaştığı alandan değil, tüm alanlardan sorumludur (Şimşek ve Çelik, 2015: 10-11).

Örgütlerde yöneticiler yetki ve sorumluluk düzeylerine göre görevlerini icra ederler. Farklı görev ve sorumluluk düzeyleri aynı zamanda yönetim kademelerini ifade eder. Bunlar; alt kademe (düzey), orta kademe ve üst (tepe) kademe yönetim olarak adlandırılır (Bolat vd., 2008: 9).

Örgütlerde yerine getirilen işler büyük ya da küçük olabilir. Hiyerarşinin en alt kademesinde operasyonel işlerle, en üst yönetim kademesinde işletmenin tümü için önemli büyük ve karmaşık işlerle de karşılaşılabilir. Yönetici sadece önemli büyük işleri icra eden değildir ve küçük, önemsiz işleri icra eden de değildir. Örgütün her kademesindeki yönetici, istenen hedefe ulaşma yolunda elindeki kaynağı etkili ve verimli bir şekilde kullanarak, sonuca ulaştırmakla görevlidir (Ülgen ve Mirze, 2007: 24–25).

Alt düzey yönetim, doğrudan örgütün uygulamadaki faaliyetlerini yürüten, mal ve hizmet üretiminin doğrudan gerçekleşmesinden sorumlu olan yönetim kademesi olarak tanımlanır.

Alt düzey yönetimdeki yöneticiler, orta düzeydeki yönetim tarafından geliştirilen planları uygular ve yönetici olmayan çalışanların işlerinden sorumlu olurlar (Bolat vd., 2008: 9).

Orta düzeydeki yönetim örgütün birçok düzeyini kapsayabilir. Orta düzeydeki yönetici çoğunlukla diğer yöneticilerin ve bazen de işgörenlerin işlerini yönlendirirler. Bu düzeydeki bir yöneticinin ana sorumlulukları arasında, örgütün kapsamlı politikalarının icrasında yerine getirilecek işleri (üretim, pazarlama, bakım gibi) oluşturmak ve uygulanması için insan gücü ve diğer kaynakların hazırlanmasını sağlamak yer alır. Aynı zamanda sorumlu olduğu işlerin işlerliğini temin ve kontrol altında tutmakla yükümlüdür. Örgütlerdeki bölüm müdürleri veya kamudaki daire müdürleri orta düzey yöneticilere örnek gösterilebilir (Banaz, 1998: 24).

Üst düzey yöneticiler, örgütte uzun vadede stratejik kararların alındığı, örgütün varlığını sürdürmesi, etkinlik ve verimlilik problemlerinin çözümlendiği, örgütün paydaşları ile bağın kurulduğu kademedeki yöneticilerdir. Üst düzey yöneticilerin paylaşılan bir misyon ve vizyon oluşturma, örgütün kültürünü şekillendirme, hızlı değişimlere örgütü adapte etme, personelin bilgi, beceri ve kapasitelerini güçlendirme gibi sorumlulukları vardır (Bolat vd., 2008: 9).

Üst düzey yöneticiler, bir örgütte küçük bir icracı yönetim grubunu ifade eder. Üst yönetim, örgütteki tüm yönetim birimlerinden sorumludur. Üst düzey yönetim, örgütün politikalarını belirlemede, örgütün çevresiyle olan bağını kurma noktasında rol üstlenir. İşletmelerin genel müdürleri, icra kurulu başkanları (CEO), bir belediye'deki belediye başkanı gibi yöneticiler üst yöneticiler arasındadır (Şimşek ve Çelik, 2015: 10-11).

YEREL YÖNETİMLER

Yerel yönetimler kuruluş dayanağını anayasadan alan, ülke sınırları içerisinde köy, kasaba ve kent gibi yerleşim yerlerinde yerleşik olarak yaşayan insan ve diğer canlıların yerel nitelikteki ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hukuk düzeni içerisinde oluşturulan anayasal kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır (Varcan, 2013: 3).

Başka bir tanım ile yerel yönetim, yönetim erkinin (gücünün) belli bir merkezde toplanmak yerine, gücün alt düzeye aktarılmasını anlatan kavram olarak değerlendirilir. Yine, yerel nitelikteki kamusal hizmetlerin, devlet tüzel kişiliğinin yanı sıra kamu tüzel kişiliğine sahip yapılarca da yerine getirilmesi için daha az yetkili otoritelere aktarılması da yerel yönetim olarak tanımlanır. Yerel yönetimlerin belde sakinlerine hizmet üretmek amacıyla kendi personel teşkilatı, özel gelirleri, devletten ayrı bütçeleri ve yönetsel özerklikleri vardır (Ergun, 1991: 1).

Yerel yönetim şekline, Türkiye idari yapılanmasında da rastlanılır. Türkiye’de idari teşkilat yapısı, merkezden yönetim ve yerinden yönetim olarak oluşmuştur. Merkezi yönetim, devlet yönetimi olarak ifade edilirken, yerinden yönetimler (mahalli idareler) ise, idari ve mali özerklikte karar organı seçmenler tarafından seçimle oluşmuş birimler olarak tanımlanır. Yerinden yönetim yer yönünden ve hizmet yönünden bölümlere ayrılır. Yer (coğrafi) yönden yönetimler; il özel idaresi, belediye ve köy olarak sıralanır. Türkiye’de yönetimin idari bölümlendirilmesi kaynağını, Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasasının 123’üncü, 125’inci, 126’ncı ve 127’inci maddelerindeki Türkiye idari yapısının düzenlenmesinden alır (Mecek ve Atmaca, 2020: 2069-2071). Bu çalışmanın uygulama bölümünde belediye idaresi üzerinde örneklem hazırlandığından, mahalli idarelerden yalnızca Belediye idaresi açıklanmaya çalışılmıştır.

Belediye Kavramı, Belediyenin Gelir ve Giderleri

Türkiye Cumhuriyeti’nde halen yürürlükte olan 5393 sayılı Belediye kanunu ile Belediyenin kuruluşu, organı, yönetimi, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları düzenlenmiştir. 5393 sayılı kanunun 3’üncü maddesinde belediye, “*Belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş ve karar organı seçmenler tarafından oluşturulmuş, idari ve mali özerklikte kamu tüzel kişiliği*” olarak

tanımlanmıştır. Aynı kanunla belediyenin organları; Belediye Meclisi, Belediye Encümeni ve Belediye Başkanı olarak düzenlenmiştir. Yine madde 3'te beldenin “*belediyesi bulunan yerleşim yeri*” ve mahallenin “*belediye sınırları içinde, ihtiyaç ve öncelikleri benzer özellikler gösteren sakinleri arasında komşuluk ilişkisi bulunan idari birim*” olarak ifade edilmiştir.

5393 sayılı Belediye kanunundaki düzenlemede genel olarak tanımlanan belediye için özetle, sınırları belli bir beldede, yerel ortak ihtiyaçları karşılamak amacıyla örgütlenmiş, karar organları seçmenler tarafından seçilmiş kamu tüzel kişiliğine haiz ve kendi bütçesi olan yerel kuruluşlar, denilebilir.

Belediye gelirleri konusu devlet ve yerel yönetim arasındaki ilişkinin önemli boyutunu oluşturur. Bu ilişkiye Akçal denkleştirme (mali tevzin) denir. Akçal denkleştirme geniş anlamda “bölüştürme” ve görev ve sorumlulukların “sınırının, kapsamının” belirlenmesidir. Belediyeler için hem genel bütçe vergi gelirlerinin arttırılması hem de emlak vergisini toplama yetkisini bünyesine almasıyla gelirler ciddi ölçüde artmıştır. Belediyenin gelirleri arasında şunlar sayılabilir (Çukurçayır, 2011: 214):

- Kanunda belirtilen belediye vergi, resim, harç ve katılma payı,
- Genel bütçe vergi gelirlerinden ayrılan pay,
- Faiz ve ceza gelirleri,
- Belediye meclisi tarafından belirlenen tariflere göre tahsil edilecek, hizmet karşılığı alınan ücretler,
- Bağışlar,
- Her türlü girişim, iştirak ve eylemler karşılığı sağlanacak gelirler belediyenin gelirleri arasındadır.

Belediyelerin son yıllarda en önemli gideri personel için ayrılan giderler olmuştur. Son yıllardaki yönetim reformları, özelleştirmeler gibi yöntemler ile personele ayrılan harcama

giderleri azaltılmaya çalışılmıştır. Belediyenin en önemli harcama kalemleri arasında personel ve yatırım giderleri sayılmaktadır. Belediyenin giderleri şunlardır (Çukurçayır, 2011: 215):

- Belediye binaları, belediyeye ait tesisler ile araç ve malzemelerin temini, bakımı ve onarımları
- Belediyenin personeline ve seçilmiş organlarının üyelerine ödenen maaşlar, ödenekler, huzur hakkı, yolluklar ve diğer giderler.
- Belediyenin zabıta ve itfaiye hizmetlerini yerine getirirken kullandığı harcamalar,
- Mezarlıkların hizmetleri,
- Yoksul ve muhtaç ailelere yapılan sosyal yardımlar belediye giderleri arasında sayılabilir.

Belediye Bütçesi

Mahalli idarelerde Bütçe tasarısı, 5018 Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu madde 17’de yer alan fıkralar “a) Orta vadeli program ve malî planda belirlenen temel büyüklükler ile ilke ve esaslar, b) Kalkınma planı ve yıllık program öncelikleri ile kurumun stratejik planları çerçevesinde belirlenmiş ödenek tavanları, c) Kamu idarelerinin stratejik planları ile uyumlu çok yıllı bütçeleme anlayışı, d) İdarenin performans hedefleri” dikkate alınarak hesaplanır. 5018 Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu madde 2’de “kanunun merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrolünü” kapsadığı düzenlenmiştir.

5779 sayılı İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun’da mahalli idarelere verilecek olan pay düzenlenmiştir. Payların hesaplanması ve oranı 5779 sayılı kanun madde 2’de “İl özel idareleri ve belediyelere genel bütçe vergi gelirleri tahsilâtı toplamı üzerinden pay verilir. Pay, genel bütçe vergi gelirleri

tahsilâtı toplamından, vergi iadeleri düşüldükten sonra kalan net tutar üzerinden hesaplanır”, “Genel bütçe vergi gelirleri tahsilâtı toplamının yüzde 1,50’si büyükşehir dışındaki belediyelere, yüzde 4,50’si büyükşehirlerdeki ilçe belediyelerine ve yüzde 0,5’i il özel idarelerine ayrılır”, “6/6/2002 tarihli ve 4760 sayılı Özel Tüketim Vergisi Kanununa ekli (I) sayılı listede yer alan mallardan tahsil edilen özel tüketim vergisi hariç olmak üzere, büyükşehir belediye sınırları içinde yapılan genel bütçe vergi gelirleri tahsilâtı toplamının yüzde 6’sı ile genel bütçe vergi gelirleri tahsilâtı toplamı üzerinden büyükşehirlerdeki ilçe belediyelerine ayrılan payların yüzde 30’u büyükşehir belediye payı olarak ayrılır” ve “Genel bütçe vergi gelirlerinden belediye ve il özel idarelerine ayrılan payların dağıtımına esas belediye ve il nüfusları, her yılın ocak ayından geçerli olmak üzere Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından, Türkiye İstatistik Kurumundan alınmak suretiyle, İller Bankası ve Maliye Bakanlığına bildirilir. Belde, köy, mahalle veya bunların bazı kısımlarının bir belediyeye katılması veya birleşmesi halinde bu belediyelerin payı, katılma veya birleşmenin fiilen gerçekleştiği tarihi takip eden Ocak ayının birinci gününden itibaren yeni nüfuslarına göre hesaplanır” şeklinde düzenlenmiştir.

Belediyeler stratejik planlarına uygun olarak bütçe hazırlarlar. Bütçeye belediye ayrıntılı harcama programları ilave edilir. Belediye bütçesi, mali yıl ve onu izleyen iki yıl içindeki gelir ve gider tahminlerini içerir. Bütçe yılı, devletin mali yılı ile aynıdır. Belediye başkanı tarafından hazırlanan bütçe tasarısı, eylül ayının birinci gününden önce belediye encümenine sunulur ve İçişleri Bakanlığına gönderilir. İçişleri bakanlığı merkezi bütçeye eklenmek üzere Maliye Bakanlığına bildirir. Encümen, bütçeyi inceleyerek kasım ayının birinci gününden önce görüşleri ile belediye meclisine sunar. Meclis, bütçe tasarısını aynen ya da değiştirerek mali yılbaşından önce kabul eder ve mali yılbaşından itibaren bütçe yürürlüğe girer (Çukurçayır, 2011: 215).

Bütçe hesaplamalarında personel bütçesine ayrılan kısım geçmişten günümüze önemli bir harcama kalemi olarak görülmüştür. Nitekim Devlet Planlama Teşkilatı'nın 1997-2000 yılları arası Temel Ekonomik Göstergeler hesaplamasında personel harcamalarına yer verilmiş, 1980 sonrası personel harcamalarında bir düşüşün cari harcamaya etkisi önce azalma yönünde eğilim göstermiş, 1992 yılından sonra ise bu durum artış göstermiş ve %51,5 düzeyine ulaşmıştır. Bu durum yıllara yaygın olarak dalgalanmaya devam etmiştir. Fakat unutulmamalıdır ki cari yatırım harcamaları sadece personel bütçesi ile orantılı değildir (Ağcakaya, 2003: 222).

UYGULAMA

Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmada, üst yönetici değişikliklerinin ilgili kurumun personel bütçesine etkisi ve çözüm önerileri üzerine yoğunlaşmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda bir belediyede oluşabilecek muhtemel bir üst yönetici (belediye başkanı) değişikliğinin personel bütçesi üzerindeki etkisi bir senaryo aracılığıyla ortaya konmaya çalışılmıştır.

Senaryo, varsayımlara dayanan olaylar dizisi olarak ifade edilir ve senaryonun amacı dikkatleri nedensel süreç ve kararlara yönlendirmektir (Kamaşak, 2004: 69). Yönetim literatüründe senaryonun tanımı, “Sosyo-teknolojik bir konunun tarihsel diyalektik bakımından bölüm bölüm kritik noktalarının tespiti ile ele alınması, gelecekteki değişimler ile kritik durumların nelerden oluşacağını tespiti, örgüt ile alakalı alternatiflerin gelişimi, çevrenin tutumu ve iş stratejileri arasında ortak noktalar bulunmasından ibaret olan tahminler dizisi” olarak ifade edilir (Eren, 1987: 250).

Bu çalışmanın senaryo yardımıyla yapılmasının nedeni; araştırma kapsamında gerekli olan bilgilerin ilgili gerçek kurumlardan temin edilememesidir. Ancak çalışmada senaryo yazılmadan önce bir kurumda pasife alındığını iddia eden gerçek kişilerle (beş kişi) yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşmeler yapılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın

senaryosu, bir kurumda pasife alınmış gerçek kişilerden elde edilen verilerle hazırlanmıştır. Araştırmada hem görüşülen gerçek kişilerin bilgileri hem de kurumun tahmin edilememesi ve sonrasında herhangi bir yasal sorumluluk oluşmaması adına, bu bilgiler gizli tutulmuştur. Dolayısıyla araştırmada önemli olan kişi ve kurumlar değil, senaryonun ortaya koyduğu durumdur.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat yönetimi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat yönetimi, araştırılacak konu ile alakalı olarak, katılımcılardan aynı türde bilgi toplanması amacıyla yapılan mülakat türüdür. Yarı yapılandırılmış mülakat yönetiminde mülakat esnasında rehberlik etmesi için mülakat öncesinde görüşme soru ya da başlıklarının yer aldığı bir form hazırlanır. Form tüm yanıtları kapsayacak şekilde oluşturulur. Formdaki sorular sorulabilir ya da görüşmenin akışına göre ek sorular sorulabilir. Bu yönüyle amaçlı bir sohbete benzemektedir (Salı, 2018: 142).

Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat yönetimi, ilgili kurumda üst yönetici değişikliğinin olmasıyla herhangi bir “pasifizasyonun” olup olmadığını ortaya koymaya yönelik görüşmelerden ibarettir. Bu görüşmeler sonucunda elde edilen veriler ışığında bir senaryo yazılmıştır. Senaryonun mümkün olduğunca gerçekçi olması için araştırmacı tarafından, pasife alındığını iddia eden gerçek kişilerle görüşülmüştür. Ancak görüşleri alınan kişilerin kimlikleri gizli tutulmuş ve katılımcılardan elde edilen bilgiler ışığında tablolar oluşturulmuştur. Ayrıca senaryo kapsamında hazırlanan tablolardaki maaş örnekleri Türkiye Belediyeler birliği web sitesinden alınmıştır. Eksik olan bilgiler ise araştırmacı tarafından konunun uzmanı olan kişilerden görüşmeler sonucunda elde edilerek eklenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler Ocak 2021 tarihi baz alınarak düzenlenmiştir.

Nitel araştırma kapsamında bilgileri gizli tutulan katılımcılara yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Formdaki başlıca sorular aşağıdaki gibidir:

- Üst yönetici değişikliğinden önce hangi iş pozisyonundaydınız?
- Üst yönetici değişikliğinden sonra hangi iş pozisyonuna geldiniz?
- Üst yönetici değişikliğinden sonra size verilen görev tanımının aktif bir görev olup olmadığı konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Üst yönetici değişikliğinden sonra pasife alındığınızı düşünüyor musunuz?

Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada, üst yönetici değişikliğinin ilgili kurumun personel bütçesine etkisi üzerine yoğunlaşmış ve bu amaçtan hareketle Tablo 1'deki hipotezler oluşturulmuştur.

Tablo 1: Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez Kodları	Hipotezler
H1	Üst yönetici değişikliği teşkilatlanma yapısında yapısal değişiklikler oluşturmaktadır
H2	Üst yönetici değişiklikleri teşkilatlanma yapısındaki değişimden dolayı bazı görevlerde bulunan çalışanların pasife alınmasına neden olmaktadır
H3	Üst yönetici değişikli nedeniyle ortaya çıkan pasifizasyonlar bütçe üzerinden ciddi bir ekonomik yük oluşturmaktadır

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma kapsamında A belediyesinde çalışan 5 kişi ile 2021 yılında Ocak ve Mart aylarında görüşmeler yapılmıştır. Bu kişilerden elde edilen veriler ışığında araştırmada kullanılacak senaryo yazılmıştır. Daha sonrasında oluşturulan tablolar ışığında bu araştırmanın hipotezlerine cevaplar aranmış ve bu cevaplar çözüm önerileri şeklinde sonuç kısmında aktarılmıştır.

Çalışma Kapsamında Kurgulanan Senaryo

Yapılan görüşmeler ve elde edilen bilgiler ışığında üst yönetici değişikliğinin ilgili kurumun personel bütçesine etkisinin incelenmesine yönelik hazırlanan kurgu aşağıdaki gibidir:

Kurgu örnek X belediyesi, 600.000 nüfuslu bir şehirde, belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş ve karar organı seçmenler tarafından oluşturulmuş, idari ve mali özerklikte kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu varsayılmıştır. Kurgu örneklem X belediyesinin organlarını; Belediye Meclisi, Belediye Encümeni ve Belediye Başkanı oluşturur.

Kurgu örnek X belediyesinin belediye başkanına bağlı belediye başkan yardımcıları, birim müdürleri ve üst yöneticileri için belediyenin teşkilatlanmasında belediye başkan yardımcılarının 5, birim müdürü sayısının 28, birim müdürlüklerine bağlı şeflik ve diğer üst yönetici sayısının birim müdürlüğü sayısınca olduğu varsayılmıştır.

Kurgu örnek X belediyesinin yürüttüğü tüm hizmet ve görevler iş bölümü ile alanında uzmanlaşan müdürlüklere ve birimlere dağıtılarak oluşan mevcut durum Şekil 1’de yer aldığı gibi planlanmıştır:

Belediye Encümeni		Belediye Başkanı		Belediye Meclisi	
				İhtisas Komisyonu	
				İmar Komisyonu	
				Plan ve Bütçe Kom.	
				Denetim Kom.	
İmar ve Şehircilik Müdürlüğü	İç Denetim Koordinatörlüğü			Özel Kalem Müdürlüğü	Teftiş Kurulu Müdürlüğü
1. Belediye Başkan Yard.	2. Belediye Başkan Yard.	3. Belediye Başkan Yard.	4. Belediye Başkan Yard.	5. Belediye Başkan Yard.	
Su ve Kanalizasyon Müdürlüğü	Destek Hizmetleri Müdürlüğü	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Mali Hizmetler Müdürlüğü	Bilgi ve İşlem Müdürlüğü	
Fen İşleri Müdürlüğü	Mezarlıklar Müdürlüğü	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	İşletme ve İştirahakler Müdürlüğü	Yazı İşleri Müdürlüğü	
Temizlik İşleri Müdürlüğü	Hal Müdürlüğü	Hukuk İşleri Müdürlüğü	Zabıta Müdürlüğü	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	
Muhtarlık İşleri Müdürlüğü	İtfaiye Müdürlüğü	Emlak İstimlak Müdürlüğü	Veteriner İşleri Müdürlüğü	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü	
Park ve Bahçeler Müdürlüğü	Ar-ge Müdürlüğü		Sağlık Hizmetleri Müdürlüğü	Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü	

Şekil 1: Kurgu Örneklem X Belediyesi Teşkilat Şeması: Üst Yönetici Değişim Öncesi

Şekil 1'de teşkilatlanmadaki personelin, belediye başkanı tarafından atandığı bilinmektedir. Öyleyse bu teşkilatlanmanın olası bir üst yönetici, yani belediye başkanının değişmesi durumunda teşkilatlanmanın yeniden yapılandırılacağı söylenebilir.

Kurgu örnek X belediyesinde görevli A Belediye Başkanı, seçilmiş bir belediye başkanıdır. Yeni bir seçimle yerine seçimi kazanarak gelen B Belediye Başkanı, belediye başkanlığı görevini devralması ile başlayan, görev süresi içerisinde yaşanan yeni atamalar, yer

değişiklikleri ve pasif görev tanımları ile görevlerini icra ederken yaşanan olaylar, kurgusal bir şekilde ifade edilmiştir.

Kurgu örnek X belediyesinde seçilmiş ve görevini henüz teslim almış olan B belediye başkanı, kendi görüşündekiler ile yönetim ilke ve politikalarını, seçmene olan vaatleri, hizmet politikalarını uygulamak adına mevcut kadroyu yeniden teşkilatlandıracaktır. Seçilen yeni belediye başkanı B, yürüteceği görev ve hizmet politikalarının daha iyi uygulanacağını düşünerek teşkilatlanmada iki farklı yoldan birini seçecektir. Bunlardan birincisi, kendi görüşündekiler ile yönetim ilke ve politikalarını, hizmet politikalarını ve seçmene bu politikalar çerçevesinde verilen vaatleri benimseyen kişilerden oluşmuş bir teşkilatlanma yapısı kurmak oluşturmaktadır. İkincisi ise mevcut teşkilatlanma üzerinden, hiçbir değişiklik yapılmadan, görev ve hizmetin yürütüleceği bir teşkilatlanmadır. Bu iki durumdan ikincisinde herhangi bir değişiklik söz konusu olmadığından ilk durum incelenerek, kurgusal bir örneklem oluşturulmaya çalışılmıştır.

Kurgu 1

Sayılan seçenekler arasından birinci yol seçildiğinde; B belediye başkanı seçildiğinde görevinin ifasına başlarken, mevcut yapının işlerin yürütülmesini sağlamak yerine sekteye uğratacağını varsaymıştır. Yeni başkan kendi görüşündekiler ile yönetim ilke ve politikalarını, hizmet politikalarını ve seçmene bu politikalar çerçevesinde verilen vaatleri benimseyen kişilerden oluşmuş bir teşkilatlanmaya gidecektir. Bu doğrultuda B belediye başkanı kendisine verilen yetki sınırları içerisinde; yeni istihdam, mevcut kadrolarda nakiller, vekâleten atamalar, sözleşmeli personel için sözleşme süresi bitiminde sözleşmeleri yenileme yahut yenilememe yoluna gidecektir. Ayrıca belediye bünyesinde faaliyet gösteren işletme ve iştiraklerde yeni istihdam, işten çıkarma yahut yer değiştirme ya da pasif görev tanımlandırma yoluna gidecektir.

B belediye başkanı ilk olarak özel kalem müdürlüğünü temsilen müdürlüğün makamında görevli personeli başka bir birime nakletmiş ve makama yeni bir istihdam gerçekleştirmiştir. Daha sonra belediye başkan yardımcılıklarında görevli başkan yardımcılarının bazılarını pasif görev tanımları verilmiş, belediye başkan yardımcılarında ikisinin yerine vekâleten iki başkan yardımcısı görevlendirilmiştir. Yine aynı usulle B belediye başkanı, belediye başkanlığına direk bağlı İmar ve Şehircilik Makamına yeni bir müdür, İç Denetim Koordinatörlüğüne yeni bir koordinatör, Teftiş Kurulu makamına yeni bir başmüfettiş atayacaktır. Yine belediye başkan yardımcılara bağlı müdürlükler gerek belediye başkanının tasarrufu, gerekse başkan yardımcılarının önerileri ile belediye başkanı yetkisi ile yeni görevlendirmelere gidilecektir. Daha sonra ise ismi anılan tüm bu birim müdürlüklerine bağlı birim amirliklerinde, birim amirliği makamlarına aynı yolla yeni istihdamlar olacaktır ve mevcut amirlere pasif görev tanımları verilecektir. Belediye bünyesinde faaliyet gösteren şirketlerde durum aynı seyirde devam edecektir. Şirketin yönetimindeki müdür, müdür yardımcısı, şefler, birim amirleri, sekreter, muhasebeci, insan kaynakları, satın alma ve ar-ge gibi birimlerdeki tüm personelde değişikliğe gidilecektir. Tüm bu personel değişimleri bunlarla sınırlı olmayacaktır.

Belediye Encümeni		Belediye Başkanı (*)		Belediye Meclisi	
				İhtisas Komisyonu	
				İmar Komisyonu	
				Plan ve Bütçe Kom.	
				Denetim Kom.	
İmar ve Şehircilik Müdürü (*)	İç Denetim Koordinatörü (*)			Özel Kalem Müdürü (*)	Teftiş Kurulu Müdürü (*)
1. Belediye Başkan Yard. (*)	2. Belediye Başkan Yard. (*)	3. Belediye Başkan Yard.	4. Belediye Başkan Yard.	5. Belediye Başkan Yard.	
Su ve Kanalizasyon Müdürü(*)	Destek Hizmetleri Müdürü (*)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürü	Mali Hizmetler Müdürü	Bilgi ve İşlem Müdürü	
Fen İşleri Müdürü(*)	Mezarlıklar Müdürü (*)	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü	İşletme ve İştirahakler Müdürü	Yazı İşleri Müdürü	
Temizlik İşleri Müdürü(*)	Hal Müdürü (*)	Hukuk İşleri Müdürü	Zabıta Müdürü	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürü	
Muhtarlık İşleri Müdürü(*)	İtfaiye Müdürü (*)	Emlak İstimlak Müdürü	Veteriner İşleri Müdürü	Kültür ve Sosyal İşler Müdürü	
Park ve Bahçeler Müdürü(*)	Ar-ge Müdürü (*)		Sağlık Hizmetleri Müdürü	Ulaşım Hizmetleri Müdürü	

Şekil 2: Kurgu Örneklem X Belediyesi Teşkilat Yapısındaki Değişimler (*)

B belediye başkanı göreve geldikten sonraki kurgu örneklem X Belediyesinin teşkilatlanmasındaki değişimler Şekil 2’de ‘*’ sembolü ile gösterilmiştir. Teşkilat şemasına bakıldığında belediye başkanına doğrudan bağlı 4 müdürün ve 2 belediye başkan

yardımcısının, belediye başkan yardımcılara bağlı 10 müdürün de görev yerlerinin değiştirildiği varsayılmıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamında 2021 yılının Ocak ve Mart aylarında A belediyesinde çalışan 5 kişi ile görüşmeler yapılmış, bu kişilerin üst yönetici değişikliği öncesi ve sonrası iş pozisyonları Tablo 2’de ve aktif pozisyonda çalışıp çalışmadıklarına dair bilgiler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların üst yönetici değişikliği öncesi ve sonrası iş pozisyonları

KATILIMCI	ÜST YÖNETİCİ DEĞİŞİKLİĞİNDEN	
	ÖNCEKİ POZİSYON	SONRAKİ POZİSYON
K1	Belediye Başkan Yard.	Araştırmacı
K2	Daire Başkanı	Ulaşım / Sinyalizasyon İzleme
K3	Şube Müdürü	Park ve Bahçeler / Arşiv
K4	Şube Müdürü	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler
K5	Şube Müdürü	Beyaz Masa

Tablo 2’ye bakıldığında katılımcıların asli kadrolarının Belediye Başkan Yrd, Daire Başkanı ve Şube Müdürü olduğu görülmektedir. Kurumda üst yönetici değişikliği ile meydana gelen yapısal değişiklikte teşkilatlanmadaki yeni pozisyonlarının Araştırmacı, Ulaşım Müdürlüğünde Sinyalizasyon İzleme biriminde görevli personel, Park ve Bahçeler Müdürlüğünde görevli Arşiv sorumlusu, Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli Sosyal Medya Sorumlusu ve Beyaz Masa da görev icra ettikleri anlaşılmıştır.

Tablo 2, isimleri gizli tutulan gerçek kişilerden elde edilen bilgilerle oluşturulmuştur. Ancak bu kişilerin hangi ilin belediyesinde çalıştığı veya tek bir belediyede mi çalıştığı bilgisinin de saklı tutulması kişilerin yararına olacağından, bu bilgilere de yer verilmemiştir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı herhangi bir belediyeyi zan altında bırakmak değildir. Aksine bu çalışma, yapılan personel değişikliğinin ne tür sonuçlar doğurduğunu gözler önüne sermektedir. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile yapılan çalışmada **H1** “Üst yönetici

değişikliği teşkilatlanma yapısında yapısal değişiklikler oluşturmaktadır” hipotezinin doğrulandığı bulgulanmıştır.

Tablo 3: Yapılan Görüşmeler sonucunda elde edilen bilgiler

KATILIMCI	Aktif Bir Görevde Olduğunuzu Düşünüyor Musunuz?	Pasif Bir Görevde Olduğunuzu Düşünüyor Musunuz?
K1	Hayır	Evet
K2	Hayır	Evet
K3	Hayır	Evet
K4	Hayır	Evet
K5	Hayır	Evet

Tablo 3’te 5 katılımcı ile yapılan görüşme sonucunda Pasif bir göreve alınıp alınmadıkları sorulmuş ve katılımcılarının tamamının bu soruya Pasif bir görevde çalıştıkları yanıtı alınmıştır.

Dolayısıyla “Üst yönetici değişiklikleri teşkilatlanma yapısındaki değişimden dolayı bazı görevlerde bulunan çalışanların pasife alınmasına neden olmaktadır” **hipotezi(H2)** Tablo 3’te de görüldüğü üzere doğrulanmıştır.

2021 yılının Ocak ve Mart aylarında A belediyesinde çalışan 5 kişi ile yapılan görüşmeler neticesinde bir üst yönetici değişiminin teşkilatlanma yapısında hem bir değişime neden olduğu hem de bu değişimden dolayı bazı görevlerde bulunan çalışanların pasife alındığı tespit edilmiştir.

Üst yönetici değişikliklerinin ilgili kurumun personel bütçesine etkisinin izahı için öncelikle Türkiye Belediyeler Birliği’nin maaş hesap örnekleri yardımıyla Şekil 3 oluşturulmuştur. Şekil 3’te Kurgu Örneklem X Belediyesindeki kadrolara ait maaş dağılımına yer verilmiştir.

Belediye Encümeni		Belediye Başkanı (18.712,20 TL)		Belediye Meclisi Üyeler
				İhtisas Komisyonu İmar Komisyonu Plan ve Bütçe Kom. Denetim Kom.
İmar ve Şehircilik Müdürlüğü (7.575,91 TL)	İç Denetim Koordinatörü (7.575,91 TL)		Özel Kalem Müdürü (7.575,91 TL)	Teftiş Kurulu Müdürü (7.575,91 TL)
1. Belediye Başkan Yard. (7.678,50 TL)	2. Belediye Başkan Yard. (7.678,50 TL)	3. Belediye Başkan Yard.	4. Belediye Başkan Yard.	5. Belediye Başkan Yard.
Su ve Kanalizasyon Müdürlüğü (7.575,91 TL)	Destek Hizmetleri Müdürlüğü (7.575,91 TL)	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Mali Hizmetler Müdürlüğü	Bilgi ve İşlem Müdürlüğü
Fen İşleri Müdürlüğü (7.575,91 TL)	Mezarlıklar Müdürlüğü (7.575,91 TL)	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	İşletme ve İştirakler Müdürlüğü	Yazı İşleri Müdürlüğü
Temizlik İşleri Müdürlüğü (7.575,91 TL)	Hal Müdürlüğü (7.575,91 TL)	Hukuk İşleri Müdürlüğü	Zabıta Müdürlüğü	Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü
Muhtarlık İşleri Müdürlüğü (7.575,91 TL)	İtfaiye Müdürlüğü (7.575,91 TL)	Emlak İstimlak Müdürlüğü	Veteriner İşleri Müdürlüğü	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü
Park ve Bahçeler Müdürlüğü (7.575,91 TL)	Ar-ge Müdürlüğü (7.575,91 TL)		Sağlık Hizmetleri Müdürlüğü	Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü

Şekil 3: Kurgu Örneklem X Belediyesi Maaş Dağılımı

Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Türkiye Belediyeler Birliği Maaş Hesaplama Örneklerinden Yararlanılmıştır. 2021 Ocak ayı maaşları baz alınmıştır).

Şekil 3'e bakıldığında kurgu örneklem X Belediyesi Başkan Yardımcılarının her birinin 7.678,50 TL; birim müdürlerinin her birinin 7.575,91TL maaş aldığı anlaşılmaktadır. Kurgu örneklem X Belediyesi Başkan Yardımcıları ve birim müdürlerinin maaş hesaplamaları için

Türkiye Belediyeler Birliği'nin maaş hesaplamalarından yararlanılmıştır. Türkiye Belediyeler Birliği'nin maaş hesap örnekleri Ek-1 ve Ek- 2 de yer almıştır.

Türkiye Belediyeler Birliğinin web sitesindeki maaş hesaplamaları yardımıyla Kurgu örneklem X Belediyesi Başkan Yardımcılarının her birinin maaş hesaplaması yapılırken iş pozisyonuna göre bazı kıstaslar oluşturulmuş ve öylece hesaplanmıştır. Hesaplamaya dahil edilen Kurgu örneklem X Belediyesi Başkan Yardımcılarının tamamının; 25 yıllık kıdemleri olduğu, 4 yıllık lisans mezuniyetlerinin olduğu, birinci derece ve birinci kademedede oldukları, evli ve çalışmayan eşlerinin olduğu, sendikalı oldukları, 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanuna tabi oldukları varsayılmış ve 2021 yılının Ocak ayına ait maaşları hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda her bir belediye başkan yardımcısının maaşının 7.678,50 TL olduğu tespit edilmiştir ve Ek- 1'de gösterilmiştir.

Türkiye Belediyeler Birliğinin web sitesindeki maaş hesaplamaları yardımıyla Kurgu örneklem X Belediyesi Fen İşleri Müdürünün ve diğer birim müdürlerinin her birinin maaş hesaplaması yapılmıştır. Kurgu örneklem X Belediyesi Fen İşleri Müdürü ve diğer birim müdürlerinin tamamı aynı statüde olduğundan; her birim müdürünün aynı kıdem, eğitim ve diğer tüm şartları aynı kabul edilmiştir. Hesaplamaya dahil edilen Kurgu örneklem X Belediyesi birim müdürlerinin tamamının; 25 yıllık kıdemleri olduğu, 4 yıllık lisans mezuniyetlerinin olduğu, birinci derece ve birinci kademedede oldukları, evli ve çalışmayan eşlerinin olduğu, sendikalı oldukları, 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanuna tabi oldukları varsayılmış ve 2021 yılının Ocak ayına ait maaşları hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda her bir belediye müdürünün maaşının 7.575,91 TL olduğu tespit edilmiştir ve buna Ek- 2'de yer verilmiştir.

B belediye başkanı göreve geldikten sonraki kurgu örneklem X Belediyesinin teşkilatlanmasında Şekil 2'de '*' sembolü ile gösterilen ve yukarıda bahsi geçen kadrolardaki

değişimler belediyedeki norm kadro arasından vekaleten atama ya da dışarıdan alımla göreve başlama yoluyla gerçekleşecektir. Bu kadrolar:

- 1. ve 2. Belediye Başkan Yardımcısı
- Su ve Kanalizasyon Müdürü, Fen İşleri Müdürü
- Temizlik İşleri Müdürü, Muhtarlık İşleri Müdürü
- Park ve Bahçeler Müdürü, Destek Hizmetleri Müdürü
- Mezarlıklar Müdürü, Hal Müdürü, İtfaiye Müdürü ve Ar-ge Müdürü'dür.

Teşkilatlanmadaki değişimin hangi yolla olduğu, teşkilatlanmaya dahil olan personelin eski ve yeni maaşları ve bu maaşlar arasındaki doğan farkın ne kadar olduğu aşağıda yer alan Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Kurgu Örneklem X Belediyesinin Yeni Teşkilatlanmasındaki Maaşların Bütçeye Etkisi /Aylık

KADRO	ESKİ MAAŞ	YENİ MAAŞ	FARK	AÇIKLAMA
1.Belediye Bşk. Yrd.	0,00	7.678,50	-7.678,50	Dışarıdan alımla göreve başlama
2.Belediye Bşk. Yrd.	0,00	7.678,50	-7.678,50	Dışarıdan alımla göreve başlama
Su ve Kanalizasyon Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Fen İşleri Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Temizlik İşleri Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Muhtarlık İşleri Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Park ve Bahçeler Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Destek Hizmetleri Müdürü	2.825,90	7.575,91	-4.750,01	Belediye norm kadro arasından vekaleten atama
Mezarlıklar Müdürü	2.825,90	7.575,91	-4.750,01	Belediye norm kadro arasından vekaleten atama;
Hal Müdürü	3.500,00	7.575,91	-4.075,91	Belediye norm kadro arasından vekaleten atama
İtfaiye Müdürü	3.500,00	7.575,91	-4.075,91	Belediye norm kadro arasından vekaleten atama
Ar-ge Müdürü	4.500,00	7.575,91	-3.075,91	Belediye norm kadro arasından vekaleten atama

TOPLAM /Aylık	17.151,80	91.116,10	-73.964,30	
---------------	-----------	-----------	------------	--

Kaynak: Araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Türkiye Belediyeler Birliği Maaş Hesaplama Örneklerinden Yararlanılmıştır. 2021 Ocak ayı maaşları baz alınmıştır).

Tablo 4’e bakıldığında eski maaşı ‘sıfır’ olarak girilmiş personelin Kurgu örneklem X Belediyesinin örgüt teşkilatının içerisinde olmayıp, ‘dışarıdan göreve alım’ ile geldiğinden ötürü yeni personele görevinden dolayı doğacak olan ücret hakkı “fark” olarak yansıtılmıştır. Yine Tablo 4’te görüldüğü üzere örgüt teşkilatı içerisinde de nakil veya vekaleten atama yolları ile göreve getirilen personel de olmuştur ve yeni gelen personelin önceki görevindeki maaşı ile geldiği görevdeki maaş farkı da “fark” olarak yansıtılmıştır. Nihayetinde kurgu örnek X Belediyesi örgüt teşkilatındaki değişimlere uğrayan personel maaş farklarının aylık bazda toplamı 73.964,30 TL olarak hesaplanmıştır.

Kurgu örneklem X Belediyesinin örgüt teşkilatındaki değişimlere uğrayan personel maaş farklarının aylık toplam tutarı yıllık bazda çarpım yapılarak hesaplamalara dahil edilmiş ve Tablo 5’te gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo 5: Kurgu Örneklem X Belediyesinin Yeni Teşkilatlanmasındaki Maaşların Bütçeye Etkisi / Yıllık

	ESKİ MAAŞ	YENİ MAAŞ	FARK	AÇIKLAMA
TOPLAM / Aylık	17.151,80	91.116,10	-73.964,30	Kadrosu değişen personel 1 aylık maaş farkı
TOPLAM / Yıllık (12Ay)			-73.964,30*12 = 887.571,60	Aylık maaş farkının 12 aya çarpımı neticesinde oluşan fark

Tablo 5’teki hesaplama neticesinde Kurgu Örneklem X Belediyesinde kadrosu değişen personelin yıllık bütçeye etkisinin 887.571,60 TL olduğu bulgulanmıştır.

Kurgu örneklem X Belediyesinin teşkilatlanması ve üst yönetici değişikliği ile teşkilatlanma yapısındaki değişim Türkiye sınırları içerisinde yer alan il, ilçe ve belde

belediyeleri ile de kurgulanmış ve aşağıda tablolara aktarılmıştır. Türkiye’de yer alan il, ilçe ve belde belediyeleri mülki idare yönetimleri Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığına bağlıdır ve Türkiye mülki idare bölümleri envanteri içişleri bakanlığınca tutulmaktadır (İçişleri Bakanlığı, 2011). Türkiye mülki idare bölümleri envanteri Tablo 6’deki gibidir.

Tablo 6: Türkiye Mülki İdare Bölümleri Envanteri

Türkiye Mülki İdare Bölümleri Envanteri			
İl	81	Büyükşehir Belediyesi	30
İlçe	922	İl Belediyesi	51
Mahalle	32.167	Büyükşehir İlçe	519
Köy	18.293	İlçe Belediyesi	403
Bağlı Sayısı	23.924	Belde Belediye	387
		Toplam Belediye	1390

Kaynak: (İçişleri Bakanlığı, 2011).

Tablo 6’da yer alan Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığınca düzenlenen Türkiye mülki idare bölümleri envanterine göre Türkiye’de 30’u büyükşehir belediyesi olmak üzere 81 il belediyesi, 922 ilçe belediyesi ve 387 adet belde belediyesi bulunmaktadır. Bu çalışmaya belediyelerden 81 il belediyesinin tamamı, 922 ilçe belediyesinin 461 tanesi ve 387 belde belediyesinin 200 tanesinin teşkilat yapısında değişim olduğu varsayılmış ve toplam 742 belediye üzerinden hesaplama yapılmıştır. Yapılan hesaplamalara aşağıda tablolarda aylık ve yıllık bazda yer verilmiştir.

Tablo 7’de yer alan Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığınca düzenlenen Türkiye mülki idare bölümleri envanterine göre Türkiye’de 30’u büyükşehir belediyesi olmak üzere 81 il belediyesinin yıllık toplam maaş farkı Tablo 7’de hesaplanmıştır.

Tablo 7: Belediyedeki Yeni Teşkilatlanmada Maaşların Bütçeye Etkisi / 81 İl Belediyesi (Yıllık)

	FARK	AÇIKLAMA
TOPLAM / Yıllık (1. Belediye)	887.571,60 TL	Türkiye'deki 1. İl belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / Yıllık (2. Belediye)	887.571,60 TL	Türkiye'deki 2. İl belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / Yıllık (3. Belediye)	887.571,60 TL	Türkiye'deki 3. İl belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
-		
-		
TOPLAM / Yıllık (81. Belediye)	887.571,60 TL	Türkiye'deki 81. İl belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / 81 İl Belediyesi	=71.893.299,60 TL	81 İl belediyesinin yıllık maaş farklarının toplamı

Kurgu örneklem X Belediyesinin örgüt teşkilatındaki değişimlere uğrayan personel maaş farklarının yıllık toplam tutarı hesaplandıktan sonra, aynı şartlara haiz olduğu varsayılan ülke genelindeki 81 belediyenin tamamında da yıllık bazda hesaplama yapılarak, 81 ildeki yıllık toplam farkın 71.893.299,60TL olduğu hesaplanmış ve Tablo 7' de gösterilmiştir.

Kurgu örneklem X Belediyesinden yola çıkarak Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 922 ilçe belediyesinin de aynı teşkilatlanmaya sahip olduğu varsayılmıştır. Ancak teşkilatlanmadaki yapısal değişimin ilçe belediyesinde sadece bir belediye başkan yardımcısı ve ona bağlı beş müdürlüğü kapsadığı varsayılmıştır.

Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 922 ilçe belediyesinin 461'inde kadrolarda değişikliğe gidildiği varsayılmıştır. Tablo 8'de ilçe belediyesinden bir tanesinin bir aylık maaş fark hesaplaması yapılmıştır.

Tablo 8: İlçedeki Yeni Teşkilatlanmada Maaşların Bütçeye Etkisi /Aylık (Bir İlçe)

KADRO	ESKİ MAAŞ	YENİ MAAŞ	FARK	AÇIKLAMA
1.Belediye Bşk. Yrd.	0,00	7.678,50	-7.678,50	Dışarıdan alımla göreve başlama
Su ve Kanalizasyon Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Fen İşleri Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Temizlik İşleri Müdürü	2.825,90	7.575,91	-4.750,01	Dışarıdan alımla göreve başlama
Muhtarlık İşleri Müdürü	3.500,00	7.575,91	-4.075,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Park ve Bahçeler Müdürü	4.500,00	7.575,91	-3.075,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
TOPLAM / Aylık	10.825,90	45.558,05	-34.732,15	

Tablo 8'e bakıldığında eski maaşı 'sıfır' olarak girilmiş personelin Kurgu örneklem X Belediyesine bağlı ilçe belediyesinin örgüt teşkilatının içerisinde olmayıp, 'dışarıdan göreve alım' ile geldiğinden ötürü yeni personele görevinden dolayı doğacak olan ücret hakkı "fark" olarak yansıtılmıştır. Yine Tablo 8'de görüldüğü üzere örgüt teşkilatı içerisinde de nakil veya vekaleten atama yolları ile göreve getirilen personel de olmuştur ve yeni gelen personelin önceki görevindeki maaşı ile geldiği görevindeki arasındaki maaş farkı da "fark" olarak yansıtılmıştır. Nihayetinde örgüt teşkilatındaki değişimlere uğrayan personel maaş farklarının aylık bazda toplamı gösterilmeye çalışılmıştır. Tablo 8'e göre ilçedeki yeni teşkilatlanmada maaşların bütçeye etkisinin aylık bir ilçede toplam 34.732,15 TL olduğu hesaplanmıştır.

İlçedeki yeni teşkilatlanmada maaşların bütçeye etkisinin aylık bir ilçede toplam tutarı yıllık bazda çarpım yapılarak hesaplamalara dahil edilmiş ve Tablo 9’da gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo 9: İlçedeki Yeni Teşkilatlanmada Maaşların Bütçeye Etkisi /Yıllık (Bir İlçe)

	ESKİ MAAŞ	YENİ MAAŞ	FARK	AÇIKLAMA
TOPLAM / Aylık	10.825,90 TL	45.558,05 TL	-34.732,15 TL	
TOPLAM / Yıllık (12Ay)			34.732,15*12 = 416.785,80	Bir ilçedeki aylık maaş farkının 12 aya çarpımı neticesinde oluşan fark

Tablo 9’da bir ilçe belediyesinin örgüt teşkilatındaki değişimlere uğrayan personel maaş farklarının bir aylık toplam tutarı yıllık bazda çarpım yapılarak bir yıllık maaş farkı toplamı 416.785,80 TL olarak hesaplanmıştır.

Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 922 ilçe belediyesinin 461’inde kadrolarda değişikliğe gidildiği varsayılmış ve 461 ilçenin teşkilatlanmasındaki maaş fark hesaplamasına Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10: İlçedeki Yeni Teşkilatlanmada Maaşların Bütçeye Etkisi /Yıllık (461 İlçe)

	FARK	AÇIKLAMA
TOPLAM / Yıllık (1. İlçe)	416.785,80 TL	Türkiye’deki 1. İlçe belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / Yıllık (2. İlçe)	416.785,80 TL	Türkiye’deki 2. İlçe belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / Yıllık (3. İlçe)	416.785,80 TL	Türkiye’deki 3. İlçe belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
-		
-		
TOPLAM / Yıllık (461. İlçe)	416.785,80 TL	Türkiye’deki 461. İlçe belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / 461 ilçe belediyesi	= 192.138.253,80 TL	81 İl Belediyesine ait 461 İlçe belediyesinin yıllık maaş farklarının toplamı

Tablo 10’da Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 922 ilçe belediyesinin tamamının aynı teşkilatlanmaya sahip olduğu varsayılmış ve bu ilçe belediyelerinden 461’inde kadrolarda değişikliğe gidilmesi halindeki oluşacak bir yıllık maaş farkının 192.138.253,80 TL olduğu hesaplanmıştır.

Kurgu örneklem X Belediyesinden yola çıkarak Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 387 belde belediyesinin de aynı teşkilatlanmaya sahip olduğu varsayılmıştır. Ancak teşkilatlanmadaki yapısal değişimin ilçe belediyesinde sadece bir belediye başkan yardımcısı ve ona bağlı beş müdürlüğü kapsadığı varsayılmıştır.

Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 387 belde belediyesinin 200 tanesinde kadrolarda değişikliğe gidildiği varsayılmıştır. Tablo 11’de belde belediyesinden bir tanesinin bir aylık hesaplaması yapılmıştır.

Tablo 11: Beldedeki Yeni Teşkilatlanmada Maaşların Bütçeye Etkisi /Aylık (Bir Belde)

KADRO	ESKİ MAAŞ	YENİ MAAŞ	FARK	AÇIKLAMA
1.Belediye Bşk. Yrd.	0,00	7.678,50	-7.678,50	Dışarıdan alımla göreve başlama
Su ve Kanalizasyon Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Fen İşleri Müdürü	0,00	7.575,91	-7.575,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Temizlik İşleri Müdürü	2.825,90	7.575,91	-4.750,01	Dışarıdan alımla göreve başlama
Muhtarlık İşleri Müdürü	3.500,00	7.575,91	-4.075,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
Park ve Bahçeler Müdürü	4.500,00	7.575,91	-3.075,91	Dışarıdan alımla göreve başlama
TOPLAM / Aylık	10.825,90	45.558,05	-34.732,15	

Tablo 11'e bakıldığında eski maaşı 'sıfır' olarak girilmiş personelin Kurgu örneklem X Belediyesine bağlı belde belediyesinin örgüt teşkilatının içerisinde olmayıp, 'dışarıdan göreve alım' ile geldiğinden ötürü yeni personele görevinden dolayı doğacak olan ücret hakkı "fark" olarak yansıtılmıştır. Yine Tablo 11'de görüldüğü üzere örgüt teşkilatı içerisinde de nakil veya vekaleten atama yolları ile göreve getirilen personel de olmuştur ve yeni gelen personelin önceki görevindeki maaşı ile geldiği görevindeki arasındaki maaş farkı da "fark" olarak yansıtılmıştır. Nihayetinde örgüt teşkilatındaki değişimlere uğrayan personel maaş farklarının aylık bazda toplamı gösterilmeye çalışılmıştır. Tablo 11'e göre beldedeki yeni teşkilatlanmada maaşların bütçeye etkisinin aylık bir belde toplam 34.732,15 TL olduğu hesaplanmıştır.

Beldedeki yeni teşkilatlanmada maaşların bütçeye etkisinin aylık bir belde toplam tutarı yıllık bazda çarpım yapılarak hesaplamalara dahil edilmiş ve Tablo 12'de gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo 12: Beldedeki Yeni Teşkilatlanmada Maaşların Bütçeye Etkisi /Yıllık (Bir Belde)

	ESKİ MAAŞ	YENİ MAAŞ	FARK	AÇIKLAMA
TOPLAM / Aylık	10.825,90 TL	45.558,05 TL	-34.732,15 TL	
TOPLAM / Yıllık (12Ay)			34.732,15*12 = 416.785,80	Bir beldenin aylık maaş farkının 12 aya çarpımı neticesinde oluşan fark

Tablo 12'de bir belde belediyesinin örgüt teşkilatındaki değişimlere uğrayan personel maaş farklarının bir aylık toplam tutarı yıllık bazda çarpım yapılarak bir yıllık maaş farkı toplamı 416.785,80 TL olarak hesaplanmıştır.

Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 387 belde belediyesinin 200 tanesinde kadrolarda değişikliğe gidildiği varsayılmış ve 200 belde belediyesinin teşkilatlanmasındaki değişim sonrası hesaplamalara Tablo 13'te yer verilmiştir.

Tablo 13: Beldedeki Yeni Teşkilatlanmada Maaşların Bütçeye Etkisi /Yıllık (200 Belde)

	FARK	AÇIKLAMA
TOPLAM / Yıllık (1. Belde)	416.785,80 TL	Türkiye'deki 1. Belde belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / Yıllık (2. Belde)	416.785,80 TL	Türkiye'deki 2. Belde belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / Yıllık (3. Belde)	416.785,80 TL	Türkiye'deki 3. Belde belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
-		
-		
TOPLAM / Yıllık (200. Belde)	416.785,80 TL	Türkiye'deki 200. Belde belediyesinde yıllık maaş farkı olarak varsayılmıştır.
TOPLAM / (200 belde)	= 83.357.160,00 TL	922 İlçe Belediyesine ait 200 Belde belediyesinin yıllık maaş farklarının toplamı

Tablo 13'te Türkiye mülki idare bölümleri envanterindeki 387 belde belediyesinin tamamının aynı teşkilatlanmaya sahip olduğu varsayılmış ve bu ilçe belediyelerinden 200'ünde kadrolarda değişikliğe gidilmesi halindeki oluşacak bir yıllık maaş farkının 83.357.160,00 TL olduğu hesaplanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığınca düzenlenen Türkiye mülki idare bölümleri envanterine göre Türkiye'de 30'u büyükşehir belediyesi olmak üzere 81 il belediyesi, 922 ilçe belediyesi ve 387 adet belde belediyesi bulunmaktadır. Bu çalışmaya belediyelerden 81 il belediyesinin tamamı, 922 ilçe belediyesinin 461 tanesi ve 387 belde belediyesinin 200 tanesinin teşkilat yapısında değişim olduğu varsayılmış ve toplam 742 belediye üzerinden hesaplama yapılmıştır.

Üzerinde çalışılan 742 belediye'deki toplam bir yıllık maaş farkı ise hesaplanarak Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: 81 Belediye, 461 ilçe ve 200 Beldede Maaşların Bütçeye Etkisi / Yıllık

	FARK	AÇIKLAMA
TOPLAM / 81 İl Belediyesi	71.893.299,60 TL	81 İl belediyesinin yıllık maaş farklarının toplamı
TOPLAM / 461 İlçe Belediyesi	192.138.253,80 TL	81 İl Belediyesine ait 461 İlçe belediyesinin yıllık maaş farklarının toplamı
TOPLAM / 200 Belde Belediyesi	83.357.160,00 TL	922 İlçe Belediyesine ait 200 Belde belediyesinin yıllık maaş farklarının toplamı
TOPLAM	347.388.713,40 TL	

Tablo 14’de toplamda 81 belediye, 461 ilçe ve 200 belde incelenmiştir. 81 belediye, 461 ilçe ve 200 beldenin yıllık toplam maaş farkının 347.388.713,40 TL olduğu hesaplanarak tespit edilmiştir.

H3: Üst yönetici değişikliği nedenli ortaya çıkan pasifizasyonlar bütçe üzerinden ciddi bir ekonomik yük oluştuğu ve bu yükün araştırmada kurgulanan senaryoya göre X belediye için aylık 73.964,30 TL, yıllık 887.571,60 TL olduğu bulgulanmıştır. Bu durumun teşkilatlanmasında değişime giden 742 belediyenin tümünde olduğu varsayıldığında ise bu farkın yıllık 347.388.713,40 TL olduğu söylenebilir. Dolayısıyla H3 doğrulanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti bütçesi 2021 yılı için bütçe gelirleri 1.346.100.000.000,00 TL, bütçe giderleri, 1.101.100.000.000,00 TL ve bütçe açığı ise, 245.000.000.000,00 TL olarak planlanmıştır. 2021 yılı bütçe planlamasında 326.600.000.000,00 TL personel giderlerine ayrılmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021). Türkiye Cumhuriyeti 2021 yılı gerçekleşen bütçe gelirleri 1.407.399.000.000,00 TL, bütçe giderleri ise, 1.599.642.000.000,00 TL olmuştur (Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2022). Bu durumda devlet bütçesi 2021 yılında 192.243.000.000,00 TL açık vermiştir. Kurgu örneklemimize göre oluşan personel gider farkları ise 347.388.713,40 TL’dir. Bu durumda

yeni teşkilatlanmayla oluşan personel gider farkı 2021 yılında verilen bütçe açığının %0,18'i (on binde 18)'dir. Bütçe açığının %18'i personel maaş farklarından kaynaklanmıştır denebilir. Gerçeğin daha vahim olduğu bu durumun, daha kötü sonuçlar doğuracağını tahmin etmek zor olmayacaktır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bir örgütte teşkilat yapısındaki herhangi bir değişim örgütte birçok kaybı (Tecrübe, kalite, bilgi, örgüt hafızası, sermaye vb.) beraberinde getirebilir. Bunun yanında gerçekleşmesi muhtemel olan bu değişimlerin veya işgörenpasifizasyonların bütçe üzerindeki yükü de yadsınamaz derecede yüksek olabilir.

Bu çalışmada kurgusal bir senaryo yardımıyla hazırlanan Kurgu örnek "X" belediyesinin revize olmuş yeni kadrolaşmasında doğabilecek yeni iş pozisyonları ve bu iş pozisyonlarına atamaların bütçe üzerindeki yükü hesaplanmaya çalışılmıştır. Bu amaçtan hareketle; H1 "Üst yönetici değişikliği teşkilatlanma yapısında yapısal değişiklikler oluşturmaktadır", H2 "Üst yönetici değişiklikleri teşkilatlanma yapısındaki değişimden dolayı bazı görevlerde bulunan çalışanların pasife alınmasına neden olmaktadır", H3 "Üst yönetici değişikli nedeniyle ortaya çıkan pasifizasyonlar bütçe üzerinden ciddi bir ekonomik yük oluşturmaktadır", hipotezleri oluşturulmuş ve her üç hipotez de doğrulanmıştır.

Araştırma kapsamında hazırlanan kurgudaki senaryonun gerçekleşmesi durumunda;

- Yeni pozisyonlarının Araştırmacı, Ulaşım Müdürlüğünde Sinyalizasyon İzleme biriminde görevli personel, Park ve Bahçeler Müdürlüğünde görevli Arşiv Sorumlusu, Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğünde görevli Sosyal Medya Sorumlusu ve Beyaz Masa da görev icra ettikleri bulgulanmış,
- Ayrıca katılımcılara pasif bir göreve alınıp alınmadıkları sorulmuş ve katılımcılarının tamamının bu soruya "Pasif" bir görevde çalıştıkları yanıtı alınmıştır.

Araştırmada üst yönetici değişikliği nedenli ortaya çıkan pasifizasyonların bütçe üzerindeki yüküne kurgu senaryo yardımıyla bakıldığında ise senaryomuzda yer alan Kurgu X belediyesinde;

- Aylık 73.964,30 TL'lik farkın oluştuğu,

-Yıllık 887.571,60 TL'lik farkın oluştuğu,

- 742 belediyede yıllık 347.388.713,40 TL'lik maaş farkının oluştuğu ve bu pasifizasyonların bütçe üzerinden ciddi bir ekonomik yük oluşturduğu bulgulanmıştır.

Yukarıda özeti verilen rakamlar sadece örgüt yapısında meydana gelebileceği kurgulanan değişimler sonucunda ortaya çıkan personel maaş farklarını göstermektedir. Bu hesaplamalara pasife alınmış şahısların aldıkları aylık maaşları da eklenirse tablonun ne olabileceğini tahmin etmek zor olmayacaktır.

Öneriler

Bir üst yönetici değişimi sonrası teşkilatlanmada değişikliğe gidilmemesi durumunda, örgüt bütçesine bir yük oluşmayacaktır. Teşkilatlanmada değişikliğe gidilmesi halindeki ortaya çıkan maaş farkı, daha önce var olan mevcut kadro ile devam edildiğinde idare tarafından hizmetler için kaynak olarak kullanılabilir. Sadece Kurgu örnek A belediyesinin aylık 73.964,30 TL ve yıllık 887.571,60 TL maaş fark tutarları ile 2021 yılı Elektronik Kamu Alımları Platformundaki ihale rakamları baz alınarak Kurgu örnek X belediyesine:

o 1 ay süreli 140 kişilik 892.514,00 TL maliyetli temizlik işi (Fiyatlandırma 20 kişi/127.502,00 TL) veya

o İçme suyu arıtma tesisleri giriş ve çıkış suyundan ve yeraltı suyu kaynaklarından 389.200,00 TL maliyetli akredite laboratuvar tarafından numune alınması, analiz edilmesi ve raporlanması veya,

o 3 Adet Otobüs Durağının 718.140,00 TL maliyetle Alınması İşİ (Fiyatlandırma 2adet/498.760,00 TL) veya,

- o Çocuk parkları için 776.000,00 TL maliyetli 5 Kalem Ahşap Çocuk Oyun Grubu Temini ve Nakli veya,
- o Çeşitli hizmetlerde kullanılmak üzere 445.701,00 TL maliyetli 9 adet ticari, 2 adet 4x4 çift kabinli pick-up ve 1 adet sedan binek hizmet aracınım 327 gün süreyle 445.701,00 TL maliyetle kiralanması ve gölet kenarlarına ait 1.294 ha'lık tarım alanının 408.804,00 TL maliyetle tamamının sulanması işi veya,
- o Kanalizasyon atık su borularının temizlenmesi işinde kullanılmak üzere 884.000,00 TL maliyetle 260.000 kg sodyum hipoklorit alımı (Fiyatlandırma 130.000KG/442.000,00 TL) veya,
- o 121 kalem içme suyu ve kanalizasyon borusu ile ek malzemelerinin 826.292,00 TL maliyetle alımı veya,
- o 4 adet içme suyu sondaj kuyusu 826.000,00 TL maliyetle yapım işi (Fiyatlandırma 1adet/206.500,00 TLveya,
- o 8 cm beton parke taşı (4.320.000 adet), beton bariyer (750 adet), kalker agrega (3000 ton) mallarının 240.000,00 TL maliyetle alımı ve 3160 metre bisiklet yolunun 571.017,00 TL maliyetle yapımı işi veya,
- o 125 kalemde kültür etkinlik organizasyon hizmeti işinin 646.790,00 TL maliyetle alımı işi veya,
- o 4 adet çöp arabası kasası 800.000,00 TL maliyetle alımı işi (Fiyatlandırma 2adet/400.000,00 TL)

Yapılabilir.

Ayrıca 742 belediye'deki yıllık 347.388.713,40 TL maaş fark tutarı da kaynak olarak kullanılmak istenirse, Elektronik Kamu Alımları Platformundaki ihale rakamları göz önüne alındığında her yıl:

- 142 belediyeye; 11 ay boyunca 4 adet açık kasa tek kabin kamyon/kamyonet, 10 adet çift kabin tentesiz açık kasa kamyonet ve 3 adet binek aracın 2.332.000,00 TL/1 belediye maliyetle kiralama hizmeti alımı işi veya,
- 316 belediyeye; kültürel, sosyal ve sportif amaçlı kısmi zamanlı olarak 20.100 saat eğitim kursları hizmet alımı işinin 1.097.500,00 TL/1 belediye maliyetle tahsisi veya,
- 161 belediyeye; 280 adet sohbet programı ve 180 adet seminer programı hizmet alımı işinin 2.152.500,00 TL/1 belediye maliyetle tahsisi veya,
- 249 belediyeye; 41 adet hizmet aracı ve bu araçlarda görevlendirilecek 22 adet şoförlü araç kiralama hizmetinin 1.395.518,00 TL/1 belediye maliyetle tahsisi veya,
- 91 belediyeye; 41.200 m² beton parke taşı kaldırım yapımı ve 5.340 m beton bordür taşı ile yol kaplaması işinin 3.798.662,20 TL/1 belediye maliyetle tahsisi veya,
- 30 belediyeye; 1 Adet 12 Derslikli Kurs ve Eğitim Merkezi binasının 11.449.007,00 TL/1 belediye maliyetle tahsisi veya,
- 1 adet 2400 kişilik betonarme öğrenci yurt binasının 332.659.000,00 TL maliyetle yapımı (Fiyatlandırma 1500kişi/207.912.000,00TL) gerçekleştirilebilir.

Hesaplanan maaş farkı mal ve hizmette kaynak olarak kullanılmak istendiğinde yukarıda ismi ve maliyeti geçen tüm kamusal işlerin, mal ve hizmet olarak tahsis edilebilirliği Elektronik Kamu Alımları Platformundaki ihale rakamları baz alınarak doğrulanmıştır. Tüm bunlar göz önüne alındığında eldeki kaynağın doğru kullanımının ilgili kurumun bütçesindeki yükü azaltacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Ağcakaya, S. (2003). “Ülkemizde Konsolide Bütçe Harcamalarının Gelişimi (1980-2000)”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10: 215-226.
- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi*, Türkmen Kitabevi.
- Balaban Salı, J. (2018). “Verilerin Toplanması” (Der. Ali Şimşek), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (s.134-162), Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Banaz, E. (1998). “İşletmede Orta Düzey Yöneticilerinin Görev ve Sorumlulukları”, *Tekstil İşveren Dergisi*, 233: 24-44.
- Belediye Kanunu (2005), T.C. Resmi Gazete, 25874 (03.07. 2005).
- Bolat, T.; Aytemiz, S.; İnci, B. & Barış, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*, Detay Yayıncılık.
- Çukurçayır, M. A. (2011). *Yerel Yönetimler*, Çizgi Kitapevi.
- Daft, R. (2003). *Management*, Dryden Press.
- Dinçer, Ö. & Fidan, Y. (1995). *İşletme Yönetimine Giriş*, İz Yayınları.
- Eren, E. (1987). *İşletmelerde Stratejik Planlama*, İÜİF Yayınları.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları.
- Ergun, T. (1991). *Kamu Yönetimi Araştırması Genel Rapor*, Todaie Yayınları.
- <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx>, Erişim Tarihi: 19.02.2022.
- https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/04/2021_Vatandasin-Butce-Rehberi.pdf, Erişim Tarihi: 01.05.2022.

- Kamaşak, R. (2004). *Stratejik Yönetimde İleriyi Tahmin Etme ve Senaryo Planlaması: Türkiye Bilgi İletişim Teknolojileri ve Yayıncılık Pazarının Geleceğin Farklı Senaryolar Altında İncelenmesi*, İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları.
- Mecek, M. & Atmaca, Y. (2020). “Yerel Yönetimlerin İdari Yapısına İlişkin Mevzuat Analizi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (76): 2068-2087.
- Öztaş, N. (2015). *Yönetim Örgüt ve Yönetim Kuramları*, Otorite Yayınları.
- Resmi Gazete (2003). “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”, T.C. Resmi Gazete.
- Resmi Gazete (2008). “İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun”, T.C. Resmi Gazete.
- Şimşek, Ş. & Çelik, A. (2015). *İşletme Yönetimi*, Eğitim Yayınevi.
- Ülgen, H. & Mirze, K. (2007). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Varcan, N. (2013). “Yerel Yönetim Kavramsal Yapısı” (Der. Can Atay Hacıköylü), *Yerel Yönetimler*, 2-20, Anadolu Üniversitesi Yayınları.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMEYE ETKİSİ: ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA *

The Effect of Occupational Health and Safety Practices on the Psychological Contract: A Research in the Cement Sector

Ahmet TAMBAY

Dr. Öğr. Üyesi., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Afşin Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, ahmettambay@ksu.edu.tr, Kahramanmaraş / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0003-0635-9180>

Adnan ÇELİK

Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, adnancelik@selcuk.edu.tr, Konya / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0002-8538-9937>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1181232>

Tambay, A. & Çelik, A. (2022). “İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının psikolojik sözleşmeye etkisi: çimento sektöründe bir araştırma”, R&S- Research Studies Anatolia Journal, 5(4). 560-587.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 28.09.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 18.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

* Bu çalışma, “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

ÖZET

Dünyada artan sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle yeni risklerin ortaya çıkması kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu muhtemel risklerin, işgücü olarak ifade edilen insan faktörü üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve işverenler tarafından güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı için gerekli koşulların oluşturulması önemlidir. Bu durum çalışanlarda karşılıklılık ilkesine dayanan psikolojik sözleşmenin gereklerinin yerine getirilme algısı yaratacaktır. Çalışmanın amacı çimento endüstrisindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların psikolojik sözleşmeleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın verileri Aralık 2017 ve Şubat 2018 tarihleri arasında Orta Anadolu bölgesinde faaliyette bulunan çimento üretim tesislerinden anket yöntemi ile elde edilmiştir. Analize uygun 409 anketten elde edilen bulgular ışığında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile işlemsel psikolojik sözleşme boyutu arasında $p < .001$ düzeyinde negatif (-.17) yönde anlamlı düşük bir ilişki, ilişkiyel psikolojik sözleşme boyutuyla ise pozitif (.23) yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşlemsel, İlişkiyel, Psikolojik Sözleşme, İş Sağlığı ve Güvenliği.

ABSTRACT

With the effect of increasing industrialization and technological developments in the world, the emergence of new risks has become inevitable. It is important to determine the impact of these possible risks on the human factor, which is expressed as the workforce, and to create the necessary conditions for a safe and healthy work environment by employers. This situation will create the perception that the requirements of the psychological contract based on the principle of reciprocity are fulfilled in the employees. The purpose of the study is to examine the effect of occupational health and safety practices in the cement industry on the psychological contracts of employees. The data of the research were obtained from the Cement production facilities operating in the Central Anatolia region between December 2017 and February 2018 by the

survey method. In the light of the findings obtained from 409 questionnaires suitable for the analysis, there was found a negative (-.17) and a significantly low relationship between occupational health and safety practices and the transactional psychological contract dimension at the $p < .001$ level, and a positive (.23) significantly relationship with the relational psychological contract dimension.

Keywords: Transactional, Relational, Psychological Contract, Occupational Health and Safety

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili koşulların geliştirilmesi, çalışanların refahının artırılmasına, üretkenliğe katkıda bulunulmasına ve genel olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik önemli bir stratejidir. Çalışanların refahı, güvenliği ve sağlığı; motivasyonlarının artmasına, iş tatmininin daha yüksek olmasına, üretilen mal ve hizmetlerin yanı sıra bireysel ve toplumsal yaşam kalitesine olumlu katkıda bulunacaktır. Bu durum aynı zamanda sosyo-ekonomik kalkınmanın daha adil ve sürdürülebilir olması açısından önemlidir (Alli, 2008: 17).

Çağdaş insan kaynakları uygulamalarının en önemli problemlerinden biri uygun örgüt-üye ilişkisini kurmak ve karşılıklı ihtiyaçların giderildiği bir denge yaratmaktır (Zhou vd., 2014: 218). İstihdam ilişkilerinde, işveren ve çalışanlar arasındaki ilişkiye yön veren sözleşmeler, bir örgüte üyelik temelinde teşvik ve katkı sağlayan, özü karşılıklı yükümlülüklerden oluşan bir dayanak noktasıdır (Rousseau, 1989: 121). Psikolojik sözleşme, “kişinin kendisiyle diğer bir kişi, işveren/yönetici ya da kurum arasında var olduğu düşünülen karşılıklı mükellefiyetlerin yerine getirileceğine yönelik inancıdır” (Rousseau ve Tijoriwala, 1998: 679). Karşılıklı beklentilerin uyumlaştırılması ve gerçekleştirilmesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi yararlı neticelerin alınmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla psikolojik sözleşmeler çalışanlar ve örgütler açısından büyük bir öneme sahiptir (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008:

18). Bu çalışmanın amacı, işverenin sağlamakla, çalışanın uymakla sorumlu olduğu İSG ile ilgili uygulamaların, çalışanların işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerindeki etkisini incelemektir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

İSG kavramsal açıdan ele alındığında, çalışanın görevlerini yerine getirmesine ilişkin fiziksel, zihinsel ve duygusal refahı içerir. Bu sebeple örgütlerin başarısına katkı veren, bununla birlikte hukuk, ekonomi tıp, psikoloji ve teknoloji gibi çeşitli alanları da ihtiva eden bir disiplin olarak her geçen gün önemi daha da artmaktadır (Alli, 2008: 17; Amponsah ve Dartey, 2011: 120). İSG'nin hedefi, çalışma ortamında sağlık ve güvenliği artıracak standartları önermek, karşılaşılması muhtemel yaralanma, hastalık ve ölümleri azaltmaktır (Bhagawati, 2015: 91).

Güvenlik davranışı, işyerindeki çalışanların; genel olarak bireysel güvenliklerini, çalışma arkadaşlarının ve kuruluşlarının güvenliğini sağlamaya yönelik tüm faaliyetlerini içerir (Vredenburg, 2002: 260). Etkin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temeli, iyi bir güvenlik iklimi ve güvenlik kültürü, etkin bir İSG yönetim sistemi, uygun ve yeterli bir eğitim politikası, doğru bir risk yönetimine dayanmaktadır (Devebakan, 2007: 4; Zohar, 2014: 318; Kaynak vd., 2016: 148). Bütün bu uygulamaların istenen sonuçları yaratabilmesi için güçlü ve etkili bir yasal mevzuat gereklidir. Dünya genelinde, İSG risklerinin artmasıyla birlikte ulusal bazda gerçekleşen yasal düzenlemelerin yanı sıra 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1948 yılında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası alanlarda da kuruluşlar oluşturulmaya başlanmıştır (ILO, 2016; WHO, 2016). Ayrıca dünya genelinde uygulanması amacıyla kaliteli iş koşulları altında çalışanların, yöneticilerin ve paydaşların karşılaştığı risklerin yönetilmesini destekleyen ve sistemli hale getiren, İSG Yönetim Sistemi (OHSAS 18001) ve İSG Standardı (ISO 45001) gibi uygulamalar yürürlüğe girmiştir (Karapetrovic ve Casadesús, 2009: 534; Matias ve Coelho, 2002: 3860).

İSG uygulamaları konusunda Türkiye'deki gelişmeler Osmanlı ve Cumhuriyet dönemi olarak ayrı ayrı incelenmelidir. Osmanlı döneminin en önemli düzenlemeleri maden çalışanları için 1867'de çıkarılan ancak Padişah tarafından onaylanmamasına rağmen Ereğli kömür havzasında uygulanan "Dilaver Paşa Nizamnamesi" (Ergun ve Çelik, 2011: 23; Altın ve Taşdemir, 2017: 14) ve 1869'da kabul edilen ve ülke genelinde uygulanan "Maadin Nizamnamesi"dir (Keskin, 2011: 144). Bu düzenleme, Dilaver Paşa Nizamnamesini tamamlayıcı hükümler içermekle birlikte daha kapsamlıydı. TBMM'nin kurulduğu ancak henüz Cumhuriyetin ilan edilmediği 10 Eylül 1921 tarihinde yayımlanan "Ereğli Bölgesindeki Maden İşçilerinin Haklarıyla İlgili 151 Sayılı Kanun" bu dönemde Türkiye'de İSG uygulamalarına verilen önemi kanıtlamaktadır (Dilik, 1985: 94-95). Cumhuriyetin ilanından sonra İSG ile ilgili yasalar 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Daha sonra ise bu kanunlar sırasıyla, 3008 sayılı, 1475 sayılı ve 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. (Ergun ve Çelik, 2011: 23; Yiğit, 2012: 6; Çelik, 2014: 13; Altın ve Taşdemir, 2017: 14).

Türkiye'de 2012 yılı öncesi İSG mevzuatı; 1982 Anayasası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan maddeler ve İSG'ne dair çıkarılan yönetmelik ve tebliğlerden oluşmaktaydı. 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6331 Sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" 30 Haziran 2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve nihayetinde İSG mevzuatını tek çatı altında birleştiren yasal bir yapı oluşturulmuştur (İSGK, 2012; ÇSGB, 2017).

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Psikolojik sözleşme "çalışanın örgütü ile ilişkisi bağlamında, algılanan karşılıklı sözlere dayanan ve örgüt temsilcileri tarafından onaylanma zorunluluğu bulunmayan (Morrison ve Robinson, 1997: 229), çalışanın davranışını yöneten ve örgütüyle aralarındaki ilişkiyi

şekillendiren (Freese vd., 2011: 405) karşılıklı yükümlülüklerle ilgili çalışanın inancı olarak tanımlanmaktadır.

Geçmişten günümüze çalışanların tutum ve davranışlarında belirleyici bir rolü olduğu düşünülen psikolojik sözleşmeler, istihdam ilişkilerinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Schein, 1965: 11; Rousseau, 1989: 126; Rousseau 1990; 390; McLean vd., 1998 704; Anderson ve Schalk, 1998: 641). Sosyal değişim teorisine (Blau, 1964: 88) göre, psikolojik sözleşme kuramı karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır (Gouldner, 1960: 164). Esasında psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasındaki istihdam ilişkisinde algılanan bir değişimi içerir. Örgütsel sosyal değişimler, taraflardan birinin, diğerinin karşılık vereceğine olan güvenine bağlı olarak ortaya çıkan iyi niyetli eylemlerle açıklanabilir (Settoon vd., 1996: 220).

Literatürde psikolojik sözleşme bileşenlerinin işlemsel sözleşmeler ve ilişkisel sözleşmeler olarak kavramsallaştırılabileceği ileri sürülmüştür (MacNeil, 1980: 136 ; Rousseau, 1990; 391; Robinson vd., 1994: 139; Millward ve Hopkins, 1998: 1532). Ayrıca bunlara ek olarak dengeli ve kararsız psikolojik sözleşmeler de önerilmiştir (Rousseau, 2000; Rousseau, 2004; Patrick, 2008). Psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu, uzun süreli olmayan, daha ziyade dar kapsamlı, maddi beklentilere dayalı dışsal sözleşmelerdir (Jong vd., 2009: 332; Haq vd., 2011: 7973). Diğer taraftan, psikolojik sözleşmelerin ilişkisel boyutu, uzun süreli vaatler içeren, sosyal ve duygusal (ör., iyi niyet, bağlılık, sadakat) öğeleri yansıtan, geniş kapsamlı, ucu açık ve tarafların öznel olarak algıladığı sözleşmelerdir (Conway ve Briner, 2005: 44). Rousseau (1995: 106-107) sürekli işçilerin genellikle ilişkisel sözleşmeye sahip olduklarını, buna karşılık geçici işçilerin ise çoğunlukla işlemsel bir sözleşmeye sahip olduklarını ileri sürmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ

Sosyal değişim yapılarının güvenliğe yönelik davranış ve tutumlar üzerindeki rolü son dönemlerde İSG araştırmalarında daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. Bazı araştırmalarda

güvenlik davranış ve tutumlarının algılanan örgütsel destek ve lider-üye değişimi bağlamında örgütsel sosyal değişimin bileşenleri tarafından olumlu bir şekilde öngörüldüğü kanıtlanmıştır (Hofmann ve Morgeson, 1999: 291; Hofmann vd., 2003: 173). Bu sonuçlar, sosyal değişim teorisine dayanan psikolojik sözleşmelerin örgütün, güvenlik tutum ve davranışlarının anlaşılmasındaki rolünün yadsınamayacağını göstermektedir (Walker, 2013: 31). Sully (2001) güvenlik davranışı, güvenlik kültürü ve çalışan arasındaki ilişkinin kavranabilmesi için çalışanın örgütü ile ilişkisinin dinamiklerinin anlaşılmasının büyük önem taşıdığını ve psikolojik sözleşmenin bu ilişkiyi belirlemede aracı olduğunu ileri sürmüştür (Aktaran: Walker ve Hutton, 2006: 434). Walker ve Hutton (2006: 434) istihdam ilişkisinde güvenliğin işveren açısından dikkat (özen gösterme), çalışan açısından ise güvenlik konusundaki standartlara uyma konusundaki mütakabiliyet yükümlülüğüne dayandığını savunmuştur.

İSG ile ilgili sosyal ve kurumsal etkilerden kaynaklanan beklentilerin kesin olarak bir psikolojik sözleşme oluşturacağı ileri sürülemez. Bu beklentilerin bir psikolojik sözleşme haline dönüşebilmesi için çalışan tarafından algılanan güvenlik yükümlülüklerinin işveren tarafından algılanan güvenlik yükümlülükleri ile özdeş olduğuna dair karşılıklı inancın var olması gerekir. İlişkinin bu yönü, zımnî ya da aleni vaatlerden oluşan karşılıklı güvenlik ödevleri hakkındaki bireyin inançları olarak nitelendirilen psikolojik güvenlik sözleşmelerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Walker ve Hutton, 2006: 435),

Örgüt içerisinde çalışanların karşılaştığı iş kazaları ve yaralanmaların işverenlerine olan güven duygularını azalttığı, ayrıca işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği ve sorumluluklarını ihlal ettiğine dair algıları artırdığı saptanmıştır. İşverenin yükümlülüklerine uymadığına ilişkin algıları yüksek olan çalışanların psikolojik sözleşmelerinin ihlal edilmesine dair algılarının da yüksek olacağı ileri sürülmüştür. Bu durum, karşılıklılık ilkesi gereği çalışanların güvenliğe yönelik yükümlülüklerini de yerine getirme oranını olumsuz yönde etkilemiştir (Walker, 2013: 34).

Güvenlik kültürü ve güvenlik ikliminin güven ile ilişkisi (Reason, 1997: 191; Zohar ve Luria, 2005: 617; Burns vd., 2006: 1139) ve psikolojik sözleşmenin güven ile ilişkisine (Robinson, 1996: 574; Guest, 2004: 541) yönelik literatürden hareketle, İSG bağlamında olumlu algılanan psikolojik sözleşmeye sahip bireylerin, olumsuz algılanan psikolojik sözleşmeye sahip bireylerle kıyaslandığında güvenlik ortamını daha olumlu şekilde algılayacaklarına, bölüm yöneticilerine İSG konularında daha çok güven duyacaklarına ve daha az risk alacaklarına inanılmaktadır.

Burns ve Conchie'nin (2007: 15) güvenlik iklimi ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında iki değişken arasında bir nedensellik ilişkisi kurulamamıştır. Ancak güvenlik ikliminin psikolojik sözleşmeyi etkilediği ve ilişkide varyansın %52'sinin güvenlik iklimi tarafından açıklandığını ileri sürmüştür. Araştırmacılara göre, hat yöneticileri tarafından düzenli bir şekilde İSG konularının dile getirilmesi ve gerçekleştirilen faaliyetler, çalışanlar tarafından İSG ile ilgili psikolojik sözleşmelerin yükümlülüklerinin yerine getirilmesine yol açabilir.

Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesine yönelik algıların artması, motivasyonel açıdan (sorumlulukların bilincinde olma, örgüte duygusal bağlılık ve sonuçta iş gücü devrinin azalması gibi) ve İSG'nin gelişmesi açısından (psikolojik sözleşmeler çalışma yaşamıyla ilgili ruh sağlığının korunmasına katkı sağlar) olumlu sonuçlar doğurur (Parzefall ve Hakanen, 2010: 17).

Literatürde İSG ve psikolojik sözleşme ilişkisini inceleyen çalışmaların (Walker ve Hutton, 2006; Burns ve Conchie, 2007; Walker, 2013; Newaz vd., 2016) genel olarak güvenlik kültürüne, güvenlik iklimine ve güvene odaklandığı görülmektedir. Araştırmalarda tercih edilen ölçeklerde, güvenlikle birlikte iş hastalığı ve yaralanmalara da geniş yer verildiği görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, İSG uygulamaları ile psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu ve psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu arasında bir ilişkinin olacağı varsayılabilir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Konusu, Amacı, Problemi

İşverenler tarafından çalışanların sağlık ve güvenliğine verilen önem, zihinsel, ruhsal ve fiziksel anlamda sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması, çalışanların huzurlu ve mutlu olmalarını sağlayacak beklentilerin örgüt tarafından karşılanmasına yönelik olumlu çabalar psikolojik sözleşmenin gereklerinin yerine getirildiği algısı yaratacaktır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, çimento üretim sektöründe çalışanların işletmelerinde karşılaştıkları İSG uygulamalarının sahip oldukları psikolojik sözleşmelerindeki beklentileriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu ortaya çıkarmak için bağımsız değişken İSG uygulamaları ile bağımlı değişken olan ilişkisel psikolojik sözleşme ve işlemsel psikolojik sözleşmenin ilişkisini incelemektir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;

H1 = İSG Uygulamaları ile Psikolojik Sözleşmenin İşlemsel boyutu arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır.

H2 = İSG Uygulamaları ile Psikolojik Sözleşmenin İlişkisel boyutu arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

Evren ve Örneklem Kümesi

Araştırmanın evreni Türkiye'nin Orta Anadolu bölgesinde çimento üretimi alanında faaliyette bulunan 17 fabrika olarak belirlenmiştir. Evrenin çimento üretim sektörü olarak seçilmesinin nedeni İSG uygulamalarına yönelik sorumlulukların üst düzeyde uygulandığı sektörlerden biri olması, çok tehlikeli sınıfta yer alması, fabrikaların faaliyet yılının uzun olması ve uzun süreli çalışanların bulunması sebebiyle araştırılmak istenen konuyla ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin daha iyi anlaşılacağına yönelik beklentidir. Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB), Çimento İşverenleri Sendikası (ÇEİS) ve Sanayi Genel Müdürlüğü (SGM) istatistiklerine göre Orta Anadolu'daki çimento üretim tesislerinde taşeronların çalışanları da

dahil 2800 kişinin istihdam edildiği belirlenmiştir (TÇMB, 2017, ÇEİS, 2017; SGM, 2017). Araştırmanın örneklem kümesinin belirlenmesinde, basit tesadüfi örnekleme metodu tercih edilmiş ve çimento fabrikalarında istihdam edilen personel arasında (beyaz ve mavi yakalı, idari, teknik ya da düz işçi) herhangi bir ayırım yapılmamıştır.

Veri Toplama Metodu

Araştırmada veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anketlerin katılımcılara ulaştırılması için, online form oluşturularak link adresinin paylaşılması, (TÇMB), (ÇEİS) ve (SGM) kurumlarından sağlanan adreslere anketlerin e-mail yoluyla iletilmesi ve izin alınan kuruluşlara anketlerin şahsen teslim edilmesi yöntemleri kullanılmıştır. Veriler Aralık 2017 ve Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmanın belirlenen evrenine göre, %5 hata payı varsayımı ve %95 güvenilirlik düzeyi ile en az 337 kişilik bir örnekleme sahip olması gerekir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48; Karatay, 2009: 9). Yukarıda açıklanan yöntemlerle katılımcılara ulaştırılan 1250 anket formunun geri dönüş oranı %40 olarak gerçekleşmiş ve 492 anket sağlanmıştır. Bunların arasında, ciddiyetsiz yanıtlama, eksik bilgi ve bazı anketlerin yüksek düzeyde benzerlik göstermesi gibi sebeplerle 83 adedi analize uygun bulunmadığı için çıkarılmış, kalan 409 anket formu çalışmada kullanılmıştır.

Araştırmanın Ölçekleri

Çalışmada kullanılan anket formu üç bölümde oluşturulmuştur. Anket formunda kullanılan iki ölçekte maddelere verilecek cevaplar 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Anket formunun ilk bölümünde 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümünde, Üngüren ve Koç (2015: 137) tarafından turizm sektöründe yapılan bir çalışmayla geliştirilen 30 madde ve 5 boyuttan oluşan “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları” ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (0.95) oldukça yüksektir. İSG uygulamaları ölçeğinin, çimento üretim sektöründe kullanılabilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla Kahramanmaraş KÇS Çimento A.Ş. tesislerinde 50 çalışanın katıldığı bir pilot çalışma uygulanmıştır. Test tekrar test yöntemi

uygulanarak ilk ölçümden bir ay sonra yapılan analizlerde elde edilen verilerin iç tutarlılık ve güvenilirlik açısından (.94) istenilen seviyede olduğu görülmüştür. Bu nedenle çimento sektörüne uygun bulunan ölçeğin araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Anket formunun son bölümünde ise “Psikolojik Sözleşme” ölçeği bulunmaktadır. Başlangıçta Millward ve Hopkins (1998: 1541) tarafından geliştirilen bu ölçek işlemsel ve ilişkisel yönelimleri kapsayan 50 ifadeden oluşturulmuş, yapılan faktör analizi sonucunda 22’si ilişkisel 15’i işlemsel 37 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Millward ve Herriot (2000: 231) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin işlemsel boyutu için .62, ilişkisel boyutu için .65 yapı geçerlilik katsayısı bulunmuştur. Grimmer ve Oddy (2007: 171), daha sonrasında ise Patrick (2008: 22) tarafından işlemsel boyutu 10 ifadeden, ilişkisel boyutu ise 7 ifadeden oluşan ölçeğin kısa versiyonu geliştirmiştir. Ölçeğin bu kısa versiyonu Türkiye’de alanda yapılan makale, yüksek lisans ve doktora tezlerinde de sıklıkla tercih edilmiştir (Mimaroglu, 2008; Özgen ve Özgen, 2010; Dikili, 2012; Yılmaz 2012).

Verilerin Analizi

Anket formunun ilk bölümünde yer alan kişisel bilgi formundan elde edilen demografik özelliklere dair analiz bulguları Tablo 1’de sunulmuştur. Bu özellikler; ankete katılanların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitimleri, çalışma süreleri ve sahip oldukları unvanları/konumlarıyla birlikte tesisin faaliyet süresi ve personel sayısını kapsamaktadır.

Tablo 1. İşletme ve Çalışanlara İlişkin Demografik Özellikler

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	368	90	Evli	304	74,3
Kadın	41	10	Bekar	105	25,7
Yaş			Eğitim Durumu		
18-29	68	16,6	İlköğretim	24	5,9
30-39	197	48,2	Lise	154	37,7
40-49	121	29,6	Ön Lisans	101	24,7
50-59	21	5,1	Lisans	111	27,1
60 ve üzeri	2	0,5	Yüksek Lisans	19	4,6
Unvan/Konum			Aynı İşte Çalışma Süresi		
İdari müdür / Şube Müdürü	17	4,2	1-5	118	28,9
Şef	95	23,2	6-10	105	25,7

<i>Ustabaşı (formen)</i>	28	6,8	11-15	114	27,9
<i>Diğer</i>	269	65,8	16-20	41	10,0
			21 ve üzeri	31	7,6
<i>İşletmenin Faaliyet Süresi</i>			<i>Toplam Personel Sayısı</i>		
6-10	87	21,3	50-249	208	50,9
11-19	27	6,6	250-499	153	37,4
20-29	39	9,5	500-999	48	11,7
30 ve üzeri	256	62,6	1000 ve üzeri		

Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmadan önce gerçekleştirilen güvenilirlik testlerinin sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: DFA Yapılmadan Önceki Güvenilirlik Testleri

<i>Ölçekler</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<i>İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları</i>	.94	30
<i>Psikolojik Sözleşme</i>	.78	17
<i>İşlemsel Psikolojik Sözleşme</i>	.73	10
<i>İlişkisel Psikolojik Sözleşme</i>	.81	7

İSG uygulamaları ölçeği ile yapılan pilot çalışmada ve nihai çalışmada elde edilen verilerin güvenilirlik analizi sonuçlarının (.94) orijinal çalışmadaki ölçeğin sahip olduğu güvenilirlik ($\alpha = .95$) düzeyiyle aynı ve yüksek olduğu saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ölçeğinin işlemsel ifadeleri için (orijinal $\alpha = .62$, mevcut çalışma $\alpha = .73$) ve ilişkisel ifadeleri için (orijinal $\alpha = .65$, mevcut çalışma $\alpha = .81$) orijinal ölçekten daha yüksek güvenilirlik katsayılarına ulaşılmıştır. Psikolojik sözleşmenin genel ölçek güvenilirliği ($\alpha = .784$) ise orta düzeyde saptanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin kabul görmüş ve daha önceki makalelerde kullanılmış olması nedeniyle açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmamıştır. Ancak ölçeklerin araştırmamızın verileri doğrultusunda oluşturacağı boyutsal yapı, SPSS istatistik programı ve LISREL programı kullanılarak her iki ölçek için DFA gerçekleştirilmiştir.

Teori odaklı doğrulayıcı bir yöntem olan DFA, AFA ve çoklu regresyonun bir kombinasyonu olarak tanımlanır. Bundan dolayı, DFA analizinin planlaması, gözlenen ve örtük (gizil) değişkenlerin arasındaki teorik ilişkiler aracılığıyla yönlendirilir (Schreiber vd., 2006: 325). DFA analizi yapılırken, çeşitli ölçütler kullanılarak bir modelin kabul edilebilir aralıklarda iyi uyum iyiliklerine sahip olup olmadığına karar verilir. Öncelikle güvenilirlik testi yapılarak ölçeğin iç tutarlılığı ve maddelerin belirli bir problemi temsil derecesi belirlenir. Bir ölçek için kabul edilebilir bir iç tutarlılığa sahip olması için güvenilirlik katsayısının en az $0.50 < \alpha$ olması istenir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arası bir değer yüksek bir içsel tutarlılığı işaret eder (George ve Mallery, 2003: 231). İkinci aşamada, ölçeğin yapısal geçerliliğini değerlendirmek ve maddelerin birbiriyle ilişki gösterip göstermediğini, eğer gösteriyorsa ilişkinin kuvvetini görmek amacıyla DFA modelindeki faktör yükleri test edilir. Uygulamada faktör yüklerinin .32'nin altında olması durumunda zayıf, .32 - .45 arasında olması güzel, .45 - .55 arasında olması iyi .55 - .63 arasında olması çok iyi ve .71'in üzerinde olması mükemmel olarak kabul edilir (Harrington, 2008: 23). Konuyla ilgili literatür incelendiğinde araştırmacıların ölçek maddelerinin kabul edilebilir faktör yükü konusunda bir konsensusa sahip olmadığı görülür. Huang (2005: 844) faktör yükü .50'nin altında olanları, Hwang ve Henry (1990: 125) .45'in altındakileri, Greca ve arkadaşları (1998: 88) ise .30'dan küçük faktör yükü olan maddeleri ölçekten çıkarmayı tercih etmiştir. DFA'nın üçüncü aşaması, maddeler arasında düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının hesap edilmesidir. Ölçekte yer alan her maddenin ilişkideki gücü "+1.0 ile -1.0" aralığında olması gereken madde-toplam korelasyonları ile belirlenir (Büyüköztürk vd., 2012: 86). Tavşancıl (2014: 33)'a göre bir modelin kabul edilebilir olması için madde toplam korelasyonlarının en az .20 olması beklenilir. DFA'nın dördüncü aşaması, t değerlerinin kontrol edilmesidir. Kritik t-değeri olarak ifade edilen parametre .05 düzeyinde 1.96 iken .001 düzeyinde 2,57 olarak belirlenmiştir. Dikkat edilmesi gereken nokta .001 anlamlılık düzeyinde t değeri Lisrel programında ayarlanamayacağından t-tablosu üzerinden

manuel olarak hesaplanması gerektiğidir. Seçilen düzeye göre belirlenen t değerinden daha düşük değere sahip maddelerin anlamlı olmadığı varsayımıyla modelden çıkarılması gerekir (Schumacker ve Lomax, 2004: 81; Şimşek, 2007: 86).

DFA, gerçek ve gözlemlenen kovaryans giriş matrisinin, ileri sürülen modelle uyumunu ölçmektedir. Hipotez olarak önerilen modelin genel uyum iyiliklerinin değerlendirildiği çeşitli uygunluk ölçütleri bulunmaktadır (Ho, 2006: 284). Bunlar arasında daha sık kullanılan uyum iyiliği kriterleri χ^2/sd , NNFI, NFI, IFI, GFI, CFI, AGFI ve RMSEA ölçütleridir (Schreiber vd., 2006: 330; Şimşek, 2007: 14; Hooper vd., 2008: 53). Bahsi geçen uyum iyiliği kriterlerinin her birinin mükemmel ve kabul edilebilir olarak belirlenmiş sınırları bulunmaktadır. Örneğin, χ^2/sd değerinin 0 ile 2 arasında olması mükemmel, 2 ile 5 arası alacağı değerler kabul edilebilir olarak nitelendirilmektedir. NNFI, NFI, IFI, GFI, CFI uyum iyiliği kriterlerinin tamamında 0.95 ile 1.00 arasındaki değerler mükemmel uyum, 0.90 ile 0.95 arası değerler kabul edilebilir uyum seviyesi olarak değerlendirilmektedir. AGFI kriterinde ise 0.95 ile 1.00 arasındaki değerler mükemmel, 0.85 ile 0.90 arası kabul edilebilir düzey olarak belirlenmiştir. DFA analizlerinde en sık kullanılan uyum iyiliği kriterlerinden birisi olan RMSEA'nın 0.00 ile 0.05 arasında olması mükemmel 0.05 ile 0.08 arasında olması kabul edilebilir seviyeyi göstermektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 39; İlhan ve Çetin, 2014: 31; Çapık, 2014: 199)

Doğrulayıcı faktör analizi modelleri değerlendirilirken önerilen uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırları içinde olmaması durumunda, yukarıda bahsi geçen DFA analiz adımlarına dönülür. İstenilen faktör yükleri, düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ve t değerleri kontrol edilir kabul edilebilir ölçütler içinde olmayan maddelerin modelden çıkarılması yoluna gidilir. Oluşan yeni model tekrar analiz edilir ve uyum iyiliği ölçütleri kabul edilebilir değerlere sahip bir model oluşturuluncaya kadar bu süreç devam ettirilir.

İSG Uygulamaları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın İSG uygulamaları ölçeği bu süreçler ışığında bağımsız şekilde DFA analizine tabi tutulmuş ve analiz sonuçları Tablo 3'te, oluşan modellerin uyum iyilikleri ile ilgili sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3. İSG Uygulamaları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR	(CFA)* Başlangıç Değeri Faktör Yüğü	(CFA)**	(CFA)*** Faktör Yüğü	(CFA) *** Sonuç Değeri Faktör Yüğü / Cronbach Alpha	t- Değeri	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
<i>İSG Uygulamaları*</i>				0.92				
<i>İSG Yönetmel Faaliyetleri</i>				0.71		4.34		
<i>M1</i>	0.73 ^b							
<i>M2</i>	0.73	0.69 ^b						
<i>M3</i>	0.68	0.65	0.60 ^b					
<i>M4</i>	0.67	0.66	0.63	0.64	13.67	4.40	0.666	0.758**
<i>M5</i>	0.67	0.66	0.67	0.72	15.80	4.36	0.777	0.773**
<i>M6</i>	0.63	0.64	0.66	0.66	14.18	4.28	0.817	0.716**
<i>M7</i>	0.76	0.76	0.76 ^b					
<i>M8</i>	0.59 ^b							
<i>KurallaraUyum</i>				0.72		4.32		
<i>H9</i>	0.65	0.64 ^b						
<i>H10</i>	0.75	0.75	0.72	0.68	14.94	4.30	0.798	0.774**
<i>H11</i>	0.29 ^a							
<i>H12</i>	0.68	0.68	0.68	0.68	14.88	4.45	0.656	0.700**
<i>H13</i>	0.71	0.72	0.73 ^b					
<i>H14</i>	0.70	0.71	0.72	0.70	15.36	4.23	0.780	0.771**
<i>H15</i>	0.70	0.70	.70 ^b					
<i>Bilinç Düzeyi</i>				0.78		4.15		
<i>L16</i>	0.58	0.59	0.59 ^b					
<i>L17</i>	0.77	0.78	0.79	0.81	18.85	4.10	0.982	0.846**
<i>L18</i>	0.74	0.74	0.74	0.75	16.96	4.33	0.663	0.804**
<i>L19</i>	0.65	0.64	0.64 ^b					
<i>L20</i>	0.37 ^a							
<i>L21</i>	0.70	0.70	0.70	0.71	15.62	4.04	0.893	0.764**
<i>İSG Eğitimi</i>				0.70		4.28		
<i>P22</i>	0.53 ^b							
<i>P23</i>	0.66	0.67	0.65	0.66	14.39	4.25	0.819	0.781**
<i>P24</i>	0.68	0.69	0.67	0.66	14.37	4.42	0.660	0.645**
<i>P25</i>	0.64	0.62 ^b						
<i>P26</i>	0.67	0.67	0.66	0.66	14.44	4.19	0.919	0.773**
<i>İSG İletişim ve İşbirliği</i>				0.71		4.27		

<i>F27</i>	0.69	0.69	0.68	0.68	14.88	4.23	0.903	0.750**
<i>F28</i>	0.76	0.75	0.75	0.75	16.82	4.27	0.817	0.775**
<i>F29</i>	0.62	0.59	0.59	0.60	12.92	4.31	0.747	0.720**
<i>F30</i>	0.70 ^b							

Not: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). ^a = Faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular, ^b = Düzeltme indeksi veren maddeler

İSG uygulamaları ölçeğinin orijinal halinin DFA'sı gerçekleştirilerek Model I oluşturulmuştur. Uyum iyiliği ölçütlerine bakılmış ve aşağıdaki Tablo 4'te yer alan Model I ile ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerine sahip olmayan modelin DFA süreçlerine göre düzeltme indeksi veren M1, M8, P22 ve F30 maddeleri ve faktör yükleri 0.40'ın altında bulunan H11 ve L20 maddeler modelden çıkarılmıştır. Yeniden yapılan analiz sonucunda oluşan Model II'nin Tablo 4'te yer alan verilerinin kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerine göre istenilen sınırlar içinde olmaması nedeniyle düzeltme indeksi veren M2, H9 ve P25 maddeleri modelden çıkarılmıştır. Ölçeğin oluşan yeni haliyle Model III analize tabi tutularak elde edilen verilerin uyum iyiliği kriterleri değerlendirilmiş M3, M7, H13, H15, L16, L19, P25 kabul ölçütlere ulaşamadığı için modelden çıkarılmıştır. Ölçeğin son haliyle yapılan analiz sonuçları Tablo 4'te de görüldüğü gibi iyi uyum kriterleri sağlayan Model IV'ü oluşturmuştur

Tablo 4. Uyum İyiliği Kriterleri: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

<i>Uyum İyiliği Kriterleri</i>	χ^2/df	<i>NFI</i>	<i>NNFI</i>	<i>CFI</i>	<i>IFI</i>	<i>GFI</i>	<i>AGFI</i>	<i>RMSEA</i>
Model I	2126.02/395 = 5.38	0.74	0.76	0.78	0.78	0.74	0.70	0.11
Model II	1226.52/242 = 5.06	0.80	0.81	0.84	0.84	0.80	0.75	0.10
Model III	751.51/179 = 4.19	0.84	0.85	0.87	0.88	0.85	0.81	0.09
Model IV	262.00/80 = 3.27	0.91	0.95	0.95	0.95	0.92	0.90	0.07

DFA sonucunda ölçeğin genel ve boyutsal yönden güvenilirlik katsayıları şu şekilde oluşmuştur. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.92$, alt boyutlar için güvenilirlik katsayıları sırasıyla $\alpha = 0.71, 0.72, 0.78, 0.70, 0.71$ olarak elde edilmiştir. Diğer taraftan incelenen toplam madde korelasyonları ve ölçeğin t değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde

olduğu görülmüştür. Modelin son halinde üçer maddeden oluşan 5 boyutlu yeni bir geçerli ve güvenilir İSG Uygulamaları ölçeği elde edilmiştir.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik sözleşme ölçeğinin çalışmada kullanılan orijinal haline DFA uygulanmış ve Model I elde edilmiştir. Aşağıda Tablo 6'da Model I'in uyum iyiliği kriterleri gösterilmiştir. Bu sonuçların iyi uyum ölçütlerini karşılamaması nedeniyle düzeltme indeksi veren ve 0.40'ın altında faktör yüküne sahip olan T2, T4, T5, T9, T10, R11 ve R13 maddeleri modelden çıkarılmış ve oluşan yeni model tekrar analize tabi tutulmuştur. İkinci aşamada elde edilen Model II'nin uyum iyiliği ölçütlerinin Tablo 6'da izlendiği gibi yine kabul edilebilir uyum iyiliği kriterlerine ulaşamadığını göstermektedir. Bu nedenle Model II'de düzeltme indeksi veren T6, R16 ve R17 maddeleri ölçekten çıkartılmıştır.

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

BOYUTLAR	(CFA)* Başlangıç Değeri Faktör Yükü	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) *** Sonuç Değeri Faktör Yükü / Cronbach Alpha	t-Değeri	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonları
<i>Psikolojik Sözleşme*</i>			0.68				
<i>İşlemsel (Transactional)</i>			0.67		3.20		
<i>T1</i>	0.68	0.60	0.91	12.05	3.14	1.344	0.725**
<i>T2</i>	0.43 ^b						
<i>T3</i>	0.39	0.43	0.46	6.89	3.67	1.175	0.638**
<i>T4</i>	0.28 ^a						
<i>T5</i>	0.65 ^b						
<i>T6</i>	0.73	0.82 ^b					
<i>T7</i>	0.60	0.63	0.77	10.87	3.57	1.266	0.706**
<i>T8</i>	0.66	0.68	0.89	11.82	2.44	1.342	0.746**
<i>T9</i>	-0.11 ^a						
<i>T10</i>	-0.05 ^a						
<i>İlişkisel (Relational)</i>			0.71		3.91		
<i>R11</i>	0.32 ^a						
<i>R12</i>	0.61	0.72	0.79	11.38	3.55	1.306	0.770**
<i>R13</i>	0.42 ^b						
<i>R14</i>	0.76	0.60	0.83	13.75	4.02	1.093	0.800**

R15	0.71	0.59	0.63	12.96	4.18	0.897	0.759**
R16	0.69	0.72 ^b					
R17	0.88 ^b	0.90 ^b					

Not: *Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). ^a = Faktör yükü düşük olup ölçekten çıkartılan sorular, ^b = Düzeltme indeksi veren maddeler.

Model II'den çıkarılan maddeler sonrasında oluşan Model III'ün uyum iyiliği kriterleri Tablo 6'da görüldüğü gibi sağlanmış ve bu ölçütlerin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olması dolayısıyla ölçeğin yeni hali oluşmuştur.

Tablo 6. Uyum İyiliği Kriterleri: Psikolojik Sözleşme

Uyum İyiliği Kriterleri	χ^2/df	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI	RMSEA
Model I	1253.77/118=69.65	0.56	0.52	0.58	0.59	0.73	0.66	0.15
Model II	180.18/34=5.29	0.88	0.87	0.90	0.90	0.92	0.87	0.10
Model III	34.46/13 = 2.65	0.93	0.95	0.96	0.96	0.98	0.95	0.06

Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısına bakıldığında kabul edilebilir bir değer olan $\alpha = 0.68$ oranı elde edilmiştir. İşlemsel psikolojik sözleşme alt boyutunun güvenilirliği $\alpha = 0.67$ ilişkisel psikolojik sözleşmenin alt boyutunun güvenilirliği ise $\alpha = 0.71$ düzeyinde tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinin takip edilen süreçleri sonunda elde edilen bulgular, toplam madde korelasyonları ve t değerlerinin kabul edilebilir ölçütlerde olması dolayısıyla takip edilen DFA süreçleri sonunda Tablo 5'te görüldüğü gibi 4 maddesi işlemsel psikolojik sözleşme boyutuna, 3 maddesi ise ilişkisel psikolojik sözleşme boyutuna dahil olan 7 maddelik yeni bir psikolojik sözleşme ölçeği oluşturulmuştur.

Tablo 7. Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Testi sonuçları

	Art. Ort.	Std. Hata	I	II	III
I. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	4.27	0.67	1		
II. İlişkisel Psikolojik Sözleşme	3.93	0.73	.239** .000 409	1	

<i>III. İşlemsel Psikolojik Sözleşme</i>	3.32	0.92	<i>-.171**</i> .000 409	.019 .543 409	1
--	------	------	-------------------------------	---------------------	---

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 7’de DFA analizleri sonucu ortaya çıkan yeni ölçek maddeleri ile yapılan korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir. $p < .001$ anlamlılık düzeyinde İSG uygulamaları ile işlemsel psikolojik sözleşme boyutu arasında düşük seviyede negatif ($-.17^{**}$) yönde anlamlı bir ilişki saptanırken, ilişkisel psikolojik sözleşme boyutu ile pozitif yönde anlamlı ($.23^{**}$) nispeten düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmannın H1 ve H2 hipotezlerinin her ikisi de kabul edilmiştir.

Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

İşlemsel nitelikteki sözleşmeler, parasal değiş-tokuşlar içeren ekonomik temelli ve kısa vadeli (sınırlı süreli) sözleşmelerdir. İşlemsel sözleşmeler, ilişkisel sözleşmelere kıyasla daha dardır ve sözleşmenin taraflarının her ikisi de diğeri adına daha sınırlı taahhütlerde bulunmaktadır. Bununla beraber işlemsel sözleşmelerin karakteristiği gereği feshi kolaydır. Dolayısıyla, işlemsel psikolojik sözleşmelere sahip olan geçici işçilere, ilişkisel psikolojik sözleşmelere sahip olan daimî işçilere göre daha az vaatte bulunmaktadır (Robinson vd., 1994: 139-143).

Bununla birlikte Türkiye’de İSG uygulamalarını yasal zeminde düzenleyen 6331 Sayılı kanun, sadece işverenler tarafından yerine getirilecek yükümlülükler içermez aynı zamanda çalışana da birtakım sorumluluklar yükler. 6331 sayılı İSG kanununun 19. Maddesi gereğince çalışanlar, aldıkları İSG eğitimleri ve işverenin konuyla ilgili talimatları doğrultusunda, çalışma ortamında sorumlu oldukları görevleri yerine getirirken hem kendi hareketlerinden hem de yapılan işten etkilenen çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamaktan bununla birlikte işyerine ait makinaların, cihazların ve araçların kurallara uygun şekilde kullanmasından sorumludur Diğer taraftan, işlemsel sözleşme sahiplerinin sosyal

sorumluluklarının düşük olması ve gelir elde etmek için iş ahlakını gözden çıkarabilme ihtimalleri nedeniyle iş tatminleri düşüktür ve yüksek düzeyde sorumluluk gerektiren uzun süreli sözleşmeler oluşturmazlar (Raja vd., 2004: 357). Bu çıkarımlar doğrultusunda araştırmanın sonuçlarında ortaya çıkan işlemsel psikolojik sözleşmenin İSG uygulamaları ile negatif yönde ilişkisi, çimento üretim sektöründe çalışanların bir kısmının kurumlarıyla aralarında var olduğunu algıladıkları sözleşmenin işlemsel niteliğiyle açıklanabilir.

İlişkisel sözleşmeler, çalışanların örgütlerine olan iyi niyet, sadakat bağlılık, inanç ve güven gibi sosyal ve duygusal bileşenlerini yansıtır; çünkü örgütler buna karşılık çalışanlara gerekli parasal ödülleri vermekle yetinmez, aynı zamanda çalışanların kariyer gelişimi, iş güvenliği, yetkinlik ve yeterlilik eğitimi gibi ihtiyaçlarına güvence sağlar (Zhou vd., 2014: 219). İlişkisel sözleşmelerin doğası gereği işveren merkezli bir sorumluluk yapısına sahiptir. Bu nitelikteki sözleşmelere sahip çalışanlar, işverenleriyle olan ilişkilerini korumak ve daha uzun süreli faydalar elde etmek ve işlerini güvence altına almak için daha yüksek sadakat gösterecektir. Rousseau'ya (2004: 124) göre, ilişkisel psikolojik sözleşmelere sahip işçiler maddi kazanımlar elde etmese dahi, mesaiye kalmaya, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmaya ve işveren tarafından gerekli görülen organizasyonel değişikliklere destek olmaya daha isteklidir.

Bu durum, ilişkisel sözleşmeye sahip çalışanların İSG uygulamalarının kendilerine yüklediği sorumlulukları yerine getirme konusunda daha istekli olacağını göstermektedir. Çalışmanın İSG uygulamaları ilişkisel sözleşme ilişkisinde pozitif yönde bir etkinin varlığına dair bulguları İSG uygulamalarının etkili şekilde hayata geçirilmesinin çalışanların ilişkisel sözleşmelerinin yerine getirildiğine yönelik algısını olumlu yönde etkileyeceği sonucunu doğrulamaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yalnızca çimento sektöründe uygulanması ve katılımcıların sayısının sınırlı olması çalışmanın çok tehlikeli sınıfta yer alan ve farklı sektörlerde faaliyette bulunan işletmelere genellenebilmesi açısından kısıtlılıklar içerir. Zira çalışmanın uygulanabileceği tüm

sektörlerde işletmelerin çalışma kültürü, örgütsel ilişkiler ve iş ortamı bakımından farklılıklar taşıyor olması sonuçlara etki edecektir. Ancak çalışmanın bulguları, farklı iş kollarında gerçekleştirilecek benzer araştırmaların sonuçlarıyla birleştirilerek çeşitli endüstrilere genellenmesi bakımından katkı sağlayacaktır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın sonucunda İSG uygulamaları ve psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutuyla negatif yönde, ilişkisel boyutuyla ise pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular göstermektedir ki çimento sektöründeki işletmelerin çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel nitelikte olması işverenlerin sağlık ve güvenlikle ilgili uygulamakla yükümlü olduğu kurallara uyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Diğer taraftan istihdam edilen uzun süreli veya geçici nitelikte işlemsel sözleşmelere sahip çalışanların İSG uygulamalarına; angarya görmeleri, sorumluluk duygusu taşımamaları ve geçici bir istihdam ilişkisine sahip olduklarını algılamaları nedeniyle daha az veya hiç uyum göstermedikleri ileri sürülebilir.

Çalışmanın bulgularına dayanarak çimento sektörü özelinde makro ve mikro düzeyde çeşitli öneriler sunulabilir. Makro açıdan değerlendirildiğinde İSG uygulamalarına yönelik yasal mevzuatın sektörel ihtiyaçları karşılayan, çalışanların refahına katkıda bulunan, yaşam kalitesini iyileştirecek sürdürülebilir bir nitelikte olması gerekir. Mikro seviyede ise, öncelikle işverenin çalışanını hem değerli bir paydaş hem de iç müşteri olarak kabul ederek gerekli önemi vermesi beklenir. Bu doğrultuda işletmelerin sağlık ve güvenlik kültürü, güvenlik iklimi, İSG yönetim sistemi ve bağlılığı gibi kendine özgü örgütsel niteliklere sahip olması gerekir. Ayrıca, tehlikeleri önlemek ve kontrol etmek, iyi bir risk yönetim politikası ile olası risklerden kaçınma ve korunmaya yönelik faaliyetleri planlamak, etkin bir eğitim prosedürü oluşturmak, çalışma ortamını daha sağlıklı ve güvenli hale getirmek gibi konulardaki temel sorumluluk işverenlere aittir. İş yerinde bu koşulların sağlanması çalışanlarda kurumsal sorumlulukların yerine

getirildiğine dair algıları yükseltecek ve karşılıklılık duygusu içerisinde psikolojik sözleşmelere uyma sorumluluğunu artıracaktır. Bunun tersi uygulamalar ve kısa vadeli taktiksel kararlar psikolojik sözleşmeye uyum konusunda problemler yaşanmasına neden olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Alli, B. (2008). *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety* (2nd Edition), International Labour Office (İLO), Geneva.
- Altın, M. & Taşdemir, Ş. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş, Tanımlar, Önemi, Tarihsel Gelişim Süreci, Uluslararası Sözleşme ve Yönergeler*, (Editör: Mustafa Altın ve Şakir Taşdemir), İş Sağlığı ve Güvenliği, (1-34). Eğitim Yayınevi.
- Amponsah-Tawiah, K. & Dartey B. K. (2011). Occupational health and safety: Key issues and concerns in Ghana, *International Journal of Business Social Science*, 2 (14), 119-126.
- Anderson, N & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect, *Journal of Organizational Behavior*, 19 (1), 637-647.
- Bhagawati, B. (2015). Basics of occupational safety and health. *Journal of Environmental Science, Toxicology and Food Technology*, 9 (8), 91-94.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, Transaction Publishers.
- Burns, C. & Conchie, S. (2007). *A psychological contract for health and safety*, EIASM Workshop on trust within and between organization, 1-34.
- Burns, C. ; Mearns, K. & McGeorge, P. (2006). Explicit and implicit trust within safety culture. *Risk Analysis Int. Journal*, 26, 1139-1150
- Büyüköztürk, Ş.; Çokluk, Ö. & Köklü, N. (2012). *Sosyal bilimler için istatistik*. Pegem Akademi, Ankara.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work, A Critical Evaluation of Theory and Research*, Oxford University Press Inc.

- Coyle-Shapiro, J. A-M. & Parzefall, M.-R. (2008). Psychological Contracts, (Edited by: Cary, L. Cooper and Julian Barling). Handbook of Organizational Behavior. London: SAGE Publications, 17-34.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 196-205.
- ÇEİS. *Hakkımızda*. <http://www.ceis.org.tr/1/kategori/1/ceis.html>, Erişim Tarihi: 25.06.2017.
- Çelik, A. H. (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Yayın Dağıtım.
- Çelik, H. E. & Yılmaz, V. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi, Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*. Anı Yayıncılık.
- ÇSGB, *Çalışma Genel Müdürlüğü Tarihçesi*. <https://www.cs.gb.gov.tr/cgm/Contents/GenelMudurluk/tarihce>, Erişim Tarihi: 05.04.2016.
- Devebakan, N. (2007). *Özel Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Dikili, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması* [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 40 (1), 93-102.
- Ergun, A. R. & Çelik, İ. (2011). Turkish History of Occupational Health and Safety. Occupational Health and Safety Magazine, *XIX World Congress on Safety and Health at Work, Ministry of Labour and Social Security Publication*, 167, 20-24.
- Freese, C.; Shalk, S. & Croon, M. (2011). The impact of organizational changes on psychological contracts: A longitudinal study, *Personnel Review*, 40 (4), 404-422.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity a preliminary statement, *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178.

- Greca, M. A.; Dandes, K. S.; Wick, P.; Shaw, K. & Stone, L. W. (1998). Development of the social anxiety scale for children: reliability and concurrent validity, *Journal of Clinical Child Psychology*, 17(1), 84-91.
- Grimmer, M. & Oddy, M. (2007). Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational Versus Transactional Beliefs, *Australian Journal of Management*, 32 (1), 153-174.
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract, *International Association for Applied Psychology*, 53 (4), 541-555.
- Haq, I. U., Jam, F. A. & Azeem, M. U. & Ali, M. A. & Fatima, T. (2011). Psychological contract and job outcomes: mediating role of affective commitment, *African Journal of Business Management*, 5 (19), 7972-7979.
- Harrington, D. (2008). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Ho, R. (2006). *Handbook Of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation With Spss*. Chapman & Hall/CRC.
- Hofmann, D. A. & Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behaviour as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member Exchange, *Journal of Applied Psychology*, 84 (2), 286-296.
- Hofmann, D. A.; Morgeson, F. P. & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar, *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 170-178.
- Hooper, D.; Coughlan, J & Mullen, R. M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53-60.
- Huang, H.M. (2005). Web performance scale, *Information and Management*, 42, 841-852.

- Hwang, C. & Henry, L. (1990). Development and validation of the mathematics anxiety scale for children, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 23 (3), 121-127
- İlhan, M. & Çetin, B. (2014). Comparing the Analysis Results of the Structural Equation Models Conducted Using LISREL and AMOS, *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5 (2), 26-42.
- İSGK (6331 Sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu). T.C. Resmî Gazete, 28339, 30.06.2012, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, Erişim Tarihi: 20.09. 2015.
- Jong, J.; Schalk, R. & Cuyper, N. (2009). Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: Associations with employee attitudes, *Management and Organization Review*, 5 (3), 329-351.
- Karapetrovic, S. & Casadesús, M. (2009). Implementing environmental with other standardized management systems: Scope, sequence, time and integration, *Journal of Cleaner Production*, 17 (5), 533-540.
- Karatay, M. Araştırmada Örnekleme, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc, Erişim Tarihi: 12.11.2017.
- Kaynak, R; Toklu, A. T. & Elçi, M. & Toklu, İ. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach, *International Journal of Business and Management*, 11 (5), 146-166.
- Keskin, Ö. (2011). Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906), *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 29, 125-148.
- Matias, J. C. D. O. & Coelho, D. A. (2002). The integration of the standards systems of quality management, environmental management and occupational health and safety management, *International Journal of Production Research*, 40 (15), 3857-3866.

- McLean P. J.; Kidder, D. L. & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract, *Journal of Organizational Behavior*, 19 (Special issue), 697–730.
- MacNeil, I. R. (1980). The New Social Contract: An Inquiry into Modern Contractual Relations, *Yale University Press*, 134-137.
- Millward, L. J. & Herriot P. (2000). *The Psychological Contract in the United Kingdom* (Ed. Denise M. Rousseau, René Schalk) Psychological Contracts in Employment: Cross-National Perspectives, 231-249, Sage Publications Inc.
- Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment, *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (16), 1530-1556.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma* [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi].
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Review*, 22 (1), 226-256.
- Newaz, M. T.; Jefferies, M. & Davis, P. & Pillay, M. (2016) Using the Psychological Contract to Measure Safety Outcomes on Construction Sites, (Edited by: P. W. Chan and C. J. Neilson), Proceedings of the 32nd Annual ARCOM Conference. 5-7 September 2016, Manchester, UK, Association of Researchers in Construction Management, 1, 487-496.
- Özgen, H. M. & Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 1-19.
- Parzefall, M-R. & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties, *Journal of Managerial Psychology*, 25 (1), 4-21.

- Patrick, H. A. (2008). Psychological contract and employment relationship, *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 7 (4), 7-24.
- Raja, U.; Johns, G.& Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts, *The Academy of Management Journal*, 47 (3), 350-367.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract, *Administrative Science Quarterly*, 41 (4), 574-599.
- Robinson, S.L.; Kraatz, M. S.& Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study, *Academy of Management Journal*, 37 (1), 137-152.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 121-139.
- Rousseau, D, M. (1990). New hire perceptions of their own and their employers obligations: A study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*, Sage Publications, Inc.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological Contract Inventory Technical Report*, Carnegie Mellon University Press.
- Rousseau, D. M. and Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures, *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational Psychology*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Schreiber, J. B; Nora, A. & Stage, F. K. & Barlow, S. E. & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99 (6), 323-337.

- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling* (2nd Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Settoon, R. P.; Bennett, N. & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81 (3), 219-227.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri, Ankara
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayıncılık, Ankara
- TÇMB. <http://www.tcma.org.tr/index.php?page=icerikgoster>, Erişim Tarihi: 18.09.2017.
- Üngüren, E & Koç, T. S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5 (2), 124-144.
- Vredenburg, A. G. (2002). Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates? *Journal of Safety Research*, 33 (2), 259-276.
- Walker, A. (2013). Outcomes associated with breach and fulfillment of the psychological contract of safety, *Journal of Safety Research*, 47, 31–37.
- Walker, A. & Hutton, D. M. (2006). The application of the psychological contract to workplace safety, *Journal of Safety Research*, 37 (5), 433-441.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Yiğit, A. (2012). *İş Güvenliği*, Alfa Akademi.

- Zohar, D. (2014). *Safety Climate: Conceptualization, Measurement and Improvement*, (Edited by: Benjamin Schneider and Karen M. Barbera). The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture, 317-334, Oxford University Press..
- Zohar, D. & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates, *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 616-628.
- Zhou, Jianwu, Plaisent, Michel, Zheng, Lili and Bernard, Prosper (2014). Psychological contract, organizational commitment and work satisfaction: Survey of researchers in chinese state owned engineering research institutions, *Open Journal of Social Sciences*, 2 (9), 217-225.



R&S - RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL

<https://dergipark.org.tr/rs>

Vol:5 Issue:4; pp:588-610



TÜRKİYE'DEKİ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARININ EKOLOJİ VE BİYOÇEŞİTLİLİĞİN KORUNMASINDAKİ ROLLERİ*

The Roles of Non-Governmental Organizations in Turkey in Conservation of Ecology and Biodiversity

Murat SEZİK

Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Kentleşme ve Çevre Sorunları Ana Bilim Dalı, murat.sezik@inonu.edu.tr, Malatya / Türkiye

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

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1180493>

Sezik, M. (2022). “Türkiye’deki sivil toplum kuruluşlarının ekoloji ve biyoçeşitliliğin korunmasındaki rolleri”, R&S- Research Studies Anatolia Journal, 5(4). 588-610.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 27.09.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 19.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

* Bu çalışma 15-17 Eylül 2022 Tarihinde gerçekleştirilen V. Uluslararası KAYES Kongresinde sunulan tebliğin genişletilmiş ve düzenlenmiş halidir.

ÖZ

Sanayi devriminden sonra insanoğlu çevresini hızla tüketmeye başlamış ve nihayetinde gezegeni geri dönülemez bir ölçüde tahrip etmiştir. Çevre kirliliği, ormansızlaşma ve atmosfere salınan gazların etkisiyle her geçen gün yaşanılması daha da zor olan yeryüzünde ortaya çıkan “ekolojik krizin” bir an önce hafifletilmesi gerekmektedir. Bu konuda uluslararası kuruluşlara, devletlere, siyasal partilere, sivil toplum kuruluşlarına (STK) ve hatta bireylere daha fazla sorumluluk düşmektedir. Bu çalışmanın amacı Türkiye’de, STK’ların ekoloji ve biyoçeşitliliğin korunması adına neler yaptıklarını ve yapabileceklerini incelemektir. Çalışmada literatüre, gözleme ve görüşmelere dayalı nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de sayıları sınırlı olan ve çevre konusundaki duyarlı bireyleri organize ederek bilinç oluşturmaya çalışan STK’ların ekoloji ve biyoçeşitliliği korumak adına gerçekleştirdikleri etkinlikler, faaliyet alanları ve yöneldikleri kitleler ele alınmıştır.

Çalışmanın sonucunda STK’ların Türkiye’de yaşanan ekolojik krizin önlenmesinde zaman zaman etkili olduğu görülmüş olsa da, Türkiye çevre hareketinin seçkinci bir yönü bulunduğu ve çevre hareketinin tabana yayılmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Ekolojik Kriz, Ekoloji, Biyoçeşitlilik, Sivil Toplum Kuruluşu, Türkiye

ABSTRACT

After the industrial revolution, human beings started to consume their environment rapidly and ultimately destroyed the planet to an irreversible extent. The "ecological crisis" emerging on earth, which is becoming more and more difficult to live with each passing day, due to environmental pollution, deforestation and gases released into the atmosphere, should at least

be mitigated. More responsibilities fall on the international community, states, political parties, non-governmental organizations (NGOs) and even individuals in this regard.

The aim of this study is to examine what NGOs do and can do for the protection of ecology and biodiversity in Turkey. Qualitative research method based on literature, observation and interviews was used in the study. The activities, fields of activity and audiences of the NGOs, which are limited in number in Turkey and try to raise awareness by organizing environmentally sensitive individuals, in order to protect Ecology and Biodiversity are discussed.

As a result of the study, although it was seen that NGOs were effective from time to time in preventing the ecological crisis in Turkey, it can be said that the environmental movement in Turkey has an elitist aspect and the environmental movement does not spread to the grassroots.

Keywords: Ecological Crisis, Ecology, Biodiversity, Non-Governmental Organization, Turkey

GİRİŞ

Bilimsel çalışmalar okyanusların ısındığını, tuzlandığını, tatlı suların azaldığını, toprağın kirlendiğini, kutuplardaki buzulların ve yüksek dağlardaki karların eridiğini, yangınların arttığını, çöllerin genişlediğini, fırtınaların, sellerin, su baskınlarının, hortumların sayısı ve yoğunluğunun arttığını göstermektedir.

Dünya günümüzde çok ciddi bir ekolojik krizin içinde bulunmaktadır. Bu satırların yazıldığı sırada dahi dünyanın farklı yerlerinde insanlar ekolojik krizin etkisinde yaşam mücadelesi vermektedir. Örneğin 29.08.2022 tarihinde Pakistan'da Muson yağmurlarının etkisiyle yaşanan sel felaketi sonucu 1314 insan ölürlen, onlarcası halen kayıp. Ekolojik dengenin bozulması insanlığı adım adım sona yaklaştırıyor. Günümüz dünyasında bir yandan atmosfer ısınmaya devam ederken diğer yandan canlı türleri ve biyolojik çeşitlilikte ciddi azalmalar görülmektedir.

Avrupa’da ortaya çıkan pozitivizm ve aydınlanma düşüncesinin etkisinde olan Batı Medeniyeti, doğal kaynakların insanın refahı için sınırsızca kullanılabileceğini iddia ederek bu günlere yansıyan ekolojik sorunlarının ilk tohumlarını atmıştı. Endüstriyel topluma egemen olan paradigmada, zenginliğin en çoklaştırılması önemli görülmüş, büyümenin fiziksel sınırlarının olmadığı, rekabet ortamı ve demokrasinin birçok toplumsal ve çevre sorunlarını çözeceği düşünülmüş, doğal çevre mal üretimi için kaynak oluşturduğu ölçüde değerli görülmüştür (Tuna, 2006: 13). Günümüz dünyasında devletler, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ve bireyler, çevre sorunlarına karşı daha duyarlı ve daha bilinçli bir konumdadır. Uluslararası kuruluşlar dünya ekolojik sisteminin daha fazla yara almaması adına 1972’de Stockholm’de 1992’de Rio’da 2002’de Johannesburg’da toplantılar yaparak dünya devletlerinin dikkatlerini çekebilmeyi başarmış ve çevre duyarlılığı konusunda bir bilinç oluşturmuştur. Artık sokaktaki insan bile çevre değerlerine karşı nasıl davranılması gerektiği konusunda bilgili ve insanlık kendi faaliyetlerinin doğal dengeyi bozucu etkileri olduğu konusunda hemfikirdir.

Türkiye’de de diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi ekolojik dengenin korunması adına atılan adımlar var. Türkiye çok taraflı uluslararası işbirliklerine konu olan iklim değişikliği, denizlerde kirliliğin önlenmesi, atık yönetimi, biyolojik çeşitliliğin artırılması ve doğal yaşamın korunması, su sorunu gibi konularda hazırlanan protokollere imzacı olarak katılmış ve taraf olmuştur. Fakat gerek diğer dünya ülkelerinde gerekse Türkiye’de resmi kanallar üzerinden hayata geçirilen uygulamalar ekoloji ve biyoçeşitliliğin korunması adına yeterli değil. Bu nedenle uluslararası kuruluşlar, merkezi idare ve yerel yönetimlerin eksik bıraktığı, çevre sorunları ile mücadele alanlarında sivil toplum kuruluşları (STK) devreye girmekte ve etkili sonuçlar alınan uygulamaları hayata geçirebilmekteler.

Türkiye’nin de içinde bulunduğu birçok ülkede teşkilatlanmış ve çevrenin korunması konusunda dünyaya başarılı çalışma örnekleri sunan Greenpeace kendisine belirlediği çalışma

alanlarını “ havanı korusun, çiftçiyi korusun, kömürü bırak, plastiksiz denizler, okyanusları korusun” şeklinde spot cümleler ile ifade ederek çalışmalarına devam etmektedir. Greenpeace’in dünya çapındaki başarılı çalışmaları birçok ülkede STK’lar için model oluşturmuştur. Türkiye’de de ekolojik dengenin ve biyoçeşitliliğin korunması için faaliyet yürüten STK’lar önemli çalışmalar gerçekleştirmektedir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmada Türkiye’de çevreye ilişkin duyarlılığın artmaya başladığı 1970’li yıllardan çok önce ortaya çıkan ve 1990’lı yıllardan sonra sayıları artan STK’ların çevre üzerinde yaptığı çalışmalar ele alınmıştır. Bu araştırma faaliyetleri ile öne çıkan STK’lardan “*Türkiye Tabiatını Koruma Derneği, Türkiye Çevre Vakfı, Doğa Koruma Merkezi, TEMA, Ege Orman Vakfı, TURMEPA, Buğday (Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği), ÇEVKO, ÇEKÜL, YAÇED ve TÜRÇEK*” üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalışma, literatür taraması ve belge incelenmesine dayanmaktadır. Çalışmanın ülkedeki çevreci bütün STK’ları kapsamaması, çalışmanın sınırlılıklarından biri olarak görülebilir fakat çalışmada incelenen STK’lar ülkenin çevre sorunları hakkında geçmişten günümüze en yoğun çalışmalar yürüten ve en bilinen STK’larıdır. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise araştırma kapsamında ele alınan STK’ların birçoğu ile telefonla veya yüz yüze görüşme yapılamaması olmuştur. Çalışma kapsamında ele alınan STK’ların web sayfalarında bulunan iletişim numaralarına yapılan çağrılara cevap verecek bir yetkilinin bulunmaması veya bilgilerin web sayfasından alınabileceği yönündeki görüşmeler nedeniyle birtakım veriler web sayfasında paylaşılan faaliyetlerle sınırlı kalmıştır.

EKOLOJİK DENGİNİN BOZULMASI VE BİYOLOJİK ÇEŞİTLİLİĞİN YOK

OLMASI

Günümüz dünyasının içinde bulunduğu ekolojik krizin kaynaklarını sıralamaya kalkışımızda şüphesiz uzun bir liste olacak ve bu listenin ilk sırasında insan yer alacaktır. İnsanın neden olduğu ekolojik bozulmaya kaynaklık teşkil eden durumlar, ozon tabakasının

incelmesi, küresel ısınma asit yağmurları, aşırı nüfus artışı, biyolojik çeşitliliğin kaybolması, ormanların ve sulak alanların yok olması, nükleer kirlilik, yer altı sularının kirlenmesi, çölleşme, erozyon, katı atıklar, tarım ilaçları, kimyasal gübreler, yenilenemeyen kaynakların tüketilmesi, çarpık kentleşme, kıyı şeridinde aşırı yapılaşma şeklinde sayılabilir (Bozkurt, 2016: 18). Sayılan sorunlar doğrudan ya da dolaylı olarak hava, su ve toprağı etkileyerek çevre sorunlarına kaynaklık oluşturmuşlardır.

Gelişmiş ülkelerde ekolojik dengeyi bozan çevre sorunları daha çok sanayileşme, kentleşme, ana kentleşmeye paralel olarak gelişen üretim ve tüketim artışlarından kaynaklanmaktadır. Bu ülkelerde, sanayinin kullanımı nedeniyle su kirlenmesi, sanayi kuruluşlarının atmosfere bıraktığı kirleticiler nedeniyle hava kirlenmesi sorunları 1960'lı yıllardan bugünlere gelen önemli sorunlardandır (Ertürk, 2009: 142). Gelişmekte olan ülkelerde ise sanayi kaynaklı sorunlar öne çıkmaktadır. Sanayideki yetersiz sermaye birikimi nedeniyle daha eski teknolojilerin kullanımı hava, su ve toprağın önemli ölçüde kirlenmesine yol açmaktadır. Bunun dışında düzensiz kentleşme ve hızlı nüfus artışı bu ülkelerin karşı karşıya olduğu çevre kirliliğinin kaynakları olarak sayılabilir.

Hava, su ve toprağın kirlenmesiyle ortaya çıkan çevre sorunlarından çok büyük çoğunluğu beşeri faaliyetlerin neticesidir. Çeşitli kaynaklardan atmosfere bırakılan kirleticiler havanın doğal bileşimini bozup onu, canlılara ve canlı dışındaki varlıklara zarar verecek bir yapıya dönüştürmekte ve küresel bir çevre sorunu oluşturabilmektedir. Atmosfere salınan gazlar nedeniyle ozon tabakasının zarar görmesi, küresel ısınma, asit yağmurları gibi olumsuzlukların yaşanması sonucunu doğurmaktadır. Hava kirliliği ile bağlantılı bir çevre sorunu da su kirliliğidir. Asit yağmurları toprağın ve suyun yapısında olumsuz etkiler bırakmakta ve su ekosisteminde asitleşmeye yol açmaktadır. Su kirliliği yerel, bölgesel ve küresel bir çevre sorunudur. Özellikle sınır aşan su kaynaklarına endüstride kullanılan suların herhangi bir işleme tabi tutulmadan tekrar bırakılması, zararlı maddelerin su kaynaklarında artmasına neden

olmakta (Keleş ve Hamamcı, 2002: 120), suların endüstri atıkları, yağlar, sentetik deterjanlar, yapay organik kimyasallar, tarımsal gübreler vb. gibi kirleticiler tarafından kirletilmesi sonrasında kirlilik çok geniş coğrafyalara taşınabilmektedir. Toprağın kirlenmesine ise hava kirliliği, su kirliliği, tarımsal ilaç, yapay gübre ve katı atıklar neden olmaktadır. Toprak kirliliği neticesinde biyolojik çeşitliliğin azalması, doğal bitki örtüsünün zayıflaması, çölleşme ve kıtlık gibi insanlığı tehdit eden bir ekolojik bozulma ortaya çıkmaktadır.

Ekosistem içerisinde yer alan her bir tür farkında olunmasa da önemli biyolojik işlevlere sahiptir. Örneğin yeşil bitkiler karbon dioksiti emip atmosfere oksijen salar ve böylelikle çevreyi sağlıklı ve insan yaşamına uygun tutar. Ekosistemlerin karmaşık işlevinden dolayı hangi türlerin hangi önemli işleve sahip olduğu hakkında hala bilinmeyen çok sayıda şey olsa da, bir ekosistemdeki herhangi bir değişiklik bazı önemli işlevlerin yerine getirilmemesine yol açabildiği bilinmektedir. Dolayısıyla biyoçeşitlilik oldukça önemlidir. Biyolojik çeşitliliğin yok olmasındaki en önemli etkenlerden biri tropikal ve ılıman kuşak ormanlarının hızla yok olmasıdır.

Dünyada yaşanan olumsuzlukların giderilmesi adına Rio Zirvesi’ne katılan 156 devlet, “*Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi*”ni imzalayan her bir ülke kendi sınırları içerisindeki bitkilerin, hayvanların ve mikrobiyolojik yaşamın çeşitliliğinin tam olarak korunması sorumluluğunu üstleneceklerine, ayrıca biyolojik kaynakları sürdürülebilir bir şekilde kullanacaklarına ve biyolojik çeşitlilikten sağlanan faydaları eşit olarak paylaşmanın yollarını arayacaklarına dair taahhütlerde bulunmuşlardır. Biyolojik çeşitliliğin azalmasında, aşırı nüfus artışı, çeşitli insan faaliyetleri, kullanılan kimyasal maddeler, çevre kirliliği, türlerin yaşam alanlarının bozulması, türlerden birinin yok olmasının besin zincirindeki diğer türleri olumsuz etkilemesi ve doğal kaynaklar üzerindeki avlanma gibi aşırı baskılar yaratmaktadır (Akın, 2006: 21).

Birleşmiş Milletler Çevre Programının (UNEP) 11-15 Mart 2019 tarihleri arasında, “*Çevresel meydan okumalar, sürdürülebilir tüketim ve üretime dair yaratıcı*

çözümler” temasıyla, yaklaşık 5000 katılımcıyla Nairobi’de gerçekleştirdiği toplantıda yoksulluk ve sürdürülebilir gıda sistemleri, gıda güvenliği ve biyoçeşitlilik kaybının durdurulması dâhil olmak üzere doğal kaynakların yönetimi; kaynak verimliliği, enerji, kimyasallar ve atık yönetimine “*yaşam döngüsü*” yaklaşımlarının tanıtımı; hızlı teknolojik değişimler sürecinde, sürdürülebilir iş gelişimi hususlarına odaklanılmıştır. UNEP’in tahminlerine göre dünyada 3,6 milyar hektar alan çölleşmeden etkilenmekte iken çöl alanları 120 milyon hektara ulaşmıştır. Yılda en az 50.000 tür yok olmakta ve dünyada kuş türlerinin ¾’ü nün nesli tükendiği ve balık avlanma alanlarının ise ¾’ünün tükenmiş durumda olduğu ifade edilmiştir (www.mfa.gov.tr).

SİVİL TOPLUM VE FAALİYET ALANLARI

Sivil toplum, tarihsel süreç içerisinde farklı anlamlar yüklediği için genişleme gösteren bir kavram olmakla beraber birçok araştırmacı tarafından, kendi kendini oluşturan, kendi desteklerine sahip, devletten özerk, özel alan ile devlet arasında aracı niteliğinde varlığını sürdüren yapıyı tanımlamak için kullanılmaktadır (Tuncel, 2011: 14). Akademik çalışmalarda sivil toplumun ortaya çıkması için gerekli ön koşullar, toplumsal farklılaşmanın varlığı, hukuk devletinin varlığı, toplumsal örgütlenme özgürlüğünün olması, yönetimlere karşı baskı oluşturabilecek bir yapının varlığı gibi durumlar şeklinde sayılmaktadır. Sivil Toplum Kuruluşları (STK), Avrupa’da devlet yönetiminin dışında kalan alan “nongovernmental organizations”, ABD’de özel sektör dışında bir alan “non-profit sector”, Türkiye’de siyasi alanın dışında, sivil topluma referans veren yapılar olarak tanımlanmaktadır (Aslan, 2010 : 261, Kongar,1991: 109).

Bu açıklamalardan hareketle STK’ların en belirgin özellikleri, hükümetlerden, kamu makamlarından ve siyasi partilerden bağımsız olmaları, ticari çıkar gözetmemeleri ve kar amacı gütmemeleri olarak sayılabilir. Literatürde STK’ların mekâna (coğrafi alana) göre, kuruluş yapısına ve kuruluş amaçlarına göre çeşitli ayrımlara tabii tutulduğu görülmektedir (Tuncel,

2011: 80). Coğrafi alana göre STK'lar yerel, bölgesel, ulusal veya uluslararası ölçekte faaliyet gösterenler şeklinde ele alınırken, kuruluş yapısına göre STK'lar, yarı resmi örgütlenmeler (meslek odaları), kuruluş yapılarına göre bağımsız STK'lar ve kuruluş yapılarına göre bağımsız olan fakat uygulamada başka kurum ve kuruluşlara bağımlı kalan STK'lar şeklinde ele alınmıştır. Amaçlarına göre STK'ların sınıflandırılmasında ise siyasi amaçlı STK'lar, ekonomik amaçlı STK'lar, sosyal ve kültürel amaçlı STK'lar, dini STK'lar ve çevreci STK'lar gibi bir ayırım yapılabilir.

Türkiye'de 1960'lı yıllarda sivil toplum yapılanmasında sol düşünce çerçevesinde yer alan çeşitli yapıların ortaya çıkması, buna tepki olarak milliyetçilik ve dini temalara dayalı sivil toplum kurumlarının ortaya çıkmasına yol açmış ve neticede toplumsal ayrışma nedeniyle yaşanan kavgalar 1980'li yıllara kadar devam etmiştir (Sezik, 2019: 120). Yaşanan bu ayrışmalar nedeniyle hem halk hem de devlet STK'lara kuşku ile bakılmıştır. Fakat 1980'lerden sonra siyasal kargaşa ortamının sona ermesi ve liberalleşmenin etkisiyle devlet, çeşitli STK'ları alenen desteklemiştir. STK'ların artık devlet tarafından desteklendiğini gören halkın kuşkularında nispi bir azalma görülmüştür.

Gelişmiş ülkelerde, devletin görevi olarak görülebilecek birçok faaliyet alanını, özellikle sosyal politika konusu olan sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler, büyük ölçüde STK'lara devredilmiştir. Fakat bu değişim süreci, Türkiye'de yaşanmamış, ayrıca Türkiye'deki STK'ların kendilerinin kaderlerini değiştirecek böyle bir değişime karşı istekli bile olmadıkları (Özdemir vd., 2009: 224) görülmüştür. Türkiye'de STK'lara güvenin artmasını sağlayan en önemli gelişme 17 Ağustos 1999 depremidir. Deprem sonrasında sivil toplumun arama kurtarma ve yardım faaliyetlerindeki başarısı, siyasî, bürokratik, sosyal tüm sorunların çözümünde anahtar bir yapı olarak algılanmasına yol açmıştır. Zira devletin ve devlet kurumlarının başarısızlığı yanında STK'ların başarılı çalışmaları ve organizasyon yeteneği vatandaş nezdinde STK'lara bakış açısını olumlu yönde etkilemiş ve 1980'lerden itibaren sivil

toplumun “örgütsel bir yaşam” olarak var olmaya başladığı görülmüştür. Ayrıca, demokratikleşme için önemli bir alan ve aktör olarak anılmaya başlanan sivil toplumun sayıca artışı ve tüm topluma yayılması, bu dönemde gözlemlenen bir diğer unsurdur (Keyman, 2006: 30).

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE ÇEVRE HAREKETLERİ

Endüstri devriminden sonra ortaya çıkan endüstri toplumunda, insanın insan tarafından sömürülmesi ve doğanın insan tarafından sömürülmesi en üst düzeylere ulaşmış, (Tuna, 2006: 14) toplumların ekolojik sistem konusundaki bilinç düzeyinin artması 1960’lı yılların ikinci yarısını bulmuştur. Bu tarihten sonra çevre, çevre sorunları, çevrenin kontrolü tüm toplumları yakından ilgilendirmeye başlamıştır. Birleşmiş Milletlerin (BM) önderliğinde çevre koruma düşüncesi gelişirken aynı zamanda ekonomik, politik, sanatsal ve entelektüel ilgi artmış ve çevre sorunları üzerine çözüm arayışları yoğunlaşmıştır.

Dünyada çevre koruma hareketleri ilk olarak, gelişmiş batılı kapitalist ülkeler olan Amerika, Fransa ve Almanya gibi ülkelerde ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır. Sosyalist ideolojiye sahip partiler Almanya, İtalya, Fransa ve İngiltere’de çevreci değerlere ilgi duymaya başlamış, bunun akabinde, yeşil partiler kurulmuş ve yeşil reformcular, çevreci sosyalistler ortaya çıkmıştır (Şakacı ve Kağan, 2015: 145).

Çevre sorunlarının geleceğini tehdit ettiğini gören insanlar sorun kaynağı olarak gördüğü kurum ve kuruluşlara karşı çeşitli şekillerde tepki koymaya başlamışlardır. Bu tepkiler çoğunlukla yeni toplumsal hareketler bağlamında ele alınabilecek eylem tarzlarını benimsemişlerdir (Işık, 2011: 34). Zira endüstriyel toplumdaki post endüstriyel topluma, örgütlü kapitalizmden örgütsüz kapitalizme geçişin sonucu olarak ortaya çıkan yeni toplumsal hareketler merkezine kültür, kimlik, özerklik, nitelikli yaşam ve çevresel değerler gibi meseleleri almıştır. Çevre hareketlerinde en öne çıkan çalışma tarzlarından biri diğer ülkelerde

kendilerine benzer hareketlerle iletişim kurmadaki yetkinlik ve zaman zaman organik bağlar oluşturabilmeleridir.

Bir toplumsal hareket ve ideoloji olarak çevrecilik, insan merkezli yaklaşımdan doğa merkezli anlayışa doğru evrilmiş ve doğanın insan için kullanım değeri taşıyan bir araçsallığın ötesinde, kendi varoluşu bağlamında ve kendisi için var olduğu kabul görmeye başlamıştır.

Çevre hareketleri düşünsel olarak birçok ideoloji ile kolaylıkla eklemlenebilmektedir. Zira çevre ve çevreye ilişkin sorunlar bütün ideolojilerde kendine yer bulabilmektedir. Bu nedenle çevre hareketi muhafazakârlık, sosyalizm, feminizm, faşizm gibi ideolojilerle eklemlenerek eko-sosyalizm, eko-feminizm, eko-faşizm gibi farklı akımlar şeklinde varlığını gösterebilmektedir. Bütün bunlara ek olarak doğa ile insan arasındaki varoluşsal ilişki, çevrecilik hareketi içerisinde farklı bir duruş olarak görebileceğimiz dinsel ve tinsel ekoloji tarafından da vurgulanmaktadır. Dini ve tinsel çevreci hareketler, organik yaşama dönüşün gerekliliğini, çevreye duyarlı bir kutsal birlik ve bütünlüğün sağlanmasını amaç edinmektedir (Yıldırım, 2021: 370).

Dünyada ortaya çıkan çevre hareketlerini takiben 1980 sonrası yıllarda Türkiye’de de ciddi bir ekolojist muhalefet ortaya çıkmıştır. 1984-1985 yıllarında Gökova’da kurulan termik santrale karşı gösterilen muhalefet ve Dalyan’da soyu tükenmekte olan deniz kaplumbağaları yaşam alanına inşa edilmek istenilen turistik otel karşıtı gösteriler öne çıkan muhalif hareketlerdir (Ökmen, 2004: 358). Türkiye de çevre koruma düşüncesi bağlamında STK’ hareketleri önemli bir yer tutmaktadır. Zira çevre konusunda çalışmalar yürüten bazı STK’ların Türkiye’nin çevre politikasının oluşumunda önemli etkileri bulunmaktadır.

TÜRKİYE’DE ÇEVRECİ STK’LAR VE FAALİYETLERİ

Türkiye’de çevrenin korunmasına ilişkin Anayasa başta olmak üzere çok sayıda yasal ve yönetsel düzenleme hayata geçirilmiştir. Bütün bu düzenlemelerde başta merkezi idare ve yerel yönetimlere birtakım ödevler verilmişken vatandaşlara da haklar ve ödevler verilmiştir.

Örneğin 1982 Anayasasının 56. Maddesinde ifade edilen “çevre hakkı” dayanışma haklarından. Yine anayasada, “Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşların ödevidir” şeklinde yapılan tanımdan anlaşılacağı üzere devlet, vatandaşlar ve vatandaşların sivil inisiyatif olarak kurdukları STK’ların çevrenin korunmasında ödevlendirildikleri anlaşılmaktadır.

2872 sayılı Çevre Kanunu’nun 9. Madde a bendinde ise, Çevrenin korunması amacıyla; *“Doğal çevreyi oluşturan biyolojik çeşitlilik ile bu çeşitliliği barındıran ekosistemin korunması esastır. Biyolojik çeşitliliği koruma ve kullanım esasları, yerel yönetimlerin, üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve ilgili diğer kuruluşların görüşleri alınarak belirlenir.”* Yaklaşımı benimsenmiştir.

Çevre değerleri, bireysel yarar, kamu yararı çatışmasının yaşandığı alanlardan birisi olması münasebetiyle çoğu kez çevreye zarar verecek kararların uygulanmasına STK’lar, vatandaşlar birlikte karşı çıkarak kamuoyu oluşturmuşlardır (Mengi, 2016: 396).

Türkiye’de çevre sorunlarını çalışma alanlarının merkezine alan birçok dernek ve vakıf bulunmaktadır. 1955 yılında kırk üyenin bir araya gelmesiyle kurulan Türkiye Tabiatını Koruma Derneği bu alanda çalışmalarına başlayan ilk STK olmuştur. Türkiye Çevre Vakfı ise 2872 sayılı Çevre Kanunu taslağını hazırlayan, Türkiye’de sürdürülebilir kalkınma anlayışının yerleşmesini sağlayan, Avrupa Birliği ile girişilen ilişkilerde çevre değerlerinin uyumlu hale getirilmesinde çaba sağlayan bir STK olarak öne çıkmıştır (Gökdayı, 1997: 249). Çalışmanın bu kısmında Türkiye’de faaliyetlerine devam eden ve ülkede ekolojik dengenin ve biyoçeşitliliğin korunması için katkı sunan STK’lar’dan öne çıkanlar ele alınacaktır.

Türkiye Tabiatını Koruma Derneği (TTKD)

Dernek 1955 yılında kurulmuş ve kuruluş amacını *“Tabii kaynaklarımızın işletilmesinde, tahribe meydan verilmeden milletçe faydalanmanın esaslarının halka intikalini sağlamak,*

çeşitli tabiat tahriplerinin sebeplerini ortaya koymak, alınması gerekli tedbirleri tavsiye etmek, memleket tabiat güzelliklerini, gelecek nesillerin de faydalanmasını temin etmek maksadı ile muhafaza etmek ve bu yönde ilk plânda gençler olmak üzere bütün milleti bu çalışmalarda devlete yardıma çağırmak ve çeşitli şekillerde uyarmak” gayesi ile Cemiyetler Kanununa göre kurulmuş bir cemiyettir.” şeklinde açıklanmıştır.

Derneğin kendisine belirlediği vizyonda, *“başta step ve dağ ekosistemleri, ormanlar, tarım alanları, toprak ve su kaynakları, çayır ve meralar, denizler, göller, akarsular, sulak alanlar, mağaralar olmak üzere ülkenin tüm doğal kaynaklarının ve bunların barındırdığı biyolojik çeşitliliğin ekosistem bütünlüğü içerisinde sürdürülebilir kalkınma amaçlı olarak korunması ve kullanımı, ülkemiz yaşam ortamlarını etkileyen her türlü çevre kirliliğinin önlenmesi amacıyla faaliyet gösterir.”* İfadesi yer almaktadır. Derneğin misyonu ise, *“Kaybolan tabiat güzelliklerini kurtarmak geleceğe yaşanabilir bir doğa bırakmak, açlık ve yoksulluğu giderecek ülke topraklarına ve toplumsal barışa katkı sağlamak için; her türlü kirliliği, hatalı tarım teknikleri ve amaç dışı arazi kullanımını önlemek, doğal varlıkların tahribine yönelik, ulusal ve uluslararası idari, siyasi ve ekonomik baskılara karşı mücadele etmek ve sorunlara çözüm üretmek, biyolojik çeşitlilik, toprak, su ve diğer doğal kaynakların korunması, verimli kılınması ve sürdürülebilir yönetimini gerçekleştirmek; Doğal varlıkların korunmasına yönelik politikaların, hükümetlerce üretilmesini, gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını, uygulanmasını ve uluslararası anlaşmalara uyulmasını sağlayacak, bilinçli ve etkin kamuoyu oluşturmak”* şeklinde ifade edilmiştir.

Derneğin tamamlanan çok sayıda projesi bulunmakla birlikte, *“Patara Özel Çevre Koruma Bölgesi Tür ve Habitat İzleme Projesi, Fethiye-Göcek Özel Çevre Koruma Bölgesi Tür ve Habitat İzleme Projesi, İç Anadolu Çevre Platformunun (İÇAÇEP) Bölgesel Çevre Sorunlarının Çözümüne Aktif Katılımının Sağlanması Projesi, Tehdit Altındaki Bitki Türlerinin*

Ekosistemlerinde Korunması ve Yönetimi Projesi ve Yeşil Kentler ve Sağlıklı Çevreye Katkı İçin; Sincan'da Daha Fazla Yeşillik ve Daha Sağlıklı Çevre Projesi” öne çıkan çalışmalarıdır.

Türkiye Çevre Vakfı (TÇV)

1Şubat 1978’de kurulan vakıf çalışmalarını yayın yapma, araştırmalar gerçekleştirme ve çevreye ilişkin konularda kamuoyunu aydınlatma şeklinde sürdürmektedir. Vakıf tarafından yapılan kitap yayın çalışması 192’yi bulmuştur. Bu yayınlar ile Türkiye’deki çevre literatürünün temeli oluşturulmuştur. TÇV, kuruluşundan iki yıl sonra “çevre hukuku” kavramı üzerine yaptığı çalışmalar ile Çevre Hukuku dalının Türkiye’de yerleşmesi için çaba göstermiş ve yayınladığı kitaplarla, Türkiye’de çevre hukuku dalının temelini atmıştır. 1980 sonlarında ise bir kanun taslağı hazırlama ve Anayasa’da bir maddenin yer almasını sağlama hedefine yönelten Türkiye Çevre Vakfı, 1980’den 1982’ye kadar süren gayretleri sonunda Anayasa’ya çevre ile ilgili 56. maddenin girmesini sağlamıştır. Ayrıca 1981’de hazırladığı kanun taslağının takipçisi olmuş ve iki yıl sonra Çevre Kanunu’nun kabulünde de büyük rol oynamıştır.

TÇV daha önce gerçekleştirdiği ülkelerin çevre mevzuatlarını karşılaştırmalı çalışmalarının devamı mahiyetinde olan Avrupa Birliği’ndeki ve Türkiye’deki Yenilenebilir Enerji Mevzuatı’nı inceleyen çalışmayı tamamlamış ve sonuçlarını Ocak 2008’de yayınlamıştır. Vakıf, Ankara Üniversitesi Çevre Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi’nce 30 Kasım-1 Aralık 2017 tarihlerinde “İklim Değişikliği ile Mücadele Bağlamında Türkiye’de Tarım ve Gıda Güvenliği Çalıştayı” na ve 07 Haziran 2017 de gerçekleştirilen “Türk Tarımı İçin 2050 Similasyonu” çalışmalarına destek vermiştir.

TÇV’nin web sayfası incelendiğinde son yıllara ilişkin bilgilerin girilmediği görülmüş, Web sayfasındaki iletişim bilgileri kısmında yer alan telefon aramalarına ise yanıt alınmamıştır.

Doğa Koruma Merkezi (DKM)

Doğa Koruma Merkezi, 2004 yılından günümüze doğa koruma alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşudur. DKM’ nin amacı; “bilimsel yaklaşımları temel alarak, biyolojik

çeşitliliğin etkin şekilde korunmasını ve doğal kaynakların sürdürülebilir şekilde yönetilmesini sağlamak” olarak belirtilmiş ve çalışmalarında 'koruma biyolojisi' disiplini temel almıştır. Doğanın ve çeşitliliğinin korunmasının ancak insanlar ve kurumların işbirliği ve ortak çabası ile gerçekleştirilebileceği fikrini merkeze alan DKM, 2004 yılından beri ulusal ve uluslararası ortaklarının desteği ile Türkiye’de çalışmalarına devam etmektedir.

Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA)

Türkiye’de çevre ve çevresel değerlerin yeni fark edildiği yıllar olan 1992 tarihinde Türkiye’nin iki önemli iş insanı Hayrettin Karaca ve A. Nihat Gökyiğit, doğa koruma anlamında faaliyetler gerçekleştirmek ve bunları örgütlü bir hale getirmek için TEMA vakfını kurmuşlardır. Vâkıfın hedefleri arasında Türkiye topraklarını tehdit eden erozyon ve çölleşme ile mücadele, bu bağlamda ağaçlandırma yapma, doğal varlıkların korunması için bilinç oluşturma ve bunu devlet politikasına dönüştürme önemli bir yer işgal etmektedir.

TEMA vakfının yoğun çalışmaları kısa sürede sonuç vermeye başladığı söylenebilir. Zira Türkiye’de Mera ve Toprak yasalarının çıkması, Türkiye’nin 81 ilinde TEMA Vakfı bağışçıları sayesinde en az bir orman oluşturulması, doğa eğitimleri ve farkındalık çalışmaları ile 5 milyondan fazla çocuğa ulaşılması ve çevre seminerleri ile 50 binden fazla öğretmene ve 35 bini aşkın kamu görevlisine ulaşılması bu bağlamda önemli çalışmalardır.

Vakıf 1995 yılından buyana siyasi partilere ekosistemde yer alan bütün varlıkları bütüncül bir şekilde ele alan, ekosistemi gözeten, sadece bugünü değil gelecek nesillerin haklarını da gözeten politikalar üretmeleri için eko siyaset bildirgesi hazırlamış bunları, partiler ve kamuoyu ile paylaşmıştır. Bu bildirge kapsamında su, toprak, iklim değişikliği, arazi kullanımı gibi doğaya ilişkin parametreler, sorunlar ve çözüm önerileri yer almaktadır. Siyaset bildirgesinde hazırlanan önemli belgelerden biri Doğa Dostu Belediye Başkanı Taahhünamesidir. Bu sayede

kentlerin ekosistem ile barışık bir şekilde gelişmesi ve çevre dostu bir kent oluşturulması hedeflenmiştir.

Ege Orman Vakfı (EOV)

Cem Bakioğlu tarafından, İzmir'in aşırı ve düzensiz kentleşmesi, orman yangınlarının çoğalması üzerine 1995 yılında kurulmuştur. EOV kendisini, "Ağaç dikme, ormanları koruma ve yeşil bilincini toplumun her kesimine yayma ilkesi ile kurulmuş olan gönüllü bir vakıf" olarak tanımlamaktadır. Vakfın ağaçlandırma çalışmaları, kamu ormanlarının sınırlarında veya kamu kurumlarına ait bazı bölgelerde yürütülmektedir. Vakfın vizyonu, "Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak için orman ekosistem hizmetlerinin sürdürülebilirliğini gerçekleştiren, küresel kalkınma hedeflerine ve karbon nötr bir dünyaya ulaşmanın öznesi konumunda, doğal varlıkları ve gezegeni koruması için topluma rehberlik eden ve yeşil bir geleceğe giden yolda anlamlı izler bırakan önder bir sivil toplum kuruluşu olmak" şeklinde tanımlanmıştır. Vakfın misyonu olarak da "doğal varlıkların korunması ve arttırılması için değerlerimiz odağında bilim temelli etkinlikleri, ormanlaştırma faaliyetlerini ve kapsayıcı eğitim gücümüzü kullanarak ulusal ve uluslararası iş birlikleri ile yeşil dönüşümün öncüsü olmak" şeklinde açıklanmıştır.

Ulusal ve uluslararası projeler de üreten vakıf, kendisini, tarafsız ve tutarlı bir vakıf olarak tanımlayarak, çalışmalarını siyasetten bağımsız, tarafsız, eylem-söylem birliği içerisinde ve değerleri odağında gerçekleştirdiği ifade edilmektedir.

Deniz Temiz Derneği (TURMEPA- Turkish Marine Environment Protection Association)

TURMEPA, Türkiye'nin kıyı ve denizlerinin korunmasını, ulusal bir öncelik haline getirmek ve gelecek nesillere temiz denizler ve yaşanabilir bir Türkiye bırakmak amacıyla, 8 Nisan 1994 tarihinde Rahmi M. Koç'un kurucu başkanlığında, Deniz Ticaret Odası ve az sayıda deniz sevdalısıyla birlikte başlatılmış bir sivil toplum hareketidir.

Dernek, “*Türkiye denizlerinin ve kıyılarının kirlenmesini önlemek, kirlilikle mücadeleyi özendirme, geliştirmek ve halk katılımını sağlamak ve gelecek nesillere yaşanabilir sağlıklı bir ortam bırakmak*” gibi konuları kendine misyon olarak belirlemiştir. Deniz turizminde sürdürülebilirliği sağlamak adına 8 adet sıvı atık toplama teknesi ile birlikte, Türkiye’ye ilk deniz süpürgesini 1997 yılında getiren dernek İstanbul Boğazı’nda atık toplayarak kirlilikle mücadele etmiştir. Katılımcılara ve gönüllülere çevre eğitimleri de veren dernek, günümüzde eğitim çalışmalarını filmler üzerinden ve online olarak sürdürmektedir. Derneğin eğitimleri sadece belirli şehirlerde değil, Türkiye’nin denize kıyısı olan ve “su ile temas halindeki” tüm şehirlerde yapılmaktadır.

Buğday- Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği

Buğday Derneği kendisini Buğday hareketi olarak görmektedir. Derneğin ilk tohumları ilk kez 1990 yılında, Victor Ananias tarafından Bodrum’da atılmıştır. Dernek, “*tek tek bireylerde ve bir bütün olarak toplumda ekolojik yaşam bilinci ve duyarlılığı oluşturmak; ekolojik dengelerin geri dönüşü olmayacak hız ve biçimde bozulması sonucunda ortaya çıkan sorunlara çözüm yolları sunmak ve doğa ile uyumlu yaşamı desteklemek amacıyla kurulmuştur*”. Ekolojik yaşam bilgisinin yaygınlaşması için çalışan ve edindiği tecrübelerin ekolojik krizin çözümünde öncü ve örnek olacağına inan, yapıcı katkı vermenin önemini bilerek, uygulanabilir olumlu örneklerle odaklandığını ifade etmektedir. Bireylerin refahını hedeflerken, doğadaki diğer varlıkların da yaşamlarına saygılı olmanın gerekliliğine inan dernek, “*zehirsiz kentler, zehirsiz sofralar, % 100 Ekolojik Pazar*” gibi projelerle çalışmalarını sürdürmektedir. Yayın faaliyetleri de olan dernek içerisinde “*Atalık Tohum Yetiştirme Rehberi*” nin de olduğu 15 ayrı yayın gerçekleştirmiştir.

Çevre Koruma ve Ambalaj Atıkları Değerlendirme Vakfı (ÇEVKO)

Vakıf, Türkiye’de ambalaj atıklarının geri kazanımı için sanayi, yerel yönetim ve tüketicilerin katkı ve katılımları ile sürdürülebilir bir geri kazanım sisteminin kurulmasına

katkıda bulunmak amacıyla, 1 Kasım 1991'de, Ülkenin önde gelen 14 sanayi kuruluşunun girişimleri ile kurulmuştur (www.çevko.org.tr.).

ÇEVKO Vakfı, çevre ve ekonomiye katkı sağlamanın yanında “iklim krizi ile savaşım” ve “döngüsel ekonomiye geçiş” konularına da odaklanarak bu konularda iş dünyasına ve yerel yönetimlere danışmanlık hizmeti de sunmaktadır. ÇEVKO Dönüşüm isimli bir süreli yayını da bulunan vakıf, “yasal altyapı çerçevesinde kaynağında ayrı toplama, ayırma ve geri dönüşüm uygulamalarının ülke geneline yayılması için yerel yönetimlerle işbirliği yaparak” çevre ve ekonomiye verdiği katkıyı her yıl artırmaktadır.

Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı (ÇEKÜL)

ÇEKÜL, Türkiye'nin doğal, tarihsel ve kültürel varlıklarını korumak amacıyla 1990 yılında vakıf statüsünde kurulmuştur. Vakıf kendisini, “kuruluşundan bu güne doğa-kültür-insan arasındaki yaşamsal uyumun savunucusu” olarak tanımlamış ve “Doğa ve Kültürle Varız” sloganıyla çalışmalarını sürdürmüştür. “Doğal doku kaybolmaya başladığında insanın yaşam alanının da tükendiği, kültürel mirasını da yitirmeye başladığı” bilinciyle hareket eden vakıf, toprağı, yeşili korumak ve çoğaltmak için, ilk olarak İstanbul'da hayata geçirdiği ağaçlandırma çalışmalarını Anadolu'nun her karışına yayma çabasına girişmiştir.

Yeşil Adımlar Çevre Eğitim Derneği (YAÇED)

Yeşil Adımlar Çevre Eğitim Derneği kendisini, “doğa ve kent yaşamıyla barışık, sağlıklı 21.yüzyıl toplumu için gerekli olan çevre bilincinin artması ve yaygınlaşması için çalışan, çeşitli alanlarda uzman ve eğitimcilerin oluşturduğu, kar amacı gütmeyen gönüllü bir kuruluş” olarak tanımlamaktadır (www.yesiladimlar.org.tr). Dernek, “küresel çevre sorunlarının sınır tanımadığı bilinciyle, doğanın ve doğal kaynakların geri dönüşsüz tahribine karşı, çevre konularına duyarlı, yaratıcı, sorumlu ve katılımcı bir toplumun eğitimle var olacaktır” yaklaşımıyla çalışmalarında çevre eğitimlerine odaklanmıştır. Bu eğitimlerle nelerin hedeflendiği ise, “Çevre eğitiminin temel ve yüksek eğitim kurumlarında yaygınlaştırılması,

geliştirilmesi ve ilgili derslerle ilişkilendirilmesi için çalışmalar yapmak, Çocuklarda ve gençlerde çevre bilincini artırmaya yönelik, katılımcı çevre etkinlikleri düzenlemek, Amaçlarımız doğrultusundaki bilimsel araştırmalar ve yayınları gerçekleştirmek ve desteklemek, çevre ile ilgili konularda bir kaynak merkezi oluşturmak, büyük ölçekli üreticileri, çevreye duyarlı üretim şekilleri konusunda bilgilendirmek” şeklinde açıklanmıştır. Derneğin eğitim ve yayın ağırlıklı çalışmalarını daha yakından takip edebilmek adına farklı zamanlarda yapılan telefon çağrularına cevap alınamamıştır.

Türkiye Çevre Koruma ve Yeşillendirme Kurumu (TÜRÇEK)

TÜRÇEK, 1972 yılında Türkiye’nin ilk gönüllü çevre kuruluşlarından biri olarak İstanbul’da Selahaddin Üzel tarafından kurulmuş ve 1976 yılında kamu yararına çalışan dernek statüsü kazanmıştır.

Derneğin amaçları, “*Çevrenin her türlü kirliliğinin önlenmesi, doğal varlıkların ve yaşam ortamlarının korunması, küresel ısınmanın yavaşlatılması, yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği, karbon ayak izinin azaltılması, biyo çeşitliliğinin korunması, ekolojik yaşam eğitimleri, ekolojik okullar, çevre eğitimi, atık yönetimi, sulak alanlar, denizel ve karasal ekosistemlerin korunması, erozyonla mücadele, hatıra ormanları oluşturma için, Türkiye’de geçerli olan yasalar ve yürürlükte olan mevzuat doğrultusunda çalışmalar yapmak” şeklinde açıklanmıştır. Aralık 2008 itibari ile Avrupa Doğa Koruma Merkezi (European Centre for Nature Conservation) - ECNC üyesi olan TÜRÇEK çok sayıda ulusal ve uluslararası projeyi de hayata geçirmiştir. Bu projelerden biri, Acarlar Gölü projesidir. Acarlar Gölü, Marmara Bölgesi’nin en önemli nemli orman sahalarından biridir ve Türkiye’nin en büyük subasar ormanıdır. Bölgede küresel ölçekte tehlike altında olan ve Bern sözleşmesinde adı geçen 3 bitki türü bulunmaktadır (www.turcek.org). TÜRÇEK, Gölün bilinçsiz kullanımını engellemek adına yaptığı çalışmada, göl alanında tahribata yol açan etkinliklerin denetiminde güçlükler*

yaşandığı ve doğa ile uyumlu sürdürülebilir alternatif gelir kaynaklarının eksik olduğunu tespit ederek bu konuda öneriler geliştirmiştir.

SONUÇ

Çalışma kapsamında ele alınan vakıflar ve dernekler, ortaya koydukları performansları ve toplum yararına gerçekleştirdikleri projeler ile ülkenin çevre konusunda öne çıkan STK'larıdır. 1955'de kurulan TTKD çok köklü bir kuruluş olup derneğin bilim kurulunda ve yönetim kurulunda çok sayıda bilim adamı yer almaktadır. TÜRÇEK'de de benzer bir yapılanma mevcuttur. 1978 yılında kurulan TÇV, 1982 anayasasının 56. Maddesini hazırlayan ayrıca Çevre Kanunu'nun hazırlanmasında çok ciddi emeği bulunan bilim adamlarından kurulu bir vakıf olarak bilinmekte ve çalışmalarına devam etmektedir.

TEMA, TURMEPA, ÇEVKO, ÇEKÜL, EOY ve TÜRÇEK, ülkenin sayılı ve saygın işadamlarının oluşturduğu çevreci yapılardır.

Türkiye'de çevre bilincinin oluşumuna etki eden ve çevre hareketlerinin yönünü belirleyen STK'lar sınıf teorisi açısından ele alındığında üst sınıf ve orta sınıf üyelerinin kurduğu dernek ve vakıflar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çevre sorunlarına karşı üst sınıfta yer alan sanayiciler ve bunların bizzat kurdukları vakıf veya dernekler üzerinden çevre sorunlarına eğildikleri görülmektedir. Birçok çalışmada yeni orta sınıf olarak görülen akademisyenler, küçük mülk sahipleri, esnaf ve zanaatkârlarda çevre sorunlarına karşı duyarlıdırlar. Konu bu bağlamda ele alındığında Türkiye çevre hareketinin seçkin bir yönü bulunmaktadır.

Çevre hareketlerini geniş toplumsal kesimlere yayma gayreti güden Buğday hareketi ve YAÇED' in bu konuda şimdilik çok başarılı olamadıkları görülmektedir. Bu nedenle sağlıklı yaşam için sağlıklı çevre ve yine kaliteli bir hayat için bilinçli bireyler yetiştirmeyi hedefleyerek hem eğitim programlarına hem de yayın faaliyetlerine ağırlık verdikleri söylenebilir.

Türkiye'de çevreci hareketin içinde yer alan STK'ların siyasi veya ekonomik iktidarı ele geçirme ya da dönüştürme iddiasının olmadığı ifade edilebilir. Zira yasama organına destek

veren, yürütmenin ve yerel yönetimlerin yapması gereken işleri yaparak yürütmeyi rahatlatan ancak güçleri ile siyasi ve ekonomik kararları etkileme ve alınan kararların yeniden değerlendirilmesini sağlama işlevlerinin ağır bastığı söylenebilir.

Türkiye’de çevre sağlığı ve kirlilik ile mücadele eden STK’lar, insanların sağlığının korunması ve refahı için projeler geliştirip çalışmalar yaptıklarından insan merkezci doğa görüşüne sahiptir. Bu nedenle, sığ ekolojik yaklaşıma sahip oldukları ifade edilebilir. Çalışmada ele alınan STK’ların İnsan merkezci yaklaşımdan “eko-merkezci”, başka bir ifade ile “derin ekolojik” yaklaşıma evrilmesi çok kolay görülmemektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, G. (2006). *Geçmişten Günümüze Anadolu Ormanları ve İnsan*, Kırsal Çevre Yıllığı.
- Aslan, S. (2010). Türkiye’de Sivil Toplum, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (31), 260-283.
- Bozkurt, Y. (2016). *Çevre Sorunları ve Politikaları*, Ekin Yayınları.
- Ertürk, H. (2009). *Çevre Bilimleri*, Ekin Yayınları.
- Gökdayı, İ. (1997). *Çevrenin Geleceği Yaklaşımlar ve Politikalar*, Türkiye Çevre Vakfı Yayını.
- Işık, G. (2011). *Toplumsal Hareketler*, Nobel Yayınları.
- Keleş, R.ve Hamamcı, C. (2002). *Çevrebilim*, (4. Baskı), İmge Kitapevi.
- Keyman, E.F. (2006). *Türkiye’de Modernleşme, Demokrasi ve Sivil Toplum, Türkiye’de Sivil Toplumun Serüveni: İmkânsızlıklar İçinde Bir Vaha*, (Ed. İrfan Aktan), Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
- Kongar, E. (1991). *Sivil Toplum ve Kültür, Sivil Toplum*, Türkiye Sosyal Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.
- Mengi, A. (2016). *2000’li Yıllarda Türkiye’de Kentsel ve çevresel Politikalara İlişkin Sorunlar*, İnsan çevre Toplum (Ed. Ruşen Keleş), (3. Baskı), İmge Kitap.

- Ökmen, M. (2004). *Politika ve Çevre, Çevre Sorunlarına Çağdaş yaklaşımlar*, (Ed. Marin ve Yıldırım), Beta Yayınları.
- Özdemir, S. vd. (2009). “Sivil Toplum Kuruluşlarının Artan Önemi ve Üsküdar’da Faaliyet gösteren bazı STK’lar”, İstanbul Üniversitesi: Sosyal Siyaset Kitaplığı No: 56
- Sezik, M. (2019), Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri ve Sorun Alanları, *Research Studies Anatolia Journal*, 2 (4), 118-125.
- Şakacı, B. ve Bilge Kağan (2015). “Türkiye’de Çevreye Doğrudan Odaklı Çevreci Hareketler ve Çevresel Yaklaşımları Üzerine Bir Deneme”, T.C. Başbakanlık Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Yayınları, S.139-162.
- Tuncel, G. (2011). *Sivil Toplum ve Devlet*, Bilsam Yayınları.
- Tuna, M. (2006). *Türkiye’de Çevrecilik*, Nobel Yayınları.
- Yıldırım, K. (2021). “Tarihsel Süreç İçerisinde Çevre Hareketlerinde Ortaya Çıkan Farklılıklar Üzerine Bir İncelenme”, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6 (16), 360-382.

İnternet Kaynakları

- <http://www.ttkder.org.tr/> Erişim Tarihi 10.09.2022, Türkiye Tabiatını Koruma Derneği
- <http://www.cevre.org.tr/tr/> Erişim Tarihi 11.09.2022, Türkiye Çevre Vakfı
- <https://www.dkm.org.tr/> Erişim Tarihi 02.10.2022, Doğa Koruma Merkezi
- <https://www.tema.org.tr/> Erişim Tarihi 12.09.2022, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı
- <https://www.egeorman.org.tr/> Erişim Tarihi 02.10.2022, Ege Orman Vakfı
- <https://www.turmepa.org.tr/> Erişim Tarihi 12.09.2022, Deniz Temiz Derneği
- <https://www.bugday.org.tr/> Erişim Tarihi 13.09.2022, Buğday Derneği
- <https://www.cevko.org.tr/> Erişim Tarihi 11.09.2022, Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını Değerlendirme Vakfı.

<https://www.cekulvakfi.org.tr/> Erişim tarihi 10.09.2022, Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı

<http://www.yesiladimlar.org.tr/> Erişim Tarihi 10.09.02022, Çevre Eğitim Derneği.

<http://www.turcek.org.tr/> Erişim Tarihi 11.09.2022, Türkiye Çevre Koruma ve Yeşillendirme Kurumu