



Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi

Yıl 2023

Year

Cilt
Volume

6

Sayı
Issue

3

ISSN: 2636-8048

International Journal of Management Academy





ULUSLARARASI YÖNETİM AKADEMİSİ DERGİSİ (UYAD)
INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT ACADEMY

Cilt 6, Sayı 3, Yıl 2023
Volume 6, Issue 3, Year 2023
ISSN: 2636-8048

Sahibi / Owner
MEHMET MECEK

Baş Editör / Chief Editor
Öğr. Grv. Mehmet MECEK

Genel Editörler / General Editors
Doç. Dr. Vedat YILMAZ
Uzm. Gülsevil MECEK

İletişim / Contact:

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi Editörlüğü

E-mail: meceklife@gmail.com

Web: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/mana>

Facebook : <https://www.facebook.com/groups/417028645447471>

Instagram : <https://www.instagram.com/yonetimakademisidergisi/>

Logo Tasarım : Öğr. Grv. Mehmet Akif AĞTAŞ
Kapak Tasarımı : Tamer TAKMAZ
Dergi Dizgi ve Tasarımı : Uzm. Gülsevil MECEK

Yayıncı / Publisher

Mehmet MECEK

Baş Editör / Chief Editor

Lecturer. Mehmet MECEK

Genel Editörler / General Editors

Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ

Uzm. Gülsevil MECEK

Editör Yardımcısı / Assistant Editor

PhD Stu. Serhat DÜVENCİ

Alan Editörleri / Departmental Editors

Yönetim Bilimleri / Management Sciences : Prof. Dr. Bekir PARLAK

Yerel Yönetimler / Local Governments : Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Kent Politikaları / Urban Politics : Prof. Dr. Hasan YAYLI

Kentsel Alan Yönetimi / Urban Management : Prof. Dr. Yakup BULUT

Kırsal & Dağlık Alan Yönetimi / Rural & Mountainside Management : Prof. Dr. Zerrin TOPRAK KARAMAN

Kentsel Dönüşüm Pol.ve Yön. / Urban Transformation Politics and Management : Prof. Dr. A. Menaf TURAN

Siyasi Coğrafya / Political Geography : Prof. Dr. Emin ATASOY

Kamu Politikaları / Public Policies : Prof. Dr. Hamza ATEŞ

Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi / Comparative Public Administration : Assoc. Prof. Dr. Sefa USTA

Güvenlik Yönetimi ve Politikaları / Security Politics and Management : Assoc. Prof. Dr. Ali Fuat GÖKÇE

Çevre Yönetimi ve Politikaları / Environmental Politics and Management : Prof. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU

Göç Yönetimi ve Politikaları / Immigration Politics and Management : Prof. Dr. Mithat Arman KARASU

Afet Yönetimi ve Politikaları / Disaster Politics and Management : Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ

Sağlık Yönetimi ve Politikaları / Health Politics and Management : Prof. Dr. Oğuz IŞIK

Turizm Yönetimi ve Politikaları / Tourism Politics and Management : Prof. Dr. Akyay UYGUR

Bilgi Yönetimi ve Bilişim Polit. / Knowledge Management and Information Pol. : Prof. Dr. Mustafa KOCAOĞLU

Eğitim Yönetimi ve Politikaları / Educational Politics and Management : Prof. Dr. Ercan YILMAZ

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi / Industrial and Organizational Psychology : Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU

Yönetim Tarihi / History of Management : Prof. Dr. Mehmet SEYİTDANLIOĞLU

Yönetim Hukuku / Administrative Law : Prof. Dr. Halil KALABALIK

İdari Yargılama Hukuku / Administrative Jurisdiction Law : Asst. Prof. Dr. Selman Sacit BOZ

Kamu Mali Yönetimi / Public Financial Management : Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA

Kamu – Özel İşbirliği / Public – Private Partnership : Assoc. Prof. Dr. Yusuf UYSAL

İnsan Kaynakları Yönetimi / Human Resources : Prof. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ

Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi / Organizational Behavior And Administration Psychology : Prof. Dr. Ferit İZCİ

Örgütsel Psikanaliz / Organisational Psychoanalysis : Assoc. Prof. Dr. Özge KOCAKULA

İşletme Yönetimi / Business Management : Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ

Siyaset Pazarlama / Political Marketing : Asst. Prof. Dr. Kürşad ÖZKAYNAR

Siyaset Bilimi / Political Science : Doç. Dr. Abdullah AYDIN

Siyasal Katılım ve Demokrasi / Political Participation and Democracy : Prof. Dr. Abdullah ÇELİK

Yerel Siyaset / Local Politics : Assoc. Prof. Dr. Aziz BELLİ

Avrupa Birliği / European Union : Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ

Sosyal Hizmetler / Social Services : Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY

Yönetişim ve Sosyal Politika / Governance And Social Policy : Assoc. Prof. Dr. Yıldız ATMACA

İktisat / Economy : Prof. Dr. Selçuk BALI

İşgücü Piyasası ve İşsizlik / Labor Market and Unemployment : Asst. Prof. Dr. Akif ABDULLAH

Siyasi Partiler ve Seçim Hukuku / Political Parties and Electoral Law : Assoc. Prof. Dr. Fatih GÜLER

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Öğr. Grv. Mehmet MECEK

Lect. Mehmet MECEK

Doç. Dr. Vedat YILMAZ

Assoc. Prof. Dr. Vedat YILMAZ

Bilim Uzm. Gülsevil MECEK

Scientist Gülsevil MECEK

Arş. Gör. Aras OKUYUCU

Research Asst. Aras OKUYUCU

Doç. Dr. Özge KOCAKULA

Assoc. Prof. Dr. Özge KOCAKULA

Dr. Öğr. Grv. Kürşad ÖZKAYNAR

Asst. Prof. Dr. Kürşad ÖZKAYNAR

Doktorant. Serhat DÜVENCİ

PhD Student. Serhat DÜVENCİ

Bilim Uzm. Fatma AKAR DUMAN

Scientist Fatma AKAR DUMAN

Bilim Uzm. Suna ÜNALAN

Scientist. Suna ÜNALAN

Öğr. Grv. Hilmiye KISA

Lect. Hilmiye KISA

Umud ASLAN

Umud ASLAN

: Yayın Kurulu Başkanı / Genel Koordinatör

: Head of the Editorial Board / General Coordinator

: ÜYE / Süreç Yönetimi ve Kurumsal Yönetim Sorumlusu

: Member / Process Management and Corporate Governance Officer

: ÜYE / Yayın Editörü

: Member / Publication Editor

: ÜYE / İngilizce Dil Editörü

: Member / English Language Editor

: ÜYE / İngilizce Dil Editörü

: Member / English Language Editor

: ÜYE / Tanıtım Sorumlusu

: Member / Publicity Officer

: ÜYE / Son Okuma ve Kontrol Sorumlusu

: Member / Proofreading and Control Officer

: ÜYE / İndeks Başvuru ve Değerlendirme Sorumlusu

: Member / Index Application and Evaluation Officer

: ÜYE / Ön Dizgi ve Kontrol Sorumlusu

: Member / Pre-Typesetting and Control Officer

: ÜYE / Süreç Yönetimi Sorumlusu

: Member / Process Management Officer

: ÜYE / Sosyal Medya Sorumlusu

: Member / Social Media Officer

Prof. Dr. Bekir PARLAK

Prof. Dr. Emin ATASOY

Prof. Dr. Eric James STRAUSS

Prof. Dr. Svetlana TSOHLA

Prof. Dr. Eva SCHMITT-RODERMUND

Prof. Dr. Igor JELEN

Prof. Dr. Jan A. WENDT

Prof. Dr. Snezana M. SERBULA

Prof. Dr. Mohamed BELKHIRA

Doç. Dr. Neringa SLAVINSKAITE

Doç. Dr. Murtaza HASANOĞLU

Prof. Dr. Zharas G. BERDENOV

Yrd. Doç. Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV

Assist. Prof. Dr. Bobir TURSUNOV

Prof. Dr. Maria Victoria Ortega ESPALDON

Doç. Dr. Elena GALAY

Prof. Dr. Liudmyla RADOVETSKA

Prof. Dr. Zouhour EL-ABIAD

Assist. Prof. Dr. Ali Kasta MUKENDI

Prof. Dr. S. E. L. LINDRIANASARI

Doç. Dr. Muhammad Ali TARAR

Prof. Dr. Suranga SILVA

Prof. Dr. Sevdie ALSHIQI

: ÜYE / TÜRKİYE (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / TÜRKİYE (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / ABD (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / RUSYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / ALMANYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / İTALYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / POLONYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / SİRBİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / CEZAYİR (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / LİTVANYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / AZERBAYCAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / KAZAKİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / KIRGIZİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / ÖZBEKİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / FİLİPİNLER (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / BELARUS (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / UKRAYNA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / LÜBNAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / D.KONGO (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / ENDONEZYA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / PAKİSTAN (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / SRİ LANKA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

: ÜYE / KOSOVA (Uluslararası Yayın Kurulu Üyesi)

BİLİM VE DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Prof. Dr. A. Menaf TURAN	: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	: Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Adnan GERÇEK	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY	: Karabük Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Andrzej RYKALA	: Lodz University (POLONYA)
Prof. Dr. Ayşe ÖZCAN BUCKLEY	: Giresun Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bayram COŞKUN	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bekir PARLAK	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bouaicha BOUGHOUFALA	: Ammar Selici University (CEZAYİR)
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	: Atılım Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Elena GALAY	: Belarusian State University (BELARUS)
Prof. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU	: Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Emin ATASOY	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ercan YILMAZ	: Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Eric James STRAUSS	: Michigan State University (ABD)
Prof. Dr. Eva SCHMITT-RODERMUND	: Potsdam University of Applied Sciences (ALMANYA)
Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ	: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ferit İZCİ	: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Halil KALABALIK	: Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hamza AL	: İstanbul Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hamza ATEŞ	: İstanbul Medeniyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hasan YAYLI	: Kırıkkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hüsamettin İNAÇ	: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hüseyin GÜL	: Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Igor JELEN	: Trieste University (İTALYA)
Prof. Dr. Jan A. WENDT	: Gdansk University (POLONYA)
Prof. Dr. Kemal GÖRMEZ	: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Kemal ÖKTEM	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI	: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mehmet SEYİTDANLIOĞLU	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mesut DOĞAN	: İstanbul Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mete YILDIZ	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mithat Arman KARASU	: Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mohamed BELKHIRA	: Hassiba Benbouali University (CEZAYİR)
Prof. Dr. Mustafa KOCAOĞLU	: Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Oğuz IŞIK	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Özhan ÇETİNKAYA	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)

Prof. Dr. S. E. L. LINDRIANASARI	: University of Lampung (ENDONEZYA)
Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU	: Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Selçuk BALI	: Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Semih Mustafa ÖNEN	: İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Suranga SILVA	: University of Colombo (SRİ LANKA)
Prof. Dr. Svetlana TSOHLA	: V.I. Vernadsky Federal University of Crimea (RUSYA)
Prof. Dr. Tomasz MICHALSKI	: Gdansk University (POLONYA)
Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Valentina KHRAPKINA	: National University of Kyiv (UKRAYNA)
Prof. Dr. Veysel EREN	: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yakup BULUT	: Gaziantep Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Zerrin TOPRAK KARAMAN	: Dokuz Eylül Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Zharas Galimzhanovich BERDENOV	: Eurasian National University (KAZAKİSTAN)
Prof. Dr. Zouhour EL-ABIAD	: Lebanese University (LEBANON)
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Abdullah TAŞTEKİN	: Harran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Adam SZYMANSKI	: Warszawa University (POLONYA)
Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE	: Gaziantep Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Andrey VERSHITSKY	: V.I. Vernadsky Federal University of Crimea (RUSYA)
Doç. Dr. Aytekin ZEYNALOVA	: Bakü Devlet Üniversitesi (AZERBAYCAN)
Doç. Dr. Aziz BELLİ	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Berat AKINCI	: Adana Alparslan Türkeş Bil. ve Tek. Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Dinmukhamed KELESBAYEV	: Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi (KAZAKİSTAN)
Doç. Dr. Fatih GÜLER	: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ganizhamal İmankyzy KUSHENOVA	: Eurasian National University (KAZAKİSTAN)
Doç. Dr. Hayriye ŞENGÜN	: Bayburt Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Irina PAVLENKO	: V.I. Vernadsky Federal University of Crimea (RUSYA)
Doç. Dr. Liudmyla RADOVETSKA	: National Academy of Security Service of Ukraine (UKRAYNA)
Doç. Dr. Muhammad Ali TARAR	: Ghazi University (PAKİSTAN)
Doç. Dr. Murtaza HASANOĞLU	: Azerbaycan Devlet İdarecilik Akademisi (AZERBAYCAN)
Doç. Dr. Özge KOCAKULA	: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sefa USTA	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sevgi SÜMERLİ SARIGÜL	: Kayseri Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sezai ÖZTOP	: İstanbul Medeniyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Tuğba YOLCU	: Tarsus Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Vedat YILMAZ	: Malatya Turgut Özal Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Yıldız ATMACA	: Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Akif ABDULLAH	: Afyon Kocatepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Ali Kasta MUKENDI	: Lubumbashi Bilim ve Teknoloji Üniversitesi (D.KONGO)
Dr. Öğr. Üyesi. Azamat MAKSÜDÜNOV	: Kırgız Türk Manas Üniversitesi (KIRGIZİSTAN)
Dr. Öğr. Üyesi. Bobir TURSUNOV	: Taşkent Devlet Üniversitesi (ÖZBEKİSTAN)
Dr. Öğr. Üyesi. Kürşad ÖZKAYNAR	: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (TÜRKİYE)

Dr. Öğr. Üyesi. Selman Sacit BOZ	: Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Sevdie ALSHIQI	: University of Prishtina (KOSOVA)
Dr. Öğr. Üyesi. Sevil NAJİMUDİNOVA	: Kırgız Türk Manas Üniversitesi (KIRGIZİSTAN)
Dr. Antonina VATRAL	: National Academy of Security Service of Ukraine (UKRAYNA)
Dr. Anwar SEKIOU	: Belhadj Bouchaib University (CEZAYİR)

SAYI HAKEM KURULU / REWIEVER BOARD

Prof. Dr. Arzu KARACA	: Munzur Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Başak AYDEM ÇİFTÇİOĞLU	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bayram COŞKUN	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bekir PARLAK	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA	: Afyon Kocatepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Berrin FİLİZÖZ	: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Bilge Kağan ŞAKACI	: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT	: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Doğan Nadi LEBLEBİCİ	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL	: Fırat Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Füsün ÇINAR ALTINTAŞ	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Hakan ALTINTAŞ	: Akdeniz Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Handan ERTAŞ	: Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. İbrahim Efe EFEOĞLU	: Adana Alparslan Türkeş Bil. Ve Tek. Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. İdil SAYIMER	: Kocaeli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI	: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR	: İnönü Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mehmet Emin ÇAĞIRAN	: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mehmet Yaman ÖZTEK	: Galatasaray Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Musa EKEN	: Sakarya Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mustafa KESEN	: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mustafa KOCAOĞLU	: Necmettin Erbakan Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	: Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA	: Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Oğuz IŞIK	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Özgür UĞURLUOĞLU	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Said KINGİR	: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Salih YEŞİL	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Selçuk BALI	: Selçuk Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Serap İNCAZ	: Kırklareli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Şaban ÇELİKOĞLU	: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi (TÜRKİYE)

Prof. Dr. Şenay GÜNGÖR	: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Ufuk KARADAVUT	: Karabük Üniversitesi (TÜRKİYE)
Prof. Dr. Yonca İLDEŞ	: Hacettepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ahmet Alper SAYIN	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ahmet Tarık TÜRKMENÖĞLU	: Necmettin Erbakan Üniversitesi (AZERBAJYAN)
Doç. Dr. Ahmet UYAR	: Afyon Kocatepe Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Ahsen SAÇLI	: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Aziz BELLİ	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Berat AKINCI	: Adana Alparslan Türkeş Bil. Ve Tek. Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Beyza ERER	: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Duygu HIDIROĞLU	: Mersin Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Elif Türkan ARSLAN	: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN	: İstanbul Bilgi Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Harika SÜKLÜN	: Batman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Hilmi Tunahan AKKUŞ	: Balıkesir Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. İbrahim GÖKBURUN	: Pamukkale Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. İlker BULUT	: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Mehmet BAĞIŞ	: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Mesut DOĞAN	: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Mustafa ASLAN	: İstanbul Gelişim Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Muzaffer BİMAY	: Batman Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Özge KOCAKULA	: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sefa USTA	: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Sezai ÖZTOP	: İstanbul Medeniyet Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Yasemin KAYA	: Bursa Uludağ Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Yasin TAŞPINAR	: Karabük Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Yaşar AKÇA	: Bartın Üniversitesi (TÜRKİYE)
Doç. Dr. Yıldız ATMACA	: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Ayşegül TURAN	: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Berfin GÖKSOY SEVİNÇLİ	: Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Damla YILMAZOĞLU	: Üsküdar Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Demet ÖZCAN BİÇİCİ	: İstanbul Gelişim Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Gökтуğ ŞAHİN	: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Hatike KOÇAR UZAN	: Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Mehmet Salih ÖKTEN	: Bitlis Eren Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Mustafa COŞAR	: Hitit Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Niran CANSEVER	: Süleyman Demirel Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Sadegül DURGUN	: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Selin AYGEN ZETTER	: Akdeniz Üniversitesi (TÜRKİYE)
Dr. Öğr. Üyesi. Sinem ŞAHNAGİL	: Balıkesir Üniversitesi (TÜRKİYE)

DİZİNLER – VERİ TABANLARI / INDEXES - DATABASES

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi (UYAD) 35 adet ulusal ve uluslararası dizin / veri tabanı tarafından indekslenmektedir. Taradığımız dizinler / veri tabanları:

Journal of International Management Academy (JIMA) is indexed by 35 national and international indexes / databases.
Indexes / databases which we scanned:

Erih Plus	https://kanalregister.hkdir.no/publiseringskanaler/erihplus/periodical/info.action?id=499424
EBSCO	https://www.ebsco.com/m/ee/Marketing/titleLists/e5h-coverage.htm
Index Copernicus	https://journals.indexcopernicus.com/search/details?id=50272
ROAD	http://road.issn.org/issn/2636-8048-yonetim-akademisi#.WzHxY6czbIU
idealongline	http://idealongline.com.tr/IdealOnline/lookAtPublications/journalDetail.xhtml?uId=557
Eurasian Scientific Journal Index	http://esjindex.org/search.php?id=2681
ResearchBib	https://journalseeker.researchbib.com/view/issn/2636-8048
Rootindexing	https://rootindexing.com/journal/uluslararasi-y-netim-akademisi-dergisi-international-journal-of-management-academy--2/
COSMOS IF	http://www.cosmosimpactfactor.com/page/journals_details/6291.html
OpenAIRE	https://explore.openaire.eu/search/find?f0=q&fv0=y%25C3%25B6netim%2520akademisi%2520dergisi&type=publications&active=result
Bielefeld Academic Search Engine (BASE)	https://www.base-search.net/Search/Results?type=all&lookfor=%22uluslararasi%20akademisi%20dergisi%22&ling=0&oa_boost=1&name=&thes=&refid=dcresen&newsearch=1
Jurix	https://jurix.com.tr/dergi/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi
Sindex	http://www.sindex.org/JournalList.aspx?ID=5095
CiteFactor	https://www.citefactor.org/journal/index/22771#.Y8Xd0nZBzIV
Google Scholar	https://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&as_sdt=0%2C5&q=%22uluslararasi%20akademisi%20dergisi%22&btnG=
Kaynakça.info	http://kaynakca.hacettepe.edu.tr/uye/37868286/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi
OJOP	https://www.ojop.org/wp-content/uploads/2023/09/IND-55-Uluslararasi-Yonetim-Akademisi-Dergisi.pdf
Türkiye Turizm Dizini	http://www.turizmdizini.com/p/uluslararasi-yonetim-bilim.html
Asos Indeks	https://asosindex.com.tr/index.jsp?modul=journal-page&journal-id=1156
DRJI - Directory of Research Journals Indexing	http://olddrji.lbp.world/IndexingCertificate.aspx?jid=9280
EuroPub	https://europub.co.uk/journals/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi-J-18653
Exaly Impact	https://exaly.com/journal/94754/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi/
Semantic Scholar	https://www.semanticscholar.org/search?q=uluslararasi%20akademisi%20dergisi&sort=relevance
Türk Eğitim İndeksi	http://www.turkegitimindeksi.com/Search.aspx?where=journal&field=all&text=y%20akademisi
Crossref	https://search.crossref.org/?q=2636-8048&from_ui=yes
Academindex	https://www.academindex.com/journals/3651
FatCat	https://fatcat.wiki/container/fcwst5tclvbxpnq6qkhpzcne
Acar Index	https://www.acarindex.com/journals/uluslararasi-yonetim-akademisi-dergisi-1355#
Wizdom.ai	https://www.wizdom.ai/journal/uluslararasi_yonetim_akademisi_dergisi/2636-8048
Kezana	https://tr.kezana.net/Search/Result?q=&sf_21_0_3=International+Journal+of+Management+Academy&opsf_21_0=1
ScienceGate	https://www.sciencegate.app/source/1831679549
ResearchGate	https://www.researchgate.net/journal/Uluslararasi-Yonetim-Akademisi-Dergisi-2636-8048
Scilit	https://www.scilit.net/wcg/container_group/98244
WorldCat	https://www.worldcat.org/search?q=%22y%20akademisi%22
General Impact Factor	http://generalif.com/jdetails.php?jname=Uluslararasi%20Y%20akademisi%20Dergisi

ULUSLARARASI YÖNETİM AKADEMİSİ DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT ACADEMY

Yıl / Year: 2023 - Cilt / Volume: 6 - Sayı / Issue: 3

ISSN: 2636-8048

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, başta kamu yönetimi ve işletme yönetimi olmak üzere “yönetim” ile ilgili teorik ve uygulamalı bilimsel/özgün makaleleri kabul etmektedir. Yönetim Akademisi, yönetim ile ilgili hazırlanan ulusal ve uluslararası düzeydeki akademik çalışmalarını yayınlayan hakemli bir dergidir. Dergi ile multidisipliner bir çalışma alanı tesis edilerek literatüre ve uygulamaya katkı sağlanması hedeflenmektedir. Editörler tarafından yapılan ön değerlendirmeyi geçen çalışmalar, kör hakem sistemine göre seçilen en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Türkçe ve İngilizce dillerinde 2023 yılı itibarıyla yılda dört sayı (Mart - Haziran - Eylül - Aralık) olarak yayınlanmaktadır. Dergi, 2018-2022 yıllarında yılda üç sayı olarak yayınlanmıştır. Makalelerin ortalama değerlendirme süresi 2 aydır. Makalelerin başvuru aşamasından yayın aşamasına kadar olan tüm süreçleri “DergiPark” sistemi üzerinden gerçekleştirilmektedir. Yazarlardan çalışmalarının yayınlanması için herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Ayrıca yazarlara ve hakemlere de bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Dergimize gönderilen makalelerin daha önce hiçbir fiziksel ve elektronik ortamda yayınlanmamış olması gerekmektedir. Aynı anda birden fazla dergiye gönderilen bir yayının tespit edilmesi halinde ilgili yazara/yazarlara ait tüm makale değerlendirmeleri iptal edilerek süreç sonlandırılacaktır. Bu nedenle başka bir bilimsel/aktüel dergiye gönderilen ve sonuçlandırılmayan çalışmaların sisteme yüklenmemesi önemle rica edilir. Yazarların ortaya koymuş oldukları veri, bilgi, belge, ifade ve değerlendirmeler kendi sorumluluklarındadır. Bu nedenle ortaya çıkabilecek olumsuzluklardan dolayı yayın, hakem, bilim ve değerlendirme kurulu ile diğer çalışanlarımızın sorumlu tutulamaz. Her yazarın makalelerini sisteme yüklemekle birlikte tüm bilimsel, hukuki ve etik kuralları bildiğini ve bu kurallara uygun bir şekilde yayını oluşturduğunu beyan ve taahhüt ettiği kabul edilmektedir. Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurulu ve dergiyi bağlamaz. Dergimizde araştırma makalelerine yer verilmektedir.

INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT ACADEMY accepts the theoretical and practical scientific/original articles on “management”, especially on public administration and business administration. It is aimed to contribute to the literature and practice by establishing a multidisciplinary workspace with the journal. The works having passed the preliminary consideration done by the editors is evaluated by at least two referees who are selected according to the blind referee system. It is published in Turkish and English languages four times a year (March - June - September - December) as of 2023. The journal was published three times a year in 2018-2022. The average evaluation period of the articles is 2 months. All the processes from the application process to the publication process are carried out through the DergiPark system. The writers don't charge a fee for publication of their works. There is also no payment for authors and referees. The articles submitted to our journal are supposed not to have been published in any physical or electronic environment before. In the event that it is identified that a publication has been sent to more than one journal at the same time, all article evaluations of the relevant author/authors will be cancelled, and the process will be terminated. For this reason, it is strongly recommended that the works, which have been sent to any other scientific/actual journal and not been completed, should not be loaded into the system. The data, information, documents, statements, and evaluations that authors present are at their own responsibility. The publication, referee, science and evaluation committee and other employees can not be held responsible for any inconvenience this may cause. It is accepted that along with the loading their articles to the system, all the authors know all legal and ethical rules and declares and undertakes that they have generated their publications in accordance with these rules. Any views expressed in this publication are the views of the authors and are not the views of International Journal Of Management Academy. Our journal includes research articles.

YAYIN ETİĞİ / PUBLICATION ETHICS :

Yayın Etiği

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nin yayın süreçleri, bilginin bilimsel yöntemle yansız biçimde üretilmesi, geliştirilmesi ve paylaşılmasına dayanır. Hakemli makaleler, bilimsel yöntemin uygulanmasını, yansızlığı sağlayan çalışmalardır. Bilimsel üretimin gerçekleştirilmesinde yayın sürecinin tüm bileşenlerinin; yayıncı, editörler, yazarlar, hakemler ve okuyucuların etik ilkelere uymaları gerekir. Bu kapsamda Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nin yayın etiği ile açık erişim politikası da, Yayın Etiği Komitesi'nin (Committee on Publication Ethics, COPE) açık erişimde yayınladığı kılavuzlar ve politikalar doğrultusunda (Örneğin "Yayın Etiği Komitesi (COPE) Davranış Kuralları ve Dergi Editörleri İçin En İyi Uygulama Kılavuzları; "Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors" ve "COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors") yayın sürecinin tüm bileşenlerinin etik ilkelere uymasını gerektirmektedir. Makalelerde kullanılan verilerin manipüle edilmesi, çarpıtılması ve uydurma verilerin kullanılması gibi durumlar tespit edilirse, makale yazarının çalıştığı kuruma bu durum resmi yollardan bildirilecek ve makale red edilecektir. Dergimiz, editörya ve/veya hakemler tarafından verilen dönütlere göre yazarlardan analiz sonuçlarına ilişkin çıktı dosyalarını isteme hakkına sahiptir.

Creative Commons

Creative Commons lisansı, telif hakkı bulunan bir eserin veya çalışmanın ücretsiz olarak dağıtılmasını sağlayan bir çeşit kamu telif hakkı lisansıdır. Bir yazar oluşturduğu eserin kullanılması için paylaşmak veya üzerinde değişiklikler yapma hakkını vermek istediğinde CC lisansını kullanır. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nde, yayımlanan tüm eserler **Creative Commons Atf 4.0 Uluslararası Lisansı** ile lisanslanmaktadır. Bu lisans, diğer yazarların, ticari olmayan amaçla ve eserinize atıfta bulunmak şartıyla, eserini kendi eserlerinde kullanmasına izin verir. Açık erişim, disiplinler arası gelişimi pekiştiren ve farklı disiplinler arasında işbirliğini teşvik eden bir yaklaşımdır. Bu nedenle Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi makalelerine daha fazla erişim ve daha şeffaf bir inceleme süreci sunarak kendi alanına katkıda bulunmaktadır. Bilimsel bir çalışma ortaya koyan tüm paydaşların (yazar, editör, hakem, yayıncı ve okuyucu), bilimin doğru bir şekilde ilerlemesine katkı sağlaması hedeflenir. Bu hedef gereğince hazırlanan bilimsel çalışmalarda bilimsel etik ilkelere uygunluk önemlidir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, nitelikli bilimsel makaleleri yayımlamak amacıyla aşağıda belirtilen etik ilkeler ve kurallara bağlı olarak yayımlanan hakemli bir dergidir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen makaleler çift taraflı kör hakemlik süreciyle değerlendirilmekte ve ücretsiz erişimle elektronik olarak yayımlanmaktadır. Aşağıda yazarların, dergi editörünün, hakemlerin ve yayıncının etik sorumlulukları, rolleri ve görevleri yer almaktadır. Aşağıda yer alan etik ilkeler ve kurallar Yayın Etiği Komitesi'nin (Committee on Publication Ethics - COPE (<https://publicationethics.org/>)) yönergesine göre hazırlanmıştır.

Yayıncının Etik Sorumlulukları

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, Mehmet MECEK tarafından yayımlanmaktadır. Mehmet MECEK, bir gerçek kişidir. Yayıncının etik sorumlulukları aşağıdaki gibidir;

- Yayıncı, Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nde makale yayımlama sürecinde karar merciinin ve hakemlik sürecinin editörün sorumluluğu olduğunu kabul eder.
- Yayıncı, derginin web sayfasında derginin açık, elektronik ve ücretsiz erişimini sağlar.

Yazarların Etik Sorumlulukları

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen makalelerin özgün çalışmalar olması gerekmektedir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne makale başvurusu yapan yazar(lar)ın etik sorumlulukları;

- Yazar(lar), başka yerde yayımladıkları ya da yayımlanmak üzere gönderdikleri bir makalesini, aynı anda birden fazla makalesini Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne göndermemelidir.
- Yazar(lar), Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne özgün makale göndermelidir.
- Yazar(lar), makale yazımı sırasında yararlandıkları kaynaklara etik ilkeler doğrultusunda doğru biçimde yollama (atf) yapmalıdır.
- Makaleye katkı sağlamayan kişilerin adı, yazar olarak yazılmamalı, yayımlanmak üzere başvurusu yapılan bir makalenin yazar sırasını değiştirme, yazar çıkartma, yazar ekleme önerilmemelidir.
- Yayımlanma başvurusu yapılan makaleyle ilgili çıkar çatışması-çıkartma birliği olan kişileri editörlere bildirmelidir.
- Değerlendirme sürecinde yazar(lar)dan makalelerine ilişkin bilgi ya da ham veri istenmesi durumunda beklenen bilgileri Editörlere sunmalıdır.
- Yazar(lar), makalelerinde kullandıkları verilerin kullanım haklarına, araştırma-çözümlemelerle ilgili izinlerin ya da üzerinde araştırma yaptıkları katılımcıların onayının alındığını belgelemelidirler.
- Yazar(lar), değerlendirme ve erken görünüm aşamasındaki ya da elektronik ortamda yayımlanmış makalesiyle ilgili hatayı fark ettiklerinde bilgi vermek, düzeltmek ya da geri çekmek için editörlere iletişime geçmesi gerekir.
- Yazar(lar), etik kurul kararı gerektiren deney, anket, ölçek, görüşme, gözlem, odak grup çalışması gibi nicel ya da nitel yöntemlerle veri toplamayı gerektiren araştırmalar için etik kurul onayı aldığını; etik kurul adı, karar tarihi ve sayısı aday makalenin ilk-son sayfasında ve yöntem bölümünde belirtmeli, etik kurul kararını gösteren belgeyi makalenin başvurusuyla

birlikte sisteme yüklemelidir. Ayrıca olgu sunumlarında aydınlatılmış olur/onam formunun alındığına ilişkin bilgiye makalede yer vermelidir.

- Yazar(lar), veri toplama sürecinde etik ilkelere özen gösterdiklerinin kanıtlarını (*başkalarının ölçek, anket, fotoğraf gibi belgelerinin kullanılması için kendilerinden izin alınması gibi*) makale içinde sunmalıdır. Makalelerde araştırma ve yayın etiği ile fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine uyulduğu belirtilmelidir. Araştırma insan ve hayvan denekler üzerinde gerçekleştirilmiş ise araştırmanın uluslararası bildirimler, kılavuzlar vb uygun gerçekleştirildiği bildirilmelidir.
- Yazar(lar)dan derleme makaleler için etik kurul onayı istenmez. Bununla birlikte etik kurul kararı gerektirmeyen makalelerde de, etik kurul kararının gerekmediği, makalenin ilk-son sayfasında ve yöntem bölümünde belirtilmelidir.
- Makalelerde yararlanılan tüm kaynaklar (*yazarlar, çevrimiçi sayfalar, kişisel görüşmeler vb.*) için doğru ve uygun bir şekilde kaynak gösterilmelidir.
- Dergiye gönderilen makalelerin başka bir dergiye gönderilmediği belirtilmeli ve Telif Hakkı Devir Formu (<https://dergipark.org.tr/pub/mana/page/11241>) doldurulmalıdır.
- Makaleye fikren katkıda bulunmayan kişiler yazar olarak belirtilmemelidir.
- Gönderilen makaleye ilişkin çıkar çatışmaları belirtilmeli ve nedeni açıklanmalıdır.
- Yazarların, hakem sürecindeyken çalışmalarına ilişkin ham verileri editörler kuruluna iletmesi istenebilir, bu durumda yazarların ham verilerini editörler kuruluyla paylaşmaları beklenmektedir. Yazarlar, yayımlanan bir makaleye ilişkin verileri 5 yıl süreyle saklamakla yükümlüdürler.
- Yazarlar çalışmalarında bir hata tespit ettiklerinde editörü ve editörler kurulunu bilgilendirmeli, düzeltme ya da geri çekme süreci için işbirliği kurmalıdırlar.

Hakemlerin Etik Sorumlulukları

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen tüm makaleler çift taraflı kör hakemlik süreci ile değerlendirilmektedir. Çift taraflı kör hakemlik, yansız, nesnel ve bağımsız bir değerlendirme sürecinin sağlanabilmesi için yazarların hakemlerden, hakemlerin de yazarlardan gizli tutulması anlamına gelmektedir. Hakemlere makaleler değerlendirilmek üzere dergi yönetim sisteminden iletilmektedir. Hakemlerin, makalenin yayımlanabilir olup olmadığına ilişkin kararları ve bu kararlarına ilişkin gerekçelerini içeren bir form doldurmaları gerekmektedir. Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nin hakemlerinin etik sorumlulukları ve rolleri aşağıda belirtildiği gibidir;

- Hakemlerin yalnızca uzmanlık alanlarına ilişkin makalelere hakemlik yapmaları gerekmektedir.
- Hakemlerden çıkar çatışmaları bulunmayan makalelere hakemlik yapmayı kabul etmeleri beklenmektedir. Hakemler herhangi bir çıkar çatışması fark ettiklerinde editörü bilgilendirmeli ve ilgili makalenin hakemliğini yapmayı reddetmelidirler.
- Hakemler makaleleri yansız ve nesnel olarak değerlendirmelidirler.
- Hakemlerin değerlendirdikleri makalelere ilişkin Hakem Değerlendirme Formu'nu doldurmaları gerekmekte, çift taraflı kör hakemlik sürecine zarar vermemek için formlarda isimlerini belirtmemeleri beklenmektedir. Hakemlerin değerlendirdikleri makalenin yayımlanabilir olup olmadığına ilişkin kararları ile kararlarına ilişkin gerekçelerini de bu formda belirtmeleri gerekmektedir.
- Hakemlerin önerilerinde kullandıkları üslubun kibar, saygılı ve bilimsel olması gerekmektedir. Hakemler saldırgan, saygısız ve öznel kişisel yorumlardan kaçınmalıdırlar. Hakemlerin bu tür bilimsel olmayan yorumlarda buldukları tespit edildiğinde yorumlarını yeniden gözden geçirmeleri ve düzeltmeleri için editör ya da editörler kurulu tarafından kendileriyle iletişime geçilebilmektedir.
- Hakemlerin kendilerine verilen süre içerisinde değerlendirmelerini tamamlamaları gerekmekte ve burada belirtilen etik sorumluluklara uymaları beklenmektedir.
- Hakemler, değerlendirmeyi yansızlık ve gizlilik içinde yapmalıdır. Bu ilke gereğince inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmeli, ancak yayımlandıktan sonra kullanılmalıdırlar. Uyruk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasi inanç ve ticari kaygılar, değerlendirmenin yansızlığını bozmamalıdır.
- Hakemler değerlendirmesini kabul ettikleri makaleyi süresi içinde değerlendirmelidirler.

Editör ve Alan Editörlerinin Etik Sorumlulukları

Editörün Yayın Etiği Komitesi'nin (Committee on Publication Ethics – COPE - <https://publicationethics.org/>) yayınlamış olduğu “COPE Dergi Editörleri için Etik Davranışlar ve En İyi Uygulamalar Kılavuzu” (Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors – COPE - https://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors_Mar11.pdf) ve “COPE Dergi Editörleri için En İyi Uygulamalar Kılavuzu”nda (COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors - https://publicationethics.org/files/u2/Best_Practice.pdf) yer alan ve aşağıda listelenen etik sorumluluklara uyması gerekmektedir. Editör dergide basılan tüm makalelerden sorumludur. Editörün etik görevleri ve sorumlulukları aşağıdaki gibidir;

- Editörler, hakemlerin, yazar(lar)ın, araştırmacı, uygulayıcı ve okuyucuların bilgi gereksinimlerini karşılamaya gerektiğinde dönüt vermeye, yayın sürecinde düzeltme, açıklama gerektiren konularda açıklık ilkelerine göre davranmaya çaba gösterirler.
- Editörler, makalelerin yayımlanmasına karar verirler, makalelerin özgün olmasına, bilimsel alanyazına, okuyucu, araştırmacı ve uygulayıcılara katkı sağlamasına özen gösterirler.

- Editörler, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerli ve güvenilirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde tutarlar.
- Editörler, başvurusu yapılan makalelerin önemli sorunu olmadığı sürece ön değerlendirme aşamasına alır, olumlu hakem önerilerini göz önünde bulundurur, ciddi sorun olmadıkça önceki editör(ler)ce verilen kararları değiştirmezler.
- Editörler, derginin yayın politikaları arasında bulunan kör hakemlik ve değerlendirme süreci politikalarını uygular, hakemlerin kimlik bilgilerini gizli tutar, her makalenin yansız ve süresi içinde değerlendirilmesini sağlarlar.
- Editörler, makaleleri alan editörleri ve hakemlerin uzmanlık alanlarını dikkate alarak gönderir, değerlendirmelerin yansız ve bağımsız yapılmasını desteklerler.
- Editörler, makalenin yansız değerlendirilmesi için editörler, hakemler ve yazar(lar) arasındaki çıkar çatışması-çıkar birliği olup olmamasını göz önüne alırlar.
- Editörler, hakem havuzunun geniş bir yelpazeden oluşması ve sürekli güncellenmesi için arayış içinde olurlar.
- Editörler, akademik görgü kurallarına uymayan ve bilimsel olmayan değerlendirmeleri engellerler.
- Editörler, dergi yayın süreçlerini yayın politikaları ve kılavuzlara uygun işletilmesini sağlar, süreçte görev alanları yayın politikaları konusundaki gelişmelerden bilgilendirir, gerektiğinde eğitim programı hazırlarlar.
- Editörler, yayın sürecinde görev alanlar herkesle etkili bir iletişim içinde olur, belirli aralıklarla toplantılar düzenlerler.
- Editörler, değerlendirilen makalelerdeki kişisel verilerin korunmasını sağlarlar; yazar, hakem ve okuyucuların bireysel verilerini korurlar.
- Editörler; makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makalenin katılımcılarının açık onayının belgelendirilmesini önemserler, makalenin katılımcılarına ilişkin etik kurul onayı, deneysel araştırmalarda izinleri olmadığında makaleyi reddederler.
- Editörler; görevi kötüye kullanmaya karşı önlem alırlar. Görevi kötüye kullanmaya yönelik yakınmalar olduğunda, nesnel bir soruşturma yaparak, konuyla ilgili bulguları paylaşır.
- Editörler, makalelerdeki hata, tutarsızlık ya da yanlış yönlendirmelerin düzeltilmesini sağlarlar.
- Editörler, yayınlanan makalelerin fikri mülkiyet hakkını korur, ihlal olması durumunda derginin ve yazar(lar)ın haklarını savunurlar. Ayrıca yayımlanan makalelerin içeriğinin başka yayınların fikri mülkiyet haklarını ihlal etmemesi konusunda gerekli önlemleri alırlar; özgünlük-benzerlik denetimini yaparlar.
- Editörler, Dergide yayımlanan makalelere yönelik tutarlı eleştirileri dikkate alırlar, eleştirilen makalelerin yazar(lar)ına yanıt hakkı tanırırlar.
- Editörler olumsuz sonuçları içeren çalışmalarını da göz önünde bulundururlar.
- Editörler, Dergiye iletilen yakınmaları inceler ve gerekli açıklamaları yaparlar.

İntihal ve Etik Dışı Davranışlar

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'ne gönderilen tüm makaleler basılmadan önce Turnitin (<https://www.turnitin.com/>) yazılım programı ile taranmaktadır. Benzerlik oranı %25 ve altında olan makaleler yayına kabul edilir. Bu oranı aşan makaleler ayrıntılı olarak incelenir ve gerekli görülürse gözden geçirilmesi ya da düzeltilmesi için yazarlara geri gönderilir veya tespit edilmesi durumunda intihal ya da etik dışı davranışlar nedeniyle yayımlanması reddedilir. Aşağıda etik dışı bazı davranışlar listelenmiştir;

- Çalışmaya fikren katkıda bulunmayan kişilerin yazar olarak belirtilmesi.
- Çalışmaya fikren katkıda bulunan kişilerin yazar olarak belirtilmemesi.
- Makale yazarın yüksek lisans/doktora tezinden ya da bir projeden üretilmişse bunun belirtilmemesi.
- Dilimleme yapılması yani, tek bir çalışmadan birden fazla makale yayımlanması.
- Gönderilen makalelere ilişkin çıkar çatışmalarının bildirilmemesi.
- Çift taraflı kör hakemlik sürecinin deşifre edilmesi.
- Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemesi.
- Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaların, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanılması.
- İnsan ve hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda etik kurallara uyulmaması.
- Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânların ve cihazların amaç dışı kullanılması.
- Akademik atama ve yükseltmelerde bilimsel araştırma ve yayınlara ilişkin yanlış veya yanıltıcı beyanda bulunulması.
- **İntihal Yapmak:** Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek,
- **Sahtecilik:** Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak,
- **Çarpıtmak:** Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek,

- **Tekrar Yayımlamak:** Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Dilimleme Yapmak:** Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak,
- **Haksız Yazarlık:** Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gereksiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı halde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek.

Etik İlkelere Uymayan Durumun Editöre Bildirilmesi

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi'nde editörler, hakemler, yazarlar ile ilgili etik ilkelere uymayan bir davranış ya da değerlendirme sürecindeki, erken görünümdeki ya da yayımlanmış bir makale ilgili etik olmayan bir durumla karşılaşılması durumunda meceklife@gmail.com adresine ileti yoluyla bildirilmesi gerekir.

İletişim : meceklife@gmail.com

Web Site : <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mana>

Publication Ethics

The publication processes of the International Journal of Management Academy are based on the impartial production, development and sharing of information using scientific methods. Peer-reviewed articles are studies that ensure the application of the scientific method and impartiality. All components of the publication process in the realization of scientific production; The publisher, editors, authors, reviewers and readers are required to abide by the ethical principles. In this context, the publication ethics and open access policy of the International Journal of Management Academy, in line with the guidelines and policies published by the Committee on Publication Ethics (COPE) in open access (For example, the "Committee on Publication Ethics (COPE) Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors"; "Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors" and "COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors") require all components of the publication process to comply with ethical principles. If situations such as the manipulation, distortion and use of fabricated data used in the articles are detected, this situation will be reported to the institution where the article author works, and the article will be rejected. Our journal has the right to request the output files of the analysis results from the authors according to the feedback given by the editor and/or the referees.

Creative Commons

A Creative Commons license is a type of public copyright license that allows free distribution of a copyrighted work or work. When an author wants to give the right to share or make changes to the work he has created, he uses the CC license. All works published in International Journal of Management Academy are licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License. This license allows other authors to use your work in their own work for non-commercial purposes and attribution to your work. Open access is an approach that reinforces interdisciplinary development and encourages collaboration between different disciplines. For this reason, International Journal of Management Academy contributes to its field by providing more access to articles and a more transparent review process. It is aimed that all stakeholders (author, editor, referee, publisher and reader) who present a scientific study contribute to the correct progress of science. Compliance with scientific ethical principles is important in scientific studies prepared in accordance with this goal. International Journal of Management Academy it is a peer-reviewed journal. Articles submitted to International Journal of Management Academy are evaluated by double-blind peer-review process and published electronically with free access. Below are the ethical responsibilities, roles, and duties of the authors, journal editor, reviewers, and publisher. The ethical principles and rules below have been prepared in accordance with the guidelines of the Committee on Publication Ethics (Committe on Publication Ethics - COPE (<https://publicationethics.org/>)).

Publisher's Ethical Responsibilities

International Journal of Management Academy is published by Mehmet MECEK. Mehmet Meccek is a real person. The publisher's ethical responsibilities are as follows;

- The publisher accepts that the decision maker and the refereeing process are the responsibility of the editor in the process of publishing an article in the International Journal of Management Academy.
- The publisher provides open, electronic and free access to the journal on the journal's web page.

Ethical Responsibilities of Authors

The articles sent to the International Journal of Management Academy of the fields that overlap there should be original studies on the subjects in the fields of study. Ethical responsibilities of the author(s) applying for an article to the International Journal of Management Academy;

- The author(s) submit an article that they have published elsewhere or sent for publication, or more than one article at the same time in the International Journal of Management Academy'. what not to send.
- The author(s) must submit an original article to the International Journal of Management Academy.
- The author(s) should refer to the sources they used during the writing of the article, in accordance with the ethical principles.

- The names of people who do not contribute to the article should not be written as authors, and it should not be suggested to change the author order, remove an author, or add an author for an article applied for publication.
- Persons who have a conflict-of-interest regarding the article applied for publication should be reported to the editors.
- If information or raw data are requested from the author(s) during the evaluation process, they should submit the expected information to the Editors.
- The author(s) should document that they have obtained the right to use the data they use in their articles, the permissions for the research-analysis or the consent of the participants on whom they have researched.
- The author(s) should contact the editor to inform, correct or retract when they notice an error in an article that is in the evaluation and early view stage or published in electronic media.
- The author(s) has obtained ethics committee approval for research that requires data collection through quantitative or qualitative methods such as experiments, surveys, scales, interviews, observations, and focus group studies that require an ethics committee decision; Ethics committee name, decision date and number should be stated on the first and last page of the article and in the method section, and the document showing the ethics committee decision should be uploaded to the system with the application of the article. In addition, the article should include information about obtaining the informed consent/consent form in the case reports.
- The author(s) should present in the article evidence of their observance of ethical principles during the data collection process (such as obtaining their permission to use other people's documents such as scales, questionnaires, photographs). It should be stated in the articles that research and publication ethics and copyright regulations for intellectual and artistic works are complied with. If the research was carried out on human and animal subjects, international papers, guidelines, etc. should be reported appropriately.
- Ethics committee approval is not required from the author(s) for review articles. However, in articles that do not require an ethics committee decision, it should be stated on the first-last page of the article and in the method section that an ethics committee decision is not required.
- All sources used in articles (authors, online pages, personal interviews, etc.) should be cited accurately and appropriately.
- It should be stated that the articles sent to the journal were not sent to another journal and the Copyright Transfer Form (<https://dergipark.org.tr/en/pub/mana/page/11241>) should be filled.
- Persons who do not contribute intellectually to the article should not be specified as authors.
- Conflicts of interest regarding the submitted article should be stated and the reason should be explained.
- Authors may be required to submit raw data regarding their work to the editorial board while in the peer review process, in which case the authors are expected to share their raw data with the editorial board. Authors are obliged to keep the data of a published article for 5 years.
- When authors detect an error in their work, they should inform the editor and the editorial board and cooperate for the correction or withdrawal process.

Ethical Responsibilities of Reviewers

All articles submitted to International Journal of Management Academy are evaluated by double-blind peer-review process. Double-blind refereeing means keeping the authors confidential from the referees and the referees from the authors in order to ensure an impartial, objective and independent evaluation process. Articles are sent to the referees from the journal management system for evaluation. The reviewers evaluated the article are required to fill in the form. The ethical responsibilities and roles of the referees of International Journal of Management Academy are as follows;

- Reviewers are only required to referee articles related to their field of expertise.
- Reviewers are expected to agree to referee articles that do not have conflicts of interest. When reviewers realize any conflict of interest, they should inform the editor and refuse to referee the relevant article.
- Reviewers should evaluate the articles impartially and objectively.
- Reviewers are required to fill in the Referee Evaluation Form for the articles they evaluate, and they are expected not to mention their names in the forms in order not to harm the double-blind refereeing process. In this form, the referees are required to state their decision on whether the article they are evaluating is publishable or not, and the reasons for their decision.
- The style used by the referees in their suggestions should be polite, respectful and scientific. Referees should avoid offensive, disrespectful and subjective personal comments. When it is determined that the referees make such non-scientific comments, they can be contacted by the editor or the editorial board to review and correct their comments.
- Reviewers are required to complete their evaluations within the time given to them and are expected to comply with the ethical responsibilities set forth herein.
- Reviewers should make the evaluation with impartiality and confidentiality. Pursuant to this principle, they should destroy the articles they have reviewed after the evaluation process and use them only after they are published. Nationality, gender, religious belief, political belief and commercial concerns should not impair the impartiality of the assessment.
- Reviewers should evaluate the article for which they accepted the evaluation within the time limit.

Ethical Responsibilities of Editors and Field Editors

Editor's Publication Ethics Committee (Commitment publication ethics – COPE - <https://publicationethics.org/>) issued by the "*Ethical Conduct for COPE Journal Editor and Best Practices Guide*" (Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors – COPE - https://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors_Mar11.pdf) and "*COPE Best Practice Guidelines for Journal Editors* - https://publicationethics.org/files/u2/Best_Practice.pdf) and must comply with the ethical responsibilities listed below. The editor is responsible for all articles published in the journal. The ethical duties and responsibilities of the editor are as follows;

- Editors strive to meet the information needs of referees, authors, researchers, practitioners and readers, to provide feedback when necessary, and to act according to the principles of clarity in matters that require correction and explanation during the publication process.
- Editors, when deciding whether to publish the articles, pay attention to the originality of the articles and to contribute to the scientific literature, readers, researchers and practitioners.
- Editors take into consideration the original value of the articles, their contribution to the field, the validity and reliability of the research method, the clarity of the narrative, and the purpose and scope of the journal when making a positive or negative decision about the articles.
- Editors take the submitted articles to the preliminary evaluation stage as long as they do not have significant problems, consider positive referee suggestions, and do not change the decisions made by the previous editor(s) unless there are serious problems.
- Editors apply the policies of blind refereeing and evaluation process, which are among the publication policies of the journal, keep the identity information of the referees confidential, and ensure that each article is evaluated impartially and on time.
- Editors send the articles by taking into consideration the field of expertise of the editors and referees, and support the impartial and independent evaluations.
- Editors consider whether there is a conflict of interest between the editors, the referees and the author(s) for the unbiased evaluation of the article.
- Editors seek to have a wide range of referees and to be constantly updated.
- Editors prevent academic etiquette and unscientific reviews.
- Editors ensure that the journal publication processes are operated in accordance with publication policies and guidelines, inform those in charge of the developments in publication policies, and prepare a training program when necessary.
- Editors communicate effectively with everyone involved in the publication process and organize meetings at regular intervals.
- Editors ensure the protection of personal data in the evaluated articles; they protect the individual data of authors, referees and readers.
- Editors; They pay attention to the protection of human and animal rights in their articles, they care about documenting the explicit consent of the participants of the article, they reject the article when they do not have the approval of the ethics committee for the participants of the article, and permission for experimental research.
- Editors; take action against misconduct. When there are complaints about misconduct, he makes an objective investigation and shares the relevant findings.
- Editors ensure that errors, inconsistencies or misdirections in articles are corrected.
- Editors protect the intellectual property rights of the published articles and defend the rights of the journal and the author(s) in case of violation. In addition, they take the necessary measures to ensure that the content of the published articles does not violate the intellectual property rights of other publications; They perform the authenticity-similarity check.
- Editors take into account the consistent criticisms of the articles published in the Journal, and give the right to reply to the author(s) of the criticized articles.
- Editors also take into account studies with negative results.
- Editors examine the complaints submitted to the Journal and make the necessary explanations.

Plagiarism and Unethical Behaviors

All articles submitted to the International Journal of Management Academy are scanned with the Turnitin (<https://www.turnitin.com/>) software program before printing. Articles with a similarity rate of 25% or less are accepted for publication. Articles exceeding this rate are examined in detail and sent back to the authors for revision or correction if deemed necessary, or if detected, they are rejected for publication due to plagiarism or unethical behavior. Listed below are some unethical behaviors;

- Mentioning those who did not contribute intellectually to the study as authors.
- Not specifying the people who contributed intellectually to the study as authors.
- Not specifying if the article was produced from the author's master's/doctoral thesis or a project.
- Slicing, that is, publishing more than one article from a single study.
- Not reporting conflicts of interest regarding submitted articles.
- Deciphering the double-blind refereeing process.

- In the publications made as a result of the research carried out with support, the people, institutions or organizations that support them and their contributions are not stated.
- Using the thesis or studies that have not yet been presented or defended and accepted as a source without the permission of the owner.
- Failure to comply with ethical rules in research on humans and animals.
- Misuse of resources, places, facilities and devices provided or allocated for scientific research.
- Making false or misleading statements regarding scientific research and publications in academic appointments and promotions.
- **Plagiarism**: To present the original ideas, methods, data or works of others as one's own work, in whole or in part, without attribution in accordance with scientific rules,
- **Fraud**: Using non-existent or falsified data in scientific research,
- **Distorting**: To falsify research records or data obtained, to present devices or materials that are not used in the research as if they were used, to falsify or shape the research results in line with the interests of the people and institutions that receive support,
- **Republishing**: Presenting duplicate publications as separate publications for academic appointments and promotions,
- **Slicing**: To present these publications as separate publications in academic appointments and promotions by dissecting the results of a research in a way that violates the integrity of the research and publishing it in more than one issue,
- **Unfair Authorship**: Including people who do not have active contributions among the authors or not including those who do, changing the order of authors unjustifiably and inappropriately, removing the names of those who contributed actively from the work in subsequent editions, having their name included among the authors by using their influence, although they do not have active contributions.

Notifying the Editor of the Situation Not Complying with the Ethical Principles

In case of an unethical situation regarding an article in the evaluation process, early view or published in International Journal of Management Academy, which does not comply with the ethical principles regarding the editors, referees, authors, send a message to meceklife@gmail.com must be reported.

Contact : meceklife@gmail.com

Website : <https://dergipark.org.tr/en/pub/mana>

Açık Erişim Politikası

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi (UYAD) açık erişim politikası benimsemektedir. Dergi, Budapeşte Açık Erişim Girişimi'ni desteklemektedir. Bilimsel literatüre daha geniş ve daha kolay erişimin birçok derecesi ve türü vardır. Bu bildirmede açık erişim, “bilimsel literatürün İnternet aracıyla finansal, yasal ve teknik bariyerler olmaksızın, erişilebilir, okunabilir, kaydedilebilir, kopyalanabilir, yazdırılabilir, taranabilir, tam metne bağlantı verilebilir, dinlenebilir, yazılıma veri olarak aktarılabilir ve her türlü yasal amaç için kullanılabilir olması” anlamında kullanılmıştır. Çoğaltma-dağıtım üzerindeki kısıtlama ve bu alandaki telif hakkı rolü; kendi çalışmalarının bütünlüğünü kontrol etmeleri, düzgün şekilde tanınmaları ve alıntı yapılabilmesi için yazarlara verilmelidir. Bu nedenlerle Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi yayın kurulu tarafından kabul edilen açık erişim politikalarını <https://www.budapestopenaccessinitiative.org/translations/turkish-translation> adresinde bulabilirsiniz

Open Access Policy

International Journal of Management Academy (UYAD), adopts open access policy. Journal also supports the Budapest Open Access Initiative. There are many degrees and kinds of wider and easier access to this literature. By "open access" to this literature, we mean its free availability on the public internet, permitting any users to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of these articles, crawl them for indexing, pass them as data to software, or use them for any other lawful purpose, without financial, legal, or technical barriers other than those inseparable from gaining access to the internet itself. The only constraint on reproduction and distribution, and the only role for copyright in this domain, should be to give authors control over the integrity of their work and the right to be properly acknowledged and cited. Thus, the open access policies adopted by the editorial board of UYAD can be found at <https://www.budapestopenaccessinitiative.org/boai-10-recommendations/>

CONTENTS

ARTICLE

PAGE

Mostafa Essam EISSA, Engy Refaat RASHED, Dalia Essam EISSA

Predatory E-mails Management through Analysis of Non-Academic Scientist Account: International Challenge in Scientific Publishing

566 - 580

Akademik Olmayan Bilim Adamlarının Hesaplarının Analizi Yoluyla Yıkıcı E-posta Yönetimi: Bilimsel Yayıncılıkta Uluslararası Zorluk

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Muhammet MAĞAT, Bekir PARLAK

Küresel ve Bölgesel Terörizme Karşı Türk Devletleri Teşkilatı: Analiz ve Operasyon Düzeyi

581 - 592

Organization of Turkish States Against Global and Regional Terrorism: Level of Analysis and Operation

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Recep REHİMLİ

Azerbaycan'da Devlet Yönetiminin Yeniden Yapılanması ve Kamu Personel Rejimi

593 - 609

Reconstruction of Public Administration and Civil Service System in Azerbaijan

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Ali TAGHIYEV

Enerji Santrallerinin Sosyo-Ekonomik Yararları ve Doğaya Verdiği Zararların Karşılaştırılmalı Analizi: Neom Şehir Projesi Örneği

610 - 625

Socio-Economic Benefits of Power Plants and Comparative Analysis of the Damages to Nature: Neom City Project Example

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Cemil Doğaç İPEK, Osman Barış YORGANCI

Türkiye's Approach to Crisis Management: The Case of Syria

626 - 636

Türkiye'nin Kriz Yönetimine Yaklaşımı: Suriye Örneği

Araştırma Makalesi / **Research Article**

CONTENTS

ARTICLE

PAGE

Abdullah DEMİREL, İsmail SEVİNÇ

Mesleki Tatmin, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma

Relationships Between Professional Satisfaction, Professional Commitment and Organizational Commitment: A Study on Financial Services Specialist Career Profession

Araştırma Makalesi / **Research Article**

637 - 654

Recep Baki DENİZ, Gülbeniz AKDUMAN

Does Social Media Make Unhappy? A Research on the Effect of Social Media Platforms Usage on Happiness in Demographic Crack

Sosyal Medya Mutsuz Ediyor Mu? Sosyal Medya Platformları Kullanım Süresinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinin Demografik Kırılımda İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

Araştırma Makalesi / **Research Article**

655 - 670

Vedat YILMAZ, Çağlar ÇİÇEK

Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Terör Kaygısının Ölçülmesi: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ve Bitlis Eren Üniversitesi Örneği

Measuring Terror Anxiety of Academics Working in Universities: The Case of Van Yüzüncü Yıl University and Bitlis Eren University

Araştırma Makalesi / **Research Article**

671 - 685

Nezahat KOÇYİĞİT, Mustafa KOCAOĞLU, Beyza GÜDEK

Dijitalleşen Dünyada İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonu

The Changing Function of Human Resources Management in the Digitalizing World

Araştırma Makalesi / **Research Article**

686 - 697

Hicran HAMZA ÇELİKAY, Süleyman AĞRAŞ

İhtisaslaşma Programına Dâhil Olan Üniversitelerin Stratejik Planlarında Kaynak Dağılımlarının Analizi

Analysis of Resource Allocations in Strategic Plans of the Universities in the Specialization Program

Araştırma Makalesi / **Research Article**

698 - 711

CONTENTS

ARTICLE

PAGE

Turgay GEÇER, Kaan Ramazan ÇAKALI, Gürol BALOĞLU

Assessment of Reputational Risk Management Maturity Levels of Banks

Bankaların İtibar Riski Yönetimi Olgunluk Seviyelerinin Değerlendirilmesi

Araştırma Makalesi / **Research Article**

712 - 726

Beyza ERER

Yönetim Alanında Duygusal Zekâ: Bibliyometrik Analiz

Emotional Intelligence in Management: Bibliometric Analysis

Araştırma Makalesi / **Research Article**

727 - 740

Galip USTA

Evaluation of the Self-Perceptions of the People Working in Disaster Organizations on Leadership Behaviors

Afet Organizasyonlarında Görev Almış Kişilerin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algılarının Değerlendirilmesi

Araştırma Makalesi / **Research Article**

741 - 750

Fatma COŞGUN ANDIÇ, Arzu KARACA

Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi

Investigation on the Effect of Positive Psychological Capital on Job Satisfaction in Working Life

Araştırma Makalesi / **Research Article**

751 - 768

İrem OLĞAÇ, Mesut DOĞAN

Düzce İli'nin Kırsal ve Şehir Nüfusunun Tespiti (1935 - 2022)

Determination of the Rural and Urban Population of Duzce Province (1935 - 2022)

Araştırma Makalesi / **Research Article**

769 - 783

CONTENTS

ARTICLE

PAGE

Fatih AYHAN

Coğrafya Lisans Öğrencilerinin Enerji Tasarrufu ve Enerji Okuryazarlık Düzeylerine Dair Bir Araştırma

784 - 793

A Study on Energy Saving and Energy Literacy Levels of Undergraduate Geography Students

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Vildan BAYRAM, Şükrü Mustafa KAYA

The Contributions of Metaverse Technology on Management Information Systems in Strategic Planning and Decision-Making Processes of Businesses

794 - 807

İşletmelerin Stratejik Planlama ve Karar Alma Süreçlerinde Metaverse Teknolojisinin Yönetim Bilgi Sistemleri Üzerine Katkıları

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Caner KORKMAZ, Çetin BEKTAŞ

Örgütsel Muhalefet ve Sonuçları Üzerine Bir İnceleme

808 - 817

A Review on Organizational Dissent and its Consequences

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Hava TAHTALIOĞLU

Kamu Personelinin Örgütsel Bağlılığını Pekiştirecek Yasal Kurallar ve Uygulamalar: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Genel Bir Bakış

818 - 834

Legal Rules and Practices to Reinforce the Organizational Commitment of Public Personnel: An Overview of the Civil Servants Law No. 657

Araştırma Makalesi / **Research Article**

Hilmiye KISA, Meltem AKCA, Ceyhan YILDIRIM

Kadınların Üst Yönetimdeki Görünürlüğü: Yükseköğretim Kurumlarında Bir Araştırma

835 - 851

The Visibility of Women in Senior Management: A Research in Higher Education Institutions

Araştırma Makalesi / **Research Article**

CONTENTS

ARTICLE

PAGE

Erdal GÜLER, Can BILDIR

Biyokorsanlıkla Mücadelenin Taşra Teşkilatı Boyutu ile İncelenmesi: Bartın Doğa Koruma ve Milli Parklar Örneği

Examining the Provincial Organization Dimension of Fighting Biopiracy: The Case of Bartın Nature Conservation and National Parks

Araştırma Makalesi / **Research Article**

852 - 862

Fuat YALMAN

Termal Sağlık Turizminde Hizmet Kalitesi, Destinasyon İmajı, Yeniden Ziyaret Niyeti ve Destinasyona Güven Arasındaki Yapısal İlişkilerin Tespit Edilmesi

Determining the Structural Relationships between Service Quality, Destination Image, Revisit Intention and Destination Trust in Thermal Health Tourism

Araştırma Makalesi / **Research Article**

863 - 879

Abdullah TURAN

Üniversite Öğrencilerinin Siyasete Olan İlgi ve Yaklaşımlarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma

A Research to Measure the Interests and Approaches of University Students to Politics

Araştırma Makalesi / **Research Article**

880 - 909

Murat ÇUBUKCU

Havayolları İşletmelerinde Misyon, Vizyon Beyanları ve Değer İfadelerinin İçerik Analizi

Content Analysis of Mission, Vision Statements and Value Statements in Airlines Companies

Araştırma Makalesi / **Research Article**

910 - 925

Yasin ŞAMDAN

Türk Kamu Yönetiminde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Transparency and Accountability in Turkish Public Administration

Araştırma Makalesi / **Research Article**

926 - 942

CONTENTS

ARTICLE

PAGE

Fatih DENİZLİ, Zühal KINIŞ, Buket KAYA

**Sağlık Kurumlarında İçsel Pazarlama Uygulamalarının İş Performansına Etkisi:
Pazar Odaklılığın Aracı Rolü**

*The Effect of Internal Marketing Practices in Health Institutions on Job Performance: Mediating
Role of Market Orientation*

Araştırma Makalesi / **Research Article**

943 - 953

Deniz BALCI

Türk Devlet Geleneğinde Ahilik Teşkilatı'nın Yeri ve Önemi

The Place and Importance of the Ahilik Organization in Turkish State Tradition

Araştırma Makalesi / **Research Article**

954 - 965



Predatory E-mails Management through Analysis of Non-Academic Scientist Account: International Challenge in Scientific Publishing

Akademik Olmayan Bilim Adamlarının Hesaplarının Analizi Yoluyla Yıkıcı E-posta Yönetimi: Bilimsel Yayıncılıkta Uluslararası Zorluk

Mostafa Essam EISSA

M.Sc., Pharmaceutical Research Facility, Cairo – Egypt,
mostafaessameissa@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0003-3562-5935>

Makale Başvuru Tarihi: 14.08.2022

Makale Kabul Tarihi: 01.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Engy Refaat RASHED

Assist. Prof., National Centre for Radiation Research and Technology, Cairo – Egypt,
engyrefaat@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-6593-378X>

Dalia Essam EISSA

Prof. Dr., Royal Oldham Hospital, Oldham - United Kingdom,
eissade@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-6340-8973>

ABSTRACT

Scientific distant education and learning have become fast and straightforward in the internet era for information dissemination and sharing through e-publishing. However, this breakthrough has a severe drawback as misinformation and inaccurate scientific pieces of literature might be delivered to the audience. One of the most significant sources of this kind of flaw is the fraudulent publishing that is progressively growing. We aimed in this study to analyze predatory behavior communication through investigation of the e-mail account of a non-academic researcher. The study involved a text analysis of the identified different spam mail types. First, we have transformed e-mails that were considered spam into an Excel database. Then, categorization was executed to identify types of scientific fraud and their rate of delivery in the account during a definite time frame. Common keywords and country names were analyzed to spot the predatory markers. The study showed five categories of scientific predatory e-mails with a remarkable alarming rate of occurrence for invitations received for contribution to journal publishing. More than half of the received e-mails from these types involved country names embracing India, USA and UK. Among the screened 50 words/keywords from suspicious e-mails, only six of them contributed by 60% in frequency of occurrence. The spotting of patterns using text analysis coupled with Pareto charting would be helpful in e-mail management for researchers and scientists, especially non-academicians who do not have a frame of reference in scientific publishing and any qualified mentors or librarian available who could guide the publication process.

Keywords:

Control Chart,

E-mail,

Fraud,

Pareto,

Predatory,

ÖZET

Bilimsel uzaktan eğitim ve öğrenme, internet çağında e-yayıncılık yoluyla bilginin yayılması ve paylaşılması için hızlı ve anlaşılır hale geldi. Bununla birlikte, yanlış bilgi ve yanlış bilimsel literatür parçaları izleyiciye iletilebileceğinden, bu atılımın ciddi bir dezavantajı vardır. Bu tür kusurların en önemli kaynaklarından biri, giderek büyüyen hileli yayıncılıktır. Bu çalışmada, akademik olmayan bir araştırmacının e-posta hesabını inceleyerek saldırgan davranış iletişimini analiz etmeyi amaçladık. Çalışma, tanımlanan farklı spam posta türlerinin bir metin analizini içeriyordu. İlk olarak, spam olarak kabul edilen e-postaları bir Excel veritabanına dönüştürdük. Ardından, bilimsel dolandırıcılık türlerini ve bunların belirli bir zaman diliminde hesapta teslim edilme oranlarını belirlemek için kategorizasyon yapıldı. Yırtıcı işaretleri tespit etmek için yaygın anahtar kelimeler ve ülke adları analiz edildi. Çalışma, dergi yayıncılığına katkı için alınan davetler için dikkate değer endişe verici bir oranda ortaya çıkan beş bilimsel yırtıcı e-posta kategorisi gösterdi. Bu türlerden gelen e-postaların yarısından fazlası Hindistan, ABD ve İngiltere'yi kapsayan ülke adlarını içeriyordu. Şüpheli e-postalardan taranan 50 kelime/anahtar kelimeden sadece altı tanesi görülme sıklığına %60 oranında katkıda bulunmuştur. Pareto şemasıyla birleştirilmiş metin analizi kullanılarak kalıpların tespit edilmesi, araştırmacılar ve bilim adamları için, özellikle bilimsel yayıncılıkta bir referans çerçevesi olmayan akademisyen olmayanlar ve mevcut herhangi bir kalifiye danışman veya kütüphaneci için e-posta yönetiminde yardımcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler:

Kontrol Grafiği,

E-Posta,

Sahtekâr,

Pareto,

Yırtıcılık,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): EISSA, Mostafa Essam, RASHED, Engy Refaat, EISSA, Dalia Essam (2023), “*Predatory E-mails Management through Analysis of Non-Academic Scientist Account: International Challenge in Scientific Publishing*”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(3), ss.566-580, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1161847>

1. INTRODUCTION

The advantage of scientific publishing in the internet era is undeniable. The dissemination of information through the World Wide Web (WWW) has become instantaneous and in different media forms (Kibbee, 2022). The writers and the audience can communicate effectively in no time and share knowledge and data (UNAB, 2022). E-learning has become a convenient and efficient way to communicate lessons and studies regardless of the distance. However, these pros did not come without cons. Malicious, fake and predatory sites could be found swarming the internet pretending to be legitimate trustable scientific sites harming researchers and readers in different sly ways (Laine and Winker, 2017:285-291).

One of the most dangerous traps for inexperienced researchers or scientists is the affinity to the unprofessional fraud and predatory e-mails that are hiding beneath the science cover and directing them towards stunning and fascinating-looking sites that are deemed scientifically appealing while providing dishonest contents and data (Duc et al., 2020:318). Accordingly, the victim might be engaged either in receiving information, contributing to bogus conferences, embroilment as editorial/review board, writing book/chapter and/or publishing his/her work in this kind of spam activity (Mercier et al., 2017:104-108).

There is a great challenge facing scientific publishing with the growing number of academicians, researchers and scientists around the globe in relation to the available reputable journals (Solms, 2016). This problem in turn put great pressure on the reasonably and highly impacted journals from the number of received works to be considered for publication (Huisman and Smits, 2017:633–650; Jawaid, 2021:616-620). In these circumstances, the journal board might Returning the manuscript or rejection of the article are disappointing and making the authors and researchers vulnerable for manipulation by frauds through spam electronic messages (Agathokleous, 2021).

The present work aimed to analyze the pattern of predatory invitation messages in science through examination of spam e-mails in the account of independent and non-academic research scientists in the healthcare industry. Since Academics usually work within reference frames in scientific publishing backed by mentors and guiding experienced supervisors, independent and non-academic researchers and scientists may be more vulnerable and prone to these predators. Clues and keywords might be helpful in these situations for the recipients to identify the most likely untrustable sources of these messages. The work will include types of spam traps that are covered up under the name of science and their frequency of delivery. Screening of the rate of occurrence of special words or expressions in the text body of the delivered messages where the presence of such pattern in messages might help the young researchers to swiftly blacklist these e-mails, avoid them and classify them as spam e-mails if they are not already in the spam folder.

Almost every day, researchers and scientists in the healthcare field may come by reading electronic messages that look appealing and requesting their contribution to the scientific field. These platforms are using non-professional and inaccurate processes coupled with misinformation for the sack of their own benefits. Apart from the authors who intentionally and knowingly communicate with these unethical sites, there are victims who may fall into the trap of these predatory senders, especially those who have no experience, mentor or guide such as young industrial researchers.

The herein study provides text analysis of suspicious e-mails from untrustworthy sources to detect the most common characteristics and patterns of these malicious messages using an electronic account of a non-academic young scientist in the medical sector of the healthcare field. The study involves a combination of Excel extracted and processed databases along with statistical process analysis software to detect the primary key aspects in the text analysis of the suspect predatory messages pertaining to the spam folder. This work will bring the focus of the e-mail recipient to the detection of the common and pronounced manner of the message text received from the supposedly predatory sources.

3. RESEARCH MATERIALS AND METHODOLOGY

The research design involved short-term monitoring of suspicious e-mails which is limited by the life span of messages in the spam folder. The study design includes combining text analysis with Statistical Process Control (SPC) tools of Pareto diagram and process-behavior (trending or control) charts, in addition to a Pie chart and supportive political map. The study covers a time interval of about 32 days from 18 April 2022 to 20 May 2022.

- **Participants:** The account of the non-academic scientific researcher in the healthcare industry without previous reference bookmark and mentoring guide in the publishing field.
- **Data Collection and Analysis:** An e-mail account of a non-academic scientist in the healthcare industry field was screened for spam messages. The e-mail messages were exported into Excel sheets using a conversion transaction for flexibility for further processing. This could be conveniently achieved using programs such as Yahoo Backup Wizard version 6 (Brown, 2022).
- **Processing through Microsoft Excel:** Data transfer into an Excel sheet was processed, filtered and segregated. Spam e-mails were examined for classification into reasonable groups. World countries were added as a separate reference column range to be used for country name search within the text range under study. Excel functions were used to analyze text through separated message sections in columns (Yap, 2016; MonkeyLearn, 2022). The core Excel function used in this screening was as the following:

$$fx = \text{SUM}(\text{LEN}(\text{Database Cells Range}) - \text{LEN}(\text{SUBSTITUTE}(\text{Database Cells Range}, \text{Searchable Text Cells Range}, "")))/\text{LEN}(\text{Searchable Text Cells Range})$$

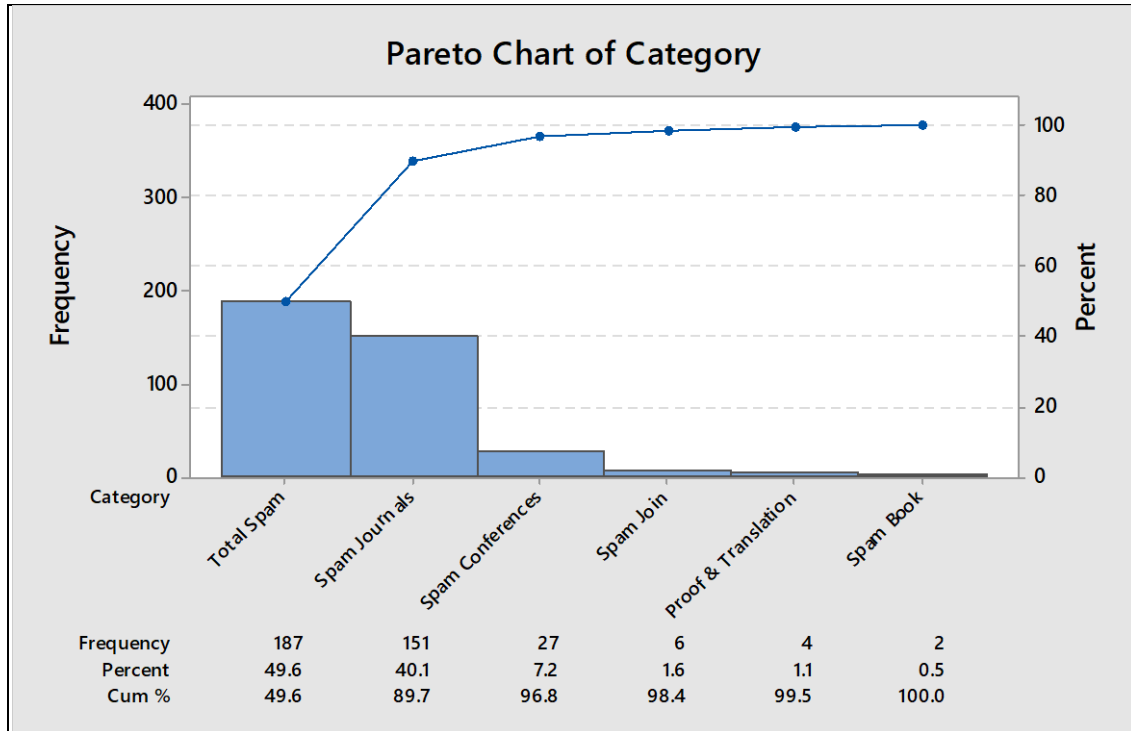
- **Implementation of Pareto Principle:** Pareto analysis was used to screen subject and body texts in terms of the involved country names and characteristics and/or repeated words/terms used by the senders. Surveillance of suspect spammers' e-mail addresses was investigated and arranged using the Pareto concept (Parker, 2014; Eissa, 2019a:1-2). Pareto chart was constructed by descending ordering of dataset based on the count and the individual and cumulative contributions fractions or percentages were calculated. A supportive and illustrative map generation was conducted using countries' names with the color intensity proportional to the country's word frequency of repetition. It gives an indication of the most common words that are used in predatory mail to be spotted by the recipient victim.
- **Application of T Control Chart:** Finally, rare event control charts were implemented to demonstrate the frequency and the probability of event occurrence for each category delivery within the recipient account. Weibull fit in the trending chart is described by both shape and scale parameters (Minitab Support, 2022). The charts were drawn using intervals between the reception time of the chronologically arranged e-mails as a whole and as segregated groups based on their types using the filtering function. The control chart shows the window of time as control limits (calculated according to equations used by software manual) and the center line representing 50th centile of the distribution. Tests for assignable causes of variations in time intervals were selected to determine unusual periods of the events frequencies. These alarms are not limited to unusual excursions outside threshold windows (type "1") but also to those showing abnormal pattern within the control limits.
- **The Scale:** The validity and reliability processes in data collection and analyses were ensured using the previous statistical tools (Pareto (for frequency) and rare event chart (for time)) in programs by combining effective data extraction and processing followed by statistical-text analysis and investigation to illuminate the predatory common words, expressions and pattern in the messages related to scientific publishing.

4. THE FINDINGS AND DISCUSSION

The subjection of the processed dataset to the Parto analysis yielded a distinguishable pattern. Spam electronic messages under the science cover embrace more than half of the suspect e-mails in the spam folder within 30 days as could be seen in the Pareto diagram in Figure 1. Currently, five predatory sections could be identified as scams in science: paper publication, events joining, involvement in predatory journal board, book or book chapter publication and proofing, editing and translation services.

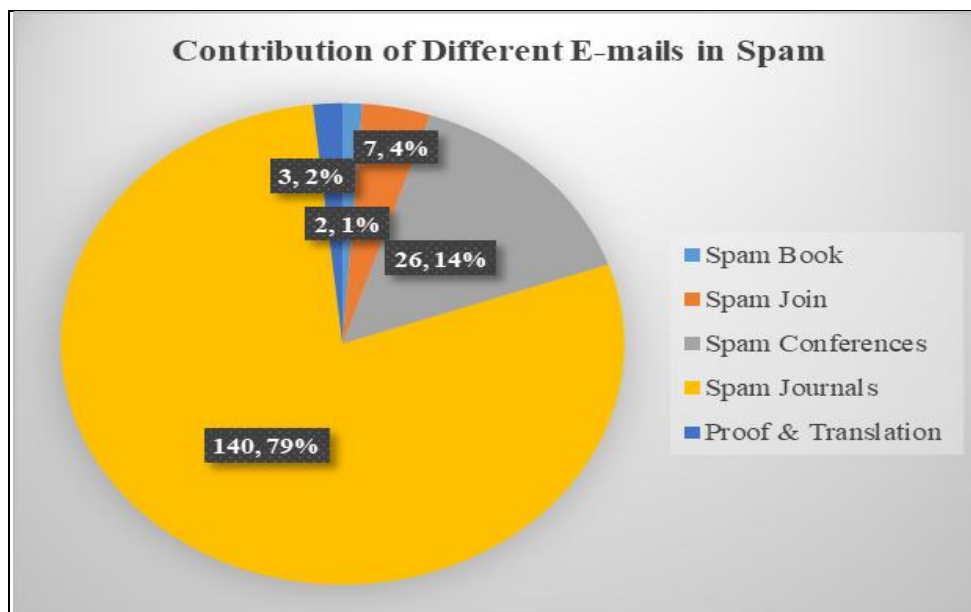
Invitation of the publication into predatory and/or fake journals/publishers constituted a significantly large proportion that accounted for almost 80% of the whole predatory act in the science message section and about 40% of the overall spam list. Bogus conferences and fake webinars were the next in the rate of invitation list showing more than one-fourth in the frequency of appearance affecting the scientific section as could be illustrated in the Pie chart of Figure 1. Other invitations for book chapter publishing, editorial and/or reviewer board joining and manuscript processing services demonstrated less than 13% collectively of the science-affected fraud messages. It should be noted that “*Total Spam*” messages referred to all other suspicious e-mails that could be found in the spam folder but are not related to fraud in the scientific field.

Figure 1a. Categories of Suspicious E-Mails Found Within 30 Days of Account Monitoring Activity



Pareto daigram of science-related and total of other non-scientific suspicious messages (upper graph) and pie plot of the contribution of different spam categories in science-related messages (lower graph)

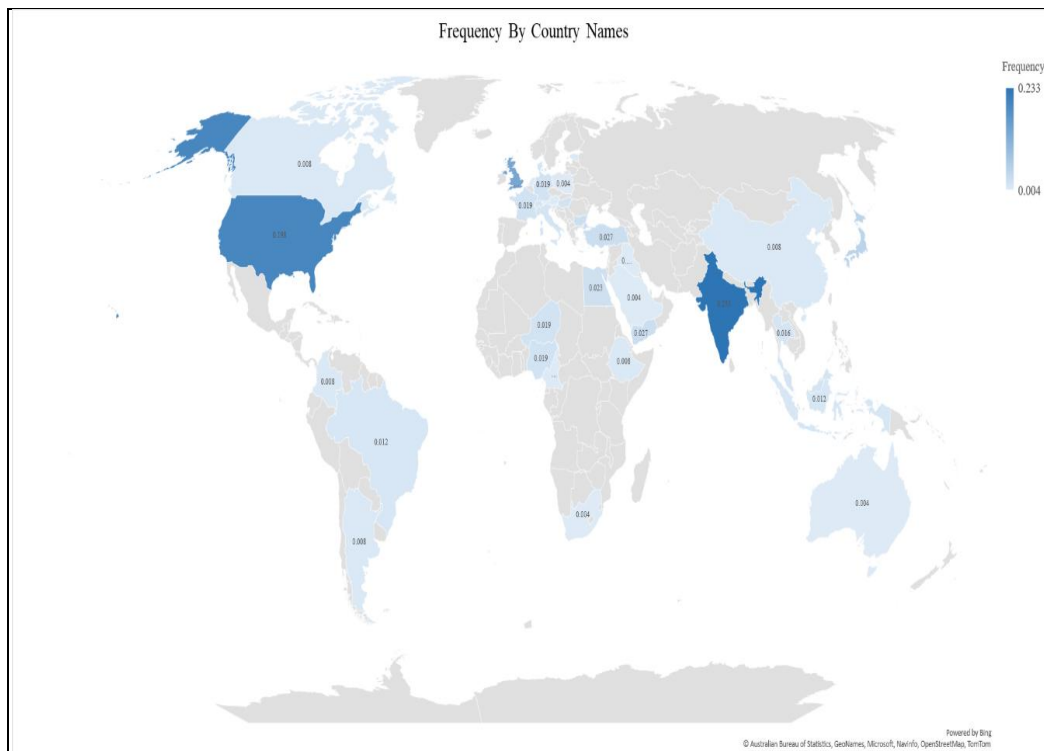
Figure 1b. Contribution of Different E-Mails in Spam



Pie chart demonstrates the contribution of each segment of predatory category in the observed spam messages related to science.

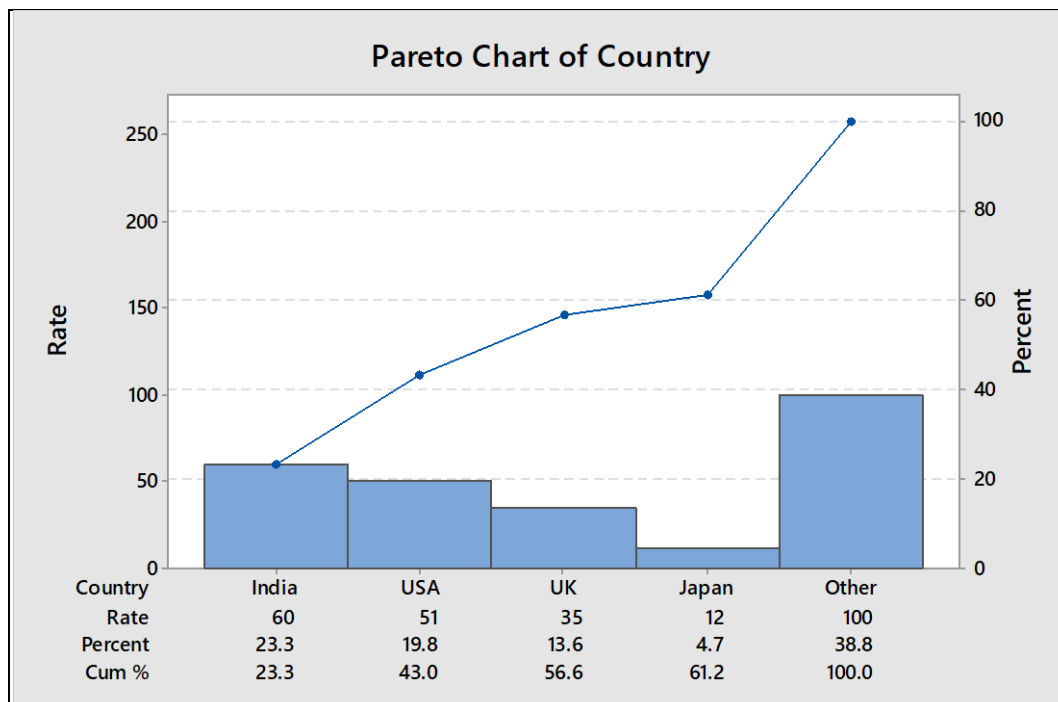
Text Analysis by Country Name: Monitoring of the rate of mentioning of country name within the context of the message parts such as within the subject of the mail body was demonstrated using a world map in Figure 2.

Figure 2a. Map of Countries Involved in the Scientific E-Mail Spams (Upper Graph) and Pareto Diagram of the Main Names of Nations with Highest Frequency of Appearance in the Messages (Lower Graph)



The frequency is proportional to the intensity of the blue color. Screening of the messages showed that they were involved referring to the country of the author(s), editor(s), reviewer(s), journal/publisher name and/or country of origin. They were included also as places for the attendance of the conferences.

Figure 2b. Pareto Chart of Country



More than 60% of these country texts were spotted to relate to India, USA, UK and Japan as could be arranged in descending order from the Pareto graph.

Figure 3 shows particular words that were common in e-mails under science cover. These words under focus were arranged using a Pareto chart to show 80% contribution by only 15 items. To demonstrate their importance, the senders used words such as “*International Journal*”, “*Advances in*” and “*Global*” in their invitation for either conferences and/or journals with a contribution of 24%. Words that lure the victim to fall into the trap by faking “*Impact factor*”, “*peer-reviewed*” and “*high quality*” words with a contribution of 21%. Attempts to flatter and courtesy the recipient using words such as “*Call for*”, “*welcome you*”, “*busy schedule*”, “*precious*”, “*cordially invite*”, “*Looking forward to*”, “*Dear Dr*” and “*Greeting*” were found frequently at 34% rate in the messages. At the end of some e-mails (2%) a link to a choice of “*want to unsubscribe*” is offered despite the recipient did not subscribe in the first place. Focusing on the subject yielded specific pattern as could be found in Figure 4 with only six words and/or expressions were evident by more than 60%, notably the occurrence of words “*submit*” and “*open access*” by a frequency over 51%.

Text Analysis of the Senders’ E-mail Addresses: Investigation of the usernames of the senders revealed common words and categories in Figure 5. Square brackets ([,]) were used for broad grouping such as any science field claimed e.g., medicine, pharmacy, engineering, ...etc. was denoted as [Field], sender names [Name] and journal name [Journal]. The field of science or subfield, the sender’s name and the journal name were 35,4% of all screened usernames. Words such as “*editor*”, “*submission*”, “*marketing*”, “*info*” and “*admin*” were used as usernames for 25,4%.

Figure 3. Common Keywords in the Scientific Spam E-Mails That Might Pinpoint to the High Possibility of the Predatory Act

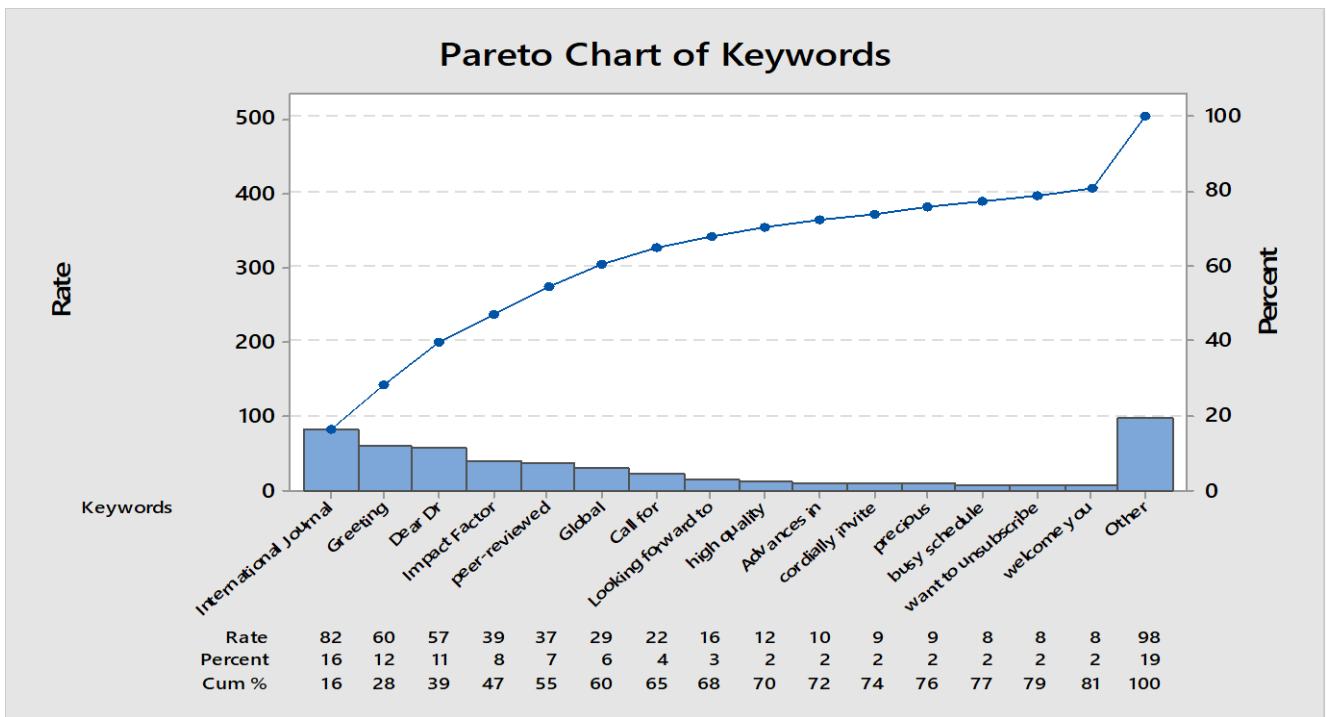


Table 1. Subject Analysis Using Text of the Spam E-Mail Message as Marker

Subject	F	%	C %	Subject	F	%	C%
submit	196	43.27	43	Peer-reviewed Journals	1	0.22	85
open access	39	8.61	52	call from [Journal Name]	1	0.22	85
Manuscript Submission	21	4.64	57	Friendly reminder mail from Editorial Office	1	0.22	85
Article Submission	8	1.77	58	Regarding the article Submission	1	0.22	85
[Journal Name]	7	1.55	60	Final Call for Manuscript/Article Submission: [Edition] - [Date]	1	0.22	85
Come to [Name] Presents [Country] [Field] Leaders Conclave on [Date] in [City]!	6	1.32	61	Manuscript for Publication	1	0.22	86
opinion	5	1.10	62	Accepting Articles for the Current Issue	1	0.22	86
Interact with stalwarts of [Field] at The [Edition] of [Country] [Field] leaders conclave.	4	0.88	63	Ready to find the perfect journal?	1	0.22	86

Follow Up E-mail: Manuscript Submission Reminder- [Journal Name] [Edition]	5	1.10	64	Affirmative Response: [Journal Name]	1	0.22	86
[Authors Published Work]	3	0.66	65	Endorse your unpublished article in [Field]	1	0.22	87
Academic Journal of Medical Sciences	3	0.66	66	Submit Now: [Journal Name]	1	0.22	87
Selected as Book Chapter [Authors Published Work]	3	0.66	66	Are You Interested to Submit Paper ?	1	0.22	87
Call for paper: [Journal Name]	3	0.66	67	Dear Dr. xx yy ww - Inaugural Issue - [Journal Name]	1	0.22	87
Call for paper: [Journal Name], [Edition]	3	0.66	68	[Journal Name] : Best Article [IF] Best Article Invite for [Date]	1	0.22	87
Your Article	2	0.44	68	Submit Your Valuable Research: [Journal Name]	1	0.22	88
discovery	2	0.44	68	[Free Live Event] JOURNAL SUBMISSION: The SECRETS of SUCCESS!	1	0.22	88
INVITATION TO ISI-INDEXED Int. CONFERENCES, [City], [Date]	2	0.44	69	Invitation For Papers ([Edition], [date], [IF])	1	0.22	88
[Journal Name] Journals Special Issue Open Access	2	0.44	69	Call for scholarly articles	1	0.22	88
[Journal Name] Online Submission - Research Paper Publication	2	0.44	70	Dr. [Name] :: Editorial Board invites you	1	0.22	89
Proofreading Service	2	0.44	70	Awaiting for your Submission	1	0.22	89
English Proofreading	2	0.44	71	Re: [Author Published Work]	1	0.22	89
At last, the [Field] Possibilities of [Field] has arrived !!	2	0.44	71	[Journal Name] - [Date] - Reg.	1	0.22	89
Come and explore the possibilities and potential of [Field] at the [Field] Possibilities of [Field] on [Date].	2	0.44	72	[Journal Name]: Best Article [IF] Article Invite for [Date]	1	0.22	89
Dr. xx yy ww: Grab the occupancy of Editorial/Reviewer Board - [Journal Name]	2	0.44	72	Connect with Key [Field] Professionals @ [Conference Name] from [Date]	1	0.22	90
[Conference Name] [Date] Speaker Invitation	2	0.44	72	Invitation as Committee Member	1	0.22	90
Publish your research work in [Journal Name]	2	0.44	73	xx yy ww - new articles	1	0.22	90
Call for Manuscript	2	0.44	73	Submissions Open for Upcoming Issue- [Journal Name]	1	0.22	90
[Days] to go for the second edition of [Country] [Field] leaders conclave	2	0.44	74	We humbly invite you to submit your interesting article	1	0.22	91
Dr. xx yy ww: Take possession of Editorial/Reviewer Board - [Journal Name]	2	0.44	74	Explore the global trends in [Field] world	1	0.22	91
publish your article	2	0.44	75	xyyzzww, Avail Speaker Slots at [Conference Name] [Date]	1	0.22	91
Dr. [Name] :: Well reputed Indexing of World.	2	0.44	75	[Author Published Work]	1	0.22	91
Dr. [Name]	2	0.44	75	Call for Original Articles: Invitation to Publish with Us : [Author Published Work]	1	0.22	91
Submit manuscript: [Journal Name] [Edition]	2	0.44	76	Globalize your manuscript	1	0.22	92
submit paper -[Date]	1	0.22	76	Submit Abstract to [Conference Name] [Date]	1	0.22	92
Announcements ([Journal Name] Editorial Board Member)	1	0.22	76	Request your prompt response [Conference Name] [date]	1	0.22	92
Reg: Article Submission	1	0.22	77	Hi ww xx yy, Call for papers & contributions	1	0.22	92
You are selected [Publisher] Journals [Field] Domain	1	0.22	77	Dear Dr. xx yy ww - Explore your research work - Most peer-reviewed journal!	1	0.22	92
[Field] submission	1	0.22	77	[Journal Name] - ISI doi publications for [Date] [Edition]	1	0.22	93
[Journal]: Submit any unpublished works ↵	1	0.22	77	Call For Papers [Date] [IF]	1	0.22	93
Call for Article-Your mnauescript hasbeen Publish	1	0.22	77	Accepting submissions for Original Articles, Reviews, Short Communications, and Case Reports	1	0.22	93
Article Submission: [Journal Name]	1	0.22	78	Original Research Submission	1	0.22	93
Submit Now- [Journal Name]	1	0.22	78	Dear Dr. xx yy ww - Followup Mail: Explore your research work - Most peer-reviewed journal!	1	0.22	94

Manuscript Publication - [Journal Name]	1	0.22	78	Confirm Your Presentation Slot at [Conference Name] [Date]	1	0.22	94
Publish your manuscript- [Journal Name]	1	0.22	78	[Journal Name]: Invitation Letter.	1	0.22	94
Request for Manuscript Submission	1	0.22	79	DR. [Journal Name] :: Rapid Publication Process	1	0.22	94
Hi ww xy, Are you ready to publish?	1	0.22	79	[Conference Name]	1	0.22	94
[Journal Name]: New Issue [IF] Article Invited for [date]	1	0.22	79	100% waive for publication [Journal Name]	1	0.22	95
Dr. [Name] :: Manuscripts Submitted Journal	1	0.22	79	Greetings from [Publisher Name]	1	0.22	95
High-Quality Proofreading & Translation Services	1	0.22	79	Call for Research Paper	1	0.22	95
[Edition]	1	0.22	80	[Journal Name] - Take Part In Journal As EB Member	1	0.22	95
Panel discussion on [Field] Register for free	1	0.22	80	RE: Your valuable research	1	0.22	96
Notification for upcoming issue [Date]	1	0.22	80	Famed Article Dear Dr. xx yy zz ww	1	0.22	96
Re: xx y. ww [Authors published Work]	1	0.22	80	Manuscript Submission Confirmation Request - [Journal Name] [IF] [Edition]	1	0.22	96
Requesting to submit any of your unpublished works	1	0.22	81	Dr. [Name] :: Original Research Articles	1	0.22	96
paper publishing	1	0.22	81	Publishing recent On-going Innovative publications on [Field]	1	0.22	96
Reveal your Novel Study on [Field]	1	0.22	81	Call For Papers - The World's Largest Index	1	0.22	97
Submit your unpublished article on [Journal Name]	1	0.22	81	Current issue of [Journal Name] has been released: Congratulations to All	1	0.22	97
[Field] - Welcoming Manuscript Submissions	1	0.22	81	Dr. [Name] :: Peer Reviewed International Journal	1	0.22	97
Dear Doctor. xx yy ww: Follow-up E-mail: Regarding Your Manuscript Submission: [Journal Name] [IF]	1	0.22	82	Submit Article To [Journal Name]	1	0.22	97
Manuscript Submission-[Journal Name]	1	0.22	82	~!@ @@ Low publication fee Journal @@ ~!@	1	0.22	98
xyyww@yahoo.com: Expert professionals are needed!	1	0.22	82	Manuscript Submission for [Edition]	1	0.22	98
Make submission [Date]	1	0.22	82	Online manuscript submission - Submit Journal Online	1	0.22	98
Hoping to Help: [Journal Name]	1	0.22	83	Collaborate with us by Submitting your Article : [Journal Name]	1	0.22	98
ww xy - Waiting for Your Valuable Submission [Journal Name]	1	0.22	83	globalize your research	1	0.22	98
Remind: Cordially welcome you to be a Chair/Speaker at [Field]-[Date], [City], [Country]	1	0.22	83	[Free live event] [Field] • [Date]	1	0.22	99
Submit your Scientific Research	1	0.22	83	[Journal Name] [Date] Speaker Invitation	1	0.22	99
Dr. xx yy ww: Seize the moment of Editorial/Reviewer Board Membership - [Journal Name]	1	0.22	83	Reg: We Looking Forward for Your Article Submission	1	0.22	99
Call for Papers	1	0.22	84	Dear Dr. xx yy ww - Want to Explore your research work in the Most peer-reviewed journal? Here is the best choice for you!	1	0.22	99
Call for Article Submission- [Journal Name]	1	0.22	84	[Journal Name]: New Issue [F] Article Invited for [Date]	1	0.22	100
Avoid Waiting Lists [Conference Name] [Date]	1	0.22	84	Need Research Article	1	0.22	100
/// [Journal Name] ///	1	0.22	84	Invitation mail for Manuscript Submission	1	0.22	100
Total Rate =						453	

Yellow Highlight: Subject title with 60% cumulative frequency Pink Highlight: Extended subject words reaching 80% cumulative frequency F: Frequency C%: Cumulative percent

Implementation of Rare Event Control Chart in Monitoring of Spam E-mails: The T Chart process generates a control chart based on the time intervals between rare event occurrences. It employs the Weibull distribution, which posits that events occur at continuous points in time. This style of chart is commonly used in the life sciences to track the occurrence of incidents. Assessing the rate of receiving suspicious e-mails involving invitations to different science activities would help to determine the probability and magnitude of that event during the survey period. This could be achieved using a rare event control chart of T-type. Only invitation for book or book chapter contribution could not be interpreted due to its low frequency of occurrence (twice/month from the same publisher) with intervals between e-mails of six days, six hours and 34 minutes with an attempt to drag the author(s) through own published work to be incorporated as a book chapter.

Figure 4. Pareto Analysis of Subject Text of Predatory Academic E-Mails

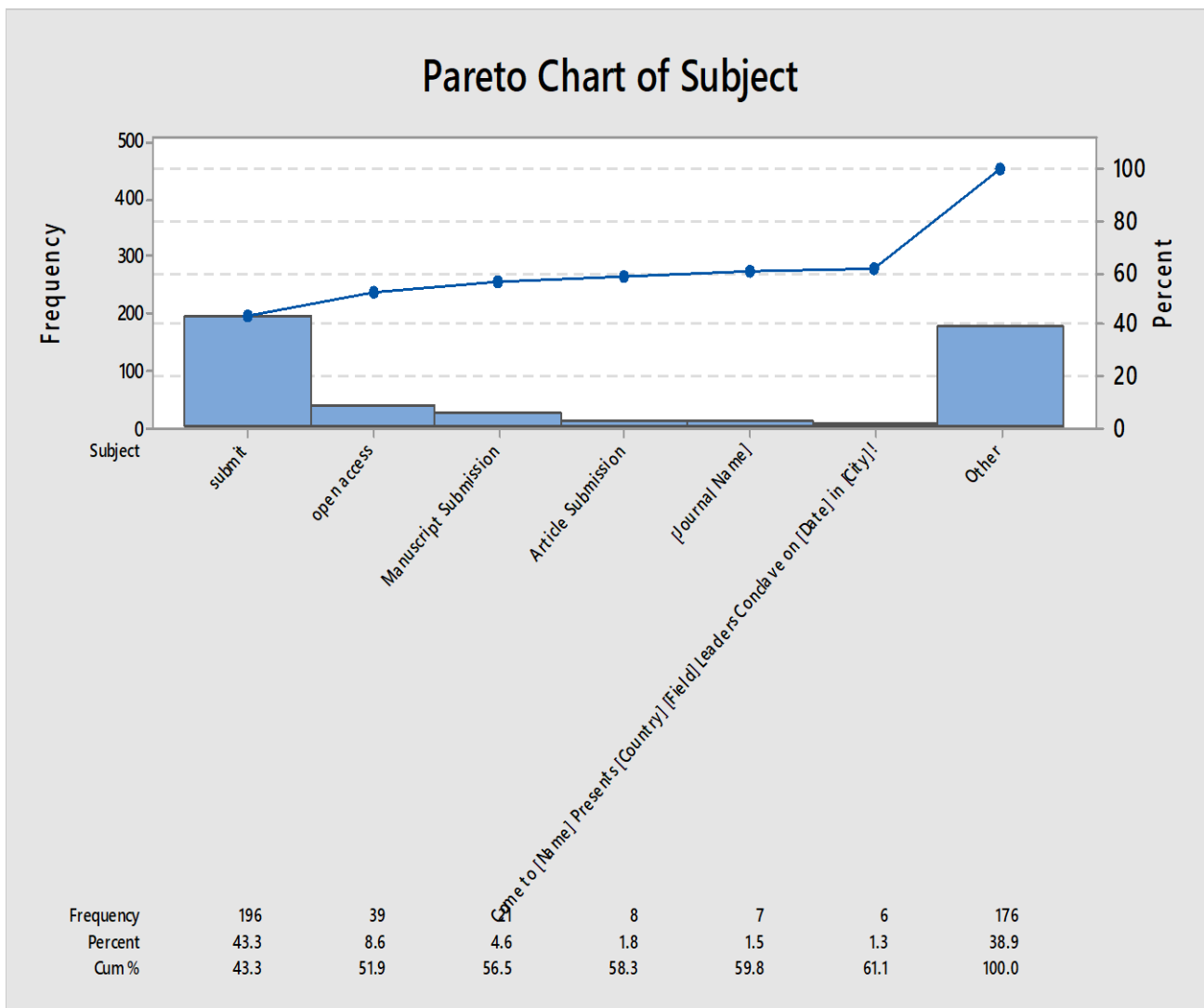


Figure 5. Common Pattern of Usernames in Spam Academic E-Mails

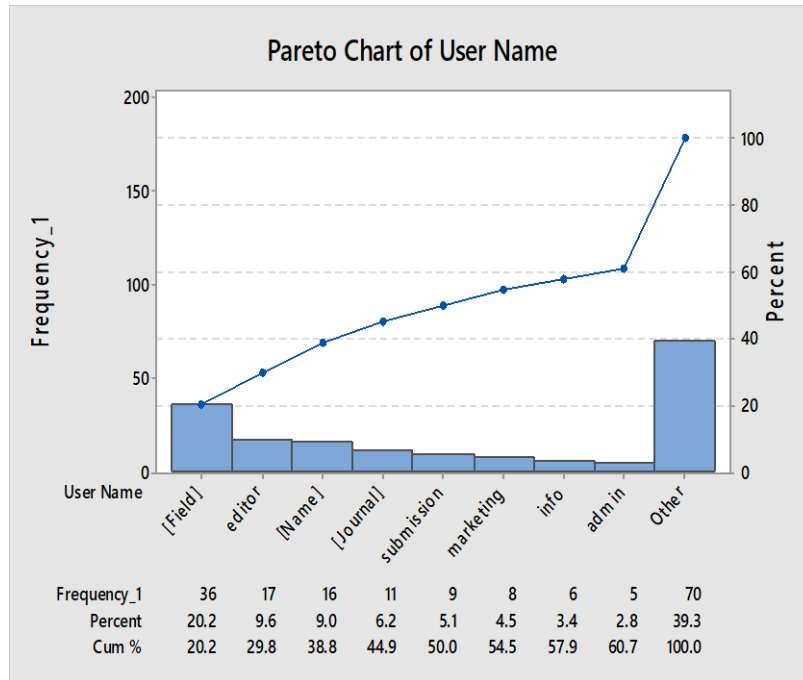
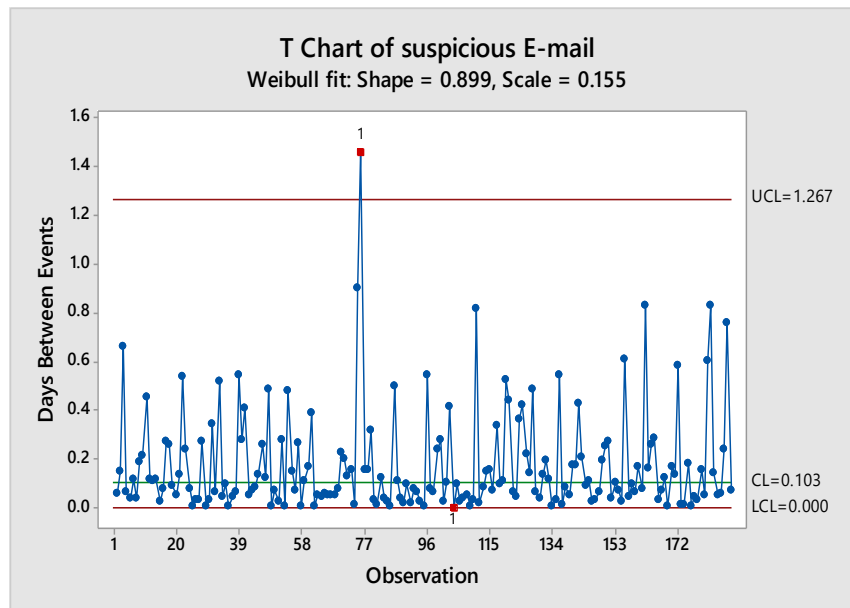


Figure 6. Overall Rate of E-Mails Receiving with Intrusion Nature to the Researcher Account for One Month Period



Figures 6 to 10 demonstrated the time interval pattern for the total received spam messages, overall science-related suspicious e-mails, manuscript submission invitations, editorial/reviewer board invitations and invitations to conferences, respectively. Alarming points “red dots” marked unusual intervals between successive events either as abnormally higher or lower times. The days between receiving spam e-mails were expressed using Control Limit (CL) and Upper Control Limit (UCL) and the results from the process behavior charts were (0.10, 1.27), (0.11, 1.50), (0.15, 1.70), (4.82, 14.78) and (0.65, 9.06), respectively.

Figure 7. Rate of Academic E-Mails Receiving with Intrusion Nature to the Researcher Account for One Month Period

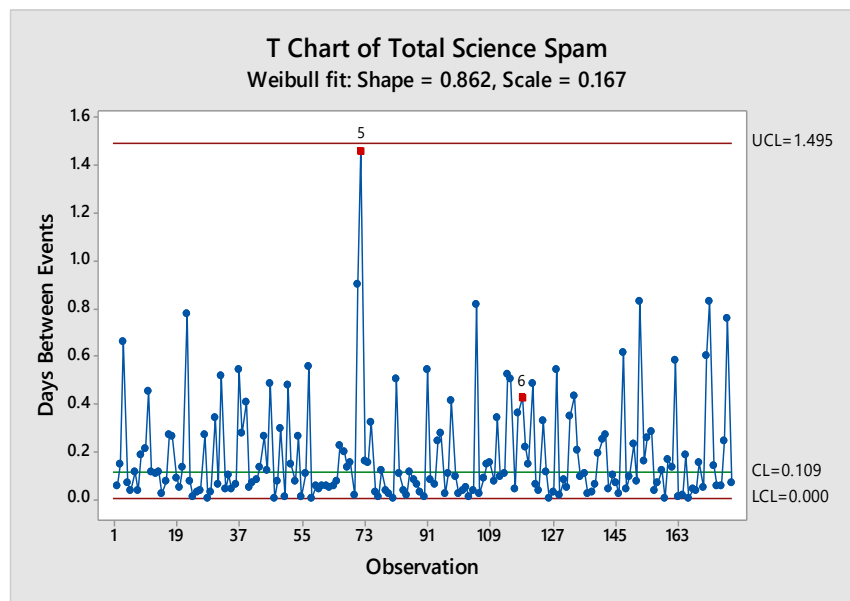
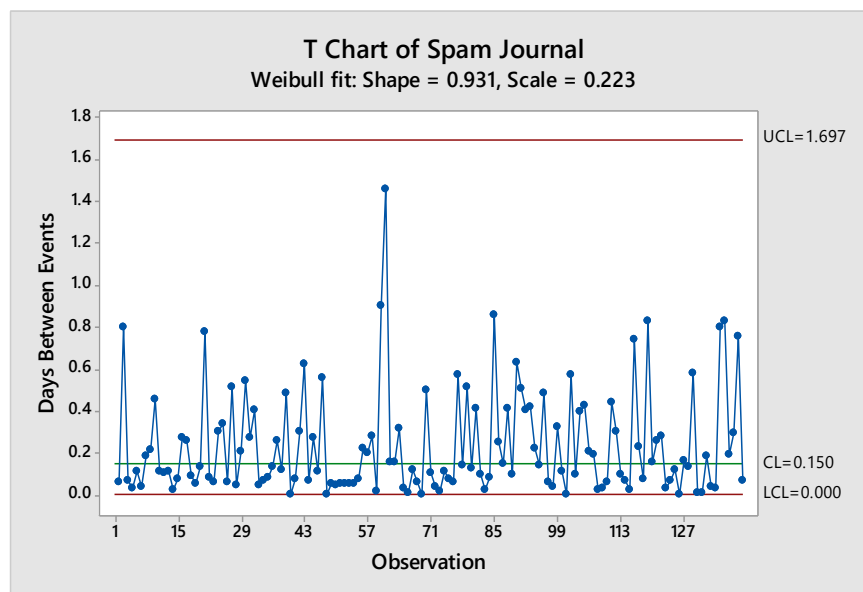
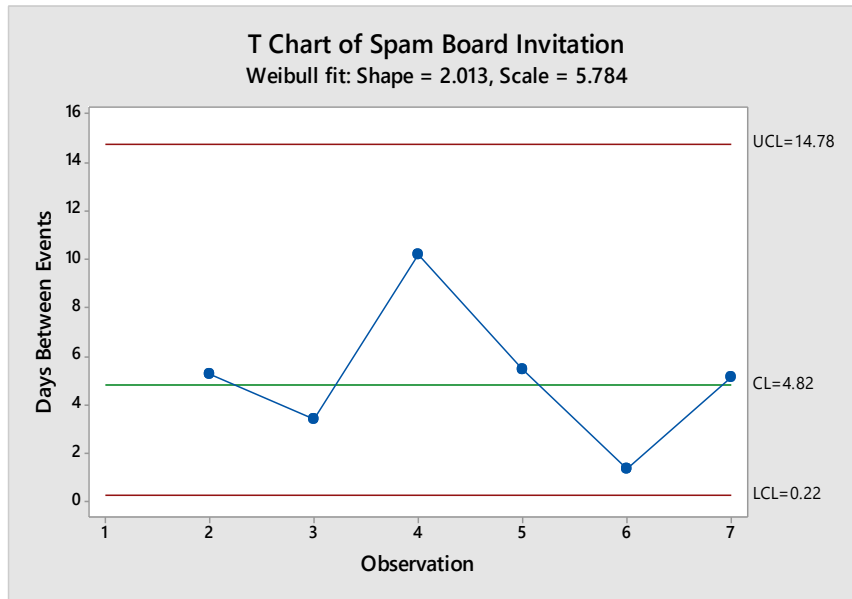


Figure 8. Frequency of Reception of Predatory Journals Invitation for Publication Alone or with Joining the Editorial/Review Board



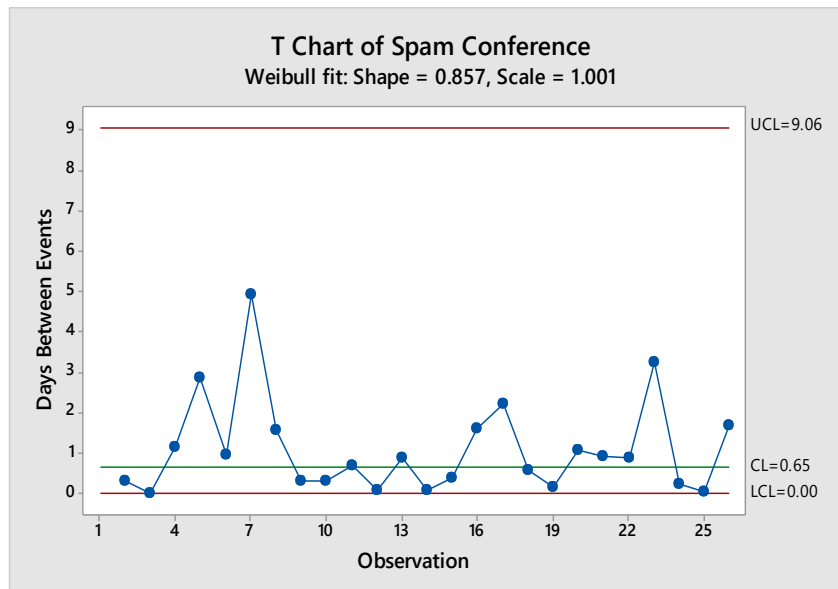
In the internet era, it has become easy to get information and learn huge varieties of topics remotely, notably for researchers and scientists. Scientific papers are rich media for knowledge and innovation. Yet, unethical behavior to ruin this advantage by some immoral individuals has become undeniable. A focused study was conducted on a healthcare professional who is a non-academic researcher in the medical field. A study of the subject study e-mail revealed that it is scarce to find a genuine invitation for scientific publication where that frequency was found at a rate greater than once per six months. Many researchers and scientists may be not aware of predatory and fraudulent behavior and attitude in science in their early careers (Donev, 2020:108-112). Unless there is a guiding reference for scientific publication in their organization, they may not come across this conclusion except after practical experience that might lead to the publishing of their work or contribution through non-trustworthy channels (McGrath, 2022). Librarians and other investigators provide a continuous update on the potential suspicious journals and publishers such as Beall's list (Beall, 2022). In the present situation, when the scientists discovered this list, they tried to withdraw their articles without getting any responses but instead, they found that their work got published.

Figure 9. Editorial/Review Board Invitation Rate from Predatory Publishers Received in E-Mails with One Month Time Frame



While most investigators propounded that the predatory site owners demonstrated a typical pattern of fraud to gain money without true revision of the work in an unrealistic time, the researchers in the present investigation demonstrated a different experience where the suspect sender did not request fees or charges and even provided a review report with amendments and corrections needed for the work after the reasonable time frame of revision (Eissa, 2018:98-101; Eissa, 2019b:1029; Musick, 2020; Leonard et al., 2021:1009377). Most of the suspicious predatory messages were found in the spam folder, yet several other of these types of e-mails were found also in the inbox. as a means of spoofing the recipient (Mazūra, 2022) mail spoofing is also an addressed. Thus, the inbox folder was examined too for the possible predatory issue and the extracted ones were grouped with the spam dataset.

Figure 10. Conference/Webinar Invitations Rate from Suspicious E-Mails Received in the Researcher Account



Categorization of spam folder was done to define fraudulent e-mails' theme in science. The life span of the messages in the spam folder is about one month (30 days) which was the time covered in this analysis (Division of Information Technology, 2016; Witman, 2020). It is apparent that this trend of the geographical distribution of the predatory behavior was spotted by other researchers but with some variations (Ibrahim and Saw, 2020:1-6). A strongly evident high rate of spam attacks might be a consequence of the fact that attackers were audacious enough due to their ability to do their actions without any legal prosecution and without bearing any

consequences of their actions (Mallet, 2019; Eissa, 2019c). This could be found obviously from the trending charts as well as Pareto analysis. Screening of keywords in text subject and body of e-mails usually reveals common sense pattern between spam messages senders. Fraud and spam e-mails that have been screened during the account survey showed appealing but clearly non-professional ways to drag young scientists and inexperienced researchers through using some words or expressions (Ken Paxton, 2022). Editorial board invitation alone was the least required segment by the predator activity owners. This might be because they are not primarily concerned with the true and efficient processing of the papers that could be received from the authors. Instead, it could be concluded that they attempt to bring their own benefits, even over their reputation. However, they might attempt to shine their images and credibility by bringing true enthusiastic researchers and scientists into their alleged editorial board on their websites.

5. CONCLUSION

Advancement in the internet era has been accompanied by the growth of predatory publishers and bogus conferences with an attractive-looking appearance and contents that might trap young researchers and inexperienced scientists, especially those who do not have any firm frame of reference or a solid background in the academic e-publishing (USC Libraries, 2022; Vilhelmsson, 2022). This problem is common, notably for those working in developing countries where a lack of a clear, transparent and well-defined scientific publishing regulation is a widespread challenge. In the present study, we have provided a useful means for text analysis to help and guide researchers and scientists, especially those working in the non-academic field to easily spot and identify the suspicious pattern of a predatory act from the senders who also might provide low-quality sites with many broken links. It should be also noted that alternative words and expressions might be used by the spam e-mail senders in their attempts to bring their victims into the trap. However, these attempts usually lead to the same meaning and conclusion that could be drawn from the messages they send to the recipients. The fraud and predatory attitude in the scientific field is a growing challenge and the responsible parties in this action have learned to change their typical actions and responses to accommodate and counteract the new information revealed about them. Apart from willful neglect of the predatory e-publishing avoidance, sincere and diligent science professionals could understand the fraud and bogus behavior and abstain from involvement in this harmful act by realizing the signs of intrusive attitude in the name of science to preserve their knowledge and halt the ruin of the value of the distant scientific e-learning, management and research through the modern era.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orijinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu" gönderilmiştir. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1, Y2 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1, Y2 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1, Y2 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1, Y2 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1, Y2 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1, Y2 and Y2.**

REFERENCES

- AGATHOKLEOUS, Evgenios (2021), "Mastering the Scientific Peer Review Process: Tips for Young Authors from a Young Senior Editor", **Journal of Forestry Research**, S.33(1), ss.1-20.
- BEALL, Jeffrey (2022), "Beall's List – of Potential Predatory Journals and Publishers", **Beallslist.net**, <https://beallslist.net> (Access Date: 25.07.2022).
- BROWN, Chris (2022), "How to Export Yahoo Emails to Excel? - Using Yahoo to Excel Extractor", **Turgs Blog**, <https://turgs.com/blog/export-yahoo-emails-to-excel/> (Access Date: 27.07.2022).
- DIVISION OF INFORMATION TECHNOLOGY (2016), "Moving a Gmail Message Out of Trash or Spam and Preventing Messages from Being Sent to Spam/Trash | Division of Information Technology", **it.stonybrook.edu**, <https://it.stonybrook.edu/help/kb/moving-misfiled-gmail-messages-out-of-trash-or-spam> (Access Date: 29.07.2022).
- DONEV, Doncho (2020), "Predatory in Scientific Publishing - A Burning Issue in Science", **International Journal on Biomedicine and Healthcare**, S.8(2), ss.108-112.
- DUC, Nguyen Minh, HIEP, Dang Vinh, THONG, Pham Minh, ZUNIC, Lejla, ZILDZIC, Muharem, DONEV, Doncho, JANKOVIC, Slobodan M., HOZO, Izet, and MASIC, Izet (2020), "Predatory Open Access Journals Are Indexed in Reputable Databases: A Revisiting Issue or an Unsolved Problem", **Medical Archives**, S.74(4), ss.318-322.
- EISSA, Mostafa Essam (2018), "Mobility of Antibiotic Resistance Through Pharmaceutical Products: A Microbiological Prospective Risk", **Asian Journal of Biological Sciences**, S.11(2), ss.98-101.
- EISSA, Mostafa Essam (2019a), "Avian Schistosomes Impact on Public Health: A Long-Term Disease Observation", **Annals of Medical Research**, S.26(8), ss.1723-1724.
- EISSA, Mostafa Essam (2019b), "Food Outbreak: an Overview on Selected Cases over Long-Term Web-Based Monitoring", **SM Journal of Nutrition and Metabolism**, S.5(1), ss.1029(1-3).
- EISSA, Mostafa Essam (2019c), "Science Predators Should be Eliminated. How to Remove This Proliferating Disease That Attacked Science?", **Research Gate Corporate Web Page**, https://www.researchgate.net/post/Science_predators_should_be_eliminated_How_to_remove_this_proliferating_disease_that_attacked_science/5df1d231aa1f0931611e42e5/citation/download (Access Date: 26.07.2022).
- HUISMAN, Janine and SMITS, Jeroen (2017), "Duration and Quality of the Peer Review Process: The Author's Perspective", **Scientometrics**, S.113(1), ss.633-650.
- IBRAHIM, Sharaf and SAW, Aik (2020), "The Perils of Predatory Journals and Conferences", **Malaysian Orthopaedic Journal**, S.14(2), ss.1-6.
- JAWAID, Shaikat Ali (2021), "Problems Faced by Researchers and Pressure on Impact Factor Journal Editors", **Pakistan Journal of Medical Sciences**, S.37(3), ss.616-620.
- KIBBEE, Jo (2022), "The World Wide Web as an Information Resource: Pitfalls and Potential", **Simmons University Corporate Web Page** (E-Article), <http://web.simmons.edu/~chen/nit/NIT'96/96-151-Kibbee.html> (Access Date: 01.08.2022)
- LAINE, Christine and WINKER, Margaret A. (2017), "Identifying Predatory or Pseudo-Journals", **Biochemia Medica**, S.27(2), ss.285-291.
- LEONARD, Michelle, STAPLETON, Suzanne, COLLINS, Perry, SELFE, Terry Kit and CATALDO, Tara (2021), "Ten Simple Rules For Avoiding Predatory Publishing Scams", **PLOS Computational Biology**, S.17(9), ss.(e1009377).
- MALLET, James (2019), "Science Predators Should be Eliminated. How to Remove This Proliferating Disease That Attacked Science?", **Research Gate Corporate Web Page**, https://www.researchgate.net/post/Science_predators_should_be_eliminated_How_to_remove_this_proliferating_disease_that_attacked_science/5dec1ed53d48b7e74b7aa859/citation/download (Access Date: 02.08.2022).

- MAZŪRA, Justinas (2022), "What is Email Spoofing & How to Protect Yourself?", **Cybernews**, <https://cybernews.com/secure-email-providers/email-spoofing/> (Access Date: 03.08.2022).
- McGRATH, Naomi (2022), "Why and How to Avoid Publishing in a Predatory Journal", **ifis.org Corporate Web Page**, <https://www.ifis.org/en/research-skills-blog/why-and-how-to-avoid-publishing-in-a-predatory-journal> (Access Date: 04.08.2022).
- MERCIER, Eric, TARDIF, Pier-Alexandre, MOORE, Lynne, SAGE, Natalie Le and CAMERON, Peter A. (2017), "Invitations Received from Potential Predatory Publishers and Fraudulent Conferences: A 12-Month Early-Career Researcher Experience", **Postgraduate Medical Journal**, S.94(1108), ss.104-108.
- MINITAB (2022), "Technical Support", **Minitab Corporate Web Page**, <https://www.minitab.com/en-us/support/> (Access Date: 09.08.2022).
- MONKEY LEARN (2022), "How to Use AI in Excel for Automated Text Analysis: Text Analysis with Machine Learning", **Monkey Learn Blog**, <https://monkeylearn.com/blog/how-to-use-ai-in-excel-for-automated-text-analysis/#:~:text=A%20text%20analysis%20model%20can,and%20expressions%20and%20categorize%20them> (Access Date: 05.08.2022).
- MUSICK, Chad (2020), "8 Questions and Answers about Predatory Journals: Protecting your Research, Reputation, and Funding from Theft and Fraud", **Thinkscience.co.jp Corporate Web Page**, <https://thinkscience.co.jp/en/articles/predatory-journals> (Access Date: 07.08.2022).
- PARKER, Michael (2014), "How to Run a Pareto Chart in Minitab", **Lean Sigma Corporation**, <https://www.leansigmacorporation.com/how-to-run-pareto-chart-in-minitab/> (Access Date: 08.08.2022).
- PAXTON, Ken (2022), "How to Spot and Report Internet and E-mail Scams", **Office of the Attorney General: texasattorneygeneral.gov Corporate Web Page**, <https://www.texasattorneygeneral.gov/consumer-protection/how-spot-and-report-internet-and-e-mail-scams> (Access Date: 30.07.2022).
- SOLMS, Rossouw von (2016), "Publish or Perish – But Where?", **South African Computer Journal**, S.28(1), ss.44-58.
- UNAB - UNESCO NETEXPLO ADVISORY BOARD (2022), "Human Learning in the Digital Era", **UNAB Corporate Web Page**, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367761?posInSet=1&queryId=N-EXPLORE-8fa8c367-f815-4a6a-a30b-a46391348f26> (Access Date: 10.08.2022).
- USC LIBRARIES (2022), "Research Guides: Evaluating Information Sources - Predatory Publishing", **Libguides.usc.edu Corporate Web Page**, <https://libguides.usc.edu/c.php?g=741391&p=5367265> (Access Date: 10.08.2022).
- VILHELMSSON, Andreas (2022), "Predatory Publishing 2.0: Why it is Still a Thing and What We Can do about it - ECR Community", **ECR Community Corporate Web Page**, <https://ecrcommunity.plos.org/2022/04/14/predatory-publishing-2-0-why-it-is-still-a-thing-and-what-we-can-do-about-it/> (Access Date: 11.08.2022).
- WITMAN, Emma (2020), "How to Retrieve Deleted E-Mails from Yahoo Mail, either by Undeleting Messages or Submitting a 'Restore Request'", **Business Insider Corporate Web Page**, <https://www.businessinsider.com/how-to-retrieve-deleted-emails-from-yahoo> (Access Date: 12.08.2022).
- YAP, Keith (2016), "Text Analysis using Excel", **Keithyap Corporate Web Page**, <https://www.keithyap.com.au/text-analysis-using-excel/> (Access Date: 13.08.2022).

Küresel ve Bölgesel Terörizme Karşı Türk Devletleri Teşkilatı: Analiz ve Operasyon Düzeyi

Organization of Turkish States Against Global and Regional Terrorism: Level of Analysis and Operation

Muhammet MAĞAT

Doktorant, Bursa Uludağ Üniversitesi, SBE,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi A.B.D.,
muhammetmagat34@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3237-2995>

Makale Başvuru Tarihi: 04.08.2023

Makale Kabul Tarihi: 26.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Bekir PARLAK

Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
bparlak21@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8919-6481>

ÖZET

Terörle mücadelede ulusal ve uluslararası anlamda yoğun bir devlet ve devletler üstü sistemlerin varlığı, başarıya ulaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Uluslararası güvenlik sisteminin yeni ve etkili bir aktörü olduğu değerlendirilen Türk Devletleri Teşkilatının, bu anlamda küresel ve bölgesel terörizme karşı analiz ve operasyon düzeylerinde, uluslararası düzenin geleceğini etkileyecek bir mekanizma olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda Türk Devletleri Teşkilatı, bir güvenlik topluluğu olarak, üye devletlerin ortak paydada olduğu bir politika üretme aygıtıdır. Ortak terör tehditleri çerçevesinde, üye devletlerin, Türk Devletleri Teşkilatını temsilen uluslararası güvenlik doktrininin yeniden şekillenmesinde aktif olmaları, bu çalışmada analiz edilmiştir. Bu çalışmada amaç, Türk Devletleri Teşkilatının “bir uluslararası güvenlik örgütü” olarak tanımlanabilmesinin tartışmasını sunabilmektir. Çalışmanın geneli, Türk Devletleri Teşkilatı nezdinde “terörle mücadele, istihbarat, uluslararası güvenlik doktrini, operasyonel kod/kapasite” gibi konularla çerçevelenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde, Teşkilatın terörle mücadelede istihbarat yönetimi ve görev gücü; ikinci bölümünde, Teşkilatın uluslararası güvenlik doktrini ve üçüncü bölümde de Teşkilatın terörle mücadele kurulu mekanizması düzeyinde olası operasyonlar konuları irdelenmiştir. Sonuç olarak varılan nokta, Türk Devletleri Teşkilatının bir güven ve güvenlik artırıcı fonksiyonu sürdürmesi ve bu doğrultuda Türkiye-Azerbaycan-Özbekistan üçlü kurucu gücün aktif rolünü geliştirmesidir.

ABSTRACT

The existence of an intense national and international state and supra-state systems in the fight against terrorism plays an important role in achieving success. The Organization of Turkish States, which is considered to be a new and effective actor in the international security system, is thought to be a mechanism that will affect the future of the international order in terms of analysis and operation against global and regional terrorism. In this context, the Organization of Turkish States, functioning as a security community, is a policy-making device in which the member states have a common denominator. Within the framework of common terrorist threats, the activeness of the member states in the reshaping of the international security doctrine, representing the Organization of Turkish States, has been analyzed in this study. The aim of this study is to present the discussion of the definition of the Organization of Turkish States as an “international security organization”. The overall work is framed by topics such as “fight against terrorism, intelligence, international security doctrine, operational code/capacity” within the Organization of Turkish States. In the first part of the study, intelligence management and task force of the Organization in the fight against terrorism; In the second part, the Organization’s doctrine of international security is examined and in the third part, possible operations at the level of the Organization’s counter-terrorism committee mechanism are discussed. As a result, the point reached is that the Organization of Turkish States maintains a confidence and security-enhancing function and develops the active role of the Turkey-Azerbaijan-Uzbekistan tripartite constituent power in this direction.

Anahtar Kelimeler:

Türk Devletleri
Teşkilatı,

Uluslararası Güvenlik,

Terörle Mücadele,

İstihbarat,

Keywords:

Organization of Turkish
States,

International Security,

Counter-terrorism,

Intelligence,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): MAĞAT, Muhammet ve PARLAK, Bekir (2023), “Küresel ve Bölgesel Terörizme Karşı Türk Devletleri Teşkilatı: Analiz ve Operasyon Düzeyi”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.581-592, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1338016>

1. GİRİŞ

Sovyetler Birliği'nin dağılmasından bu yana Türklüğün tüm siyasi mülahazalardan bağımsız olarak bir bütünleşmeye olan ihtiyacı, gerek belli bir dönem bağımsızlık olgunluğuna erişememiş Türk cumhuriyetleri, gerekse de çalkantılı dönemlerden geçmiş ve siyasi güvenliğini tesis edememiş Türkiye Cumhuriyeti için çeşitli zorluklara muhatap olmuştur. Nihayet, kadim Türk şehri Semerkant'ta, dokuzuncu kez toplanan “*Türk Devletleri Teşkilatı*” (TDT) üye devletleri hükümet başkanları siyaset, dış politika ve güvenlik alanlarına güçlü vurgu yapmışlardır. Ortak askeri ve diplomatik toplantılar, ortak istihbarat şefleri toplantıları ve nice protokol ve anlaşmalar, haliyle uluslararası düzenin geleceğiyle ilgili bir heyecan oluşturmuştur. Sosyal medya istihbaratı, açık kaynak istihbaratı olanaklarının ve elektronik gözetlemenin zirvede olduğu bir dönemde, Türk başkentlerini ve önemli metropollerini tehdit ve tedhiş eden olayların meydana gelmesi, kritik süreçlerin habercisi olarak bir tablo çizmektedir. Aslında var olan göstergeler, yabancı bir senaryoyu resmetmemektedir. Türkiye'nin Azerbaycan'ı silahlendirdiğine dair ortaya atılan tezler bu durumu daha anlaşılır kılmaktadır.

Türk Devletleri Teşkilatı'nın uluslararası sistemde etkili bir güvenlik topluluğu olacağı değerlendirilirken ve bu birlik gücü ve manifestosuyla “*terör örgütleri listesi ve haydut devletler listesi oluşturma*” gibi teşkilat nezdindeki muhtemel adımlar, doğal olarak bu terör döngüsünden memnun olan rakipleri/düşmanları tedirgin etmektedir. Tehditlerin algılanması ve değerlendirilmesi noktasında teşkilata üye devletlerin ortak paydada olduğu politika analizi düzeyi söz konusudur.

Uluslararası güvenliği tesis edici birlik duruşuyla, meşruiyeti nitelikli terörle mücadele operasyonlarının, Türk Devletleri Teşkilatı muhtemel Ortak Dış Politika ve Güvenlik mekanizmaları tarafından icra edilecek olması, uluslararası güvenlik doktrini anlamında dünya harp okullarının ve polis akademilerinin müfredatına yeni bir okuma kazanımı olarak girdi sağlayacaktır. 20 Kasım itibarıyla başlayan “*Pençe Kılıç Operasyonu*” ile aslında Türk devlet refleksinin çevik yansıması görülmüştür. Bu silahlı müdahale ile aslında Türk dünyasının şehirlerinin güvenliği de sağlanmakta, dünya kamuoyuna “*Türk Yüzyılı*” vurgusu, en yüksek politika düzeylerinden olan savunma ve güvenlik bağlamından gösterilmektedir.

Bu çalışmanın üç ana kısmında da yaygın olmak suretiyle, başlangıçta üye ülkelerde terör tehdidi bağlamında en fazla tehlike altındaki ülkeler olan Türkiye-Azerbaycan-Özbekistan üçlüsünün karşılaştığı “*PKK-IŞİD-Ermeni terörü*” işlenilmektedir. Çalışmada Birlik üye devletleri tarafından terörizm ve radikalleşme ile mücadele konusunda alınan önlemler değerlendirilmektedir. Metinde bu bağlamda Özbekistan'ın IŞİD ve Hizbu't-Tahrir ile olan mücadelesi ve Özbekistan Milli Güvenlik Teşkilatının münhasır raporlarına atıfta bulunulacaktır. Kazakistan ve Türkmenistan'ın bölgesel güvenliği tehdit eden IŞİD ayrılıkçılığına karşı geliştirdikleri devlet refleksleri de araştırma konusunun parçasıdır. Bu minvalde Türkiye'nin, bu sorunun ortadan kaldırılabilmesinde sağlayacağı politik, askeri ve istihbari (consultative) iş birliği kodları üzerinde durulmaktadır. Ayrıca birlik üyesi ülkelerin Türkiye'nin terörle mücadele alanına sağlayacağı katkılar da konulara bağıntılı olarak yorumlanabilmektedir. Son zamanda Türkiye'nin PKK terörüyle ilgili kararlı ve başarılı etki durumuna olan Türk cumhuriyetleri katkısı hakkında da bir analiz ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Üye ülkelerin vatandaşlarının “*ortak terör tehditleri*” bağlamında bilinçlendirilmesi gerektiği de önemli bir anlam arz etmektedir. Bu kapsamda, Türk Devletleri Teşkilatı (TDT) sistemi ve üye devletler düzeyinde ulusal/uluslararası güvenlik doktrinin yeniden inşa edilebileceğinin anahtar konuları üzerinde değerlendirme yapılabilecektir. Bunun için tüm dünyada önemli bir “*uluslararası güvenlik örgütü*” olarak da tanımlanabilecek olan Türk Devletleri Teşkilatının operasyonel umdesinde gerçekleşecek olan, teröre karşı askeri ve polisiye güvenlik müdahaleleri hususene IŞİD, PKK ve türevlerine yönelik bir meşru müdafaa tablosu ortaya koyacaktır. Ulusal, bölgesel ve küresel boyutlarda, dünya barış ve huzurunun sağlanmasında önemli bir rolün ortaya çıkacağı açıktır. Bu doğrultuda, terörle mücadele politikaları ve uygulamaları ajandasında işbirliği protokollerinin kurumsallaşması tablosu da oluşacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışmanın geneli temel olarak, Türk Devletleri Teşkilatı nezdinde “*terörle mücadele, istihbarat, uluslararası güvenlik doktrini, operasyonel kod/kapasite*” gibi konularla sınırlandırılmıştır.

2. TÜRK BİRLİĞİ NEZDİNDE TERÖRLE MÜCADELEDE İSTİHBARAT YÖNETİMİ VE GÖREV GÜCÜ

Terörle mücadele askeri ve istihbari işbirliğinin sağlanmasının, dünya güvenlik sisteminde “*bulanık sular*” olarak adlandırılan Hazar periferisinde önemli bir görev gücünün doğmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir (Dekmejian ve Simonian, 2003:3-9). Bu bölge, IŞİD'in de “*yakın çevre halka*” ve “*uzak çevre*

halka” olarak sözde değerlendirdiği bir alandır. Örgüt bu alanda, toprakları boyunduruk altına alma amacı gütmektedir. Bu alan IŞİD’in, Müslüman ülkeler de dâhil olmak üzere İslam Devleti sınırları dışında kalan ülkelerle ve toplumlara düşmanca mücadelesini etkin kıldığı alanı oluşturmaktadır (Ağır vd., 2021:105).

Uluslararası koalisyonların operasyonlarından darbe alan terör örgütü, farklı bölgelere ya da aynı bölgeler içindeki farklı kantonlara çekilerek; farklı örgütlerle ilişki halinde toplumsal destek temasıyla yeniden toparlanma süreçlerine girebilmektedir. Bu toplumsal destek temaslı toparlanmalar ise maalesef TDT hinterlandında kendine yer bulabilmektedir (Ağır vd., 2021:133).

2001 sonrası dönemde savunma ve güvenlik alanındaki atılan önemli adımlar, bölgesel güvenlik açısından, bölgesel anlamda ve ileriki dönemde küresel bir örgütün işaretleri olarak görülmektedir (Kocatepe, 2022:1-16). Orta Asya ve Kafkasya jeopolitiğinde meydana gelen çatışma, aşırıılıkçı yaygın terörizm gibi habis problemler, özellikle istihbarat alanında bir ortak işbirliği ihtiyacını ön plana çıkarmıştır. “*Türk Dilli Devletler İstihbarat Servisleri Konferansının*” kurulmasına ilişkin protokol, Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Türkiye ve Türkmenistan tarafından 20 Mayıs 1998’de imzalanmıştır. İstihbarat Konferansları periyodik olarak her sene farklı bir Türk ülkesinin ev sahipliğinde düzenlenmektedir. Türk Devletleri İstihbarat Birimleri Konferansında bölgesel sorunların yanı sıra, üye ülkelerin terörle mücadele ve güvenlik konularına yönelik ortak uygulamalar ve tedbirler gibi konular gündeme getirilmektedir (Dikmeci, 2021).

İkinci Karabağ Savaşı neticesinde geri alınan topraklarda, muhtemel “*terör eylemleri*” ve “*ayaklanma hareketleri*” gibi durumlara karşı “*güçlü bir istihbarat ağı*” ve “*sınır güvenliği yönetimi*” kusursuz çalışabilmelidir. DTX (Azerbaycan Devlet Tehlikesizlik Hizmeti) ve MİT (Türkiye Millî İstihbarat Teşkilâtı) arasında “*topyekûn meşverete*” (total consultation) dayalı protokollerin iyileştirilmesi ve garanti edilmesi beklenmektedir. Teknik olarak, tahmin ve ikaz istihbarat sistemi yöntemli; politika odaklı istihbarat üretimine önem verilmelidir (Mağat, 2020).

Bağımsızlığının ilk günlerinden itibaren Özbekistan liderliği hiçbir zaman ulusal ve bölgesel güvenliğe yönelik gerçek tehditler hakkında herhangi bir yanılısamaya sahip olmadı. Afganistan’daki taraflar arasındaki sürekli çatışmalar ve komşu Tacikistan’daki iç savaş, farklı etnik ve bölgesel grupların çıkarları arasındaki çelişkiler ve artan dini aşırıılık, Orta Asya’da büyük bir bölgesel çatışmanın fitilleri olarak kaydedilmiştir (Sayfulin, 2014:169-184). Özbekistan, TDT bünyesinde ve devletler ile etkileşiminde çarpan etkisine sahiptir. Bölgenin güvenliği açısından Özbekistan, istikrarın ve güvenliğin kilit noktasını oluşturmaktadır (Kocatepe, 2022). Özbekistan istihbarat sistemi bu anlamda kilit role sahiptir.

Orta Asyalı yabancı savaşçıların Avrupa ve Rusya’daki saldırılara karışmasının nedeni, Suriye, Irak, Türkiye ve Afganistan’da savaş deneyimi olan bu cihatçıların büyük rezervinin, Avrupa’da sığınmacı mülteci statüsü almanın nispeten kolay olmasının ve kolluk kuvvetlerinin garip diller konuşan bu büyük cihatçı kitlesini izlemedeki zorluğu söz konusudur (Karmon, 2017).

Tehdit değerlendirmeleri, karar vericiler ve kolluk kuvvetleri için ele alınacak sorunları önceliklendirmek ve önlemeyi kolaylaştırmak için bir çerçeve sağlama ihtiyacına hizmet eder. Devlet dışı aktörlerden gelen güvenlik tehditlerini değerlendirirken, mevcut analizler temel olarak suç ve terör anlatılarına, bir dizi bilişsel ve davranışsal göstergelere (ideolojik motivasyonlar gibi) ve şiddeti ölçmeye dayanmaktadır. Ancak bu yaklaşımlar, radikalleşmenin gayri resmi kurumsallaşmasına yol açabilecek dönüşüm süreçlerini ihmal etme eğilimindedir. Orta Asya’da Özbekistan, Kırgızistan ve Tacikistan tarafından ikiye bölünmüş bir bölge olan Fergana Vadisi’nde özellikle mevcut tehdit değerlendirme şablonları içinde analiz edilmesi zor olan devlet dışı gruplar vardır. Örneğin, şiddet içeren davranışlar sergilemeleri gerekmiyor - ancak yine de yalnızca mevcut siyasi düzen için değil, aynı zamanda daha geniş uluslararası topluluk için bir tehdit oluşturabilirken, yerel topluluklar üzerindeki etkileri belirsizdir (Akchurina ve Lavorgna, 2014).

Bölgede yaşanan sorunların neden olduğu bu kararsızlık ile yönetim zayıflıkları Orta Asya’da nüfus yoğunluğunun en yüksek, sınır güvenliğinin ise en zayıf olduğu Fergana Vadisi’nde terör, radikalizm, narkotik ve insan kaçakçılığı gibi küresel güvenlik sorunlarının ortaya çıkmasına ve derinleşmesine neden olmaktadır (Birdişi, 2017).

Dirençliliğin (resistivity) yönetim (governance) ve güvenlik söylemindeki artan rolünün fazla Batı odaklı olup olmadığı konusunda süregelen bir tartışmanın olduğu da söz konusudur. Hem bölgesel hem de küresel düzeyde, uluslararası ilişkiler tarihinde çok çeşitli yansımaları ve insani, askeri, ekonomik ve güvenlik istihbaratını getiren başka bir dönüm noktası oluşturuyor (Musabay Baki, 2022). Özellikle Türkiye Millî İstihbarat Teşkilatının (MİT), güvenlik stratejilerindeki belirleyiciliği, terörle mücadele politikasındaki operasyonel kapasitesi Türk Devletleri Teşkilatı (TDT) radyanında politika transferi araçlarıyla yayılmalıdır. Siyaset-

istihbarat arasındaki denge, “*Türk Birliği*” stratejik kültüründe, yeni istihbarat doktrinleri ışığında, ilgili tehdit parametrelerine münhasıran kazanım olarak sağlanmalıdır (Seren, 2021).

Güvenlik sorunları ve kapasite yetersizliği gibi iki temel sorun karşısında özellikle istihbarat yönetimi ve istihbarat görev gücünün bölgesel ve küresel işbirliği operasyonel kodlarına eklenmesi önemli bir gerekliliktir. Bunun için de ulusal güvenlik konuları yakın olan devletler birliği anlamında “*güvenlik kompleksi*” yaklaşımı, kaygıların doğru değerlendirilebilmesi anlamında önceliklidir (Birdişi, 2017). Açık tehditlere ve zorluklara karşı mücadelede önemli sonuçları elde etmenin ancak tutarlı ve sistematik çalışma, ortak ve koordineli çabalar ile mümkün olduğunu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, TDT istihbarat görev gücü platformunun anlamlı ve yapıcı tartışmalarının Türk dünyasında güvenliğin sağlanması yararına önemli bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır (Tayfur, 2022).

Diğer bölümlerde de ele alınacağı gibi TDT’nin ilgi ve etki sahasında olacak olan terörizmle mücadelede istihbaratta en önemli unsur eğitim boyutudur. Teorik olarak temellendirilemeyen uygulamalar ve operasyonların sorunlarla karşılaşması büyük bir olasılıktır. TDT bünyesinde, “*istihbaratta okullaşma*” toplantılarda masaya getirilmesi beklenen önemli bir konudur. Bunun, değişen dünya siyasi yapılanmalarına uyumu, sürekli geliştirilmesi, istihbaratın dinamik doğasına adaptasyonu gibi faktörler güvenlik politika sistemi açısından bir kazanım olacaktır. Bu eğitim sürecine teorik ve pratik anlamda uyum sağlayabilecek personelin varlığının tesis edilmesi etkin aygıtların oluşturulmasında da yol gösterici olacaktır (Çağatay ve Karasoy, 2020:263-268).

Türkiye’de kurulması planlanan Milli İstihbarat Akademisi, bu minvalde TDT istihbarat kapasitesine ve dolayısıyla terörle mücadele kabiliyetlerine akademik ve idari anlamda önemli katkılar ve üye ülkeler arasında politika transferinin temelini oluşturmasına dayanak sağlayacaktır (TRT Haber, 2023).

3. TÜRK DEVLETLERİ TEŞKİLATININ ULUSLARARASI GÜVENLİK ANALİTİK DOKTRİNİ

Nahçıvan Anlaşması’nın 2. maddesine göre; “*TDT, bölgede ve dünyada barışı korumak; dış politikada ortak tavır sergilemek; uluslararası terörizm, ayrılıkçılık, aşırıçılık ve sınır ötesi suçlarla mücadele etmek için bölgesel ve ikili işbirliğini geliştirmek [...]*” için kurulmuş bir uluslararası örgüttür (Erkiner ve Eray, 2022).

Dünya sisteminde, yeni savunma teknolojileri, harp metotları; dış politika ve diplomasi dönüşümleri gerçekleşirken, böyle bir ortamda geleceğin harp senaryoları, değişen stratejiler ve ittifak anlayış ve arayışları, bölgesel anlamda yayılan çatışmalar, köktendincilik, sınır aşan suçlar, kitle imha sistemleri, siyasi güvensizlikler ve uluslararası terörizm gibi tablolar, başta Türkiye olmak üzere, gerçek anlamda Türkiye ile birlikte hareket etmek isteyen Orta Asya’daki Türk Cumhuriyetleri, Azerbaycan ve Macaristan gibi ülkeleri de yeni bir düzen inşasına sevk etmektedir (Dikmeci, 2020:235).

Türk dünyasının TDT vasıtasıyla bir “*güvenlik topluluğu*” potansiyelini taşıdığını ifade etmek mümkündür. Terörizmle mücadele, bu doğrultunun önemli bir segmentini oluşturmaktadır. Sistemik güvenlik koduyla üye devletlerin politika bütünlüğü arz etmesi ve devlet başkanları düzeyinde “*yüksek masa toplantıları*” toplantılarının periyodik olarak düzenlenmesi, karşılıklı “*güven atmosferini*” sağlamlaştırmaktadır. Oluşan bu tabloda, Türk devletlerinin bölgesel ve uluslararası meselelerde ortak bir ittifak ilişkisi içerisinde çözümcü işbirliğini tesis etme ve etnik sorunları, terörizmi, ayrılıkçılık (separatizm) ve aşırıçılığı, yasadışı uyuşturucu ticaretini önlemede ve ortadan kaldırmada samimi bir işbirliği ortamının oluşması beklenmektedir. Türk devletleri içerisindeki “*hizipçi*” (sectarian-cliquish) faaliyetler diğer büyük güçlerin “*oyuncağı*” durumuna düşebileceği öngörüsü, ulus aşan tehditlerin sınır ötesinde ya da birlik sınırları dışında karşılanması etkili bir mekanizma işleyişi sunacaktır (Sarı, 2022:49).

Türk dünyası, hâlihazırda terörizmin çeşitli tehditleriyle karşı karşıyadır. Dini istismar eden hareketler, yabancı savaççı sorunları, vekâlet savaşlarının habis doğası ve sonunda Türk Birliği sistemine karşı oluşturulan diplomatik cephe, TDT’nin tüm politika safhalarında yüzleşmek zorunda olduğu kritik ve derin konulardır. Koordine surette yürütülecek tüm çabalar terörle mücadelede önemli kayıtların elde edilmesine yardımcı olacaktır. Kuruluştaki amaç, ortak dış politika ve güvenlik politikalarını kapsayarak, aynı zamanda terör örgütleri ile mücadele müşterek karar destek sistemi de yüksek hedefler doğrultusundadır. Tüm bunların başarıya ulaşması için üye ülkelerin siyasi istikrarı ve terörden arındırılmış olması, birlik için hayati önemdedir (İşildak, 2022:32).

Sovyet sonrası Orta Asya’nın jeopolitik ve jeo-ekonomik rolü, bölgeyi sürekli olarak farklı uluslararası aktörlerin çeşitli meydan okumaları ve tehditleri riskine maruz bırakmaktadır. Tüm ülkelerin farklı bir gelişme

yolu izlemesine rağmen, bazı zorluklar her devlet için eşit derecede tehlikelidir. IŞİD'in oluşturduğu tehdit, incelenmesi gereken uygun bir vakadır. IŞİD, Orta Asya ülkelerindeki siyasi durumu istikrarsızlaştırabilme potansiyeline sahiptir. Sivil toplumun çıkarlarını desteklemek için yeni yöntemler ve araçlar gerekmektedir. Jeo-ekonomik paradigma, zorlukların üstesinden gelmek, tehditleri önlemek ve birleşik oluşumla riskleri yönetmek için yeni araçlar ve mekanizmalar sorusunu gündeme getirmektedir. Orta Asya'da güvenliğin devletlerin iç istikrarına ve dış etkilere bağlı olduğu açıktır. Dini yönelimli aşırıcılık ve bunun sonucunda artan terör tehdidi beş Orta Asya ülkesinin tümü için bir gerçektir. Orta Asya ülkeleri, Afganistan, Sincan ve Keşmir'de olduğu gibi terör faaliyeti merkezlerinin etkisi altındadır. Müttefik kuvvetlerin Afganistan'dan çekilmesinden sonra Orta Asya'nın tüm bölgesinde siyasi durumun istikrarsızlaşma tehdidi artmaya başlamıştır. Siyasi İslam konusu bölge devletlerinin siyasi rejimlerine yönelik bir tehdit olarak tartışılmaktadır. Aşırıcılık, radikalizm, terörizm ve köktencilik terimleri de Orta Asyalı liderler tarafından istikrar tehlikesini tanımlamak için kullanılmaktadır. Ağırlıklı olarak Müslüman nüfus, jeopolitik konum, dini faaliyetlerin hükümetler tarafından bastırılması bölge devletlerinde “İslamcı militanlık” için elverişli bir alan yaratmıştır. Mevcut durum, Orta Asya rejimlerinin durumu kontrol etme yeteneği zayıfladıkça, dini yönelimli aşırılık yanlısı grupların güçlendiğini göstermiştir. Sonuç olarak, bazı İslamcı gruplar bölgesel bir halifelik çağrısı yapmaya başladı (Kukeyeva vd., 2016).

Afganistan'daki istikrarsız durum, Orta Asya'nın güvenliğine yönelik birincil olarak algılanan bölge dışı tehdit olmaya devam etmektedir. 1990'ların başından bu yana, uzayan Afgan iç savaşı ve 11 Eylül'den sonra Afganistan'ın ABD tarafından işgali, bölgesel güvenlik ortamının belirsizliğine katkıda bulunmuş ve bölgenin Güney Asya ile ekonomik işbirliği umutlarını baltalamıştır. Şu anda, Orta Asya hükümetleri, merkezi Afgan hükümetinin daha fazla zayıflamasının, hatta çökmesinin, yerli radikallerin yükselişine yol açacağından dolayı endişelidir. Afganistan merkezli çeşitli terör örgütleriyle ve en kötü senaryoda, 1990'ların sonlarında olduğu gibi, militanların kendi topraklarını işgal etmesiyle bağlantılıdır. Potansiyel güvenlik etkileri olabilecek ve bölgesel hükümetlerinin ortak çabalarını gerektirebilecek diğer bir sorun, Orta Asya vatandaşlarının IŞİD ve diğer aşırılık yanlısı gruplar için savaştıkları Afganistan, Irak, Suriye ve diğer “sıcak noktalardan” devam eden geri dönüşüdür. Geri dönen militanlar, kendi ülkelerinin hükümetleriyle doğrudan karşı karşıya gelmeseler bile, her an terörist faaliyetler için hayata geçirilebilecek uyuyan hücreler kurabilirler. Bu nedenle, bölgesel kolluk kuvvetleri ve güvenlik teşkilatları arasında artan terörle mücadele ve aşırılıkla (ekstremizm) mücadele işbirliğinin yanı sıra Orta Asya ülkelerinin Afganistan'ın yeniden inşasına daha aktif katılımı, komşu ülkelerdeki olumsuz gelişmelerin istikrarsızlaştırıcı etkisini en aza indirmeye hizmet edebilir. Orta Asya ile Afganistan arasında yeni demiryolu, elektrik iletimi ve gaz taşımacılığı girişimleri yoluyla genişletilen sınır ötesi işbirliği, Afgan çatışmasının barışçıl bir şekilde çözülmesine yardımcı olacak ve olumlu karşılıklı angajmana ve güçlendirilmiş bölgesel güvenliğe yol açacaktır (Aben, 2019).

Bölge devletleri tarafından terörizm ve aşırıcılıkla mücadelede, düşünce ve bağlılık ideolojisine yönelik millî güvenlik refleksi, uluslararası işbirliği mekanizmaları arayışının temelini oluşturmaktadır. TDT üye devletleri halklarının cihatçı ve anarşik eksenden uzaklaştırılması yönünde çalışmalar yapılması, tehlikenin önlenmesi noktasında önemlidir. Buradan hareketle, Orta Asya coğrafyasının bölgesel cihatçı ve propagandist ortamın güvenlikçi sisteme entegrasyonu, terörle mücadele mekanizmaları bağlamında yeni sistemlerin kurulması için motivasyon sağlayabilecektir (Ydyrys, 2017).

AGİT (*Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı- Organization for Security and Cooperation in Europe-OSCE*), güvenliği sağlamak için yeni yapıların oluşturulmasıyla bağlantılı olarak kendisine yeterli ve etkili bir rol bulmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda, bölgenin bir bütün olarak Avrupa ve uluslararası güvenlik için artan stratejik önemini kabul eden AGİT, Orta Asya devletlerini yeni stratejisindeki önceliklerinden biri olarak görmektedir. Ancak bugün bile AGİT'in faaliyetleri, modern bölgesel süreçlerdeki uzun vadeli role dair kesin ve net bir anlayışa sahip değildir (Sayfulin, 2014:179).

Türk dünyası bölgesi, güvenlik konuları söz konusu olduğunda dünya toplumunun yakın ilgisi altındadır. Bölgedeki güvenlik sorunlarına örnek olarak Azerbaycan ile Ermenistan arasındaki Dağlık Karabağ sorunu, Kazakistan'da son dönemde yaşanan iç siyasi gerilimler ve Kırgızistan'ın Tacikistan ile periyodik çatışmaların eşlik ettiği sınır sorunları verilebilir. Özbekistan ve Türkmenistan şu anda siyasi olarak nispeten istikrarlı olsalar da, Afganistan'a sınır komşusu olmaları bölgesel güvenliğin ölçülmesinde kilit parametrelerden biri olarak kabul edilebilir. Bu olaylar, örgüte üye devletlerarasındaki güvenlik işbirliğinin henüz tam anlamıyla çok taraflı bir formata dönüşmediğini göstermektedir. Bunun yerine, üye devletler birbirleriyle çok çeşitli düzeylerde işbirliği ve ikili güvenlik işbirliğini tercih etmektedirler. Örneğin Türkiye ile Azerbaycan arasındaki güvenlik işbirliği, Türkiye ile Kazakistan veya Kırgızistan arasındaki ilişkilerle kıyaslanamaz. Türkiye ve Azerbaycan arasındaki üst düzey güvenlik işbirliği, Türkiye ve Azerbaycan'ın birlikte müttefik olarak hareket ettiği Dağlık Karabağ'da 44 gün süren savaşa tam olarak yansımıştır. Çavuşoğlu'na göre Türkiye, Azerbaycan'ı “sahada ve

masada” destekledi. Türkiye ile Azerbaycan arasındaki güvenlik ve askeri işbirliğinin “*stratejik ittifak*” düzeyine ulaştığını rahatlıkla söyleyebiliriz (Mustofaev, 2022).

Uluslararası terörizm ve aşırılık, uyuşturucu kaçakçılığı, organize suçlar ve çevre sorunları dâhil Orta Asya’nın karşı karşıya olduğu çok sayıda tehdit dikkate alınmaktadır. Türkmen lider de zirvede imzalanan terör ve organize suçla mücadelede Hazar Denizi Güvenliğinde İşbirliği Anlaşması’na ek, sınır teşkilatları arasında işbirliği protokollerinin bölgede istikrarın güçlendirilmesine katkıda bulunacağını söylemiştir. Ayrıca askeri tedbirler açısından Hazar Denizi’nde bir güvenlik stratejisinin daha da geliştirilmesi ve benimsenmesi gerektiğini vurgulamıştır (Nurlayev, 2022).

Ulusal kimlik, dünya kimliği ve devletlerarası sistemler düzleminde müşterek bir düzen bağlamı oluşturulması anlamında Türk Devletleri Teşkilatı (TDT), başlı başına bir “*geniş coğrafyayı kapsayan*” örgüt niteliği taşımaktadır (Wallerstein, 2016:167-168). Bu minvalde, terörle mücadelenin tek başına yürütülmesinin güvenlik tehditlerinin devlet sisteminde stres artırıcı olduğu düşünüldüğünde, bütünleşik ortaklık mahiyetinde etkili bir terörle mücadele stratejisi, diplomatik, askeri, istihbari, kolluk ve adli koordinasyon, bir “*güvenlik topluluğu*” semsiyesi için ciddi bir gerekliliktir (Sarı, 2022:49-50).

Türk dünyası sathında tüm TDT üye ve üye adayları öncelikle karşılıklı kamu politikalarının anlaşılması noktasında bir örüntü oluşturmaları ve bu seviyede güvenlik sorunları müşterek devlet aygıtları vasıtasıyla ele alınabilmelidir. Bu doğrultuda TDT’ye müşahhas bir “*bölgesel güvenlik kompleksi*” varlığı söz konusu olacak ve uluslararası toplum düzeyinde önemli bir diplomatik potansiyel, “*Türk inisiyatifi*” olarak dünya siyasetine yansıtılabilecektir. Bu minvalde TDT nezdindeki güvenlik topluluğunun başat öncülü devletlerarası diplomatik iletişimi doğru kullanabilmektir. Doğal bir topluluk kültürü ortaya koyduğu düşünülen TDT, bu minvalde iletişim ve etkileşim üzerine kurulu bir uluslararası mekanizma olarak gerek Türk dünyası içerisindeki gerekse de çevresindeki terör unsurlarının ve diğer güvenlik sorunlarının çözümünde güçlü bir varlık gösterebilecektir (Sarı, 2022).

Uluslararası güvenliğe katkı sağlayacak bir yapılanma inşasının ana mihengini ise askeri ittifaka dönüşme ortamı belirleyebilecektir. Bu minvalde, Türk Silahlı Kuvvetleri’ne bağlı bir generalin Azerbaycan Savunma Bakanı Danışmanı olarak görevlendirilmesi gibi akredite transferler askeri ittifak kıstaslarını güçlendirebilecek ve uyumu hızlandırabilecektir. Ortak savunma sanayi, ortak güvenlik kaygıları, ortak çatışma önleme, ortak askeri eğitim ve doktrini ve ortak diplomatik manevralar gibi etmenler güçlü bir meşveret mekanizması için birer sistem parçası olabilecek ve Türk dünyası bütünleşmesine hizmet edebilecektir. Uluslararası güvenliğin sağlanması, barış gücü fonksiyonlarının etkin çalıştırılması ve uluslararası terörizme karşı etkin ve etkili mücadelede Türkiye’nin NATO doktriner birikimi ve operasyonel tecrübelerinin de TDT’yi askeri ittifaka dönüştürme ya da bu kanat boyutunu güçlendirme noktasında önemli bir rol oynayabileceği de ifade edilebilir (Kocatepe, 2022:269-272).

Uluslararası güvenliğe yönelik önemli konulardan biri de askeri sosyoloji alanıdır. Bu doğrultuda, sivil-asker ilişkileri, askeri seferberlik, askeri kültür, silahlı kuvvetlerin demokratik kontrolü, subay eğitim sistemi, silahlı kuvvetlerin yeniden yapılandırılması, silahlı kuvvetlerin dönüşümü gibi önemli başlıklar söz konusudur. Bunlardan ilk olarak askeri kültür bağlamı, başlıca ordular arasındaki ulusal farklılıklar ve akıllı teknolojileri içermektedir. Uluslararasılaşmanın (internationalization) arttığı bir zamanda, ulusal kuvvetler barışı koruma ve barışı güçlendirme operasyonlarında ve insani yardım faaliyetlerinde birlikte çalışmak gerekmektedir. Uluslararası operasyonların komutanları, organizasyonları içerisinde iç kültürlerarası değişim varlığından haberdar olmalıdır. Bu uluslararası organizasyonların, kültürlerarası zorluklarla başa çıkmada nasıl başarılı olacakları önemli bir detaydır. Orduların barış harekâtlarında karşılaştıkları sorun, operasyon ortamında diğer ordularla olan kültürel farklılıklardır. Örneğin, her ne kadar NATO ülkeleri arasında verimli bir koordinasyonu destekleyen ortak bir askeri kültür var gözükse de Danimarkalı ve Amerikalılar ya da İngiliz ve Hollandalılar gibi geleneksel NATO ortaklarının arasında bile yanlış anlaşılmalara ve farklı operasyon tarzları olabilmektedir. Çeşitlilik ve yeni nesil güvenlik operasyonlarının zorluğu da dikkate alındığında, çok uluslu barış harekâtlarının ön koşulu, silahlı kuvvetlerin, farklı birçok yerel topluluğun orasındaki etnik, kültürel ve dilsel çeşitlilikle baş edebilmek zorunda olmasıdır. TDT nezdinde böyle farklılıkların olmayacağını söylemek mümkün olsa da yerleşik askeri kültürün “*Yeni Türk*” ekolüne uyumu bir müddet dirençle karşılaşabilecektir. İlk etapta, Türkiye, Azerbaycan ve Özbekistan üçlüsünün bu uyum hususunu zahmetsiz olarak aşabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak, silahlı kuvvetler, operasyonlarda yer alan diğer uluslararası aktörlerin kültürleri ile de başa çıkmak durumundadır. İkinci olarak, harp okullarındaki mesleki sosyalizasyon ve harp okulu kültürüdür. TDT üye devletlerinin harp okullarının akreditasyonu ve etkin bir ortak askeri eğitim müfredatının ortaya çıkması birliğin ortak güvenlik bürokrasisinin inşasında en temel adımlardan biri olabilir. Ortak muharip tatbikatların yanında ortak harp okullarının tesis edilip Türk Devletleri Teşkilatı uhdesinde silahlı kuvvetler eğitim öğretim

envanterine öncelikle dâhil edilmeleri beklenmektedir. Uluslararası güvenliğin sağlanması alt görev gücünde terörle mücadelenin bütünlük formatta devam ettirilmesinin başat motivasyonlarından biri şüphesiz askeri eğitim ve doktrindir (Caforio, 2017).

4. TÜRK DEVLETLERİ TEŞKİLATI TERÖRLE MÜCADELE KURULU MEKANİZMASI DÜZEYİNDE OLASI OPERASYONLAR

Hâlihazırda, TDT kapsamındaki güvenlik işbirliği, istişari niteliktedir ve güvenlik topluluğu ideali için önemli bir potansiyel ve motivasyon taşımaktadır (Yesevi, 2022). Bunun yanında, TDT, yeni bir isim, organizasyon ve vizyonla uluslararası bir aktör olarak bölgesel güç denkleminde katılmıştır. Örgütün zayıf yönleri ve münhasıran karşılaşılabilecek tehditler olsa da gelecekteki potansiyel fırsatların varlığını da vurgulamak önemlidir. Ankara, yeni dönemin “*Türk Çağı*” olarak nitelendirilmesi ve “*Adriyatik Denizi ile Çin Seddi arasında uzanan bir Türk dünyası*” kavramının yaygın bir şekilde dile getirilmesiyle idealist ve milliyetçi dış politika aracılığıyla Türk devletleri ile ilişkilere öncelik vermiştir (Demir, 2022).

Bölgesel güvenlik ve savunma politikasında işbirliğinin ve operasyonel kodunun temel öncelikleri şu şekilde formüle edilebilir: tutarlı politikalar ve ortak eylemin geliştirilmesi ve uygulanması, bölgenin yetkili makamlarının terörizm, aşırılık, yasadışı silah ve uyuşturucu kaçakçılığı, suçla mücadelede koordineli faaliyetleri ve yasa dışı göçle mücadeledir.

Bölgede dini aşırılık çatışması potansiyelini azaltmak ve dinler arası uyumu korumak için ortak önlemlerin kabul edilmesi; terörle mücadelede devletlerin ulusal mevzuatlarını uyumlaştırmayı amaçlayan önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması; dini aşırılıkla mücadele için tek bir programın uygulanması, ortak soruşturma, dini aşırılığın tezahürleri hakkında koordineli eylem gerektiren belirli materyaller üzerinde arama operasyonları; uyuşturucu kaçakçılığının ve bunların Orta Asya ülkeleri topraklarından yasa dışı geçişlerinin önlenmesinde sınır ötesi işbirliğinin geliştirilmesi önemli sayılmaktadır.

Sınır meselelerine ilişkin ulusal mevzuatın uyumlaştırılması; terörist grupların ve diğer suç unsurlarının sınır ötesine sızmasını engellemek; sınırda herhangi bir istikrarsızlık ve çatışma belirtisini izole etmek için etkili önlemlerin alınması; sınır ötesi konular da dâhil olmak üzere acil durumlarda karşılıklı yardım sağlanmasına ilişkin konuların ortak kararları; doğal ve insan kaynaklı afetlerin acil durumlarının önlenmesi ve ortadan kaldırılması konusunda etkin işbirliğinin sağlanması operasyonel anlamda kritik faaliyetlerdir (Sapiyev, 2017:46).

Ermenistan muhalefetinin Karabağ toprakları ve Zengezur Koridoru hakkında geliştirdiği siyaset, Kafkasya jeopolitiğinin bir kez daha askeri bir hesaplaşmayla karşılaşma riskini artırmaktadır (Demir, 2022). Eğer Moskova ve Ermenistan bölgede bulunan Ermeni milisler konusunda adım atmazlar ise bu milislerin Azerbaycan tarafından etkisiz hale getirileceği açıklanmış durumdadır. Zengezur Koridorunun açılmaması durumunda belirlenen hedeflere yönelik terörist değerlendirmesi yapıp, bu unsurların imha edileceği ifade edilmektedir (M5 Haber Merkezi, 2022).

TDT, terörle mücadele, sınır güvenliği, göç ve güvenlik alanındaki suçlarla mücadele konularında gelişmiş işbirliğini savunmaktadır (Demir, 2022). Orta Asya ülkelerinin kolluk kuvvetleri arasında etkili istihbarat alışverişi ve yasadışı/yasadık aşırılık yanlısı örgütler üzerinde kontrol konusunda bölgesel düzeyde koordinasyon ve işbirliği yeterli üstü seviyede olabilmek hedefleri güdülmektedir. Özellikle Fergana Vadisi’ndeki Hizbu’t-Tahrir gibi dini aşırılıklar, Orta Asya’da güvenlik ve istikrar için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır (Dwivedi, 2006). Bu tehdit, son zamanlarda Türkiye’de de baş gösterme eğilimindedir. Bir uluslararası güvenlik işbirliği örgütü adayı olarak TDT’nin bu sınavı başarıyla tamamlayabileceğine inanılmaktadır.

Operasyonel anlamda bir başka bağlam olarak, Türkiye-Azerbaycan ittifakı, Cumhurbaşkanları seviyesinde, İran’ın son dönemdeki tutumlarını “*meydan okuma*” olarak kodlamıştır. 10-11 Kasım 2022 tarihlerindeki TDT Zirve Toplantısı, Azerbaycan liderinin İran’a ve onun paramiliter/vekâlet savaşçılarına dönük çıkışlarının başlangıcı olmuştur. Aliyev bu toplantıda, “*TDT dışında kalan soydaşların hak, güvenlik ve milli kimliklerinin korunmasına*” yönelik vurgu yapmıştır. İran rejiminin Ermenistan ile olan ilişkilerini stratejik ittifaka dönüştürmesi, kendi topraklarındaki milyonlarca Azerbaycan Türkü’ne dönük ağır baskıları artırması, TDT’ye karşı İran refleksi, İran’ın “*düşman yaratma*” eğilimleri ve hatta Ermenistan ile “*bir millet iki devlet*” ilan etmesi, TDT’nin karşılaşılabilecek uzun vadeli bölgesel güvenlik sorunlarının temelini karikatürize etmektedir (M5 Haber Merkezi, 2022:95-97). Tahran’ın, öncelikle artan Türklük bilinci ve Türk inisiyatifi, Türkiye’nin Orta Asya’ya yönelik imkânlarının artmasından rahatsız olduğu ve bu sebeple Ermenistan’ı müttefik olarak seçtiği söylenebilir (Mağat ve Öztemel, 2022:120-123).

Azerbaycan bağlamında diğer başat önemli konu, Karabağ'ın tamamen Ermeni teröründen arındırılmasıdır. İkinci Karabağ Savaşı'nı ateşkesle durduran 10 Kasım 2020 Anlaşması çerçevesinde, Ermenistan'ın işgal ettiği topraklardaki resmi ordusunu geri çekse de bölgede varlığını sürdüren yasadışı yönetimin ordusu devam etmektedir. Azerbaycan, "*barış gücü*" adı altında bölgede görev yapan Rus askerlerinin komutanlık karargâhının Hankenti'deki yasadışı Ermeni yönetimi ile geliştirdiği yakın ilişkiden de ayrıca rahatsızlık duymaktadır (M5 Haber Merkezi, 2023:109-111). Azerbaycan, bu "*terör ordusunun*" topraklarını terk etmediği takdirde operasyon hakkını kullanacağını doğrulamaktadır. Batılı kanattan gelen, Karabağ'da terör devletini koruma endişesi, Türkiye ve Azerbaycan'a karşı ambargocu (embargoer) politikaların "*kurumsallaştırılmaya*" çalışılması, Hankenti merkezli terör kamplarının görmezden gelinmesi gibi faktörler, TDT zirvelerinin güvenlik ve dış politika toplantılarının önemli konuları olacaktır. Bu minvalde, TDT üyesi devletlerin kendi aralarında ikili mutabakat, ittifak deklarasyonları oluşturmaları, politika ve operasyon boyutlarını etkileyebilecektir. Münhasıran, Azerbaycan-Türkiye arasında oluşturulup beyan edilen 15 Haziran 2021 Şuşa Deklarasyonu, kalıcı stratejik müttefiklik anlamında önemli bir örnek teşkil etmektedir (M5 Haber Merkezi, 2022:99-100).

Karabağ sorunu, 2021'e dek "*donmuş sorun*" olarak görülmüştür. Sorunun çözümüne matuf başarılı Azerbaycan dış politikası ve Azerbaycan'ın jeopolitik avantajı, operasyonel kod anlamında önemli kazanımlar sağlamaktadır (Mağat ve Öztemel, 2022:120-123). Azerbaycan, Sovyetler Birliği tarihinden günümüze kalan adaletsizlikleri de ortadan kaldırmak için yeni bir rota çizmektedir. Azerbaycan Türklerinin ata topraklarına dönüşü, Zengezur Koridoru sorunu, Nahçıvan ile günümüz Azerbaycan toprakları arasında kalan bölge olarak adlandırılan Batı Azerbaycan'daki madenlerin halen yasadışı Ermeni yönetiminin elinde işlenmesi gibi durumların, gerek Azerbaycan gerekse TDT seviyelerinde operasyonel gündemi yoğunlaştırdığı yorumlanabilir (M5 Haber Merkezi, 2023:101-102).

Azerbaycan kanalında, Türkiye'nin askeri ve teknik danışmanlığı, hususen diplomatik kanat başarısıyla perçinlendiğinde, egemen bir TDT kurumsallaşmasının hâsıl olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle TDT'nin, Suriye'nin kuzeyindeki Türk askeri operasyonlarını desteklemesi, operasyonel düzeyde bir bütünleşme zemini oluşturmaktadır. Kıbrıs, Kerkük, Kırım, Tebriz, Sincan gibi sorunların siyasi olarak bir adil sisteme eklenmesinde TDT'nin önemli inisiyatifler ortaya koyabileceğini söylemek mümkündür. Dünya hâkimiyet teorilerinden "*kara hâkimiyeti*" başta olmak üzere birçok teori, uluslararası güvenlik açısından en önemlilerden olan Türkistan bölgesi ve kadim Türk coğrafyasının ana hâkim güç odağı olacağını vurgulamaktadır (Kocatepe, 2022).

Türkiye cihetinden TDT operasyonel bağlama öncelikle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) faktörüyle dikkat çekmek gerekir. KKTC için TDT bünyesinde "*gözlemci ülke*" statüsü kararı, Kıbrıs'ta iki taraf arasında haksız statü dengesizliğini gidermeye ve adada egemen eşitliğe dayalı adil bir uzlaşının sağlanmasına hizmet edecektir. TDT, KKTC'yi muhtemel anakronik Rum terör dalgalarına karşı bir kalkan oluşturma (shield) kabiliyetine sahip olacaktır (Tatar, 2022:22-23). Diğer yandan, Türkiye'nin PKK-PYD-YPG üçlü terör bloku ile olan mücadelesi son yedi yılda geliştirilen yüksek teknoloji taarruz ve savunma sistemleri ve profesyonel kapasitesi artırılan güvenlik güçleri sayesinde başarılı bir şekilde sürdürülmektedir. Özellikle Suriye topraklarındaki süpürme harekâtları ve Irak topraklarındaki imha harekâtları ile ciddi sonuçlar elde edilmiştir.

Yurt içinde de başarılı güvenlik istihbaratı değerlendirmeleri sonucunda önemli iç güvenlik operasyonları sürdürülmektedir. Yapılan bu mücadeleler, Batılı bazı müttefikler nezdinde olumlu karşılanırken bazılarının değerlendirmeleri ise temkinli ya da tamamen karşıt olabilmektedir. Bu doğrultuda, başında da ifade edildiği gibi TDT, Türkiye gibi önemli bir üyesinin sürdürdüğü meşru müdafaa ortamının savunulmasında ve gereken uluslararası kamuoyu desteğinin ve uluslararası örgüt dayanağının sağlanmasında etkin ve saygın bir tablo çizilmesine zemin hazırlayacaktır.

Bunun yanında, Türkiye'nin PKK ve uzantılarına yönelik olarak sürdürdüğü propaganda önleyici faaliyetler de olumlu sonuç vermektedir. Türkiye'nin Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde sağlanan güvenlik, özgürlük ve refah temalı ortam, bölgelerde yaşayan ulusal unsurlar üzerinde terör sempatisini toplama tablolarını ortadan kaldırmaktadır. Burada önemle belirtilmesi gereken husus, "*terörle mücadelede halkla ilişkiler birimleri*" aracılığıyla düzen sağlanan bölge ve illerde, minimal asayiş sorunlarının terör örgütü şehir gösterilerine dönüşmemesi için mücadelenin meşruiyet zeminini sağlamlaştırarak vatandaş odaklılığın yoğunlaştırılmasıdır. Hususen bölgede ve ülke genelinde terör ve terörizmi araştıran ve raporlar üreten üniversite birimleri ve araştırma enstitüleri tesis edilmesi önem arz etmektedir. Türkiye'de terör örgütlerine karşı kazanılan başarıların, kitlesel doğal afet, devlet-devlet eksenli bir savaş, salgın hastalık, siyasi ve ekonomik krizler gibi olağanüstü şartlarda da muhafaza edilebilmesi için, bahsedildiği gibi terörizm propaganda motivasyonunun tamamen kırılması ve ülkenin tamamının terör eylemi stresinden arındırılması şarttır. Bu doğrultuda, TDT'nin en önemli

üyesi konumundaki Türkiye Cumhuriyeti uluslararası kamuoyunda, uluslararası güvenlik ve barışın korunması ve sürdürülebilirliği anlamında güçlü bir örneği meydana getirebilecektir (Bakan ve Yıldırım, 2021:256).

Mevzubahis radikalleşmenin ve propaganda motivasyonunun önlenmesi faaliyetlerinde, terör örgütlerinin insan kaynağını kurutmak, Türkiye'nin önemli tecrübelerinden biridir. Terörizmi besleyen sosyal, siyasal ve ekonomik düzeylerde yapısal iyileştirmelerin yapılması, radikalizmden arındırma programlarının tasarlanması ve militanların örgütüyle olan ideolojik iltisakının kesilmesi ve bunların sonucunda “*kamu düzenine dönüş*” ana hedeflerdir. Terörizme karşı TDT güvenlik topluluğu inisiyatifiyle oluşturulacak politika koordinasyonu ortamının, diğer üye devletlerarasında bir politika transferi doğrultusu kurabileceği yorumlanmaktadır. Türk dünyasının ortak güvenliğine sağlanacak faydalar düşünüldüğünde, ortak bir mücadele stratejisine dayalı güvenlik politikası sisteminin güçlendirilmesi, Türkiye'nin başat aktörlüğünde önemli bir temel sağlayacaktır (Sarı, 2022:50).

Bu öneriler ve beklentiler ışığında, TDT çatısı altındaki her bir üye devletin, iç güvenlik yönetimi ve iç güvenlik istihbaratı konusunda sosyal ağ analizi faktörünü dikkate alması gerektiği yorumlanmaktadır. Ulusal güvenlik ile kamu güvenliğinin müşterek olarak koordine edilmesi, dünyada terörizmle mücadelede birçok teknoloji etkili olmaktadır. Uluslararası sistemin güvenilirliği açısından bir uluslararası örgütün üye devletlerinin iç güvenliği ve münhasıran iç güvenlik istihbaratı ulusal ve uluslararası düzeyde terör ve organize suçlar gibi tehdit olarak algılanan bilgi ihtiyaçlarına odaklanan önleyici bir istihbarat şeklidir. İç güvenlik istihbaratı açısından öne çıkan tehditler; terörizmle mücadele, casusluk ve sabotaj, yıkıcı faaliyetler, radikal etnik ve dini istismar eden hareketler ve organize suçlar olarak belirtilmektedir. Özellikle, iç istihbaratın analiz kültürünü içkin olması, ulusal ve uluslararası terör tehditlerinin ortadan kaldırılmasında, suç iltisaklarının tespitinde ve yorumlanmasında önemlidir. TDT üye ülkeleri genelinde dini istismarcı FETÖ ve IŞİD, etnik odaklı PKK-KCK gibi örgütlerin varlığı göz önünde bulundurulduğunda iç güvenlik temasının Türk Birliği nezdinde güçlendirilmesi gereklidir (Ak, 2022:1-17).

Özellikle teknolojiyi etkin kullanmak önemli bir detaydır. Türkiye Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) Başkanı Hakan Fidan¹ da PKK/KCK ile mücadelede insan istihbaratı, sinyal istihbaratı, elektronik istihbarat, görüntü ve uydu istihbaratı gibi istihbarat disiplinleri ile İHA-SİHA yeteneklerini bir bütün olarak kullanarak örgütü yöneten ana omurgayı etkisiz hale getirmeye odaklanmıştır (Şahin, 2023).

5. SONUÇ

Bölgesel düzeyde, Orta Asya devletleri, Afganistan ve Orta Asya'da faaliyet gösteren uluslararası ve bölgesel kuruluşların desteğiyle, çabalarını daha iyi koordine etmek ve yabancı savaşçıların oluşturduğu bir güvenlik tehdidine etkin bir şekilde karşı koymak için bir işbirliği mekanizması kurmalıdırlar. İstihbarat paylaşımı, sınır kontrolü ve kolluk kuvvetleri etkinliği bunların başında gelmektedir.

Bölgede ulusal sınırların güvenliği ve korunması konusunda büyük ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, günümüzde güvenlik açısından Orta Asya hala terörizmden iklim değişikliğine kadar bir dizi ciddi tehdit ve zorlukla karşı karşıyadır. Bunlarla başarılı bir şekilde başa çıkabilmek için öncelikle Orta Asya devletlerinin karşılıklı işbirliği ve koordinasyonlarını geliştirmeleri gerekmektedir.

Türk Birliği, istihbarat yönetimi, uluslararası güvenlik analitik doktrini, terörle mücadele, operasyonel kod gibi anahtar kelimeler bir araya getirildiğinde, Türk Devletleri Teşkilatı (TDT) için bir “*uluslararası güvenlik örgütü*” demenin doğru olduğu düşünülmektedir. TDT, uluslararası sistem içerisinde önemli bir potansiyel taşımaktadır. Çalışmanın genelinde terörizmle mücadele boyutuna odaklanılırken üye ülkelerin kapasite ve politikalarını da göz önünde bulundurmak önemlidir. Diğer devletlerin vekâlet savaşları yoluyla birbirlerine karşı mücadele yürütmeleri ve bunun sonucunda aşırıcılık, bölücülük, yoğunluklu terörizm gibi meyil ve eylemler artmaktadır.

TDT üye ülkelerini tehdit eden bu tür tabloların engellenmesi ise üç anahtar kelime ile uygulamaya atfen ifade edilebilir. Bunlar; istihbarat yönetimi, güvenlik doktrini ve operasyonel kabiliyettir. TDT bünyesindeki üye devletlerin bir kısmının iç sorunlarının çözülerek, Türkistan siyasi istikrarsızlığının belirli bir düzene tahvili, birliğin “*güvenlik ve savunma*” gibi kritik alanlarına ve münhasıran bölgesel güvenliğe önemli katkılar sağlayabilecektir.

1 MİT Başkanı Hakan Fidan son hükümet kuruluşunda Cumhurbaşkanı'nın tensipleriyle Dışişleri Bakanı olarak atanmıştır. MİT Başkanı olarak da İbrahim Kalın göreve getirilmiştir.

Orta Asya'daki Türk devletlerinin ortak çıkar kodlamaları, ulusal güvenliklerini tehdit eden faktörlere karşı koyabilmeleri ve Karabağ gibi TDT gücüne münhasır zaferler, doktriner kökenin üzerinde de olumlu etkilere yol açmaktadır. Çalışmanın başında da ifade edildiği gibi, bu anlamda, Türkiye-Azerbaycan-Özbekistan üçlüsünün kilit rolünün önemini belirtmek gerekir. TDT'nin terörizmle mücadelede askeri ittifaka dönüşmesi, bu üçlü arasında kolay görünmektedir. Kazakistan ve Kırgızistan'ın ise siyasi ittifak boyutunda kalacağı değerlendirilmektedir. Bölgede hegemonik (hegemonic) iddiası olmayan Türkiye ile birlikte "güvenlik şemsiyesi" askeri ve siyasi desteğin verilmesi ayırım gözetmeksizin beklenmektedir.

Bölgesel ve küresel güvenlik için küresel ve bölgesel terörizme karşı TDT'nin analitik kültür ve operasyon düzeyinin konu edildiği bu çalışmada, vurgulanması gereken nokta, etkin bir "terörle mücadele rejimi" ve "uluslararası güvenlik rejimi"nin TDT bünyesinde ihdas edilmesidir. Ayrıca, ilgili güvenlik kuruluşlarını politizasyona (politicization) uğratmadan, politika analizinin sürdürülebilir boyutta olgunlaştırılması, koordinasyonun kurumsallaştırılması ve çevik hükümetlerin öncelikle "bölgesel terörle mücadele doktrinleri" ile kökleşen yol gösterici etkenlerin sağlanması, küresel ve bölgesel barış ve ortamının sürdürülebilmesine katkı sağlayacaktır. Terörle mücadele kapasitelerinin artırılması ve hatta askeri destek verilmesinin, TDT bünyesinde devletlerarası iletişim, işbirliği, koordinasyon kurulması açısından kurumsal kültür inşa edebileceği anlaşılmaktadır.

Küreselleşme ve terörizmin paralel süreklilikle yoğunlaşıp yaygınlaştığı bir dünya siyaseti ortamında, ekonomik sorunlar, doğal afetler, bölgesel iç çatışmalar, soğuk ve sıcak savaşlar, yükselen göç davranışları, ülkelerin ve ülkeler sistemlerinin baş edebilme kapasitesini aşmaktadır. Bu şartlarda, sınırların kalkması ve ülkelerin karşılıklı bağımlılığının artması söz konusu olmuştur. Artan bu bağımlılık esaslı uluslararası ilişkiler denklemlerinde, birbirini anlayan ve doğrulayan devletler topluluğunun bir ulusal/kültürel ortaklığa yaslanma ihtiyacı kendini kanıtlamaktadır.

Burada ele alınmaya çalışılan küresel ve bölgesel boyutta terörle mücadeleye analiz ve operasyon cephesinden bakışta bile güncel bir çerçeveleme yapabilmenin zorluğu anlaşılmaktadır. Yüzyıllardan beri ortak kadim medeniyet ve kültür paydaşlığında birleştiğimiz Türki devletlerle entegrasyon ve uyum çalışmaları bizzat devlet ve hükümet başkanları düzeyinde halihazırda sürdürülmektedir. Bölüm içerisinde TDT nezdinde ihtiyatla üzerinde durulan konu, örgütün bir güven ve güvenlik artırıcı fonksiyonunu sürdürmesi gerektiğidir. Terörle mücadele gibi insan güvenliğini ve dolaylı olarak siyasal ve ekonomik güvenliği odak alan bir alanın, özellikle Türkiye-Azerbaycan-Özbekistan üçlü kurucu güç tarafından bir güvenlik istihbaratı analiz sistemli ve operasyonel kabiliyetli imkânlar doğrultusunda uluslararası sisteme adapte bir şekilde başarılı kılınması beklenmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- ABEN, Dauren (2019), “*Regional Security in Central Asia: Addressing Existing and Potential Threats and Challenges*”. **Eurasian Research Journal**, S.1(1), ss.51-65.
- AĞIR, Osman, GÜVEN, Mehmet Emin ve KATILMIŞ, Canan (2021). “*Irak ve Şam İslam Devleti*”, **Terör ve Propaganda** (Ed. Abdülkadir Baharçipek, Gökhan Tuncel, Osman Ağır), Nobel Yayınları, Ankara, ss.86-160.
- AK, Tarık (2022), **İç Güvenlik İstihbaratında Sosyal Ağ Analizi**, Nobel Yayınları, Ankara.
- AKCHURINA, Victoria ve LAVORGNA, Anita (2014), “*Islamist Movements in the Fergana Valley: A New Threat Assessment Approach*”, **Global Crime**, S.15(3-4), ss.320-336.
- BAKAN, Selahaddin ve YILDIRIM, Umut Turgut (2021), “*Kürdistan İşçi Partisi (PKK)*”, **Terör ve Propaganda** (Ed. Abdülkadir Baharçipek, Gökhan Tuncel, Osman Ağır), Nobel Yayınları, Ankara, ss.211-265.
- BİRDİŞLİ, Fikret (2017), “*Orta Asya Bölgesel Güvenlik Kompleksi Bağlamında Kırgızistan-Özbekistan İhtilafı*”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.15(30), ss.123-143.
- CAFORIO, Giuseppe (2017), **Askeri Sosyoloji** (Çev. Zafer Uzun, Hakan Bayramlık), Nobel Yayınları, Ankara.
- ÇAĞATAY, Serkan Niyazi ve KARASOY, Hasan Alpay (2020), **İstihbarat: Devlet için Önem ve İşlevi**, LiteraTürk Yayınları, Konya.
- DEKMEJIAN, R. Hrair ve SIMONIAN, Hovann H. (2003), **Troubled Waters: The Geopolitics of the Caspian Region**, I.B. Tauris Press, New York (US).
- DEMİR, Can (2022), “*The Organization of Turkic States: Implications for the Regional Balance of Power*”, **Güvenlik Stratejileri Dergisi**, S.(TDT Özel Sayısı), ss.39-71.
- DİKMECİ, Onur (2020), **Güvenlik 2.0: Savunma ve İstihbaratın Dönüşümü**, Gece Kitaplığı Yayınları, Ankara.
- DİKMECİ, Onur (2021), “*Türk Devletleri İstihbarat Servisleri Konferansı ve İstihbarat Savaşlarının Yeni Yüzü*”, **Academia** (E-Doküman), 21 Kasım 2021, <https://www.academia.edu/62120839/> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- DWIVEDİ, Ramakant (2006), “*Religious Extremism in Ferghana Valley*”, **Strategic Analysis**, S.30(2), ss.403-423.
- ERKİNER, Hakkı Hakan ve ERAY, İlayda (2022), “*Uluslararası Hukuk Bakımından Bir Uluslararası Örgüt Olarak Türk Devletleri Teşkilatı*”, **Güvenlik Stratejileri Dergisi**, S.18(Özel Sayı), ss.217-250.
- İŞILDAK, Serdar (2022), “*Küresel Entegrasyonda Türk İşbirliği Modeli Olarak Türk Devletleri Teşkilatı'nın Yeri*”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Bursa Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bursa.
- KARMON, Ely (2017), “*Central Asian Jihadists in the Front Line*”, **Perspectives on Terrorism**, S.11(4), ss.78-86.
- KOCATEPE, Ömer Faruk (2022a), “*Türk Cumhuriyetleri'nin Bölgesel Güvenlik Kayguları Bağlamında Uluslararası Örgütlerle İşbirliği*”, **Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi**, S.130(257), ss.407-434.
- KOCATEPE, Ömer Faruk (2022b), **Türk Devletleri Teşkilatı: Politik ve Askeri İşbirliği**, Nobel Yayınları, Ankara.
- KUKEYEVA, Fatima, DELOVAROVA, Leila, ORMYSHEVA, T. A. ve CHUKUBAYEV, Yermek (2016), “*Security Threats and Challenges in the Post-Soviet Central Asia: Religion-Based Extremism on Case Study of ISIS*”, **Global Journal on Humanites and Social Sciences** S.4, ss.857-864.
- M5 HABER MERKEZİ (2022a), “*Kafkasya Zengezur Koridoru Yeni Savaş Nedeni*”, **M5 Savunma, Strateji ve Ulusal Güvenlik Dergisi**, S.(2022/Kasım), ss.101-102.
- M5 HABER MERKEZİ (2022b), “*Türk Dünyasından Haberler: Barış Süreci Diaspora Darbesiyle Karşılaştı*”, **M5 Savunma, Strateji ve Ulusal Güvenlik Dergisi**, S.(2022/Aralık), ss.99-100.

- M5 HABER MERKEZİ (2022c), “*Türk Dünyasından Haberler: Bakü-Tahran İlişkisinde Yüksek Tansiyon*”, **M5 Savunma, Strateji ve Ulusal Güvenlik Dergisi**, S.(2022/Aralık), ss.95-97.
- M5 HABER MERKEZİ (2023a), “*Türk Dünyasından Haberler: Aliyev'in Milli Rotasında Yeni Durak Batı Azerbaycan*”, **M5 Savunma, Strateji ve Ulusal Güvenlik Dergisi**, S.(2023/Ocak), ss.101-102.
- M5 HABER MERKEZİ (2023b), “*Türk Dünyasından Haberler: Orta Asya Putin'e Direniyor Kazakistan Saldırı Yaşar mı?*”, **M5 Savunma, Strateji ve Ulusal Güvenlik Dergisi**, S.(2023/Ocak), ss.109-111.
- MAĞAT, Muhammet (2020), “*Güney Kafkasya’da Gecikmiş Bir Zaferin Ardından: “İyi Diplomasi” ve “İyi İstihbarat” Arayışı*”, **Kafkassam Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), 10 Aralık 2020, <https://kafkassam.com/muhammet-magat-guney-kafkasyada-gecikmis-bir-zaferin-ardindan-iyi-diplomasi-ve-iyi-istihbarat-arayisi.html> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- MAĞAT, Muhammet ve ÖZTEMEL, İlknur Şebnem (2022), “*Kıbrıs, Karabağ ve Kudüs'teki Çatışma Çözümlerine Dair Karşılaştırmalı Bir Analiz*”, **Uluslararası Çatışma Çözümleri: Hukuksal Yöntemlerden Alternatif Çatışma Çözümüne** (Ed. Muzaffer Ercan Yılmaz), Nobel Yayınları, Ankara, ss.115-128.
- MUSABAY BAKİ, Pelin (2022), “*Turkic World Vision-2040: A Step Forward for the Resilience of Turkic Cooperation*”, **Perceptions**, S.27(1), ss.26-52.
- MUSTOFAEV, Murodjon (2022), “*The Organization of Turkic States: A New Approach to Global and Regional Challenges*”, **Perceptions**, S.27(1), ss.105-120.
- NURLAYEV, Umar (2022), **Türkmenistan’ın Güvenlik ve Dış Politikası**, Intpolsec Yayını, Malatya.
- SAPIYEV, Yerkebulan (2017), “*Regional Cooperation and Security Issues in Central Asia*”, **Florya Chronicles of Political Economy**, S.3(2), ss.41-70.
- SARI, Buğra (2022), **Anarşik Uluslararası Sistem İçinde Türk Dünyası Güvenlik Topluluğu**, Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi Yayını, Ankara.
- SAYFULIN, Rafik F. (2014), “*Republic of Uzbekistan Against Terrorism: Approaches, Experience, Prospects*”, **Central Asia and Regional Security** (Ed. P. Dash, Anita Sengupta, Murat M. Bakhadirov), KW Publishers, New Delhi, ss.169-184.
- SEREN, Merve (2021), “*Türk İstihbaratının Değişen Dinamikleri: Son 10 Yılda Reform, Siyasa ve Operasyonel Açılım*”, **TESAM Akademi Dergisi**, S.8(2), ss.371-405.
- ŞAHİN, Anıl (2023), “*MİT Başkanı Hakan Fidan'dan İstihbarat ve İHA-SİHA Vurgusu*”, **Savunma Sanayist Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 5 Mart 2023, <https://www.savunmasanayist.com/mit-baskani-hakan-fidandan-istihbarat-ve-ihha-siha-vurgusu/> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- TATAR, Ersin (2022), “*Yunan-Rum İkili NATO'nun Geleceğini Tehdit Ediyor*”, **M5 Savunma, Strateji ve Ulusal Güvenlik Dergisi** (Röp. Ardan Zentürk), S.377(2022/Aralık), ss.22-23.
- TAYFUR, Nazir Aliyev (2022), “*Kırgızistan Cumhurbaşkanı Caparov, Türk Dünyasının İstihbarat Başkanlarını Kabul Etti*”, **Anadolu Ajansı** (E-Haber), 26 Temmuz 2022, <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/kirgizistan-cumhurbaskani-caparov-turk-dunyasinin-istihbarat-baskanlarini-kabul-etti/2645866> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- TRT HABER (2023), “*Milli İstihbarat Akademisi Kurulacak*”, **TRT Haber** (E-Haber), 9 Şubat 2023, <https://www.trthaber.com/haber/turkiye/milli-istihbarat-akademisi-kurulacak-744725.html> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- WALLERSTEIN, Immanuel (2016), **Jeopolitik ve Jeokültür**, Küre Yayınları, İstanbul.
- YDYRYS, Kanat (2017), “*İŞİD ve Orta Asya*”, **ANKASAM** (E-Doküman), 11 Ocak 2017, <https://ankasam.org/isisd-ve-orta-asya/> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- YESEVİ, Çağla Gül (2022), “*Examining the Organization of Turkic States: A Teacher and Norm-Creator*”, **Perceptions**, S.27(1), ss.2-25.

Azerbaycan'da Devlet Yönetiminin Yeniden Yapılanması ve Kamu Personel Rejimi

Reconstruction of Public Administration and Civil Service System in Azerbaijan

Recep REHİMLİ

Doç. Dr., Azerbaycan Cumhurbaşkanlığına Bağlı Devlet İdarecilik Akademisi,
Kamu Personel Yönetimi Bölümü, rehimli@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0003-1414-0031>

Makale Başvuru Tarihi: 07.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 23.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Azerbaycan Cumhuriyeti bağımsızlığını kazandıktan sonra ülkede modern dünyada kabul görmüş demokratik devlet yönetim sistemlerine uygun olarak ulus devlet inşası yönünde reformların uygulanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Yetmiş yıl varlığını sürdüren eski Sovyet devlet aygıtının yerine bağımsız Azerbaycan'ın devlet yönetim sistemi oluşturulmuştur. Makalede, Azerbaycan'ın devlet yönetim sistemi kapsamlı bir şekilde analiz edilmiş, reformların uygulanması için kabul edilen "Devlet Programları" ve bunun sonucunda elde edilen başarılar incelenmiştir. Uygulanan reformlar neticesinde Azerbaycan'da sivil toplum gelişmiş, hukuk devleti inşası güçlendirilmiş, devlet hizmetlerinin kalitesi ve erişilebilirliği artmıştır. Bu reformlar sonucunda Azerbaycan'da kamu yönetiminde mecburiyetten yaratıcı yaklaşıma, zorunlu yönetimden düzenlemeye, teftişten izleme ve değerlendirmeye, memur-vatandaş temaslarında dijital çözümlere geçiş sağlanmış, kamu-özel ve devlet-vatandaş arasındaki ilişkiler daha da gelişmiş ve hükümetin uzun vadeli vizyonu oluşturulmuştur. Kamu hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla kurulan ASAN, ABAD, DOST ve diğer merkezlerde tek durak sisteminin uygulanması vatandaş memnuniyetini artırmıştır. Makalede ayrıca "Devlet Gulluğu Hakkında" isimli Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu ve bu kanunda yapılan değişiklikler, memurların değerlendirilmesine ilişkin yeni kurallar, Azerbaycan Cumhuriyeti'nde kamu personel sisteminin geliştirilmesine yönelik 2019-2025 yılları arasını kapsayan strateji ve Azerbaycan'ın 2030 yılına kadar sosyo-ekonomik kalkınmaya dair ulusal öncelikleri tahlil edilmiştir. Söz konusu yasal düzenlemeler çerçevesinde kamu yönetiminde personel potansiyelinin geliştirilmesi alanında kurumsal reformların uygulanmasına ilişkin mevcut sorunlar incelenmiş ve onların çözümü ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

It was necessary to make reforms in the direction of national state construction after the Republic of Azerbaijan regained its independence in order to comply with the contemporary state management systems acknowledged in the contemporary world. An independent state administrative apparatus of Azerbaijan was established to replace the previous Soviet state apparatus, which existed for 70 years. The accomplishments made possible by Azerbaijan's contemporary state management system were underlined in the article, which also implemented international initiatives and approved state programs. As a result of the changes that have been put in place, Azerbaijan's civil society has grown, the legal state-building process has been strengthened, and the standard and accessibility of public services have improved. These reforms have led to a shift in the public administration in Azerbaijan from one of coercion to one of creativity, from imperative management to regulation, from inspection to monitoring and evaluation, to digital solutions in official-citizen contacts, a strengthening of the dialogue between the public and private sectors, and a formation of the government's long-term vision. Increased citizen satisfaction has resulted from the establishment of a one-stop system in ASAN (Azerbaijan Service and Assessment Network), ABAD (Easy Support to Family Business), DOST (Sustainable and Operative Social Provision), and other Centers established with the goal of enhancing public service. The article also examined the Law on Civil Service and its amendments, the new guidelines for evaluating civil servants, the Republic of Azerbaijan's strategy for the development of the civil service from 2019 to 2025, and the country's national development priorities through 2030. Existing issues with the application of institutional changes in the area of personnel development in the state administration within the scope of the aforementioned legislative acts were examined, and suggestions for their resolution were provided.

Anahtar Kelimeler:

Azerbaycan Cumhuriyeti,
Kamu Hizmeti,
Devletin İnşası,
Kamu Yönetiminde Reformlar,
Memurların Değerlendirilmesi,

Keywords:

Republic of Azerbaijan,
Civil Service,
State Establishment,
Reforms in Public Administration,
Evaluation of Civil Servants,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): REHİMLİ, Recep (2023), "Azerbaycan'da Devlet Yönetiminin Yeniden Yapılanması ve Kamu Personel Rejimi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.593-609, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1324283>

1. GİRİŞ

Devletlerin stratejik ve güncel hedefleri, görevleri ve faaliyet alanları zamana göre farklılık gösterse de genel olarak insanlık tarihi, her millet ve devlet için değişmeyen ve sarsılmaz değerlerin özgürlük ve bağımsızlık olduğunu ispatlamaktadır. 18 Ekim 1991'de Azerbaycan Yüksek Sovyeti'nin toplantısında “*Devlet Bağımsızlığına İlişkin Yasa*” kabul edildi ve Azerbaycan egemen, genç bir devlet olarak dünya topluluğunun bir üyesi oldu. Azerbaycan Cumhuriyeti'nin yeniden bağımsızlığını kazanmasının ardından ülkede modern dünyada benimsenen kamu yönetimi sistemlerine uygun olarak ulus devlet inşası yönünde reformların yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Yetmiş yıldır var olan Sovyet yönetim sistemi yerini bağımsız Azerbaycan'ın yeni kamu yönetimi sistemine bırakmıştır.

Ülkede inşa edilen yeni siyasal yapı muhtelif alanlarda bir çok reformist uygulamayı da beraberinde getirmiştir. Sosyo-ekonomik alanlarla sınırlı kalmayan bu reformlar, idari sistemde de kendisini göstermiştir. İdari reformların hayata geçirilmesi, özellikle de kamu personel sistemi reformlarının uygulanmaya başlaması ulus-devlet inşasının ötesinde küresel eğilimlerin etkisinden de izler taşımaktadır.

Bağımsızlık ile birlikte Azerbaycan Cumhuriyeti'nde devletin inşası ve bu kapsamda kamu yönetimi alanında reformlar hızla uygulanmaya başlanmıştır. Kamu yönetiminin yeniden şekillenmesinde en önemli kaynak olan insan unsuruna yönelik insan kaynaklarının yönetimi, reformların ana unsuru olarak öne çıkmıştır. Bu bağlamda gelişmiş ülkeler rol model alınmıştır. Çünkü günümüzde değişen ve küreselleşen dünyada ülkeler, kamu yönetiminde modern yenilikçi yöntemleri uygulamaya ve diğer ülkelerin olumlu deneyimlerinden yararlanmaya çalışmaktadır (Rehimli, 2020:119).

Dünya topluluğunun bir üyesi olarak Azerbaycan, kamu yönetiminde yeni bir örgütsel yapının ve bürokrasinin kurulması ile insan kaynakları yönetiminde modern yenilikçi yöntemlerin uygulama yollarını araştırmaktadır. Kamu sektörü insan kaynakları yönetiminin rolünün yeniden tanımlanmasına yönelik çağrılar, kamu yönetimi reformlarının ve bu alandaki yeniliklerin devamıdır.

Modern insan kaynakları yönetiminin yeni rolleri ve aktörleri kapsamında kamu ve özel sektördeki personel yapısının organizasyonuna kısaca göz atmak gerekmektedir. Özel sektörde, her işletme veya kuruluş kendi personel sistemini kurmakta özgürdür. Ancak iş kanununu düzenleyen organ tarafından konulan kısıtlamalar dâhilinde faaliyet göstermelidirler. Geleneksel olarak kamu sektöründeki kurumlar ise kendi insan kaynakları sistemlerini tasarlama konusunda özel sektör kadar bağımsız değildir. Devlet tarafından belirlenen merkezi bir kurumun denetiminde yasalar çerçevesinde faaliyet göstermek zorundadırlar. Yani, farklı ülkelerde farklı adlar altında oluşturulan “*Personel Yönetim Ofisi*” gibi merkezi bir organ, sadece kuralları belirlemekle kalmaz, aynı zamanda işe alım ve terfiyi, maaş politikasını, kamu hizmetinin kontrolü ile onun gelişme sistemini de yönetmektedir. Bu merkezi kuruluşlar aynı zamanda kurumların insan kaynakları yönetimini denetleme sorumluluğunu da üstlenirler. Görülebileceği gibi, bu merkezi kuruluşların rolü, birçok yetki alanında insan kaynaklarının işlevinin deregülasyonunu ve yerleştirilmesini içeren reformların sonucunda değişmektedir. Bu ise kamu yönetiminde kurumun insan kaynakları yönetiminin değişen rolünü anlamak için esastır.

Bu çalışmanın amacı, Azerbaycan Cumhuriyetinde devlet yönetiminin yeniden yapılandırılması kapsamında kamu yönetiminin işleyiş mekanizmasını irdelemek, kamu personel rejimini yeni yasal düzenlemeler çerçevesinde araştırmak ve bu alanda yaşanan değişimi saptamaktır. Bu kapsamda öncelikle Azerbaycan'da kamu yönetiminin tarihsel gelişimi ana hatlarıyla kısaca ele alınacaktır. Sonrasın da ise Azerbaycan'daki kamu personel yönetiminin tarihsel gelişimi ele alınarak etik davranış uygulamaları bu kapsamda değerlendirilecektir. Son olarak Azerbaycan kamu yönetimindeki dijitalleşme ve değişim incelenecektir. Bu kapsamda devletin istihdam ettiği personelin geliştirilmesi ve yeni kuşak kamu personelinin yetiştirilmesi ile ilgili reformlara değinilecektir. Yine bu hususta Azerbaycan'daki uygulamalara ilişkin öneriler de bulunulacaktır.

2. AZERBAJYCAN'DA KAMU YÖNETİMİNİN GELİŞİMİ

Yaklaşık beş bin yıllık bir devlet tarihi bulunan Azerbaycan, dünyanın en eski devlet geleneklerine sahip coğrafyalarından biridir. Azerbaycan topraklarında ilk devlet kurumları veya etnik-politik birlikler çağımızdan çok daha önce ortaya çıkmaya başlamıştır (Rehimli, 2011:9-11; Rehimli, 2016:5-18). Bu nedenle de devlet, kamu kurumları ve kamu personel yönetimi konusunda birikimleri oldukça köklüdür. Bununla birlikte tarihsel süreçte bazı dönemlerde toprakları işgal altında olduğu için ülkede kendi yönetsel birikimleri bu dönemlerde kullanılamamış, işgalci devletlerin yönetim anlayışı içinde varlığını devam ettirmiştir.

1991 yılı itibariyle Azerbaycan'ın yeniden bağımsızlığını kazanmasının ardından ülkede yeniden kamu personel sistemi bir gelişme dönemine girmiştir. Azerbaycan kamu personel yönetimi sistemindeki gelişme evrelerini belirli aşamalara (dönemlere) ayırmak mümkündür. Bu aşamalar/dönemler şunlardır;

- *Birinci Aşama:* 1992-1997 yılları arasında yeni bir devlet gücü ve yönetim sisteminin belirlenmesiyle gerçekleşmiştir. Sürecin Azerbaycan'da hemen her alanda yaşanan krizlerle bağlantılı olarak çok zor koşullarda gerçekleştiği söylenebilir. Bu durum siyasi olarak gelecekteki hükümet modelinin biçimlenmesinde kendini göstermiştir. Aynı zamanda toplum ve devlet işlerini yönetmek için önceki yaklaşım ve mekanizmalar yavaş yavaş ortadan kaldırılmaya başlanmıştır. 1990'lı yılların başlarında kamu personel sistemi pratikte bağımsız politika ve yasal düzenlemenin bir nesnesi olarak kabul edilmemiştir. Nihayetinde siyasi ve idari bir kurum olarak kamu personel sistemi konuları Azerbaycan Cumhuriyeti'nin 1995 yılında kabul edilmiş anayasasında da ayrıca yer almıştır. Özellikle vatandaşların kamu hizmetlerinden yararlanmada eşit haklara sahip olduğu ilkesi ilan edilmiştir (Anayasa md.55). Azerbaycan'da teknolojik ve teknolojik olmayan yeniliklerin uygulanmasına da bağımsızlığın ilk yıllarında başlanmıştır (Rehimli, 2020:174). 1995 yılından bu yana Azerbaycan'da modern, verimli bir kamu personel sistemi oluşturma politikası stratejik bir öncelik olarak ilan edilmiş ve bu alanda daha hızlı gelişmeyi sağlamak amacıyla 1996 yılında Hukuki Reformlar Komisyonu kurulmuştur. Komisyon kamu yönetimi sisteminin geliştirilmesi, kamu personel sisteminin düzenlenmesi ve iyileştirilmesi, kamu personellerinin sosyal korunmasını sağlamaya yönelik normatif-hukuki düzenlemelerin detaylandırılmasıyla ilgili önemli çalışmalar yapmıştır (Rehimli, 2023:77).
- *İkinci Aşama:* 1998-2002 yıllarına dayanmaktadır. Bu dönemde kamu personel sisteminde yeni reformlar hayata geçirilmiştir. 1998 yılında Cumhurbaşkanı "Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Kamu Yönetimi Sisteminde Reformlar Yürütülmesine İlişkin Devlet Komisyonunun Kurulması Hakkında Ferman" (<http://www.e-qanun.az/framework/3457>) imzalamıştır. Komisyon, etkin kamu yönetimi sistemi oluşturmaya yönelik yürütülen reformların devamı olarak bir düşünce taslağını geliştirmiş, mevcut durumu analiz ederek kamu yönetimi sistemini iyileştirmekle birlikte serbest piyasa ekonomisi ilişkilerine uyulanması alanındaki eksiklikleri tespit etmiştir. Devletin etkin işleyişini sağlamak için yüksek nitelikli uzmanlardan oluşan bir kamu personel sisteminin kurulması da öncelikli konulardan biri olarak belirlenmiştir. Bu amaçla kamu yönetimi alanında uzmanların yetiştirilmesinin çağdaş gereksinimlere uygun olarak organize edilmesi için 1999 yılında Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'na Bağlı Devlet İdarecilik Akademisi kurulmuştur (<http://www.e-qanun.az/framework/1756>).

Ülkede ilk kez Cumhurbaşkanlığına bağlı kurulan bu eğitim kurumu, Azerbaycan Cumhuriyeti'nde devlet personellerinin yetiştirilmesi ve ek eğitimin uygulanması gibi önemli konularla görevlendirilmiştir (Hesenov, 2023:249). Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı, Devlet İdarecilik Akademisi'nin ana faaliyetlerini devlet personel politikasına ilişkin tekliflerin geliştirilmesi; kamu yönetiminin gelişimi ve onun yasal hükümleri hakkında tavsiyelerin hazırlanması; kamu yönetiminin analitik bilgisinin sağlanması; kamu görevlerinde bulunan kamu personellerinin yanı sıra kamu personel sisteminin yedek kadrolarının yetiştirilmesi ve ek eğitimin sağlanması; kamu personellerinin yetiştirilmesi ve ek eğitimi alanındaki uluslararası program ve projelerin bilimsel ve örgütsel desteği şeklinde belirlemiştir.

Cumhurbaşkanı sonraki yıllarda Akademi'nin faaliyetlerini daha da geliştirmek amacıyla Fermanlar imzalamıştır (<http://www.e-qanun.az/framework/30770>). 11 Aralık 2014 tarihli "Devlet Gulluğularının Elave Tahsiline İlişkin Bazı Konular Hakkında Ferman" uyarınca;

"Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığına Bağlı Devlet İdarecilik Akademisi kamu personelleri için mesleki gelişim ve yeniden yetiştirme türleri üzerine ek eğitim düzenlenmelidir. Devlet İdarecilik Akademisi'nde düzenlenen mesleki gelişim ve yeniden yetiştirme türleri konusunda ek eğitim devlet düzeni temelinde devlet bütçesi hesabına hayata geçirilmekte, mesleki gelişim eğitim ve yeniden yetiştirilme türleri konusunda ek eğitime katılan kamu personellerinin maaşları eğitimleri sırasında korunmaktadır"

Cumhurbaşkanı bu kararname ile Cumhurbaşkanlığı Ofisi'ne (Prezident Administrasiyası) de talimatlar vermiştir. Böylece, Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Ofisi, kararnamenin 2.1. paragrafında öngörülen devlet düzeninin organizasyonu ve uygulamasının koordinasyonu ile görevlendirilmiştir. Cumhurbaşkanlığı İdaresi her yıl mesleki gelişim türüne göre ek eğitime katılan kamu personellerinin listesini ve sayısını belirlemeli, her yıl yüksek lisans düzeyinde yeniden yetiştirme türüne göre ek eğitime katılan devlet personellerinin listesini ve sayısını belirlemeli, Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığına Bağlı Devlet İdarecilik Akademisi ile birlikte mesleki gelişim ve yeniden yetiştirme türlerine göre ek eğitimin uygulanmasını

sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır. Ayrıca Cumhurbaşkanının 22 Eylül 2017 tarihinde imzaladığı Fermanla Devlet İdarecilik Akademisi, kamu yönetimi ve yürütme organları için ilgili alanlarında uzman yetiştiren ve ek eğitim veren önde gelen metodolojik, bilimsel ve analitik bilgi merkezi olarak değerlendirilmiştir (<http://www.e-qanun.az/framework/36506>).

Ülkede kabul edilen yeni Anayasa ilkeleri temelinde kamu personel sistemi alanında tek bir devlet politikası oluşturmaya ihtiyaç duyulmuştur. 2000 yılında “*Devlet Gulluğu Hakkında*” Azerbaycan Cumhuriyeti kanununun kabul edilmesi de bu ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır. Bu kanunun kabul edilmesiyle Azerbaycan Cumhuriyeti'nde kamu personel sistemi alanında tek bir devlet politikasının oluşturulmasının temeli atılmıştır. Eylül 2001 tarihinde yürürlüğe giren “*Devlet Gulluğu Hakkında Kanun*” devletle kamu personeli arasındaki ilişkileri ve kamu personelinin hukuki statüsüne ilişkin hususları düzenleyerek hayata geçirilen personel politikasının temel ilkelerini, kamu personellerinin toplumdaki yerini, onların hak, yükümlülük ve sorumluluklarını tanımlamıştır. Ayrıca “*Devlet Gulluğu Hakkında Kanun*” devlet organlarının işlevlerinin etkin bir şekilde yerine getirilmesine hizmet edecek deneyimli ve profesyonel bir işgücünün oluşumunu ve gelişimini teşvik etmiştir (Devlet Gulluğu Hakkında Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu md.3-md.8).

Genel olarak Azerbaycan'da kamu hizmeti sisteminin oluşturulması alanında hayata geçirilen reformlar sonucunda devletin düzenli ve istikrarlı faaliyeti yeniden sağlanmış, vatandaşların devletçilik bilinci güçlenmiş, onların hükümet ve yönetim organlarına olan güvenleri artmıştır. Ayrıca “*Devlet Gulluğu Hakkında Kanun*” kamu personel sisteminin meşruiyetini, onun yasal dayanağını, kamu personellerinin statüsünü ve kamu personel sisteminin yasal mekanizmasını vb. belirlemiştir.

- *Üçüncü Aşama:* Cumhurbaşkanı İlham Aliyev yönetiminin ilk yıllarına denk gelmektedir. 2003 yılında Avrupa Birliği'nin TACIS (*Technical Assistance for the Commonwealth of Independent States, Bağımsız Devletler Topluluğuna Teknik Yardım*) programı çerçevesinde Azerbaycan'da yeni bir bürokrasinin kurulması alanında reformlara yardımcı olacak bir proje yürütülmeye başlanmış ve 2 yıl boyunca Azerbaycan'da kamu personel sistemi ve idari reformların uygulanmasına ilişkin plan hazırlanmıştır. Genel olarak o günlerde kamu personel sistemi fikrine saygı zamanla değişmekteydi.

Gelişmiş ülkelerde gerçekleştirilen yeni kamu yönetimi reformlarına paralel olarak Azerbaycan'da da benzer adımlar atılmış, kamu yönetimi sektörünün işleyişini daha da iyileştirmek için yeni yasalar düzenlemeler yapılmıştır. Şöyle ki, 2003 yılında idari ve yardımcı görevlerin sınıflandırılmasının onaylanmasına ilişkin Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Ferman imzalanmıştır. Ferman ile Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığının hizmetler sınıfına ait merkezi yönetim ve merkezi yönetime bağlı teşkilatlarda çalışan kamu personellerine mesleki derecelerinin verilmesi sağlanmıştır. Ayrıca 2003 yılında “*Devlet Gulluğularına Yönelik Bazı Teminatlar Hakkında Kararname*”, 2004 yılında ise “*Devlet Gulluğularının Emeklilik Maaşı Hakkında Kararname*” imzalanmıştır.

Kamu personel sistemi alanındaki reformları hızlandırmak, kamu personel sisteminin daha iyi organize etmek amacıyla 2005 yılında Cumhurbaşkanı Fermanı ile kamu personel sistemi konularına ilişkin bir komisyon (Devlet Gulluğu Meseleleri üzre Komissiya) kurulmuştur. İlerleyen yıllarda komisyonun faaliyetine son verilmiş ve Devlet İmtaham Merkezi (Devlet Sınav Merkezi) kurularak Komisyonun görevleri bu merkeze devr edilmiştir. O dönemde kurulan komisyonun ana işlevi Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 55. maddesi uyarınca vatandaşların devletin yönetimine katılma hakkının hayata geçirilmesi için kamu görevlerine kabulün sınavla, eşitlik, şeffaflık ve rekabet temelinde sağlamaktır.

2006 yılında, “*Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Gulluğularının Reyestrinin (Sicilinin) Tutulmasına İlişkin Kurallar*”, “*Azerbaycan Cumhuriyeti Kamu Kurumlarında Kıdemli Devlet Gulluğu Görevlerine Yönelik Yedek Kadroların Oluşturulmasına İlişkin Kurallar*”, 2007 yılında ise “*Devlet Gulluğularının Etik Davranış Kuralları Hakkında*” kanunlar kabul edilmiştir. Bu kanun kamu personelleri için etik davranış kurallarını ve ilkelerini ve onlara uyulmasıyla ilgili yasal düzenlemeleri içermektedir. Devlet her bir sorumlu devlet memurundan görevlerini dürüstçe, onurla yerine getirmesini, yetki sahibi olmasını, adını ve itibarını korumasını talep ettiğini de ifade edelim. Aynı zamanda Kanun, devlet gulluğularına yönelik davranış kurallarının, ilkelerinin ve uygulama mekanizmalarının hayata geçirilmesinde önemli bir rol oynamıştır (Rehimli, 2018:231).

- *Dördüncü Aşama:* 2010'lu yıllardan sonraki dönemde gerçekleşmiş ve bugün de devam etmektedir. Azerbaycan'da son yıllarda derinleşen geniş çaplı reformlar, toplumun sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin daha üst seviyeye çıkmasını ve kamu yönetiminin modern kriterlere göre yeniden yapılandırılmasını gerektirmiştir. Kazanılmış başarılar Azerbaycan'ın daha yüksek hedeflere odaklanmasını ve bu hedeflerden doğan görevleri belirlemesini mümkün kılmıştır. Bu amaçla 29 Kasım 2011 tarihinde Cumhurbaşkanı "Azerbaycan 2020: Gelecek Vizyonu" isimli kalkınma planı

hazırlanmasına ilişkin bir Kararname yayınlamış ve 29 Aralık 2012 tarihinde bu planı onaylayan Ferman imzalamıştır (Azerbaycan 2020: Geleceğin Vizyonu Geliştirme Konsepti, 2012). Planın temel stratejik amacı mevcut imkân ve kaynaklar dikkate alınarak Azerbaycan'da sürdürülebilir ekonomik büyüme ve yüksek sosyal refah, etkin devlet yönetimi ve hukukun üstünlüğü, tüm insan hak ve özgürlüklerinin tam korunması ve sivil toplumun ülkenin kamusal yaşamında aktif bir statü ile karakterize edilen bir gelişme aşamasına ulaşmaktır. Ülkede sürdürülebilir, tutarlı, yenilikçi sosyo-ekonomik politika sonucunda planda ön görülen ana stratejik hedeflere ulaşıldığı söylenebilir. Azerbaycan ekonomik ve siyasi olarak gelişmiş, rekabetçi bir ülke haline gelmiştir. Sosyo-ekonomik alanlarda elde edilen başarılar, uluslararası derecelendirme kuruluşlarının (*Fitch Ratings, Moody's, Standard & Poor's*) Azerbaycan ekonomisine ilişkin değerlendirmelerine de yansımaktadır.

Azerbaycan'da son yıllarda sosyo-ekonomik alanda elde edilen başarıların kamu yönetiminin çağdaş ilkeler temelinde hayata geçirilmesine yol açtığını belirtmemiz gerekir. Azerbaycan'ın sürdürülebilir ve kapsamlı sosyo-ekonomik kalkınmasının sağlanması, kamu yönetiminin çağdaş ilkeler temelinde uygulanması için bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması devlet politikasının önceliklerinden biri haline gelmiş ve bu alanda önemli adımlar atılmıştır (Rehimli, 2021:91).

Özellikle Azerbaycan'da kamu yönetiminin iyileştirilmesi ve dijitalleşmesi alanında hayata geçirdiği reformlarda her zaman modern teknolojilerin ve yeniliklerin azami kullanımına özen gösterildiğini de vurgulamak gerekir. Bu yaklaşım, kamu yönetimi faaliyetinin sonuçlarının tahmin edilmesini, daha optimal sonuçlara ulaşmaya yönelik önlemlerin uygulanmasını, insan kaynaklarının daha verimli kullanılması için gerekli mekanizmaların geliştirilmesini kolaylaştırmaktadır (Hebibova ve Memmedov, 2021:133-134). Böylece bu dönemde "*Azerbaycan Cumhuriyeti'nde İletişim ve Bilgi Teknolojilerinin Geliştirilmesine Yönelik 2010-2012 Yılları İçin Devlet Programı (Elektron Azerbaycan)*" ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesi ile bağlantılı olarak kabul edilen diğer normatif yasal düzenlemeler temelinde devlet kurumlarının uluslararası standartlara uygun elektronik hizmetlerin sağlanması alanında yasal çerçeve oluşturuldu (<https://e-qanun.az/framework/19936>). Modern ve esnek yönetimin sağlanması, devlet kurumlarının ve Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı tarafından kurulan kamu tüzel kişilerinin faaliyetlerinde şeffaflığın artırılması ve yolsuzluğa sebep olan hallerin ortadan kaldırılması amacıyla elektronik hizmetler başlatılmış ve kısa sürede yaygınlaştırılmıştır.

Azerbaycan Cumhuriyeti'nde "*e-devlet*" fikri ilk olarak "*Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Kalkınması İçin Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Milli Strateji (2003-2012)*" isimli belgede ifade edilmiştir (<https://e-qanun.az/framework/1969>). Bu önemli stratejiyi uygulamak için 2004 yılında İletişim ve Bilgi Teknolojileri Bakanlığı (*şimdiki Azerbaycan Cumhuriyeti Dijital Kalkınma ve Ulaştırma Bakanlığı*) kurulmuştur. Böylece bakanlık, "*Azerbaycan Cumhuriyeti'nin Kalkınması İçin Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Milli Strateji*"sinin uygulanmasında 2005-2008 ve 2010-2012 yılları için "*Elektronik Azerbaycan*" isimli devlet programını hayata geçirmiştir. Bu programlar bilgi toplumunun ve e-devletin oluşumunda önemli bir gelişme olmakla birlikte, Azerbaycan'da kamu yönetiminde inovasyon uygulanmaları bakımından da oldukça önemlidir.

Kamu yönetimi sisteminin modernize edilmesi, saydamlık ve yönetimde yeni işleyiş tarzının oluşturulmasında önemli adımlardan biri de Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanınının 13 Temmuz 2012 tarihli Fermanı ile Cumhurbaşkanlığına Bağlı Vatandaş Hizmetleri ve Sosyal Yenilikler Devlet Ajansı'nın kurulması olmuştur. Ajansın bünyesinde "*ASAN Hizmet*" (*Azerbaijan Service and Assessment Network*) merkezleri kurulmuştur. Merkezlerin kurulmasındaki amaç, devlet kurumlarının işleyişinde saydamlığın artırılması, vatandaşlara daha kaliteli, konforlu, yeni tarzda ve inovasyonların uygulanmasıyla hizmet sunulması, vatandaşlarla ilişkilerde etik kurallara uygun, kibar davranılması, vatandaş memnuniyetinin sağlanmasının zorunluluğunu göz önünde bulundurarak devlet teşkilatları tarafından gösterilen hizmetlerin geliştirilmesi, dijital hizmetlere geçişin hızlandırılmasıydı.

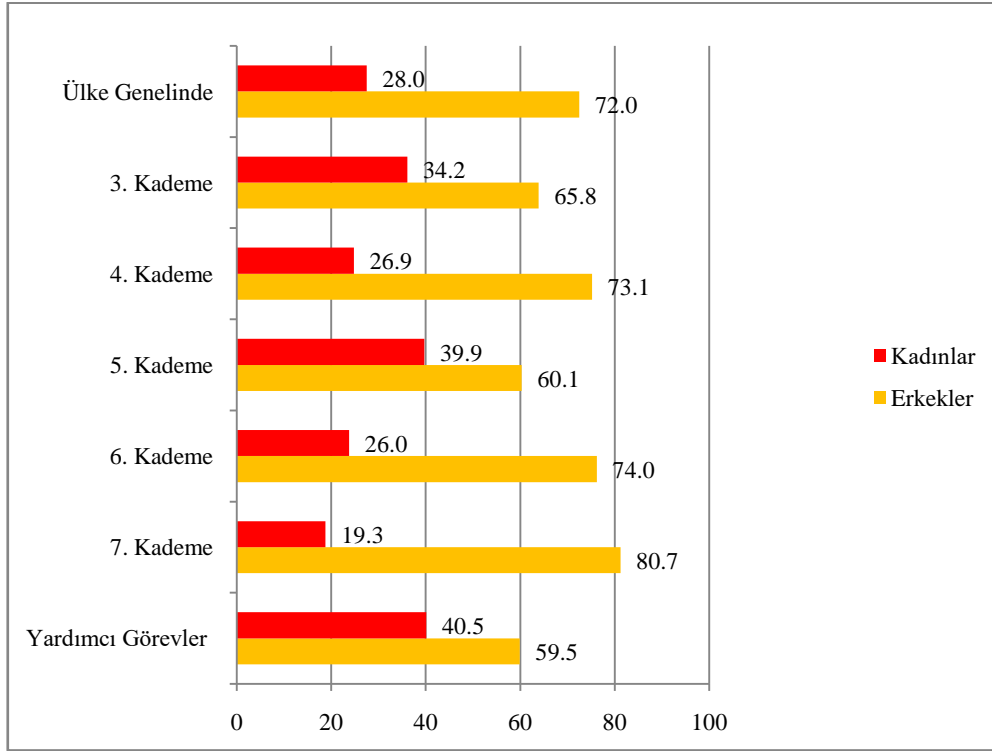
Bugün Azerbaycan'da 22 "*ASAN Hizmet*" merkezi ve 3 "*ASAN Kommunal*" merkezi vatandaşlara yüksek kalitede devlet ve sosyal hizmetler sunmaktadır. ASAN kurulduğu günden bu yana vatandaş memnuniyeti konusunda fark yaratmıştır. Merkezlere şu ana kadar 8.640.000'den fazla vatandaştan yaklaşık 61 milyona yakın başvuru gelmiştir. Vatandaşların memnuniyet oranı yüzde 99,5'tir (<https://www.president.az>). "*Dijital Yürütme Gücü*" portalının hizmetler bölümünde vatandaşlara 12 farklı alanda elektronik hizmet sunulmaktadır (Eliyev, 2023:267-268). Bu hizmetlerden yararlanmak için vatandaşlar gerekli belgelerle başvuruda bulunabilirler. Vatandaşların bazı kişisel bilgileri portal üzerinden otomatik şekilde elde edilmektedir. Bu da vatandaşlara zaman ve kaynak tasarrufu sağlamaktadır. Azerbaycan'ın entelektüel markası olan ASAN hem ihracat sepetinde yer almakta, hem ajans uzmanları tarafından çeşitli ülkelerde eğitimler verilmekte hem de uluslararası kuruluşlarla işbirliği geliştirilmektedir.

3. KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN GELİŞİMİ

Bugün Azerbaycan'da Devlet Gulluğu Hakkında Kanunun uygulandığı kamu personeli sayısı, ülkedeki istihdam edilen nüfusun sadece yüzde altıdır. Bunlar yasama, yürütme ve yargı kurumlarının yürütme ofislerinde görevli personeldir. Devletin diğer kamu görevlileri bu kanun kapsamı dışındadır. Bunların bir kısmının kendi özel yasal düzenlemeleri mevcuttur, bir kısmına ise Azerbaycan Cumhuriyeti Emek Mecellesinin (İş Kanunu) hükümleri uygulanmaktadır (Rehimli, 2016:44).

Devlet İstatistik Komitesi'ne göre 1 Ocak 2022 tarihi itibarıyla ülkedeki kamu personel sayısı 26.655'dür. Bunların %72'sini erkekler, %28'ini kadınlar oluşturmaktadır.

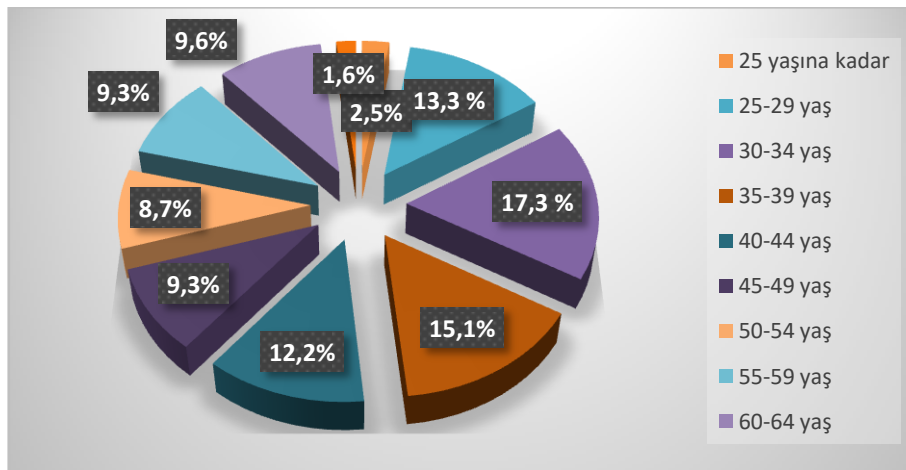
Şema 1. 1 Ocak 2022 İtibarıyla Kamu Personellerinin Yüzde Olarak Cinsiyet Dağılımı



Kaynak: Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet İstatistik Komitesi, 2022:23.

Kamu personellerinin %6,3'ü 1 yıla kadar, %25,2'si 1-5 yıl arası, %24,4'ü 5-10 yıl arası, %17,8'i 10-15 yıl arası ve %26,3'ü 15 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. %2,5'si 25 yaş altı, %13,3'ü 25-29 yaş arası, %17,3'ü 30-34 yaş arası, %15,1'i 35-39 yaş arası, %12,2'i 40-44 yaş arası, %9,3'i 45-49 yaş arası, %8,7 50-54 yaş arası, %9,3 55-59 yaş arası, %9,6 60-64 yaş arası, %1,6 65 yaş ve üzeri olanlardan oluşmaktadır.

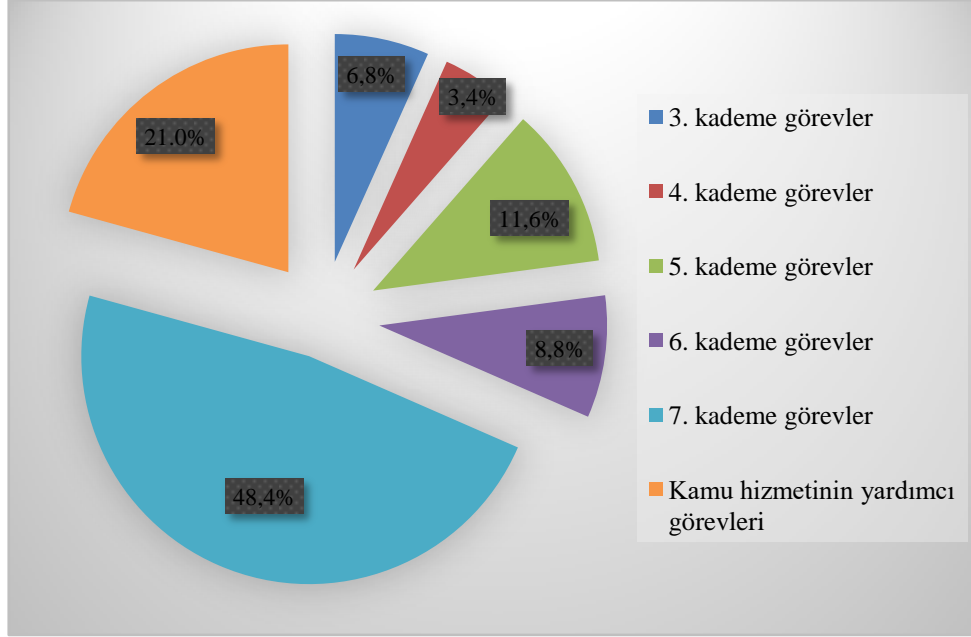
Diyagram 1. 1 Ocak 2022 Tarihi İtibarıyla Kamu Personellerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet İstatistik Komitesi, 2022:20.

2022'de kamu personellerinin %6,8'i devlet organlarında idari kadroların üçüncü kademesinde, %3,4'ü dördüncü kademesinde, %11,6'sı beşinci kademesinde, %8,8'i altıncı kademesinde, %48,4'ü yedinci kademesinde, %21,0'u kamu personel sisteminin yardımcı vazifelerinde görevlendirilmişlerdir (<https://www.stat.gov.az/>).

Diyagram 2. İdari ve Yardımcı Pozisyonlarda Bulunan Çalışanların KPS Sınıflandırmalarına Göre Dağılımı (01.01.2022)



Kaynak: Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet İstatistik Komitesi, 2022:13.

Azerbaycan ekonomisinin hızlı gelişimi ve rekabetçi endüstri alanlarının oluşturulması, yöneticiler de dahil olmak üzere modern bilgi birikimine sahip uzmanların yetiştirilmesini gerekli kılmıştır. Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanınının 16 Mart 2016 tarihli Kararnamesi ile “*Ülke Ekonomisi ve Ekonominin Temel Sektörleri İçin Stratejik Yol Haritasının Ana Yönleri*”nin onaylanmasından sonra, 12 ana yönde hazırlanan yol haritaları 6 Aralık 2016 tarihli Cumhurbaşkanı Kararnamesi ile onaylanmış ve bu haritaların hayata geçirilmesi için tutarlı ve yoğun bir çalışma yürütülmüştür (<http://www.e-qanun.az/framework/34254>).

2016 yılında, Yukarıda da belirttiğimiz gibi, Azerbaycan'da rekabetçi bir temelde kamu personeli alımı ve diğer konuları düzenlemek amacıyla bir kamu tüzel kişisi olarak Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Sınav Merkezi kurulmuştur. Merkeze kamu personel sistemi alanında devlet politikasının oluşumuna katılmak ve bu politikanın uygulanmasını sağlamak, kamu personel sistemi mevzuatının uygulama durumunu öğrenmek, kamu personel sistemi konularında uluslararası işbirliğini yürütmek, kamu personellerinin etik davranış kurallarına uyumu durumunu öğrenmek, kamu personellerinin sicilini tutmak vb. konular devredilmiştir (<https://www.dim.gov.az/>).

Kamu personelleri hakkında bilgilerin toplanması, güncellenmesi ve analizi, onların hizmette yükselme yoluyla seçilmesi, yerleştirilmesi, mesleki derecelerinin geliştirilmesi konularının ve kamu personel sistemi ile ilgili diğer konuların ele alınmasında bilgilerin kullanılması amacıyla “*Devlet Reestri*” (Devlet Sicili) elektronik bilgi sistemi oluşturulmuştur (<http://reyestr.dim.gov.az/yeni/>). Devlet sicili, Cumhurbaşkanlığı Ofisi ve Devlet Sınav Merkezi kamu tüzel kişiliği tarafından tutulmaktadır. Sicil, kamu personelleri hakkında bir bilgi kaynağı olarak ciddi bir öneme sahiptir. Aynı zamanda kayıt, istatistiksel verilerin elde edilmesi ve çeşitli analizlerin yapılması için önemli bir araçtır.

Kurumsal reform niteliğinde diğer bir yasal düzenleme ise devlet yönetiminin önemli kurumlarından biri olan kamu personel sisteminin geliştirilmesine yönelik temel hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için orta ve uzun vadeli çok yönlü, tutarlı, aşamalı faaliyetin belirlenmesi için 23 Kasım 2018 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından onaylanan “*Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Devlet Gullüğünün İnkişafına (Kamu Personel Sisteminin Gelişimine) Yönelik 2019-2025 Yılları kapsayan Strateji*”dir. Stratejinin temel amacı, kamu personel sisteminde yönetimin iyileştirilmesi, devlet kurumlarının insan kaynaklarının geliştirilmesi, yüksek ahlaki ve etik değerlere dayalı, bilgi, beceri ve olumlu kişisel niteliklerle seçilen kamu personeli ağı oluşturarak devlet kurumlarının faaliyetinde verimliliğin artırılmasıdır (<http://www.e-qanun.az/framework/40748>).

Strateji, kamu personel sisteminin gelişimi amacıyla kurumsal yaratıcılık, personel politikası, kamu personellerinin rotasyonu, profesyonelliklerinin ve verimliliklerinin artırılması, kamu hizmetinde yeterlilik ve

ilerici motivasyon modellerinin uygulanması, kamu personel sisteminin bilgi temininin iyileştirilmesi alanında ve bir dizi ilgili alanlarda temel reformların uygulanmasını öngörmektedir. Stratejinin yürütülmesi, 2019-2021 ve 2022-2025 yıllarını kapsayan iki eylem planının uygulanmasıyla sağlanmaktadır. Eylem planları, stratejide öngörülen temel gelişim alanları için ilgili hedefleri, bu hedeflere ulaşmak için hayata geçirilmesi gereken özel önlemleri, uygulayıcıları ve zamanları belirlemektedir.

Bilindiği üzere her bir ülkede üst düzey yöneticilerin yetiştirilmesi amacıyla çeşitli yöntemler bulunmakta ve denetlenmektedir. Azerbaycan'da kadro rezervleri sağlamak amacıyla entelektüel seviyesi ve yönetim becerileri yüksek olan, gelecek vaat eden liderleri belirlemek için Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığının 26 Temmuz 2019 tarihli kararnamesiyle, "Yükseliş" müsabakası tesis edilmiştir. "Yükseliş" müsabakası, yeni nesil yöneticilerin, liderlik konusunda ilerici düşünen, esnek yönetim becerilerine sahip profesyonellerin belirlenmesi, potansiyellerinin gerekli alanlara yönlendirilmesi, profesyonellerin değerlendirilmesi ve desteklenmesi açısından Azerbaycan için çok önemli bir üst düzey yönetici seçme platformudur. 21-51 yaşları arasında en az 2 yıl yöneticilik deneyimine sahip Azerbaycan Cumhuriyeti vatandaşları, "Yükseliş" yarışmasına katılabilirler (<https://www.yukselish.az>). Adayların performans yönetimi, sonuç odaklılık, takım çalışması, iletişim, değişim yönetimi ve bütçe yönetimi becerilerinin sosyal sorumluluk ve yenilikçiliklerin yetkinlikleri temelinde uzmanlar tarafından değerlendirilmektedir. Değerlendirmede sunulan ödevler modern dünyanın deneyimi temelinde Azerbaycan ekonomisi, sosyal, insan kaynakları ve yeniden yapılandırma alanlarını kapsıyor.

3.1. Kamu Personelinin Değerlendirilmesi

Son zamanlarda Azerbaycan'da kamu personel sistemi alanında kabul edilen normatif-hukuki düzenlemelerden biri, 6 Nisan 2021 tarihli "Devlet Gulluğularının Hizmet Performansının Değerlendirilme Kuralları"nın (Devlet Gulluğularının Xidmeti Fealiyyetinin Giymetlendirilmesi Gaydaları) onaylanmasına ilişkin Bakanlar Kurulu kararıdır. Yeni kurallara göre kamu personelinin mevcut faaliyetlerinin denetiminin hayata geçirilmesi, onların potansiyel imkanlarının tespit edilmesi ve bu imkanların etkin bir şekilde kullanılması, kamu personellerinin mesleki becerilerini geliştirmesinin teşvik edilmesi ve ek eğitim ihtiyaçlarının yanı sıra atandığı göreve uygun olup olmadıklarını belirlemek için "Devlet Gulluğu Hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun 30-1.1 maddesine göre hizmet faaliyeti değerlendirilmesi hayata geçirilmektedir.

Kurallara göre yüksek kategorideki üst düzey devlet kurumlarında idari pozisyonların en yüksek-üçüncü kademesinde kamu personeli pozisyonlarında bulunan memurların, stajyer olarak ve deneme süresiyle kabul edilen kişilerin, ayrıca takvim yılı bitimine 6 (altı) aydan daha az süre kalan ilgili pozisyonda fiilen görev yapan memurların hizmet performansları değerlendirilmemektedir. Yeni kurallara göre devlet memurunun performans verimliliği birinci dereceden amiri tarafından her yılın 1 Ocak - 31 Aralık tarihleri arasındaki dönemde değerlendirilmektedir. Değerlendirme sürecine göz attığımız zaman bir kamu personelinin yıl içindeki hizmet faaliyeti aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilir;

Şekil 1. Kamu Personelinin Yıl İçindeki Hizmet Faaliyetlerini Değerlendirme Kriterleri



Bu yönetmeliğin 4.7. paragrafında belirtilenlere ek olarak, yönetici düzeyindeki kamu personellerinin performansı aşağıdaki kriterler temelinde değerlendirilmektedir;

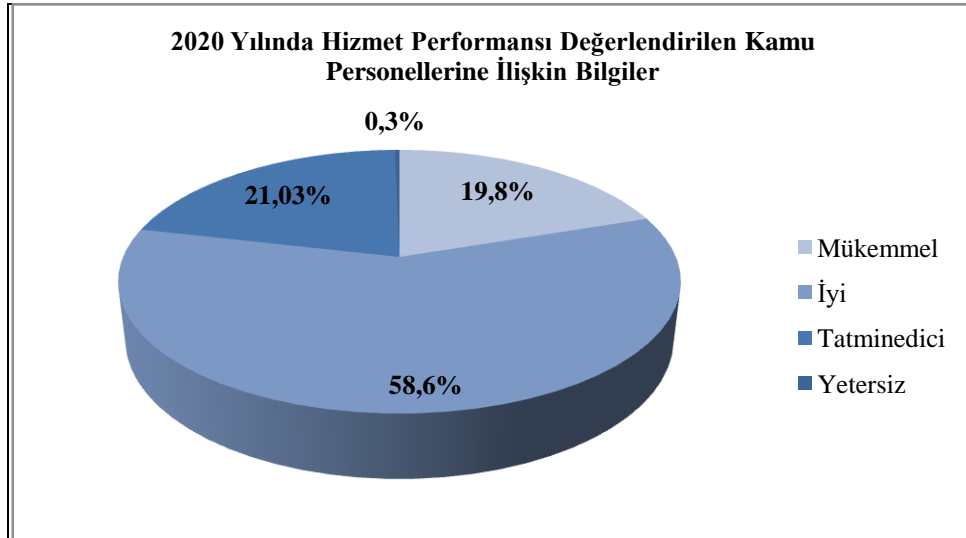
Şekil 2. Yönetici Düzeyindeki Kamu Personelinin Yıl İçindeki Hizmet Faaliyetlerini Değerlendirme Kriterleri



Kamu kurumunun yöneticisi tarafından değerlendirmenin sonucuna göre kamu personeli ödüllendirilebilir, öncelikli olarak ihtisas derecesi artırılabilir, performansının ve becerilerinin daha da gelişmesi amacıyla ek hizmetiçi eğitime veya özel eğitime dâhil edilebilir, değerlendirme sırasında düşük not alması ve bir sonraki değerlendirmede göstergelerin değişmemesi durumunda, bilgi ve becerilerine göre benzer başka bir pozisyona veya daha düşük bir idari pozisyona atanır veya transfer edilebilir (<https://www.nk.gov.az>).

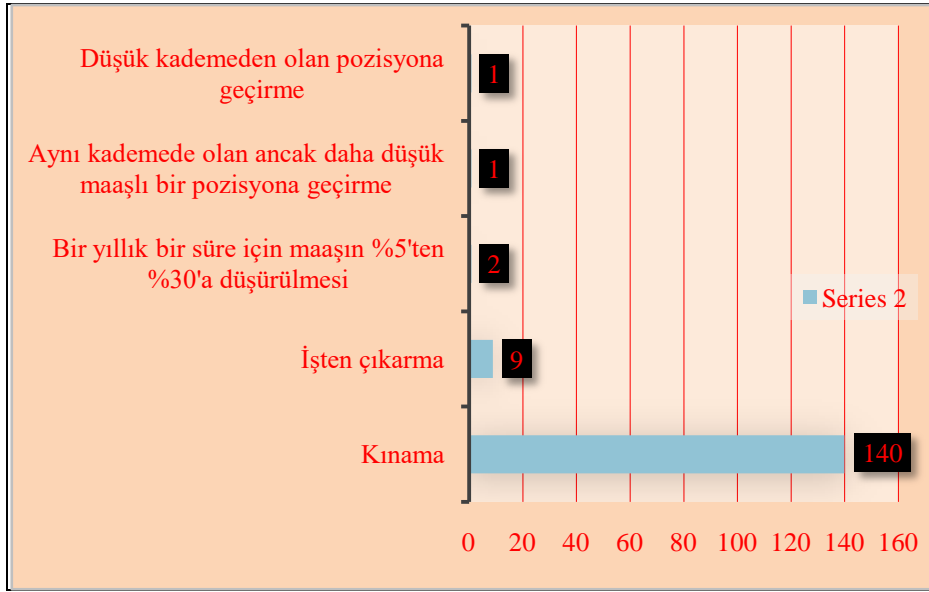
Bahsettiğimiz gibi “Devlet Gulluğu Hakkında” Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun 30-1. maddesine göre, idari görevlerde bulunan kamu personellerinin hizmet faaliyetleri her yılın sonunda değerlendirilmektedir. 2020 yılı verilerine göre: merkezi yürütme organları ve muadilleri, mülki idare yönetim makamları ve mahkemelerdeki idari pozisyonların üçüncü-yedinci kademelerine göre idari görevlerde bulunan 11261 memurun hizmet performansı değerlendirilmiştir. Değerlendirmeye göre bunların 2228'nin performansı mükemmel, 6603'ünün performansı iyi, 2395'inin performansı tatmin edici, 35'inin performansı ise yetersiz olarak değerlendirilmiştir. Hizmet faaliyetinin değerlendirmesi hakkında aşağıdaki diyagramda daha fazla bilgi bulunmaktadır.

Diyagram 3. DİM'in 2020 Yılında Kamu Personellerinin Hizmet Faaliyetinin Değerlendirmesi



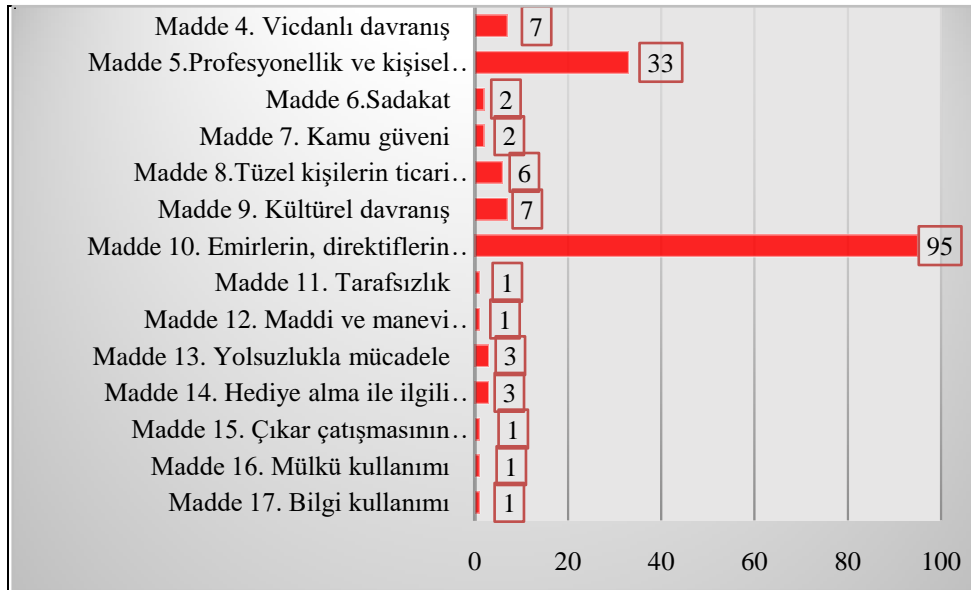
Kaynak: <http://dim.gov.az/center/hesabatlar/> (Erişim Tarihi: 06.04.2023).

Hizmet faaliyetinin değerlendirilme sonuçlarına göre 63 personel üst kadro vazifelerinde görevlendirilme amacıyla yedek personel listesine alınmış, 11 personele maaşının 1 katı, 6 personele değerli hediyeler, 6 personele ise bir sonraki uzmanlık derecesi verilmesi uygun görülmüştür. 2022 yılında kamu personellerinin etik davranış kurallarına uygunluk durumuna ilişkin şema aşağıdaki gibidir.

Şema 2. Merkezi ve Mülki İdare Yönetim Makamlarının Yanı Sıra Diğer Devlet Organlarına Uygulanan Disiplin Cezaları

Kaynak: <http://dim.gov.az/center/hesabatlar/> (Erişim Tarihi: 07.04.2023).

Şema 2'de gördüğümüz gibi, merkezi ve mülki idare yönetim organlarında ve diğer devlet organlarında uygulanan 161 disiplin cezasının 140'i kınama, 9'ü işten çıkarma, 2'si maaş indirimi ve 1'i aynı kademe olan ancak daha düşük maaşlı bir pozisyona geçirme, 1'si daha düşük kademedeki bir pozisyona transfer edilmiştir.

Şema 3. Merkezi Yönetim Organlarının ve Diğer Devlet Kurumları İçin İhlal Edilen Etik Davranış Kuralları (2022 Yılı)

Kaynak: <https://dim.gov.az/center/hesabatlar/> (Erişim Tarihi: 05.05.2023).

Şema 3'te, merkezi ve mülki yönetim organlarının yanı sıra diğer devlet organlarında görev yapan kamu personellerine uygulanan disiplin cezalarının analizi sırasında belirlenmiştir ki, "Kamu Personellerinin Etik Davranış Kuralları Hakkında (Devlet Gullugçularının Etik Davranış Gaydaları Hakkında) Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun" 4. maddesinin (vicdanlı davranış) gereklerinin ihlali hakkında 7, 5. maddesinin (profesyonellik ve kişisel sorumluluğun artırılması) gereklerinin ihlali hakkında 33, 6. maddesinin (sadakat) gerekliliklerinin ihlali hakkında 2, 7. maddesinin (kamu güveni) 2, 8. maddesinin (insan haklarına, özgürlüklere ve meşru menfaatlere, onur ve haysiyete ve ticari itibara saygı, tüzel kişilerin ticari itibarına saygı) gereklerinin ihlali hakkında 6, 9. maddesinin (kültürel davranış) gereklerinin ihlali hakkında 7, 10. maddesinin (emirlerin, direktiflerin veya görevlerin yürütülmesi) gereklerinin ihlali hakkında 95, 11. maddesinin (tarafsızlık) gereklerinin ihlali hakkında 1, 12. maddesinin (maddi ve manevi menfaatlerin, ayrıcalıkların veya imtiyazların

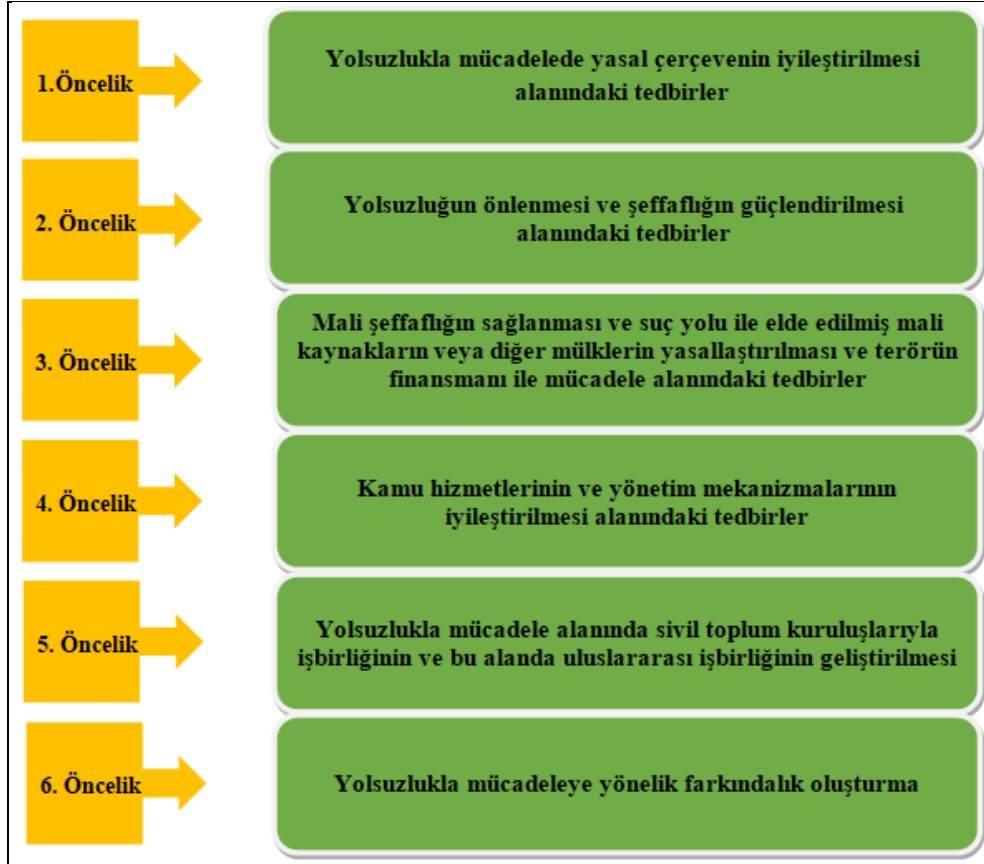
kabul edilemezliği) gerekliliklerinin ihlali hakkında 1, 13. maddesinin (*yolsuzlukla mücadele*) gereklerinin ihlali hakkında 3, 14. maddesinin (*hediye alma ile ilgili kısıtlamalar*) gerekliliklerinin ihlali hakkında 3, 15. maddesinin (*çıkar çatışmasının önlenmesi*) gerekliliklerinin ihlali hakkında 1, 16. maddesinin (*mülkiin kullanımı*) gereklerinin ihlali hakkında 1, 17. maddesinin (*bilgi kullanımı*) gerekliliklerinin ihlali hakkında 1 disiplin cezası uygulanmıştır.

3.2. Kamu Personelinin Etik Davranışının Denetimi

Azerbaycan'da kamu personellerinin etik davranış kuralları her zaman denetim altında olmuş, onların etik olmayan davranışları “*Kamu Personellerinin Etik Davranış Kuralları Hakkında Azerbaycan Cumhuriyeti Kanunu*” ile düzenlenmiş, etik davranış kuralları, ilkeleri ve onlara uyulmasıyla ilgili yasal mekanizmalar belirlenmiştir. Etik olmayan bir davranış türü olarak yolsuzlukla mücadelede de ülkede mevzuatın güçlendirilmesiyle birlikte pratik eylem planları kabul edilmiştir ki, buna örnek olarak 4 Nisan 2022 tarihli Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle onaylanan “*Yolsuzluğa Karşı Mücadelenin Güçlendirilmesine Dair 2022-2026 Yılları İçin Ulusal Eylem Planı*”nı gösterilebilir.

Genel kalkınma ve güvenlik üzerinde olumsuz etkisi olan yolsuzluk, hukukun üstünlüğü ve sosyal adalet için ciddi bir tehdit oluşturmakta, ekonomik ve sosyal kalkınmayı yavaşlatmakta, elverişli bir çalışma ortamının oluşmasını engellemektedir. Yolsuzlukla mücadelenin güçlendirilmesine yönelik 2022-2026 yıllarını içeren bu çok yönlü Ulusal Eylem Planı, farklı faaliyet alanlarına sahip çeşitli kurumların yolsuzlukla mücadele çabalarını birleştirmeye hizmet etmekte, yolsuzlukla mücadelenin tüm devlet erkânı ve yapıları, sivil toplum kuruluşları ile sistematik ve koordineli bir şekilde yürütülmesine olanak sağlamaktadır. Bu Eylem Planında 6 temel öncelik alanı tanımlanmaktadır. Bu alanlar şunlardır;

Şekil 3. Yolsuzluğa Karşı Mücadelenin Güçlendirilmesine Dair 2022-2026 Yılları İçin Ulusal Eylem Planı Öncelikli Alanları



Kaynak: <https://president.az/en/articles/view/55719> (Erişim Tarihi: 26.05.2023).

“Yolsuzluğa Karşı Mücadelenin Güçlendirilmesine Dair 2022-2026 Yılları İçin Ulusal Eylem Planı” isimli eylem planının uygulanmasından beklenen sonuçlarından bazılarını aşağıda yer verilmiştir;

- Devlet kurumlarının faaliyetlerinde yolsuzluk risklerini belirlemeye, analiz etmeye ve önlemeye yönelik tedbirlerin uygulanmasına ilişkin kuralların belirlenmesi
- "Dijital Mahkeme" bilgi sisteminin ülkenin tüm bölgelerinde uygulanmasını sağlamak için çalışmaların tamamlanması
- Adalet alanında yolsuzlukla mücadele tedbirlerinin güçlendirilmesi, yargının daha etkin örgütlenmesi için tedbirler alınması
- Devlet mülkiyetinde veya paydaşlarının kontrolü devlete ait tüzel kişiliklerde ve devlet adına kurulmuş kamu tüzel kişilerinde işe alım prosedürlerinde şeffaflığı artırmak için yeni mekanizmaların ve diğer tedbirlerin uygulanması
- (ISO 37001) "Yolsuzluğa Karşı Yönetim Sistemleri"nin kurulmasının teşvik edilmesi
- Devlet bütçesinden tahsis edilen fonların kullanımında şeffaflığı artırıcı tedbirlerin alınması
- "MyGov" portalında ve devlet kurumlarının diğer sektörel portallarında vatandaşlara proaktif hizmet sunumunun sağlanması
- Belediye düzenlemelerinin elektronik ortamda sunulması için önlemler alınması, böylece belediyelerin faaliyetleri üzerindeki idari kontrolün etkinliğinin artırılması ve belediyelerin faaliyetlerinde şeffaflığın sağlanması
- Kamu personellerinin yolsuzlukla mücadele ve etik davranış kuralları konularında bilgilerinin artırılması.

Ulusal Eylem Planı'na yansıtılan kapsamlı tedbirlerin uygulanması, Azerbaycan'da yolsuzlukla mücadelede hayata geçirilen maksatlı ve kararlı faaliyetlerin bir parçası olarak, şeffaflığın artırılmasına, devlet organları (kurumları) tarafından sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılmasına, kamu denetiminin örgütlenmesinde ve yolsuzluğun ortaya çıkarılmasında sivil toplum kuruluşlarının rolünün artırılmasına ve kamu personelinin etik davranışına denetimin sıkılaştırılmasına hizmet edecektir.

Yolsuzlukla mücadelenin modern mekanizmalarından biri de yukarıda belirttiğimiz gibi Azerbaycan'da yeni uygulanan "Dijital Yürütme Gücü" portalıdır. "Dijital Yürütme Gücü" portalı (www.rih.gov.az), karar verme sürecinde esnekliğin artırılması, dijital bilgi seviyesinin artırılması, hizmetlere tek bir yerden erişim sağlanması, vatandaşlara zaman kazandırılması, başvuru sürecininin kolaylaştırılması, mülki idare yönetimlerin işleyişinde esneklik ve verimliliğin sağlanmasını amaçlamaktadır. Projenin ilk aşamasında sosyo-ekonomik nitelikte aktif bölge olarak 3 bölge (*Gence, Masallı ve Guba*) seçilmiştir. Bu bölgeler, Azerbaycan'ın her alanını (kuzey, güney ve batı) temsil etmesine, nüfus yoğunluğuna ve "ASAN Hizmet" merkezlerinin bulunmasına göre belirlenmiştir. "Dijital Yürütme Gücü" portalı, yürütme makamları tarafından sunulan bir dizi hizmetleri dijital formatta vatandaşlara ulaştırmanın yanı sıra yürütme organlarına görüş almak için elektronik formatta başvuru ve güncel mevzular hakkında sorular sorma olanağı tanımaktadır.

4. KAMU YÖNETİMİNDE DİJİTALLEŞME VE DEĞİŞİM

20. yüzyılın sonunda bilgi teknolojisinin gelişmesi devletle yeni bir iletişim biçimi olan e-devlet uygulamasına yol açmıştır. Devletle bu tür bir iletişim biçiminin yalnızca daha verimli ve uygun maliyetli yönetime değil, aynı zamanda vatandaşlar ile hükümet ve yerel yönetimler arasındaki ilişkilerde de köklü değişikliklere yol açacağına inanılmaktadır. Son yıllarda bilgi teknolojilerinin ve özellikle yapay zekânın kamu yönetiminde birçok hizmetin uygulanmasında, kamu yönetiminin etkinliğinin artırılmasında rolü ve önemi fark edilir ölçüde artmıştır. Bugün dünya ülkeleri sanki kamu yönetiminin dijitalleşmesi için yarışıyor gibi görünmektedirler. Küresel dünyada yaşanan hızlı değişimler, ülkeleri rekabet güçlerini koruyabilmek için kamu yönetiminin tüm alanlarında dijitalleşme politikası izlemeye zorlamaktadır.

2020 yılında çoğu ülkeye hızla yayılmaya başlayan ve ülke ekonomilerini olumsuz yönde etkileyen küresel salgın, neredeyse tüm insanlığı küresel ve köklü bir değişim yoluna girmeye sevk etmiştir. Bugün içinde yaşadığımız post-endüstriyel çağın, hayatımızdan yavaş yavaş yeni bir değişim olan dijitalleşme ile çıkarıldığını söylemek mümkündür. Toplum, yönetime yönelik yeni yaklaşımlar gerektiren büyük miktarda bilgi ile karşı

karşıya olduğunda, “*dijital*” gerçekliklere geçmek zorunda kalmaktadır. Ancak, yönetimin ana aracının bürokratik aygıt olduğunu unutmamalıyız. Bununla birlikte, bürokratik aygıtın kendi kendini geliştirme niteliği bulunmaktadır ve kritik bir düzeye ulaştığında, süreç zincirleme bir reaksiyon haline gelmekte, bu ise yönetim sistemini daha da karmaşıklştırmaktadır. Sistem ne kadar karmaşıkça, yönetilmesinin o kadar zor olduğu açık olarak görülmektedir. Bu nedenle, her şey o kadar basit ve net değil, sürecin doğrusal olmadığını hesaba katmalıyız.

Artık Dördüncü Sanayi Devrimi'ne girmiş bulunmaktadır. Dördüncü sanayi devrimi terimini ilk defa Dünya Ekonomik Forumu'nun kurucusu ve başkanı Klaus Martin Schwab kullanmıştır (Schwab, 2016:21) Bu devrim, içinde bulunduğumuz yüzyılla birlikte başlamış ve şimdi dijital devrim üzerinden gelişmektedir. Uzmanların tahminlerine göre dördüncü sanayi devrimi (The Fourth Industrial Revolution) sırasında insanlar dijitalleşme, teknolojilerin entegrasyonu ile fiziksel, dijital ve biyolojik alanlar arasındaki sınırların ortadan kalkmasıyla karşı karşıya kalacaklardır. Dördüncü sanayi devriminde toplumu, gelişmiş robot teknikleri, insan müdahalesi olmadan sürülen arabalar, genetik düzenleme, nesnelerin interneti (IoT – Internet of Things), şirketin yönetiminde yapay zekâ, blok zinciri (blockchain) aracılığıyla vergi tahsilâtı vb. gibi yenilikler beklemektedir. Dördüncü Sanayi Devrimi'nin insanlığa katkılarından biri de daha uzun, daha sağlıklı ve daha aktif bir yaşam sürme fırsatı olacaktır. Bu da yakın gelecekte insan ömrünün daha uzun olacağını göstermektedir (Rehimli ve Hasanov, 2020:172). Bu nedenle birçok ülkede çalışma çağındaki nüfus, emeklilik yaşı ve bireysel yaşam planlaması gibi konular yeniden gözden geçirilecektir. Bu ise yeni yönetim metotlarının uygulanması zorunluluğunu ortaya koymaktadır.

Davos Dünya Ekonomik Forumu çerçevesinde Azerbaycan ile Davos Forumu arasında Bakü'de Dördüncü Sanayi Devrimi için bölgesel bir merkezin kurulması oldukça önemli görünmektedir. Bununla ilgili bir niyet protokolü de imzalanmıştır. Belgeye göre Azerbaycan'da forumun bölgesel bir merkezi kurulacaktır. Bu tür merkezler çok sınırlı sayıda ülkede kurulmaktadır ve asıl amaçları Dördüncü Sanayi Devrimi'nin neden olduğu çarğırları ve fırsatları gerçekleştirmektir.

Bugün dünyada meydana gelen değışimlerin gerçek doğasını anlamak kolay değildir. Bazı ülkelerin "*Batı kamu yönetiminin yöntem ve yapısını tekrar edersek, bizde de her şey onlardaki gibi iyi olacak*" görüşü her zaman kendisini haklı çıkarmaz. Sonuç olarak, birçok ülke hala süreci tam olarak anlamamakta ve sadece devlet aygıtını genişletmektedir. Devlet aygıtının genişlemesi, ortaya çıkan sorunları çözmek için her derde deva değildir. Kamu yönetiminin etkin bir şekilde işlemesi için tek yol "*yeni kuşak*" yönetici kadrolarının yetiştirilmesi ve geleceğı yönetme usulü olarak onun dijitalleştirilmesidir.

Devlet yönetim sisteminde geliştirilen ve uygulanan bir dizi sinerjik, tamamlayıcı ve telafi edici ilke ve yaklaşımlar içeren yeni kamu yönetimi teknolojileri, Azerbaycan'ın sürdürülebilir kapsayıcı kalkınma için kaynakların verimli kullanılması alanında bölgesel ve küresel bir lider haline gelmesine yol açmıştır (Alakbarov, 2018:216). Azerbaycan'ın 44 günlük İkinci Karabağ Vatan Savaşı'nda toprak bütünlüğünün tam olarak yeniden sağlanmasıyla sonuçlanan zaferi, ülkedeki yenilikçi kalkınma stratejisinin de ciddi bir sonucu olarak kabul edilmektedir.

Ekonominin tükenen kaynaklar üzerine inşa edilemediğı yadsınamaz bir gerçektir. Diğer devletlerde olduğu gibi Azerbaycan'da da "*postpetrol*" dönemde bilgi, yeni ekonominin ana hammaddesi haline gelmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde sıklıkla kullanılan "*bilgi yeni petroldür*" (data is the new oil) ifadesi gerçeğe dönüşmekte ve bilginin değeri daha da önem kazanmaktadır. Devlet kurumlarında toplanan bilgiler, insanların rifahı için önemlidir. Ancak onlar yapay zekâ tarafından yönetilen hizmetler haline geldiklerinde, yeni bir gelir kaynağı ve rifaha erişme aracı olarak hizmet edeceklerdir.

Süreçleri koordine edecek ve dijital dönüşümden sorumlu olacak yeni nesil dijital yöneticiler olmadan yeni bir dijital oluşuma geçmek elbette mümkün değildir. Yeni dijital zihniyetli kadrolar, devlet ve vatandaşlar arasında arabulucu rolü oynayan memurlar değil, "*kalkınmanın itici gücü*" rolünü oynayan teknokratlardır. Çünkü yeni nesillerin yetişeceği yeni bilgi toplumu, iletişimin yüksek derecede sanallaşmasıyla öncekilerden ayrılmaktadır. Bu görevin yerine getirilmesi, dijital zihniyetli "*yeni nesil*" kamu personellerinin üzerine düşmektedir. Yeni toplumda devlet kurumları dijital tanımlama uygulayarak, davranışsal verileri analiz ederek, bir yandan yönetimi neredeyse hiç zorluk çekmeden hayata geçirebilecek, diğer yandan vatandaşlara kaliteli hizmet sunabilecektir. Bu anlamda Azerbaycan'da e-devlet sisteminin kurulması, gelişmesi, geleceğe yönelik beklentileri, kamu yönetiminde dijital yönetim metotlarını uygulama yollarının uluslararası deneyimlerle kıyaslanarak bilimsel olarak incelenmesi, bu sistemin yasal çerçevesinin oluşturulması Azerbaycan'da kamu yönetimi sistemindeki reformların yeni bir aşamasına katkıda bulunacaktır.

5. SONUÇ

Azerbaycan'ın kalkınmasının modern aşamasında büyük ölçekli reformların başarılı bir şekilde uygulanması tamamen innovasyon tipli ve etkili faaliyet gösteren devlet yönetimi sisteminin oluşturulmasını gerektirmiştir. Bu bağlamda, ülkedeki kamu yönetim sisteminin kökten iyileştirilmesi ve modernize edilmesi yolunda önemli çalışmaların hayata geçirilmesi zorunlu hale gelmiştir. Devlet kurumlarının faaliyetlerinin saydamlığını sağlamak, kamu hizmetleri sistemini iyileştirmek amacıyla elektronik portallar ve veri tabanları oluşturulmuştur. Son 10 yıl içinde yürütülen büyük ölçekli çalışmaların, devlet organlarının faaliyetlerinin sonuçlarının objektif bir değerlendirmesi, halkla açık ve doğrudan kurulan diyalog, mevcut sorun ve eksikliklerin sistematik çözümüne duyulan ihtiyacı göstermiştir.

Uygulanan reformlar sonucunda kamu personel sisteminin etkin işleyişi sağlanmış ancak bazı sorunlar da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle, bazı kurum ve kuruluşların görevlerinin bildirimsel karakter taşıması ve bunların uygulanması için örgütsel ve yasal mekanizmaların eksikliği, gerçeklerin belirlenmesi ve istatistiksel verilerin toplanmasıyla sınırlandırılan ve genellikle personelin gerçek durumunu yansıtmayan verimsiz bir performans değerlendirme sistemi ve bölgesel kalkınma programlarının oluşumunda, yerel yönetimlerin halkın acil sorunlarını çözmedeki rolünü azaltan devlet işlevlerinin aşırı merkezileşmesi, bürokrasiye ve yüksek maliyetlere yol açan yenilikçi gelişmenin düşük düzeyi, ekonomik yönetim organları tarafından devletin düzenleyici ve ekonomik fonksiyonlarının entegrasyonu, sağlıklı bir rekabet ortamının gelişmesini engelleyen ayrıcalık ve avantajların seçim tecrübesi, yöneticiler arasında eşgüdümü sağlayan sorumluluk ve girişim eksikliği bölgelerin gelişimi üzerinde olumsuz bir etki oluşturmuştur.

Bu eksiklikler, ekonominin ve sosyal alanın modernizasyonunu, bölgelerin kapsamlı gelişimini, nüfusun yaşam standartlarının ve refahının artırılması ile ilgili devlet politikasının başarılı bir şekilde uygulanmasını engellemektedir. Bu bağlamda Cumhurbaşkanı tarafından 2 Şubat 2021 tarihinde "*Azerbaycan 2030: Sosyo-Ekonomik Kalkınma İçin Ulusal Öncelikler*"in onaylanması önemli bir adımdır (<https://president.az/articles/50474>). Kararnamede aşağıdaki ulusal öncelikler yer almaktadır;

- Sürdürülebilir büyüyen rekabetçi ekonomi
- Dinamik, kapsayıcı ve sosyal adalete dayanan toplum
- Rekabetçi insan sermayesi ve modern yenilikler alanı
- İşgalden kurtarılmış topraklara büyük dönüş
- Temiz çevre ve "*yeşil büyüme*" ülkesi.

Söz konusu Ulusal Öncelikler aynı zamanda Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın "*Dünyamızın Dönüşümü: 2030'a Kadar Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi*"nden doğan yükümlülüklerin uygulanmasında da özel bir öneme sahiptir. Ulusal Öncelikler, ülkemizde ekonomik kalkınmada katılımı, yenilikçi ekonomik kalkınmanın daha da genişletilmesini başarmaktan ibarettir. Yeni kalkınma aşamasında belirlenen hedefler, ülkenin uzun vadeli kalkınma vektörünü, sosyo-ekonomik kalkınmanın ana yönlerini ve ilgili ulusal öncelikleri belirlemektedir. Milli önceliklerin Azerbaycan devlet ve sosyal yapısında yeni bir sayfa açacağına inanıyoruz. Azerbaycan Cumhuriyeti'nde devlet yönetim sisteminde reformlara ilişkin değerlendirmemiz bazı öneriler sunmaya zemin hazırlamıştır;

- Merkezi yürütme organlarının faaliyetinin kurumsal ve örgütsel-hukuki çerçevesi iyileştirilmeli, insan ve maddi kaynakların verimli kullanılması yoluyla kurumların faaliyetleri optimize edilmeli, mülki idare kurumlarının bağımsızlığı artırılmalı ve onların Bakanlar Kurulu ile karşılıklı faaliyet mekanizmaları iyileştirilmelidir.
- Kamu hizmetleri sisteminin kademeli olarak iyileştirilmesi ve "*Dijital Yürütme Gücü*" sisteminin ülkenin tüm bölgelerinde uygulanmasının hızlandırılması ve uygulama üzerinde otokontrol sisteminin oluşturulması gerekmektedir.
- Milli kalkınma programlarının oluşturulmasında bölgesel yürütme organlarının girişimciliği ve rolü artırılmalı ve kalite yönetimi, gösterge planlama, dış kaynak kullanımı, kitle kaynak kullanımı dâhil olmak üzere uluslararası uygulamada başarıyla uygulanan modern iş organizasyonu yöntemleri kullanılmalıdır.
- Özel sektörün etkin olarak faaliyet gösterdiği alanlarda KİT'lerin oluşturulmasının ve mevcut kamu müesseselerinin yeniden düzenlenmesi sınırlandırılmalı, kamu-özel sektör ortaklıklarının yasal ve

kurumsal çerçevesi iyileştirilmeli, ekonomi üzerindeki yönetsel baskılar azaltılmalı ve piyasa yönetim mekanizmaları geliştirilmelidir.

- Yürütme kurumları arasındaki etkileşim geliştirilmeli, kamu yönetimi kademeli olarak merkezden uzaklaştırılmalı, yerel yönetim organlarının mali kapasitesi genişletilmeli, onların rol ve sorumlulukları artırılmalıdır.
- Performans değerlendirme sonuçları yalnızca nesnel faktörlerden değil, aynı zamanda öznel faktörlerden de etkilenmektedir. Kamu personellerinin performans değerlendirmesi için dijital bir sistemin kurulması ve kamu personelleri tarafından üç ayda bir raporların sunulması sonucunda değerlendirme, saydamlığı sağlayacak ve sübjektif bir yaklaşımı önleyecektir.
- Etkin bir kamu personel sisteminin oluşturulmasının yanı sıra yolsuzlukla mücadele için etkin yöntemlerin biçimlendirilmesi, kamu hizmetinin saydamlığının ve açıklığının sağlanması, halkla açık diyalog kurulması için yeni mekanizmaların uygulanması, devlet memurlarının emeğinin ödenmesi ve modern bir sosyal güvenlik sisteminin uygulanması yoluyla verimliliğin artırılması gerekmektedir.
- Kamu yönetimi sisteminde yenilikçi fikir ve teknolojilerin geliştirilmesine yönelik yatırımların aktif katılımı, modern araştırma ve yenilik gelişmelerinin başarılı bir şekilde uygulanması için gerekli olan gelişmiş altyapıların oluşturulması ve ekoloji, kaynak ve enerji tasarrufu sağlayan teknolojilerin yaygın kullanımı önem arz etmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.**

KAYNAKÇA

- ALAKBAROV, Urhan (2018), **İnkülviz İnkişafın İdare Edilmesinin Esasları**, Tehsil Neşriyyatı, Bakü.
- ELİYEV, Elnur (2023), “*Müasir Merhelede Dövlət İdarəçiliyində İnzibati İslahatların Konseptual Esasları: Beynelhalq ve Milli Tecrübenin Müqayiseli Analizi*”, **Dövlət İdarəçiliyi Nezeriyye ve Tecrübe Elmi-Nezeri Jurnalı**, S.2(82), ss.257-274.
- HEBİBOVA, Ziyafet ve MEMMEDOV, Faiq (2021), **İnsan Potensialının İdare Edilmesi**, Tehsil Yayınları, Bakü.
- HESENOV, Murteza (2023), “*Müasir Azərbaycanın Dövlət İdarəçilik Sistemində İnnovasiya Siyasəti*”, **Dövlət İdarəçiliyi Nezeriyye ve Tecrübe Elmi-Nezeri Jurnalı**, S.2(82), ss.243-256.
- RAHİMLİ, Rajab (2020), “*Performance Appraisal of Civil Servants for Human Capacity Development in Azerbaijan*”, **Revista Universidad y Sociedad**, S.12(2), ss.466-472.
- REHİMLİ Receb (2018), “*Dövlət Qulluğunda Etika və Onun Esas Komponentləri*”, **Dövlət İdarəçiliyi: Nezeriyye ve Tecrübe Elmi-Nezeri Jurnalı**, S.4(64), ss.225-236, <https://dia.edu.az/wp-content/uploads/2023/04/Dovlet-2018-464.pdf> (Erişim Tarihi: 03.08.2022).
- REHİMLİ, Receb (2021), “*Davamlı İnkişaf Megsedlerinin Heyata Keçirilməsində Dövlət Gulluğunun Rolü*”, **Azərbaycan Milli Komitesinin Eserleri**, S.16, ss.85-106.

- REHİMLİ, Recep (2022), “*İnsan Resurslarının İdare Edilmesi Dövlət İdarəçiliyində İslahatların Amili Kimi*”, **Dövlət İdarəçiliyi: Nezeriyyə və Təcrübə Elmi-Nezeri Jurnalı**, S.4(80), ss.113-126.
- REHİMLİ, Recep (2023), “*Azərbaycan Respublikasında Dövlət Gulluğu Sisteminin Formalaşması: Prioritet İstikamətlər və Trendlər*”, **Dövlət İdarəçiliyi: Nezeriyyə və Təcrübə Elmi-Nezeri Jurnalı**, S.2(82), ss.75-92.
- REHİMLİ, Recep və HASANOV, Anar (2020), “*Dövlət Gulluğularının Fealiyyət Səməreliliyinin Artırılması: Kadr Hazırlığı və Serişte Modelinə Keçid*”, **Azərbaycan Milli Komitesinin Eserləri**, S.15, ss.165-182.
- REHİMLİ, Recep (2016), **Azərbaycan Kamu Personel Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- REHİMLİ, Recep (2020), “*Dövlət İdarəçiliyinin Regemal Geleceyi: Dünya Trendləri və Müasir Dövlət Gulluğu*”, **Dövlət İdarəçiliyi: Nezeriyyə və Təcrübə Elmi-Nezeri Jurnalı**, S.2(70), ss.173-186.
- SCHWAB, Klaus (2016), “*The Fourth Industrial Revolution*”, **World Economic Forum**, www.weforum.org, <https://luminariaz.files.wordpress.com/2017/11/the-fourth-industrial-revolution-2016-21.pdf> (Erişim Tarihi: 28.05.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURİYYƏTİ ANAYASASI (2020), Hukuk Edebiyatı Yayınları, Bakü.
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (1998), “*Azərbaycan Respublikasının Dövlət İdarəetmə Sistemində İslahatlar Aparılması Üzrə Dövlət Komissiyasının Yaradılması Haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı*”, <http://www.e-qanun.az/framework/3457> (Erişim Tarihi: 02.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (1999), “*Azərbaycan Respublikasının Prezidenti Yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasının Yaradılması Haqqında Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 03.01.1999-cu il tarixli, 60 no'lu Fərmanı*”, <https://e-qanun.az/framework/1756> (Erişim Tarihi: 02.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2003), “*Azərbaycan Respublikasının İnkişafı Nəminə İnformasiya və Kommunikasiya Texnologiyaları Üzrə Milli Stratejiyə (2003-2012)*”, <https://e-qanun.az/framework/1969> (Erişim Tarihi: 16.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2006), “*Azərbaycan Respublikasının Dövlət Gulluğuları Reyestrinin Aparılması Qaydaları*”, <http://reyestr.dim.gov.az/yeni/> (Erişim Tarihi: 20.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2008), “*Azərbaycan Respublikası Prezidenti Yanında Dövlət Gulluğu Məsələləri Üzrə Komissiya Haqqında Əsasnamənin Təsdiq Edilməsi Bərdə*”, <https://e-qanun.az/framework/19936> (Erişim Tarihi: 12.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2010), “*Azərbaycan Respublikasında Rabitə və İnformasiya Texnologiyalarının İnkişafı Üzrə 2010-2012-ci İllər Üçün Dövlət Proqramı'nın (Elektron Azərbaycan) Təsdiq Edilməsi Haqqında Azərbaycan Respublikasının Sərəncamı*”, <https://e-qanun.az/framework/19936>.
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2012), “*Azərbaycan 2020: Geleceyə Bakış' İnkişaf Konsepsiyasının Təsdiq Edilməsi Haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı*”, <http://e-qanun.gov.az/framework/25029> (Erişim Tarihi: 02.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2012), “*Azərbaycan Respublikasının Prezidenti Yanında Vətəndaşlara Xidmət və Sosial İnnovasiyalar Üzrə Dövlət Agentliyinin Yaradılması və Dövlət Orqanları Tərəfindən Vətəndaşlara Gösterilən Xidmətlərin Təkmilləşdirilməsi ilə Bağlı Tədbirlər Haqqında Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Fərmanı*”, <https://e-qanun.az/framework/23926>, (Erişim Tarihi: 18.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2014), “*Devlet Gulluğularının Elavə Tehsili ilə Bağlı Bezi Məsələlər Haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 11 dekabr 2014-cü il tarixli 387 sayılı Fərmanı*”, <http://www.e-qanun.az/framework/30770> (Erişim Tarihi: 04.04.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2016), “*Milli İktisadiyyat və İktisadiyyatın Əsas Sektorları Üzrə Strateji Yol Haritalarının Təsdiq Edilməsi Haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı*”, <http://www.e-qanun.az/framework/34254> (Erişim Tarihi: 07.05.2023).
- AZƏRBAYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2016), “*Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzi Publik Hüquqi Şəxsin Yaradılması Haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı*”, <https://e-qanun.az/framework/32559> (Erişim Tarihi: 17.04.2023).

AZERBAJYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2017), “*Azerbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 3 Yanvar tarixli 60 Nömrəli Fərmanı ilə Təsdiq Edilmiş ‘Azerbaycan Respublikasının Prezidenti Yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasının Nizamnaməsi’ndə Deyişikliklər Edilməsi Hakkında Azerbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı*””, <http://www.e-qanun.az/framework/36506> (Erişim Tarihi: 06.04.2023).

AZERBAJYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2019), “*Azərbaycan Respublikasında Dövlət Qulluğunun İnkişafına Dair 2019–2025-ci illər üçün Strategiya*”nın Təsdiq Edilməsi Haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı”, <https://president.az/articles/30841> (Erişim Tarihi: 18.04.2023).

AZERBAJYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2019), “*‘Yükseliş’ Müsabiqesinin Təsis Edilməsi Hakkında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1354 Nömrəli Sərəncamı*””, <http://e-qanun.az/framework/42996> (Erişim Tarihi: 08.05.2023).

AZERBAJYCAN CUMHURBAŞKANLIĞI (2021), “*Azerbaycan 2030: Sosial-İktisadi İnkişafa Dair Milli Prioritetlərin Təsdiq Edilməsi Baredə Sərəncamı*”, <https://president.az/articles/50474> (Erişim Tarihi: 06.05.2023).

AZERBAJYCAN NAZİRLƏR KABİNETİ (2021), “*Dövlət Gulluğusunun Xidməti Fealiyyətinin Qiymətləndirilməsi Gaydası*”nın Təsdiq Edilməsi Hakkında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 89 sayılı 06 Aprel 2021-ci il tarixli Kararı”, <http://e-qanun.az/framework/47192> (Erişim Tarihi: 04.05.2023).

AZERBAJYCAN RESPUBLİKASI DEVLET STATİSTİKA KOMİTESİ (2022), “*Dövlət Gulluğuları*”, **Statistik Məcmue**, Azərbaycan Respublikası Devlet Statistika Komitesi Yayınları, Bakü.

DEVLET GULLUĞU HAKKINDA AZERBAJYCAN CUMHURİYYETİ KANUNU (2022), Hukuk Edebiyyatı Yayınları, Bakü.

www.dim.gov.az (Erişim Tarihi: 28.05.2023).

www.e-qanun.az (Erişim Tarihi: 28.05.2023).

www.nk.gov.az (Erişim Tarihi: 28.05.2023).

www.president.az (Erişim Tarihi: 28.05.2023).

www.stat.gov.az (Erişim Tarihi: 28.05.2023).

Enerji Santrallerinin Sosyo-Ekonomik Yararları ve Doğaya Verdiği Zararların Karşılaştırılmalı Analizi: Neom Şehir Projesi Örneği

Socio-Economic Benefits of Power Plants and Comparative Analysis of the Damages to Nature: Neom City Project Example

Ali TAGHIYEV

Arş. Gör., Azerbaycan Milli Bilimler Akademisi,
Tarih Arkeoloji ve Etnografya Enstitüsü,
Kafkasya Tarihi Bölümü, alitagiyev29@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5374-1281>

Makale Başvuru Tarihi: 16.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 14.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Çalışmanın konusu, İklim değişikliği ile mücadele kapsamında sürdürülebilir enerji kaynaklarının oluşturulması ve kullanılması ile ilgili olarak iyi proje örneklerinin incelenmesidir. Bu kapsamda "NEOM Projesi" örnek alınarak genel bir incelemede bulunulmuştur. Çalışmanın amacı, yenilenebilir enerji kaynaklarının çağımız için ne kadar önemli olduğunu kısaca ortaya koymak ve yenilenebilir enerji kaynaklarının dönüştürülmekte olan ya da dönüştürülecek olan şehirler ile ve yeni kurulan akıllı şehirlere uyarlanmasının önemini ortaya koymaktır. Ayrıca çalışma ile "Neom şehir projesi neden yapıldı?", "Neom şehir projesi neden ayna tasarımı ile inşa edilecek?" ve "Böyle bir projeye neden ihtiyaç duyulmuştur?" gibi sorulara cevaplar sunulmuştur. Neom Projesi birçok yönü ile akıllı kentler için bir rol model olma özelliğini taşımaktadır. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle bu şehirlere olan ilgi her geçen gün daha da artmaktadır. Bu nedenle bu şehirlerin incelenmesi ve SWOT analizinin yapılması, yeni projelerin kurgulanmasında önemli bir veri olacaktır. Çalışmanın gerçekleştirilmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Neom projesi için, Neom projesinin internet sitesindeki bilgilere ulaşılarak genel bilgiler sunulmuştur. Bilgilerin daha iyi anlaşılabilmesi için enerji türleri kavramına yer verilmiş ve günümüzde dünyada en çok kullanılan enerji türleri ve nükleer santrallerin yoğun olarak kullanıldığı devletlerin istatistiksel durumu açıklanmıştır. Sonuç olarak, iklim değişikliği sorunu, dünyanın geleceği için büyük bir tehdittir. Bu sorunun çözümü için de yenilenebilir enerji kaynakları önemli bir unsur haline gelmiştir. Bu bağlamda yeni nesil şehirlerin kurulması ve bu şehirlerinin enerji altyapısının elektrik enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarından oluşturulması daha yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler:

İklim Değişikliği,
Sera Gazı Salınımı,
Nükleer Enerji,
Yenilenebilir Enerji Kaynakları,

ABSTRACT

The subject of the study is to examine good project examples regarding the creation and use of sustainable energy resources within the scope of combating climate change. In this context, a general review was made using the "NEOM Project" as an example. The aim of the study is to briefly reveal how important renewable energy resources are for our age and to reveal the importance of adapting renewable energy resources to cities that are being transformed or will be transformed and to newly established smart cities. Additionally, the study included questions such as "Why was the Neom city project built?", "Why will the Neom city project be built with a mirror design?" and "Why was such a project needed?" Answers to questions such as these are presented. Neom Project is a role model for smart cities in many aspects. Nowadays, with the development of technology, the interest in these cities is increasing day by day. For this reason, examining these cities and performing a SWOT analysis will be important data in the construction of new projects. Content analysis method was used to carry out the study. For the Neom project, general information was provided by accessing the information on the Neom project's website. In order to better understand the information, the concept of energy types is included and the most used energy types in the world today and the statistical situation of the states where nuclear power plants are used intensively are explained. In conclusion, the problem of climate change is a major threat to the future of the world. Renewable energy sources have become an important element for solving this problem. In this context, it would be more beneficial to establish new generation cities and create the energy infrastructure of these cities from renewable energy sources such as electrical energy.

Keywords:

Climate Change,
Greenhouse Gas Emission,
Nuclear Energy,
Renewable Energy Sources,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): TAGHIYEV, Ali (2023), "Enerji Santrallerinin Sosyo-Ekonomik Yararları ve Doğaya Verdiği Zararların Karşılaştırılmalı Analizi: Neom Şehir Projesi Örneği", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.610-625, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1328326>

1. GİRİŞ

İklim, yer kürenin oluşumundan itibaren değişim içerisinde olmuştur. İklim değişikliği, insanların ve canlıların hayatlarını kısa ve uzun vadede etkileyecek olan sorunların başında gelmektedir. Ortaya çıkan bu durum insanları iklim değişikliği ile mücadele etme gerekliliğini ortaya koymaktadır (Koçar Uzan, 2023:2250), İklim değişikliği bugün tüm dünyayı etkisi altına almış durumdadır. İklim değişikliğine neden olan çok fazla doğal ve yapay etkenler bulunmaktadır. Ancak bu etkenlerin en başında insanların bizzat kendisi yer almaktadır. Dünya genelinde kaynakların hızlı, kontrolsüz ve ölçsüz kullanımı bu kaynakların hızla tükenmesine neden olmaktadır (Aydın ve Gündoğmuş, 2022:111-112). Toplumla etkileşim halinde bulunan toplumsal kurumların yapısı, ilk insandan bu yana kullanılan teknolojiye paralel dönüşümler geçirmiştir (Mecek ve Kocakula, 2019:195). Ayrıca kaynak kullanımının çevre ile uyumsuz teknolojiler ve araçlar ile yapılması bir yandan çevre kirliliğine yol açarken, diğer yandan da çevrenin yapısını değiştirerek iklim değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte yeni dijital varlıklar geliştirilmiştir (Akkuş vd., 2022:22). Bu kapsamda insanoğlu birçok teknolojik aracı ve yöntemi bilim/insanlık dünyasına kazandırmıştır. Bunların çevreye ve canlılara olan olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması ya da en azından minimize edilmesi içinde sürekli olarak araştırmalar yapmaktadır. Bu konuda da önemli gelişmeler ve kazanımlar elde edilmiştir. Ancak devletler ve işletmeler arasında yaşanan katı rekabet ve güç savaşları nedeniyle uygulamada bu gelişme ve kazanımların optimal bir şekilde hayata geçirilmesi pek mümkün olamamaktadır. Kullanılan teknoloji, enerji, araç ve yöntemler ile ilgili tercihlerin ortaya çıkmasında “sürdürülebilirlik”, “çevreyle uyum” ve “minimum zarar” gibi kıstaslar yerine “minimum maliyet”, “kısa süreli üretim” ve “maksimum kar marjı” gibi etmenler dikkate alınabilmektedir. Bu durum da insan – çevre uyumunu olumsuz etkilemekte ve iklim değişikliği gibi krizlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum genel olarak dünya genelinde kendisini yoğun bir şekilde ortaya koyan bir gözlem olarak ortaya çıkmaktadır.

Dünyanın yok olması ihtimalini, daha önce kısmen olduğu gibi (örneğin dinazorların yok olmasında) metoor düşmesi gibi insan iradesi dışındaki doğa olaylarından beklemek yerine, insanoğlunun kendi kendine gerçekleştireceği olumsuzluklar (örneğin nükleer patlama) ile olacağı konusundaki daha yaygın inanışa önemli ölçüde şahit olunmaktadır. Günümüzde bir meteor parçasının dünyaya çarpmasına gerek kalmadan, insanoğlunun dünyaya zarar verebileceği birçok teknoloji ve araç artık kullanımdadır. Örneğin nükleer tehdit buna örnek gösterilebilir. Ayrıca Dünya'ya salınan zehirli gazlar sonucunda anormal iklim değişikliği gibi birçok örnek de bu kapsamda değerlendirilebilir.

İnsanoğlunun çevreye vermiş olduğu zararın artmasında kullanılan teknolojinin, üretim araçlarındaki değişikliklerin ve tüketim alışkanlıklarındaki dönüşümün önemli bir role sahip olduğu genel kabul görmüş gerçeklerdir. Bu bağlamda sorunun kaynağı, sorunun çözümü konusuna da bir kaynak olmaktadır. Bu konuda ise uluslararası bir konsensüs kapsamında hareket edilmelidir. Birbiri ile yarışan devletlerden ziyade bu devletlerin de üzerinde olan uluslararası/üstü kuruluşlar bu kapsamda yol gösterici ve denetleyici bir rol almalıdır. Zira devletler, konuya olan yaklaşımlarında bireysel menfaatlerini daha öncül bir konumda tutabilirler. Örneğin Endüstri Devrimi ile birlikte yer altı kaynaklarına olan talebin artmış, bu durum da devletlerarasındaki sanayileşme yarışını hızlandırmıştır. Bu yarış kaynak kullanımında maliyet azaltıcı yolların aranmasını daha da ön plana çıkarmıştır. Böylelikle çevreye zarar ve riski çok olmasına rağmen, daha düşük maliyetli ya da üretime daha çok katkısı olan teknolojilere, enerji kaynaklarına, araçlara ve yöntemlere öncelik verilmiştir. Ayrıca yer altı kaynaklarının tükeniyor olması, gelecek için yeni enerji kaynaklarının keşfedilmesine yöneltmiştir.

Enerji üretimi ve tüketimi ile ilgili yaşanan gelişmelerin olumsuz yönlerinin bertaraf edilmesi ya da minimum seviyede tutulması amacıyla dünya genelinde bazı uluslararası çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda bazı kuruluşlar oluşturularak birtakım ilke ve satandartlar tesis edilmiştir. Yine bu konuda muhtelif denetim mekanizmaları oluşturularak yaptırım uygulamalarına geçilmiştir. Bu kapsamda araştırma ve görüşmelere devam edilerek sürekliliğin sağlanmasına önem verilmiştir. Brundtland Raporu, Rio Zirvesi, Kyoto Protokolü, vd. birçok organizasyon ve anlaşma iklim sorunu ele alarak bu kapsamda ülkelerin fosil yakıtlarını azaltmayı hedeflemiştir.

Günümüzde yenilenebilir enerji kaynaklarına olan artan değer göz önünde bulundurulursa, artık fosil yakıtlarının yerini yenilenebilir enerji kaynakları ve nükleer enerji kaynakları doldurmaktadır. Bu bağlamda bir yandan iklim tehditi ve diğer yandan hızla gelişen teknoloji sonucu yenilenebilir enerjiye olan talep daha da artmış durumdadır. Örneğin günümüzde mazotla çalışan arabaların yerini elektrikle çalışan arabalar almaya

başlamıştır. Yine ısınma vb. ihtiyaçlar için fosil yakıtlardan yenilenebilir enerjiye doğru bir geçiş yaşanmaktadır. Tüketim araçlarında yaşanan bu değişim ve dönüşüm diğer tüketim araçlarında da kendisini hızla göstermeye başlamıştır. Örneğin nüfus yoğunluğunun fazla olduğu kentlerde klasik mimari ve yapılaşma yerini modern yapılaşmaya bırakmaya başlamıştır. Özellikle bu kapsamda akıllı şehirler ve akıllı şehir teknolojilerine olan ilgi hergeçen gün artmaya devam etmektedir.

Akıllı şehirler ve akıllı şehir teknolojileri sadece bir lüks yaşam aracı olarak görülmemelidir. İnsanlara yaşam konforu, güvenlik, hızlı erişim vd. imkanlar sunarken, çevre açısından da sürdürülebilir ve minimum zararlı gaz salınımlı ortama koyduğu dikkate alınmalıdır. Bu durum akıllı kent ve teknolojilerini bir lüks olmaktan çıkartıp, zorunlu olmaya doğru götürdüğü kabul edilmelidir.

Elbette ki akıllı şehirler ve akıllı şehir teknolojileri tek başlarına iklim değişikliği ile mücadele için yeterli olmayacaktır. Ancak bu mücadeleye çok önemli katkılar sunacaktır. Farklı yaşam modelleri sunmaları tüketim alışkanlıklarına da yön verecektir. Bu durum da arz-talep ilişkisi nedeniyle üretim araçlarına da etki edecektir. Dolayısıyla da küçümsenmeyecek bir önemi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de nitelik ve nicelik olarak geliştirilerek, yaygınlığının artırılması gerektiği düşünülmektedir. Bu durum yerel, ülkesel, bölgesel ve küresel alanda iklim değişikliği konusunda yapılan mücadeleye katkılar sağlayacaktır.

İklim değişikliği sorunu küresel olarak çözüm bekleyen bir kriz boyutunu almıştır. Bu nedenle de tüm devletlerin bu konuya öncelik vererek mücadeleye katkı sağlaması gerekmektedir. Ancak bireysel menfaatler ve rekabet yarışı bu konuda önemli bir engel olarak varlığını devam ettirmektedir. Değil tüm devletler, bu krizden en çok etkilenecek devlerin bile kendi arasında çok iyi bir mücadele ortaklığı kurduğunu iddia etmek oldukça güçtür.

İklim değişikliği konusundan en çok etkilenen devletler ortak hareket edebilir mi? İklim değişikliği konusunda en çok sesini duyurması gereken ülkelerin başında Somali, Yemen, Sudan, Cezayir, Suriye, Irak gibi ülkeler ile kuzey kutbuna yakın ülkeler ve ada devletleri gelmektedir. İklim değişikliği en çok bu devletleri etkilemektedir. O nedenle öncelikle bu devletler arasında güçlü bir işbirliği olması beklenir. Ancak uygulamada bu beklentinin ideal anlamda karşılandığını iddia etmek çok güçtür. Çünkü bazı devletler bireysel çıkarlarını, küresel çıkarlardan daha ön planda tutmaları, bu konu üzerinde somut ve ideal adımlar atmalarının önüne geçmektedir. Bu noktada da devlet düzeyinde iklim değişikliği konusunda pek tepki koy(a)madıkları gözlenmektedir. Ayrıca küresel güce sahip devletler arasındaki rekabet çok daha yoğun olduğu için ve bu devletlerin yaklaş ve uygulamaları diğer devletleri de yönlendirdiği için iklim değişikliği ile mücadelede bazı angeller ortaya çıkmaktadır. Örneğin ABD, Çin veya Rusya gibi devletlerin bu hususta pek taviz vermedikleri göz önünde bulundurulabilir. O yüzden iklim değişikliğinden en çok etkilenen ve etkilenecek olan ülkelerin birlikte hareket etmesi önem arz etmektedir.

Modern şehirlerin kurulması ve kurduktan sonra sürdürülebilir performansla sahip olması için en önemli donanımın enerjiden geçtiği düşünülebilir. Peki bu enerji nasıl sağlanabilir? Modern şehirlerde kurulan yenilenebilir enerji kaynakları ve yer altı kaynakları sayesinde bu sağlanabilir. Burada esas olan bu enerjinin doğaya zarar vermeden sağlanmasıdır. Bu hususta yenilenebilir kaynaklar önemli bir yere sahiptir. Ancak yenilenebilir enerji kaynaklarının sürekli enerji sağlama hususunda bazı dezavantajları da vardır. Bunlardan en önemlisi güneş ve rüzgar enerji santrallerinin doğaya bağlı olarak çalışmalarıdır. Dolayısıyla iklim değişikliği ile mücadele de kullanılan enerji türlerinin önemi ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda da enerji türlerinin iyi bilinmesi, çevre ile olan uyumunun dikkate alınması, avantaj ve dezavantajlarının ortaya konulması gerekmektedir.

Çalışmanın temel amacı, iklim değişikliğine neden olan faktörlere değinerek, yenilenebilir enerji kaynaklarının dünyanın sürdürülebilirliği bakımından ne kadar fazla önem arz ettiğini gözler önüne sermektir. Çağımızdaki güncel sorunlardan biri olan iklim değişikliğinin yaratmış olduğu anormal doğa olaylarının önüne geçilebilmesi için yenilenebilir enerji kaynaklarıyla yeni dünya düzeni dahilinde, yeni şehirlerin kurulması ve bu şehirlerin yenilenebilir enerji kaynaklarına adapte edilmesi için yürütülmesi gereken yeni projelerin günyüzüne çıkmasına destek amaçlı yenilenebilir enerji kaynakları incelenmiştir. Çalışmada enerji türleri ile ilgili bilgiler verilerek, iklim değişikliği konusuyla ilgili düzenlenmiş platformlar hakkında bilgiler sunulacaktır. Çalışmamızda öncelikle daha spesifik bir konu olarak yenilenebilir enerji kaynaklarının diğer enerji kaynaklarına göre ne kadar önemli olduğunu, diğer bir taraftan sosyo-ekonomik bakımından yararları ve doğa bakımından zararlarını ortaya koymaya çalışacağız. Bu çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla Enerji Türleri, Birleşmiş Milletler ve İklim Değişikliği ile Neom Örneğinde Modern Şehir Projeleri'dir. Çalışmada BM'nin iklim değişikliğine karşı önlemleri hakkında bilgiler sunulduktan sonra Neom örneğinde akıllı şehir projelerinin, iklim değişikliği yönünde ne gibi avantajlar sağlayacağından bahsedilecektir.

2. GÜNÜMÜZDE KULLANILAN TEMEL ENERJİ TÜRLERİ

Yaşamın devamı için gereken temel hammaddelerden birisinin de enerji olduğu dikkate alındığında, enerji ihtiyacının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple enerjinin elde edilmesi asli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Her bir devlet kendini güvene alabilecek kadar enerji kaynağına ihtiyaç duymaktadır ve bu ihtiyaç günden güne artmaktadır (Belli ve Aydın, 2019:429). Bu durum devletler arasındaki rekabet ve ilişkilerin şekillenmesinde enerji unsurunun ön plana çıkmasına neden olmaktadır. Enerji kaynağının veya alternatifinin çok olduğu ülkeler uluslararası arenada bir kaynak ve hedef olma durumuna düşmektedir. Diğer devletler ile olan ilişkilerinde sahip oldukları enerji kaynakları önemli bir araç haline gelmektedir.

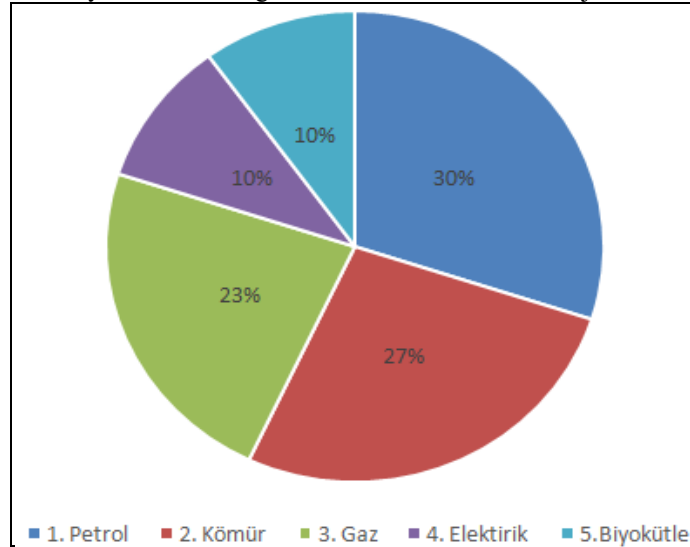
Yaşamın devamı için gerekli olan enerjinin temin edilmesi farklı kaynaklar üzerinden gerçekleştirilmektedir. Kaynağın yeri, çıkarılma ve lojistik maliyeti ile verdiği enerji miktarı ve maksimum faydası enerji türü tercihlerine etki etmektedirler. Günümüz enerji kaynakları yani enerji türleri başlıca iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki “*fosil kaynaklar*” yani “*tükenebilir*” enerji kaynaklarıdır. Diğer ise “*yenilenebilir*” enerji kaynaklarıdır.

Fosil kaynaklar, atmosfere bıraktığı gazlar nedeniyle doğaya büyük zarar verdiği bilinmektedir. Ayrıca fosil yakıtları her coğrafyada bulunmamaktadır. Çıkartılma ve lojistik maliyetleri bulunmaktadır. Bu durum bu enerji türlerini fiyat olarak maliyetli hale getirmektedir. Bununla birlikte yeniden dönüştürülemede yani yenilenemeyen, tükenbilir kaynaklardır. Böylelikle de doğadaki varlığı ve gelecek nesillere aktarımı azalmaktadır. Bu gibi etkenler özellikle yenilenebilir enerji kaynaklarının arz ve tüketimini daha önemli hale getirmiştir.

Günümüzde fosil yakıtların fazla olması ve ticaretinin kolay bir şekilde yapılması bazı ülkeler açısından avantajlıdır. Fosil yakıtlar, dünyanın enerji ihtiyacının büyük bir kısmını sağlamaktadır. Ancak doğaya verdiği zararlı gaz salınımları ve yenilenemeyen enerji kaynakları olmaları da çok önemli dezavantajlarıdır. Özellikle bu zararlı gazlar dünyada iklim krizine neden olan önemli faktörlerden birisidir. Bu da bu enerji kaynaklarının üretim ve tüketiminde azaltılmaya gitmesi gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır. Bu olası azaltım nedeniyle ortaya çıkacak olan enerji ihtiyacının da yenilenebilir enerji kaynaklarından temin edilmesi gerekmektedir. Çünkü varolan bir ihtiyaca alternatif oluşturmadan azaltılması mümkün olmayacaktır.

Yenilenebilir enerji kaynakları doğa için fayda sağlaması ve tükenbilir olmamaları nedeniyle dünya için büyük katkı sağlamaktadır. Çevreye daha az zarar vermesi, ülke içinde bulunuyor olmaları, daha güvenilir olmaları ve yeryüzünün ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede olması bakımından da avantajlıdır. Bu nedenle tüm alt türlerinin arz ve tüketimi nicelik ve nitelik olarak daha çok artırılması gerekmektedir. Günümüz dünyasında ağırlıklı olarak kullanılan enerji türleri 2022 yılı verilerine göre Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Dünya Genelinde Ağırlıklı Olarak Kullanılan Enerji Türleri (2022)



Kaynak: World Energy Climate Statistics Yearbook, 2023.

Tablo.1’de görüldüğü üzere Enerdata’nın 2022 raporuna göre enerji tüketimi bakımından dünyada ilk yeri Petrol alırken, ardından sırasıyla kömür, gaz, biyokütle ve elektrik kaynakları yer almıştır. Petrol ve kömür tüketimi birlikte dünya enerji tüketiminin yarısını (%57) oluşturmaktadır. Ayrıca Gaz enerji türünün ağırlığını oluşturan

doğal gaz da dikkate alındığında enerji kullanımında tükenebilir fosil yakıtların halen en temel enerji kaynağı olduğu görülmektedir. Görünen bu tablo, iklim değişikliği ile mücadele için çok önemli olan yenilenebilir enerji kaynaklarının üretim ve tüketimindeki kat edilmesi gereken yolun uzunluğunu gözler önüne sermektedir.

Enerjinin yaşam için önemli olması nedeniyle geliştirilmesi gerekmektedir. Bilhassa devletlerin gelişmesi sonucunda enerjiye olan talep de artmıştır. Bu talebin 2030 yılına kadar daha da artacağı tahmin edilmektedir. Fosil yakıtlarının kaynağının tükenebilir olması, enerjinin sürdürülebilir olması için yeni kaynaklara başvurmayı gerektirmektedir. Bu konuda dikkat edilmesi gereken, enerji güvenliğini sağlarken, insanların veya diğer canlıların hayatını tehlikeye maruz bırakmamaktır. Örneğin Ermenistan bölgesine yerleşen ve Sovyetler döneminde inşa edilmiş olan Metsamor Nükleer santrali, çevre ülkeler için ciddi bir doğa kirliliği kaynağı ve güvenlik tehdidi oluşturmaktadır. Yıllar önce kapatılması gereken Metsamor, hala çalışır durumdadır. Bu da çevreye olan zarar ve tehditin oranını artırmaktadır. Halbuki enerji ihtiyacı kadar, bu ihtiyacın sağlanmasındaki enerji güvenliği de önemlidir. Bu nedenle de enerji üretimi, depolanması, lojistiği ve tüketimi tehlikesiz ya da en az risk ile gerçekleştirilmelidir (Baghirova, 2018:217).

Fosil yakıtların kullanımındaki olumsuzlukları, tehlike ve riskleri azaltmak için daha çok tercih edilmesi gerektiği tavsiye edilen yenilenebilir enerji türlerinin de sahip olduğu avantajların yanı sıra muhtelif dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin yenilenebilir enerji kaynaklarının fosil kaynaklar kadar piyasada çok fazla bulunmaması erişim olasılığını azaltmaktadır. Bununla birlikte rüzgar tribünlerinin ses kirliliği, güneş panellerinin görüntü kirliliği ve rüzgar - güneş enerjisinin devamlılığının olmaması gibi dezavantajlar da bu açıklamalara örnek gösterilebilir. Ancak fosil yakıtları ile yenilenebilir enerji kaynaklarını kıyasladığımız zaman, fosil yakıtların olumsuz etkileri daha çok sorun teşkil etmektedir (Erdoğan, 2016:81). Bu kapsamda temel enerji kaynaklarının özellikleri ile avantaj ve dezavantajlarının ana hatları ile ele alınması konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

2.1. Nükleer Enerji

Nükleer enerjinin hammadde kaynağı, diğer fosil yakıtlara göre daha sofistike olduğu kadar daha da avantajlı durumdadır. Ayrıca diğer enerji kaynaklarına göre daha fazla elektrik üretmesiyle birlikte doğaya sera gazı salımı yapmaması, yakıt maliyeti açısından düşük olması hatta bir santralin uzun yıllar yetecek bir şekilde, hammaddenin stoklanabilmesi nükleer enerjiyi bu konularda diğer fosil kaynaklarına göre daha çok ön plana çıkarmıştır (Erdoğan, 2016:81).

20. yüzyılın sonlarına doğru yaşanan petrol krizi, bu enerjiye bağlı olan ülkeleri yeni arayışlar içerisine soktu ve sonuç olarak bazı ülkeler enerji taleplerini karşılamak için nükleer enerji santralleri yapımına başvurdular. Örnek verilecek olursa; Fransa bu ülkelerden biridir. Petrol buhranı ile yeryüzünde petrolün fiyatının artması nükleer enerji fiyatlarını rakipleriyle rekabete girebilecek duruma getirmiştir. Nükleer enerjinin yeryüzünde elektrik istihsal payı süre içerisinde değişiklik gösterse de, devamlı olarak artmıştır. Nükleer enerjinin kullanımı yenilik teşkil etmesiyle birlikte, teknolojik gelişimi daha hızlıdır. Bunların içerisindeki en önemlisi elektrik sağlamasıdır. Ayrıca nükleer enerji tıpta, endüstride ve savunma sanayiinde ciddi miktarda kullanılıyor. Günümüzde yeryüzünde bulunan nükleer silahlar dünyada yaşayan canlıları tamamen yok edecek bir güçtedir. Gelişmiş büyük devletler ve yanı sıra İsrail, Kuzey Kore gibi devletlerde nükleer güce sahiptirler. Bu silahlarla ülkeler arasında yapılacak olan savaş, savaşan ülkelere büyük zarar vermekten ziyade tüm dünyayı etkileyecektir.

İngilizce *Nucleus* kelimesinden gelen Nükleer sözcüğü çekirdek ile aynı anlama gelmektedir. Bu terim ilk defa II. Dünya Savaşı zamanında duyulmuştur. 1945'de Japonya'da bulunan Hiroşima ve Nagazaki şehirlerine atılan bombalar sonucunda şehirde bulunan nüfusun büyük bir kısmının ölümüne neden olmuş ve radyasyon etkisine maruz kalan insanlara ağır ölümler geçirmişlerdir. Nükleer santraller hakkında çalışmalar 20. yüzyılın başlangıcında gerçekleşmiştir. Hans, Einstein, Oppenheimer, Strassman ve Rutherford nükleer enerji menşei konusunda ilk araştırma yapan bilim adamlarıdır (Temurçin ve Aliagaoglu 2003:25-26).

2 Aralık 1942 yılı University of Chicago'da, bilimsel çalışmalar sonucu, ilk nükleer reaksiyon yapılmıştır. İlk nükleer reaktörler, Soğuk Savaş'ın ilk yıllarında SSCB ile ABD ile arasında tırmanan rekabetin sonucunda ortaya çıkmıştır. İlk nükleer enerji 20 Aralık 1951 yılında ABD'de bulunan Experimental Breeder Reactor I adlı deney santralinde üretilmiştir. SSCB bölgesinde bulunan Obninsk, Kaluga Oblast reaktöründe 27 Haziran 1954 tarihinde ilk sivil amaçlı nükleer elektrik üretilmiştir. Yeryüzünde enerji istihsalını teşkil eden kaynaklar, sırasıyla fosil yakıtlar, hidrolik enerji, nükleer enerji ve yenilenebilir enerji kaynakları tarafından tahakkuk etmektedir. Günümüzde nükleer enerji ile hala çok fazla denizaltı ve gemi çalışmaktadır. Yeryüzü genelinde

üst düzeyde; askeri, ticari amaçlı nükleer reaktörler kullanılmaktadır. Rusya'nın reaktör götüren nükleer denizaltıları denizlerde gezinmekte ve aynı şekilde ABD'nin de bu güce sahip denizaltıları var olduğu dikkat çekicidir. Günümüzde Nükleer enerji ile çalışan az devlet vardır. İlk başlarda ABD'nin nükleer enerjiden en fazla elektrik üreten ülkelerinden ilki olarak başı çektiği görülmekteydi (Yıldırım ve Örnek, 2007:33).

Uranyum, nükleer enerjinin temel hammaddesidir. Aynı zamanda doğada bulunan en ağır metallere de birisidir. Yeryüzünde uranyum yatakları fazla olmakla birlikte, rezervi az miktardadır. 1789 yılında keşfedilen Uranyum, ilk önceleri bilimsel amaç için kullanılmış ve daha sonra ki süreç içerisinde radyum oluşturmak amacıyla istifade edilmiştir. Uranyumun nükleer enerji santrallerinin de kullanımını sağlayan asıl neden ise yapısı itibariyle bölünebilir olması ve bölündükten sonra enerji açığa çıkarabilen U235 izotopunu içermesidir. Bilim adamları 20. yüzyıl başında atomun bölünmesiyle birlikte muazzam bir enerjinin ortaya çıktığını bulmuşlardır. Böylece zenginleştirilen uranyum madenleri sayesinde, enerji kaynakları kullanımında yeni bir enerji aşamasına girilmiştir. Ortaya çıkan bu enerji kaynağı ile birlikte enerji üretimi daha da artarak farklı bir boyuta girilmiştir. 2006 ve 2013 seneleri içerisinde üretim tutarına bakıldığı zaman 2011 yılı haricinde üretimi artmıştır. Yeryüzünde uranyum tedarikini sağlayan ilk on devlet arasında; Ukrayna, Kazakistan, Rusya, Özbekistan, Avustralya, Nijer, Namibya, ABD, Kanada ve Çin gelmektedir (Çelik vd., 2015:59).

Ukrayna'da 1986'da meydana gelen Çernobil Nükleer Kazası ve 2011 yılında Japonya'da Fukuşima bölgesinde bulunan nükleer santralde gerçekleşen kazadan sonra bu enerji türünün canlılara ve çevreye verdiği zararlardan dolayı büyük tartışmalar yaşanmaya başlamıştır. Birtakım devletler bu olayların yaşanması nedeniyle nükleer santral projelerini durdurmuş, bazıları santralleri kapatmış, bazılarıysa güvenlik durumuna yeniden gözden geçirmiştir.

II.Dünya Savaşı'nın sonunu getiren ve dünya için tehdit teşkil eden yeni bir silahın ilk savaş denemesi, ABD tarafından Japonya'daki Hiroşima ve Nagazaki'ye atılan atom bombaları sonucu Nükleer Çağ başlamış oldu. Doğaya tehdit eden radyoaktif kirlenme problemi 20. yüzyılın ortalarında İngiltere, ABD ve Rusya'nın arasında baş gösteren soğuk savaş nedeniyle gerçekleşen rekabet sonrasında nükleer denemelerine hız verilmiştir. Yapılan denemeler canlı varlığın az olduğu bölgeler olsa bile, patlamaların yaratmış olduğu darbeler atmosfere de büyük zarar vermiştir. 1954 yılında ABD'li bilim adamlarının tamamladıkları araştırma neticesinde nükleer deneme alanlarından, daha uzak bölgelerde radyoaktif yağmurların yağdığı tespit edilmiştir. Bilim adamlarının ve halkın baskıları sonucunda, ABD, Rusya, ve İngiltere arasında atmosferde nükleer testlerin denemesini önlemek adına 1963 yılı sözleşme imzalanmıştır. Bu dönemin ardından bu üç devlet nükleer testleri yeraltında uygulamaya başlamışlardır. Ama 1963 yılı, sözleşmeye imza atmamış olan başka devletler nükleer testleri yeryüzünde yapmayı sürdürmüşlerdir (Yılmaz, 2020:125).

Nükleer tesisler, tek başlarına bir risk kaynağı oluşturmaktadır. Bu enerji türünün geliştirilmesi için yapılan alışmalar da aynı riskleri taşımaktadır. Dolayısıyla da bu faaliyetlerin maksimum güvenlik tedbirleri içerisinde ve sınırlı ölçüde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Kaldı ki iç patlama ve sızıntı olasılıkları gibi etkenler için alınan tedbirlerde iç faaliyetler ile birlikte deprem, tsunami, volkanik patlama vd. olumsuz doğal etkiler de dikkate alınmalıdır. Ayrıca savaş ve terör saldırıları gibi etkenler ile de dışsal risk oranlarını arttırmaktadır. Kaldığı nükleer enerjinin, enerji ihtiyacını karşılamının yanı sıra bir silah olarak kullanılması da söz konusudur. Bu durum olası risk ve tehditlerin boyutunu daha da çok fazlaştırmaktadır.

Sağlam korunmayan santraller teröristlerin saldırısına açık hale gelebilir. Çevresel güvenlik riskleri; kirlilik, su kıtlığı, ozon tabakasında incelleme, çölleşme gibi problemlerdir. Çevre ve insanlığın güvenliği açısından nükleer enerjinin meydana getirdiği risk çevresel zararlara neden olmaktadır. Özellikle nükleer enerji reaktörleri bulunduğu bölge için güvenlik tehlikesi oluşturuyor. Başka ciddi bir riski teşkil eden ise radyoaktif ve zehirli kimyasal maddelerin kullanılması, taşınması ortadan kaldırılmasında meydana gelmektedir (Yılmaz, 2020:125).

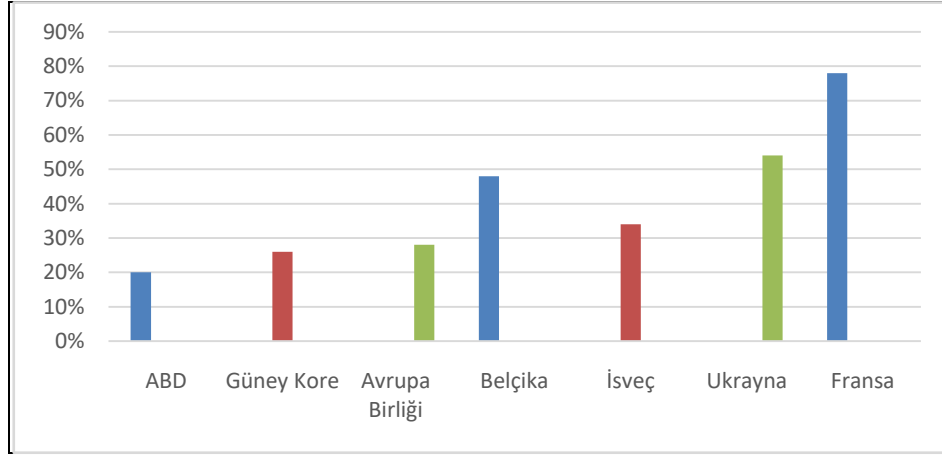
2006 senesi Çernobil felaketinin yirminci senesinde, nükleer tehlike senesi olarak duyuru yapan doğa taraftarları bu enerjinin getirdiği zararları dile getirerek; sağlık, çevre, gelecek, devlet ve canlı varlık için olumsuz görüşlerini dile getirilmişlerdir. Bu eleştirel düşünceler aşağıda özetlenmiştir. Buna göre (Yıldırım ve Örnek, 2007:37-38);

1. Fransa hariç tüm batı devletlerinde nükleer santraller yararsız teknoloji olarak ele alınmaya başlanmıştır.
2. Çekirdek erimesi tehlikesi vardır.
3. Nükleer enerji santrallerinde yaşanan sorunlar nedeniyle emniyet tedbirleri alınmak üzere, kapatılmış ya da onarılması için geçici bir süreliğine durdurulmuştur.

4. Kurulma maliyetleri pahalıdır. Eski teknoloji ile kurulmuş bulunan nükleer santrallerin onarılması nerdeyse zordur. Nükleer santrallerin sökülmesi yıllar almaktadır.
5. *Elektrik ücretleri*: Geri kalmış sisteme sahip olan santrallerde fazla masrafla enerji üretmekte ve bu ücretlendirmeyi olumsuz yönden etkilemektedir. Üretim masraflarını karşılamak için başvuru elektrik fiyatlandırması yerel halk için de sorun teşkil etmektedir.
6. Nükleer santrallerin atık sorunları vardır. Bu atıklar doğa için tehlike yaratmaktadır. Zira atıkların radyoaktifliği senelerce sürmekte ve atık sorunu için milyonlarca para harcanmaktadır.

Yıpranmış bulunan nükleer santraller çevrede bulunan yerleşim yerlerine büyük zararlar vermektedir ve radyoaktif dalgalanmalar canlılarda bir takım anormal sorunlar oluşturmaktadır.

Tablo 2. Ülkeler Açısından Nükleer Enerji Göstergesi



Kaynak: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2023.

Tablo 2’de belirtildiği üzere T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı’nın Nükleer Enerji ve Uluslararası Projeler Genel Müdürlüğü’nün raporuna göre bu devletler elektrik taleplerini karşılamak için Nükleer enerjiye önem vermektedir. Ayrıca Almanya devleti de ilk başlarda nükleer santrallere önem verirken Fukuşima kazasından sonra, Almanya dahilinde lobiler tarafından gerçekleşen baskılar sonucunda nükleer santrallerin bir çoğunu kapatmak mecburiyetinde kalmıştır (T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2023).

Ülkeler geleneksel enerji imkanlarıyla birlikte yeni enerji kaynakları arayışındalar ve bu konuda nükleer enerjinin öne çıktığı söylenebilir. Son bilgilere göre, fosil yakıtların 2040 senesine kadar diğer kaynaklara göre nispeten kullanımı düşse de yinede diğer kaynaklara göre daha fazla hisseye sahip olunacağı açıklanmaktadır. 2040 senesinde yenilenebilir enerji kaynakları kullanımında artış beklenmektedir. En hızlı büyüyen enerji kaynağı yenilenebilir enerji kaynağıdır. Bu kaynaklar enerjide %40 civarında büyüme göstermiştir. Kanada’da hâlen 35 santralin inşaatı devam etmekle birlikte, dünyada 441 nükleer santral bulunmaktadır. Bu enerjiden en fazla yararlanan ülkeler Fransa, ABD ve Belçikadır. Fransa enerji istihsalının yüzde yetmiş altı oranında, Belçika ise yüzde kırk yedi oranında nükleer enerjiden elde etmektedir. ABD’de bulunan nükleer enerjinin üretimi 805 TWh olmaktadır (Nebati ve Yazıcıoğlu, 2019:67).

2.2. Rüzgâr Enerjisi

Enerjinin daima ucuz temin edilmesi devletlerin çözmesi gereken sorunların başında yer almaktadır. Günümüzde her bir devlet dünya ekonomisinin dahilinde rekabet halindedir. Geri kalmış devletler de ilk önce ekonomik kalkınmalarını sağlamalı ve enerji üretimi için enerji alanında kalkınmayı sağlayarak eksikliklerini tamamlamalıdır. Her ülkenin halletmesine ihtiyaç duyulan sorunlardan birisi de yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelmeye özen göstermek ve bu sayede temin edilen enerjinin birey açısından ucuz olmasını sağlamaktır. Bu çerçevede yenilenebilir enerji kaynaklarından, Rüzgâr enerjisi santralleride bu hususta önemlilik arz eder. Rüzgâr enerjisi kaynağını rüzgardan almaktadır ve kaynağını rüzgardan alıyor olması doğa için bir tehdit oluşturmamaktadır.

Rüzgâr enerjisinin yerleştiği yapı, hava ve mevsim şartlarından önemli ölçüde tesir almaktadır. Bu enerji türünden bir çok alanda istifade edilmektedir. Örnek; elektrik üretimi için yapılan su pompalaması, bazı ürünleri doğrama gibi enerjiye gerek duyulan yerlerde kullanılmaktadır. Rüzgâr enerjisinin gürültü dışında,

çevre üzerinde herhangi bir zararı olmadığına rastlanmaktadır. Bu enerjinin avantajlarından dolayı ülkeler tarafından teşvik edilmektedir. Rüzgar enerjisinin tribünün kurulması %69 maliyet oluşturmakta, diğer maliyetleri ise tribünün kurulacağı yer oluşturmaktadır. Bunun dışında kullanım zamanı için herhangi bir maliyet söz konusu değildir (Bayraç, 2011:38).

Rüzgar enerjisinin, çevre için yararlı enerji kaynağı teşkil etmesi ve yenilenebilir olması nedeniyle, dünyada önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Bu konuda kamu kurumları ve özel girişimler desteklenmekte ve teşvik edilmektedir. Son dönemlerde AB (Avrupa Birliği) ve diğer uluslararası kuruluşlarca bu kapsamda proje desteklerinin ciddi anlamda artarak devam ettiği görülmektedir. Bu durum da doğaya daha az zararı olan enerjilerin üretilmesinde ortaya konan yaklaşımın kararlılığının ve etkinliğinin artırıldığı bir göstergesidir.

Fosil yakıtlarının doğaya vermiş olduğu zarara karşın, rüzgar enerjisi doğa için daha az zararlı ve çok daha faydalıdır. Yapılan testler sonucunda 500 KW saatlik rüzgar tribünün, elli yedi bin ağacın yaptığı karbondioksit temizlemesine eş değer olduğu tespit edilmiştir (Bayraktar ve Kaya, 2016:2). Bu durum enerji ihtiyacının karşılanmasının yanı sıra çevre kirliliğinin azaltılması açısından da önemlidir.

Günümüzde iki tür rüzgar enerjisi tribünü mevcuttur. Bunlar yatay ve dikey eksenli sistemlerdir. Yatay eksenli sistemler, kurulmaları ve üretilmesi daha kolaylık teşkil etmekle birlikte dikey tribüne göre maliyetleri daha düşüktür ve başarısı daha fazladır. Ancak bu tribünlerin bakımları daha güçtür. Dikey tribünler, yatay tribünlere göre görünüşleri; görsel anlamda daha zarif olması, işleyişinin emniyetli olması ve az gürültülü olmalarıdır. Rüzgar santrallerinin ilk inşasının fiyatları çok yüksek olmasına rağmen bu sistemlerin hammaddeye ihtiyaç duymaması sebebiyle işletme fiyatları düşüktür. Zaman içerisinde teknolojinin gelişmesiyle birlikte rüzgar tribünlerinin, maliyeti gittikçe düşmektedir. Böylece rüzgar santrallerinin kullanılması daha da artmaktadır (Bayraktar ve Kaya, 2016:2). Bir diğer taraftan rüzgar enerjisinin bir takım dezavantajları vardır bunlar sırasıyla (Bayraç, 2011:42-43);

1. Rüzgar hızının değişiklik göstermesi, her bölgeye tribünlerinin tesis edilmesini kısıtlamaktadır.
2. Kurulması için teçhizatın genel kısmının yurt dışından ithal edilmesi, santrallerin inşa edilme maliyetini yükseltmektedir. Bu durumu önlemek için, yerli istihsalın gelişmesini sağlamak gerekmektedir.
3. Gürültü ve görüntü kirliliği yaratması ve yanı sıra göçmen kuşların geçtiği alanlarda kurulması kuş sürülerine zarar vermektedir. Zira teknolojinin gelişmesiyle birlikte gürültünün daha da aşağı noktalara ineceği düşünülebilir. Rüzgar enerjisinin belirtilen dezavantajlarına rağmen, sahip olduğu avantajlar onu diğer kaynaklara göre, daha ön plana çıkararak cazip hale getirmektedir.

Yeryüzünde mevcut olan offshore (kıyıdan esen) rüzgar enerjisi gücünün tahminen %99'luk payı Avrupa'da bulunuyor. Offshore rüzgar enerjisi 2000'li yıllardan itibaren yükselmeye ve gelişmeye başlamıştır. Günümüzde hala hızlı büyüme göstermeye devam etmektedir. Avrupa haricinde, büyük santrallere sahip olan devletlerden birisi de Çin'dir. Çin'de bulunan rüzgar enerji santralleri 102 Mw gücündeyken, Avrupa'da bu oran 12 Gw civarındadır. Dünyada offshore rüzgar enerji üretiminde başı çeken devletler İngiltere, Almanya ve Danimarka'dır. Danimarka'da ilk rüzgar santralleri 1991 yılında kurulmuştur. İngiltere'de 2000 yılında ve Almanya'da ise 2003 yılında kurulmuştur. Bu ülkeler içindeye ise en büyük rüzgar enerji gücüne sahip olan ülke İngiltere'dir. 2015 yılından itibaren Avrupa'nın on bir ülkesinde rüzgar türbini denizlerde kurulmuştur. Bu yıldan itibaren Japonya ve Güney Kore'de rüzgar enerji kullanımı gelişmeye başlamıştır. Avrupa'da Almanya, İngiltere ve Danimarka dahil olmakla İrlanda, Norveç, İspanya, Portekiz ve Finlandiya'da da rüzgar santrallerine sahip devletler sırasındadırlar (Kocatürk vd., 2017:55-56-57).

2.3. Güneş Enerjisi Santralleri

Devletler, yenilenebilir enerjiye yönelmekle birlikte güneş enerjisinden yararlanılması için de çalışmalar başlatmışlardır. Bu çalışmalar 1970 yılı itibarıyla daha da hız kazanmıştır. Güneş enerjisi, diğer yenilenebilir kaynaklar gibi çevresel olarak temiz enerji kaynağı sunmaktadır. Yine diğer yenilenebilir enerji kaynaklarının kurulumu gibi güneş enerjisi santrallerinin kurulumu da maliyetlidir. Ancak teknolojik gelişmelere bağlı olarak güneş santrallerinin maliyeti bakımından kullanılması daha da uygun hale gelmiştir.

Güneş enerjisi santrallerinde esas olarak kurulan PV panelleri vasıtasıyla güneşten doğrudan enerji alınması söz konusudur. PV hücreler, güneş radyoslarının vasıtasız elektrik enerjisine dönüştüren cihazlardır. Güneş yoğunluğuna göre enerji üretim miktarları artmaktadır. Bu cihazların teknolojik gelişmelere bağlı olarak özellikleri de artırılmıştır. Az güneşli havalarda bile enerji üretmeleri sağlanabilmiştir (Yolcan ve Köşe, 2020:202).

Güneş pazarında 2014 yılı itibariyle büyüme göstererek, %25 civarlarına ulaşmıştır. 2015 yılına gelindiğinde ise bu oran 50'GW'lik artış göstermiştir. Bu enerji kapasitesine göre ilk yeri Avrupa, ardından Kuzey Amerika ve Asya güneş enerji santralleri gücüne sahiptir. İstatistiklere göre en yüksek güneş enerji gücüne sahip ülkeler ise sırasıyla Çin, Almanya, Japonya, ABD ve İtalya'ya aittir. Güneş enerjisi diğer yenilenebilir enerji kaynaklarına nispeten gelecekte daha da etkili bir hale gelmesi söz konusudur. Ayrıca diğer yenilenebilir kaynaklara göre daha da kolay yaygınlaşacak özelliklere sahiptir. Güneş enerjisi alanı ne kadar büyük ise, kurulu güçte bir o kadar yüksek olmaktadır. Güneş enerjisi santrallerinin diğer santrallere göre kurulumu için daha geniş araziler gerekmektedir (Nacar, 2021:99). Ancak günümüzde araziler dışında da bina ve tesislerin çatı katları ile yapı yüzeylerinde de güneş enerjisi üretimi için paneller kurulmaktadır. Bu paneller ile düşük miktarda da olsa enerji üretilebilmektedir.

3. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ

Tarih boyunca dünya da pek çok kez iklim değişiklikleri meydana gelmiştir. 21. Yüzyılın en önemli sorunlarından olan küresel iklim değişikliğinin insanlık tarihinde yaşanan üretim değişimlerin sonucunda olduğu görülmektedir. Bu süreç insanların üretim toplumundan tüketim toplumuna geçiş süreciyle ilişkilendirilebilir (Koçar Uzan, 2022:109). İklim değişikliğinin neden olduğu sorunlar, günümüzde daha etkili boyutlarda kendisini göstermektedir. Sorunun daha belirgin hale gelmesi de çözüm için daha hızlı ve etkili olunmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle de uluslararası kuruluşlar ve özellikle de etkili devletler tarafından sorunun varlığı daha çok gündemde tutulmalı ve bu konuda çözümler üretilmesi için öncülük edilmelidir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler de iklim değişikliğini sorununu yakından takip etmekte ve bu konuda bir takım önlemler alınması yönünde çağrılarda bulunmaktadır. Uluslararası kuruluşlarca alınan bu kapsamdaki kararların uygulanması için organizasyonlar kurmakta, programlar düzenlemekte ve gerekli tedbirlerin alınabilmesi için adımlar atmaktadır

Birleşmiş Milletler iklim değişikliğiyle ilgili düzenlemiş olduğu ilk konferans Norveç'in başkenti olan Stockholm'da 1972 yılında 5-16 Haziran ayı arasında gerçekleşmiştir. İnsan Çevresi başlıklı konferansa 113 ülkeden temsilci katılmış ve bu konferansda 86 bildiri sunulmuştur. Bu bildirilerin geneli çevre sorunları ve yerleşme üzerine olmuştur. Alınan bir takım kararlar sonucunda 5 Haziran tarihinin Dünya Çevre Günü olarak kabul edilmesi, Birleşmiş Milletler Çevre Programı Teşkilatı (UNEP) kurulması ve Çevre Fonu oluşturulması konusu üzerinde uzlaşıya varılarak, konferans kapatılmıştır (Alada vd., 1993:93). Yapılan değerlendirmeye esasen 1972 senesinde düzenlenmiş olan bu konferans sayesinde birçok programın gerçekleştirilmesi yönünde ön adım olmuştur.

İklim değişikliği konusuyla ilgili düzenlenen bir diğer konferans da 1992 yılında Brezilya'nın büyük şehirlerinden birisi olan Rio de Janeiro'da düzenlenen Birleşmiş Milletler'in Çevre ve Kalkınma Konferansı'dır. Birleşmiş Milletler'in Çevre ve Kalkınma Konferansı'nın esas konulardan birisi de sürdürülebilir kalkınmanın nasıl gerçekleştirilebileceği üzerinedir. Bu konferans, aynı zamanda "Yeryüzü Zirvesi" olarak da bilinmektedir. Konferansın adından da anlaşılacağı üzere iklim değişikliği konusu artık uluslararası hatta küresel bir boyuta ulaşmıştır. Konferansın sonunda bir takım manifestolara imza atılmıştır. Bunlar sırasıyla Rio Bildirisi, Rehberlik Bildirisi, BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi, iki uluslararası sözleşme, iki beyanat ve bir ana gündemden oluşan beş farklı uluslararası belge hazırlanmıştır (Dağdemir, 2005:51).

BM öncülüğünde yapılan bu toplantıları destekleyenler olduğu kadar eleştirenler de olmuştur. Örneğin kimi insanlar BM'nin gerçekleşmiş olduğu bu adımları sadece bir formaliteden ibaret olarak görmüşlerdir. Bu nedenle de BM'yi eleştirmişlerdir. Ancak unutmamak gerekir ki bir sorunun varlığını tespit etmek, varlığını kabul etmek ve çözümü için çaba sarfetmek önemli gelişmelerdir.

Birleşmiş Milletlerin iklim değişikliği ile mücadele kapsamında kendisine olan beklentileri karşılamakta yeterli olmaması mümkündür. Çünkü üye devletler üzerindeki bağlayıcılığı sınırsız değildir. Ayrıca üye devletler, uluslararası antlaşmalara imza atma konusuna çekince ortaya koyabilmektedirler. Tüm devletlerin konuya yaklaşımları aynı ölçüde olmamaktadır. Birleşmiş Milletler de uluslararası ilişkiler dengesini koruyarak bu bağlamda yapıcı adımlar atmaktadır. Ancak bu adımların başarısı uluslararası kamuoyunun desteğine de bağlıdır. Bununla birlikte BM vd. uluslararası kuruluşlarca üye devletleri bağlayan küresel ölçekli kararlar da alınmaktadır. Yine bu kararı uygulamak için ima atan devletlerin belirli düzeyde denetimi de yapılmaktadır. Bu bağlamda müeyyedeler de uygulanabilmektedir. Yaşanan gelişmelere göre bu kapsamda yeni çalışmalar yapılarak bazı yeni kararların da alınması kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır. Örneğin dünyayı ilgilendiren sera gazı emisyonunun sınırlandırılması hususunda yeni hukuki düzenlemelerin oluşması olasılığı masadadır

(Giddens, 2013:324). 193 üyesi bulunan Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın iklim değişikliği sorunu üzerinde sık sık durmakla konunun ne kadar önemli boyuta ulaştığını vurgulamaktadır. Her ne kadar bu konu üzerinde durulsada, nitekim bu hususta somut adımlar atılmamıştır. Zira büyük devletler sera gazı salınımında her ne kadar mütabakata varsalarda bu sadece kağıt üzerinde kalmaktan öteye geçememiştir. Sanayileşme sayesinde gelişmiş bulunan ve gelişmeye çalışan devletlerin bir çoğu bu hususta taviz vermemektedir.

4. NEOM ÖRNEĞİNDE MODERN ŞEHİR PROJELERİ

Teknoloji, insanoğlunun yaşamını doğrudan etkileyen önemli bir unsurdur. Günlük sosyol-kültürel ve ekonomik (çalışma) hayatımızın her alanında teknoloji ile bir bütün olarak yaşanmaktadır. Örneğin teknoloji ile birlikte sağlık kontrollerimizi gerçekleştirebiliyor, önemli anılarımızı kaydedip diğer bireylerle paylaşabiliyoruz. Çağımızda arabalar kendi kendilerini hareket ettirerek park yerini bulacak veya mobil aygıtlar vasıtasıyla kendilerini komuta edebileceklerdir. Bunun önemli adımları da şimdiden hayata geçirilmeye başlandığı görülmektedir. Elektrikli arabalar geliştirildikçe, akıllı asfalta da ihtiyaç duyulabilecektir. Yine elektrik direkleri, reklam panoları vb. gibi materyaller çok fonksiyonlu hale gelmiştir. Artık birçok yerde elektrik direkleri ve panolar kendi ihtiyaç duydukları enerjileri yine bizzat kendileri üretmeye başlamışlardır.

21. yüzyılın en önemli sorunlarını teşkil eden; şehirleşme, iklim değişiklikleri ve küreselleşme için acil ve etkili çözüm beklenmektedir. Bu sebeple modern şehirlerin esas amacı teknolojiden en iyi şekilde yararlanma, gereksimi duyulması ve bu hususta yeni teknolojiler icat edilmesine önem verilmesi, üretilen teknolojilerin birbirleriyle uzlaşması veya derli toplu teknolojilerin çalışmasını sağlayarak bu sorunlardan kaynaklanan hızlı nüfus çoğalması ve kaynak kıtlığı sorunlarıyla mücadele etmektir (Örselli ve Akbay, 2019:230). Akıllı şehirler ortaya çıkan sorunların çözümü noktasında kullanılmaktadır. Bunun için güncel tekneoljik gelişmeler kullanılarak yönetim alanı güçlendirilmiştir. Akıl şehir kavramı şehir yaşamının birçok boyutu ile ilgili olduğu için tek bir tanım yapmak oldukça zordur. Bu sebeple farklı sistemleri kapsayan genel tanımların olduğu görülmektedir (Koçar Uzan ve Avşar, 2022:417). Bu konuda bir takım devletler akıllı şehirlerin inşası yolunda büyük projeler ortaya atmaya başlamışlardır. Bu projelerden biriside Suudi Arabistan'ın Tebuk Bölgesinde kurulması planlanan Neom şehir projesidir.

Akıllı şehir (kent) olgusunun kökleri 1980'li yıllardaki "ağ şehirler (networked cities)" yaklaşımına hatta 1960'lı yıllarda ortaya çıkan "sanal olarak planlanan şehirler (cyber-netically planned cities)" yaklaşımına kadar gitmektedir. Ancak akıllı kent terminolojisi; ekolojik ve ekonomik sürdürülebilirlik ile bilgi teknolojilerine dayalı bir kentsel yönetim şekli (Shaw, 2018:30) olan "akıllı büyüme" yaklaşımına dayanarak 1994 yılında ortaya çıkmıştır (Dameri ve Cocchia, 2013:4). 2005 yılından itibaren Siemens, Cisco ve IBM gibi teknoloji devleri başta olmak üzere birçok şirket tarafından akıllı kent sistemleri üzerinde ar-ge çalışmaları yapılarak, yeni ürün ve hizmetlerin üretilmesine başlanmıştır (Harrison ve Donnelly, 2011:2). Kavramın tanınırlık ve etkinliğinin artması ise 2010 yılı itibariyle Avrupa Birliği ve bağlı kurumlarının sürdürülebilirlik ile ilgili çalışmalarında ön plana çıkartılması ile olmuştur (Dameri ve Cocchia, 2013:4). Günümüzde akıllı şehirler, kentsel alanlarda sosyal sermaye, bilgi ve iletişim teknolojilerine yapılan yatırımlar, katılımcı yönetim yoluyla sürdürülebilir ve ekonomik kalkınmayı teşvik ederek yaşam kalitesini önemli ölçüde artırmak için kullanılıyor (Göksoy Sevinçli ve Demirci, 2022:49). Akıllı şehirlerin yüklendiği misyon her geçen gün daha da artmaktadır. Bu nedenle bu şehirlerin tüm bilim dallarını kapsayacak bir şekilde tanımlanması ve fonksiyonlarının belirlenmesi oldukça güçtür. Ancak genel bir bakış açısı çizmek adına akıllı şehirleri şu şekilde tanımlayabiliriz (Mecek, 2021:436);

"Şehir için gerekli olan hizmetlerin rasyonel ve sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve kent sakinlerinin yaşam konforlarının artırılması amacıyla; kentin yönetilmesinde ve hizmet sunumlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin yardımı ile beşeri, fiziksel ve dijital unsurların bütünsel olarak bir araya getirildiği sistem ve uygulamalardır"

Akıllı kentler, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yardımı ile beşeri (insan/topluluk) unsurların, fiziksel araçların ve dijital sistemlerin rasyonel bir yönetim yapısı içerisinde bir araya getirilmesi sonucu oluşmaktadır (Mecek, 2021:436). Kent içerisinde mevcut olan ve akıllı kent sistemleri ile bağlantısı bulunan her türlü mekân, makine, teçhizat, araç ve fiziksel donatı bu unsurun bir parçasıdır. Akıllı kentin son ve yeni halkası ise dijital unsurlardır. Nesnelerin interneti (IoT), yapay zekâ (AI), robotik lojistik çözümler (taşımacı robotlar, konveyörler gibi), endüstriyel robotlar, makineler arası iletişim (M2M), akıllı mobil cihazlar, 3D yazıcılar, kameralar, sensörler, yarı iletkenler, blokzincir, endüstriyel üreticilere yönelik yazılım programları ve sistemler ile uça hesaplama (edge computing) ve bulut bilişim gibi ileri teknolojik araçlar (Yılmaz ve Mecek, 2021:121) dijital unsurların birer parçalarıdır. Akıllı kent uygulamaları akıllı atık yönetimi, akıllı aydınlatma, akıllı park çözümü gibi pek

çok yönden verimlilik ve tasarruf sağlaması dolayısıyla kentlere olduğu kadar ülkelere de sürdürülebilirlik ve ekonomik yönden katkı sağlamaktadır. Ülkelerin gelişmişlik seviyesi artıkça kullandıkları teknolojiler de çeşitlendiğinden akıllı kent uygulamaları da çeşitlilik göstermektedir (Göksoy Sevinçli, 2023:1498).

Akıllı şehirler sayı ve nitelik olarak artmaya devam etmektedir. Bu bağlamda da her proje diğerine örnek olmaktadır. Ancak kapasitesi, teknolojik yönü, proje büyüklüğü vd. kıstaslar açısından Neom projesi, diğer projelere göre daha popüler bir boyut kazandığı görülmektedir. Neom kelime anlamı nedir?

Neom ismi iki sözden türetilmiştir. Velihaht Prens ve Neom Şirketi Yönetim Kurulu Başkanı Prens Muhammed bin Salman tarafından düşünülen ilk üç harf, Eski Yunanca'da “yeni” anlamına gelen “neo” ön ekinden geliyor. Son harf olan “M” ise “gelecek” anlamına gelen Arapça bir kelime olan “*Mustaqbal*”ın ilkidir. M aynı zamanda Velihaht Prens Muhammed bin Salman'ın da ilk harfidir. Projeye esasen 2030 yılına kadar yaklaşık bir milyon insan The Line şehrin de ikamet edeceği ve 2045 senesinde 9 milyona çıkması planlanıyor. Neom sitesinin ana sayfasında belirtilen tanıtıma esasen şehrin inşa sürecinde günümüzde, 2800 yakın personel çalışmakta ve 80'den fazla ülkeden gelen uluslararası iş gücü mevcuttur (Neom, 2023).

Neom projesinin ana sayfasında belirtilen ilk başlık şu şekildedir “*Neom içinde doğanın %95'ini koruyan, sıfır araba, sıfır sokak ve sıfır karbon emisyonu ile 170 km uzunluğunda bir milyon nüfuslu bir şehir olan Neom'u sizlere sunuyorum*” (Neom, 2023). Neom projesini gerçekleştiren Suudi Arabistan krallığıdır. Bu projenin amacı The Line isimli bir şehrin kurulmasıdır. Şehir çağımızın yaşam koşullarını karşılaması yönünde inşa edilmeye başlanmıştır. Bu proje ilk defa 25 Temmuz 2022 senesinde Prens Muhammed bin Selman tarafından açıklanmıştır. Neom şehir projesi 120 km bir kıyı şeridi boyunca uzayacağı ve çölü kapsayan bir proje olduğunun altını çizmek gerekir. Şehir 170 km uzunluğunda ve 500 m yüksekliğinde 200 m genişliğinde bir yapı olarak plana alındı. Ekonomik maliyetinin ilk aşaması için krallık tarafından 319 milyar riyal ve ayrıca Neom ile ilişkili bir fon tarafından 300 milyar riyal tahsis edileceği duyurulmuştur. Projenin ilk bölümünün 2025 yılında tamamlanması beklenmektedir (Cumhuriyet, 2023). The Line şehir iki aynalı bir tasarımda inşa edilecek ve böylece, şehirsiz yapının ilk örneğini teşkil edecektir. Suudi Arabistan devleti bu projeye dizayna yeni bir yaklaşım sunuyor: Şehir işlevlerini dikey olarak katmanlama fikri, insanlara bunlara erişmek için üç boyutta (aşağı, çapraz veya yukarı) sorunsuz hareket etme imkanı verecektir. Şehrin içerisinde, bireylere açık parklar ve yaya alanları, okullar, evler ve iş yerleri inşa edilecektir (Neom About, 2023).

Bu projede dikkat edilmesi gereken bir hususta neden aynadan bir şehir oluşturulmasına gerek duyulmasıdır. Şehrin dış kaplamasının aynadan inşa edilmesinin büyük ihtimalle nedeni güneş ışınlarının ayna vasıtasıyla geri yansıtılmasıdır. Bu konuyla ilgili çalışmalar yürütmüş olan Stanford Üniversitesinin mühendisleri aynalarla ilgili yeni bir icat hayata geçirmişlerdir. Binalardan ısıyı uzaklaştırmak için icat edilen yüksek teknoloji ayna vasıtasıyla ısı binalardan uzaya ışınlacaktır. Yeni bir ultra ince çok katmanlı malzeme, gelen ısıyı azaltmak için güneş ışığını yansıtırken aynı zamanda binaların içindeki sıcaklığı uzaya yayarak klima olmadan binaları soğutabilecektir (Stanford Engineering, 2023).

Büyük ölçekli bu çalışmada, projenin bir stratejik pazarlama planlamasına ihtiyaç vardır. Özkaynar'a (2022) göre, stratejik pazarlama planlamasında öncelikle hedef kitle ve gereksinimler belirlenmelidir. Ayrıca hedef kitleye ulaşırken uygulanacak politikalar açısından farklılık göstereceği için hedef kitlenin bölümlendirilmesi yapılır. Kentin hedefleri ve bu hedefe varmak için kullanılacak kaynaklar ortaya konulmalıdır. Daha sonra kent ile benzer dinamiklere sahip rakipler ve ileride ortaya çıkabilecek muhtemel rakip kentler belirlenir. Tüm bu çalışmalar SWOT analizi ile ortak bir paydada ele alınmalıdır. Bu planlamanın oturacağı çerçeve, pazarlamanın 4P'si olarak bilinen, ürün, fiyat, tutundurma ve dağıtım bölümüdür.

Modern şehir olarak ele alınan bu proje kapsamında halka açık parklar ve doğal peyzajla bütünleştirilmiş yürünebilir mahalleler ile birden fazla, hiper bağlantılı toplulukların yaratılması düşünülmektedir. Bu projeye göre, 380.000 yeni iş yaratacak, ekonomik çeşitliliği teşvik edecektir. The Line şehri GSYİH'ya 180 milyar SAR katkıda bulunacak ve yenilenebilir enerji ile güçlendirilen çevresel sorumluluk ilkeleri, sürdürülebilir ve yenilenebilir kalkınma uygulamalarını teşvik etmek için iş düzenlemelerinde yer alacaktır. Yapay Zeka ve robotları içeren dijital bir çerçeve aracılığıyla hiper bağlantılar kurulacağı düşünülmüyor. Planlamaya göre geliştirme sırasında, Neom'un doğal çevresini ve zengin mirasını korumak için katı çevresel kontroller uygulanmaktadır. Hatta bu şehrin yapılması için de yabancı şirketler ortaklaşa hareket edilmektedir. Neom şehrinin enerji kaynağını ise yenilenebilir enerji kaynakları teşkil edecektir. Fosil yakıtlarından uzak durulması yönünde de gelecek kentleşme için önem arz eder. Bir diğer konuya döngüsel karbon ekonomisi için beklenen standartlar etrafında inşa edilmiş katı uluslararası sürdürülebilirlik kriterlerini karşılamadığı sürece hiçbir inşaat faaliyeti mümkün olmayacağı da belirtilmiştir. The Line şehrinin inşası bittikten sonra şehir 9 milyon kişiyi barındıracak ve sadece 34 kilometrekarelik bir alan üzerine inşa edilecek. Şehrin sakinleri hemde, 20 dakikalık

uçtan uca geçiş ile yüksek hızlı trene ek olarak beş dakikalık yürüme mesafesindeki tüm tesislere erişebilecek. (Neom The Line, 2023). Neom projesinin tanıtım sayfasında belirtilen başlıklardan birtaneside şöyledir (Neom, 2023);

“Daha iyi bir gelecek yaratmak ve küresel zorlukların üstesinden gelmek için burada bulunan, özgür düşünenlerden oluşan uluslararası bir topluluğu keşfedin. Suudi Vizyonu 2030'u destekleyen sıfır karbonlu, döngüsel ekonomimiz ve devrim niteliğindeki tasarımı, kentsel yayılmayı azaltacak ve yaşanabilirliği artıracaktır. NEOM özel bir ekonomik bölgedir; birden fazla sektördeki yenilikçi çalışmalarımız, yalnızca Krallık ekonomisini çeşitlendirmekle kalmayacak, aynı zamanda dünyanın diğer bölgelerinin de yararlanabileceği çözümler sunacaktır”

Bu projelerle birlikte Suudi Arabistan ekonomiyi yeni zirvelere taşımaya kararlıdır. Atıkların azaltılması, emisyon değerlerinin normale dönmesi, diğer bir taraftan yeni iş alanlarının açılması planlanmaktadır. Doğaya verilen zararın önlenmesi doğal besin zincirinin oluşturulması gibi birtakım konular da bu projeye dâhil edilmiştir. Diğer tanıtım başlığında şöyle ifade edilmiştir (Bloomberg, 2023);

“Dünya, her yıl tüketilen 100 milyar ton malzemeyi azaltmanın yollarını arıyor. Metaller, plastikler, ahşap, beton ve kimyasallar gibi bu malzemelerin yaklaşık %92'si tek kullanımlık ürünler içindir. Üretilen atık miktarını sınırlama hareketi, herhangi bir endüstrinin, ürünün veya ülkenin ötesindedir. Çoğu öge, malzemeler için demonte edilecek ve çıkarılacak şekilde tasarlanmamıştır. Bunu değiştirmek sadece çevreyi korumakla ilgili değil, döngüsel ekonomi aracılığıyla küresel bir büyüme fırsatı da sunuyor. Suudi Arabistan'da Neom, döngüsellik gelişiminde kilit bir bileşen olarak yerleşti. Ülkenin kuzeybatısında yer alan dev proje, günümüzün doğrusal modeline meydan okumak için temel atıyor ve bunun yerine kaynak koruma, atık azaltma ve tedarik zinciri performansını yeniden tasarladı”

Her ne kadar tanıtımı muazzam şekilde olsa da beklenen hedefe ulaşmak için büyük ekonomik desteğe gerek duyulur ve bu tür şehirlerin inşası uzun bir süre dâhilinde gerçekleşmesi söz konusudur. İklim sorunu nedeniyle günümüzde Neom'un The Line şehir projesi örneğinde ve modern koşullara uygun şekilde akıllı şehirler inşa edilmekte veya yeniden reform edilmektedir. Neom şirketinin diğer farklı akıllı şehir projeleri ise şunlardır: Sındalah, Trojena, Oxagon.

Dünyada hızla akıllı şehir örnekleri artmaya devam etmektedir. Bunlardan bir tanesi de Ağdam şehir projesidir. Azerbaycan'ın önemli bölgelerinden birisi olan Karabağ işgalden kurtarıldıktan sonra Ermeniler tarafından tahribata uğramış olan Ağdam şehrinde Azerbaycan hükümeti tarafından akıllı şehir kurulmaya başlanmış ve bir sıra uluslararası şirketler inşa sürecinin çabuk bitirilmesi için bölgeye davet edilmiştir.

5. SONUÇ

Son elli yıl içerisinde artan kullanımıyla iklim değişikliğini önemli ölçüde etkileyen fosil yakıt tehlikesi ön plana çıkmış ve insanlık bu açıdan yeni enerji türleri keşfetme yolunda adımlar atmaya başlamıştır. Fosil yakıtların çıkarılması doğayı olumsuz etkilemiştir. Yenilenebilir enerji kaynaklarına başvurmakla doğaya verilen zararların önüne önemli ölçüde geçilebilecektir. Bu konuda iklim değişikliğinin, dünya için getireceği olumsuzluklara karşı, uluslararası arenada ortak çözüm arayışlarına girilmiştir. Bu kapsamda önemli konferanslar düzenlenmiş ve bazı önemli anlaşmalar imzalanmıştır.

Yapılan anlaşmalar doğrultusunda iklim değişikliği ve çevre kirliliğinin azaltılması amacıyla bazı yeni uygulamalar hayata geçirilmeye başlanmıştır. Sürdürülebilir ve çevre ile uyumlu teknolojiler daha fazla hayatımızın içine girmiştir. Bu kapsamda yaşam alanları yeniden tasarlanmaya başlamış, kullanılan enerjiler değiştirilmiş, teknoloji ve araçlar dönüştürülmeye başlanmıştır.

Akıllı şehir projeleri, yukarıda bahsedilen değişim ve dönüşümü yoğun bir şekilde ortaya koyan örnek uygulamalardır. Günümüzde yenilenebilir enerji kaynakları, akıllı şehirler ile içiçe geçmiştir. Yeni kurulan bu teknolojik şehirlerde yenilenebilir enerji kaynaklarına ihtiyaç duyulmasının nedenlerinden birisi de bu enerji kaynaklarının tükenmiyor olması ve çevreye zarar vermemesidir. Şehirler, herhangi bir fosil kaynaklı enerjiye ihtiyaç duymadan kendi enerjisini üretebilme kapasitesine sahiptir. İhtiyaç duyduğu enerjiyi üretirken mevcut doğal kaynakları tüketmemekte, sera gazları oluşturmamakta ve çevre kirliliği ile iklim değişikliğine neden olmamaktadır. Ayrıca enerjinin taşınması ile ilgili sorunların oluşması önlenmekte ve enerji maliyetlerini azaltılmaktadır. Akıllı şehir projeleri, kişilere teknolojiyi en üst düzeyde kullanma imkanı tanımakta, bireylerin yaşam konforlarını çok daha fazla artırmaktadır. Neom örneği de bunlardan birisini teşkil eder.

Neom projesinin gerçekleştirmeyi planladığı “*The Line*” şehri, bu devrin altyapısını karşılayacak bir şehir modelini teşkil eder. Her ne kadar yapılması uzun süreli ve maliyeti bakımından pahalılık teşkil etse de, doğa bakımından faydaları oldukça çoktur. Zira Suudi Arabistan’ın sahra bölgesinde inşasına başlanılan bu yapı yeni dönem için bir ilk teşkil etmektedir. Ayriyeten verimsiz toprakta yapılması, bölgenin sosyo-ekonomik verimlilik derecesini artırmaktadır. Yenilenebilir enerji kaynaklarının akıllı şehirlere adapte edilmesi, inşa edilen akıllı şehri ekonomik bakımdan daha avantajlı bir yer haline getirmekle birlikte, insan sağlığına zarar veren gazlardan uzak olmasını sağlamaktadır. Mesela *The Line* şehrinde arabaların olmaması, şehirde yaşayacak olan 9 milyona yakın nüfusun sağlığını da olumlu yönde etkileyecektir.

Günümüzde *The Line* gibi bir çok şehir projeleri tasarlanmış ve eski şehirlerin, modern şehirlere çevirilmesi için büyük adımlar atılmaya başlanmıştır. Örneğin Oslo, New York ve Dubai şehirleri devrin koşullarına ayak uydurulmaya çalışılmaktadır.

Çalışmada iklim değişikliği ile akıllı şehir projeleri arasında bir bağ kurulmuştur. Bu kapsamda Neom şehri bu ilişkinin kurulmasında örnek olmuştur. Bununla birlikte asıl sorun elbette ki iklim değişikliği problemidir. Bu kapsamda da bazı temel sorulara da cevap aranmaktadır. Örneğin, “*İklim değişikliğine hangi devletler neden oluyor?*”

Büyük nüfuslara sahip olan devletlerin ülke giderlerini karşılaması hususunda inşa etmiş buldukları kimyasal sanayilerin gelişmesi ve fabrikaların sayında artışın bulunması neticesinde, bu fabrikalardan çıkmış bulunan SO₂, CO, NOX kimyasal gazlar havayı kirletmekte ve bir diğer sorunsu bu fabrikalardan çıkan atıkların su kanallarına veya yer altı su kaynaklarına karışmasıyla çevresel atıkların sayısında artışa neden olmaktadır. Bir diğer önemli konuya kullanımı geçmiş bulunan nükleer santrallerin günümüzde kullanılmaya devam edilmesi, kömür yakıtlarının diğer yakıtlara göre fazla kullanılması, her geçen gün araba sanayisinde artışın gözetlenmesi ve kullanılan arabaların havaya bırakmış olduğu hidrokarbonlar, karbonmonoksit gibi zehirli gazlar dünyamızı tehdit eder niteliktedir.

Dünyanın hızla gelişmesi ve artan nüfus fazlalığının ihtiyaçlarını karşılamak için devletler yeni kaynak arayışına girmişlerdir. Teknolojinin gelişmesi sonucu insanoğlunun dünya dışında yeni gezegenler keşfetmesiyle birlikte, yeni arayışlara odaklanmaya başlanmıştır. Dünyanın önde gelen üç güçlü devletinin (ABD, Çin, Rusya) artık diğer gezegenler içinde koloniler kurmaya hazırlanıyor olmaları, yeryüzündeki çekişmeyi yeni bir boyuta taşımaya başlamıştır. Her gezegende bulunacak olan yeni kaynaklar dünya ekonomisine ve gelişmesine farklı bir yön verecektir. Zira dünyada başveren iklim değişikliği sorunu içinde devletler yeni bir çözüm arayışı içine girmiş bulunuyorlar. Artan bu sorunların üstesinden gelmek için büyük çalışmalar da hız kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmalara Kyoto Protokolü, Yer Yüzü Zirvesi, Paris Anlaşması, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Sözleşmesi örnek olarak gösterilebilir.

Sonuç olarak, iklim değişikliği sorunu, dünyanın geleceği için büyük bir tehdittir. Bu sorunun çözümü için de yenilenebilir enerji kaynakları önemli bir unsur haline gelmiştir. Bu bağlamda yeni nesil şehirlerin kurulması ve bu şehirlerinin enerji altyapısının elektrik enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarından oluşturulması daha yararlı olacaktır. Bu değişim bir yandan yeryüzündeki fosil enerji kaynaklarının tüketilmesini azaltıp, sera gazı salınımını azaltarak, çevre kirliliğini azaltacaktır. Diğer yandan da iklim değişikliğine neden olan unsurları azalttığı için dünya geleceğini tehdit eden unsurların bir kısmını bertaraf edecektir. Hem ihtiyaçlara cevap veren modern bir şehir inşası sağlanmış olacak, hem evre ile uyum artacak, hem de çevreye verilecek zarar en alt seviyeye indirilecektir.

Çalışmanın temel inceleme kısıtı Neom Projesidir. Daha farklı bir ifadeyle çalışma Neom projesi il sınırlı olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla Neom projesi dışındaki diğer projelerin de bu kapsamda değerlendirilmesi literatüre önemli katkılar sağlayacaktır. Ayrıca projenin güncel durumu ve verileri üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Dolayısıyla projenin ilerleyen süreçleri sonrasında da bu kapsamda yeni değerlendirmelerin yapılması proje süreçlerinin optimal değerlendirilmelerine katkı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / **This paper**

complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the author that permission was obtained from the original owner of the scale. The author sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- AKKUŞ, Hilmi Tunahan, GÜRSOY, Samet, DOĞAN, Mesut ve DEMİR, Ahmet Burak (2022), "Metaverse and Metaverse Cryptocurrencies (Meta Coins): Bubbles or Future?", **Journal of Economics Finance and Accounting**, S.9(1), ss.22-29.
- ALADA, Adalet, GÜRPINAR, Ergün ve BUDAK Sevim (1993), "Rio Konferansı Üzerine Düşünceler", **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S.3(4), ss.93-108.
- AYDIN, Abdullah, GÜNDOĞMUŞ, Bekir (2022), "İklim Değişikliği, Toplumsal Bilgilendirme ve Algılama Boyutu", **İklim Değişikliği, Sürdürülebilirlik ve Dirençli Kentler: Uygulamalar, Sorunlar ve Çözümler** (Ed. Yakup Bulut, Miraç Arslan), Çizgi Yayınevi, Konya, ss.111-121.
- BAGHIROV, Aynura (2018), "Enerji Kaynaklarında Güvenlik Sorunu ve Nükleer Santraller: Metsamor Nükleer Santrali Örneği", **Türk Dünyası Araştırmalar Dergisi**, S.120(236), ss.215-232.
- BAYRAÇ, Hüseyin Naci (2011), "Küresel Rüzgar Enerjisi Politikaları ve Uygulamaları", **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.30(1), ss.37-57.
- BAYRAKTAR, Yüksel ve KAYA, Halil İbrahim (2016), "Yenilenebilir Enerji ve Rüzgar Enerjisi Açısından Bir Karşılaştırma: Çin, Almanya ve Türkiye Örneği", **Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.2(4), ss.1-18.
- BELLİ, Aziz ve AYDIN, Abdullah (2019), "Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'nin Enerji Politikalarının Çevre Sorunları Bağlamında Değerlendirilmesi", **17. Uluslararası Kamu Yönetimi Forumu Tam Metinler Kitabı**, 24-26 Ekim 2019 (Karaman), KMU Yayınları, Karaman, ss.427-435, https://www.researchgate.net/publication/338345410_AVRUPA_BIRLIGI'NE_UYUM_SURECINDE_TURKIYE'NIN_ENERJI_POLITIKALARININ_CEVRE_SORUNLARI_BAGLAMINDA_DEGERLENDIRILMESE (Erişim Tarihi: 03.10.2023).
- BLOOMBERG (2023), "General Information About Neom Project", **Bloomberg Corporate Web Page**, <https://sponsored.bloomberg.com/article/neom-investment-office/Taking-the-Circular-Economy-to-New-Heights-in-Saudi-Arabia> (Erişim Tarihi: 13.07.2023).
- CUMHURİYET GAZETESİ (2022), "Neom Projesi ile İlgili Bilgiler", **Cumhuriyet Gazetesi** (E-Haber), 5 Ağustos 2022, <https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/neom-projesi-nedir-neom-projesi-nerede-neom-projesinin-amaci-nedir-1965927> (Erişim Tarihi: 14.07.2023).
- ÇELİK, İsa (2015), "Nükleer Enerji: Türkiye ve Dünya Ölçeğinde Bir Değerlendirme", **Yeni Fikir Dergisi**, S.7(15), ss.55-68.
- DAĞDEMİR, Özcan (2005), "Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Ekonomik Büyüme: İklim Değişikliği Politikasının Türkiye İmalat Sanayii Üzerindeki Olası Etkileri", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.60(2), ss.49-70.
- DAMERI, Renata Paola ve COCCHIA, Annalisa (2013), "Smart City and Digital City: Twenty Years of Terminology Evolution", **itAIS Association** (E-Article), <http://www.itais.org/proceedings/itais2013/pdf/119.pdf> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).
- ERDOĞAN, Selahattin (2016), "Enerji Arz Güvenliği Bağlamında Türkiye'de Nükleer Enerji", **Liberal Düşünce Dergisi**, S.82, ss.79-98.
- GIDDENS, Anthony (2013), **İklim Değişikliği Siyaseti** (Çev. Erhan Baltacı), Phoenix Yayınevi, Ankara.
- GÖKSOY SEVİNÇLİ, Berfin (2023), "Akıllı Kent Uygulamalarına Yönelik Ölçek Geliştirme ve Geçerlik Çalışması", **Kent Akademisi**, S.16(3), ss.1497-1524.

- GÖKSOY SEVİNÇLİ, Berfin ve DEMİRCİ, Kıvanç (2022), “*Evaluation of Citizen Participation in Smart Cities: Istanbul Province Example*”, **The Handbook of Public Administration** (Ed. Kadir Caner Doğan, Bekir Parlak), Livre De Lyon Publisher, Lyon (France).
- HARRISON, Colin ve DONNELLY, Ian Abbott (2011), “*A Theory of Smart Cities*”, Proceedings of the 55th Annual Meeting of the ISSS, S.55(1), ss.1-15, <https://journals.iss.org/index.php/proceedings55th/article/view/1703/572> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)
- HAYLİ, Selçuk (2001), “*Rüzgar Enerjisinin Önemi, Dünya’da ve Türkiye’deki Durumu*”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.11(1), ss.1-26.
- İRİZ, Rıfat, ALTINIŞIK, İsa ve PEKER, Hasan Sencer (2010), “*Güneş Enerjisi Yatırımlarına Yönelik Teşvikler ve Türkiye’deki Durum*”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, S.13(1-2), ss.69-78.
- KOCATÜRK, Ahmet Selim, DURANAY, Aytekin, BÜLENT, Fırat ve ÜNSAN, Yalçın (2017), “*Rüzgar Enerji Santrallerinin Geleceği*”, **GİDB Dergi**, S.8, ss.50-65.
- KOÇAR UZAN, Hatike (2022), “*Büyükşehir Belediyelerinde İklim Değişikliği ile Mücadele Çalışmaları Üzerine Bir İnceleme: Akdeniz Bölgesi Örneği*”, **Güncel Araştırmalar Çerçevesinde İklim Değişikliği: Nedenler, Sonuçlar ve Mücadele Politikaları** (Ed. İsmail Akbal, Fatma Nalbant), Nobel Yayınevi, Ankara, ss.95-111.
- KOÇAR UZAN, Hatike (2023), “*Sürdürülebilir Kalkınma Çerçevesinde İklim Değişikliğinin Kırsal Kalkınmaya Etkisi*”, **Fiscaoeconomia**, S.7(3), ss.2250-2272.
- KOÇAR UZAN, Hatike, AVŞAR, Yeter (2022), “*Akıllı Şehir Olma Yolunda Büyükşehir Belediyeleri: Türkiye Örneği*”, 21. Uluslararası Kamu Yönetimi Forumu Tam Metinler Kitabı, 24-26 Mart 2022 (Eskişehir), Efe Akademi Yayını, Eskişehir, ss.416-429, <https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/06lOPzW7/announcement/kayfor-21-tam-metinler-kitabi-1e8393d31d9b32db.pdf> (Erişim Tarihi: 03.10.2023).
- MECEK, Mehmet (2021), “*Akıllı Yaşam ve Kent Aracı Olarak Yerel Yönetimlerin Güvenli Kent Uygulamaları*”, **Kurumsal Bilgi Yönetimi: Teknolojik Eğilimler** (Ed. Mustafa Kocaoğlu, Sefa Usta), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.433-456.
- MECEK, Mehmet ve KOCAKULA, Özge (2019), “*E-Devlet ve E-Yönetişimde Siyasi, İdari ve Etik Sorunlar*”, **Kurumsal Bilgi Yönetimi: Teknolojik Eğilimler** (Ed. Mustafa Kocaoğlu, Sefa Usta), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.195-231.
- NACAR, Fazıl (2021), “*Güneş Enerji Santrallerinin Arazi Kullanımına Etkisi ve Sonuçları: Osmaniye Örneği*”, **Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi**, S.24, ss.98-105.
- NEBATİ, Emine Elif ve YAZICIOĞLU, Osman (2019), “*Nükleer Enerji Santrallerinde Bilgi Yönetimine Yönelik Kaynak Taraması*”, **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.10(19), ss.65-82.
- NEOM (2023), “*About Neom Project*”, **NEOM Corporate Web Page**, <https://www.neom.com/en-us/about> (Erişim Tarihi: 13.07.2023).
- NEOM ABOUT (2023), “*About Neom Project*”, **NEOM Corporate Web Page**, <https://www.neom.com/en-us/newsroom/hrh-announces-theline-designs> (Erişim Tarihi: 16.07.2023).
- NEOM THE LINE (2023), “*The Line City under the Neom Project*”, **NEOM Corporate Web Page**, <https://www.neom.com/en-us/regions/theline> (Erişim Tarihi: 14.07.2023).
- ÖRSELLİ, Erhan ve AKBAY, Can (2019), “*Teknoloji ve Kent Yaşamında Dönüşüm: Akıllı Kentler*”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.2(1), ss.228-241.
- ÖZKAYNAR, Kürşad ve YOLCU, Tarık (2022), “*Yerel Yönetimler, Markalaşma ve Pazarlama*”, **Kamu Yönetimi, Yerel Yönetimler, Yerel Demokrasi ve Kentleşme** (Ed. Konur Alp DEMİR, Ali ÇİÇEK), Orion Yayınları, Ankara, ss.215-236.

- PINAR, Adnan, BULDUR, Adnan ve YUNCER, Tuncer (2020), “Türkiye’deki Rüzgar Enerji Santralleri Dağılımının Coğrafi Perspektiften Analizi”, **Doğu Coğrafya Dergisi**, S.25(43), ss.167-182.
- SHAW, Annapurna (2018), “Towards Sustainable Cities in India”, **Sustainable Urbanization in India, Exploring Urban Change in South Asia** (Ed. Jenia Mukherjee), Springer Publisher, Singapore, ss.23-40.
- STANFORD ENGINEERING (2023), “General Information about Mirrors Developed by Stanford University Engineers”, **Standford Engineering Corporate Web Page**, <https://engineering.stanford.edu/magazine/article/stanford-engineers-invent-high-tech-mirror-beam-heat-away-buildings-space> (Erişim Tarihi: 14.07.2023).
- T. C. ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI (2023), “Nükleer Santrallerin En Fazla Kullanıldığı Ülkelerin Genel Raporu”, **Bakanlık Kurumsal Web Sayfası**, <https://enerji.gov.tr/neupgm-nukleer-enerji> (Erişim Tarihi: 16.07.2023).
- TEMURÇİN, Kadir ve ALIĞAĞAOĞLU, Alpaslan (2003), “Nükleer Enerji ve Tartışmalar Işığında Türkiye’de Nükleer Enerji Gerçeği”, **Coğrafi Bilimler Dergisi**, S.1(2), ss.25-39.
- WORLD ENERGY CLIMATE STATISTICS YEARBOOK (2023), “World Energy Statistics”, **WES Corporate Web Page**, <https://yearbook.enerdata.net/total-energy/world-consumption-statistics.html> (Erişim Tarihi: 14.07.2023).
- YALÇIN, Cihan ve YÜCE, Mustafa (2020), “Burdur’da Güneş Enerjisi Santrali (GES) Yatırımına Uygun Alanların CBS Tabanlı AHP Yöntemiyle Tespiti”, **Geomatik Dergisi**, S.5(1), ss.36-46.
- YILDIRIM, Metin ve ÖRNEK, İbrahim (2007), “Enerjide Son Seçim: Nükleer Enerji”, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.6(1), ss.32-44.
- YILMAZ, Mustafa (2020), “Çevresel Güvenlik Bağlamında Nükleer Enerji Politikaları”, **Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.1(2), ss.119-130.
- YILMAZ, Vedat ve MECEK, Mehmet (2021), “Kavram ve Kuramsal Açıdan Türkiye’de Dijital Kamu Yönetimi ve Dönüşümü”, **Kamu Yönetiminde Değişim Olgusu: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar** (Ed. Berat Akıncı), Nobel Yayınları, Ankara, ss.103-138.
- YOLCAN, Oğuz Ozan ve KÖSE, Ramazan (2020), “Türkiye’nin Güneş Enerjisi Durumu ve Güneş Enerjisi Santrali Kurulumunda Önemli Parametreler”, **Kırklareli Üniversitesi Mühendislik ve Fen Bilimler Dergisi**, S.6(2), ss.196-215.
- ZAIM, Arda ve ÇAVŞI, Hande (2018), “Türkiye’deki Jeotermal Enerji Santrallerinin Durumu”, **Mühendis ve Makina Dergisi**, S.59(691), ss.45-58.

Türkiye's Approach to Crisis Management: The Case of Syria

Türkiye'nin Kriz Yönetimine Yaklaşımı: Suriye Örneği

Cemil Doğaç İPEK

Asst. Prf. Dr., National Defense University, Turkish Military Academy
cdipek@kho.msu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-5007-7151>

Makale Başvuru Tarihi: 11.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 14.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Osman Barış YORGANCI

Expert, Presidency of the Republic of Türkiye,
barisyorganci@outlook.com
<https://orcid.org/0000-0002-8241-4383>

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye'nin kriz yönetimi yaklaşımına ışık tutmayı ve Türkiye'nin Suriye sahasındaki sınır ötesi operasyonlarını kapsamlı bir şekilde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışma, kriz yönetiminin pratik yönüne odaklanmakta ve Türkiye'nin kendisi için varoluşsal bir tehdit oluşturan Suriye İç Savaşı'nı yönetmedeki başarısını vurgulamaktadır. Türkiye, 15 Temmuz darbe girişimi gibi önemli zorluklarla karşı karşıya kalmasına rağmen, terörle mücadele kapsamında Suriye sahasında art arda gerçekleştirdiği sınır ötesi operasyonlarla da krizleri etkili bir şekilde yönetmiştir. Örneklem olarak 15 Temmuz darbe girişimi sonrası Suriye'deki operasyonların seçilmesinin nedeni, her iki krizin arka arkaya yaşanmış olması ve Suriye İç Savaşı'nun Türkiye'nin 21. yüzyıldaki en önemli krizi olmasıdır. Arap Baharı sürecinin Türkiye'nin 911 km kara sınırına sahip güney komşusuna sıçraması sonucunda Suriye başarısız bir devlet haline gelmiş, devlet aygıtı giderek ortadan kalkmış ve kamusal yapısı yok olmuştur. Bu süreçte ülkede çeşitli terör örgütleri ve devlet dışı silahlı örgütler ortaya çıkmış, bu örgütler kendilerine geniş faaliyet alanları bulmuş, başlangıçtaki yerel etkilerini bölgesel etki düzeyine taşımış, siyasi, ekonomik ve sosyal çevrelerdeki güçlerini önemli ölçüde tahkim etmişlerdir. DEAŞ ve YPG/PKK bu örgütlerin en önde gelenleridir. Ayrıca El-Kaide'den türeyen diğer örgütleri de unutmamak gerekir. Suriye'de 2011 sonrası yaşanan siyasi, askeri ve ekonomik çalkantılar, bölgede ortaya çıkan güç boşluğu ve bu boşluğu doldurmaya çalışan devletler, devlet dışı silahlı aktörler ve terör örgütleri Türkiye'nin güvenlik yaklaşımlarında ciddi kırılmalara neden olmuştur. Ayrıca terörizm ve göç kaynaklı krizlerle mücadelede önemli zorluklarla karşılaşmıştır. Sınırların ötesinde güvenliği sağlama ve terörü ülke topraklarında karşılama yaklaşımı, son beş yılda Türkiye'de terörden kaynaklanan güvenlik krizini derinleştirmiştir.

ABSTRACT

This study aims to shed light on Türkiye's crisis management approach and comprehensively analyze Türkiye's cross-border operations in the Syrian theater. It focuses on the practical side of crisis management and highlights Türkiye's success in managing the Syrian Civil War, which poses an existential threat to Türkiye. Despite facing significant challenges, such as the July 15 coup attempt, Türkiye has managed crises effectively, as evidenced by its successive cross-border operations in the Syrian theater as part of the fight against terrorism. The reason for choosing the operations in Syria after the July 15 coup attempt as the sample is that both crises occurred back-to-back, and the Syrian Civil War is Türkiye's most crucial crisis in the 21st century. As a result of the spread of the Arab Spring process to Türkiye's southern neighbor with a 911 km land border, Syria has become a failed state, its state apparatus has gradually disappeared, and its public structure has ceased to exist. During this process, various terrorist organizations and non-state armed groups emerged in the country. These organizations found extensive areas of operation, extended their initial local influence to a regional level, and significantly strengthened their influence in political, economic, and social circles. DAESH and YPG/PKK are among the most prominent of these organizations, not to mention various other groups linked to Al-Qaeda. The post-2011 political, military, and economic turmoil in Syria, the emerging power vacuum in the region, and the states, non-state armed actors, and terrorist organizations trying to fill this vacuum have caused severe ruptures in Türkiye's security approaches. However, it has faced significant challenges in tackling crises stemming from terrorism and migration. The approach of providing security behind the borders and meeting terrorism on the country's territory has deepened the security crisis stemming from terrorism in Türkiye in the five years.

Keywords:

Syria Crisis,
Middle East,
Crisis Management,
Cross-Border,
Turkish Foreign Policy,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): İPEK, Cemil Doğaç ve YORGANCI, Osman Barış (2023), "Türkiye's Approach to Crisis Management: The Case of Syria", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.626-636, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1325934>

1. INTRODUCTION

Between 2011 and 2016 Various terrorist organizations, backed by the support of some foreign countries, have increased their actions and activities in these years and have become proxy elements of the countries they feed. In addition to the security crisis in the south, the July 15 coup attempt by the Gulenist Terrorist Organization (FETO) in 2016 necessitated a change in Türkiye's counterterrorism doctrine (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2016).

The deepening of the crisis and the change in doctrine to manage the deepening problem are similar. In the aftermath of the treacherous attempt, Türkiye has adopted the approach of eliminating terrorism at its source and confronting and eliminating it across borders. Türkiye's domestic and national technology move, the reduction and minimization of foreign dependency in the defense industry and military technology, and the investments in the defense industry such as UAVs and UCAVs, domestic and national tanks, infantry rifles, cruise missiles, the MİLGEM project, multi-barrel rocket launchers, attack-tactical reconnaissance helicopters demonstrate the development of its security policy and the policy it pursues in terms of crisis management (Savunma Sanayi Başkanlığı, 2019:34-35).

In addition to the various terrorist organizations that have emerged during the civil war in Syria since 2011, another critical issue that needs to be evaluated in the context of Türkiye's security policies and crisis management is the issue of migration from Syria. First of all, if we look at the data briefly, the number of Syrians displaced and internally displaced in the country following the Syrian War is known to be approximately 6.5 million (BM Mülteci Örgütü, 2018). In addition, the number of people have fled Syria as refugees is about 6.6 million (Anadolu Ajansı, 2022). The number of registered Syrians residing in urban areas in Türkiye is approximately 3.6 million (Göç İdaresi Başkanlığı, 2021). Approximately half of this population is under 18, and the youth population between the ages of 15-24 corresponds to about 764 thousand people. It is also known that the number of Syrian babies in Türkiye will be around 750 thousand in 2022.

In addition, if we look at the population in the Euphrates Shield and Olive Branch regions that Türkiye has secured and controlled in Syria, the number of internally displaced persons who have sought refuge in these regions is approximately 2,3 million (See more Koparan and Özcan, 2020; See more Yukuş, 2021). Although the figure in northern Syria is not precise, the population living within Türkiye's borders and Syria within Türkiye's sphere of influence is around 6 million. In sum, the number of Syrians under Turkish control appears to be higher than those under regime control (www.takvim.com.tr, 2021; www.turkishaawsat.com, 2021). All these data and the issue of migration should be considered in two contexts;

1. The security vulnerability and the economic burden it will create for Türkiye in the short term.
2. The danger of demographic change in the long term.

When it comes to security vulnerability, the first thing that comes to mind is irregular migration movements and actions of undocumented migrants that may prejudice public security. However, another less obvious but critical vulnerability is the engineering of migration and its use as a coercive force. In other words, using migration as a weapon is an inevitable crisis to manage in the Syrian civil war context.

Russia's efforts to put pressure on Türkiye by triggering the fragile structure in Idlib and threatening to create a new wave of migration through the approximately 3,5 million Syrians residing in the region are among the examples that can be evaluated in this context. Likewise, terrorist attacks and infiltration attempts into the safe zones Türkiye has established in Syria aim to make the region insecure while forcing the Syrian population to migrate, mainly to Türkiye.

2. CRISIS MANAGEMENT AND TÜRKİYE

A crisis means a turning point for the better or worse, sudden developments in the direction of deterioration and dangerous situations (Canöz and Öndoğan, 2015:38). According to Seeger, Sellnow, and Ulmer, a crisis is a specific, impulsive, and non-routine event that threatens an organization's primary objectives and involves high uncertainty (Seeger vd., 1998:233; Gilbert, 2019:63). The sudden emergence of crises requires the parties to the trouble to make various decisions, develop strategies quickly, and direct the problem in a way that will create opportunities for themselves (Karabulut, 2012:116).

The crisis management process involves planning, preparation, response, and recovery. Each step can help governments and other organizations coordinate to manage crises effectively (Klopf, 2023:33). International

relations also constitute an essential dimension of crisis management (Diamond, 2019:276). Crisis management requires having flexible and creative thinking to overcome crises, making fast and accurate decisions, being objective and courageous, being ready for action at any time, and being prepared for all kinds of unexpected requests and conditions (Akdağ, 2005:3).

Support from other countries can increase resources and provide more expertise. In addition, cooperation with international organizations is a significant opportunity to share best practices in crisis management. There are several factors for successful crisis management. Planning, allocating the right resources (Coller, 2018:22), following a good communication strategy (Coman et al., 2021:8), and keeping the public informed are success factors that help governments respond effectively during a crisis (Horwitz, 2020:28). Examples of good practices in crisis management include Japan's 2011 earthquake, the September 11 attacks in the US, and Thailand's 2004 tsunami disaster.

In recent years, Türkiye has been closely following the crises in its region and trying to intervene effectively. One of these crises is the civil war in Syria. Türkiye pays special attention to this issue as it shares a border with Syria (Altuğ, 2020:52) and is exposed to the direct effects of the Syrian crisis. (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2022). Türkiye's approach to the Syrian crisis consists primarily of humanitarian efforts, border security measures, and diplomatic solutions (Wei, 2019:464).

Since the beginning of the war in Syria, Türkiye has taken in around 3.7 million Syrian refugees. In addition, the Turkish government has been carrying out various projects to provide refugees with basic needs such as shelter, education, and healthcare. Regarding border security, Türkiye is fighting against terrorist organizations in Syria. In particular, the presence of terrorist organizations such as PKK/PYD/YPG in Syria poses a severe threat to Türkiye (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2017).

For this reason, Türkiye conducts military operations to ensure security on its borders and takes a decisive stance against terrorist organizations. Regarding diplomatic solution proposals, Türkiye receives the international community's support for peacefully resolving the Syrian crisis. Türkiye is trying to fix the Syrian problem peacefully, especially by participating in initiatives such as the Astana Process and the Sochi Summit (Ayvaz, 2020:1-18). For crisis management, Türkiye intervenes in situations through the Disaster and Emergency Management Presidency (AFAD) (AFAD Presidency, 2021).

3. SOME EXAMPLES OF TÜRKİYE'S CRISIS MANAGEMENT

One of the prominent examples of Turkey's recent crisis management is the "*July 15 Coup Attempt*". The July 15, 2016 coup attempt was one of Türkiye's most significant crises in recent years. However, the Turkish people took to the streets at the call of President Recep Tayyip Erdoğan and fought against the coup plotters. While the coup attempt was thwarted with the support of the people, Türkiye's security forces managed the crisis by responding appropriately (Cumhurbaşkanlığı, 2016).

"*Syria Crisis*" can also be cited as an example of Turkey's recent crisis management. The civil war in Syria hurt Türkiye. Millions of Syrian refugees took refuge in Türkiye, which caused many problems in Türkiye's economic and social structure. However, while hosting refugees, Türkiye also took essential steps in humanitarian aid (Özcan, 2022).

"*Covid-19 Pandemic*" can also be cited as an example of Turkey's recent crisis management. The worldwide Covid-19 pandemic also affected Türkiye. However, Türkiye tried to prevent the spread of the Pandemic by taking measures quickly through the Ministry of Health and other relevant institutions. It also demonstrated its social state approach by helping those in need during the pandemic (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2023).

3.1. July 15 Coup Attempt

The fight against FETÖ, which paralyzed Türkiye's civilian and military bureaucracy, coincided with the Syrian Civil War. FETÖ members who infiltrated Türkiye's civilian and military structures led to moves that made crisis management difficult and created security weaknesses. The FETÖ organization, which has paralyzed the military and severely hampered its operational capability, has dealt a significant blow to crisis management and the state's decision-making process based on the wisdom of the nation. The number of generals and admirals dropped from 326 to 196 in 2017. The purge of 130 generals and admirals demonstrates that this process is challenging. After the purges in the military command, the staff intelligence, chain of power, and administration

were damaged (Özer, 2017). In addition to the chain of command, approximately 8 thousand and 6 thousand non-commissioned officers were dismissed. As is well known, the number of officers in the Armed Forces decreased following the treacherous coup attempt in 2016. While there were 32,189 officers in July 2016, this number dropped to 24,705 after the coup. In addition, the number of non-commissioned officers decreased from 68,978 to 62,781 (Özer, 2017).

The traitorous terrorist organization had captured the nerve endings of the armed forces and critical positions in the civil bureaucracy and politics. Despite this, the Turkish state mind emerged from this process, which was very difficult to make decisions and manage, by cleaning up the traitorous organization. Moreover, the crisis environment was so successfully controlled and managed that after about 40 days, the Republic of Türkiye launched its first cross-border operation since the Cyprus Peace Operation against Syria. This unstable state had become a hotbed of terrorism (Kara Kuvvetleri Komutanlığı, 2016). Türkiye not only cleansed the Gülenist Terrorist Organization (FETO) elements that had infiltrated its military and administration and prevented the treacherous coup attempt but also launched a comprehensive cross-border operation to the Azaz-Jarabulus line on the 40th day following the attempt. This operation, and the three primary operations that followed, were carried out in the aftermath of an uprising such as July 15, which aimed to dismantle the state mechanism. Conducting a cross-border military operation, especially after a significant change, purge, and reform process in the military, is the most unambiguous indication of the success of Türkiye and the Turkish Armed Forces' crisis management.

3.2. Syria Crisis: Existential Threat

The Middle East, including Syria, has historically been a region of significant importance where major imperialist powers have vied for power and control. Due to this historical background, the area has also meant prestige for many global powers. Middle East domination has been seen as the summit for every tremendous global power that can crown its victory by climbing to the top. In this sense, it is a fact that the region is strategically the most critical crossroads and, in many cases, the heartland of the road to consolidate world domination.

The Middle East, with its center of gravity in the northern regions of Anatolia, Syria, and Iraq, has been one of the most valuable areas - often the first - throughout history. All powers seeking global hegemony have also turned to the Middle East to maximize their strength and consolidate their dominance.

The civil war erupted in March 2011 when the Baathist regime led by Bashar al-Assad responded with heavy weapons against the Syrian people who took to the streets to make their demands heard, which has been going on for over a decade (Ismail, 2018:2; Muslu, 2018).

The Syrian crisis has become a situation that could trigger regional and global fault lines due to the risks it entails and the various actors involved (Lewis, 2023:122). The international crisis has not only had significant political and economic consequences in the regional dimension but has also become an area of competition where great powers test their capacities (Nas, 2019:47). Considering the current fragile structure, it still seems possible that at any moment, intentionally or unintentionally, the situation in Syria could get out of control on the ground or in the airspace and ignite a large-scale conflict. At this point, it is understood that every actor involved in the Syrian crisis is reviewing its policy and trying to consolidate its position through proxy elements or direct initiatives (Guidero and Hallward, 2019:102).

From Türkiye's perspective, it is seen that the Syrian issue, one of the most important agenda items of Turkish foreign policy, has a profound impact on foreign and domestic politics. Therefore, analyzing the course of the Syrian crisis from its inception to the present day from a multilateral and multidimensional perspective is an inevitable intellectual effort to ensure Türkiye's national interests and to develop proposals for the resolution of the crisis. The rapidly deepening war in Syria has changed its content over time, has deeply shaken regional geopolitical fault lines, and caused ruptures in Türkiye's security and defense policies.

Moreover, given the importance of this crisis in the context of the Grand Strategies of regional and global states participating in the war in Syria (Galeeva, 2022:98) and the position of the war in Syria in the foreign policy and security orientations of both central and regional powers (Bellamy, 2022:94), the conceptualizations of this crisis are somewhat incomplete. Empirical evidence suggests that the Syrian crisis is not just a simple civil war with regional consequences but a rare case of great power rivalry with systemic effects on international politics (Mumford, 2021:76).

From the Turkish perspective, both leadership discourses and security and foreign policy approaches suggest that the Syrian War poses an existential threat to Türkiye. There are two main reasons for this: 1- Various terrorist organizations that have found large areas for themselves and increased their influence; 2- Migration mobility (Gökalp, 2017:221) and the political and economic consequences of the burden it will create for Türkiye. The Syrian refugee issue in Türkiye is, first and foremost, a threat and problem for Türkiye as a social cohesion issue (Karataş, 2015:118). It is observed that people from Syria have migrated to different parts of the world. The civil war in 2011 Syria caused Syrian citizens to migrate to Türkiye. When the statistical data of the General Directorate of Migration Management as of 2021 are analyzed, it is determined that "*the total number of Syrian asylum seekers under 'Temporary Protection' in Türkiye is 3,670,341*" (Göç İdaresi Başkanlığı, 2021).

In this context, the Syrian civil war and its consequences are a severe crisis management test for Türkiye. Since the beginning of the crisis in Syria, Türkiye, the country with the longest border with Syria, has assumed an active and constructive role in the Geneva and Syrian Constitutional Committee work and the Astana and Sochi processes (www.hurriyet.com.tr, 2021). As the country that has taken the most responsibility for preventing the humanitarian crisis in Syria (Çavuşoğlu, 2016:17-24), Türkiye's Syria policy is based on Türkiye's sovereign rights. The basic principle is the security of the Turkish nation, the territorial integrity of Syria, the peace, welfare, and security of Syrian citizens, and legal legitimacy (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2022).

For over a decade, the crisis and conflict in Syria have threatened Syria's territorial integrity and security and threatened Türkiye's national security (Phillips, 2021:298). DAESH Moreover, PKK/YPG have threatened Türkiye's border security with their aggressive behavior in Syria. In this process, Türkiye participated in the International Coalition Against DAESH and acted with international actors. Still, on the other hand, the PKK/YPG terrorist organization received the support of various international actors, especially the United States (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2017).

As is known, international law does not protect terrorism and does not legitimize initiatives that support and patronize terrorism. The US's inconsistency in the fight against terrorism is one of the main factors of instability in Syria (Abhyankar, 2020:79). At this point, Türkiye carried out Operations Euphrates Shield, Olive Branch, and Peace Spring against the insincere policies of international actors (Matar and Kadri, 2019:19) and dealt a significant blow to DAESH, PKK/YPG, and created safe zones in the operation zones for its national security and the welfare and security of Syrians. Following the operations, 466 thousand of Syrians returned to the safe zones dignified and securely. In addition, water, electricity, and sewerage infrastructures were renewed, highways were repaired, and hospitals, health centers, and schools were opened to service by meeting their needs (Aslan, 2019:66).

Operation Spring Shield, carried out after the Assad regime attacked the Turkish Armed Forces, prevented the humanitarian crisis and the danger of irregular migration originating from Idlib. At the same time, the operations contained the terror corridor that runs from northern Iraq to northern Syria and aims to reach the Mediterranean Sea. The move towards national military technology, the reduction of foreign dependency, self-sufficiency, and maximum gains with minimum casualties are among the foundations of the Turkish defense idea. The current global and regional conjuncture suggests that Türkiye should look at the events in Syria from two perspectives. The first is the short-term security risks that the crisis in Syria poses/will pose for Türkiye, while the second is establishing an order that will not threaten Türkiye from Syria in the long term.

4. TURKISH MILITARY OPERATIONS IN SYRIA

The mass popular movements that spread to Syria after the Arab Spring gradually turned into a civil war with the influence of external forces. Thousands of Syrians were killed and wounded, and approximately 13 million Syrians were forced to leave their country and migrate (Baczko vd., 2018:72). To combat the crises caused by the Syrian Civil War in terms of terrorism and migration and to leave these crises with minimal damage (Donelli, 2018:2), Türkiye has carried out four successful operations against terrorist organizations in Northern Syria in a row.

Türkiye organized Operation Euphrates Shield (OES) to take control of the Al-Bab region in northern Syria. Operation Euphrates Shield was conducted as part of Türkiye's fight against the presence of terrorist organizations such as the PKK/PYD/YPG in Syria. Operation Olive Branch (OOB) is a Turkish operation against terrorist organizations in the Afrin region. OOS was conducted as part of Türkiye's fight against terrorist organizations such as PKK/PYD/YPG in Afrin, threatening Türkiye's border security. Operation Peace Spring (OPS) is a Turkish operation against terrorist organizations such as the PKK/PYD/YPG in the Tel Abyad and

Ras al-Ayn regions of northeastern Syria. The process was part of Türkiye's fight against terrorist organizations threatening its border security. Operation Spring Shield (OSS) is the latest in Türkiye's operations against terrorist organizations in northern Syria. OPP was organized as an operation against the presence of terrorist organizations such as PKK/PYD/YPG in areas close to the Turkish border (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2022). These operations were carried out to protect Türkiye's national security and ensure border security (Işıksal, 2018). Due to terrorist organizations in Syria and their threats against Türkiye, Türkiye has organized these operations and made efforts to ensure regional stability (Zahra, 2017:29).

4.1. Operation Euphrates Shield

Operation Euphrates Shield (OES) was launched on August 24, 2016, along the Jarabulus, al-Bab, and Aleppo lines. Türkiye successfully operated jointly with its ground, air, and joint forces and elements of the then FSA, now the Syrian National Army (SNA). Within the scope of the operation, 2.647 DAESH members were neutralized, and an area of 2.015 km² was cleared of terrorist organizations with the support of the FSA (Kara Kuvvetleri Komutanlığı, 2016). As a result of this operation, 243 residential areas and 2.015 km² were taken under control. For the peaceful environment provided after the process to be permanent, Türkiye has ensured the provision of health services in 5 hospitals in the region within the scope of the activities carried out in coordination with public institutions and organizations for the normalization of life and 540 schools have started to provide education to nearly 200.000 students.

4.2. Operation Olive Branch

Operation Olive Branch (OOB) is a highly strategic operation. Considering the position of the terrorist organization PKK/PYD in northern Syria at the time of the process, the nature of the process becomes more apparent. With this operation by the armed forces and the FSA, Türkiye neutralized the terrorist organization in Afrin, which was dreaming of reaching the warm seas to the south. The operation, which started on January 20, 2018, lasted for 57 days, and the process was quickly concluded with Türkiye's effective use of tactical drones. The armed forces and the FSA neutralized 6.370 terrorists during the process. The fact that Operation Olive Branch and Operation Euphrates Shield started with the attack of 72 fighter jets in memory of the 72 heroic armed forces personnel who were martyred in Operation Olive Branch and Operation Euphrates Shield sent a vital message symbolically and operationally. At a time when it was rumored in some circles that the air force did not have enough combat pilots after the coup, carrying out an operation with 72 fighter jets at the same time is a capability that very few air forces in the world have (Kara vd., 2018). The OES was launched on January 20, 2018, on the Afrin, Aleppo, Syria, and Türkiye-Syria border. The OES is a continuation of the OES and was completed on March 24, 2018, by securing the SDF, PYD, and YPG control area.

4.3. Operation Peace Spring

Operation Peace Spring was conducted between October 9, 2019, and October 18, 2019, to ensure Türkiye's border security and neutralize terrorist organizations threatening its national security, particularly DAESH and PKK/YPG elements. The operation aims to prevent the terror corridor and ensure the return of Syrians forced to migrate to their homes. An area of 4.219 km² and 605 residential areas under the control of the terrorist organization were cleared of terrorism and taken under control. After the operation, Türkiye continued to provide public services, especially health and education, for the region's people within the crisis management scope (Milli Savunma Bakanlığı, 2019).

4.4. Operation Spring Shield

Operation Spring Shield is a large-scale operation in northern Syria. Launched on 27 February 2022 with the Armed Forces and the SMO, the operation ended successfully on 5 March 2022. Within the scope of the process, 3,473 regime elements, 93 tanks, 36 armored vehicles, eight helicopters, three aircraft, and ten air defense systems were neutralized. Thanks to the process, the security of Turkish soldiers in the region was reinforced, a severe message was sent to the regime, and the safety of the area's people was ensured (Milli Savunma Bakanlığı, 2020). Due to the scope and scale of this operation, TAF elements successfully carried out the process with the motto 'effective, deterrent, and respected! Due to its location east of the Euphrates, the BPH

is vital to prevent the regime's expansion and ensure TAF troops' security. Another importance of the process for Türkiye is to prevent migration to the Turkish border due to the regime forces' attacks and to ensure the safe and voluntary return of the region's people to their areas.

5. POST-MILITARY OPERATIONS ACTIVITIES

In the aftermath of the military operations in Syria, Türkiye has attached great importance to humanitarian aid activities in the region. The Turkish Armed Forces (TAF) and the Turkish Red Crescent assisted civilians in need in areas liberated from the influence of terrorist organizations as part of cross-border operations. In this context, Türkiye is known to have provided humanitarian assistance to approximately 370.000 displaced people and met their needs in the aftermath of Operation Peace Spring in northern Syria. The Turkish Red Crescent provided basic needs such as tents, blankets, food, and cleaning supplies. Türkiye also extended a helping hand to the civilian population in the region in the aftermath of Operation Euphrates Shield, providing shelter, water, food, and medical supplies. These efforts have saved thousands of civilian lives. Türkiye has continued to provide humanitarian aid with a public service discipline in the context of crisis management to ensure that the people of the region stay away from the conflict environment for the establishment of lasting peace and the peace and welfare of the people of the area after the military operations carried out in the fight against terrorism and the national security of the country. The Turkish Red Crescent Society is the most appreciated organization for its humanitarian aid to the region after the Syrian civil war. It has been instrumental in participatory humanitarian aid by collecting donations through its official website. The organization has demonstrated its sensitivity towards Syria in Arabic and Turkish on its corporate website. While Türkiye's security institutions serve in the context of national security, the Red Crescent Society serves in its area of responsibility in Syria in crisis management (Türk Kızılayı, 2022).

By mid-2022, the Turkish Red Crescent had provided aid to more than 6.7 million needy people. The Turkish Red Crescent shared with the public the report on its aid activities in Syria between August 2, 2012, and March 31, 2022. According to the report, aid activities are being carried out in the Idlib region, Operation Euphrates Shield, Operation Olive Branch, and Operation Peace Spring. It is noted that 33,8 million liters of water and at least 143,5 million lavash bread were provided to those in need, 63.433 trucks of humanitarian aid materials were shipped to 14 border aid points in the said period, and these aids reached 6 million 726.760 people in need (Karacaoğlu vd., 2022). The Disaster and Emergency Management Presidency (AFAD) also provides humanitarian services.

In Syria's crisis management context. AFAD has constructed 86,481 briquette houses to shelter those in need in Syria and announced its total briquette house target for 2022 as 100.000 (T.C. İçişleri Bakanlığı, 2022). In addition, in 2018, Türkiye started the construction of 3 fully equipped hospitals in the areas cleared of terrorism in northern Syria. These hospitals are strategically essential to accelerate the return of Syrians from Türkiye to the Euphrates Shield Operation area and to provide health services to the Syrian people who will settle in the region. Bab and Cobanbey hospitals have 200 beds each, while Marea Hospital has 75 (Koparan, 2018).

6. CONCLUSION

In the long run, if not in the short term, Türkiye will be in a much better position than Syria, Russia, or Iran. The Assad regime is a minority ethnic and religious/sectarian dictatorship, Iran is a foreign Shiite occupier, and its support for Assad and Iran taints Russia. It has little to show for its air presence in Syria. Conversely, the US has entered into a legitimacy problem by acting with the Syrian branch of the terrorist organization PKK. Another advantage for Türkiye is that it is geographically more accessible for Türkiye to deploy troops to use force in Syria compared to Russia and Iran. When envisioning the crisis in Syria, it is essential to remember that what is happening in the region is linked to what is happening in Ukraine, the Balkans, and Europe. This is because everything is more intertwined now than ever before.

For instance, Putin's intervention in Syria was partly aimed at taking Ukraine out of the limelight and thus gaining leverage against the Europeans by diverting the flow of migrants from Syria to Türkiye and Europe. In the coming period, the ongoing struggle for regional dominance between the powers in Syria will determine the new post-imperial order (Phillips, 2020:84). The civil war in Syria is between states, but now sub-state structures are also actors in this struggle (Salamey, 2018:47) In the coming period, what will bring power or a bloc to the forefront in Syria will be restoring order rather than building democracy. Freedom for anyone is impossible without establishing a healthy demand (Delatolla, 2021:59).

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The “*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*” was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- ABHYANKAR, Rajendra Madhukar (2020), **Syria: The Tragedy of a Pivotal State**, Palgrave MacMillan Publisher, Singapore.
- AFAD BAŞKALIĞI (2021), “*AFAD Hakkında*”, **AFAD Başkanlığı Corporate Web Page**, <https://www.afad.gov.tr/afadhakkinda> (Date of Access: 13.04.2023).
- AKDAĞ, Mustafa (2005), “*Halkla İlişkiler ve Kriz Yönetimi*”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.14, ss.1-20.
- ALTUĞ, Seda (2020), “*The Turkish-Syrian Border and Politics of Difference in Turkey and Syria (1921-1939)*”, **Syria: Borders, Boundaries, and the State** (Ed. Matthieu Cimino), Palgrave MacMillan Publisher, London (UK), ss.47-73.
- ANADOLU AJANSI (2022), “*Suriyedeki İç Savaş 11 Yılı Geride Bıraktı*”, **Anadolu Ajansı** (E-Haber), <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/suriyedeki-ic-savas-11-yilini-geride-birakti/2534367> (Date of Access: 23.05.2023).
- ASLAN, Murat (2019), “*Yeniden Yapılandırma Türkiye'nin Suriye'deki Modeli*”, **SETAV Corporate Web Page** (E-Doküman), <https://setav.org/assets/uploads/2019/04/R138.pdf> (Date of Access: 03.03.2023).
- AYVAZ, Zehra (2020), “*Astana ve Soçi Süreçlerinin Türk-Rus İlişkilerine Etkileri*”, **Diplomasi Araştırmaları Dergisi**, S.2(2), ss.46-63.
- BACZKO, Adam, DORRONSORO, Gilles and QUESNAY, Arthur (2018), **Suriye Bir İç Savaşın Anatomisi** (Çev. Ayşe MERAL), İletişim Yayıncılık, İstanbul.
- BELLAMY, J. Alex (2022), **Syria Betrayed: Atrocities, War, and the Failure of International Diplomacy**, Columbia University Press, New York (US).
- BM - BİRLEŞMİŞ MİLLETLER (tarihsiz). “*Suriye Acil Durumu*”, **UNHCR Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.unhcr.org/tr/suriye-acil-durumu> (Date of Access: 23.05.2023).
- BM MÜLTECI ÖRGÜTÜ (2018), “*BM Mülteci Örgütü*”, **UNHCR Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.unhcr.org/tr/suriye-acil-durumu> (Date of Access: 03.05.2023).
- COLLER, Xavier, CORDERO, Guillermo and JAIME-CASTILLO, M. Antonio (2018), **The Selection of Politicians in Times of Crisis**, Routledge Published, Oxford (UK).
- COMAN, Ioana A., ELSHEIKH, Dalia, GREGOR, Milos, LILLEKER, Darren and NOVELLI, Edoardo (2021), **Political Communication and COVID-19: Governance and Rhetoric in Times of Crisis** (Eds. Darren Lilleker, Iona Coman, Milos Gregor, Edoardo Novelli), Routledge Published, Oxford, ss.1-15.

- ÇAVUŞOĞLU, Mevlüt (2016), “*Turkey and the Syrian Refugee Crisis: An Example for Humanity*”, **Turkish Policy Quarterly**, S.15(3), ss.17-24.
- DELATOLLA, Andrew (2021), **Civilization and the Making of the State in Lebanon and Syria**, Palgrave MacMillan Publisher, London (UK).
- DIAMOND, Patrick (2019), “*Postscript*”, **The Crisis of Globalization: Democracy, Capitalism, and Inequality in the Twenty-First Century** (Ed. Patrick Diamond), Bloomsbury Publishing, London (UK), ss.277-281.
- DONELLI, Federico (2018), “*Syrian Refugees in Turkey: A Security Perspective*”, **New England Journal of Public Policy**, S.30(2), ss.1-9.
- GALEEVA, Diana (2022), “*Putin’s War in Syria: Russian Foreign Policy and the Price of America’s Absence*”, **International Affairs**, S.98(3), ss.100-110.
- GÖÇ İDARESİ BAŞKANLIĞI (2021), “*Geçici Koruma*”, **Göç İdaresi Başkanlığı Corporate Web Page** (E-Doküman), <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Date of Access: 03.01.2023).
- GÖKALP, Deniz (2017), “*Syria: The Making and Unmaking of a Refuge State*”, **Journal of Refugee Studies**, S.32(1), ss.164-166.
- GILBERT, Andrew Simon (2019), **The Crisis Paradigm: Description and Prescription in Social and Political Theory**, Palgrave MacMillan Publisher, London (UK).
- GUIDERO, Amanda and HALLWARD, Maia Carter (2019), **Global Responses to Conflict and Crisis in Syria and Yemen**, Palgrave MacMillan Publisher, London (UK).
- HORWITZ, Steven (2020), “*Government as Gardener: Cultivating the Environment for Private Sector Natural Disaster Response*”, **Government Responses to Crisis** (Ed. Stefanie Haeffele, Virgil Henry Storr), Palgrave MacMillan Publisher, London (UK), ss.27-43.
- HÜRRIYET GAZETESİ (2021), “*Suriye’de Anayasa Görüşmelerinde Önemli Gelişme: Mekanizmalar Üzerinde Anlaşmaya Vardık*”, **Hürriyet Gazetesi** (E-News), <https://www.hurriyet.com.tr/dunya/suriyede-anayasa-gorushmelerinde-onemli-gelisme-mekanizmalar-uzerinde-anlasmaya-vardik-41919902> (Date of Access: 13.05.2023).
- İŞIKSAL, Hüseyin (2018), “*Turkish Foreign Policy, the Arab Spring, and the Syrian Crisis: One Step Forward, Two Steps Back*”, **Turkey’s Relations with the Middle East: Political Encounters after the Arab Spring** (Eds. Hüseyin İşıksal, Oğuzhan Göksel), Springer Publisher, Cham (Switzerland), ss.13-31.
- ISMAIL, Salwa (2018), **The Rule of Violence: Subjectivity, Memory and Government in Syria**, Cambridge University Press, Cambridge (UK).
- KARA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI (2016), “*Fırat Kalkanı*”, **Kara Kuvvetleri Komutanlığı Corporate Web Page** (E-Doküman), <https://www.kkk.tsk.tr/firat-kalkani.aspx> (Date of Access: 13.03.2023).
- KARA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI (2018), “*Zeytin Dalı Harekâtı*”, **Kara Kuvvetleri Komutanlığı Corporate Web Page** (E-Doküman), <https://www.kkk.tsk.tr/zeytin-dali.aspx> (Date of Access: 13.03.2023).
- KARABULUT, Bilal (2012), “*Düşünce Kuruluşları ve Kriz Yönetimi*”, **Krizler ve Kriz Yönetimi: Temel Yaklaşımlar, Aktörler, Örnek Olaylar** (Ed. Mehmet Seyfettin Erol, Ertan Efegil), Barış Kitap, Ankara, ss.116-126.
- KARACAOĞLU, Mehmet Burak, ÖZCAN, Ethem Emre, KARAAHMET, Ahmet (2022), “*Türk Kızılay Suriye’deki İç Savaşta*”, **Anadolu Ajansı** (E-Haber), <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/turk-kizilay-suriyedeki-ic-savasta-6-7-milyondan-fazla-ihtiyac-sahibine-yardim-ulastirdi/2565386> (Date of Access: 11.05.2023).
- KARATAŞ, Mustafa (2015), “*Türk Yazılı Basınında Suriyeli Sığınmacılar ile Halk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, **Göç Araştırmaları Dergisi**, S.1(2), ss.112-151.
- KLOPF, Nadine (2023), **Global Crisis: Theory, Method and the Covid-19 Pandemic**, Palgrave MacMillan Publisher, London (UK).

- KOPARAN, Ömer (2018), “*Türkiye Geri Dönüşleri Teşvik İçin Suriye’de 3 Hastane İnşa Etti*”, **Anadolu Ajansı** (E-Haber), <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiye-geri-donusleri-tesvik-icin-suriyede-3-hastane-insa-etti/1285284> (Date of Access: 17.05.2023).
- KOPARAN, Ömer and ÖZCAN, Ethem Emre (2020), “*Fırat Kalkanı Harekâtının Üzerinden 4 Yıl Geçti*”, **Anadolu Ajansı** (E-Article), <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/firat-kalkani-harekatinin-uzerinden-4-yil-gecti/1950575> (Date of Access: 03.01.2023).
- LEWIS, M. Aran (2023), **Humanitarian and Military Intervention in Libya and Syria: Parliamentary Debate and Policy Failure**, Routledge Published, Oxford.
- MATAR, Linda and KADRI, Ali (2019), **Syria: From National Independence to Proxy War**, Palgrave MacMillan Publisher, London (UK).
- MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI (2019), “*Barış Pınarı Harekâtı*”, **MSB Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.msb.gov.tr/BarisPinariHarekati> (Date of Access: 03.05.2023).
- MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI (2020), “*Bahar Kalkanı Harekâtı*”, **MSB Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.msb.gov.tr/BaharKalkani> (Date of Access: 03.05.2023).
- MUMFORD, Andrew (2021), **The West’s War Against Islamic State: Operation Inherent Resolve in Syria and Iraq**, Bloomsbury Publishing, London (UK).
- MUSLU, Fatih (2018), “*Suriye İç Savaşında Esed’in Rolü, Konumu ve Geleceği*”, **SETAV Corporate Web Page**, https://www.setav.org/assets/uploads/2018/06/Analiz_236Esed.pdf?ysclid=lg0mjmwarn618815381 (Date of Access: 19.05.2023).
- NAS, Çiğdem (2019), “*The EU’s Approach to the Syrian Crisis: Turkey as a Partner*”, **Uluslararası İlişkiler Dergisi**, S.16(62), ss.45-64.
- CANÖZ, Kadir and ÖNDOĞAN GEDİKÇİ, Ayşe (2015), “*Kriz Yönetiminde Dönüşümcü Liderin Rolü*”, **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, S.3(1), ss.36-61.
- ÖZCAN, Ethem Emre (2022), “*Suriye’deki İç Savaş 11 Yılı Geride Bıraktı*”, **Anadolu Ajansı** (E-Article), <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/suriyedeki-ic-savas-11-yilini-geride-birakti/2534367> (Date of Access: 03.05.2023).
- ÖZER, Sarp (2017), “*TSK’da General ve Amiral Sayısı Yüzde 40 Azaldı*”, **Anadolu Ajansı** (E-Article), <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/tskda-general-ve-amiral-sayisi-yuzde-40-azaldi/867529> (Date of Access: 13.03.2023).
- PHILLIPS, Christopher (2016), **The Battle for Syria: International Rivalry in the New Middle East**, Yale University Press, London (UK).
- PHILLIPS, David (2020), **Frontline Syria: From Revolution to Proxy War**, Bloomsbury Publishing, London.
- SALAMEY, Imad, ABU-NIMER, Mohammed and ABOUAOUN, Elie (2018), “*Resolving Identity Conflict in the Middle East: A Theoretical Understanding*”, **Post-Conflict Power-Sharing Agreements: Options for Syria** (Eds. Imad Salamey, Mohammed Abu-Nimer, Elie Abouaoun), Palgrave MacMillan Publisher, London (UK), ss.43-58.
- SAVUNMA SANAYİ BAŞKANLIĞI (2019), “*Ürün Kataloğu*”, **SSB Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.ssb.gov.tr/urunkatalog/tr/34/> (Date of Access: 03.03.2023).
- SEEGER, Matthew, SELLNOW, Timothy and ULMER, Robert (1998), “*Communication Organization and Crisis*”, **Annals of the International Communication Yearbook**, S.21(1), ss.231-275.
- T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI (2016), “*15 Temmuz*”, **T.C. Cumhurbaşkanlığı Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.tccb.gov.tr/faaliyetler/15temmuz/> (Date of Access: 03.05.2023).
- T.C. DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI (2022), “*Türkiye – Suriye Siyasi İlişkileri*”, **MFA Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.mfa.gov.tr/turkiye-suriye-siyasi-iliskileri-.tr.mfa> (Date of Access: 03.05.2023).

- T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI (2017a), “PKK/KCK Terör Örgütünün Suriye Kolu: PYD-YPG”, **İçişleri Bakanlığı Corporate Web Page** (E-Document), https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/strateji/deneme/YAYINLAR/%C4%B0%C3%87ER%C4%B0K/pyd_arapca.pdf (Date of Access: 03.05.2023).
- T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI (2017b), “PYD”, **İçişleri Bakanlığı Corporate Web Page** (E-Document), https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/strateji/deneme/YAYINLAR/%C4%B0%C3%87ER%C4%B0K/pyd_arapca.pdf (Date of Access: 03.02.2023).
- T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI (2022), “AFAD: Suriye’de 68 Bin 713 Briket Ev İnşa Edildi”, **İçişleri Bakanlığı Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.icisleri.gov.tr/afad-suriyede-68-bin-713-briket-ev-insa-edildi> (Date of Access: 03.05.2023).
- T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI (2023), “Covid-19”, **Sağlık Bakanlığı Corporate Web Page** (E-Document), <https://covid19.saglik.gov.tr/> (Date of Access: 03.05.2023).
- TAKVİM GAZETESİ (2021), “Barış Pınarı Harekâtının Üzerinden 2 Yıl Geçti: 600 Yerleşim Yeri Terörden Arındırıldı – Nüfus 250 Bini Buldu”, **Takvim Gazetesi** (E-News), <https://www.takvim.com.tr/galeri/guncel/son-dakika-baris-pinari-harekatinin-uzerinden-2-yil-gecti-600-yerlesim-yeri-terorden-arindirildi-nufus-250-bini-buldu> (Date of Access: 03.05.2023).
- TURKISH AVSAT (2021), “Nüfusu 5 Milyona Dayanan İdlib Suriye Parası Yerine Türk Lirası Kullanıyor”, **Turkish AVSAT Corporate Web Page** (E-News), <https://turkish.aawsat.com/home/article/3167366/n%C3%BCfusu-5-milyona-dayanan-i%C3%87dlib-suriye-paras%C4%B1-de%C4%9Fil-t%C3%BCrk-liras%C4%B1-kullan%C4%B1%C4%B1yor%E2%80%A6#:~:text=Suriye%20rejiminin%20kontrol%20sa%C4%9Flad%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20b%C3%B6lge> (Date of Access: 03.05.2023).
- TÜRK KIZILAYI (2022), “Suriye’ye İnsani Yardım”, **Kızılay Corporate Web Page** (E-Document), <https://www.kizilay.org.tr/Bagis/BagisYap/17/suriyeye-insani-yardim> (Date of Access: 03.05.2023).
- WEI, Min (2019), “Turkish Foreign Policy Towards the Syrian Crisis: Dynamics of Transformation”, **Asian Journal of Middle Eastern and Islamic Studies**, S.13(3), ss.462-477.
- YUKUŞ, Ahmet (2021), “Afrinin Zeytin Dalları”, **TRT Haber** (E-News), <https://www.trthaber.com/haber/dunya/afrinin-zeytin-dallari-549393.html> (Date of Access: 03.05.2023).
- ZAHRA, Rahmouni Fatima (2017), “Securitization and De-Securitization: Turkey-Syria Relations since the Syrian Crisis”, **Asian Journal of Middle Eastern and Islamic Studies**, S.11(2), ss.27-39.

Mesleki Tatmin, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma¹

Relationships Between Professional Satisfaction, Professional Commitment and Organizational Commitment: A Study on Financial Services Specialist Career Profession

Abdullah DEMİREL

Dr., Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi, İç Denetim Birimi,
abdullahdemirel@kmu.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0003-3503-115X>

Makale Başvuru Tarihi: 24.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 28.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

İsmail SEVİNÇ

Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ısevinc@erbakan.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-4229-8760>

Anahtar Kelimeler:

ÖZET

Kamu Personel
Yönetimi,

Mesleki Tatmin,

Mesleki Bağlılık,

Örgütsel Bağlılık,

Mali Hizmetler
Uzmanlığı,

Bu çalışmada, kamuda kariyer uzmanlık sistemi içerisinde yer alan ve yapılan bazı düzenlemeler sonucunda (eşit işe eşit ücret vb.) özlük hakları diğer kariyer uzmanlık mesleklerinden daha düşük tutulan tek merkez kariyer personeli olan ve genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında görev yapan mali hizmetler uzmanlarının, mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler sosyo-demografik özellikler ile birlikte incelenmiştir. Çalışma sonucunda, mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğu, mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılıklarının daha düşük olmakla birlikte, mesleki bağlılıklarının ise örgütsel bağlılığa göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte mesleki tatmin ile mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığı oldukça önemli bir oranda ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mesleki tatminin, mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı olarak bazı sosyo-demografik özelliklere (yaş, kıdem, öğrenim durumu vb.) göre de değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir.

Keywords:

ABSTRACT

Public Personnel
Management,

Professional
Satisfaction,

Professional
Commitment,

Organizational
Commitment,

Financial Services
Expertise,

In this study, it is aimed to examine the financial services specialists who are in the career specialization system in the public sector and who work in the central organizations of the public administrations within the scope of general government, who are the only central career personnel whose personal rights are kept lower than other career specialist professions as a result of some regulations (equal pay for equal work, etc.). The relationships between professional satisfaction, professional commitment and organizational commitment were examined together with socio-demographic characteristics. As a result of the study, it was seen that the level of professional satisfaction of financial services specialists is moderate, their professional commitment and organizational commitment are lower, while their professional commitment is higher than organizational commitment. However, it has been concluded that professional satisfaction and professional commitment affect organizational commitment in a significant and positive way. In addition, it has been determined that the levels of professional satisfaction, professional and organizational commitment vary significantly according to some socio-demographic characteristics (age, seniority, educational status, etc.).

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): DEMİREL, Abdullah ve SEVİNÇ, İsmail (2023), “Mesleki Tatmin, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.637-654, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1331600>

1 Bu makale, 1. Yazarın, 2. Yazar danışmanlığında hazırlanan ve 2022 yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “Mesleki Tatmin Düzeyinin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma” başlıklı Doktora tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze devlet; diplomasi, güvenlik, adalet, eğitim, ulaşım, enerji, sağlık vb. alandaki tüm kamusal görevlerini kamu personeli aracılığı ile yerine getirmektedir. Kamu personelinin bu görevleri yerine getirirken bağlı olduğu temel dayanak, sistem, yapı, kural, teknik ve uygulamaların tamamı kamu personel yönetimi içerisinde tanımlanmaktadır. Kamu yönetiminde yaşanan yeni dönem ve yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanan personel yönetimi anlayışında bu doğrultuda birtakım değişimler ve dönüşümler yaşanmaktadır.

Kamu personel yönetimindeki bu değişim ve dönüşümün bir ayağının kamu yönetiminde uzmanlığa dayalı yeni istihdam biçimine olan ihtiyacı da ortaya çıkardığı ifade edilebilir. 1980'li yıllardan itibaren devlet anlayışı zamanla siyasal karar alma ve kamu hizmeti sunma konusunda ayrıma gidilmesi gerektiği düşüncesinin öne çıktığı görülmüştür. Bu ayırım sonucunda kamu kurumları, makro ölçekte (*planlama, stratejik yönetim vb.*) işler yapan merkez örgütüyle bunları uygulayan taşra örgütü esasına göre teşkilatlanma yapısını oluşturmaya başlamıştır. Bu yapının etkiliğinin sağlanması adına kariyer uzmanlık sisteminin önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir. Kamu personel yönetiminde, görece daha iyi şartlarda (*ücret, emeklilik, yurtdışı eğitim vb.*) görev icra eden bu meslek mensuplarının hem sayılarının hem de niteliklerinin artırılmasıyla kamu yönetiminin daha işlevsel olacağı düşünülmektedir (Albayrak, 2016). Ancak kamu yönetiminde istihdam edilen bu tür ayrıcalıklı personelin hem merkez hem de taşra teşkilatında çalışıyor olmaları temelde bazı sorunları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Hatta bu sorunlar merkezi kurumlar arasında ya da aynı kurum içinde dahi kendini göstermektedir.

Genel yönetim kapsamında yer alan ve neredeyse tüm kamu idarelerinde, çoğunlukla merkez teşkilatlarında, istihdam edilen bu personeller arasında yatay eşitliğin sağlanması, dengeli istihdam politikasının hayata geçirilmesi ve beklentilerin karşılanması vb. kritik rol oynayan konuların adalet içinde tesisi her zaman mümkün olamamaktadır. Birtakım yapısal ve işlevsel sorunların bu ayrımcılığı tetikler nitelik taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda; yapısal olarak aynı ancak işlevsel olarak farklı kurumlarda çalışan kariyer uzmanlar arasındaki ücret dengesizliği, aynı meslek içerisinde yer alanların dahi merkez ve taşra olarak ayrıma tabi tutulması ve özlük haklarının da buna bağlı olarak farklılaştırılması, merkezi kurumlarda yer alan bazı siyasi ve bürokratların meslekler arasındaki özlük eşitliğine karşı tutumları, bu sorunları her zaman güncel tutmaktadır. Yukarıda bahsedilen konuların, bazı kariyer mesleklerde dışlanma algısını ortaya çıkararak çalışanların mesleki tatmin düzeylerinde düşüşler yaşamasına neden olmasının yanı sıra buna bağlı olarak mesleki ve örgütsel bağlılıkları da zayıflattığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada gerek merkezi yönetimin bakış açısı gerekse bunun yansıması sonucu yapılan düzenlemeler nedeniyle mesleki dışlanmaya maruz kaldıkları düşünülen ve diğer merkez kariyer uzmanlar arasında ücret ile diğer özlük hakları anlamında olumsuz yönde farklılaştırılan ve ayrıştırılan tek merkez kariyer meslek olan mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin düzeyleri ile mesleki ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mesleki Tatmin

Mesleki tatmin en genel biçimiyle meslekten duyulan memnuniyet ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Recepoglu ve Ülker-Tümlü, 2015:1854). Meslekten duyulan tatmin, çalışanların mesleğe yönelik beklentileriyle o mesleği icra ederken elde etmiş olduğu sonuçların uyuşması ile birlikte çalışanın hissettiği/algıladığı bir çeşit haz duygusudur (Hill, 2009:55). Başka bir anlatım ile mesleki tatmin, çalışanların mesleki gelişimlerine katkı sağlamak adına ortaya koydukları pozitif davranış ve tutumlar olarak ifade edilmektedir (Shawer, 2010:598).

Mesleki tatmin konusunun önemi İnsan Kaynakları Yönetiminde (İKY) de karşılık bulmaktadır. İKY, beşeri faktörden en üst düzeyde yarar sağlamak üzere performans ölçüm analizleri yapmaktadır. Bu nedenle beşeri faktörlerin etkin kullanılmasına büyük önem verilmektedir. Çünkü örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada beşeri faktörlerin öncü rol oynadığı ifade edilmektedir.

Mesleki tatmin, örgütsel ve sosyal psikoloji alanında çalışan bilim insanlarının ilgilendiği konulardan biri olmuş ve özellikle ABD ve Avrupa'daki araştırmacılar, iş ve mesleki tatmin düzeyini etkileyen faktörleri belirlemeye

çalışmışlardır. Mesleki tatmin düzeyini etkileyen faktörler; bireysel ve çevresel (*örgüt içi ve örgüt dışı*) olmak üzere iki grupta incelenmiş; bireysel faktörlerin başında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan, hiyerarşik pozisyon ve kıdem süresi sayılabilirken; çevresel faktörlerde ise; örgüt içi faktörlerden ücret, örgütsel yapı, yükselme ve kariyer olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, işin niteliği ile çalışma arkadaşları ve iletişim, örgüt dışı faktörlerin başında ise; kamuda olmak üzere ücret, mesleki dışlanma ya da ayrımcılık ile mesleki regülasyonlar yer almaktadır (Acker, 1999:114; Ceylan vd., 2016:48; Kalaycı ve Kırlioğlu, 2019:36).

Örgütler faaliyet sahası anlamında özel sektörün yanı sıra kamu sektöründe de yer almaktadırlar. Ancak, özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerin amacı "*kar maksimizasyonu*" iken kamu sektöründe ise "*kamu yararı*" olarak ön plana çıkmaktadır. Her iki örgüt ikliminde de insan kaynağı önemli bir faktör olarak değerlendirildiğinden, amaç her zaman "*kar maksimizasyonu*" ya da "*kamu yararı*" sağlamak olmamalı; aynı zamanda İKY'de de yatırımlar yapılmalıdır (Dartey-Baah, 2010). Çünkü yapılacak olan bu yatırımların, çalışanların örgütsel beklentilerini karşılamada önemli bir role sahip olmasıyla birlikte mesleki tatmin düzeyinin artmasına da yardımcı olması beklenmektedir. Dolayısıyla bireysel performanslarda yaşanan artışın örgütsel başarıyı da beraberinde getirmesi olası olarak görülmektedir. Sonuç olarak mesleki tatmin düzeyi ne kadar yüksek ise çalışanlardan alınan performans da bir o kadar yüksek olabilmektedir (Şimşek vd., 2011:36).

2.2. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, kişinin sahip olduğu mesleğine karşı psikolojik olarak bağlanması ve mesleklerine yönelik geliştirdikleri duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000:800; Meyer vd., 1993). Mesleki bağlılık, kişilerin tercih etmiş olduğu bir meslekte kalma ve çalışma isteği olarak da tanımlanmaktadır (Carson ve Bedeian, 1994:240). Değişken bir yapıya sahip olan mesleki bağlılık, kişilerin mesleki tercih planlamalarında başlayıp mesleki eğitim ve gelişim döneminde varlığını sürdürmekte ve meslek hayatı boyunca bu bağlılık düzeyi artış ya da azalış göstermeye devam etmektedir (Aranya ve Ferris, 1984:10). Mesleğe karşı bu değişken bağlılık düzeylerinin arkasında kişilerin bireysel farklılıklarının yanı sıra örgütsel ve çevresel faktörlerin de etkili olduğu düşünülmektedir. Çalışma hayatındaki beklentiler ile gerçekleşenler arasındaki uyumunun fazla olması durumunda mesleki bağlılığın bu yönde güçlenmesi beklenirken, aksi durumlarda ise bu bağlılığın zayıflayacağı değerlendirilmektedir. Mesleki bağlılığı yüksek olanlar, mesleğin gerektirdiği yetkinliği haiz olmakla birlikte, mesleki ve kişilik uyumu sağlayan ve etik ilkelere önem veren bireyler olarak görülmektedir. (Tak ve Çiftçioğlu, 2008). Meslek hayatı boyunca edinilen tecrübeler ile mesleğini bir yaşam tarzı olarak benimseyen ve onu yaşamında odak noktası haline getirmiş olan bireylerin, mesleğin kazanımları ile kendisini özdeşleştirmekte başarı sağladıkları ifade edilmiştir (Şimşek ve Aslan, 2012; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Mesleki bağlılığın alt boyutları birçok araştırmacı tarafından tek ya da çok boyutlu olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Bunlardan öne çıkan Meyer ve Allen bağlılıkla ilgili yapmış oldukları tanımlardan yola çıkarak "*Üç Bileşen Modeli (Three-Component Model of Commitment)*" olarak tasarladıkları bir model önerisini ortaya koymuşlardır. Bu modelde; "*duygusal*", "*devam*" ve "*normatif*" olarak adlandırılan üç bileşen öne sürülmüştür. Buna göre: "*Duygusal bağlılık, çalışanların işyerleriyle kendilerini ne kadar özdeşleştirdikleriyle ilgili hisleri ve çalıştıkları işyerine karşı olan ilgileri...*", devam bağlılığı "*işyerinden ayrılmaları durumunda ortaya çıkabilecek maliyetlerin farkındalığı...*" iken normatif bağlılık ise "*çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini*" yansıtmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:67).

Mesleki bağlılık aynı zamanda, mesleğin değerlerine olan inanç, bu değerleri anlama ve benimseme çabası ve meslekte kalmayı sürdürme kararlılığı olmak üzere üçlü bir yapı olarak düşünülmektedir (Chang vd., 2015; Meyer vd., 1993). Mesleki bağlılık da süreç içerisinde birçok faktörden ekilenmektedir. Bunlar; genel olarak bireysel (*yaş, cinsiyet, medeni durum vb.*) ve örgütsel (*ücret, çalışma birimi vb.*) faktörlerdir (Benligiray ve Sönmez, 2011; Meyer vd., 1993).

Mesleki bağlılık kavramı farklı değişkenler ile birlikte birçok araştırmaya konu edilmiştir. Özellikle 1990'lı yıllardan sonra bu konuda çalışmaların hızlandığı ve 2000'li yıllardan sonra ise öneminin gittikçe arttığı görülmektedir. İşletme ve psikoloji alanlarında yapılan araştırmalar ile birlikte son yıllarda kamu yönetimi açısından da bu çalışmaların yapıldığı ve kamu personelinin mesleki bağlılık düzeyleri, bağlılığın öncülleri ve ardılları ile birlikte belirlenmeye çalışılmıştır.

2.3. Örgütsel Bağlılık

İş yaşamında örgütlerin rekabet edebilmeleri ve başarılı olabilmeleri; sahip oldukları kaynakları en iyi şekilde değerlendirmeleri ve onlardan en üst düzeyde verim almalarına bağlıdır. Bunların ilk sırasında yer alan kaynak ise beşerî kaynaklar, diğer bir deyişle örgüt çalışanlarıdır. Rekabet ortamında elde edilecek başarıları için gerekli olan esas şartlardan biri de çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeyleridir. Yapılan araştırmalar sonucunda alanyazına kazandırılan “*örgütsel bağlılık*” kavramı ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ortaya atılmış (Candan, 2019:257), bu tarihten itibaren farklı bakış açıları, kavramlar ve alt boyutları ile ele alınarak incelediği görülmüştür. Örgütsel bağlılığı ilk olarak tanımlayanlardan olan Grusky, çalışanların bir bütün olarak örgütle ilişkisinin niteliğini ve bunun örgüte bağlanma gücü (Grusky, 1966:489), Meyer ve Allen, çalışanların örgüte bağlanma düzeyi ile örgütsel ilişki becerisini geliştirip bunu yansıtabilen ve sonunda örgütte kalmasına neden olan psikolojik bir durum (Meyer ve Allen, 1997:11) ve Wadhwa ve Verghese ise çalışanların örgütlerine aitlik duygusunu taşıdığı ve bunu geliştirdiği seviye (Wadhwa ve Verghese, 2015:280) olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütlerine karşı zamanla geliştirdiği olumlu psikolojik düşünce, tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir. Bu süreç içerisinde çalışanların örgütlerin belirlemiş oldukları amaç ve hedeflerini benimserken, bütünleşme ve uyum için kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi, beklenenden fazla emek ve çaba içerisinde yer alması, bunu yaparken gönüllülük esasını gözetmesi ve sonunda tercihini bulunduğu örgüt içinde kalma şeklinde kullanması olarak genel bir tanımla ifade edilebilir.

Kamu personel yönetimi içerisinde, kamu personelinin örgütsel bağlılık düzeyi gün geçtikçe daha fazla farkındalık oluşturmaya ve önem kazanmaya başladığı söylenebilir. Kamu kurumlarının orta ve uzun vadeli stratejik planlarında artık beşerî sermayenin önem kazandığı vurgulanmakta, personelin yetiştirilmesinden emekliliğine kadar nitelikli ve etkin bir insan kaynağı modeli oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak, kamu personelinin sahip olduğu statü aynı zamanda iş garantisi taşıdığı, kanuni düzenlemelerle geniş haklar tanındığı ve ücretlerin merkezi bir düzenleme ile belirlenmesi gibi unsurların, kamu personelinin örgütsel bağlılığında ya da duyarlılığında azaltıcı rol oynadığı düşünülmektedir. Bu bağlamda özel sektörde yer alan kapsayıcı ve geliştirici insan kaynakları politikalarının kamuda sektöründe uygulanması ile birlikte örgütsel bağlılığın kamuda da artmasının sağlanması, böylelikle kamunun iş görme hızı ve etkinliğinde hissedilir derecede bir yükselişin olması tahmin edilmektedir. Bu kapsamda, personel ücretlerinin performansına göre belirlenmesi, kurum içi katı hiyerarşik yapılanmanın esnetilmesi, yönetsel karar alma mekanizmalarına katılımın her düzeyde personeli kapsayacak şekilde tasarlanması, psikolojik baskıların (mobbing) önüne geçebilecek mekanizmaların oluşturulması, fiziksel çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, aşırı iş yükünün hafifletilmesi, personelin dengeli ve adil bir şekilde kurumlara dağıtılması, liyakati esas alan personel atama ve terfi politikasının oluşturulması vb. uygulamalar hayata geçirilebilir ya da uygulanmakta ise bunlara işlerlik kazandırılabilir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların psikolojik durumlarının yansımaları olarak oluşturduğu tutum ve davranışlarına dayanan az ya da çok süreklilik gösteren bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu tutum ve davranışlara yön veren öncül faktörlerin neler olduğu alanyazında hep merak edilen konuların başında gelmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda her ne kadar ortak bir fikir birliğine varılmış olmasa da çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen faktörlerin genel olarak kişisel, örgütsel ve çevresel/örgüt dışı faktörler olmak üzere üç ana başlık altında toplandığı görülmektedir (Northcraft ve Neale, 1990).

Kişisel faktörler, çalışanların tutum ve davranışlarına neden olan ve kendi algı ve özelliklerinin dışı yansımaları sonucu ortaya çıkan psikolojik durumları için tanımlanmaktadır. Örneğin, çalışanların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durumu vb. faktörler kişisel faktörler olarak görülmekte ve bu özelliklerin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemede yardımcı aktörler olarak değerlendirilmektedir. Bunlar çalışanların örgütten ve çevreden bağımsız sahip oldukları bireysel özelliklerdir. Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen diğer faktör ise örgütsel faktörlerdir. Bu faktörleri ücret, yapılan iş, rol belirsizliği ve çatışması, örgütsel adalet vb. olarak sıralamak mümkün olabilecektir. Bu faktörler, çalışanların beklentileri ile ne kadar uyumlu ise bir o kadar örgütsel bağlılık gelişimi gözlenebilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen son faktör de çevresel (dışsal) faktörlerdir. Bunlar, örgütten bağımsız olarak gelişen ve hem çalışanları hem de örgütleri etkileyen faktörlerdir. Zira çalışanların beklentileri örgütleri ile uyuşmadığı takdirde yeni/alternatif çalışma alanlarına yönelmeleri ortaya çıkabilecek önemli bir konu olarak görülmektedir. Bunlara, piyasada görülen iş alanları, sektöre giren yeni örgütsel yapılar ile profesyonelleşme örnek olarak gösterilebilmektedir.

3. BİR KARIYER UZMANLIK MESLEĞİ OLARAK MALİ HİZMETLER UZMANLIĞI

Mali hizmetler uzmanlığı mesleği, “Türk kamu mali yönetimi ve kontrol sisteminin, modern yönetim ilkeleri ve Avrupa Birliği standartlarına uygun bir şekilde yeniden yapılandırılması çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen reform nitelikteki dönüşümlerin, 5018 sayılı Kanun ile çizilen çerçevede kamu idarelerinde hayata geçirilmesini sağlayacak uzman personel ihtiyacını karşılamak üzere” ihdas edilmiştir (Mali Hizmetler Uzmanları Derneği, 2022).

Mali hizmetler uzmanlığı mesleğinin Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım müzakereleri kapsamında açılan fasılların uygulanması temelinde oluşturulduğu söylenebilir. Özellikle “Mali Kontrol” başlıklı 32. Fesil başlığı altında yer alan; “Kamu İç Mali Kontrolü, Dış Denetim, AB Mali Çıkarlarının Korunması ve Euro'nun Sahteciliğe Karşı Korunmasıdır”. Bunlardan Kamu İç Mali Kontrol temel bileşeni bu mesleğin doğumuna neden olan en önemli faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yürürlüğe giren 5018 sayılı Kanun'la birlikte mali hizmetler uzmanlığı mesleği, Kanununun 60. maddesinde; “.....İdarelerin malî hizmetler birimlerinde malî hizmetler uzman yardımcısı ve malî hizmetler uzmanı çalıştırılabilir...” denilerek oluşturulmuştur. Yine 657 sayılı Kanunda 22.12.2005 tarihli ve 5436 sayılı Kanunla yapılan ekleme ile mali hizmetler uzmanı ve mali hizmetler uzman yardımcısı unvanı Kanun metnine işlenmiştir. Böylelikle kariyer uzmanlık mesleği olarak mali hizmetler uzmanlığı da kamu personel yönetimi içerisinde yerini almıştır.

Mali hizmetler uzmanlığı mesleğine giriş, Mali Hizmetler Uzmanlığı Yönetmeliğine göre belirlenecek KPSS puan türünden asgari puanı almak, yapılacak yazılı ve sözlü sınavda başarı göstermekle başlamaktadır. Daha sonra adayların aldıkları puanlar ile kamu idarelerine yerleştirme işlemi yapılmaktadır. Uzman yardımcısı olarak meslekte en az üç yıl çalıştıktan sonra görev alanları ile ilgili uzmanlık tezinin hazırlanması, yeterlik sınavı ve Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından (YDS) asgari (C) düzeyinde dil puanı alınması sonrasında uzman yardımcıları, kurumlarına uzman olarak atanmaktadırlar.

Mali hizmetler uzmanları tabi oldukları mevzuat uyarınca; çalıştıkları kurumların stratejik plan, performans ve kalite ölçütlerini geliştirmek, veri derlemek ve analiz yapmak, bütçe faaliyetlerini izlemek, mali istatistiklerin tutmak ve buna ilişkin raporları hazırlamak, gelir ve giderlerin takibini ve buna ilişkin muhasebe kayıtlarını yapmak vb. iş ve işlemleri yapmaktadırlar. Ayrıca, üst yönetime ve diğer birimlere danışmanlık yapmak, ön mali kontrol işlemleri ile iç kontrol faaliyetlerini yürütmek ve görev alanları ile ilgili konularda görüşlerde bulunmak diğer çalışma konularını oluşturmaktadır.

4. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı, Evreni, Örneklemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmada, Türkiye’de kamu kurumlarının merkez teşkilatlarında ve neredeyse Türkiye’nin her ilinde görev yapan mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin, mesleki ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırmada verilere ulaşmak için ise nicel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan anket yöntemi seçilerek geçerlilik-güvenilirlik düzeyleri önceden test edilmiş mesleki doyum (tatmin), mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçekleri mali hizmetler uzmanlarına uygulanmıştır. Anketler uygulanmadan önce, Necmettin Erbakan Üniversitesi (NEÜ) Etik Kurulu Başkanlığının 09.07.2021 tarih ve 2021/413 sayılı kararı ile Etik Kurul izni alınmıştır.

Araştırmanın evrenini genel yönetim kapsamında yer alan kamu kurumlarında görev yapan mali hizmetler uzmanları oluşturmaktadır. 2021 yılı Ağustos ayı itibariyle SGK kayıtlarına göre Türkiye genelinde 4/c2 kapsamında 601 mali hizmetler uzmanı görev yapmaktadır. Anketin hâlihazırda görev yapan tüm mali hizmetler uzmanlarına uygulanması düşünüldüğünden araştırmanın evreni aynı zamanda araştırma örneklemi olarak da kabul edilmiştir.

Anketler, elektronik bir veri toplama platformu aracılığı ile mali hizmetler uzmanlarının elektronik posta adreslerine bir bağlantı adresi (link) gönderilerek 01 Ağustos 2021-30 Ekim 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Bu süre zarfında toplamda 297 kişi ankete katılım sağlamıştır. Katılım sağlanan anketler üzerinde yapılan incelemeler sonucunda herhangi bir veri kaybı olmadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda elde edilen örneklem büyüklüğünün evreni temsil etme yeterliliğine sahip olduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmada, mesleki doyum (tatmin), mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır. “Mesleki Doyum Ölçeği”, Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından

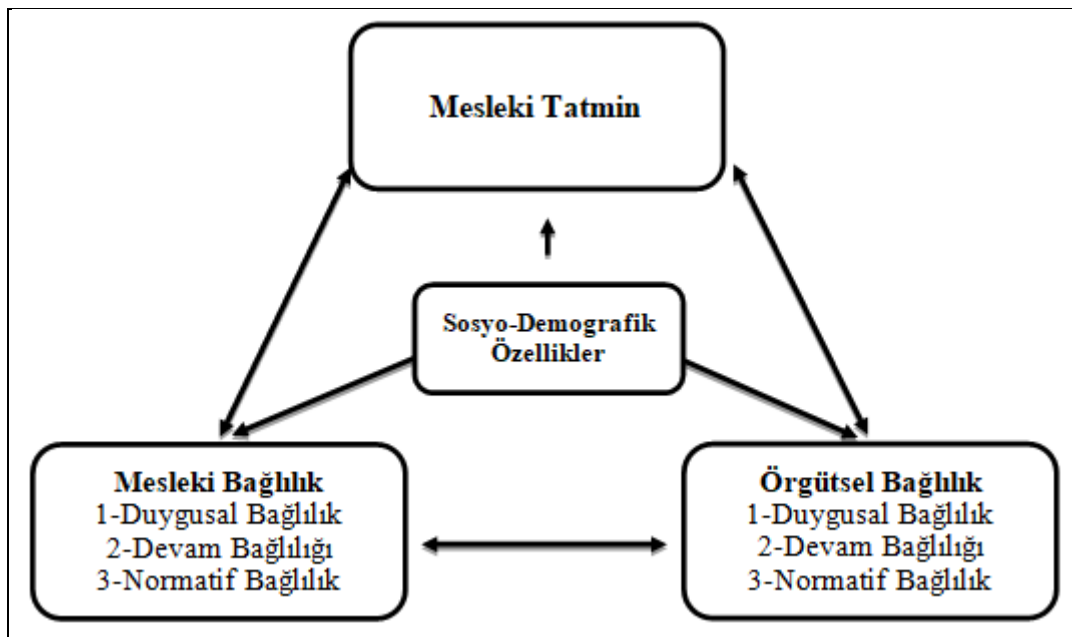
² 4/c sistemi, devlet memuru olarak hizmet eden kadrolu çalışanları kapsamaktadır.

geliştirilmiştir. Beşli Likert “1=Hiçbir zaman...5=Her Zaman” şeklinde yapılandırılan ölçekte toplam 20 madde yer almaktadır. “Mesleki Bağlılık Ölçeği”, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olup, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. “Mesleki Bağlılık Ölçeği”; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Beşli Likert “1=Kesinlikle Katılmıyorum...5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılandırılan ölçekte toplam 18 madde yer almaktadır. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ise Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilmiş ve Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Beşli Likert “1=Kesinlikle Katılmıyorum...5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılandırılan ölçekte toplam 18 madde yer almaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın kavramsal modeline uygun olarak 10 adet hipotez geliştirilmiş olup hipotezlerin geliştirilmesinde çalışmanın teorik bölümünde ele alınan konular dikkate alınmıştır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri;

- H1: Mesleki tatmin ile genel mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Mesleki tatmin ile duygusal mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H3: Mesleki tatmin ile mesleki devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H4: Mesleki tatmin ile normatif mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H5: Mesleki tatmin ile genel örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H6: Mesleki tatmin ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H7: Mesleki tatmin ile örgütsel devam bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H8: Mesleki tatmin ile normatif örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H9: Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H10: Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

4.3. Araştırmanın Analiz ve Bulguları

Anketler aracılığı ile elde edilen verilerin analizi için öncelikle mali hizmetler uzmanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Mali Hizmetler Uzmanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Toplam Çalışma Süresi	3-5 yıl	30	10,1
	6-8 yıl	89	30,0
	9-11 yıl	66	22,2
	12-14 yıl	31	10,4
	15 yıl ve üzeri	81	27,3
Meslekte Çalışma Süresi	0-3 yıl	6	2,0
	4-6 yıl	92	31,0
	7-9 yıl	57	19,2
	10-12 yıl	82	27,6
	13 yıl ve üzeri	60	20,2
Yaş	24-29 arası	16	5,4
	30-35 arası	136	45,8
	36-41 arası	77	25,9
	42-47 arası	39	13,1
	48 ve üzeri	29	9,8
Cinsiyet	Kadın	106	35,7
	Erkek	191	64,3
Medeni Durum	Bekâr	75	25,3
	Evli	222	74,7
Öğrenim Durumu	Lisans Mezunu	208	70,0
	Yüksek Lisans Mezunu	42	14,1
	Yüksek Lisans Devam Ediyor	26	8,8
	Doktora Devam Ediyor	21	7,1
Çalışılan Kurum	Genel Bütçeli İdareler	78	26,3
	Özel Bütçeli İdareler	58	19,5
	Üniversiteler ve Yüksek Teknoloji Enstitüleri	100	33,7
	Mahalli İdareler	58	19,5
	Sosyal Güvenlik Kurumları	3	1,0
Mesleğe Giriş Dönemi	2006-2007	62	20,9
	1.Dönem (2008)	21	7,1
	2.Dönem (2011)	68	22,9
	3.Dönem (2013)	48	16,2
	4./5. Dönem (2015-2016)	98	33,0
Önceki Meslek	İlk atama	148	49,8
	B kadro	69	23,2
	Diğer Kariyer Meslek	12	4,0
	Özel Sektör	42	14,1
	Diğer	26	8,8

Araştırmaya katılan mali hizmetler uzmanlarının, %10,1’inin toplam çalışma süresinin 3-5 yıl, %30’unun 6-8 yıl, %22,2’sinin 9-11 yıl, %10,4’ünün 12-14 yıl ve %27,3’ünün 15 yıl ve üzerinde olduğu; meslekte çalışma

sürelerinin, %2'sinin 0-3 yıl, %31'inin 4-6 yıl, %19,2'sinin 7-9 yıl, %27,6'sının 10-12 yıl ve %20,2'sinin ise 13 yıl ve üzerinde olduğu; uzmanların yaşlarının %5,4'ünün yaşı 24-29 yaş, %45,8'inin 30-35 yaş, %25,9'unun 36-41 yaş, %13,1'inin 42-47 yaş aralığında ve %9,8'inin ise 48 yaş ve üzerinde olduğu; %35,7'sinin kadın ve %64,3'ünün erkek olduğu; %25,3'ünün bekâr ve %74,7'sinin evli olduğu; %70'inin lisans mezunu, %14,1'inin yüksek lisans mezunu, %8,8'inin yüksek lisans eğitime ve %7,1'inin ise doktora eğitime devam ettiği görülmektedir.

Mali hizmetler uzmanlarının %26,3'ünün genel bütçeli idarelerde, %19,5'inin özel bütçeli idarelerde, %33,7'sinin üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde, %19,5'inin mahalli idarelerde ve %1'inin ise sosyal güvenlik kurumlarında çalıştığı; uzmanların %20,9'unun mesleğe 2006-2007 yılları arasında, %7,1'inin 2008 yılında, %22,9'unun 2011 yılında, %16,2'sinin 2013 yılında ve %33'ünün ise 2015-2016 yılları arasında giriş yaptığı; uzmanların %49,8'inin ilk ataması olduğu, %23,2'sinin önceki mesleklerinin B kadro statüsünde, %4'ünün diğer kariyer meslek statüsünde, %14,1'inin özel sektörde çalıştığı ve %8,8'inin ise diğer meslek statüsünde olduğu görülmektedir.

Araştırmada incelenen mesleki tatmin ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi, ortalama, standart sapma ve güvenilirlik analizleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Mesleki Tatmin Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlilik Analizi

Soru İfadesi	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ağırlığı
“Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?”	2,54	1,305	0,672
“Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?”	3,53	1,310	0,782
“Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?”	2,91	1,274	0,721
“Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?”	2,63	1,143	0,717
“Mesleğinizin gelişimine olanak verdiğini düşünüyor musunuz?”	2,90	1,222	0,698
“İşyerinize hevesle gelir misiniz?”	3,08	1,161	0,637
“İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?”	4,13	0,874	0,605
“İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?”	3,46	1,289	0,598
“İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?”	3,12	1,014	0,590
“Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?”	2,49	1,265	0,729
“Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?”	3,29	1,447	0,740
“Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?”	3,90	1,008	0,567
“Mesleki bilgilerinizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?”	3,43	1,101	0,727
“İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?”	2,54	1,068	0,693
“İşinizin yeteneğinize uygun olduğunu düşünür müsünüz?”	3,44	1,202	0,562
“Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?”	3,52	1,066	0,805
“Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?”	3,78	0,977	0,682
“İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?”	3,16	1,166	0,538
“Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?”	2,67	1,221	0,651
“Meslek bilgilerinizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?”	3,74	0,939	0,764
Toplam Faktör Açıklayıcılığı			59,75
Mesleki Tatmin Genel Ortalaması			3,21
Mesleki Tatmin Ölçeği Güvenirlilik Testi (Cronbach's α)			0,892
KMO Ölçek Geçerliliği			0,893
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare			2645,523
Standart Sapma			190
p değeri			0,000

Mesleki tatmin ölçeğinin faktör analizi değerlendirildiğinde, ölçek yapısal geçerliliğinin oldukça yüksek bir değere sahip olduğu görülmüştür (*KMO Bartlett Küresellik Testi: 0,893*). Ölçeğin toplam varyans açıklama oranının %59,75 olduğu belirlenmiştir. Mesleki tatmin genel düzeyinin (3,21) olduğu ve bu değer ortalama bir seviyeyi gösterdiği anlaşılmaktadır. Mali hizmetler uzmanlarının mesleklerinden tatmin olma oranının orta düzeyde olması görece mesleklerinden duydukları hazzın ve beklentilerinin karşılanma oranının yüksek olmadığı

olarak ifade edilebilir. Mesleki tatmin ölçeğinin Cronbach's α güvenilirlik analizi sonucu elde edilen 0,892 değer ile ölçeğin yüksek güvenilirlik sağladığı görülmüştür.

Araştırmada ele alınan diğer bir konu olan mesleki bağlılık ölçeğinin faktör analizleri ile ortalama, standart sapma, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Mesleki Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Analizi

Faktör Adı	Soru İfadesi	Ort.	S. S.	Fak. Ağırlığı	Fak. Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's α
Mesleki Duygusal Bağlılık	"Mali Hizmetler Uzmanlığı kişisel imajım açısından önem taşımaktadır."	3,19	1,169	0,679	35,76	0,861
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğine girdiğim için pişmanım."	3,40	1,147	0,771		
	"Mali Hizmetler Uzmanı olduğum için gurur duyuyorum."	3,24	1,130	0,734		
	"Mali Hizmetler Uzmanı olmaktan hoşlanmıyorum."	3,45	1,213	0,689		
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum."	3,43	1,192	0,793		
	"Mali Hizmetler Uzmanı olmak beni heyecanlandırıyor."	2,75	1,200	0,714		
Mesleki Devam Bağlılığı	"Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim."	3,02	1,190	0,489	15,45	0,808
	"Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur."	2,75	1,082	0,733		
	"Eğer mesleğimi değiştirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur."	2,59	1,222	0,831		
	"Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar."	2,74	1,245	0,844		
	"Beni Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok."	3,02	1,263	0,411		
	"Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir."	3,12	1,258	0,732		
Mesleki Normatif Bağlılık	"Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum."	3,66	1,092	0,495	11,60	0,796
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum."	3,34	1,248	0,481		
	"Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum."	2,65	1,130	0,670		
	"Bana avantaj sağlayacak olsa bile, Mali Hizmetler Uzmanlığı mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum."	1,99	1,048	0,836		
	"Mali Hizmetler Uzmanlığını bırakırsam kendimi suçlu hissederim."	1,93	1,014	0,839		
	"Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği yapmaya devam ediyorum."	2,32	1,195	0,796		
Toplam Faktör Açıklayıcılığı						62,81
Mesleki Bağlılık Genel Ortalaması						2,92
Mesleki Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Testi (Genel-Cronbach's α)						0,8630
KMO Ölçek Geçerliliği						0,860
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						2420,245
Standart Sapma						153
p değeri						0,000

Duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarına sahip olan mesleki bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda, toplam varyansı açıklama oranının %62,81 ve ölçek yapısal geçerliliğinin de oldukça yüksek (*KMO Bartlett Küresellik Testi: 0,860*) olduğu belirlenmiştir. Mesleki bağlılık genel ortalamasının (2,92) olduğu ve bu değer in ise orta düzeyde yer aldığı görülmüştür. Mesleki bağlılık alt boyutlarının ortalamalarının ise; duygusal bağlılık (3,24) ve devam bağlılığı (2,97) orta düzey, normatif bağlılık (2,55) ile düşük düzeyde oldukları görülmüştür. Duygusal bağlılık düzeyinin ortalaması olan 3,24 düzeyi, arzu edilen bir bağlılık türü olması açısından çok yüksek olmasa da olumlu bir düzeyi ifade etmektedir. Bunun yanında olumsuz bir bağlılık biçimi olarak kabul edilen devam bağlılığın da 2,97 ortalamaya sahip olması ise mali hizmetler uzmanlarının alternatif mesleklere yönelme konusunda zorlandıkları ve mevcut mesleklerinde kalmanın mecburi bir durumu gösterdiği değerlendirilmektedir.

Normatif bağlılık düzeyinin 2,55 gibi düşük bir ortalamaya sahip olması mali hizmetler uzmanlarının kendileri adına mesleklerinde kalmalarının ahlaki bir görev ya da bir vefa borcu olarak görmemelerine işaret ettiği söylenebilir. Mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizleri sonucunda; Cronbach's α değeri 0,863 ve ölçeğinin alt boyutları temelinde ise duygusal bağlılıkta 0,861; devam bağlılığında 0,808 ve normatif bağlılıkta ise 0,796 bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin hem genel hem de alt boyutlarında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeği ise araştırmanın üçüncü konusunu oluşturmaktadır. Ölçeğin faktör analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik testleri ile ortalama ve standart sapmalarını ortaya koyan sonuçlar, Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi, Ortalama, Standart Sapma ve Güvenirlik Analizi

Faktör Adı	Soru İfadesi	Ort.	S.S.	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's α
Örgütsel Duygusal Bağlılık	"Meslek yaşamımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder."	2,49	1,200	0,634	33,35	0,838
	"Bu kurumun problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi görüyorum."	3,02	1,286	0,567		
	"Kurumuma karşı güçlü bir aitik hissim yok."	2,77	1,283	0,684		
	"Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum."	2,70	1,279	0,805		
	"Kendimi kurumda ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum."	2,70	1,292	0,701		
	"Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var."	2,47	1,225	0,545		
Örgütsel Devam Bağlılığı	"Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir."	3,77	1,038	0,446	12,14	0,676
	"İstesem de şu an kurumdan ayrılmak benim için zor olurdu."	3,24	1,151	0,725		
	"Şu an kurumdan ayrılmak istediğime karar versem yaşamımın çoğu alt üst olur."	2,55	1,162	0,795		
	"Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır."	2,79	1,205	0,596		
	"Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim."	2,39	1,063	0,408		
	"Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur."	2,84	1,197	0,618		
Örgütsel Normatif Bağlılık	"Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum."	2,38	1,249	0,436	7,76	0,815
	"Benim için avantajlı da olsa kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum."	2,45	1,123	0,591		
	"Kurumumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim."	1,88	0,898	0,818		
	"Bu kurum benim bağlılığımı hak ediyor."	2,38	1,121	0,744		
	"Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam."	1,92	0,955	0,799		
	"Bu kuruma çok şey borçluyum."	2,18	1,106	0,751		
Toplam Faktör Açıklayıcılığı						53,25
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalaması						2,61
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Testi (Genel-Cronbach's α)						0,8620
KMO Ölçek Geçerliliği						0,877
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						2063,417
Standart Sapma						153
p değeri						0,000

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda; duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarının toplam faktör açıklayıcılık oranının %53,25 olduğu ve ölçeğin yapısal geçerlilik test sonuçlarına (*KMO Bartlett Küresellik Testi=0,877*) bakıldığında ise oldukça yüksek bir değer elde edilmiştir. Bununla birlikte; örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizleri sonucunda, Cronbach's α değeri 0,862 ve ölçeğin alt boyutları olan duygusal bağlılıkta 0,838, devam bağlılığında 0,676 ve normatif bağlılıkta ise 0,815 bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin hem genel hem de alt boyutlarında güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

Mali hizmetler uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin genel ortalamasının (2,61) olduğu ve bu değer ortalamasının biraz altında bir düzeye karşılık geldiği görülmüştür. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına yönelik analizde; duygusal bağlılığın (2,69) ve devam bağlılığının (2,93) ortalama ile normal düzeyde, normatif bağlılığın ise (2,20) ile düşük düzeyde bir değere sahip olduğu belirlenmiştir. Mali hizmetler uzmanlarının örgütsel bağlılığın görece düşük olması kamu kurumları için iyi bir durum olmadığı ve mali hizmetler uzmanlarının kamu kurumları arasında geçiş yapmak istemeleri konusunda isteklerinin olduğu söylenebilir. Bunun altında yatan nedenlerin başında, kamu kurumları arasında yer alan ücret farklılıkları, uzmanlık kültürünün varlığı vb. nedenler sayılabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normallik dağılım analizleri yapılmış olup analiz sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Normallik Dağılım Analizi

Kolmogorov-Smirnov	Test istatistiği	Sd	p	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Mesleki Tatmin	0.053	297	0.044	-0,056	-0,328
Mesleki Bağlılık					
Duygusal Mesleki Bağlılık	0.084	297	0.000	-0,418	-0,096
Mesleki Devam Bağlılığı	0.061	297	0.009	0,015	-0,295
Normatif Mesleki Bağlılık	0.096	297	0.000	0,454	0,015
Örgütsel Bağlılık					
Duygusal Örgütsel Bağlılık	0.076	297	0.000	-0,097	-0,715
Örgütsel Devam Bağlılığı	0.076	297	0.000	-0,277	-0,001
Normatif Örgütsel Bağlılık	0.072	297	0.001	0,258	-0,544

Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılan normallik dağılım analizi sonucunda; verilerin normal bir dağılıma sahip olmadığı belirlenmiştir ($p<0.05$). Her ne kadar veriler normal dağılım göstermiyor olsa da örneklem sayısının 30'dan büyük olması ($n>30$) ve basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması neticesinde verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George ve Mallery, 2020).

Araştırmaya katılan mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile sosyo-demografik özellikleri bakımından incelenmesi için fark testleri yapılmıştır. Bağımsız örneklerin t-testi, one-way Anova testi, Levene testi ve grup farklılıkları için ise varyans homojenliği sağlanıyorsa ($p\geq 0.05$) Tukey HSD ve LSD, varyans homojenliği sağlanmıyorsa ($p<0.05$) Tamhane çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Buna göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Mesleki tatmin ölçeğinde;

- Evli olanların bekâr olanlara göre daha fazla mesleki tatmin sağladığı,
- Toplam çalışma süresi 15 yıl ve üzeri olanlar ile meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olanların sırasıyla, toplam çalışma süresi 6-8 yıl, meslekte çalışma süresinde ise 0-6 ve 10-12 yıl olanlara göre daha yüksek mesleki tatmin sağladığı,
- Mesleğe giriş dönemi 2006-2007 yılları arasında olanların, 2011 ve 2015-2016 dönemine göre mesleki tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu,
- 48 yaş ve üzerinde olanların, 30-35 ile 36-41 yaş aralığında bulunanlardan daha fazla mesleki tatmin sağladığı, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeği duygusal mesleki bağlılık alt boyutunda;

- Toplam çalışma süresi 15 yıl ve üzeri ile meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olanların sırasıyla, toplam çalışma süresi 9-11 yıl, meslekte çalışma süresi ise 0-6 ve 10-12 yıl olanlara göre daha yüksek duygusal mesleki bağlılık gösterdiği,
- Mesleğe giriş dönemi 2006-2007 yılları arasında olanların, 2011 ve 2015-2016 dönemine göre daha yüksek duygusal mesleki bağlılığa sahip olduğu,
- 48 yaş ve üzerinde olanların, 30-35 ile 36-41 yaş aralığında bulunanlardan daha fazla duygusal mesleki bağlılık düzeyine sahip olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise genel bütçeli idarelerde çalışanların duygusal mesleki bağlılık düzeyleri üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeği mesleki devam bağlılığı alt boyutunda;

- Öğrenim durumunda, doktora devam edenlerin mesleki devam bağlılıkları, lisans ve yüksek lisans mezunu olanlardan daha düşük olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise mahalli idarelerde çalışanların mesleki devam bağlılık düzeyleri, genel bütçeli kurumlar ile üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeği normatif mesleki bağlılık alt boyutunda;

- Evli olanların bekâr olanlara göre daha fazla normatif mesleki bağlılık gösterdiği,
- 48 yaş ve üzerinde olanların normatif mesleki bağlılıkları, 24-29 ile 30-35 yaş aralığında bulunanlardan daha yüksek olduğu,
- Öğrenim durumunda yüksek lisans mezunu olanların normatif mesleki bağlılıkları, doktora devam edenlerden daha yüksek olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise genel bütçeli idarelerde çalışanların normatif mesleki bağlılıkları, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal örgütsel bağlılık alt boyutunda;

- Toplam çalışma süresi 6-8 yıl olanların duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, 12-14 ve 15 yıl ve üzeri olanlardan düşük, meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olanların duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri ise 0-6 yıl olanlara göre daha yüksek olduğu,
- 48 yaş ve üzerinde olanların duygusal örgütsel bağlılıkları, 30-35 yaş aralığında bulunanlardan daha yüksek olduğu,
- Mesleğe giriş dönemi 2015-2016 yılları arasında olanların duygusal örgütsel bağlılıklarının, 2006-2007 ve 2008 dönemine göre daha düşük olduğu,
- Çalışılan kurum türünde ise genel bütçeli idarelerde çalışanların duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitülerinde çalışanlardan daha yüksek olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği normatif örgütsel bağlılık alt boyutunda;

- Mesleğe giriş dönemi 2015-2016 yılları arasında olanların, 2006-2007 ve 2008 dönemine göre daha düşük normatif örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık değişkenleri ve bunların alt boyutları aralarındaki ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mesleki Tatmin (Genel)	r	1								
	p									
Duygusal Mesleki Bağlılık	r	0.733***	1							
	p	0.000								
Mesleki Devam Bağlılığı	r	0.184***	0.193***	1						
	p	0.001	0.001							
Normatif Mesleki Bağlılık	r	0.541***	0.540***	0.335***	1					
	p	0.000	0.000	0.000						
Mesleki Bağlılık (Genel)	r	0.363**				1				
	p	0.000								
Duygusal Örgütsel Bağlılık	r	0.564***	0.517***	0.063	0.327***		1			
	p	0.000	0.000	0.281	0.000					
Örgütsel Devam Bağlılığı	r	0.177***	0.178***	0.472***	0.314***		0.278***	1		
	p	0.002	0.002	0.000	0.000		0.000			
Normatif Örgütsel Bağlılık	r	0.465***	0.420***	0.102	0.427***		0.638***	0.329***	1	
	p	0.000	0.000	0.081	0.000		0.000	0.000		
Örgütsel Bağlılık (Genel)	r	0.374**				0.444**				1
	p	0.000				0.000				

Pearson korelasyon, *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001

Korelasyon analizi sonuçlarına göre;

- Mesleki tatmin ile genel mesleki bağlılık (r: 0.363, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık alt boyutlarından duygusal mesleki bağlılık (r: 0.733, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık alt boyutlarından mesleki devam bağlılığı (r: 0.184, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile mesleki bağlılık alt boyutlarından normatif mesleki bağlılık (r: 0.541, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile genel örgütsel bağlılık (r: 0.374, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal örgütsel bağlılık (r: 0.564, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından örgütsel devam bağlılığı (r: 0.177, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Mesleki tatmin ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif örgütsel bağlılık (r: 0.465, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Genel mesleki bağlılık ile genel örgütsel bağlılık (r: 0.444, p≤0.001) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bağımsız değişkenler olarak ele alınan mesleki tatmin düzeyi ile mesleki bağlılık düzeyinin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık düzeyini etkileme düzeyleri ile bunların açıklayıcılık oranını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar, Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Mesleki Tatmin	0,333	5,377	0,000
Mesleki Bağlılık	0,309	4,979	0,000
R=0,583 R²=0,339 F değeri=75,518 p değeri=0,000			

Yapılan regresyon analizi sonucunda; mesleki tatmin örgütsel bağlılığı pozitif yönde 0,333 düzeyinde, mesleki bağlılık ise pozitif yönde 0,309 düzeyinde etkilediği görülmüştür. Ayrıca mesleki tatmin ile mesleki bağlılık genel düzeylerinin örgütsel bağlılığı % 33,9 oranında açıkladığı bulgusu elde edilmiştir.

Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda araştırmanın; H1, H2, H4, H5, H6, H8, H9, H10 hipotezlerinin kabul edildiği, ancak H3 ve H7 hipotezlerinin ise red edildiği görülmüştür.

5. SONUÇ

Günümüzde hem kamu sektörü hem de özel sektör temelinde İKY kapsamında araştırılan ve tartışılan konuların başında çalışanların mesleklerine ve çalıştıkları örgütlerine karşı tutum ve davranışları gelmektedir. Çünkü bu tutum ve davranışlar çalışanların yanı sıra örgütleri de etkilediği ifade edilmektedir. Bu nedenle, çalışanların mesleki tatmini, mesleki ve örgütsel bağlılıkları, bunun öncülleri ve ardıllarının ortaya konulması önem arz etmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular; mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatminin düzeyleri ile mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığını istatistiksel olarak ortaya koymuştur. Buna göre; mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin düzey ortalaması (3,21), mesleki bağlılık düzey ortalaması (2,92) ve örgütsel bağlılık düzey ortalaması ise (2,61) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Mesleki tatmin düzeyinin ortalama bir değerde karşılık bulması mali hizmetler uzmanlarının mesleklerinden duydukları tatminden çok da memnun olmadıklarına işaret etmekle birlikte mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki tatmin düzeyin istenen bir seviyede olmaması, mesleki ve örgütsel bağlılık düzeyini de düşürücü bir etkiye sahip olması beklenen bir sonuç olarak ifade edilebilir.

Mesleki ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutları üzerinden detaylı değerlendirmeler yapıldığında; mali hizmetler uzmanlarının mesleki ve örgütsel duygusal bağlılık düzeyleri ortalamasının sırasıyla; 3,24 ve 2,69 olduğu görülmektedir. Arzu edilen bir bağlılık türü olan duygusal bağlılığın orta düzeyde olması nedeniyle mali hizmetler uzmanlarının hem mesleklerine hem de kurumlarına gönülden bağlı olmaları ve mesleki ve örgütsel kazanımlarını kendi kazanımlarından önünde görmeleri; mesleklerine ve kurumlarına fedakâr bir yaklaşım sergileyecekleri anlaşılmaktadır. Bununla birlikte mali hizmetler uzmanlarının mesleklerine olan duygusal bağlılık düzeyleri, kurumlarına olan bağlılık düzeyinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanların sahip olduğu mevcut koşullar çerçevesinde mesleklerinden ve kurumlarından ayrılmaları halinde katlanmak zorunda kalacakları maliyetlerin çok daha yüksek olabileceği endişesiyle bağlı kalma durumu olarak tanımlanan devam bağlılığı ortalamasının sırasıyla; 2,97 ve 2,93 düzeyinde olduğu ve bu düzeyin ise görece olumsuz bir durumu işaret ettiği söylenebilir. Bu çıkarım bağlamında mali hizmetler uzmanlarının imkânlar dâhilinde daha iyi şartlara sahip bir mesleğe yönelebileceği veya mesleklerinde kalsalar bile kurumlarından ayrılacakları ifade edilebilir. Mesleklerinde ve kurumlarında kalmalarının ahlaki bir bakış açısına ve bunun bir vefa borcu olarak görülmesine dayanan normatif bağlılık düzeyinin sırasıyla; 2,55 ve 2,20 ortalama ile düşük düzeyde bir değere sahip olduğu görülmüştür. Bu durumun mali hizmetler uzmanlarının mesleklerine ve kurumlarına yönelik bağlılıklarının normatiflik yönünden göz ardı edildiği ve bu değerlerin çok da dikkate alınmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular arasında; evli olanların, toplam çalışma süresi ile meslekte çalışma süresi fazla olanların, mesleğe giriş dönemi en erken olanlar ile yaş olarak daha ileride olanların daha fazla mesleki tatmin düzeyine ulaştıkları saptanmıştır. Evli olanların taşınmış olduğu ailevi sorumlulukları, mesleki tecrübenin kazanımları, mesleğe yapılan yatırımlar ile belirli bir yaşa ulaşmanın vermiş olduğu dinginlik meslekten daha fazla tatmin olma nedenleri arasında sayılabilir.

Benzer sonuçlar duygusal mesleki bağlılık boyutunda da kendisini gösterirken burada öne çıkan farklılık ise genel bütçeli idarelerde çalışanların diğer kurumlarda çalışanlara kıyasla daha fazla duygusal mesleki bağlılık gösterdiğidir. Genel bütçeli kurumlarda çalışanların ücretlerinin daha yüksek olması, uzmanlık kültürünün varlığı vb. avantajların burada önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Ancak bu durum mesleki devam bağlılığında mahalli idareler lehine bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Mesleğin icra edileceği kurum başlangıçta çalışanların tercihine bağlı veya sonrasında başka kurumlardan naklen geçiş imkânı olduğundan ve burada çalışanların genelde ya kendi memleketleri ya da memleketlerine yakın yer olması ile mahalli idarelerde çalışanlara ödenen sosyal denge tazminatı ödemesinin varlığı bu sonuca işaret ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Öğrenim durumu itibarıyla doktora devam edenlerin mesleki devam bağlılık düzeylerinin yüksek lisans ve lisan mezunlarına göre daha düşük olduğu sonucundan hareketle, eğitim düzeyi yükseldikçe beklentilerin de yükseldiği ve bunun da mesleki bağlılığı azalttığı şeklinde düşünülebilir. Doktora gibi bir eğitim düzeyine yükselmek kariyer fırsatları açısından çevrede var olan alternatif mesleklere yönelme isteğini artıracığı söylenebilir. M aksine öğrenim durumu ile normatif bağlılık arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Öğrenim durumu azaldıkça normatif bağlılığın da arttığı görülmektedir. Normatif mesleki bağlılıkla ilgili tutum ve davranışların eğitim seviyesinde yaşanan yükselmeye beraber farklılaşacağı ve bu dönemde meslekten ayrılıp ayrılmama niyetinin daha da kararlı bir duruma geleceği değerlendirilmektedir.

Toplam çalışma süresi, meslekte çalışması süresi ve yaş faktörlerinin duygusal örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür. Kıdem ve yaş ilerledikçe duygusal örgütsel bağlılığın arttığı ve bunun kuruma yapılan yatırımlar, istenilen çalışma pozisyonu ve kurumsal bağlılıktan ileri geldiği söylenebilir. Duygusal ve normatif örgütsel bağlılıkların oluşması ve gelişmesi belirli bir zaman aldığından mesleğe geç girenlerin daha az duygusal ve normatif örgütsel bağlılık göstermesi doğal olarak görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak adına yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin ile genel mesleki bağlılık ($r: 0.363, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarda bu ilişki; duygusal mesleki bağlılık ($r: 0.733, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde, mesleki devam bağlılığı ($r: 0.184, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ve normatif mesleki bağlılık ($r: 0.541, p \leq 0.001$) arasında ise pozitif yönde ve normal düzeyde saptanmıştır. Bu sonuç; Hıdıroğlu (2021), Avcı vd., (2017), Wang vd. (2011) ve Bakan vd. (2014) ile uyumludur. Mesleki tatmin düzeyi arttıkça mesleki bağlılık, diğer bir ifade ile mesleki bağlılık düzeyi arttıkça mesleki tatmin düzeyi de artacak olup bu durum mesleki devam bağlılığı hariç alt boyutlarda da aynı etkiye sahip olacaktır. Burada şaşırtıcı sonuç, mesleki devam bağlılığında beklenenin aksine zayıf da olsa pozitif bir etki gösterdiği sonucudur. Hâlbuki mesleki devam bağlılığı arzu edilmeyen bir bağlılık türünü ifade ettiğinden mesleki tatmin ile mesleki devam bağlılığı arasında negatif yönde bir sonucun çıkması beklenmektedir.

Mesleki tatmin ile genel örgütsel bağlılık ($r: 0.374, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarda bu ilişki; duygusal örgütsel bağlılık ($r: 0.564, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde, örgütsel devam bağlılığı ($r: 0.177, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ve normatif örgütsel bağlılık ($r: 0.465, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde saptanmıştır. Alıcı ve Yalçınkaya (2019), Güler ve Bircan (2020) ile Sohail ve İlyas (2018) mesleki tatmin ile örgütsel bağlılığın hem genel hem de alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığını ortaya koyarak bu çalışmanın bulguları ile benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Çalışanların mesleki tatmin düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları, diğer bir ifade ile örgütsel bağlılıkları arttıkça da mesleki tatmin düzeylerinde artışlar olacağı değerlendirilmektedir. Yine burada da alt boyutların tümünde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ancak örgütsel devam bağlılığında beklenen negatif bir ilişkinin olmaması şaşırtıcı bir başka sonuç olarak görülmektedir.

Genel mesleki bağlılık ile genel örgütsel bağlılık ($r: 0.444, p \leq 0.001$) arasında pozitif yönde ve normal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Her iki bağlılık türü hem çalışanlar hem de kurumlar açısından istenen bir psikolojik durum olarak kabul edilmektedir. Çalışanları alternatif meslek veya kurum arama zahmetinden kurtarabileceği gibi kurumlarında personel devir hızlarını düşürmesini sağlayacaktır. Alanyazında mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalarda, mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığı ortaya konarak (Cihangiroğlu vd., 2015; Çaylıkoca, 2017; Kim ve Mueller, 2011) bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.

Bağımsız değişken mesleki tatmin ve mesleki bağlılığın bağımlı değişken örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizine göre de, mesleki tatminin örgütsel bağlılığı pozitif yönde 0,333 düzeyinde etkilediği, mesleki bağlılığın ise örgütsel bağlılığı pozitif yönde 0,309 düzeyinde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi ile mesleki tatmin ile mesleki bağlılığın örgütsel bağlılığı %33,90 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buradan da mali hizmetler uzmanlarının örgütsel bağlılıklarının

%33,90 gibi önemli bir oranda mesleki tatmin ile mesleki bağlılık değişkenlerinden kaynaklandığı sonucu çıkarılabilir.

Bu çalışma ile eşit işe eşit ücret vb. yapılan düzenlemeler sonucunda, diğer merkez kariyer uzmanlardan farklı ve daha düşük seviyede özlük hakkı belirlenerek ayrıştırılan bir meslekte görev alan mali hizmetler uzmanlarının kamuda mali yönetim ve kontrolün önemli bir aktörü olarak çok önemli işler görüyor olmasının aksine yaşanan bu ayrımcı politikalar mali hizmetler uzmanlarının mesleki tatmin, mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin beklenen seviyede olmamasına neden olduğu ve mesleğin ilk ihdas edildiği 2005 yılından bu yana sürekli personel kaybı yaşanmasına da sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Bu kayıplar, böylesine hassas ve kritik bir görevi yürüten çalışanların meslekten ayrılmasının kamu idareleri için öngörülen güçlü mali yönetim ve kontrol yapısının zayıflaması adına olumsuz sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir.

Bu bağlamda, mesleğe giriş, yetiştirilme ve uzmanlığa atanma konusunda diğer merkez kariyer uzmanlarından hiçbir farkı olmayan bu meslek gurubunun mali ve diğer özlük haklarının iyileştirilmesi önerilmektedir. Bu konuda hem diğer merkez kariyer uzmanlıklardan hem de kendi içinde “merkez” ve “taşra” olarak ayrıştırılan tek merkez kariyer meslek olan mali hizmetler uzmanları 657 sayılı Kanunun ilgili maddesinde diğer merkez kariyer uzmanlarla birlikte yer almalıdır. Yükseköğretim kurumları, mahalli idareler vb. kurumlarda kariyer uzman kültürünün yaygınlaşmaması, kariyer uzmanlık yapısına mesafeli durulması, buralarda görev yapan uzmanların diğer personelden ayrı bir konumda tutulmaması sonucunda mali hizmetler uzmanlığı mesleğinden belirli bir zaman sonra vazgeçilerek diğer kadrolara geçişin hızlanması ile birlikte bu tür kurumlarda mali hizmetler uzmanı istihdamı gözden geçirilmelidir.

Yapılan bu çalışma ile gelecekte yapılması düşünülen kamu idaresi ya da meslek odaklı çalışmalara ışık tutması, kamu kurumlarında görev yapan kariyer uzman ya da diğer personelin mesleklerine ya da örgütlerine karşı içinde buldukları psikolojik tutum ve davranışlarının anlamlandırılması adına daha fazla genelleştirilebilen sonuçlar elde etmek olanaklı olabilecektir. Ayrıca mali hizmetler uzmanlarına yönelik diğer yönetim psikolojisi konularında (iş tatmini, işten ayrılma niyeti, kariyer bağlılığı vb.) yapılacak ölçme ve değerlendirmeler ile daha bütünlük sonuçlara ulaşılabilecektir.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “Telif Devir Formu” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Komisyonundan 09/07/2021 tarih ve 2021/413 sayılı “Etik İzni Belgesi” alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 09/07/2021 and numbered 2021/413 was obtained from the Ethics Committee of the University of Necmettin Erbakan.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- ACKER, Gila (1999), “*The Impact of Clients' Mental Illness on Social Workers' Job Satisfaction and Burnout*”, **Health & Social Work**, S.24(2), ss.112-119.
- ALBAYRAK, Süha Oğuz (2016), **Kariyer Uzmanlık Sistemi**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdare Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- ALICI, Bedriye ve YALÇINKAYA, Münevver (2019), “*Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Stresi Düzeylerine Göre İncelenmesi*”, **Folklor/Edebiyat**, S.25(97-1), ss.239-255.

- ARANYA, Nissim ve FERRIS, Kenneth (1984), “A Re-Examination of Accountants Organizational-Professional Conflict”, **Accounting Review**, S.(59), ss.1-15.
- AVCI, Umut, GÜMÜŞ DÖNMEZ, Filiz ve ARTUN, Cemal (2017), “Mesleki Doyum Ve Mesleği Bırakma Niyeti İlişkisi: Turizm Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.3(3), ss.111-127.
- BAKAN, İsmail (2011), **Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- BAKAN, İsmail, BÜYÜKMEŞE, Tuba, ERSAHAN, Burcu ve SEZER, Buket (2014), “Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment”, **International Journal of Management & Information Technology**, S.9(1), ss.1472-1480.
- BENLİGİRAY, Serap ve SÖNMEZ, Harun (2011), “Relationships of Nurses’ Professional Commitment with Other Commitment Forms: Organizational Commitment, Work Commitment and Family Commitment”, **The Nursing Journal of Hacettepe University Faculty of Health Sciences**, S.18(1), ss.28-40.
- CANDAN, Hakan (2019), “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sessizlikleri ile İlgili İlişkiler: Karaman Örneği”, **Ombudsman Akademik**, S.5(10), ss.255-291.
- CARSON, Kerry D. ve BEDEIAN, Arthur G. (1994), “Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of its Psychometrics Properties”, **Journal of Vocational Behavior**, S.44(3), ss.237-262.
- CEYLAN, Harun, GÜL, Niğmet ve ÖKSÜZ, Metin (2016), “Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılatırmalı İncelenmesi”, **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, S.6(11), ss.43-69.
- CHANG, Hao Yuan, SHYU, Yea-Ing Lotus, WONG, May-Kuen, FRIESNER, Daniel, CHU, Tsung-Lan ve TENG, Ching-I (2015), “Which Aspects of Professional Commitment Can Effectively Retain Nurses in the Nursing Profession?”, **Journal of Nursing Scholarship**, S.47(5), ss.468-476.
- CİHANGİROĞLU, Necmettin, TEKE, Abdülkadir, ÖZATA, Musa ve ÇELEN, Özay (2015), “Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi”, **Gülhane Tıp Dergisi**, S.(57), ss.367-372.
- ÇAYLIKOCA, Alparslan (2017), “Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, **Uluslararası Global Turizm Araştırma Dergisi**, S.1(1), ss.1-17.
- DAĞLI, Abidin, ELİÇİÇEK, Zakir ve HAN, Bünyamin (2018), “Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.17(68), ss.1765-1777.
- DARTEY-BAAH, Kwasi (2010), “Job Satisfaction and Motivation: Understanding its Impact on Employee Commitment and Organisational Performance”, **Academic Leadership**, S.8(4), ss.1-16.
- GEORGE, Darren ve MALLERY, Paul (2020), **IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference**, Pearson Education Pages, Boston.
- GRUSKY, Oscar (1966), “Career Mobility and Organizational Commitment”, **Administrative Science Quarterly**, S.10(4), ss.488-503.
- GÜLER, Abdülkerim ve BİRCAN, Hüdaverdi (2020), “İdari Personelin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği”, **Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.4(1), ss.10-33.
- HIDIROĞLU, Yeliz Özkan (2021), “Öğretmenlerin Güçlendirilmesinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi”, **Doktora Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- HILL, Nicole R. (2009), “An Empirical Exploration of the Occupational Satisfaction of Counselor Educators: The Influence of Gender, Tenure Status, and Minority Status”, **Journal of Counseling & Development**, S.87(1), ss.55-61.
- KALAYCI KIRLIOĞLU, Huriye İrem (2019), “Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleği Uygunluk, Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum İlişkisi”, **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- KIM, Sang-Wook ve MUELLER, Charles W. (2011), “Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts: The Case of South Korea”, **Work and Occupations**, S.38(1), ss.3-36.
- KUZGUN, Yıldız, SEVİM, Seher Aydemir ve HAMAMCI, Zeynep (1999), “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, S.2(11), ss.14-18.
- LEE, Kibeom, CARSWELL, Julia J. ve ALLEN, Natalie J. (2000), “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-related Variables”, **Journal of Applied Psychology**, S.85(5), ss.799-811.
- MATHIEU, John E. ve ZAJAC, Dennis (1990), “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and, Consequences of Organizational Commitment”, **Psychological Bulletin**, S.108(2), ss.171-194.
- MEYER, J. Peter ve ALLEN, Natalie J. (1984), “Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations”, **Journal of Applied Psychology**, S.69(3), ss.372-378.
- MEYER, J. Peter ve ALLEN, Natalie J. (1991), “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, S.1(1), ss.61-89.
- MEYER, J. Peter ve ALLEN, Natalie J. (1997), **Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application**, Sage Publisher, London (UK).
- MEYER, J. Peter, ALLEN, Natalie J. ve SMITH, Catherine A. (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization”, **Journal of Applied Psychology**, S.78(4), ss.538-551.
- NORTHCRAFT, Gregory B. ve NEALE, Margaret A. (1990), **Organizational Behavior, A Management Challenge**, The Dryden Press, Chicago (US).
- ÖZDEVECİOĞLU, Mehmet ve AKTAŞ, Aylin (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.28(1), ss.1-20.
- RECEPOĞLU, Ergün ve TÜMLÜ, Gamze Ülker (2015), “Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi**, S.23(4), ss.1851-68.
- SOHAIL, Mariam ve İLYAS, Muhammad (2018), “The Impact of Job Satisfaction on Aspects of Organizational Commitment (Affective, Continuance and Normative Commitment)”, **Journal of Managerial Sciences**, S.12(3), ss.221-234.
- ŞİMŞEK, M. Şerif, AKGEMCİ, Tahir ve ÇELİK, Adnan (2011), **Davranış Bilimine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ŞİMŞEK, M. Şerif ve ASLAN, Şebnem (2012), “Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.12(23), ss.414-454.
- TAK, Birçin ve ÇİFTÇİOĞLU, B. Aydem (2008), “Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S.63(4), ss.155-178.
- TAK, Birçin ve ÇİFTÇİOĞLU, B. Aydem (2009), “Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, S.10(1), ss.35-54.
- WADHWA, Daljeet S. ve VERGHESE, Manoj (2015), “Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Investigation with Special Reference to Selected Cement Industry in Chhattisgarh”, **International Journal in Management and Social Science**, S.3(3), ss.280-286.
- WANG, Lin, TAO, Hong, ELLENBECKER, Carol H. ve LIU, Xiaohong (2011), “Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey”, **Journal of Advanced Nursing**, S.68(3), ss.539-549.
- YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.

Does Social Media Make Unhappy? A Research on the Effect of Social Media Platforms Usage on Happiness in Demographic Crack

Sosyal Medya Mutsuz Ediyor Mu? Sosyal Medya Platformları Kullanım Süresinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinin Demografik Kırılmada İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

Recep Baki DENİZ

Prof. Dr., Beykent Üniversitesi, İİBF,
Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü,
bakideniz@beykent.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-4972-6369>

Makale Başvuru Tarihi: 28.01.2023

Makale Kabul Tarihi: 23.08.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Gülbeniz AKDUMAN

Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, SBE,
İnsan Kaynakları Programı, gulbeniz@akduman.com
<https://orcid.org/0000-0002-3256-982X>

ABSTRACT

The new technologies brought by the digital age are changing how individuals and societies communicate, learn, work and manage. Digital tools and platforms that have developed thanks to technology have made people's lives easier while affecting their emotions, thoughts, and behaviors. Thanks to digital tools, communication has become independent of time and space, and distances have become closer. People who had to be isolated due to the coronavirus epidemic have increased their use of digital technology to communicate with their loved ones, get information, work, learn, socialize, and have fun. According to the results of TÜİK's "Household Information Technologies (IT) Usage Survey, 2021", the internet usage rate in 2021 is 82.6%, and the rate of those who use the internet regularly is 80.5%. On the other hand, according to the results of the World Happiness Report by Gallup, Turkey ranks 112th in the World Happiness Ranking. While Turkey's happiness level has shown a decreasing momentum since 2016, social media usage rates are increasing. In line with these data, the research aims to determine the effect of social media platform use on happiness. Descriptive research, one of the quantitative research types, was used in the research design with the experimental research method. Within the scope of the research, an online questionnaire was applied to 170 white-collar employees, who were reached by convenience sampling method. According to the research results, happiness is similar according to the duration of use of social media platforms.

ÖZET

Teknolojinin sayesinde gelişen dijital araç ve platformlar insanların hayatlarını kolaylaştırırken duygu, düşünce ve davranışlarını da etkilemiştir. Dijital araçlar sayesinde iletişim zaman ve mekândan bağımsız hale gelerek uzaklar yakınlaştırmıştır. Dijital çağın getirdiği yeni teknolojiler bireylerin ve toplumların iletişim kurma, öğrenme, çalışma ve yönetme şeklini değiştirmektedir. Koronavirüs salgını nedeniyle izole olmak zorunda kalan insanlar sevdikleri kişilerle iletişim kurma, bilgi alma, çalışma, öğrenme, sosyalleşme ve eğlenme amacıyla dijital teknoloji kullanımını artırmışlardır. TÜİK «Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2021» sonuçlarına göre 2021 yılı internet kullanım oranı %82,6 ve interneti düzenli kullananların oranı ise %80,5'tir. Buna karşın Gallup tarafından yapılan Dünya mutluluk raporu sonuçlarına göre ise Türkiye Dünya mutluluk sıralamasında 112. sıradadır. Türkiye'de mutluluk seviyesi 2016 yılından itibaren azalan bir ivme gösterirken sosyal medya kullanım oranları artmaktadır. Bu veriler doğrultusunda araştırmanın amacı sosyal medya platformu kullanımının mutluluk üzerindeki etkisini belirlemektir. Keşifsel araştırma yöntemiyle dizayn edilen çalışmada nicel araştırma türlerinden betimsel kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 170 beyaz yakalı çalışana online olarak anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre mutluluk sosyal medya platformlarının kullanım süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Keywords:

Happiness,

Use of Social Media
Platforms,

Social Media and
Happiness,

Anahtar Kelimeler:

Mutluluk,

Sosyal Medya
Platformları Kullanımı,

Sosyal Medya ve
Mutluluk,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): DENİZ, Recep Baki ve AKDUMAN, Gülbeniz (2023), "Does Social Media Make Unhappy? A Research on the Effect of Social Media Platforms Usage on Happiness in Demographic Crack", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.655-670, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1243097>

1. INTRODUCTION

In the last half-century, psychology researchers have significantly improved in treating negative emotions and mental illness. Excessive focus on diseases and negative psychological factors has not only helped people to improve symptoms but has been beneficial in alleviating the positive psychological factors. The positive psychology approach has emerged with the need to focus on people's positive emotions and well-being. Positive psychology is broadly divided into three interrelated areas: positive emotions, positive characters, and positive institutions. The lifestyles corresponding to these areas are pleasant, busy, and meaningful life (Seligman et al., 2005).

The criteria necessary to reach a good life is a subject for which all people seek answers. Happiness plays an influential role in providing a good life (Catapano et al., 2022:1). The increasing use of social media programs is due to people's pursuit of happiness. According to the results of the "World Happiness Survey 2022" conducted by Gallup company in support of this view, Turkey's happiness rate is decreasing every year.

Since social media is a more accessible without restrictions, people can express their unconscious emotions more quickly and become happier at the same time, these free shares can sometimes make other people unhappy. Similarly, a person who sees the posts of happy people in a miserable period may become unhappy by being jealous of them or start to feel happy by being affected by their happiness. Based on these examples, it can be said that the contact established with social media tools plays an active role in the happiness and unhappiness of the person (Warr, 2020:27-28).

In general, social media and smartphone use have been associated with adverse effects on mental development, psychological-mental and physical health, happiness, and mood due to social isolation (Rosen et al., 2022:2). On the other hand, the ability to social media and social communication platforms to maintain social support has become the main driving force of social media use. In light of the research in the related literature, it is seen that there needs to be a consensus on the relationship between the use of social media platforms and happiness. In line with these data, the research aims to determine the effect of social media platform use on happiness.

In order to examine the effect of using social media platforms on happiness in the demographic breakdown, answers to the following research questions will be found;

- Does the duration of social media platforms usage have a significant effect on happiness?
- Does the duration of social media platforms usage differ according to demographic variables?

In order to find an answer to the research question, first of all, the conceptual framework consisting of happiness, social media use, and social media and happiness will be explained using the relevant literature. Then the research method, findings, and results will be evaluated by comparing them with the relevant literature and presented with suggestions for future research.

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

2.1. Happiness

The criteria necessary to reach a good life is a subject for which all people seek answers. Happiness plays an influential role in providing a good life (Catapano et al., 2022:1). The subjective nature of happiness that changes from person to person and its dynamic feature over time make it challenging to define and measure it.

In order to ensure happiness and determine the variables that affect it, it must first be defined and understood (Hançerlioğlu, 1973:291). Happiness is when a person's positive emotion is higher than negative (Diener, 2000). Happiness as a positive inner experience is one of the indicators of mental health arising from the cognitive and emotional evaluations people make in their own lives (Singh and Jha, 2008:40). Happiness is not a state of emotion to be achieved by positioning it as a goal, happiness is a habit. It states that the person should focus on the positive in his feelings, thoughts, and attitudes (Köroğlu, 2019:90). People are happy not when they chase happiness but when they do not think about happiness when they live in the moment. Happiness is not the momentary joy or enthusiasm of the person; it is the long-term experience of many positive emotions, such as satisfaction and well-being (Moss, 2017:15). Happiness has become an increasingly important priority worldwide (Lambert et al., 2021:535).

2.2. Usage of Social Media

Empirical studies on the effects of social media users have also witnessed a surprising increase in the past years (Valkenburg et al., 2022:58). The reason for this is the rapid increase in people's interest in social media tools. Global research firm Statista's "*What is Happening on the Internet in a Minute*" results in an estimated average of 695,000 stories shared in 1 minute, 69 million messages sent on Facebook and Whatsapp, 9132 connections made on LinkedIn, 5,000 downloads on Tiktok, and five hundred hours of content are uploaded in Youtube.

According to the data of the "Digital Turkey 2022 Report" prepared annually by the cooperation of Hootsuite and We Are Social, the analyzes on the use of the internet and social media programs in Turkey are listed below;

- Social media usage rate: 80.8% (68.90 million).
- Increase in the number of social media users from 2021 to 2022: 14.8%.
- Daily time spent using social media programs: 2 hours 59 minutes.
- The applications with the most active users are respectively: Whatsapp, Instagram, Facebook.
- The most downloaded applications are respectively: E-Pulse, TikTok, Getir.
- The most time-consuming applications are: TikTok, Azar, Livu.
- Social media usage rate and order;
 - Whatsapp 93.2%
 - Instagram 92.5%
 - Facebook 78.1%
 - Twitter 69.6%
 - Facebook Messenger 54.3%
 - Telegram 53.7%
 - TikTok 47.6%
 - Pinterest 40.7%
 - Snapchat 37.2%
 - LinkedIn 28.2%
 - Skype 26.2%
 - Message 20.4%
 - Discord 20.1%
 - Tumblr 13.3%
 - Reddit 11.1%
- Monthly usage time (hours) and number of users of social media programs;
 - Number of Instagram users: 52.15 million and monthly usage 20.2 hours
 - Number of Youtube users: 57.40 million and monthly usage 18.5 hours
 - Number of Tiktok users: 26.56 million and monthly usage 18.8 hours
 - Number of Facebook users: 34.40 million and monthly usage 12.6 hours
 - Number of Twitter users: 16.10 million
 - Number of LinkedIn users: 12 million

The main reasons for using social media are to stay in touch with family and friends, fill their free time, read news and stories and find funny or entertaining content, respectively for global internet users aged 16-64, (Datareportal, 2021). The reasons why people use social media programs are to know, to be seen, to be noticed, to learn, to share, to socialize, to be loved, not to be alone, to feel alone, not to be alone, and to seek novelty (Price, 2021). Social media platforms have replaced the time spent watching television and surfing the internet. The fact that people provide their needs, such as getting news and information through social media platforms, also increases their use (Hall and Liu, 2022:3).

2.3. Social Media and Happiness

The increasing use of social media programs is due to people's pursuit of happiness. According to the results of the "World Happiness Survey 2022" conducted by Gallup company in support of this view, Turkey's happiness rate is decreasing every year. In Figure 1, Turkey's ranking among 140 countries in the world happiness list between the years 2016-2022 is given;

Figure 1. Turkey Happiness Ranking by Years



Source: Prepared by the Authors Based on Gallup Happiness Report Data.

The desire of people to feel as unique as a snowflake is met with the luxury of choosing and personalizing the home screen, ring tone, and order of the pages on their phones. When people see the person they love, they release dopamine, one of the happiness hormones. The dopamine hormone is also triggered by innovation, and social media programs make people happy by releasing dopamine with their constantly renewed screen and information.

The way to make people obsessively check their phones is to be afraid of missing something (*like an important e-mail, a message from a loved one, or a like*) other than making sure that there are always good and new things waiting for them on social media (Verma, 2021). People use social media programs lovingly because they provide intermittent pleasure and unexpected, exciting pleasures, similar to slot machines (Price, 2021). In a sense, social media programs are like slot machines in people's pockets. Every person who moves his finger to navigate the Instagram main page to see which photo will appear in front of him plays with a slot machine and the usage time increases as he plays.

People learn by establishing cause-and-effect relationships. For every action taken, a response is received. For example, when a misbehaving child receives a warning from his family, he receives a response against his action. These "*reinforcement*" responses in psychology are also professionally hidden in social media programs. When people click on a page, a new one opens, and then a new one opens again (Dağıtmaç and Ekmen, 2019). The digital world and social media programs can be likened to the Trojan horse in Çanakkale, it may seem harmless from the outside, but it is full of dangers and opportunities (Price, 2021).

One of the criteria affecting happiness is contact with other people. People feel happier when they establish sufficient and good relations with the people around them. While the social interaction that the person establishes with his/her environment makes him/her feel less lonely, it also facilitates solving his/her problems (Warr, 2020:25). The worldwide coronavirus epidemic is, in a sense, an epidemic of loneliness, as it isolates people from other people. While loneliness makes people unhappy (Hepper et al., 2021), usage rates have increased with the pandemic, as social media tools alleviate loneliness with the friendships and shares they provide (Zhou, 2022:803). With the effect of the uncertainty and anxiety created by the virus epidemic, the social environment that will support and relieve people has been social media. The feeling of loneliness created by social isolation has been alleviated by social media (Gervais, 2020:123). Social media tools are mentally and physically beneficial as an appropriate emotional resource to maintain or increase social support in times of forced isolation and uncertainty (Rosen et al., 2022:17). Preferring the use of social media platforms to face-to-face communication after the coronavirus period decreases happiness and increases depression and anxiety (Brailovskaia et al., 2021; Verma, 2021).

The fact that the society in which people live is an individualist or collectivist culture also affects the sharing of emotions and their perspective on happiness. Social media platforms provide a more accessible and comfortable environment for people to express themselves since in face-to-face communication in collectivist cultures, it is avoided to express emotions and happiness. The happiness of the person who can express himself more freely on social media platforms is also positively affected (Yu, 2020:67).

While communication with social media tools makes the person happy, on the other hand, it creates unhappiness with comparisons with others in matters such as financial situations, opportunities, physical appearance, and success. The person may feel unhappy by seeing someone who is more successful or more beautiful than himself and comparing them with himself (Warr, 2020:75). Contrary to this view, some studies argue that when a person shares a photo of himself, his family or friends, his positive feelings and happiness increase, and that people who like or comment on these shares provide more happiness because interpersonal interaction and communication are sustainable (Yu, 2020). Happiness increases as friends on social media platforms increase (Kenny, 2012).

Character traits also affect the use of social media platforms. Using social media platforms does not affect face-to-face interaction and happiness; suppose a person has a social and extroverted character. In that case, the person can continue to interact at the same rate both face-to-face and on social media platforms (Hall and Liu, 2022:4). In addition to the studies advocating that the internet and social media programs can reduce happiness by keeping people away from face-to-face relationships (Kraut et al., 1998; Emmons and McCullough, 2003), asocial, dislike of face-to-face communication (Yu and Chou, 2015) and shy and anxious individuals (Young et al., 2020), some studies argue that they use social media tools more and that their happiness decreases further by being more isolated from the society in this way.

Other studies on social media and happiness (Elison et al., 2007; Steinfield et al., 2008; Moorhead, 2013; Przybylski and Weinstein, 2017; Hsu et al., 2018; Balcı and Demir, 2018) have shown that when used with appropriate guidance and dose. The use of social media has a positive effect on happiness due to its significant positive effects, such as increased interaction with others and improved social and emotional support.

The relationship between happiness may vary based on social media platforms. While Instagram, Facebook, and Tiktok, which are platforms where more fun and positive shares are made and watched, positively affect people's enjoyment and happiness, twitter, where political posts and sharing and criticism about the agenda increase stress and depression, while reducing happiness (Brailovskaia and Margraf, 2018:1). The effect of the social media platform on happiness may vary depending on the function used. Using the messaging feature of social media platforms increases communication and supports people to feel better and happier (Wenninger et al., 2014:12).

Active and passive use of social media has been classified according to the duration and type of use of social media platforms. Active social media use (ASMU) means sending or broadcasting private messages. In contrast, passive social media use (PSMU) means monitoring other users' online lives without interacting or communicating with them directly, browsing or viewing other users' profiles. Active social media use positively affects happiness through the support and positive feedback it provides to individuals. In contrast, passive social media use decreases happiness because it causes interpersonal social comparison and jealousy (Valkenburg et al., 2022:532).

Problematic internet use is an addictive behavior that includes excessive or poorly controlled preoccupations, impulses, or behaviors that cause psychological and mental distress due to computer use and internet access (Ceyhan et al., 2007). Problematic internet use negatively affects people's happiness, psychological well-being, and life satisfaction (Young et al., 2020). In light of the research in the related literature, it is seen that there needs to be a consensus on the relationship between the use of social media platforms and happiness.

3. METHODOLOGY OF THE RESEARCH

3.1. Model and Data Collection Tool

The descriptive model, which is one of the quantitative research types, was used in the research designed with the experimental research method. Within the scope of the research, an online questionnaire was applied to 170 white-collar employees, who were reached by convenience sampling method. A three-part questionnaire was used as a data collection tool in the research. In the first part of the data collection tool, there is a demographic information form consisting of gender, marital status, and number of children, age, and education level, position in the institution, total working time, and monthly total household income of the social media users participating in the research.

There is a social media user information form, which consists of the information that he/she looks at the phone once, the daily time spent by the social media users participating in the research on social media, the most frequently used social media platform, the situation of checking their phone within half an hour after waking up, the situation of waking up in the middle of the night for no reason and checking their phone for no reason in the second part of the data collection tool.

The "*Oxford Happiness Scale*", which was developed by Hills and Argyle (2002) and adapted to Turkish by Tayfun and Sapmaz (2012), was used in the third part of the data collection tool. The scale consists of 28 items in a five-point Likert type (1: strongly disagree, 5: strongly agree) and a single dimension. The high score obtained by reverse coding of 11 items (m1, m5, m9, m12, m13, m18, m22, m23, m26, m27, m28) in the scale indicates a high level of happiness.

3.2. Analysis of Data

The SPSS 21.0 package program was used to analyze the data. In the comparison of the scale scores according to gender, marital status, checking the phone within half an hour after waking up, waking up in the middle of the night for no reason, and checking the phone, from two independent samples t-test, The ANOVA test was used to compare the number of children, age, education level, position in the institution, total working time, monthly total household income, daily time spent on social media, and how many times a day he looked at the phone for no reason. A one-factor two-way ANOVA test was used to determine the effect of daily time spent on social media on happiness and its relationship with demographic variables that have a significant relationship with happiness. When a significant difference was observed in the ANOVA test, the LSD post hoc test was used to determine the difference between which groups.

4. FINDINGS OF THE RESEARCH

4.1. Demographic Findings

Table 1 shows the distribution of the participants according to their demographic characteristics.

Table 1. Distribution of the Participants by Demographic Characteristics

Demographic Variable	Groups	n	%
Gender	Female	79	46,7
	Male	90	53,3
Marital status	Married	83	49,1
	Single	86	50,9
Number of children	None	105	62,1
	1 child	30	17,8
	2 children and more	34	20,1
Age groups	Generation Z (after 2000)	46	27,2
	Generation Y (1980-1999)	60	35,5
	Generation X and before (before 1980)	63	37,3
Education status	High school and equivalent	12	7,1
	Associate degree	17	10,1
	Undergraduate degree	88	52,1
	Postgraduate degree	52	30,8
Position	Employee	105	62,1
	Manager	64	37,9
Seniority	Less than 1 year	52	30,8
	1-5 year	20	11,8
	6-10 year	26	15,4
	11 years and above	71	42,0
Monthly Total Households Income	15,000 TL and below	25	14,8
	15.001-25.000 TL	55	32,5
	25.001-35.000 TL	26	15,4
	35.001 TL and above	63	37,3

Of the 169 social media users participating in the research, 46.7% are women, and 53.3% are men. 49.1% of the participants are married, and 50.9% are single. 62.1% of the participants do not have children, 17.8% have one child, and 20.1% have two or more children. 27.2% of the participants are in the Z generation, 35.5% are in the Y generation, and 37.3% are in the X generation or previous age generations. 7.1% of the participants graduated from high school or its equivalent, 10.1% had an associate degree, 52.1% had an undergraduate degree, and 30.8% had postgraduate education. 62.1% of the participants are in an employee position in their institution, and 37.9% are in a managerial position. The total working period of 30.8% of the participants is less than one year, 11.8% 1-5 years, 15.4% 6-10 years, and 42% 11 years or more. 14.8% of the participants have a monthly total household income of 15.000TL or less, 32.5% between 15.001-25.000TL, 15.4% between 25.001-35.000TL, and 37.3% of them between 35.001TL and above.

4.2. Findings on Social Media Use

Table 2 shows the distribution according to the social media usage status of the participants.

Table 2. Distribution of Participants by Social Media Usage Status

Demographic Variable	Groups	n	%
Daily time on social media	Less than 1 hour	29	17,2
	1-2 hours	45	26,6
	2-3 hours	32	18,9
	3-4 hours	35	20,7
	4 hours or more	28	16,6
Most frequently used social media platform	Instagram	77	45,6
	Twitter	24	14,2
	Tiktok	23	13,6
	Facebook	16	9,5
	Whatsapp	15	8,9
	Other	14	8,3
Checking phone within half an hour of waking up	No	20	11,8
	Yes	149	88,2
Waking up in the middle of the night for no reason and checking the phone	No	90	53,3
	Yes	79	46,7
The number of looking at the phone (daily)while there is no reason	1-10 times	54	32,0
	11-20 times	69	40,8
	21-30 times	15	8,9
	31 or more times	31	18,3

26.6% of the participants spend 1-2 hours a day on social media, 45.6% use the Instagram platform most frequently, 88.2% check their phone within half an hour after waking up, 46.7% si wakes up in the middle of the night for no reason and checks his phone. 40.8% of the participants pick up the phone 11-20 times a day for no reason and look at it.

5. DESCRIPTIVE FINDINGS

Table 3 includes descriptive statistics of the happiness scale score.

Table 3. Descriptive Statistics of Happiness Scale Score

Scale	N	Min.	Max.	\bar{X}	SS	Skewness	Kurtosis
HAPPINESS	169	1,93	4,82	3,54	0,56	-0,59	0,23

The happiness scale score was determined as 3.54 ± 0.56 according to Table 3. It was determined that the scale score showed a normal distribution. Considering the lowest (1) and highest (5) scores that can be obtained from the scale, it can be said that the happiness level of the social media users participating in the research is at the "moderate" level.

5.1. Findings of the Comparison of Happiness Score by Demographic Variables and Social Media Usage Habits

Table 4 shows the results of the independent two-sample t-test and ANOVA test for comparing scale scores according to demographic variables.

Table 4. Comparison of Scale Scores According to Demographic Variables

Demographic Variable	Groups	n	\bar{X}	SS	t / F	p	Significant Difference
Gender	Female	79	3,60	0,51	1,22	0,225	
	Male	90	3,50	0,60			
Marital status	Married	83	3,67	0,58	2,77	0,007	
	Single	86	3,43	0,52			
Number of children	None	105	3,45	0,54	4,33	0,015	C>A
	1 child	30	3,68	0,51			
	2 children and more	34	3,72	0,63			
Age groups	Generation Z (after 2000)	46	3,48	0,49	2,97	0,054	
	Generation Y (1980-1999)	60	3,46	0,61			
	Generation X and before (before 1980)	63	3,68	0,54			
Education status	High school and equivalent	12	3,68	0,46	0,47	0,706	
	Associate degree	17	3,63	0,33			
	Bachelor degree	88	3,51	0,62			
	Graduate	52	3,55	0,56			
Position	Employee	105	3,51	0,55	-1,02	0,308	
	Manager	64	3,60	0,59			
Seniority	Less than 1 year	52	3,53	0,41	1,69	0,172	
	1-5 year	20	3,37	0,71			
	6-10 year	26	3,44	0,60			
	11 years and above	71	3,65	0,59			
Monthly Total Households Income	15,000 TL and below	25	3,62	0,43	1,02	0,387	
	15.001-25.000 TL	55	3,48	0,60			
	25.001-35.000 TL	26	3,45	0,56			
	35.001 TL and above	63	3,62	0,58			

It was determined that the happiness scores of the participants did not differ significantly according to gender, age group, educational status, position in the institution, total working time, and monthly total household income ($p>0.05$) according to Table 4. It was determined that happiness scores differed significantly according to marital status ($t=2.77$; $p<0.05$) and the number of children ($F=4.33$; $p<0.05$). The happiness score of married participants is significantly higher than that of single participants. The happiness score of the participants who have two or more children is significantly higher than the score of the participants who do not have children according to Table 4. Table 5 shows the results of the two independent samples t-test and ANOVA test for comparing the scale score according to social media usage habits.

Table 5. Comparison of Scale Scores According to Social Media Usage Habits

Demographic Variable	Groups	n	\bar{X}	SS	t / F	p	Significant Difference
Daily time on social media	Less than 1 hour	29	3,63	0,64	0,54	0,705	
	1-2 hours	45	3,60	0,52			
	2-3 hours	32	3,50	0,60			
	3-4 hours	35	3,46	0,55			
	4 hours or more	28	3,52	0,53			
Most frequently used social media platform	Instagram	77	3,59	0,57	0,30	0,914	
	Twitter	24	3,52	0,67			
	Tiktok	23	3,54	0,48			
	Facebook	16	3,57	0,52			
	Whatsapp	15	3,45	0,69			
	Other	14	3,44	0,44			
Checking phone within half an hour of waking up	No	20	3,70	0,63	1,30	0,194	
	Yes	149	3,53	0,55			
Waking up in the middle of the night for no reason and checking the phone	No	90	3,59	0,53	1,15	0,253	
	Yes	79	3,49	0,60			
The number of looking at the phone (daily)while there is no reason	1-10 times	54	3,70	0,51	2,28	0,080	
	11-20 times	69	3,45	0,63			
	21-30 times	15	3,60	0,44			
	31 or more times	31	3,47	0,51			

It was determined that the happiness scores did not differ significantly according to the social media usage habits of the participants ($p>0.05$) according to Table 5.

5.2. Findings of the Comparison of Happiness Scores According to the Time Spent on Social Media by Demographic Variables

It has been determined that the happiness scores change only according to marital status and the number of children among the demographic variables but not according to social media usage habits. In addition, in order to determine the typical effect of the variable of "daily time spent on social media" and the marital status and number of children, which is the subject of the research, on happiness, and to determine the differentiation status of the relationship between happiness and the social media usage habits in question, according to the marital status and the number of children. The results of the ANOVA test were examined, and the findings obtained with the variables of marital status and time spent on social media are given in Table 6, Table 7, Table 8, and Table 9.

Table 6. Common Scores of Happiness Scores According to Marital Status and Daily Time Spent on Social Media

Marital status	Time Spent on Social Media	n	\bar{X}	SS
Married	Less than 1 hour	20	3,66	0,74
	1-2 hours	32	3,65	0,51
	2-3 hours	16	3,81	0,49
	3-4 hours	11	3,55	0,58
	4 hours or more	4	3,54	0,78
Single	Less than 1 hour	9	3,56	0,35
	1-2 hours	13	3,49	0,56
	2-3 hours	16	3,19	0,56
	3-4 hours	24	3,42	0,54
	4 hours or more	24	3,52	0,50

It has been determined that happiness scores differ between married and single social media users according to the time spent on social media (Table 6). The two-way ANOVA test results regarding the significance of the obtained score differences and the common effect of marital status and time spent on social media on happiness are given in Table 7.

Table 7. The Joint Effect of Marital Status and Time Spent on Social Media on Happiness

Source	Squares total	sd	Squares average	F	p	Partial η^2	Observed Strength
Verified model	4,182	9	0,465	1,501	0,152	0,078	0,697
Stable	1531,122	1	1531,122	4946,771	0,000	0,969	1,000
Marital status (MS)	1,309	1	1,309	4,228	0,041	0,026	0,533
Daily Time on Social Media (SMGS)	0,303	4	0,076	0,245	0,912	0,006	0,103
MD x SMGS	1,573	4	0,393	1,270	0,284	0,031	0,391
Fault	49,214	159	0,310				
Total	2178,251	169					
Confirmed total	53,396	168					
Levene's F=1,29; Levene's p=0,247; $R^2=0,078$; $\Delta R^2=0,026$							

It was determined that the typical effect of marital status and daily time spent in social media variables on happiness was not significant ($F=1.27$; $p>0.05$) according to Table 7, in other words, there was no interaction between marital status and daily time on social media. It was determined that only 3% of the change in happiness could be explained by the combined effect of marital status and time spent on social media ($\Delta R^2=0.026$). It was determined that the happiness scores did not differ significantly according to the time spent on social media ($p>0.05$), but showed a significant difference according to marital status ($F=4.23$; $p<0.05$). When the partial eta-square is examined, it has been determined that the effect of marital status on happiness

(partial $\eta^2=0.026$) is approximately four times higher than the effect of daily time on social media (partial $\eta^2=0.006$).

Although it has been determined that the effect of the time spent on social media on happiness differs according to marital status, the results of the LSD post hoc test regarding the average pore scores and the marginal average graph were examined in order to determine in which pores the difference was.

Table 8. Multiple Comparison Results of the Rated Happiness Scores According to the Time Spent on Social Media

Marital status	\bar{X}	Average Difference	SH	p
Married	3,64	0,21	0,10	0,041
Single	3,43			

According to the results of the multiple comparison test (Bonferroni) adjusted for the time spent on social media in Table 8, the happiness score of the married participants was found to be significantly higher than the happiness score of the single participants ($p<0.05$).

Table 9. LSD Test Results for Pore Average Scores

Time Spent on Social Media	Marital status	\bar{X}	Average Difference	SH	p
2-3 hours	Married	3,81	0,62	0,20	0,002
	Single	3,19			

According to Table 9, the happiness score of married participants who spend 2-3 hours a day on social media (3.81 ± 0.49) is significantly higher than that of single participants who spend 2-3 hours a day on social media (3.19 ± 0.56) found to be higher.

The findings obtained with the number of children and time spent on social media are given in Table 10, Table 11, Table 12, and Table 13.

Table 10. Common Scores of Happiness Scores According to The Number of Children And Daily Time Spent on Social Media

Number of children	Time Spent on Social Media	n	\bar{X}	SS
None	Less than 1 hour	13	3,73	0,54
	1-2 hours	20	3,46	0,52
	2-3 hours	22	3,30	0,56
	3-4 hours	26	3,41	0,52
	4 hours or more	24	3,47	0,54
1 child	Less than 1 hour	6	3,76	0,67
	1-2 hours	9	3,79	0,56
	2-3 hours	6	3,77	0,35
	3-4 hours	7	3,45	0,50
	4 hours or more	2	3,57	0,15
2 children and more	Less than 1 hour	10	3,42	0,75
	1-2 hours	16	3,69	0,48
	2-3 hours	4	4,19	0,58
	3-4 hours	2	4,21	0,86
	4 hours or more	2	4,11	0,30

According to the time spent on social media, it was determined that the happiness scores differ among social media users who do not have children, who have one child, and who have two or more children (Table 10). The results of the two-way ANOVA test regarding the significance of the obtained score differences and the common effect of the number of children and the time spent on social media variables on happiness are given in Table 11.

Table 11. The Joint Effect of the Number of Children and the Time Spent on Social Media on Happiness

Source	Squares total	sd	Squares average	F	p	Partial η^2	Observed Strength
Verified model	7,367	14	0,526	1,761	0,049	0,138	0,898
Stable	1111,756	1	1111,756	3719,667	0,000	0,960	1,000
Number of children (NC)	3,348	2	1,674	5,601	0,004	0,068	0,852
Daily Time on Social Media (SMGS)	0,213	4	0,053	0,178	0,950	0,005	0,087
ÇS x SMGS	4,520	8	0,565	1,890	0,065	0,089	0,779
Fault	46,028	154	0,299				
Total	2178,251	169					
Confirmed total	53,396	168					
Levene's F=0,561; Levene's p=0,892; R ² =0,138; ΔR^2 =0,060							

According to Table 11, it has been determined that the typical effect of the variables of daily time spent on social media on happiness is not significant ($F=1.89$; $p>0.05$), in other words, there is no interaction between the number of children and daily time on social media. It was determined that only 9% of the change in happiness could be explained ($\Delta R^2=0.089$) with the combined effect of the variables of the number of children and the time spent on social media. It was determined that the happiness scores did not differ significantly according to the time spent on social media ($p>0.05$), but showed a significant difference according to the number of children ($F=5.60$; $p<0.05$). When the partial eta-square is examined, it has been determined that the effect of the number of children on happiness (partial $\eta^2=0.068$) is approximately 14 times higher than the effect of daily time on social media (partial $\eta^2=0.005$).

Although it has been determined that the effect of the time spent on social media on happiness differs according to the number of children, the results of the LSD post hoc test regarding the average pore scores and the marginal average graph were examined in order to determine in which pores the difference was.

Table 12. Multiple Comparison Results of Happiness Scores Adjusted for Time Spent on Social Media by Number of Children

Number of children	\bar{X}	Average Difference	SH	p
None	3,47	-0,19	0,13	0,390
1 child	3,67			
None	3,47	-0,45	0,14	0,005
2 children and more	3,92			
1 child	3,67	-0,26	0,17	0,413
2 children and more	3,92			

It was determined that the happiness score of the participants with two or more children was significantly higher than the happiness score of the participants who did not have children ($p<0.05$) according to the results of the multiple comparison test (Bonferroni) adjusted for the time spent on social media in Table 12.

Table 13. LSD Test Results for Pore Average Scores

Time Spent on Social Media	Number of children	\bar{X}	Average Difference	SH	p
2-3 hours	None	3,30	-0,88	0,30	0,003
	2 children and more	4,19			
3-4 hours	None	3,41	-0,80	0,40	0,046
	2 children and more	4,21			

The happiness score of participants with 2-3 children who spend 2-3 hours on social media (4.19 ± 0.58) is compared to the score of participants who do not have children who spend 2-3 hours a day on social media (3.30 ± 0.56) was found to be higher according to Table 13.

The happiness score of participants with 2-3 children who spend 3-4 hours a day on social media (4.21 ± 0.86) was found to be significantly higher than the score of participants who do not have children who spend 3-4 hours a day on social media (3.41 ± 0.52).

6. CONCLUSION

According to the study's results to determine the effect of social media platform usage time on happiness, the happiness of the people participating in the research does not differ significantly according to the duration of social media platform usage. When the findings obtained in the study according to demographic variables are compared with the related literature;

- The daily time spent by the participants on social media platforms is between 1-2 hours. According to the "Digital Turkey 2022" report organized by Hootsuite and We Are Social, this time is 2 hours and 59 minutes, which does not support our research result.
- The most frequently used social media platform by the participants is Twitter, Tiktok, Facebook, and Whatsapp, respectively, after Instagram. In addition to the studies supporting the research result (Young et al., 2020), according to the "Digital Turkey 2022" report, Whatsapp, Instagram, Facebook, and Twitter are in the rankings and do not support our research results.
- Among the demographic variables, the participants' happiness scores only change according to marital status and the number of children, but not according to their social media usage habits. The happiness score of married participants who spend 2-3 hours a day on social media is significantly higher than that of single participants who spend 2-3 hours a day on social media.
- There is no interaction between the number of children and the daily time spent on social media. The happiness score of the participants who have two or more children is significantly higher than that of those who do not have children.
- Participants with 2-3 children who spend 2-3 hours a day on social media have a significantly higher happiness score than participants who do not have children who spend 2-3 hours a day on social media. Participants with 2-3 children who spend 3-4 hours a day on social media have a significantly higher happiness score than participants who do not have children who spend 3-4 hours a day on social media.

While the result is compared to the relevant field, only one research (Aramatzi et al., 2016) supports the research result, while the field needs to be reached in the literature. Studies advocate that social media platforms positively affect the happiness of people when used in the dose (Elison et al., 2007; Steinfield et al., 2008; Moorhead, 2013; Przybylski and Weinstein, 2017; Rosen et al., 2022:17; Hsu et al., 2018; Balcı and Demir, 2018), the research argues that happiness increases as the use of social media platforms increases (Lin and Lu, 2011), some studies argue that social media make people asocial, isolates them from society, and makes them unhappy (Kraut et al., 1998; Emmons and McCullough, 2003). In addition, some researchers advocate that the contact established with social media tools plays an active role in the happiness and unhappiness of the person, but without specifying the direction of the effect (Warr, 2020:27-28).

The most important limitation of the research is that it is limited to the scale used, the questions asked, and the participants. Since there is limited research on the relationship between social media platforms and happiness, the findings will shed light on future research.

In future research, the use of social media platforms during stressful or uncertain times can be analyzed. It can be evaluated how social media changes during periods of increased unhappiness and anxiety, whether people live alone or have family members or friends around them also affect the social contact they need. Since people living alone may be more inclined to meet their social contact needs on social media platforms, studies that include this criterion also support reaching more generalizable results. By analyzing the relationship with happiness according to the social media platform that people use, the reasons for using social media platforms, sharing preferences and types (photo, message, liking, etc.), the increasing social media platform durations, and their connections with happiness can be analyzed more comprehensively.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak İstanbul Bilgi Üniversitesi Etik Komisyonundan 24/04/2023 tarih ve 2023-40776-062 sayılı "Etik İzni Belgesi" alınmıştır.

/ This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 24/04/2023 and numbered 2023-40776-062 was obtained from the Ethics Committee of the Istanbul Bilgi University

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – A1 and A2, data collection, methodology, formal analysis – A1 and A2, Final Approval and Accountability – A1 and A2.

REFERENCES

- ARAMPATZI, Efstratia, BURGER, Martijn J. and NOVIK, Natallia (2016), "Social Network Sites, Individual Social Capital and Happiness", **Journal of Happiness Studies**, S.19(1), ss.99-122.
- BALCI, Şükrü ve DEMİR, Yavuz (2018), "Sosyal Medya Kullanımı ile Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki: Üniversite Gençliği Üzerine Bir İnceleme", **The Journal of Academic Social Science Studies**, S.71, ss.339-354.
- BRAILOVSKAIA, Julia and MARGRAF, Jürgen (2018), "What Does Media Use Reveal About Personality and Mental Health? An Exploratory Investigation among German Students", **Plos One**, S.13(1), ss.1-17.
- BRAILOVSKAIA, Julia, TRUSKAUSKAITE-KUNEVICIENE, Inga, KAZLAUSKAS, Evaldas and MARGRAF, Jürgen (2021), "The Patterns of Problematic Social Media Use (SMU) and Their Relationship with Online Flow, Life Satisfaction, Depression, Anxiety and Stress Symptoms in Lithuania and in Germany", **Current Psychology**, Springer Publisher, New York (US), ss.1-12.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2011), **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**, PEGEM Akademi Yayınları, Ankara, 14. Baskı.
- CATAPANO, Rhia, QUOIDBACH, Jordi, MOGILNER, Cassie and AAKER, Jennifer L. (2022), "Financial Resources Impact the Relationship between Meaning and Happiness", **Emotion**, American Psychological Association: Advance Online Publication, ss.1-8.
- CEYHAN, Esra, CEYHAN, Aydoğan Aykut ve GÜRCAN, Ayşen (2007), "Problemlerli İnternet Kullanımı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları", **KUYEB - Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi**, S.7(1), ss.387-416.
- DAĞITMAÇ, Murat ve EKMEK, Şehadet (2019), **Dijital Psikolojik Devrim**, Motto Yayınları, İstanbul, 2. Baskı.
- DATAREPORTAL (2022), "Global Social Media Stats", **Datareportal** (E-Article), <https://datareportal.com/social-media-users> (Access Data: 20.12.2022).
- DIENER, Ed (2000), "Subjective Wellbeing: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index", **American Psychologist**, S.55, ss.34-43.
- ELLISON, Nicole B., STEINFELD, Charles and LAMPE, Cliff (2007), "The Benefits of Facebook "Friends": Social Capital and College Students' Use of Online Social Network Sites", **Journal of Computer-Mediated Communication**, S.12(4), ss.1143-1168.
- EMMONS, Robert A. and MCCULLOUGH, Michael E. (2003), "Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subject Well-Being in Daily Life", **Journal of Personality and Social Psychology**, S.84(2), ss.377-389.
- GERVAIS, Michael (2020), "Stresi Nasıl Yönetebilirsiniz?", **Koronavirüs: Liderlik ve Toparlanma** (Çev. Taner Gezer), Harvard Business Review Press / Optimist Yayınları, İstanbul, ss.117-129.

- HANÇERLİOĞLU, Orhan (1973), **Mutluluk Düşüncesi**, Varlık Yayınevi, Ankara, 3. Baskı.
- HEPPER, Erica G., WILDSCHUT, Tim, SEDIKIDES, Constantine, ROBERTSON, Sara and ROUTLEDGE, Clay D. (2021), “*Time Capsule: Nostalgia Shields Psychological Wellbeing from Limited Time Horizons*”, **Emotion**, S.21(3), ss.644-664.
- HSU, Michelle S. H., ROUF, Anika and ALLMAN-FARINELLI, Margaret (2018), “*Effectiveness and Behavioral Mechanisms of Social Media Interventions for Positive Nutrition Behaviors in Adolescents: A Systematic Review*”, **The Journal of Adolescent Health**, S.63, ss.531-545.
- KENNY, Andrew (2012), “*Facebook: the Effect on Happiness and its Attraction to Users: Department of Psychology*”, **Final Year Project**, Dublin Business School, <https://esource.dbs.ie/handle/10788/368?show=full> (Access Data: 03.08.2022).
- KÖROĞLU, Ertuğrul (2019), **Mutluluk ve Esenlik**, HYN Yayıncılık, Ankara.
- KRAUT, Robert, LUNDMARK, Vicki, PATTERSON, Michael, KIESLER, Sara, MUKOPADHYAY, Tridas and SCHERLIS, William (1998), “*Internet Paradox: A Social Technology That Reduces Social Involvement and Psychological Well-Being*”, **The American Psychologist**, S.53(9), ss.1017–1031.
- LAMBERT, Louise, DRAPER, Z. A., WARREN, Meg A., JOSHANLOO, Mohsen, CHIAO, E. L., SCHWAM, A. and ARORA, Teresa (2022), “*Conceptions of Happiness Matter: Relationships between Fear and Fragility of Happiness and Mental and Physical Wellbeing*”, **Journal of Happiness Studies**, S.23(2), ss.535-560.
- LIN, Kuan-Yu and LU, Hsi-Peng (2011), “*Why People Use Social Networking Sites: An Empirical Study Integrating Network Externalities and Motivation Theory*”, **Computers in Human Behavior**, S.27(3), ss.1152-1161.
- MOORHEAD, S. Anne, HAZLETT, Diane E., HARRISON, Laura, CARROLL, Jennifer K., IRWIN, Anthea and HOVING, Ciska (2013), “*New Dimension of Health Care: Systematic Review of the Uses, Benefits, and Limitations of Social Media for Health Communication*”, **Journal of Medical Internet Research**, S.15(4), ss.(e85).
- MOSS, Jennifer (2017), “*Mutluluk Negatif Duyguların Olmaması Değildir*”, **Mutluluk** (Çev. Nevra Yaraç), Harvard Business Review Press / Optimist Yayınları, İstanbul, ss.5-17.
- PRICE, Catherine (2021), **Dijital Detoks** (Çev. Selin Özkan), Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- PRZYBYLSKI, Andrew K. and WEINSTEIN, Netta (2017), “*Large-Scale Test of the Goldilocks Hypothesis*”, **Psychological Science**, S.28(2), ss.204-215.
- ROSEN, Aviana O., HOLMES, Ashley L., BALLUERKA, Nekane, HIDALGO, Maria Dolores, GOROSTIAGA, Arantxa, GÓMEZ-BENITO, Juana and HUEDO-MEDINA, Tania B. (2022), “*Is Social Media a New Type of Social Support? Social Media Use in Spain during the COVID-19 Pandemic: A Mixed Methods Study*”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, S.19(7), ss.(3952).
- SELIGMAN, Martin E. P., STEEN, Tracy A., PARK, Nansook, and PETERSON, Christopher (2005), “*Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Intervention*”, **The American Psychologist**, S.60(5), ss.410-421.
- SINGH, Kamlesh and JHA, Shalini Duggai (2008), “*Positive and Negative Affect, and Grit as Predictors of Happiness and Life Satisfaction*”, **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**, S.34(Special Issue), ss.40-45.
- STATİSTA (2021), “*İnternette Bir Dakikada Neler Yapılıyor?*”, **Statista**, <https://www.statista.com/studies-and-reports/digital-and-trends?idCountry=0&idBranch=418&idLanguage=0&reportType=0&documentTypes%5B%5D=ppt&documentTypes%5B%5D=pdf&documentTypes%5B%5D=xls&q=mobile+internet+and+apps+in+&sortMethod=idRelevance&p=1> (Erişim Tarihi: 12.12.2022).
- STEINFIELD, Charles, ELLISON, Nicole B., and LAMPE, Cliff (2008), “*Social Capital, Self-Esteem, and Use of Online Social Network Sites: A Longitudinal Analysis*”, **Journal of Applied Developmental Psychology**, S.29(6), ss.434–445.

- VALKENBURG, Patti M., MEIER, Adrian and BEYENS, Ine (2022), “*Social Media Use and its Impact on Adolescent Mental Health: An Umbrella Review of the Evidence*”, **Elsevier**, S.44, ss.58-68.
- VALKENBURG, Patti M., VAN DRIEL, Irene I. and BEYENS, Ine (2022), “*The Associations of Active and Passive Social Media Use with Well-Being: A Critical Scoping Review*”, **New Media & Society**, S.24(2), ss.530-549.
- VERMA, Kalpana (2021), “*Impact of Social Media Use (SMU) on Mental Health During COVID-19 Pandemic*”, **Asian Journal of Psychiatry**, S.63, ss.(102767).
- WARR, Peter (2020), **Mutluluk Psikolojisi** (Çev. Ezgi Tanıl), Nobel Yaşam Yayınları, İstanbul.
- WE ARE SOCIAL TURKEY (2022), “*Digital 2022 another Year of Bumper Growth 2*”, **We Are Social** (E-Article), <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/> (Erişim Tarihi: 12.12.2022).
- WENNINGER, Helena, KRASNOVA, Hanna and BUXMANN, Peter (2014), “*Activity Matters: Investigating the Influence of Facebook on Life Satisfaction of Teenage Users*”, **Twenty Second European Conference on Information Systems, ECIS 2014 Proceedings**, Tel Aviv, ss.1-18.
- YOUNG, Lindsay, KOLUBINSKI, Daniel C. and FRINGS, Daniel (2020), “*Attachment Style Moderates the Relationship between Social Media Use and User Mental Health and Wellbeing*”, **New Media & Society**, S.24(2), ss.1-7.
- YU, Sen-Chi (2020), “*Does Using Social Network Sites Reduce Depression and Promote Happiness? An Example of Facebook-Based Positive Interventions*”, **International Journal of Technology and Human Interaction**, S.16(3), ss.56-69.
- YU, Sen-Chi and CHOU, Chien (2009), “*Does Authentic Happiness Exist in Cyberspace? Implications for Understanding and Guiding College Students’ Internet Attitudes and Behaviors*”, **British Journal of Educational Technology**, S.40(6), ss.1135-1138.
- ZHOU, Xinyue, SEDIKIDES, Constantine, MO, Tiantian, Lİ, Wanyue, HONG, Emily K. and WILDSCHUT, Tim (2022), “*The Restorative Power of Nostalgia: Thwarting Loneliness by Raising Happiness During the COVID-19 Pandemic*”, **Social Psychological and Personality Science**, S.13(4), ss.803-815.

Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Terör Kaygısının Ölçülmesi: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ve Bitlis Eren Üniversitesi Örneği¹

Measuring Terror Anxiety of Academics Working in Universities: The Case of Van Yüzüncü Yıl University and Bitlis Eren University

Vedat YILMAZ

Doç. Dr., Malatya Turgut Özal Üniversitesi, SBBF,
Uluslararası İşletme Yönetimi Bölümü,
vedatyilmaz1977@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4624-9824>

Makale Başvuru Tarihi: 28.05.2023

Makale Kabul Tarihi: 01.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Çağlar ÇİÇEK

Öğr. Gör., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van Güvenlik MYO,
Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, caglarcicek@yyu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-9551-1027>

ÖZET

Terör kavramı genel itibari ile birden fazla kişinin bir araya gelerek bir örgüt çerçevesinde cebir, şiddet, tehdit gibi yollarla korku ve panik ortamı yaratarak siyasal bir amaca ulaşmak amacıyla güvenlik kuvvetlerine veya sivillere yönelik yapılan ses getirici eylemler şeklinde tanımlanabilir. 1970' li yılların sonuna doğru Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin karşı karşıya kaldığı ve uzun yılladır mücadele ettiği terör olgusu başta ekonomik, sosyal, coğrafi, beşerî ve siyasal hayat olmak üzere birçok alanı etkilemiştir. Terör ve terör eylemleri maalesef birçok alanda ve coğrafi bölgede etki bırakmıştır. Terör eylemlerinin geçmişte yoğun yaşandığı Doğu Anadolu Bölgesi'nde, her alanda hissedilen terör gerçeği, kamu görevlilerinin özelde ise bu bölgede çalışan akademisyenlerin çalışma hayatına da sirayet etmiştir. Bu çalışmanın amacı, tarihsel olarak Doğu Anadolu Bölgesi'nde kurulmuş olan en köklü üniversitelerden biri olan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ile yeni kurulmuş olan Bitlis Eren Üniversitesi örnekleri üzerinden Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin terör kaygısının ölçülmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda belirtilen üniversitelerde görev yapmakta olan akademisyenlerin terör kaygısını ölçmek için anket tekniği yöntemi kullanılarak yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin; terör kaygılarının olup olmadığı, terör kaygılarının var olması halinde sebepleri, imkânları olması halinde başka bir bölgede görev yapmayı tercih edip etmeyecekleri gibi konulara cevap aranmıştır.

ABSTRACT

The concept of terrorism can generally be defined as the resounding actions taken against the security forces or civilians in order to achieve a political goal by creating an atmosphere of fear and panic by means of force, violence and threats, by gathering more than one person within the framework of an organization. Towards the end of the 1970's, the phenomenon of terrorism, which the Republic of Turkey faced and fought for many years, affected many areas, especially economic, social, geographical, human and political life. Terrorism and terrorist acts have unfortunately left an impact in many areas and geographical regions. In the Eastern Anatolia Region, where terrorist acts have been intense in the past, the reality of terrorism felt in all areas has also spread to the working life of public officials and especially academics working in this region. The aim of this study is to measure the terror anxiety of academics working in the Eastern Anatolia Region through the examples of Van Yüzüncü Yıl University, which is one of the most rooted universities historically established in the Eastern Anatolia Region, and the newly established Bitlis Eren University. In this context, a face-to-face survey was conducted using the survey technique method to measure the terror anxiety of the academics working at the universities mentioned. The survey results were analyzed using the SPSS 22 package program. As a result of the analysis, the academicians working in the Eastern Anatolia Region; Questions such as whether they have terror concerns, their reasons for terror concerns, whether they would prefer to work in another region if they had the opportunity, were sought.

Anahtar Kelimeler:

Terör,
Terör Kaygısı,
Akademisyenlerin Terör Kaygısı,
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi,
Bitlis Eren Üniversitesi,

Keywords:

Terror,
Terror Concern,
Academics' Terror Concern,
Van Yüzüncü Yıl University,
Bitlis Eren University,

1 İlgili makale, 2021 yılında düzenlenen, 20. Uluslararası KAYFOR Sempozyumunda yazarlarca sözlü bildiri olarak sunulan “Doğu Anadolu Bölgesi'nde Bulunan Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Terör Kaygısının Ölçülmesi: Van Yüzüncü Yıl ve Bitlis Eren Üniversitesi Örneği” adlı bildirinin genişletilip, güncellenmesiyle oluşturulmuştur.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): YILMAZ, Vedat ve ÇİÇEK, Çağlar (2023), “Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Terör Kaygısının Ölçülmesi: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ve Bitlis Eren Üniversitesi Örneği”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.671-685, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1304369>

1. GİRİŞ

Terör, günümüzde sadece herhangi bir ülkenin veya bölgenin yaşadığı bir problem olmaktan ziyade neredeyse dünyanın birçok ülke ve bölgesini etkileyen bir sorun olmuştur. Genel itibari ile ideolojik kökenden beslenen terör eylemleri, zaman zamanda siyasi, etnik, dini ve sosyal motifli olarak da ortaya çıkabilmektedir (Baharçipek, 2000:11). Terör ile ortaya çıkan etkilerin sonuçları kısa, orta ve uzun dönemde görülmektedir. Terör ve terör kaynaklı eylemler insan hayatı birçok farklı yönlerden etkilemektedir. Terör ve terör eylemlerinin korkutucu etkisi ve terörün korkunç yüzü sadece can ve mal güvenliğini tehdit etmekle kalmayarak, bunun yanında toplumların demokratik hakları kullanmasında da ciddi problemlere yol açmaktadır (Albayrak ve Çapcıoğlu, 2004: 275). Bu problemleri aşmak için terör ve terörizmin sebep olduğu insanî, ekonomik ve sosyal zararlar, uluslararası toplumun ortak mücadele ve önleme çabalarını zorunlu kılmaktadır.

Terör olaylarından sadece bir kesim etkilenmemiştir. Birey, toplum ve devlet terör olaylarından zarar görmüştür. Terör eylemlerinin yaşanması veya yaşanabilme ihtimali bireyler ve toplumlar üzerinde sosyal, demografik, ekonomik ve güvenlik kaygısı gibi birtakım etkilere yol açmaktadır. Terör olayları sonrasında ise, meydana gelen korku, çaresizlik, gerginlik, huzursuzluk ve kaygı gibi bir takım psikolojik durumlar yaşanabilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Devleti 1970’li yılların sonuna doğru terör kaynaklı eylemlerle birlikte uzun yıllar mücadele süreceği yeni bir sorun ile karşı karşıya kalmıştır. Terörün yarattığı olumsuz etkiler bireyler ve toplum açısından çok farklı sonuçlar ortaya çıkarmış ve ülkenin birçok bölgesi terör olaylarından dolayı veya dolaysız olarak etkilenmiştir.

Doğu Anadolu Bölgesi’nde terör kaynaklı eylemlerin yol açtığı sorunlar içerisinde eğitim konusu, büyük önem arz etmektedir. Huzur ve güven içinde eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, eğitimi alanların hakkı olduğu kadar eğitim çalışanlarının da hakkıdır. Birtakım faktörlere bağlı olarak terör etkinlik ve eylemleri, periyodik olarak ortaya çıkmakla birlikte zaman zaman etkinliğini artırmakta zaman zaman ise etkinliği azalmaktadır. Güvenlik veya güvende olma durumu, en temel ihtiyaçlardan biridir. Güvenliğe yaşamın her alanında ihtiyaç duyulmaktadır. Güvenlik ihtiyacın giderilmesi ya da güvende olma duygusunun arandığı yerlerden biri de çalışma alanlarıdır. İnsanlar çalıştıkları yerde, bölgede, şehirde, ülkede ve her yerde güvende olmak ister. İnsanoğlunun kendini güvende hissederek çalışması önemli bir olgudur.

Bu çalışma ile akademisyenlerin terör kaygısının ölçülmesi hedeflenmiştir. Örneklem olarak ise Doğu Anadolu Bölgesi’nde bulunan iki üniversite seçilmiştir. Bunlardan biri bölgede köklü üniversitelerden biri olan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, diğeri ise Van Yüzüncü Yıl Üniversitesine göre yeni kurulmuş olan Bitlis Eren Üniversitesi’dir. Bu kapsamda; belirtilen üniversitelerde görev yapmakta olan akademisyenlerin terör kaygısını ölçmek için anket tekniği yöntemi kullanılarak yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde Doğu Anadolu Bölgesi’nde görev yapmakta olan akademisyenlerin; terör kaygılarının olup olmadığı, terör kaygılarının var olması halinde ise sebepleri, imkânları olması halinde başka bir bölgede görev yapmayı tercih edip etmeyecekleri gibi konulara cevap aranmıştır.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN TERÖR, TERÖRİZM VE KAYGI

Araştırmanın bulgularını ortaya koymadan önce, çalışma için temel kabul edilen “*terör*”, “*terörizm*” ve “*kaygı*” kavramlarının kısaca ele alınması çalışmanın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

2.1. Terör ve Terörizm

Terör ve terörizm kavramları sıkça kullanılmasına rağmen literatürde bu kavramların tanımında farklı açıklamalar bulunmaktadır. Köken olarak Latince “*terrere*” kökünden hareketle “*korkudan sarsıntı geçirme*”, “*korkudan titreme ya da titremeye sebep olma*” veya “*korkudan dehşete düşmeye sebep olma*” gibi anlamlara

karşılık gelmektedir. Kavram ilk kez 1789 yılında Fransa’da yayımlanan bir dergide ele alınmıştır. Terör, yaygın olarak devlete karşı şiddeti kapsayan eylemler olarak nitelendirilmektedir. Devletler farklı nedenlerden dolayı eylemi gerçekleştiren teröristleri bağımsızlık savaşçısı olarak görmesi sebebiyle kavramı üzerinde uluslararası bir uzlaşma sağlanamamıştır (Zafer, 1999:5).

TDK’ya göre ise terör kavramı “*yıldırı*” (TDK, 2011) anlamına karşılık gelmektedir. Terör kavramı “*korku*” ya da “*dehşet*” şeklinde anlamlara karşılık da gelmektedir (Şen, 2015:21). Terör şiddet olgusundan beslenmekte ve bu kavramı ile de yakından ilgilidir (Özerkmen, 2004:248). Buradan hareketle 12/04/1991 tarihinde yayımlanan² Terörle Mücadele Kanunu’na göre ise terör;

“baskı, cebir, şiddet, korkutma, yıldırma, sindirme veya tehdit yöntemlerinden biriyle, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda belirtilen cumhuriyetin temel niteliklerini, siyasi, hukuki, sosyal, laik ve ekonomik düzenini değiştirmek, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk devletinin ve cumhuriyetinin varlığını tehlikeye düşürmek, devlet otoritesini zaafa uğratmak veya yıkmak, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, devletin iç ve dış güvenliğini, kamu düzenini veya genel sağlığı bozmak amacıyla bir örgüte mensup kişi veya kişiler tarafından girişilecek her türlü eylemdir”

şeklinde tanımlanmıştır. Terör ve içinde bulundurduğu şiddet unsuru, topluma çeşitli yönleri ile etki vererek toplumdan tepki almayı beklemektedir. Terör örgütleri, yaptıkları eylem sonrasında devlet mekanizmasının, yönetimin veya sistemin yetersiz kaldığını ve bu açıdan örgütün güçlü olduğunu devletin ise toplumun güvenliğini sağlayamadığını ön plana çıkararak bu yönde bir algı oluşturmaya hedefler. Bu algı ile birlikte terör örgütleri, toplum üzerinde baskı ve yıldırma ile örgüt hedefleri ve amaçlarını gerçekleştirmeyi amaçlar (Yılmaz ve Sayın, 2018:84).

Genel anlamda terör, baskı, şiddet, korku, yıldırma veya benzeri eylem ve yöntemlerle meşru bir yönetimi ele geçirme, yıkma, bozma, parçalama gibi saiklerle emellerini gerçekleştirmek için yaptığı yasadışı faaliyetler olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede yaptığı eylemler ile kamu düzen ve güvenliğini tehdit ederek, toplum üzerinde baskı, şiddet ve korku unsurları ile birlikte güçlü olduğunu gösterir imajını yaratmaktadır.

Terörizmin kökeni ve tarihsel geçmişi M.Ö.73-66’da Romalılara karşı Sicarii’lerin mücadelesine dayanan eski zamanlara kadar dayanmaktadır (Akgün, 2006:410). Ancak günümüzdeki anlamda terör kelimesinin kökeninden türemiştir. Terörizm kavramı, 1789 Fransız Devrimi ve sonrasında yaşanan 1793 Konvansiyon döneminde tepeden inmece idaresi tarafından uygulanan sistemli şiddet siyasetinden ortaya çıkmıştır (Saraçlı, 2007:1052).

Terörizm, kompleks ve etraflı bir durum olduğundan dolayı net bir tanım yapmak zordur. Buna rağmen terörizmi, saldırıya uğrayan ya da sindirilen suçsuz ve sivil kurbanlar vasıtasıyla daha fazla kitleyi, sindirerek, korkutarak, illegal ve politik amaçlarına ulaşmak adına bir organizasyonun, sistematik, bilinçli bir şekilde şiddete başvurması ya da şiddeti kullanma tehdidinin var olması olarak tanımlamak mümkündür (Ergil, 1992:140).

Literatürde kavram ile ilgili olarak birçok tanım bulunmasına rağmen genel itibari ile terörizm; istenilen hedeflere ulaşılabilmesi için hedef gözetmeden şiddete ve cebire başvurarak suikast, bombalı saldırı, silahlı saldırı, uçak kaçırma vb. birçok değişik yol ve yöntemle başvurulmasıdır (Şimşek, 2016:5). Diğer bir ifadeyle terör; genellikle siyasi bir amaç için herhangi bir kural tanımaksızın, duygusallıktan uzak sivillerin ya da güvenlik görevlilerinin, propagandaya özgü, ses getirici eylemlerle zarar gördürülmesidir. Terör örgütleri açısından eylem yapacak kişilerin, eylem neticesinde ses getirmesi, adının duyulması hedeflenmektedir. Terör ile terörizm arasında belirli farklar bulunmaktadır. Terör, her türlü silahlı eylem vasıtasıyla ismini ve ideolojisini duyurma olarak tanımlanabilirken terörizm ise; eylemleri, savunan ve stratejileri aktaran, anlatan, geliştiren bir durumdur. Bu bağlamda terörün amacı stratejik eylemler, terörizmin amacı stratejik söylemdir. Her iki kavramın ortak bir manada tartışılması yakın bir tarihte başlamıştır. Terör ve terörizm odaklı tartışmalar 21. yüzyıldan itibaren önemli bir durum haline gelmiştir. Çeşitli zamanlarda farklı şekillerde ortaya çıkan terör faaliyetleri profesyonel bir durum haline gelmiştir. Son yüzyıllarda ortaya çıkan her bir yeni terör örgütü bir öncekinden daha vahşi, daha kuralsız eylem yapmanın yol ve yöntemlerini geliştirmiştir (Bal, 2006:1-10).

Terör ve terörizm kavramları ile ilgili olarak devletlerin kendi politik yaklaşımları ve farklı bakış açıları olması sebebiyle, kavramsal olarak bir görüş birliğine varılamamıştır. Günümüzde küresel boyutta artan terör kaynaklı eylemler neticesinde birçok devlet olumsuz yönde etkilenmiştir. Terörün karanlık yüzü dil, din, ırk ve renk seçmeksizin insanlar üzerinde korku, panik ve kaygıya sebebiyet verebilmektedir.

2 12.04.1991 tarih ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu

2.2. Kaygı Kavramı

Kaygı, kişi üzerinde korku ve endişe kaynağı meydana getiren, yaşanan hissiyatlar neticesinde birey üzerinde kalp çarpıntısı, terleme, baş ağrısı gibi durumların ortaya çıkmasına neden olan hal olarak tanımlanabilmektedir (Türkçapar, 2004:13). Kaygı, kişinin içinde bulunduğu durum itibari ile endişe, baskı oluşturan fakat tam olarak anlatamadığı hislerden meydana gelmektedir. Açık bir ifadeyle tanımlanamayan hisler, birey üzerinde bir takım ruhsal, psikolojik durumları ortaya çıkarabilmektedir.

Terör örgütleri eylemleri vasıtasıyla kişiler üzerinde baskı, korku ve yıldırma oluşturabilmektedir. Terörün yaratmış olduğu durum sonucunda birey üzerinde kaygıya sebebiyet veren durumlar meydana gelebilmektedir. Ortaya çıkan bu kaygı durumu, içinde bulunan durumdan mutsuz olma, iletişim kurmama, bulunduğu ortamdan ayrılma isteği gibi haller oluşturmaktadır. Birey kaygı yaşaması neticesinde, olağan yaşam döngüsü sekteye uğramaktadır (Aktan, 2018:36).

Kaygı, tanımlanması zor bir durum olmakla birlikte, bireyin yaşam isteğine zarar veren ve bireyde çalışmak, üretmek isteğinde gerilemeye yol açan durumlardır. Bu bağlamda kaygı, geçmişte yaşanmış olmasına rağmen, kişinin içinde bulunduğu anı ve aynı zamanda gelecekte yaşanması muhtemel geleceği de etkilemektedir (Çakmak, 2018:40). Bu çerçevede kaygıya sebebiyet verecek hal kişinin içinde bulunduğu zaman kadar geleceğini de etkileyen, bireyin yaşam döngüsünü ve olağan hayat akışını bozabilen durumlardır. Dolayısıyla kişide meydana gelebilecek kaygı durumu bireyin kişisel yaşamından, sosyal yaşamına kadar hayatının birçok durumu etkileyebilmektedir. Bireyin yaşamını huzur, mutluluk ve güven içinde devam ettirebilmesi için kaygıdan uzak bir ortamda bulunması önem arz etmektedir.

Kişinin yaşamıyla ilgili olarak geleceği hakkında belirsizlikler öngörmesi, kendisinde kaygıların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Dolayısıyla güvenlikle ilgili kaygılara sahip olması, bireysel yaşam konforunun ortadan kalkmasına ve imkânı olması halinde bu kaygının giderilmesi amacıyla da bulunduğu kentten uzaklaşma eğilimini ortaya koyacaktır. Örneğin Türkiye’de Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde öğretmenlik yapan öğretmenler üzerinde yapılan bazı çalışmalarda (Kırdök, 2020; Özdemir ve Erol, 2021) terör kaygısı nedeniyle kişilerin buldukları kentten uzaklaşma eğilimi içerinde oldukları tespit edilmiştir.

3. ARAŞTIRMAYA KONU KENTLER VE ÜNİVERSİTELER

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya konu olan “Bitlis” ili ile burada kurulu olan “Bitlis Eren Üniversitesi” ve “Van” ili ile burada kurulu olan “Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi” hakkında kısaca bilgi verilecektir.

3.1. Bitlis İli ve Bitlis Eren Üniversitesi

Türkiye’nin yedi coğrafi bölgesinden biri olan Doğu Anadolu Bölgesi’nde, Ağrı, Ardahan, Bingöl, Bitlis, Elazığ, Erzurum, Erzincan, Hakkâri, Malatya, Muş, Şırnak, Tunceli, Van, Iğdır ve Kars illeri bulunmaktadır. Doğu Anadolu Bölgesi, genellikle dağlık bir yapıya sahip olmakla beraber, sıra dağlar, yüksek yaylalar ve birçoğu tarıma uygun olmayan yükseklikleri ortalama 1200-1950 metre arasında değişen yüksek ovalardan oluşmaktadır. Anadolu’nun kuzey ve güney bölgesinden doğu batı yönüne doğru birbirine paralel uzanan dağlar Bingöl civarlarında adeta bir düğüm oluşturarak ayrılırlar. Bu dağlar yer yer vadilere, geniş yayalara ve ovalara dönüşmektedirler (Şen ve Yurtkuran, 2004:1).

Doğu Anadolu Bölgesinde sınırları içerisinde yer almakta olan Bitlis ili; deniz seviyesinden 1550 metre yükseklikte, Van Gölü’nün batısında, güneyinde Siirt, batısında Muş, kuzeyinde Ağrı ve doğusunda Van ili bulunan bir şehirdir. Bitlis ili köklü tarihi, var olan kaleleri ve Türk İslam eserleri açısından önemli olan bir ilimizdir. Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinden kalma birçok eser il sınırları içinde bulunmaktadır. Bitlis ilinin tarihi Neolitik Çağ (Yenitaş ya da Cilalı Taş Devri) dönemine kadar uzanmaktadır. Bölgede yapıla çalışmalarda, Hitit, Asur, Urartu, İskit, Med, Pers, Roma, Bizans, Selçuklu ve Osmanlı uygarlıklarına ait kalıntılar bulunmuştur. Tarih süreçte sanat ve kültür faaliyetlerinin yoğun olarak görüldüğü Bitlis ili, kültürel ve doğal güzellikler açısından önemli bir kenttir. Van Gölü’nün önemli bir kısmı, Nemrut Dağı ve krater gölleri Bitlis ili coğrafi sınırları içerisinde bulunmaktadır (Serdar, 2010:4; www.bitliskulturturizm.gov.tr, 2019).

Türkiye’nin Güneydoğu Toroslarını oluşturan ve Hakkâri ili Cilo Dağlarına kadar uzanan dağlar, zirvesinde dört mevsim var olan karlar zorlu yapısı, geniş ve sıradağlar oluşturduğu bakımından aşılması zordur. Bitlis ili; adeta

bir set görevi yapan bu dağların kısmen daralttığı ve bir vadinin yer aldığı alanda kurulmuştur. Bu nedenle tarihçiler, seyyahlar, araştırmacılar Bitlis ilini tanımlarken “*Vadideki Yeşil Şehir*” adını vermişlerdir. Bilhassa Anadolu’nun batı kısmından Harput, Bingöl, Solhan, Muş ve Bitlis üzerinden İran’a giden yol ve Musul, İskenderun, Adana, Gaziantep, Urfa, Diyarbakır ili üzerinden kuzeye giden yol hattı Bitlis ilini stratejik açıdan önemli kılmıştır (Serdar, 2007:13).

Özellikle Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren yaşanan terör olayları ile birlikte Bitlis ile dışarıya yoğun göçler vermeye başlamıştır. Bitlis ili kırsal bölgesinde yaşayan halk ise bu dönemde kırsaldan il merkezine göç etmeye başlamıştır. Bitlis ilinde yaşayan yerli halk ve ekonomik açıdan maddi durumu iyi olanlar ise batıya göç etmişlerdir (Şen ve Yurtkuran, 2004:1-4). Bitlis iline bağlı 6 ilçe, 13 belediye, 6 belde, 349 köy bulunmaktadır. Bitlis ili toplam nüfusu ise 352.277’dir (www.bitlis.gov.tr).

Bitlis Eren Üniversitesi 17 Mayıs 2007 tarihinde Bitlis ilinde 5662 Sayılı Kanun ile kurulmuştur. Bünyesinde 6 Fakülte, 2 Yüksekokul, 8 Meslek Yüksekokulu, 1 Enstitü, 16 Uygulama Araştırma Merkezi bulunmaktadır. Yüksekokullardan 5’i Bitlis ilçelerinin ismini almaktadır. Güroymak, Tatvan, Adilcevaz ve Ahlat Meslek Yüksekokulları ismini aldığı ilçelerde, Hizan Meslek Yüksekokulu ise Bitlis Eren Üniversitesi yerleşkesinde yer almaktadır. Bitlis Eren Üniversitesinde toplam 264 akademik personel görev yapmaktadır (www.beu.edu.tr)

3.2. Van İli ve Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Van ili, Doğu Anadolu Bölgesi Yukarı Murat-Van Bölümünde Van Gölü kapalı havzasındadır. Kuzeyde Ağrı ili Doğubayazıt Diyadin ve Hamur ilçeleri; batıdan ise Van Gölü ile Ağrı ilinin Patnos ilçesi Bitlis’in Adilcevaz Tatvan ve Hizan ilçeleri, güneyden Siirt’in Pervari Hakkâri ili Beytüşşebap ve Yüksekova ilçeleri ile komşudur. Doğusunda ise İran Devleti sınırı yer almaktadır. İlin yüz ölçümü 19.069 km karedir. Van yüz ölçümü bakımından Türkiye’nin 6. büyük ilidir. Van, Doğu Anadolu Bölgesinin volkanik dağlarla kaplı çukur kesiminde bulunan Van Gölü’nün doğu kıyısına 5 km uzaklıkta çok az meyilli bir arazi üzerine kurulmuştur. Rakım yüksekliği yaklaşık 1725 m’dir. Türkiye’nin en büyük gölü olan Van Gölü, yüksek dağların ortasında bir çöküntü durumundadır. Çevredeki yüksek dağlar Van ilinin doğal sınırlarını oluşturmaktadır. Van ili geçmişten bugüne farklı birçok medeniyetin izlerini üzerinde taşımaktadır. Kaya ve mağaralarda bulunan resimler tarih öncesi döneme ışık tutmaktadır. Bölgede neolitik çağdan beri kesintisiz devam eden kültürlerin varlığı, Tilkitepe, Dilkaya Höyükleri ve çeşitli kazılar ile elde edilen buluntular göstermektedir. Van ilinin önemli bir medeniyet düzeyine çıkmasında Urartuların büyük katkısı olmuştur. Urartular döneminden kalan kale, tapınaklar, kaya mezarları, suyolları ile madeni eserler bunu ispatlamaktadır. Urartuların M.Ö.6. yüzyıl ortalarında bölgedeki hâkimiyetlerini kaybettikten yaklaşık 1500 yıl sonra Vaspurakan Krallığı hüküm sürmüştür. Bölgede bulunan Akdamar Kilisesi bunun en önemli tanıklarından biridir. 11.yüzyıl başlarında Türk akınları ile bölge, Selçukluların egemenliği altına girmiş ve bu dönemim yansımaları Türk-İslam eserleri ile gün yüzüne çıkmıştır. Selçuklular döneminden sonra Van ili ve civarında İlhanlı, Karakoyunlu, Akkoyunlu, Safevi, Osmanlı devletleri hüküm sürmüştür. Van ili 1. Dünya savaşı sırasında Rusların istilas ve Ermenilerin ayaklanmasıyla kötü günler geçirmiştir. Cumhuriyet sonrası gelişen ve büyüyen Van, günümüzde Türkiye’nin önemli kentlerinden biri haline gelmiştir (www.van.ktb.gov.tr).

Doğu Anadolu Bölgesinde terör eylemlerinin ve faaliyetlerinin var olması sebepleri arasında, bölgenin fiziki ve coğrafi özelliklerinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Yine bölgenin sosyoekonomik şartları, gelişmişlik düzeyi, eğitim durumu gibi sebeplerde terör olaylarının Doğu Anadolu Bölgesinde etkisinin sebeplerini oluşturmuştur. Bölgenin litolojik yapısı mağara ve olukların var olması ve bitki örtüsünün teröristlere barınma ve saklanma imkânı sağlaması bölgeyi teröre elverişli bir hale getirmiştir. Bunun yanında arazinin derin ve sarp vadilere sahip olması, ulaşım ve güvenliği olumsuz etkilemiştir. İklimsel özelliklerinden dolayı kış mevsiminin uzun ve soğuk olması, genelde yağışların kar halinde olması güvenliği etkileyici nedenlerden olmuştur. Doğu Anadolu Bölgesinde Türkiye’nin İran, Ermenistan ve Irak ile sınır komşulukları olması sebebiyle terör örgütü mensuplarının bölgeye sızmalarına sebep olmuştur (Şengün ve Boyraz, 2020:278).

1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de yaşanmaya başlanan terör olayları ülke genelinde birçok alanda soğuk yüzünü göstermiştir. Özellikle Doğu Anadolu Bölgesinde birçok etkisi olmuştur. Bölgede bulunan Bitlis ve Van illeri terör kaynaklı sorunlardan etkilenmiştir.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, 20 Temmuz 1982 tarih ve 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Yüzüncü Yıl Üniversitesi ismi ile kurulmuştur. Üniversitenin ismi 18.06.2017 tarih ve 7033 sayılı Kanun gereğince Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi olarak değiştirilmiştir. Van Gölü kenarında kurulmuş, şehir merkezine 15 km mesafede bulunmaktadır. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Merkez Zeve Kampüsü ile Gevaş, Özalp ve Erciş

ilçelerinde eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Bünyesinde 19 Fakülte, 5 Enstitü, 3 Yüksekokul, 10 Meslek Yüksekokulu, 49 adet Uygulama ve Araştırma Merkezi bulunmaktadır (www.yyu.edu.tr).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE UYGULANMASI

Makalenin bu kısmında sırasıyla araştırmanın konusuna, amacına, önemine, literatür incelemesine, modeline, hipotezlerine, örneklemine, kısıtlarına, veri toplama yöntemine, veri analiz yöntemlerine, bulgularına, hipotez testleri ve sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Çalışmanın konusu, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ve Bitlis Eren Üniversitesi örneğinde üniversitelerde çalışan akademisyenlerin terör kaygısının ölçülmesidir. Araştırmanın amacı, tarihsel olarak Doğu Anadolu Bölgesi'nde kurulmuş olan en köklü üniversitelerden biri olan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ile yeni kurulmuş olan Bitlis Eren Üniversitesi örnekleri üzerinden Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin terör kaygısının ölçülmesidir. Akademik personelin etkin ve verimli bir çalışma ortamına kavuşturulması ve kaygı düzeylerinin minimize edilebilmesi akademik üretkenlikleri, kente uyumları, kurumsal/kentsel bağlılıkları, iş tatminleri vd. birçok unsur ile doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla bu konunun ana hatları üzerinden de olsa ele alınması önemlidir.

4.2. Araştırmayla İlgili Literatür İncelemesi

Akademisyenlerin sorunları, algıları, korkuları ve kaygı düzeyleri üzerine ulusal ve uluslararası literatürde yapılmış çok fazla araştırma yer almaktadır. Örneğin Tuzgöl Dost ve Cenkseven (2007) devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunlarının neler olduğunu ortaya koymak amacıyla muhtelif devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan 2570 öğretim elemanı üzerine araştırma yapmışlardır. Yine Mecek ve Doğan (2015) tarafından yapılan başka bir çalışmada üniversite merkez kampüsleri dışındaki meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim üyelerinin yaşadığı sorunlar araştırılmış ve bu sorunlar için çözüm önerileri getirilmiştir.

Akademik personelin muhtelif konulara bakış açıları, bu konulardaki algı ve/veya kaygı düzeylerinin ölçülmesi konusunda da literatürde çok sayıda yapılmış araştırma bulunmaktadır. Örneğin Aksu ve Yüksel Şahin (1999) tarafından yapılan çalışmada Kocaeli Üniversitesi öğretim elemanlarının kaygı düzeylerinin birimlere, cinsiyete, unvana, kıdeme vd. değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yine Nur ve Küçük (2023) tarafından akademisyenlerin koronavirüs kaygı düzeyinin mesleklerine yabancılaşmaya olan etkisini belirlemek amacıyla Harran Üniversitesinde 224 akademisyen üzerinde bir araştırma yapılmıştır.

Literatür incelendiği zaman Türkiye'de akademisyenlerin terör kaygılarının ölçüldüğü bir çalışmaya rastlanılmamaktadır. Bu da çalışmanın ilk ve orijinal olması açısından önemini ortaya koymaktadır. Türkiye'de terör kaygısının ölçülmesi genelde öğretmen adayları, üniversite öğrencileri, terör mağdurları vb. örneklem üzerinde yapıldığı tespit edilmiştir. Örneğin Bugur Özdemir ve Aşçıoğlu (2022) farklı demografik özelliklere sahip 400 kişi üzerinde toplumdaki terörizm algısı düzeyi araştırılmıştır. Yine Gün Çınğı (2020) tarafından Ankara'da terör saldırılarının gerçekleşmiş olduğu mekânları ve çevresini kullanan 400 kişi üzerinde araştırma yapılmıştır.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada model olarak, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma tekniği olarak kesitsel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda belirli bir zaman diliminde yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın amacı dikkate alındığında iki temel hipotez oluşturulmuştur. Birinci ana hipotez çalışanların demografik özelliklerine göre hazırlanmıştır. Çalışmanın kapsamının çok geniş olmaması açısından bu konuda sadece katılımcıların cinsiyetleri üzerinden bir alt hipotez örnek olarak oluşturulmuştur. İkinci ana hipotez ise çalışmanın içeriğini yansıtacak şekilde araştırmacıların yaşadığı kentten ayrılma isteği ile terör kaygıları arasında kurgulanmıştır. Araştırmada iki ana ve iki alt olmak üzere toplam 4 adet hipotez hazırlanmıştır. İlgili hipotezler sırasıyla aşağıdaki gibidir;

H1: Katılımcı akademisyenlerin terör kaygısı katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyetlerine) göre farklılaşmaktadır.

H1₁: Kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre terör kaygısı taşıması daha fazladır.

H2: Yaşadığı kentte terör kaygısı yaşayan kişilerin imkânı olması halinde bulunduğu kentten ayrılmak isteği seviyesi farklılaşmaktadır.

H2₁: İmkânı olması halinde Doğu Anadolu Bölgesinde ayrılmak isteyen katılımcıların aynı zamanda yaşadığı ilde terör kaygısı yaşadığı görülmektedir.

4.4. Araştırmanın Evren, Örneklem ve Kısıtları

Araştırmanın evrenini Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan akademisyenlerdir. Çalışmanın örneklem ise bu bölgede bulunan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde ve Bitlis Eren Üniversitesinde görev yapan ve araştırmamıza gönüllü olarak katılım sağlayan akademisyenlerdir. Araştırmanın en temel kısıtı örnekleme oluşturan üniversiteler ve katılımcılardır. Araştırma verilerinin toplandığı dönem de çalışmanın zamansal kısıtını oluşturmaktadır. Yine araştırma anketinde yer alan sorular da içeriksel sınırları meydana getirmektedir.

4.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın veri toplama yöntemi yüz yüze anket uygulamasıdır. Katılımcılar, Doğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi ve Bitlis Eren Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerdir. Anket tekniği kullanılarak katılımcılara belirli sorular yöneltildi ve yanıtlar yüz yüze toplandı. Bu anketlerle akademisyenlerin terör kaygısının ölçülmesi, terör kaygısının var olup olmadığının belirlenmesi, varsa sebepleri ve tercihlerine yönelik bilgi elde edilmiştir. Anket sonuçları, toplanan veriler SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizlerle, Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin terör kaygıları ve bu kaygıların sebepleri, imkânları olması halinde başka bir bölgede görev yapmayı tercih edip etmeyecekleri gibi konular değerlendirilmiştir.

4.6. Araştırmanın Veri Analiz Yöntemleri ve Güvenilirliği

Araştırmanın veri analiz yöntemleri SPSS 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu program, toplanan anket verilerinin analizinde kullanılmış ve elde edilen sonuçların istatistiksel değerlendirilmesine imkân sağlamıştır. Elde edilen sonuçlar, araştırmanın amaçları doğrultusunda değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinin güvenilirliği; yüze anket uygulamasının düzgün ve standart bir şekilde yapılması, katılımcılara anket sorularının tutarlı bir biçimde iletilmesi ve verilerin doğru bir şekilde kaydedilmesi ile sağlanmıştır. Bu sürecin düzgün bir şekilde yürütülmesi, verilerin güvenilirliğini artırmış ve analiz sonuçlarının doğruluğunu sağlamıştır.

4.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada toplanan verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular iki alt başlık altında sırasıyla ortaya konulacaktır. Bu kapsamda öncelikle araştırmaya gönüllü olan katılan akademisyenlerin demografik bulguları incelenecektir. Sonrasında ise akademisyenlerin terör kaygısının ölçülmesine yönelik bulgular değerlendirilecektir.

4.7.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine, doğum yerlerine, yaş aralıklarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, aile ile yaşama durumlarına, görev yaptıkları kurumlarına, akademik unvanlarına, görev sürelerine, yerleşim alanlarına, göre elde edilen bulgulara sırasıyla aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Cinsiyetiniz?	Erkek	75	67
	Kadın	37	33
	Toplam	112	100,0

Tablo 1 incelendiğinde: erkek katılımcı sayısı 75 (%67) iken, kadın katılımcı sayısının 37 (%33) olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde, erkek katılımcıların sayısı kadın katılımcılara göre iki katından daha fazladır.

Tablo 2. Katılımcıların Doğum Yerlerine İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Doğum Yeriniz?	İl Merkezi	54	48,2
	İlçe	40	35,7
	Kasaba	4	3,6
	Köy	14	12,5
	Toplam	112	100,0

Tablo 2 incelendiğinde: katılımcıların 54'ü (%48,2) il merkezinde, 40'ı (%35,7) ilçede, 4'ü (%3,6) kasabada, 14'ü (%12,5) köyde doğduğu görülmektedir. Katılımcıların doğum yerlerine ilişkin bilgiler değerlendirildiğinde, il merkezinde doğanların sayısı diğer merkezlerde doğanlardan daha fazladır.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Aralıklarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Yaş Aralığınız?	26-30	12	10,7
	31-35	35	31,3
	36-40	28	25,0
	41-45	15	13,4
	46 ve Yukarısı	22	19,6
	Toplam	112	100,0

Tablo 3 incelendiğinde: katılımcıların 12'si (%10) 26-30 yaş aralığında, 35'i (%31,3) 31-35 yaş aralığında, 28'i (%25) 36-40 yaş aralığında, 15'i (%13,4) 41-45 yaş aralığında, 22'si (%19,6) 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, 31-35 yaş aralığında olanların sayısının diğerlerinden fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Medeni Durumunuz?	Evli	93	83,0
	Bekâr	19	17,0
	Toplam	112	100,0

Tablo 4 incelendiğinde: evli katılımcı sayısı 93 (%83), kadın katılımcı sayısının ise 19 (%17) olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumuna ilişkin veriler değerlendirildiğinde, evli katılımcıların sayısı bekâr katılımcılara göre 4 katından fazladır.

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Eğitim Durumunuz?	Lisans	8	7,1
	Yüksek Lisans	20	17,9
	Doktora	84	75,0
	Toplam	112	100,0

Tablo 5 incelendiğinde: katılımcıların 8'i (%7,1) Lisan mezunu, 20'si (17,9) Yüksek Lisans, 84'ü (%75) Doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna ilişkin veriler değerlendirildiğinde, Doktora mezunu olanların sayısı diğer mezunların toplam sayısına göre üç kat daha fazladır.

Tablo 6. Katılımcıların Bulunduğu İilde Ailesi ile Beraber Yaşayıp Yaşamadıklarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Bulduğunuz İilde Ailenizle Beraber mi Yaşıyorsunuz?	Evet	81	72,3
	Hayır	31	27,7
	Toplam	112	100,0

Tablo 6 incelendiğinde: katılımcıların 81'i (%72,3) bulunduğu ilde ailesi ile birlikte yaşarken, 31'i (%27,7) bulunduğu ilde ailesi ile birlikte yaşamadığı görülmektedir. Katılımcıların bulunduğu ilde ailesi ile beraber yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, ailesi ile birlikte yaşayanlarının sayısı ailesi ile birlikte yaşamayanların sayısına göre iki katından daha fazladır.

Tablo 7. Katılımcıların Çalıştığı Üniversiteye İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Çalıştığınız Üniversite?	Bitlis Eren Üniversitesi	33	29,5
	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	79	70,5
	Toplam	112	100,0

Tablo 7 incelendiğinde: Bitlis Eren Üniversitesinde görev yapanların sayısı 33 (%29,5) iken, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde görev yapanların sayısı 79 (%70,5) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştığı üniversiteye ilişkin veriler değerlendirildiğinde, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde görev yapanlarının sayısı Bitlis Eren Üniversitesinde görev yapanlara göre iki katından daha fazladır.

Tablo 8. Katılımcıların Unvanlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Unvanınız?	Araştırma Görevlisi	20	17,9
	Öğretim Görevlisi	17	15,2
	Araştırma Görevlisi Doktor	8	7,1
	Öğretim Görevlisi Doktor	5	4,5
	Doktor Öğretim Üyesi	35	31,3
	Doçent Doktor	20	17,9
	Profesör Doktor	7	6,3
	Toplam	112	100,0

Tablo 8 incelendiğinde: katılımcıların 20'si (%17,9) Araştırma Görevlisi, 17'si (%15,2) Öğretim Görevlisi, 8'i (%7,1) Araştırma Görevlisi Doktor, 5'i (%4,5) Öğretim Görevlisi Doktor, 35'i (%31,3) Doktor Öğretim Üyesi, 35'i (%31,3) Doçent Doktor, 7'si (%6,3) Profesör Doktor olarak görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların unvanlarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, Doktor Öğretim Üyesi olarak görev yapanların 35'i (%31,3) diğerlerinde fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Üniversitelerindeki Görev Sürelerine İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Üniversitenizdeki Görev Süreniz?	1-3	21	18,8
	4-7	35	31,3
	8-10	22	19,6
	11-15	14	12,5
	16-20	8	7,1
	21 ve Yukarısı	12	10,7
	Toplam	112	100,0

Tablo 9 incelendiğinde: katılımcıların 21'inin (%18,8) 1-3 yıl arası hizmet süresi bulunduğu, 35'inin (31,3) 4-7 yıl arası hizmet süresi bulunduğu, 22'sinin (%19,6) 8-10 arası yıl hizmet süresi bulunduğu, 14'ünün (%12,5) 11-15 yıl arası hizmet süresi bulunduğu, 8'inin (%7,1) 16-20 yıl arası hizmet süresi bulunduğu, 12'sinin (%10,7) 21 yıl ve yukarısı yıl hizmet süresi bulunduğu görülmüştür. Katılımcıların üniversitedeki görev

sürelerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde, 35'i (%31,3) 4-7 arası hizmet süresi olanların diğerlerine oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Görev Yaptığı Yerleşim Alanına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Görev Yaptığımız Yerleşim Alanı Hakkında Bilgi Verebilir misiniz?	İl Merkezi	93	83,0
	İlçe	19	17,0
	Toplam	112	100,0

Tablo 10 incelendiğinde: İl merkezinde görev yapanların sayısı 93 (%83) iken, ilçede görev yapanların sayısı 19 (%17) olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yaptığı yerleşim alanına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, il merkezinde görev yapanların sayısı ilçede görev yapan katılımcılara göre 4 katından fazladır.

Tablo 11. Katılımcıların Bugüne Kadar Yaşamış Olduğu Herhangi Bir Şehirde Terör Olayı İle Karşılaşıp Karşılaşmadığı Durumlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Bugüne Kadar Yaşamış Olduğunuz Herhangi Bir Şehirde Terör Olayı İle Karşılaştınız mı?	Evet	85	75,9
	Hayır	27	24,1
	Toplam	112	100,0

Tablo 11 incelendiğinde: evet sayısı 85 (%75,9) iken, hayır diyen katılımcı sayısının 27 (%24,1) olduğu görülmektedir. Katılımcıların bugüne kadar yaşamış oldukları bir şehirde terör olayı ile karşılaşmış olmalarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, evet diyenlerin sayısı hayır diyen katılımcılara göre üç katından fazladır. Van Yüzüncü Yıl ve Bitlis Eren Üniversitelerinde görev yapmakta olan toplam 112 katılımcıdan 85'inin, yaşamış oldukları herhangi bir şehirde terör olayları ile karşılaştıklarını beyan etmeleri dikkat çekici bir sonuçtur.

Tablo 12. Katılımcıların Ülkede Daha Önce Yaşanan Terör Olaylarından Kaynaklı Kaygı Yaşayıp Yaşamadıkları Durumlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Ülkemizdeki Daha Önceki Zamanlarda Yaşanan Terör olaylarından kaygı Duydunuz mu?	Evet	87	77,7
	Hayır	25	22,3
	Toplam	112	100,0

Tablo 12 incelendiğinde: evet sayısı 87 (%77,7) iken, hayır diyen katılımcı sayısının 25 (%22,3) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ülkede daha önce yaşanan terör olaylarından kaynaklı kaygı yaşamadıkları durumlarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde evet diyenlerin sayısı hayır diyen katılımcılara göre üç katından fazladır. 112 katılımcıdan 87'sinin ülkede daha önce yaşanan terör olaylarından dolayı kaygı duyduklarını beyan etmeleri, terörün ne denli olumsuz sonuçlar doğurabileceği açısından önemlidir.

Tablo 13. Katılımcıların Ülkede Daha Önce Yaşanan Terör Olaylarından Kaynaklı Kaygı Yaşama Sebeplerine İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Cevabınız Evet ise Kaygı Sebebinizi Belirtiniz?	Can Güvenliği	2	1,8
	Aile Güvenliği	2	1,8
	Mal Güvenliği	0	0,0
	Hepsi	80	71,4
	Diğer	2	1,8
	Kaygı Duymuyorum	26	23,2
	Toplam	112	100,0

Tablo 13 incelendiğinde: katılımcıların 2'sinin (%1,8) can güvenliği, 2'sinin (%1,8) aile güvenliği, 0'nın (%0) mal güvenliği, 80'ninin (71,4) hepsi (Can güvenliği, aile güvenliği, mal güvenliği), 2'sinin (%1,8) diğer, 26'sının (23,3) kaygı duymuyorum dediği görülmektedir. Katılımcıların ülkede daha önce yaşanan terör olaylarından kaynaklı kaygı yaşayıp sebeplerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde, 80'ninin (%71,4) hem can güvenliği hem mal güvenliği hem de aile güvenliği kaygısı taşıdığını belirttiği görülmektedir. Katılımcıların genel itibarı ile can, mal ve aile güvenliklerinden kaygı duydukları öne çıkmaktadır.

Tablo 14. Katılımcıların Şuan Yaşadıkları İilde Daha Önce Herhangi Bir Terör Olayı İle Karşılaşıp Karşılaşmadıkları Durumlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Günümüzde Yaşadığınız İilde Daha Önce Herhangi Bir Terör Olayı ile Karşılaştınız mı? Taşıymusunuz?	Evet	75	67
	Hayır	33	33
	Toplam	112	100,0

Tablo 14 incelendiğinde: evet diyen katılımcı sayısı 75 (%67) iken, hayır diyen katılımcı sayısının 33 (%33) olduğu görülmektedir. Katılımcıların şu an yaşadıkları ilde daha önce herhangi bir terör olayı ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, evet yanıtını veren katılımcıların sayısı hayır yanıtını veren katılımcılara göre daha fazladır. 112 katılımcıdan 75'i, yaşamış oldukları Van veya Bitlis ilinde daha önce terör kaynaklı olaylar sebebiyle kaygı taşıdıklarını belirtmeleri önemli bir veridir.

Tablo 15. Katılımcıların Günümüzde Yaşadığı İilde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyıp Taşımadıkları Durumlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Günümüzde Yaşadığınız İilde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyor musunuz?	Evet	68	60,7
	Hayır	44	39,3
	Toplam	112	100,0

Tablo 15 incelendiğinde: evet yanıtını veren katılımcı sayısı 68 (%60,7) iken, hayır yanıtını veren katılımcı sayısının 44 (%39,3) olduğu görülmektedir. Katılımcıların günümüzde yaşadığı ilde herhangi bir terör kaygısı taşıyıp taşımadıklarına ilişkin veriler değerlendirildiğinde, evet yanıtını veren katılımcıların sayısı hayır yanıtını verenlere göre daha fazladır. İstatistikî verilere göre katılımcılar önceki dönemlerde yaşanan terör olaylarından dolayı daha fazla kaygı taşıdıkları beyan etmişlerdir. Ancak geçmişe göre şu an için yaşadıkları şehirlerde herhangi bir terör kaygısı taşıma oranında büyük bir değişim olduğu görülmektedir. Bölgede terör kaynaklı eylem veya olaylarda azalmanın kaygı durumunu düşürdüğü ifade edilebilir. Güven ve huzur ortamının uzun vadede devamının sağlanması halinde, terör kaynaklı kaygının da azalabileceği öne sürülebilir.

Tablo 16. Katılımcıların İmkânı Olması Durumunda Doğu Anadolu Bölgesi Haricinde Bir Üniversitede Çalışmak İsteyip İstemeyeceği Durumlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
İmkânınız Olması Durumunda Doğu Anadolu Bölgesi Haricinde Bir Üniversitede Çalışmak İster misiniz?	Evet	84	75,0
	Hayır	28	25,0
	Toplam	112	100,0

Tablo 16 incelendiğinde; evet sayısı 84 (%75) iken, hayır yanıtını veren katılımcı sayısının 28 (%25) olduğu görülmektedir. Katılımcıların imkânı olması durumunda Doğu Anadolu Bölgesi haricinde bir üniversitede çalışmayı isteyip istemedikleri durumlara ilişkin veriler değerlendirildiğinde, evet yanıtını veren katılımcıların sayısı hayır yanıtını veren katılımcı sayısının üç katıdır. Terör kaynaklı eylemlerden kaygı duyanlar ile imkân olması durumunda başka bir üniversitede çalışmak isteyen katılımcıların oranlarının birbirlerine yakın olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Yaşadığı İilde Herhangi Bir Terör Olayı Olması Durumunda Üniversitelerindeki Eğitimin Etkilenip Etkilenmeyeceğine İlişkin İstatistikî Bilgiler

Değişkenler		F	%
Yaşadığınız İilde Herhangi Bir Terör Olayı Olması Durumunda Üniversitedeki Eğitimin Etkilenebileceğini Düşünüyor musunuz?	Evet	87	77,7
	Hayır	25	22,3
	Toplam	112	100,0

Tablo 17 incelendiğinde: evet sayısı 87 (%77,7) iken, hayır yanıtını veren katılımcı sayısının 25 (%22,3) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşadıkları ilde herhangi bir terör olayı olması durumunda çalıştıkları üniversitede eğitimin etkilenip etkilenmeyeceğine ilişkin veriler değerlendirildiğinde, evet yanıtını verenlerin sayısı hayır yanıtını verenlerin sayısının üç katından fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun olası herhangi bir terör olayı sebebiyle eğitim faaliyetlerinin etkilenebileceğini düşünmeleri önemli bir veridir.

Tablo 18.1 Katılımcıların, Cinsiyetleri ile Yaşadığı İlde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyıp Taşımadığı Durumlarına İlişkin Ki-kare Testi Sonuçları (n=112)

Cinsiyetiniz?	Yaşadığımız İlde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyor musunuz?		Evet	Hayır	Toplam
	Erkek	F			
Erkek		F	34	42	76
		%	44,7	55,3	100
Kadın		F	30	6	36
		%	57,1	42,9	100
$X^2= 14,860 P=0,000^*$					

*p<0,05

Tablo 18’de, katılımcıların cinsiyetleri ile yaşadığı ilde herhangi bir terör kaygısı taşıyıp taşımadığı durumlarının karşılaştırılmasına ilişkin ki-kare testi sonucuna baktığımızda: kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha fazla kaygı taşıdıkları görülmektedir.

Tablo 19. Katılımcıların, İmkânı Olması Durumunda Doğu Anadolu Bölgesi Haricinde Bir Üniversitede Çalışmak İsteyip İstemediği ile Yaşadığı İlde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyıp Taşımadığı Durumlarına İlişkin Ki-kare Testi Sonuçları (n=112)

İmkânınız Olması Durumunda Doğu Anadolu Bölgesi Haricinde Bir Üniversitede Çalışmak İster misiniz?	Yaşadığımız İlde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyor musunuz?		Evet	Hayır	Toplam
	Evet	F			
Evet		F	61	23	84
		%	72,6	27,4	100
Hayır		F	3	25	28
		%	10,7	89,3	100
$X^2= 32,861 P=0,000^*$					

*p<0,05

Tablo 19’da, katılımcıların, imkânı olması durumunda Doğu Anadolu Bölgesi haricinde bir üniversitede çalışmak isteyip istemediği ile yaşadığı ilde herhangi bir terör kaygısı taşıyıp taşımadığı durumlarının karşılaştırılmasına ilişkin ki-kare testi sonucuna baktığımızda; imkânı olması halinde Doğu Anadolu Bölgesinde ayrılmak isteyen katılımcıların aynı zamanda yaşadığı ilde terör kaygısı yaşadığı görülmektedir.

Tablo 20. Katılımcıların Görev Yaptığı Yerleşim Alanı ile Yaşadığı İlde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyıp Taşımadığı Durumlarına İlişkin Ki-kare Testi Sonuçları (n=112)

Görev Yaptığımız Yerleşim Alanı Hakkında Bilgi Verebilir misiniz?	Yaşadığımız İlde Herhangi Bir Terör Kaygısı Taşıyor musunuz?		Evet	Hayır	Toplam
	İl Merkezi	F			
İl Merkezi		F	59	34	93
		%	63,4	36,6	100
İlçe		F	5	14	19
		%	26,3	73,7	100
$X^2= 8,879 P=0,004^*$					

*p<0,05

Tablo 20’de, katılımcıların, görev yaptığı yerleşim alanı ile yaşadığı ilde herhangi bir terör kaygısı taşıyıp taşımadığı durumlarının karşılaştırılmasına ilişkin ki-kare testi sonucuna baktığımızda; il merkezinde yaşayanların ilçe merkezlerinde yaşayanlara göre daha fazla kaygı taşıdıkları görülmektedir.

5. SONUÇ

Terör ve terörizm faaliyetleri son yüzyılda etkisini küresel boyutta artırmıştır. Birçok bölgede farklı devletler üzerinde ciddi problemler oluşturmaktadır. Terör örgütleri yaptıkları eylem ve saldırılar ile korkunç yüzünü göstermektedir. Türkiye’de 1980’li yıllarda artan terör kökenli eylemler uzun yıllar ülke gündemini meşgul

etmiştir. Ülkeyi sosyal, ekonomik boyutlar başta olmak üzere birçok farklı boyutta olumsuz olarak etkilemiştir. Bu etkilere en çok maruz kalan bölgelerden biri olan Doğu Anadolu Bölgesi, diğer bölgelere göre gelişim noktasında geride kalmıştır.

Terör örgütlerinin geçmişte yapmış oldukları eylemlere bakıldığında etkilenen başlıklardan biri de eğitim konusudur. Terör örgütleri toplumun eğitime olan inanç ve yaklaşımını kendi propagandaları açısından daima etki altına alarak toplumun eğitime ulaşmasına engel olmaya çalışmışlardır. Eğitim kurumların başında gelen yetiştirdikleri bireylerle bir ülkenin kalkınmasında hayati rolü olan üniversiteler, Türkiye’de geçmiş dönemde terör eylemlerinin ve terör odaklarının hedefi olmuştur. Güvenli bir eğitim ortamı oluşturmak eğitim alanların hakkı olduğu kadar eğitim çalışanlarının da hakkıdır. Üniversitede çalışan akademisyenler görev yaptıkları yerlerde terör kaynaklı kaygı duymadan görev yapmaları önemli bir meseledir.

Elde edilen istatistikî sonuçlar değerlendirildiğinde; katılımcıların çoğunluğunun bugüne kadar yaşamış oldukları şehirlerde terör olayları ile karşılaştıkları, terör olaylarından dolayı kaygı duydukları, kadınların erkeklere göre daha fazla kaygı duydukları, cinsiyet gözetmeksizin katılımcıların kaygı sebeplerinin çoğunlukla can, aile ve mal güvenliğinden kaynaklı olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır. Başka bir dikkate değer sonuç ise, katılımcıların önemli bir çoğunluğunun imkânları olması halinde Doğu Anadolu Bölgesi haricinde farklı bir üniversitede çalışmak istemeleridir. Yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu, olası bir terör eyleminden dolayı eğitim faaliyetlerinin etkilenebileceğini düşünmektedir. Sonuç olarak ülkemizde terör faaliyetlerine yönelik önemli düzeyde tedbirlerin alınmış olmasına rağmen geçmişte yaşanan terör olayları ve gelecekte yaşanma ihtimali akademisyenler üzerinde kaygıya neden olmaktadır.

Araştırma, Doğu Anadolu Bölgesinde bulunan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nde ve Bitlis Eren Üniversitesi’nde görev yapan ve araştırmamıza gönüllü olarak katılım sağlayan akademisyenlerden elde edilen veriler üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın en temel kısıtı, örnekleme oluşturan üniversiteler ve katılımcılardır. Araştırma verilerinin toplandığı dönem de çalışmanın zamansal kısıtını oluşturmaktadır. Yine araştırma anketinde yer alan sorular da içeriksel sınırları meydana getirmektedir. Bu bağlamda sonraki dönemlerde bu kısıtlarda yeni araştırmalar yapılarak sonuçların karşılaştırılması çalışmanın sonuçlarının karşılaştırılması açısından yararlı olacaktır. Yine aynı konuda kısıtların aşılması araştırmanın yenilenmesi ile de farklı kısıtlara göre sonuçların değerlendirilmesine imkân sağlanmış olacaktır. Çalışmada hipotezler sınırlı olarak kurulmuştur. Özellikle demografik açıdan çok sınırlı tutulmuştur. Yeni yapılacak çalışmalarda farklı demografik özellikler ile ilgili hipotezler geliştirilerek bunların sınanması literatüre katkı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS’ DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Etik Komisyonundan 10/08/2021 tarih ve 2021/10-05 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. Regarding the conduct of this research, an “*Ethics Permission Certificate*” dated 10/08/2021 and numbered 2021/10-05 was obtained from the Ethics Committee of the University of Van Yüzüncü Yıl.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS’ CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- AKGÜN, Birol (2006), “*Küresel Terör: Mit mi?, Gerçek mi?*”, **Terörün Görüntüleri, Görüntülerin Terörü** (Ed. Orhan Gökçe, Uğur Demir), Çizgi Kitapevi, Konya, ss.399-429.
- AKSU, Ali ve YÜKSEL ŞAHİN, Fulya (1999), “*Kocaeli Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Kaygı Düzeyleri*”, **Eğitim ve Bilim Dergisi**, S.23(111), ss.60-68.
- AKTAN, Ercan (2018), “*Sosyal Medya ve Sosyal Kaygı: Sosyal Medya Kullanıcıları Üzerine Bir Araştırma*”, **Selçuk İletişim Dergisi**, S.11(2), ss.35-53.
- ALBAYRAK, Ali ve ÇAPCIOĞLU, İhsan (2004), “*Güvenlik - Özgürlük İkileminde Teröre Yönelik Tutumlar*”, **Dini Araştırmalar Dergisi**, S.7(20), ss.275-291.
- BAHARÇİÇEK, Abdülkadir (2000), “*Etnik Terör ve Etnik Terörle Mücadele Sorunu*”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.10(1), ss.11-27.
- BAL, İhsan (2006), **Terörizm: Terör, Terörizm ve Küresel Terörle Mücadelede Ulusal ve Bölgesel deneyimler**, USAK Books, Ankara.
- BUGUR ÖZDEMİR, Özlem ve AŞÇIOĞLU, Faruk (2022), “*Toplumun Terörizm Algısının Değerlendirilmesi*”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, S.9(1), ss.197-208.
- ÇAKMAK, Veysel (2018), **İletişim Kaygısı ve Sosyal Medya**, Eğitim Yayınevi, Konya.
- ERGİL, Doğu (1992), “*Uluslararası Terörizm*”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.47(3), ss.140-143.
- GÜN ÇİNGİ, Tuba (2020), “*Terör Korkusu ve Algılanan Terör Riskinin Alturistik Boyutları*”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, S.37(2), ss.358-371.
- KIRDÖK, Can (2020), “*Türkiye’de Terör Olgusu ve Mücadelesine Yönelik Stratejik Yaklaşımlar*”, **Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi**, S.7(2), ss.1117-1135.
- MECEK, Mehmet ve DOĞAN, Hüsnâ (2015), “*Üniversite Merkez Kampüsleri Dışındaki Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri*”, **4. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS’2015) Bildiriler Kitabı**, 21-23 Mayıs 2015 (Yalova), C.1, ss.310-325.
- NUR, Erkan ve KÜÇÜK, Ferit (2023), “*Akademisyenlerin Koronavirüs Kaygı Düzeyinin Akademisyenliğe Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Bir Araştırma*”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.25(1), ss.76-91.
- ÖZDEMİR, Fatih ve EROL, Mustafa (2021), “*Öğretmen Adaylarının Doğu ve Güneydoğu Anadolu’ya Atanmaya İlişkin Görüşleri*”, **Türkiye Eğitim Dergisi**, S.6(1), ss.71-85.
- ÖZERKMEN, Necmettin (2004), “*Terör, Terörizm ve Radikal İslamci Terör*”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, S.44(2), ss.247-265.
- SARAÇLI, Murat (2007), “*Uluslararası Hukukta Terörizm*”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.11(1), ss.1049-1078.
- SERDAR, Mehmet Törehan (2010), **Rüyalar Şehri Bitlis**, Hamle Yayınları, İstanbul.
- SERDAR, Mehmet Törehan (2017), **Bitlis, Bitlis İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü Yayınları**, Bitlis.
- ŞEN, Rahime Beder ve YURTKURAN, Semra (2004), “*Bitlis’te Yaşayan Ailelerin Sosyo-Demografik, Sosyo-Ekonomik, Sosyo-Kültürel Özellikleri ile Toplumsal Hayatta Törenin Gücü*”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, S.2(7), ss.73-80.
- ŞEN, Yusuf (2015), “*Terörün Toplumlar Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkilerine Bakış: Pkk Terörü ve Ağrı Gerçeği*”, **Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.1(2), ss.17-70.
- ŞENGÜN, M. Taner ve BOYRAZ, Zeki (2008), “*Doğu ve Güney Doğu Anadolu Bölgesinin Doğal Ortam Özelliklerinin Terör Faaliyetleri ve Sınır Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi*”, **Doğu Coğrafya Dergisi**, S.13(20), ss.267-278.

- ŞİMŞEK, Murat (2016), “*Terörizm: Kavramsal Bir Çalışma*”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, S.54, ss.319-335.
- TUZGÖL DOST, Meliha ve CENKSEVEN, Fulya (2007), “*Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mesleki Sorunları*”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.16(2), ss.203-18.
- TÜRK DİL KURUMU (2011), **Türkçe Sözlük**, Türk Dil Kurumu Yayını, Ankara, 11. Baskı.
- TÜRKÇAPAR, Hakan (2004), “*Anksiyete Bozukluğu ve Depresyonun Tanısal İlişkileri*”, **Klinik Psikiyatri Dergisi**, S.7, ss.12-16.
- YILMAZ, Vedat (2019), “*Kentlerin Gelişiminde Terörün Etkilerinin Değerlendirilmesi*”, **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.8(1), ss.213-223.
- ZAFER, Hamide (1999), **Sosyolojik Boyutta Terörizm**, Beta Yayınları, İstanbul.

<http://www.bitlis.gov.tr/ilcelerimiz> (Erişim Tarihi: 25/05/2022).

<https://van.ktb.gov.tr/TR-90249/tarihi-yapi.html> (Erişim Tarihi: 28.06.2022).

<https://www.beu.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 18.06.2022).



Dijitalleşen Dünyada İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonu

The Changing Function of Human Resources Management in the Digitalizing World

Nezahat KOÇYİĞİT

Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
nkocyyigit@erbakan.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-3332-3642>

Makale Başvuru Tarihi: 18.03.2023

Makale Kabul Tarihi: 30.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Mustafa KOCAOĞLU

Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
mustafakocaoglu@erbakan.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-9341-6341>

Beyza GÜDEK

Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
beyzagudek@ktu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-7432-9234>

ÖZET

Değişen dünya koşulları kurum ve kuruluşların yapılanmalarına, yönetim anlayışlarına ve süreçlerinin işleyişine etki etmektedir. Söz konusu değişimin yönetiminde klasik yönetim anlayışında dikkate alınmayan insan sermayesi, neo-klasik yönetim anlayışında motive edilmesi gerekli ilk etken olarak görülmüştür. Bu sayede personel yönetimi yerini modern yönetim süreçlerinde stratejik insan kaynakları yönetimine bırakmıştır. Rekabet edebilirlikte çağın teknoloji ve web tabanlı uygulamaları organizasyonlarda diğer tüm fonksiyonlar gibi insan kaynakları yönetimlerini de etkilemiştir. Bu araştırmanın temel amacı, günümüzün dijital dönüşüm sürecinde işletmeler için oldukça değerli bir rekabet aracı olan insan sermayesinin dijitalleşme ile değişen fonksiyonunu ele almaktır. Bunun için dijitalleşen insan kaynakları fonksiyonu dönüşüm hazırlığında olan bir kuruluşun kullandığı otomasyon incelenerek değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca birim sorumlularının görüşleri doğrultusunda çıkarımlar yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular şu şekilde özetlenmiştir: Dijitalleşmede teknolojik araçlara, süreçlere veya bilgi sistemlerine yapılan yatırımlar yeterli değildir. Bu nedenle insan sermayesine yapılan yatırımların önemi, karar alma süreçlerindeki dönüşüm, bilgi işlem fonksiyonlarında alınacak aksiyonlar ve artırılması gereken insan kaynakları fonksiyonunun işlevselliği başarılı bir dijital dönüşüm için önem arz etmektedir.

ABSTRACT

Changing world conditions affect the structuring of institutions and organizations, their understanding of management, and the functioning of their processes. In the management of the said change, human capital, which was not taken into account in the classical management approach, was seen as the first factor to be motivated in the neo-classical management approach. In this way, personnel management has left its place to strategic human resources management in modern management processes. Technology and web-based applications of the age in competitiveness have affected human resources management as well as all other functions in organizations. The main purpose of this research is to address the changing function of human capital, which is a very valuable competitive tool for businesses in today's digital transformation process, with digitalization. For this, it is aimed to examine and evaluate the automation used by an organization whose digitalized human resources function is preparing for transformation. In addition, inferences were made in line with the opinions of the unit responsible. The findings obtained from the study are summarized as follows: Investments in technological tools, processes, or information systems are not sufficient in digitalization. For this reason, the importance of investments in human capital, the transformation in decision-making processes, the actions to be taken in information processing functions and the functionality of the human resources function that needs to be increased are important for a successful digital transformation.

Anahtar Kelimeler:

Kurumsal Yönetim,

İnsan Kaynakları Yönetimi,

Dijital Dönüşüm,

Bilgi Sistemleri.

Keywords:

Corporate Management,

Human Resources Management,

Digital Transformation,

Information Systems,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KOÇYİĞİT, Nezahat, KOCAOĞLU, Mustafa ve GÜDEK, Beyza (2023), "Dijitalleşen Dünyada İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonu", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.686-697, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1267303>

1. GİRİŞ

Hızla gelişen teknoloji işletmeleri dijitalleşmeye zorlamakta ve bu sadece teknolojik yatırımlarla sağlanamamaktadır. Dijital dönüşümün önemli bir boyutunun da insan olduğu görülmektedir (Nalbantoğlu, 2021:195). Dolayısıyla değişimin başarısı için kurum içinde tüm iş ve süreçlerde ihtiyaçların analiz edilerek önceliklendirilmesi gerekmektedir. Dijitalleşmenin bir strateji olarak ele alınıp çalışanların ve kurum kültürünün bu değişime adaptasyonunun sağlanması izlenecek en iyi yollardan biridir.

Bilgi teknolojilerinin kurumlardaki yapıya, yönetim anlayışına ve verimliliğe etkilerinin artmasında ve dijital dönüşümün her birim tarafından benimsenmesinde insan kaynakları yönetimine büyük görevler düşmektedir. Başlıca görevlerinden biri birimler arası iletişim ve koordinasyonun sağlanması olan insan kaynakları yönetimlerinin dijitalleşme sürecinde kurum performansını olumlu yönde etkileyecek çalışan iş birliğini ve bilgi paylaşımını teşviki önem arz etmektedir. Bu nedenle birim amirleri ve çalışanlarının bilgiye kolay ulaşması için bilgi teknolojileri ile desteklediği süreçlere geçiş önemlidir. Kuruma ait kritik göstergelerin anlık veri ile izlenebilirliğinin sağlanması için ortak bir veri tabanından beslenen gösterge panelleri (dashboard) ile bütün iş ve süreçlerinde entegrasyonun sağlanması gerekmektedir. Aksi durumda her birimin ayrı ayrı hazırladığı raporlar güvenilirlik, doğruluk, güncellik ve bilgi paylaşımı konusunda riskler içermektedir.

Bilginin bir organizasyon için daha değerli, yöneticiler ve karar vericiler için anlamlı olması için; erişilebilir, tam, doğru ve güvenilir olması gerekmektedir. Yanlış kararlar ve büyük maddi kayıpların önüne geçmede işletmelerin maddi sermayelerinin yanı sıra insan kaynaklarına ve bilgiye de ciddi yatırımlar yapmaları önemlidir. Dolayısıyla dijitalleşme ile kurumsal yazılımların insan kaynakları faaliyetleri ile entegre bir biçimde dijital ortama taşınarak işletmelerin karlılığı hedeflenmektedir.

Teknolojilerin desteklediği süreçlere geçişte geliştirilen bu uygulamalar ile otomasyonlaşmanın artarak, işlerin azalacağı ve işsizliğin artacağı yönünde işgücü açısından endişeler de beraberinde gelmektedir. Oysaki karşılaşılması muhtemel durum işsizliğin artması ve işlerin azalması değil, iş süreçlerinin değişmesinin, makineler ile insan arasındaki etkileşimin sağlanmasının gerekliliğidir. Rutin ve bilgisayarların en iyi şekilde yapacağı işleri makinelere, muhakeme ve deneyim gerektiren işleri yöneticilere bırakmak günlük işler arasında sıkışan yöneticinin geleceğe yönelik düşünmesini, fırsatları yakalamasını ve yönetimde kalitenin artmasını sağlamaktadır. Burada bir diğer ele alınması gereken konu insan kaynakları açısından mevcut teknolojiyi kullanacak ve geliştirecek olan, işletmeye özgü, taklidi mümkün olmayan yetkinlik sahibi bilgi işçisinin yönetimi ve elde tutulmasıdır. Bu durum yetkinlik bazlı işe alım ve insan kaynakları uygulamalarını işletmelerin gündemine taşımaktadır.

Çalışma ile dijitalleşme sürecinde kurumsal yönetim anlayışını devam ettiren kurumlar ve kuruluşlar için dönüşmesi gerekli öncelikli alanların neler olduğunun önemli bir kaynak olan insan sermayesi ekseninde belirlenmesi hedeflenmiştir. Kurumların değişime bakış açılarının ve dijitalleşme ile alt yapı hazırlıklarının neler olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma bilinenlerin tersine dijitalleşme alt yapılarının oluşmasında öne çıkan sistem yatırımlarından daha çok insan kaynağına yapılacak yatırımların öneminin ortaya konması adına önemli veri sunmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde dijitalleşme kavramı tanımlanarak, dijital dönüşümün ve çağın etkilediği alanlar ve başarılı bir dijital değişim sürecinde insan kaynakları yönetiminin değişen fonksiyonları teorik olarak ele alınmıştır.

2.1. Dijitalleşme ve Dijital Dönüşüm

Dijitalleşme ya da dijitalizasyon kavramlarının yaygınlaştığı dönemlerde bu iki kavrama gelip geçici bir moda, bir furya olarak yaklaşılmıştır. Günümüzde halen aynı görüşü savunanlar olsa da çoğu teorisyen tarafından kavramların önemi vurgulanmaktadır (Eryılmaz, 2021:2). Literatürde dijitalleşme ya da dijitalizasyon kavramına karşılık gelen birçok tanım mevcuttur. Bunlardan bazıları şunlardır;

“Bilgi sistemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması ve buna eşlik eden organizasyonel değişim anlamına gelir; daha önce dijital olmayan eserlerin aracılık ettiği sosyo-teknik yapıların dijitalleştirilmiş eserlerin aracılık ettiği yapılara dönüştürülmesini içerir” (Yoo vd., 2010:3).

“Müşteri etkileşimini, veri kullanılabilirliğini ve iş süreçlerini geliştiren yeni teknolojilerle analog ve dijital dünyaların entegrasyonudur” (Eling ve Lehmann, 2018:363).

“Dijital teknoloji bilgiyi alır ve onu en küçük bileşenlerine ayırır. Bir analog sinyali ayrı parçalara dönüştürerek, dijitalleştirme, bilgi, metin, grafik, yazılım kodu, ses ve videoyu daha önce hiç düşünülmemiş şekillerde değiştirmeyi, dolayısıyla bilgi verme, dönüştürme yeteneklerini mümkün kılar” (Maxwell ve McCain, 2014:147).

Dijitalleşme kavramının sosyal, ekonomik ve örgütsel faaliyet alanlarında kullanılması 1970’li yıllarda buhar makinesinin icadı ve endüstrileşmenin ilk adımlarının atılmasıyla başlamaktadır. Ardından gelen ve Endüstri 2.0 olarak da ifade edilen ikinci sanayi devrimi teknolojide bir devrim yaratmıştır. Elektrik teknolojisinin üretim alanında kullanılması ve geliştirilmesi imalat sanayini seri üretim ile tanıştırmıştır. 20. yüzyılda birinci ve ikinci dünya savaşları art arda gelen teknolojik ilerlemeleri yavaşlatsa da 1950’li yıllarda bilgisayar teknolojilerinin gelişmeye başlaması sanayi devriminde üçüncü dönemi işaret etmiştir. Mekanik elektrik ile çalışan cihazların, küçük ve pratik aletlerin, vb. teknolojilerin günlük hayata dâhili, nihayet bilgisayarların kullanımında görülen artış, İnternet’in hızla gelişmesi Endüstri 4.0 olarak nitelendirilmiştir. Dördüncü dönem dijital çağın, her türlü alana getirdiği yeniliklerle bilişimin modern yüzünü yansıtmaktadır (Tarı-Kasnakoğlu ve Kalender, 2020:1-2).

2000’li yıllar ile teknolojik gelişmeler daha da büyük verilerin hızlı, kolay ve az maliyet ile elde edilmesine, depolanmasına, işlenmesine, analiz edilmesine ve ürün olarak kullanılmasına olanak sağlamıştır. Yerel ve bölgesel nitelikteki veriler ulusal ve hatta bazen küresel düzeyde birbirine entegre edilmiştir. Kullanılan teknolojiler yenilenerek daha hızlı, etkin, güvenli ve konforlu bilgi/hizmet akışı sağlanmıştır. İnsanlar arasındaki ilişki ve etkileşim ağına makineler, akıllı cihazlar, sistemler, ağlar, uygulamalar, eşyalar ve hatta nesnelere de dâhil edilmiştir (Yılmaz ve Mecek, 2021:103-104).

Dijitalleşme kavramı ile gelen dönüşüm; dijital teknolojilerin yönlendirdiği ve toplumsal hayattan, ekonomik hayata, kurumlarda iş yapış biçimlerinin değiştiği büyük bir organizasyonel değişime kadar birçok alanı etkilemiştir (Osmundsen vd., 2018:1). Dijital cihazların, ekipmanların ve insanların İnternet’e bağlanmasına imkân veren “*IoT –Nesnelerin İnterneti*” teknolojileri yani sensörler ve onların iletişim ağı, etrafından sürekli veri toplayarak “*Büyük Veri*” paradigmasını meydana getirmiştir (Mendonça ve Andrade, 2018:2). Büyük verinin analizinde; insan aklından esinlenen algoritmalar, yapay öğrenme yöntemleri tüm sektörlerde bir dönüşüme neden olmaktadır. Zamanla “*yapay zekâ*” alanında gelişmelere duyulan ilgi önceleri bilim kurgudan öteye geçemeyen ve insanlarla birlikte yaşayan ve çalışan robotları, gerçek anlamda görünür kılmıştır. Yakın gelecekte öngörülen; yarının insanların şu an kullanmakta oldukları akıllı telefonları, akıllı saatleri ve artırılmış gerçeklik gözlükleri ile artırılmış insanlar olacaklarıdır. Bir diğeri ölçeklenebilir ve sınırsız hesaplama gücü ile bulut bilişim teknolojilerinin kapasitesinin artarak hizmet sunumuna devam edeceğidir. Bir hizmet olarak yazılım, bir hizmet olarak altyapı ve bir hizmet olarak platformlar ihtiyaç duyulan tüm bilişim hizmetlerinin kolaylıkla dışarıdan alınmasına imkân vererek dijital servislerin yaygınlaşmasını sağlamaktadır (Aksu, 2019:277-287).

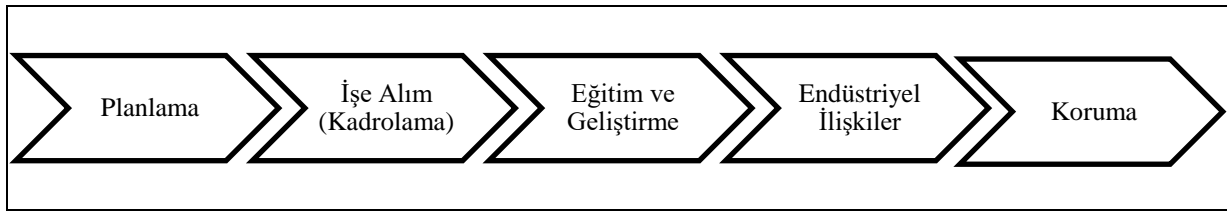
Dijital dönüşüm verimliliğin artarak uluslararası boyutta rekabetçi avantaj sağlamanın, yüksek katma değerli ürünler üretmenin ve hizmetler vermenin de anahtarı olarak görülmektedir. Nesnelerin interneti, sosyal medya, bulut bilişim, veri analitiği ve diğer dijital teknolojiler operasyonel süreçlere değer yaratmayı ve müşteri deneyimi gibi birçok alanı dönüştürmektedir (Aksu, 2019:68).

Dijital teknolojilerdeki gelişmeler, yönetsel işlevlerde de etkisini göstermiştir. Örgütsel yapının değişmesine, yeni bir organizasyonel şema oluşumuna, yeni görevlere ve iş süreçlerine zemin hazırlamıştır. Süreçlerin yönetiminde üst kademe yöneticilere ast-üst ilişkilerinde iyileştirmelere destek birim olan insan kaynakları yönetimlerine de büyük iş düşmektedir (Matt vd., 2015:6). Yeni dijital teknolojileri kuruma entegre etmek ve kullanmak, yeni bir bakış açısı ve yetkinlik gerektirmektedir. Bu da sadece makine ve sistemlere yatırımı değil, insana da yatırım yapmayı gerektirmektedir. Öyle ki dönüşümün başarılı olması ancak her seviyede çalışanın bu değişimi ve gereklerini sahiplenmesi ile mümkün olabilecektir. Zira en iyi yazılımlar ya da en son teknolojilere sahip olan işletmelerin nitelikli personeli bulunmadığı, insan kaynakları faaliyetlerinin aktif yürütülmediği sürece dijital dönüşümünü tamamlaması oldukça zordur. Bu minvalde yapay zekâlardan, robotlardan veya makinelerden ziyade dijital dönüşümün temelini insan olgusuna dayandığı görülmektedir.

2.2. İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm

İnsan kaynakları yönetimi bir kurumda en üst kademe yöneticiden alt kademe iş görene kadar tüm çalışanları, kurum dışında ise potansiyel işgücünü kapsamaktadır. Kavramın gelişerek günümüze ulaşmasındaki etken, kurumların faaliyet alanlarının genişlemesi doğrultusunda personel yönetiminin etki alanının sınırlı kalmasıdır. İnsan kaynakları yönetimi en genel anlamda kurum içerisinde gerek duyulan nitelikte ve sayıda insan gücünün sağlanması ve işgücünün yasalar çerçevesinde maksimum verim elde etmek amacıyla etkin bir şekilde çalıştırılmasıdır (Eryılmaz, 2021:47). Çalışan ihtiyaçlarının karşılanması ve mesleki olarak gelişimlerinin desteklenmesidir. Çalışanların örgüte yönelik katkılarını maksimize etmek için bilgi, beceri ve yeteneklerini işe uygulamalarının ve rasyonel biçimde kullanmalarının sağlanmasıdır (Şimşek ve Çelik, 2017:199). İnsan kaynakları yönetiminin diğer bir gayesi iş yaşamının kalitesini yükselterek sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır. Gerek örgütün iç çevresi gerekse dış çevresi ile daimî ve sürdürülebilir ilişkiler kurmaktır (Eryılmaz, 2021:47-48). İnsan kaynakları yönetiminin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için gerekli fonksiyonlar (işlevler) Şekil 1'deki gibi gruplanmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2017:200).

Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri



Kaynak: Şimşek ve Çelik, 2017:200.

Şekil 1'de gösterilen insan kaynakları yönetiminin işlevleri incelendiğinde sırası ile planlama, işe alım, eğitim ve geliştirme, endüstriyel ilişkiler ve koruma olarak yer almaktadır. İşletmelerin en kısa yoldan amaçlarına ulaşabilmesi için iyi bir planlama yapmaları gerekmektedir. Kısıtlı kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak hızlı ve kaliteli çıktılar elde etmek işletmenin temel amacıdır. İşletmeler açısından büyük önem taşıyan insan kaynakları yönetiminin bir diğer işlevi ise işe almaktır. İşe alma, personel aramak ve bulunanlar arasından pozisyona en ideal olanı seçmektir. Eğitim ve geliştirme, işe alındıktan sonra çalışanın işe ve kuruma alıştırılması (oryantasyon) ile çalışma süresince geliştirilmesine yönelik işlevlerdir. Sahip oldukları bilgilerin eskimesi, yeni yol ve yöntemlerin gelişmesi gibi nedenlerden ötürü sürekli olarak çalışan gelişiminin devam ettirilmesi hem bireysel hem de örgütsel faydası çok olan bir işlevdir. İş görenlerin başarılarının ödüllendirilmesi veya eksiklerinin giderilmesi için performans değerlendirmesi şarttır. Bu nedenle başarılı ve başarısız çalışanların ayırt edilebilmesi için insan kaynakları bazı performans değerlendirme yöntemleri uygulamaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin görev ve sorumluluk alanına ücret ve yönetimi de girmektedir. İşletme içindeki emeğin kontrolünü sağlayarak hak edişlerin karşılanması için uygun ücret sisteminin oluşturulmasında çaba sarfetmektedirler. Son olarak iş görenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarını güvence altına alabilmek için güvenli iş ortamının oluşturulması yine insan kaynakları yönetiminin bir işlevidir (Şimşek ve Çelik, 2017:200-2022).

Günümüzde işletmeler için insan sermayesi yönetimi oldukça değerli bir rekabet aracına dönüşmüş ve stratejik insan kaynakları yönetimi olarak gelişmiştir. Temel insan kaynakları işlevlerinin yanı sıra çalışanların motivasyonu ve performanslarının artırılması, kişisel kariyer planlarının yapılması hem birey hem de bölümler arasındaki çatışmaların önüne geçilmesi, kurumun gerek yatay gerek dikey anlamda iletişim kanallarının iyileştirilmesi, kuruma ait kimliğin oluşturulması gibi pek çok farklı uygulamayı da kapsamaya başlamıştır (Eryılmaz, 2021:49). Günümüzde tüm bu uygulamalar ve insan kaynakları yönetimine ilişkin bilgileri elde etmek, işlemek ve saklamak için dijitalize edilmiş insan kaynakları sistemlerinden yararlanılmaya başlanmıştır.

İnternet kullanımının yaygınlaşması, aktif sosyal medya kullanıcılarında gözlemlenen artış ile iş süreçlerinde, çalışma ortamları ve koşullarında büyük değişimler yaşanmıştır. İnsan kaynakları bu değişime adapte olması gereken temel yönetim fonksiyonlarından olmuştur. İşe alım, seçme ve yerleştirme, değerlendirme, ücretlendirme ve özlük haklarının belirlenmesine ilişkin aksiyonların daha nitelikli olması için öncelikle kavramsal değişiklikler yaşanmıştır (Akgemci, 2008:233). Söz konusu bu kavramların bazıları sanal insan kaynakları yönetimi, web tabanlı insan kaynakları yönetimi, bilgisayar tabanlı insan kaynakları yönetim sistemleri (CHRIS) olarak sıralanabilmektedir (Bayerçelik, 2020:61). Özellikle günümüz koşullarında tercih

edilen dijital insan kaynakları yönetimi web tabanlı çalışmakta ve ağ bağlantılarını kullanan kurumsal kaynak planlama sistemleri (ERP) gibi ilave pek çok teknolojiyi kapsamaktadır (Strohmeier, 2007:20).

İşletmeler daha hızlı ve rasyonel kararlar alabilmek için dijital insan kaynaklarının yönetimine ihtiyaç duymaktadırlar (Aksu, 2019:181). Hayatta kalmak ve rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamak için dijital insan kaynakları yönetim stratejisinden faydalanmaktadırlar (Meunluang ve Ugaddan, 2015:26). Dijital insan kaynakları yönetimi; işletme içerisindeki insan kaynakları sürecinin bilgi teknolojileri ile doğrudan desteklenerek kullanılmasıdır (Matt vd., 2015:2). Hem bireylerin hem de örgütlerin yeteneklerini geliştirme konusunda gerek duydukları imkânların bilgi teknolojileri ile sunulmasıdır (Meunluang ve Ugaddan, 2015:27). Örneğin, artık iş başvuruları online olarak gerçekleştirilmektedir. E-iş, e-eğitim, e-ücretlendirme, e-performans değerlendirme, e-kariyer yönetimi gibi pek çok iş ve işlemler elektronik ortamda hızlı, kolay ve düşük maliyetlerle yapılabilmektedir (Bayerçelik, 2020:64). Böylelikle bilgi teknolojileri sayesinde görev ve sorumluluklarını daha zahmetsiz ve hızlı gerçekleştiren personel ve üst yönetim iyileştirme ve geliştirme faaliyetlerine daha fazla önem verebilmektedir (Rajalakshmi ve Gomathi, 2016:175).

Bir başka deyişle Endüstri 4.0 temelli dijital dönüşüm, insan kaynakları politikalarını değiştirerek yeni nesil dijital insan kaynakları uygulamalarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İleri teknolojiler, işe alımdan personel eğitime ve stratejik insan kaynakları planlamalarına kadar pek çok alanı etkilemektedir. İşletmelerin dijital dönüşüme uyum sağlaması kadar, çalışanların da teknolojiye adapte olması önemlidir. Özellikle X ve Y kuşağından gelen çalışanların, bulut tabanlı teknolojik araçlara yatkınlıklarının belirlenmesi ve üzerlerindeki teknolojik baskının önlenmesi için anket gibi yöntemler önerilmektedir. Çünkü teknolojiye uyum sağlayamayan çalışanlar teknostrese maruz kalabilmekte ve söz konusu durum verimliliklerini düşürebilmektedir (Kırmızısaç, 2021:165).

Özel sektör işletmelerinde olduğu kadar kamu sektöründe faaliyet gösteren kurumlar da dijital dönüşümün önemli bir aracı olan değişime ayak uydurmalıdır. Bu bağlamda, çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirerek rekabet şartlarından olumsuz etkilenmemeleri için dönüşümleri gereklidir. İnsan kaynakları yönetimi, dijital dönüşümün liderliğini üstlenerek, çalışanların dönüşüm sürecine uyum sağlamalarını desteklemeli ve kurumun hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli yetkinlikleri geliştirmelidir (Alanlı, 2022:114). Literatürde genel anlamda dijital insan kaynakları yönetiminin sınıflandırmalara ayrıldığı görülmektedir. Bunlar; operasyonel, ilişkisel ve dönüşümsel insan kaynaklarıdır (Rajalakshmi ve Gomathi 2016:176);

- **Operasyonel İnsan Kaynakları Yönetimi:** İdari alana ilişkin bordrolama, kişisel veri tabanı gibi temel faaliyetleri kapsamaktadır. Operasyonel insan kaynakları yönetimi; iş ve süreçleri elektronik ortamda yürüterek etkinlik ve verimlilik sağlarken maliyetleri düşürmeyi hedeflemektedir.
- **İlişkisel İnsan Kaynakları Yönetimi:** İşgücünün seçilmesi, işe alınması, oryantasyonu ve kurum içerisindeki tüm eğitimleri, performans değerlendirmeleri, ödüllendirme ve teşvik sistemleri gibi işlevleri içermektedir. İlişkisel insan kaynakları yönetiminin hedefleri; iç ve dış paydaşlarının ilişkilerini arttırmak, hizmet kalitesini geliştirmektir.
- **Dönüşümsel İnsan Kaynakları Yönetimi:** Verilerin ve bilgilerin yönetilmesi, stratejik bütünleşme gibi stratejik insan kaynakları görevlerini kapsamaktadır (Yoo vd., 2010:15).

Dijital dönüşümün insan kaynakları yönetimi süreçlerindeki bir diğer önemi, önceden manuel olarak gerçekleştirilen görevlerin daha az zaman, bütçe ve insan kaynağı kullanılarak yapılabilmesidir. Aynı zamanda dijital dönüşüm, insan kaynakları yönetimi verilerinin entegre edilmesi, kaydedilmesi, erişilmesi ve belgelenmesi süreçlerini kolaylaştırmakta, işletme yöneticilerinin stratejik kararlar almasında ve çalışanların verimliliğinde etkili olmaktadır. İşlem hızının artması, daha yüksek kalitede çıktılar elde edilmesi ve kırtasiye masraflarında önemli ölçüde tasarruf sağlanması da dijital dönüşümün işletmelere sağladığı faydalar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, işletmelerin insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinde dönüşüm konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması dönüşüm maliyetlerini artırmaktadır. Bu bağlamda, işletme personelinin dijital dönüşüm konusunda eğitilmesi, işletmelerin hazır bulunuşluk düzeyinin artırılması ve farkındalığın artırılması önem arz etmektedir (Calp ve Doğan, 2019:397).

Dijital insan kaynakları yönetimi uygulamalarının benimsenmesi insan kaynakları fonksiyonlarına bir dizi etkili çözüm sunmaktadır. Bu çözümler arasında, QR kodlar aracılığıyla iş başvurularının alınması, chatbotlar ile otomatik yanıtlar sağlanması, mobil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kullanımı, veri analizi için dashboardlarla çalışılması ve işe alım süreçlerinde yapay zekânın entegrasyonu yer almaktadır. Bu uygulamalar, işletmelere verimlilik artışı, hızlı ve etkili iletişim, veri odaklı kararlar ve işe alımda daha etkili sonuçlar sağlama konusunda önemli avantajlar sunmaktadır. İşletmeler, bu dijital insan kaynakları yönetimi

uygulamalarını kullanarak çalışanlarla etkileşimlerini iyileştirebilmekte ve süreçlerini daha verimli bir şekilde yönetebilmektedir. İnsan kaynakları fonksiyonlarında dijital dönüşüm uygulamaları şöyle sıralanabilmektedir (Kılıç Kırılmaz, 2020:188);

- **Bordrolama ve Özlük İşlemlerinde Dijital Dönüşüm:** İnsan kaynakları yönetiminde bordrolama ve özlük işlemlerinin elektronik ortama aktarımı başı çekmiştir. İşletme içerisindeki çalışan ücretlerinin, mesailerinin, izinlerinin, kesinti veya ek ödeme gibi işlemlerinin, sosyal haklarının, vergi ve aile durumlarının bilgilendirilmesi gibi pek çok işin kolaylıkla takip edilmesi ve işlenmesi büyük bir iş yükünü ortadan kaldırmış, hata oranını ve maliyetleri en aza indirmiştir.
- **İşe Alımda Dijital Dönüşüm:** İdeal pozisyon için ideal kişinin seçilmesi insan kaynakları yönetimi için oldukça önem taşımaktadır. Öyle ki sürecin iyi işlememesi işletmeyi zaman ve kaynak anlamında büyük bir külfete sokmaktadır. Bu sürecin dijitalleşmesi ile ilgili pozisyonların farklı platformlardan oldukça geniş bir kitleye duyurulması ile alanında daha yetkin kişilerin tespit edilmesi de kolaylaşmıştır. Özellikle artan nüfus ile günümüz koşullarında gerek işletmeler gerekse iş arayan kişiler için bu tür platformlar ideal işlerin – kişilerin seçilmesi ve analizini kolaylaştırdığı için en fazla tercih edilen uygulama alanlarından olmuştur.
- **Eğitim ve Geliştirmede Dijital Dönüşüm:** Bilhassa pandemi sürecinde hızlanan online eğitim uygulamaları ile eğitimin de her alanda dijitalleşmesi birçok imkânı da beraberinde getirmiştir. İnsan kaynaklarının çalışanların hem kişisel hem de görevlerine yönelik eğitim ve gelişimlerini alanında uzman kişilerden, zaman ve mekândan bağımsız şekilde herkesin ulaşabileceği bir ortamda sağlaması büyük bir avantaj olmuştur.
- **Performans Değerlendirmede Dijital Dönüşüm:** İnsan kaynakları yönetimi performansların takibi, analizi ve geliştirilmesi görevlerinden sorumludur. İnsan kaynakları yönetiminin bu fonksiyonunun dijitalleşmesi ile performans değerlendirmelerini bir bütün halinde, elektronik ortamda çevrimiçi veya çevrimdışı yürütme imkânı doğmuştur. Böylelikle gerek çalışanlar gerekse yöneticiler çevrimiçi ve çevrimdışı formlar ile kullanıcılara değerli veri sunabilmektedirler (Bayerçelik, 2020:66-72).

2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi Teknolojilerinde Gelecek Trendleri

İnsan kaynakları teknolojilerinde geleceğin trendleri arasında ise Bulut İnsan Kaynaklarına Yatırım, İnsan Kaynaklarının Verileştirilmesi, İnsan Kaynakları Yazılımları/Verilerin Tek Bir Platformda Gerçekleştirilmesi ve Mobil ve Giyilebilir Teknolojiler öne çıkmaktadır. İşletmeler, Bulut İnsan Kaynaklarına yatırım yaparak esneklik ve iş değerini artırma avantajlarından faydalanmaktadır. Veriye dayalı insan kaynakları işlemleri ve kararlarıyla verimliliği artırmak için verilerin doğru bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. İnsan Kaynakları Yazılımları ve verinin tek bir platformda toplanması, farklı yazılımlardan gelen verilerin entegrasyonunu sağlayarak veri yönetimini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca Mobil ve Giyilebilir Teknolojilerin, seçme-yerleştirme, eğitim, iş güvenliği, iç iletişim, marka yönetimi ve çalışan mutluluğu gibi insan kaynakları süreçlerine entegre edilmesiyle iş süreçlerinin verimliliği artırılabilir, maliyetler azaltılabilir ve iyileştirmeler sağlanabilir. Bu trendler, insan kaynakları alanında önemli katkılar sunarak işletmelerin gelecekte daha etkili ve verimli bir şekilde faaliyet göstermelerine yardımcı olacaktır (Göktaş ve Baysal, 2018:1416).

Endüstri 4.0'un etkisiyle, ortaya çıkan bir diğer kavram da “*Robotik Kaynaklar Yönetimi*”dir. Gelecekte, İnsan Kaynakları Yönetimleri'nin Robotik Kaynaklar Yönetimi ile iş birliği yaparak en optimum bileşimi sağlamasının önem kazanması muhtemeldir. Yapay zekânın gelişimi ve etkinliği, insan kaynaklarının performansını etkileme potansiyeline sahip olup, yapay zekâ ile insan arasındaki ilişki ve karar mekanizmaları tartışılması gereken önemli konulardır. Bu soruların cevapları, gelecekteki dünyanın anlaşılması için dikkate alınmalıdır. Endüstri 4.0 konusunda henüz başlangıç aşamasında olan ülkeler olarak, gelişmeleri takip etmeli ve bu alanda liderlerden rol model olarak ilerlenmelidir. Bu süreçte, robotik kaynakların gelişimiyle birlikte, insan kaynaklarının da yeni yetkinlikler kazanarak eğitim ve gelişime odaklanması avantaj sağlayacaktır (Şendoğdu, 2020:174). İnsan Kaynakları profesyonelleri, dijital dünyada en önemli görevlerinden biri olan insana dokunma görevini, teknolojik dokunuşlarla destekleyerek ve güçlendirerek sürdürmelidir (Akduman, 2019:41).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, örneklem, veri toplama araçları ve analizler hakkında bilgi verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ve doküman incelemesi yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2011) göre nitel araştırma; nitel veri toplama yöntemlerinin (*gözlem, görüşme ve doküman analizi vb.*) kullanıldığı, algı ve olayların kendi doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül bir şekilde anlatılması amacıyla nitel bir sürecin takip edildiği çalışmadır. Bu çalışmada da kullanılan görüşme tekniği, çoğunlukla bir kişi veya grupta yapılan, bir amaca dayanan söyleşidir. Görüşmeler de kendi içerisinde yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve yarı yarı-yapılandırılmış olarak kategorize edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada katılımcıların kendilerini daha rahat ifade edebildikleri yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Tüm görüşmelerde kullanılmak ve aynı sırayla sorulmak üzere sorular TÜBİTAK'ın Türkiye'de Dijital Dönüşüm Değerlendirme Aracı (D3A) projesi kapsamında yürütülen çalışmadan yararlanılarak oluşturulmuştur (DDX, 2023).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma kapsamında incelenen işletme 16 yıl önce kurulmuş olup; Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, Türkiye ve Avustralya'da tesislerinin bulunduğu bölgelerdeki üreticilerden satın aldığı bakliyat ve özellikle diğer ürünleri işleyerek dünya üzerinde 85 ülkeye ihraç etmektedir. İlerleyen yıllarda ise gıda sektöründe katma değerini arttırmak ve global lider olma amacı ile faaliyet ve çalışmasını bir yurt dışı firması ile birleştirmiş olup, 2500 çalışanı olan bir işletmedir.

Araştırmada işletmenin İnsan Kaynakları Müdürü, Mali İşler Müdürü, İç Piyasa Satış Müdürü, Ambalaj Sorumlusu ve Satın-Alma Sorumlusu olmak üzere beş ayrı birim ile görüşmeler gerçekleştirilmiş olup, tüm görüşmelere İş Geliştirme Uzmanı ve Genel Müdür Yardımcısı eşlik etmiştir. Görüşmelerde işletmenin yazılım ve otomasyon incelemeleri yapılarak, elde edilen bulgular detaylı bir şekilde rapor haline getirilmiştir. Söz konusu rapor işletmenin dijital dönüşüm sürecini analiz etmek amaçlıdır.

3.3. Araştırma Verisinin Analizi

Verinin analizinde içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Birim sorumlularına çalışmanın amacı ve yöntemi hakkında detaylı bilgilendirme yapılmıştır. Görüşmeler gönüllülük esasına göre ortalama 15 dakika sürmüştür.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde verinin analizi sonucu elde edilen bulgular özetlenmiştir. Söz konusu bulguların daha iyi anlaşılabilmesi için kendi içinde tasnif edilmiştir.

4.1. Otomasyon İncelemesi

İşletmenin yazılım ve otomasyon incelemeleri sonucu bulgular şu şekilde raporlanmaktadır;

- İşletmenin yazılım ve otomasyon incelemeleri sonucu aktif olarak Microsoft Dynamics AX tabanlı bir Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) programını kullandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Finans ve operasyonlara yönelik olarak tasarlanmış bir ERP yazılım paketi olan Dynamics AX, uluslararası işletmelerin kurum içerisinde, bulutta veya her ikisinde süreçlerini düzenlemesine, otomatikleştirmesine ve iyileştirmesine yardımcı olmaktadır. Esnek olarak tasarlanmış program kurum ihtiyacına göre ek modüller yazılan akıllı iş uygulamaları paketinin bir parçasıdır (Microsoft, 2022).

- AX üzerinden satış yönetimi gerçekleştirilmekte, satış tahminleri ürün ve firma bazlı geçmiş verinin analizi ve raporlar üzerinden yürütülmektedir. Büyük çaplı müşteri siparişleri için dijital ortam, küçük çaplı müşteri siparişleri için saha ekibinin sözlü ve yazılı olarak aldıkları sipariş verisinin girildiği AX sistemi kullanılmaktadır. Saha ekibinin kontrolünü sağlamak için, ARVENTO – Araç Takip Sistemi kullanılmaktadır. Satış ekibinin performansı üç ayda bir kontrol edilmektedir.
- E-ticaret yapan işletmenin sadık müşteri portföyü vardır. Müşteri ilişkileri yönetimi (CRM) programları yoktur. AX sisteminde kalite kontrolü de takip ettikleri Müşteri Şikâyet Yönetimi adı altında bir modül vardır. Yeni müşteri bulmada dijital platformlar kullanılmaktadır.
- Sürekli üretim (stoğa yönelik) iç piyasa için geçerlidir. Dış piyasa için parti üretim bulunmaktadır. Tedarikçiler ile iletişim telefon üzerinden gerçekleştirilmekte, bu sipariş emri daha sonra AX sistemine aktarılmakta ve süreç tamamlanmaktadır. Tedarikçi seçimi piyasa yapısına, kalitesine ve geçmiş tecrübelerine göre yapılmaktadır. Tedarik edilen ürünlerde maliyete değil kaliteye odaklanılmaktadır.
- Üretim yönetiminde elde edilen bilgiler AX sistemi üzerinden işlenmektedir. Sevkiyatlar sistem üzerinden yürütülmektedir. Stok tanımlamalarındaki hatalar üretim yönetiminde dijitalleşme sürecini etkilemektedir. Distribütör değerlendirmesi bayi ve bölge satış kriterlerine göre yapılmaktadır.
- İnsan kaynakları yönetimine bakıldığında MEYER yüz okuma sistemleri ile personel takibi, özlük dosyaları, eğitim raporları, bordrolar, performans değerlendirme raporları (*üç ayda bir olacak şekilde yılda dört kez*) program tarafından yapılmaktadır.
- Personel Devam Kontrol Sistemleri (PDKS) ile bordro programları birbirine entegre değildir. Normal şartlar altında AX üzerindeki süreçlerin PDKS'den beslenmesi gerekmektedir. Öte yandan AX üzerinden kullanılmak istenen bazı alanlarda tablolama ve raporlama istekleri bulunmaktadır. Bu alanlar güncel olarak Excel programı üzerinden takip edilmektedir. Ancak AX sistemine aktarılmak istenmektedir.
- Mali kayıtların hepsi AX üzerinden yürütülmektedir. Bütün mali konularda (*toplu ödemeler, devlete olan ödemeler vb.*) entegre olan programın muhasebe yazılımı kurum için güçlü çözüm odakları sunmaktadır. Bankacılık işlemleri için Net Ekstreten hizmet alınmakta ve sanal post uygulaması da kullanılmaktadır. BTRANS (*Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Bilgi Transfer Sistemi*) AX ile entegre edilmiştir. Müstahsil Makbuzu muhasebe biriminde AX üzerinden kesilmektedir. Anti-damping raporları AX üzerinden ilerlemektedir.
- Üst Yönetim Bilgi Sistemi bulunmamaktadır. Bu nedenle AX sisteminden çıkan bütün bilgileri ve raporları doküman şeklinde iletmektedirler. Sisteme girilen fiyatı asla değiştirmedikleri için rakiplerine karşı tercih edilebilir olmaları güçlü yönleridir. Karar Destek Sistemleri bulunmamaktadır. Süreçlerde kâğıtsız işleyiş tam olarak sağlanamamış ve işler kişilere bağlı yürütülmektedir. Üretimde esnek sistemler ve iş zekâsı uygulamaları mevcut değildir. AR-GE faaliyetleri sistem üzerinden yürütülmektedir. Dijital dönüşüm süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde teknolojinin satın alındığı görülmektedir.
- Otomasyon incelemesinden sonra birim sorumluları ile görüşmeler sonucu elde edilen verinin analizinde ve yorumlanmasında betimsel analiz kullanılmıştır. Birim sorumlularının görüşleri ve cevaplarından yola çıkılarak insan kaynaklarında dijital dönüşüm uygulamaları toplam dört ana tema altında toplanmıştır.

4.2. İnsan Sermayesinin Dönüşümü

Kurumların dijital dönüşüm süreçlerine ilişkin değişimleri yalnızca teknolojik aletler veya tek bir uygulama kullanılması ile ilişkili değildir. Özellikle dijitalleşme konusunda uzun süre öncelikli alana alınmayan insan kaynakları ilk sırada dönüşüme ayak uydurması gerekli sermayedir. Bunun için dijital dönüşüm için gerekli eğitimlerle çalışanların yeni beceri ve yetkinlikleri kazanmasının sağlanması gereklidir. Her ne kadar mavi yakalı çalışanlar için teknik eğitimler verilse de (*bir otomasyonu nasıl kullanması gerektiği gibi*) dijitalleşme odaklı kurum içi eğitim ve geliştirme faaliyetleri yeterli değildir. Teknik işlerde gerçekleşen dijital dönüşüm uygulamaları için dahi çoğu halde çalışanın eğitimi yerine dışarıdan hizmet alımları tercih edilmektedir. Bu nedenle çalışanların dijital yetkinlik seviyesini geliştirmede yapılanlar sorusu yetersiz olarak yanıtlanmıştır.

4.3. Karar Alma İşlevinde ve Bilgi İşlem Fonksiyonunda Dönüşüm

Karar alma işlevi her ne kadar üst yönetimin tüm birim yöneticilerini toplayarak yürütülse de halen merkezi olarak işlemektedir. Dijitalleşme ile kayıtlı veri ve raporlamalara dayanan karar alma işlevinin sistem üzerinden yürütülerek dönüşümü gereklidir. Bunda üst yönetimin desteği şarttır.

Birim sorumlularına dijitalleşmeyle ilgili bir strateji ya da yazılı bir stratejik plan olup olmadığı sorulduğunda; yazılı bir planlamanın ya da dijital dönüşüm stratejisinin olmadığına dair cevaplar alınmıştır. Bilgi sistemlerinden yalnızca tek bir kişi sorumludur. Siber güvenlik için ayrı bir birim bulunmamaktadır. Firewall (güvenlik duvarları) ve antivirüs programları kullanılmaktadır. Dijitalleşme ile ilgili iş ve süreçler işletme dışından yürütülebilmektedir. Pandemi öncesinden itibaren işletme dışından yetki dâhilinde çalışmalar yürütülmektedir. AX haricinde uzaktan masaüstü bağlantısı ile erişim sağlanabilmektedirler.

4.4. İnsan Kaynakları Fonksiyonunda Dönüşüm

İşe alım gibi insan kaynakları yönetiminin temel faaliyet alanlarında dahi aktif rol alamayan insan kaynakları biriminin dönüşümü ilk sıralarda gelmektedir. Kurum içerisindeki iş ve işleyişlerden, personel istek ve şikâyetlerinden haberdar olunmaması kurumsal yönetimin önündeki engellerdendir. Tanımlı olmayan iş süreçleri ve birimler arası işbirliğinin olmayışı sorun teşkil etmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin stratejik hatta dijital bir yapıya kavuşması gerekmektedir. Bir başka deyişle kurumlarda insan sermayesinin yönetiminde personel yönetiminden öteye geçilmesi dijital dönüşümün başarısı için elzem görülmektedir. Birim sorumlularından alınan yanıtlardan bazıları şu şekildedir;

“İşletmede insan kaynakları departmanı var. Fakat ne departmandan ne de işlevinden çalışanlar haberdardır. Bir izin formu için ya da bir istek, şikâyet için genel müdüre, CEO’ya gidenler var.”

“Birim amirini tanımayan çalışanlara rastlamak da mümkündür. Klasik babadan oğula yönetim anlayışı ile patrona ulaşmayı birinci çözüm yolu olarak görenler var.”

“Patronun dijital teknolojiler hakkında bilgisi kısıtlıdır. Bu nedenle işletmeye dışarıdan alınan teknolojilerden ve katkılarında maksimum derecede faydalanılamamaktadır. Hatta bazen bu dış kaynaklar ihtiyaç dışı olabilmektedir. Bu da işletmenin kıt kaynaklarına zarar vermektedir.”

“Personele yönelik eğitimler şu an için yeterli değildir. Ancak biz bu konu üzerinde çalışmalar yürütüyoruz. Hangi birimde hangi personelin ne tür bir eğitime ihtiyaç duyduğunu tespit ederek gelişimine yönelik eğitimler sunmayı planlıyoruz. Bu bizim mevcut yürüttüğümüz projeler arasındadır.”

“Dijital dönüşüm adı altında planlanan bir çalışmamız henüz bulunmamaktadır. Ancak gelişen teknolojilerden haberdarız ve bu teknolojilerden faydalanmak istiyoruz. Bu nedenle gerek yeni iş süreçlerini gerekse yeni teknolojilerini işletmemize dâhil ediyoruz. Bu süreçleri takip ederek işletmeye uyarlayan bir sorumlu kişi bulunmakta ve uzun yıllar çalışmaktadır. Bu anlamda teknolojiye yönelik bir farkındalığımız bulunmaktadır.”

5. SONUÇ

Çalışma ile kurumsal yapılarda insan kaynakları yönetimlerinin incelenerek dijitalleşme süreçlerinde nasıl bir şekil aldığına dikkat çekmek hedeflenmiştir. Araştırma sürecinde etnografik bir yöntem izlenmiş, işletme aksiyonları yerinden ve derinden incelenmiş, ampirik ortam ile etkileşime girilerek sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan gözlem ve analizler neticesinde elde edilen sonuçlar ve öneriler şu şekilde sıralanmaktadır;

- Özellikle günümüz koşullarında dijital dönüşüm işletmeler için hayati öneme sahiptir. İşlerin ve iş süreçlerinin dönüştürülmesi işletmenin her bir birimine farklı açılardan kolaylıklar sağlamaktadır. Örneğin işletme, araç takip sistemleri ile personel denetimi gerçekleştirilmekte ve aynı zamanda kaynak israfı önlenmektedir.
- Dijital dönüşüm bir ekip işidir. Hiyerarşik kademede üst yönetimden operasyonel yönetime kadar herkes bilinçli bir şekilde dönüşüm sürecini anlamalı ve kabullenmelidir. Dijital dönüşüm stratejik bir eylemdir ve iyi bir plana ihtiyaç duymaktadır. İşletmelerin yalnızca üst yönetimleri değil personeli de sürece dâhil edilmelidir. Tüm işletme dönüşümü kabullendiği takdirde eyleme geçilmelidir. Aksi takdirde örnek işletmede gözlemlendiği gibi direnç gösteren personel olabilecek ve süreç uzayabilecektir.

- İnsan kaynakları birimleri işletmelerin yönetim destek birimleridir ve bel kemiği gibidir. Dijital dönüşüm konusunda kendilerine oldukça büyük sorumluluklar düşmektedir. Dijital dönüşüm işletme bünyesinde yer alan her personelin görev ve sorumluluğu altındadır. Ancak bu anlamda insan kaynakları yönetimi; planlama, koordinasyon ve uygulama gibi ana aktör olduğu pek çok role sahiptir.
- İşletmeler dijital dönüşümü bilgi işlem sorumluluğunda görmektedir. Bu yanlış bir algı olup sürdürülebilirliğin önüne geçmektedir. Dijital dönüşüm uygulamalarında tüm işletme seferber olmalıdır. Bilgi işlem teknolojik altyapının oluşturulması ve efektif işlemlerinden sorumlu olsa da dönüşüm için yeterli olmadığı örnek işletmede de açıkça görülmektedir.
- Dijital dönüşüm için teknolojik cihazların temin edilmesi ve gerekli uygulamaların işletmeye uyarlanması yeterli değildir. Teknoloji, dijital dönüşüm için yalnızca bir araçtır. Teknolojik cihazların en iyi şekilde kullanılıp geliştirilmesi için insan gücünün önemi büyüktür.
- İşletmenin gerek iç gerekse dış müşterileri de dâhil olacak şekilde bu teknoloji ve uygulamalar hakkında bilgi sahibi olarak aktif kullanıcıları haline gelmeleri önemlidir. Gerektiği takdirde bu teknolojilerin gelişimine katkı sağlamalıdır. Dijital dönüşüm bir ekip işidir. Etkin olabilmesi ve verimli sonuçlar için işletme içinden ve dışından tüm paydaşlar sürece dâhil edilmelidir. Açık sistemler halinde hizmet veren işletmeler ancak bu şekilde dijitalleşmeyi sağlayabileceklerdir.

Nitekim bu çalışma sonucunda personel yönetimi anlayışından evrilen insan kaynakları yönetiminin yeni bir görev sorumluluğuna sahip olduğu gözlemlenmiştir. Dijital dönüşüm bilgi işlem ve insan kaynakları yönetimi ile senkronize ve koordineli bir şekilde yürütülmelidir. Böylelikle teknolojilerin ve uygulamaların işletme ihtiyaçlarına yönelik temin edilmesinin ardından işletme kültürüne adapte edilmesi de sağlanabilecektir. Bu anlamda insan kaynakları yönetiminin görev ve sorumluluklarının revize edilmesi gerekliliği görülmektedir. Aksi takdirde sürdürülebilirliği ile önem kazanan dijital dönüşümün etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi mümkün olmayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Komisyonundan 10/02/2023 tarih ve 03 sayılı "Etik İzni Belgesi" alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 10/02/2023 and numbered 03 was obtained from the Ethics Committee of the Necmettin Erbakan University.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1, Y2 ve Y3**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1, Y2 ve Y3**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1, Y2 ve Y3**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1, Y2 and Y3, data collection, methodology, formal analysis – Y1, Y2 and Y3, Final Approval and Accountability – Y1, Y2 and Y3.**

KAYNAKÇA

- AKDUMAN, Gülbeniz (2019), “*Dijital İşe Alım: Dijital Dünya’nın İnsan Kaynakları İşe Alım Fonksiyonuna Etkisinin Kavramsal ve Uygulama Örnekleriyle Değerlendirilmesi*”, **International Journal of Arts & Social Studies**, S.2(3), ss.24-44.
- AKGEMCİ, Tahir (2008), **Stratejik Yönetim**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2. Baskı.
- AKSU, Halil (2019), **Dijitopya: Dijital Dönüşüm Yolculuk Rehberi**, Pusula Yayıncılık, İstanbul, 2. Baskı.
- ALANLI, Ahmet (2022). “*Kamu Sektöründe Dijitalleşmenin İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi; Mardin İlinde Nitel Bir Araştırma*”, **PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.8(3), ss.100-117.
- AMIT, Raphael ve ZOTT, Christoph (2001), “*Value Creation in E-Business*”, **Strategic Management Journal**, S.22(6-7), ss.493-520.
- BAYARÇELİK, Ebru Beyza (2020), “*Dijital Dönüşümün İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine Etkileri*”, **Dijital Dönüşüm ve Süreçler** (Ed. Akçay Deniz, Eren Efe), İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları, İstanbul, ss.59-76.
- CALP, M. Hanefi ve DOĞAN, Ahmet (2019), “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm*”, **Karadeniz 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metin Bildiriler Kitabı** (Ed. Gültekin Gürçay), 23-25 Ağustos 2019 – Rize, UBAK Yayınevi, Elazığ, ss.387-400.
- ÇAĞLAR, İrfan (2015), **Bireysel, Örgütsel ve Toplumsal Düzeyde Değişim ve Değişim Yönetimi**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- DDX (2023), **DDX Dijital Dönüşüm Değerlendirme Modeli**, Tübitak Kurumsal Web Sayfası, <https://ddxmodel.tubitak.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 22.10.2022).
- ELING, Martin ve LEHMANN, Martin (2017), “*The Impact of Digitalization on the Insurance Value Chain and the Insurability of Risks*”, **The Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practice**, S.43(3), ss.359-396.
- ERYILMAZ, Mehmet (2021), **Dijital Dönüşümü İşletme Biliminin Gözlükleriyle Anlamak**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- GÖKTAŞ, Pınar ve BAYSAL, Havvanur. (2018). “*Türkiye’de Dijital İnsan Kaynakları Yönetiminde Bulut Bilişim*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.23(4), ss.1409-1424.
- KILIÇ KIRILMAZ, Selma (2020), “*Digital Transformation in Human Resources Management: Investigation of Digital HRM Practices of Businesses*”, **Research Journal of Business and Management (RJBM)**, S.7(3), ss.188-200.
- KIRMIZISAÇ, Emin (2021), “*Yeni Nesil İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm*”, **European Journal of Educational and Social Sciences**, S.6(2), ss.156-169.
- MATT, Christian, HESS, Thomas ve BENLIAN, Alexander (2015), “*Digital Transformation Strategies Christian*”, **Business and Information Systems Engineering**, S.57(5), ss.339-343.
- MAXWELL, Leigh ve McCAIN, Thomas A. (1997), “*Gateway or Gatekeeper: The Implications of Copyright and Digitalization on Education*”, **Communication Education**, S.46(3), ss.141–157.
- MENDONÇA, Claudio Marcio Campos de ve De ANDRADE, Antonio Manuel Valente (2018), “*Elements of Digital Transformation in Dynamic Capabilities in a Brazilian Capital*”, **Journal of Information Systems Engineering & Management**, S.3(3)-18, ss.1-8.
- MEUNLUANG, Veomanee ve UGADDAN, Reginald (2015), “*E-HRM to HRM Effectiveness towards Organizational Performance in the Public Sector: The Case of Lao PDR*”, **International Journal of Policy Studies**, S.6(2), ss.23-50.
- MICROSOFT (2022), “*Microsoft Dynamics AX*”, **Microsoft Corporate Web Page**, [https://dynamics.microsoft.com/tr-tr/ax/#sort=relevancy&f:@version=\[Microsoft%20Dynamics%20AX\]](https://dynamics.microsoft.com/tr-tr/ax/#sort=relevancy&f:@version=[Microsoft%20Dynamics%20AX]) (Erişim Tarihi: 22.10.2022).

- NALBANTOĞLU, Can Burak (2021), “*Dijital Dönüşümün Örgüt Kültürü Üzerine Yansımaları*”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.23(40), ss.193-207.
- OSMUNDSSEN, Karen, IDEN, Jon ve BYGSTAD, Bendik (2018), “*Hva Er Digitalisering, Digital Innovasjon Ogdigital Transformasjon?*”, **Paper Presented at NOKOBIT 2018**, Svalbard, 18-20 September, NOKOBIT, S.26(1), Bibsys Open Journal Systems.
- RAJALAKSHMĪ, M. ve GOMATHI, S. (2016), “*A Review on e-HRM: Electronic Human Resource Management*”, **Indian Journal of Research**, S.5(8), ss.175-177.
- RAO, T. Venkateswara (1996), **Human Resources Development: Experiences, Interventions, Strategies**, SAGE Publications, Thousand Oaks - California (US).
- STROHMEIER, Stefan (2007), “*Research in e-HRM: Review and Implications*”, **Human Resource Management Review**, S.17(1), ss.19-37.
- ŞENDOĞDU, A. Aslan, (2020), “*Endüstri 4.0 Devriminde Robotik Kaynaklar Yönetimi Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Açılımların Kaçınılmazlığı*”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.34(1), ss.168-184.
- ŞİMŞEK, M. Şerif ve ÇELİK, Adnan (2017), **Genel İşletme**, Eğitim Yayınevi, Konya, 14. Baskı.
- TARI KASNAKOĞLU, Berna ve KALENDER, Yunus (2020), “*Formal and Informal Components of the Service Relationship in Health Care*”, **Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, S.13(1), ss.101-118.
- YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan (2011), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 8. Baskı.
- YILMAZ, Vedat ve MECEK, Mehmet (2021), “*Kavram ve Kuramsal Açından Türkiye’de Dijital Kamu Yönetimi ve Dönüşümü*”, **Kamu Yönetiminde Değişim Olgusu: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar** (Ed. Berat Akıncı), Nobel Yayınları, Ankara, ss.103-138.
- YOO, Youngjin, LYYTINEN, Kalle, BOLAND, Richard, BERENTE, Nicholas, GASKIN, James, SCHUTZ, Doug ve SRINIVASAN, Nikhil (2010), “*The Next Wave of Digital Innovation: Opportunities and Challenges: A Report on the Research Workshop*”, **Digital Challenges in Innovation Research**, 8 June 2010, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1622170>.

İhtisaslaşma Programına Dâhil Olan Üniversitelerin Stratejik Planlarında Kaynak Dağılımlarının Analizi¹

Analysis of Resource Allocations in Strategic Plans of the Universities in the Specialization Program

Hicran HAMZA ÇELİKİYAY
Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, ASBF,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
hicrancelikyay@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-4256-1397>

Makale Başvuru Tarihi: 30.03.2023
Makale Kabul Tarihi: 09.07.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Süleyman AĞRAŞ
Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, ASBF,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,
suleyman.agras@duzce.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0999-0904>

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Stratejik Planlama,
Yükseköğretim Kurumları,
İhtisas Üniversiteleri,
Bölgesel Kalkınma,
Kaynak Dağılımı,

2003 yılında kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile beraber üniversitelerde kaynakların etkin kullanımına dayalı performans esaslı bütçeleme sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) 2015 yılında üniversitelerin buldukları bölgeye olan katkılarını arttırmak ve belirli alanlarda ihtisaslaşmaya teşvik etmek amacıyla özellikle 2006 yılı sonrasında kurulmuş olan yükseköğretim kurumlarına yönelik "Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyona Farklılaşması ve İhtisaslaşması" çalışmasını başlatmıştır. Bu çalışmada, içerik analizi yöntemi kullanılarak, YÖK tarafından yürütülen "Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyona Farklılaşması Programı" kapsamında yer alan 22 üniversitenin stratejik planları incelenmiştir. Stratejik planlar mali kaynakların dağılımı açısından analize tabi tutularak ihtisaslaşma alanları doğrultusunda genel yönelimler ve ayrılmalar ortaya konulmuştur. İhtisaslaşma amaçlarına ayrılan genel ve özel bütçelerin üniversitelere göre dağılımı, çağrı dönemleri dikkate alınarak incelenmiştir. Bununla birlikte stratejik planları incelenen üniversitelerin ihtisaslaşmaya bağlı stratejik amaçların performans göstergelerine yansımalarının üniversitelere göre dağılımı ortaya konulmuştur. Son olarak üniversitelerin stratejik planlarında izleme ve değerlendirme faaliyetlerinde ön plana çıkan çalışmalar ele alınmıştır.

ABSTRACT

Keywords:

Strategic Planning,
Higher Education Institutions,
Specialized Universities,
Regional Development,
Resource Allocation,

The performance-based budgeting system, based on the effective use of resources, was implemented in universities with the enactment of the Public Financial Management and Control Law No. 5018 in 2003. In 2015, the Council of Higher Education in Turkey (YOK) initiated the "Regional Development-Oriented Mission Differentiation and Specialization" program for higher education institutions which was established after 2006. The program aims to increase the contribution of universities to the region they are established and to encourage specialization in certain fields. In this study, the strategic plans of 22 universities within the scope of the "Regional Development-Oriented Mission Differentiation Program" carried out by YOK were examined by using the content analysis method. Strategic plans were analyzed in terms of the distribution of financial resources, and general orientations and divergences were revealed in line with the areas of specialization. The distribution of the general and special budgets allocated for specialization purposes according to universities has been examined by taking into account the call periods. In addition, the distribution of the reflections of the strategic objectives related to specialization on the performance indicators of the universities whose strategic plans were examined according to the universities was revealed. Finally, the study discusses the prominent monitoring and evaluation activities in the strategic plans of universities.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): HAMZA ÇELİKİYAY, Hicran ve AĞRAŞ, Süleyman (2023), "İhtisaslaşma Programına Dâhil Olan Üniversitelerin Stratejik Planlarında Kaynak Dağılımlarının Analizi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.698-711, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1273994>

1 Bu çalışma, 20-22 Ekim 2022 tarihinde düzenlenen 22. Uluslararası Kamu Yönetimi Forumu'nda (KAYFOR 22) yazarlar tarafından sözlü olarak sunulan bildirinin geliştirilmiş ve yeniden düzenlenmiş halidir.

1. GİRİŞ

2003 yılında kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kamu idarelerinin stratejik plan hazırlaması ve bu planlara uyması esasını getirmiştir. Kanun ile kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılması, hesap verebilirlik, şeffaflık ve tüm malî işlemlerin malî kontrolünün düzenlenmesi gibi uygulamalar amaçlanmıştır (5018 say. Kanun, md.1). Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) 2005 yılında “*Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği*” yayınlamıştır (Resmi Gazete, 2005). Buna göre, üniversiteler de 5018 sayılı Kanun kapsamında kaynakların etkin kullanımına dayalı performans esaslı bütçeleme sistemini uygulamaya başlamıştır. Üniversitelerin bu bağlamda akademik ve idari özerklikleri doğrultusunda girişimci olmaları, yeni ve bilimsel politikalar oluşturmaları, toplum ve sanayi özelinde bağlantılar ve ikili iş birlikleri geliştirmeleri beklenmektedir. Bu yeni durum üniversitelerde bilginin ürüne dönüşmesine katkı sunacaktır. Bu sebeple, üniversitelerin daha iyi yönetilmesi ve rekabet edebilir hale getirilmesi açısından yeni bir anlayış olarak stratejik yönetim anlayışına geçiş gerçekleştirilmiştir (Birinci, 2014:136).

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) 2015 yılında üniversitelerin buldukları bölgeye olan katkılarını arttırmak ve belirli alanlarda ihtisaslaşmaya teşvik etmek amacıyla “*Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyona Farklılaşması ve İhtisaslaşması*” programını başlatmıştır. Özellikle 2006 yılı sonrasında kurulmuş olan yükseköğretim kurumlarının yönelik başlatılan bu program ile yükseköğretim kurumları bütçedeki rutin dağılımlar dışında daha rekabetçi, kalkınma odaklı ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren bir yapıya ulaştırılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda yükseköğretim kurumları önceliklerini belirleyerek kaynak dağılımlarını stratejik amaçları doğrultusunda yapacaklardır. “*Bölgesel Kalkınma Odaklı Misyona Farklılaşması ve İhtisaslaşması*” programına ilk olarak 2016 yılında beş üniversite dâhil edilmiştir. 2018 yılında 5, 2020 yılında 5 ve 2021 yılında 7 olmak üzere toplamda 22 üniversite farklı ihtisas alanları doğrultusunda programda yer almıştır. 2022 yılı itibariyle bölgesel kalkınma çalışmaları yapmak üzere dört dönemde toplam 22 üniversite programda yer almaktadır.

Bu çalışmada, 22 üniversitenin ihtisas alanları göz önüne alınarak stratejik planları üzerinden stratejik amaçları ve hedefleri incelenmiştir. Çalışmada ilk olarak genelde kamu kurumları, özelde üniversiteler olmak üzere stratejik planlama ve kamu mali yönetimi konularına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca ihtisaslaşma programının üniversiteler tarafından bir farklılaşma stratejisi olarak ele alınması üzerinde durulmuştur. İçerik analizi yöntemini kullanılarak, incelenen stratejik planlar, üniversitelerin mali kaynakların dağılımı açısından analize tabi tutularak ihtisaslaşma alanları doğrultusunda genel yönelimler ve ayrışmalar ortaya konulmuştur. Çalışmada, programa dahi olan üniversitelerin ihtisas alanları doğrultusunda stratejik planlarında, mevcut durum analizinde çevresel analizlerin yapıldığı ve farklılaşma stratejisini ön plana çıkardıkları, ihtisas alanı ile ilgili bir koordinatörlük veya merkez/ler kurdukları, ancak alana yönelik uygulama ve çalışmalarında bütçelerinden beklenen düzeyde kaynak aktarmadıkları görülmüştür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, kamu kurumlarında stratejik planlama, kamu kurumları bütçeleme sistemleri, kamu mali yönetimi ve kontrol kanunu ve bir farklılaşma ve odaklanma stratejisi olarak misyon farklılaşması ve ihtisaslaşma programına hakkında kavramsal açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Kamu Kurumlarında Stratejik Planlama

Strateji, günümüzde kamu ve özel sektör örgütlerinin, araştırmacı ve teorisyenlerin ilgilendiği geniş bir anlam içeren ve uygulamaya dönük kavramlar arasında yer almaktadır. Askeri kökenli bir kavram olmasına rağmen işletme bilimi, siyaset ve ekonomi gibi alanlarda kullanılan bu kavram (Ferreira vd., 2014), rakiplerin faaliyetlerini inceleyerek, rakiplerden farklı olmak ve onlara üstün gelmek amacıyla yürütülen gayretlerinin toplamı (Porter, 1980) ve önceden belirlenmiş olan amaçlara ulaşmak için nihai sonuca odaklı, uzun dönemli, dinamik kararlar topluluğu (Ülgen ve Mirze, 2013) olarak tanımlanmıştır.

Literatürde strateji kavramı ile ilgili ilk çalışmalar stratejinin planlanması üzerine yoğunlaşmıştır. Uzun dönemli planlama anlayışı rekabetin artmasıyla yerini stratejik planlamaya bırakmıştır. Bu alandaki ilk sayılabilecek çalışmalarda strateji, temel ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflerin başarılabilmesi için gerekli

olan kaynakların tahsisi ve yönetilmesi şeklinde tanımlanmıştır (Write, 2004). Stratejik planlama ise bir örgütün amaç ve hedeflerine ulaştırabilecek süreçleri sistematize etme girişimleri, değişen piyasa fırsatlarına uygun stratejiler geliştirme ve sürdürme süreci, uzun dönemli performansı belirleyen yönetsel kararlar ve aksiyonlar setidir. Örgütün mevcut durumundan hareketle gelecek birkaç yılı kapsayan yol haritasının belirlenmesidir. Bu yol haritasında “neredeyiz?”, “nereye ulaşmak istiyoruz?”, “götmek istediğimiz yere nasıl ulaşırız?” ve “başarımızı nasıl takip eder ve değerlendiririz?” sorularının yanıtlanmasıdır. Stratejik planlama süreçlerinde gerçekleştirilen faaliyetler genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Murat ve Bağdigen, 2008:75-78);

- Durum analizi
- Misyon ve ilkelerin belirlenmesi
- Stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesi
- Faaliyetler ve projelerin tanımlanması
- İzleme
- Değerlendirme ve performans ölçümü

Stratejik planlama, uzun vadeli amaç ve hedeflerin belirlenmesi, gerekli eylem planlarının ve hareket tarzının belirlenmesi, kaynakların belirlenmiş hedeflere ulaşılacak şekilde tahsis edilmesi ile ilgilidir. Strateji geliştirme bu süreçte dinamik bir anlam içermektedir. Çevresel değişimlerin izlenmesi, uyum sağlayacak şekilde temel kaynak tahsisinin yapılması ve sonuç odaklı çabalarının sürdürülmesi gerekmektedir (Andersen, 2013).

1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ve 2. Dünya Savaşından sonra refah devletinin yüklendiği roller kamu harcamalarının artmasına neden olmuş, Weberyen bürokratik yapıya dayalı geleneksel yönetim anlayışının olumsuz yönleri, kamu kurumlarının örgütlenmesi ve yönetiminde bazı değişimler meydana getirmiştir. Yeni süreçte maliyet etkinliğine ve verimliliğine odaklanılmış ve özel sektöre ait işletme tekniklerinin kamu sektöründe uygulanmasını gerekliliği savunulmuştur (Ünal, 2020:173). Stratejik planlama ilk kez 1960’larda özel sektör tarafından gündeme getirilmiş olup, 1980’li yıllardan sonra kar amacı gütmeyen örgütler tarafından da kullanılmaya başlanmıştır (Gürer, 2006:93). Stratejik planlama yaklaşımı ilk başta özel sektörün kullandığı bir teknik olup daha sonra kamu kurumlarında kullanılmıştır.

Kamu yönetiminde hizmetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir biçimde yürütülmesi, gerçekleştirilen yatırımlar ve cari harcamalarda önceliklendirmenin stratejik bir temelde yapılabilmesi ve bu süreçte maliyetlerin doğru tahmini ve kaynakların yönetilebilmesi için planlama zorunlu bir unsurdur (Yazıcı, 2014:148). Kamu kurumlarında stratejik planlama yapmayı gerektiren temel nedenler şu şekilde sıralanabilir (Murat ve Bağdigen, 2008:175-176);

- Kamuda maliyet etkinliğinin sağlanması, mevcut durum tespiti ve gelecekteki rolün belirlenmesi gerekliliği
- Devletin, değişen teknolojiler, ihtiyaçlar, talepler ve kurumlar karşısında rollerini etkin gerçekleştirilmesi, performansını artırması zorunluluğu
- Karşılaşılması muhtemel sorunları önceden tanımlama, değişime uyum sağlama, kamu hizmetlerinde yenilikleri gerçekleştirilebilme gereği
- Kamu kurumlarının güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi ve çevresel fırsat ve tehditleri öngörmesi zorunluluğu
- Mali ve idari sorunları çözmeye somut programların ve bütçelerin oluşturulması ve takibinin yapılması zorunluluğu

Stratejik planlamanın yapısı dikkate alındığında ve uygulama süreçleri titizlikle takip edildiğinde kamu kurumlarının daha etkin bir mali performansa ulaşabileceği ifade edilmiştir. Stratejik planlamanın bazı yararları arasında; doğrudan örgüt çalışanlarına yarar sağlama, politika yapıcılar ve anahtar karar vericilerin rollerini daha iyi icra etmelerine, sorumluluklarını yerine getirmelerine ve takım çalışması ile uzmanlığın örgüt üyeleri arasında güçlendirilmesine katkıda bulunması yer almaktadır. Stratejik planlamanın belirtilen yararları dışında çok sayıda yararı belirtilmiştir. Ancak stratejik planlamanın tüm belirtilen yararları sağlayabildiği, ancak sağlayacağına garantisinin olmadığı vurgulanmıştır (Gürer, 2006:96). Belirtilen nedenler ve faydalar temelinde ve stratejik sorunlara bir çözüm aracı olarak kamu kurumlarında stratejik planlama faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Kamu kurumlarının stratejik planlamayı nasıl gerçekleştireceği, bu süreçte mali idari ve

hukuki açıdan dikkat edilmesi gereken hususlarda yasal düzenlemeler, kanun, yüksek planlama kurulu kararları, yönetmelik ve kılavuzlar aracılığıyla belirlenmiştir.

Kamuda stratejik planlamanın başarılı olması için yapılan planların güncellenmesi, gerektiğinde revize edilmesi, stratejik planın başta üst yönetim olmak üzere tüm paydaşlar tarafından sahiplenilmesi ve eyleme geçilmesi, bu süreçte başarılı uygulamalar ile örneklerin izlenmesi, planların dilek ve temenniler formunda olmaması, hayali ve abartılı amaç - hedefleri de içermemesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca, stratejik planlamanın bir takımın sorumluluğunda yürütülmesi, gerektiğinde stratejik planla ilgili kurum içi bilgilendirici eğitimler verilmesi, stratejik amaç ve hedeflerin maliyetlendirilmesi, izleme ve değerlendirme süreçlerinin titizlikle takip edilmesi bu sürecin başarısını arttıracaktır (Yazıcı, 2014:156:162).

2.2. Kamu Kurumları Bütçeleme Sistemleri

Kamu bütçeleme sistemlerinin Magna Carta Libertatum (1215) anlaşmasıyla başladığı kabul edilmektedir. Magna Carta'da gelirlerin belirlenmesinde halkın önde gelenlerinin krala karşı söz sahibi olması öncelenmiştir. Kamu bütçeleme sistemleri incelendiğinde Klasik Bütçeleme Sistemi, Program Bütçe Sistemi, Planlama-Programlama-Bütçeleme Sistemi, Sıfır Tabanlı Bütçe Sistemi ve Performans Bütçeleme Sistemi olarak farklı yaklaşımlarda bütçeleme yapıldığı görülmektedir. Bütçe sistemleri ve özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Bütçe Sistemleri ve Özellikleri

Klasik Bütçe Sistemi	Program Bütçe Sistemi	Planlama- Programlama- Bütçeleme Sistemi	Sıfır Tabanlı Bütçeleme Sistemi
İlk oluşturulan bütçe sistemi olduğu belirtilir. İlk olarak İngiltere'de uygulanmıştır. Bütçenin denk olması ve kamu faaliyetlerinin sınırlanması temel ilkesidir. Bu sistemde bütçenin gelirler ve harcamalar ile kamusal hizmetlerin kapsamı sınırlı tutulmuştur. Sistemde üretim faktörleri ön plana çıkarılmıştır. Bütçe ödenekleri verilirken yapılacak kamu hizmetleri değil, hizmeti yapan birimler değerlendirilmiştir. Bu sistemde, harcamalar kadar hizmetin gerçekleştiği varsayılr.	Hizmetler ön plandadır. Hangi hizmet toplumun refahını en yükseğe çıkarır sorusuna cevap aranır. Türkiye'de PBS 1973 yılı bütçesiyle uygulanmaya başlanmıştır.	ABD'de 1910'lu yıllarda yerel yönetimler reform çabaları ile program bütçe sisteminin bir devamı olarak geliştirilmiştir. 1970'lerde kamu maliyesi açısından olgunluğa ulaştığı düşünülmektedir. Bu sistemde kamu hizmetlerinin çeşitli yollarla performansı ölçülür, maliyetler karşılaştırılarak en etkin çözüm seçilir.	İlk olarak 1924 yılında ortaya atılmıştır. Yeni baştan bütçeleme olarak ifade edilen bu sistemin temeli faaliyetlerin ilk defa yapılıyor gibi kabul edilerek yeni baştan değerlendirilmesine dayanır. Diğer bir deyişle her yılın bütçesi kendi içinde değerlendirilmektedir. Önceki yıllar dikkate alınmamaktadır.

Kaynak: Tüleykan, 2009:3-8'dan uyarlanmıştır.

Tablo 1'de yer alan bilgilerin dışında Performans Bütçe Sistemi (PBS), kamu hizmetlerine ödenek tahsisi yapılmadan önce yürütülecek faaliyet ve projelerin maliyetlendirilmesini hedefler. Kamu hizmetlerine yönelik performans hedeflerini oluşturur. Bu sistemde kamu hizmetlerine yönelik ödenek tahsisi çıktılar ve mevcut sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Özellikle 1990'lı yılların başından itibaren kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımına yönelik arayışlar, sonuç odaklı yönetim anlayışı ve performans esaslı yaklaşım önem kazanmasıyla bu sistem öncelenmiştir.

PBS esasen yeni bir yaklaşım değildir. Kamu maliyesi 1960'ların ve 1970'lerin "*Planlama-Programlama-Bütçeleme-Sistemi*" başlığı altında son on yıllarda bazı değişimlerle gündeme gelmiştir. Dünyada bir kısım ülkeler, ulusal düzeyde olduğu kadar ulus altı ve yerel düzeyde de Performans Bütçe Sistemi'ni uygulamaya koymuştur (Schick, 2013). PBS sistemi üç tür model esas alınarak uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu modeller: Stratejik planlamaya dayalı PBS modeli, performans sözleşmesine dayalı PBS modeli ve bütçe formatına dönüştürülmüş PBS modelidir. Stratejik planlamaya dayalı PBS modeli, kamu kurum bütçelerinin hazırlanmasına esas teşkil eden stratejik plan hazırlamalarını zorunlu kılmaktadır. Performans sözleşmesine dayalı PBS modelinde kamu kurumlarının stratejik plan hazırlanması zorunlu değildir. Kurum çalışanlarının performansının en yüksek seviyeye çıkarabilmesi için kurum üst yöneticileri ile performans sözleşmesi yapılması gereklidir. Bütçe formatına dönüştürülmüş PBS modelinde ise diğer iki modelin aksine bütçe metni dışında performansı ölçmek amacıyla herhangi bir belge düzenlenmemektedir. Sadece bütçede performans bilgileriyle ödenek bilgileri yer almakta, bağımsız bir performans raporuna da yer verilmemektedir.

Performans bütçe sistemi salt muhasebe, bütçe ve mali işler gibi birimleri ilgilendiren bir çalışma değildir. Hizmet hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflere yönelik ilerlemeyi performans ölçümleriyle izlemek için yöneticilerin faaliyet raporları kaynak olarak kullanılır. Performans bütçe sistemi, performans geliştirme,

uygulama ve sürecinde bütçe döneminin bir parçası olduğunda verimli çıktılar alınır (Rivenbark ve Kelly, 2006:37).

Bu yeni anlayışla kamu kurumları hedeflerini ortaya koyan stratejik plan hazırlayacaklardır. Planların uygulanabilirliği esastır. Bunun ölçülmesi için de performans programları oluşturacaklardır. Performans programlarında stratejik amaç ve hedefler yıllık bazda yer alır. Bu hedeflerin aynı zamanda performans hedeflerine dönüştürülmesi ve performans göstergeleri ve maliyetlerinin ortaya konulması beklenmektedir. Yıllık faaliyet raporları ise gerek mali saydamlığın gerekse performans denetiminin etkinliğinin sağlanması açısından düzenli olarak yayınlanmaktadır. Bu yeni bütçeleme sisteminde stratejik plan, kamu kurumu için bir anlamda politika belirlemede yol haritası niteliği taşıırken yeni bütçeleme sistemi anlayışının temel dinamiğini de oluşturmaktadır (Egeli vd., 2016:28). Performans esaslı bütçeleme sisteminin avantajları şu şekilde sıralanmaktadır (Çelebi ve Kovancılar, 2012:3);

- Bütçe çalışanları ve halk arasındaki iletişimin artırılması,
- Hükümet ajanslarında yönetimin gelişmesi,
- Bütçe kararlarının alınmasında daha bilgili olunması ve
- Daha yüksek saydamlık ve güvenilirliğin sağlanması.

Hollanda 1988, Polonya 1994, Litvanya 2000, Norveç 2001 ve Almanya 2003 yıllarında bu sisteme geçen ilk ülkelerdendir. Hollanda'da, 1988 ile 1995 yılları arasında performans bütçeleme ve performans göstergeleri uygulamaya konulmuştur. 2003 yılından bu yana, tüm belediyeler, çıktı bütçelerine ek olarak sonuç bütçelerini de kullanmaya başlamışlardır. Polonya'da ilk yerel performans bütçesi 1994'te Krakow'da uygulanmıştır. 2007 yılında Varşova ile beraber diğer şehirler de performans bütçelemeyi uygulamaya başlamış olsalar da yasal mevzuatın tamamlanmaması nedeniyle reformlar hızlı gelişmemiştir. Litvanya'da, program temelli bütçeleme yerel düzeyde 2000 yılında uygulamaya konmuştur. 2008'e gelindiğinde, hemen hemen tüm belediyeler, Litvanya'nın katılım öncesi ve katılım sonrası dönemde AB mali yardımı gereklilikleri çerçevesinde bütçeleme çalışmalarını düzenlemişlerdir. Norveç'te merkezi hükümete belediyelerin mali ve performans bütçelerini raporlamaları 2001'de başlamıştır. Belediyelerin finansal hesapları, faaliyetleri ve sonuçları raporlamasını zorunlu koşullmaktadır. Ancak harcamalar ve hedeflerle ilişkinin nasıl kurulacağı konusunda serbestlik bulunmaktadır.

2003'ten itibaren, tüm Almanya'da tüm belediyeler kademeli olarak bir performans bütçesi uygulamaya başlamışlardır. PBS, Belçika'da 2007, Slovakya'da 2008, İtalya'da 2009 ve İrlanda'da 2014 yıllarında uygulamaya başlamıştır (Bleyen vd., 2017:939-941). Türkiye'de ise 2003 yılında kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile PBS sistemi uygulaması başlamıştır.

2.3. Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

Kamu yönetimde reform, yönetimlerin çıkarlarını en üst düzeye çıkarmada etkinlik, hız, verimlilik, etkililik ve kalite çerçevesinde hizmet sunması ve bu hizmetlerin sürdürülebilirliğini sağlama adına yapmış olduğu iyileştirme çabalarının bütünü olarak tanımlanmaktadır (Önen ve Kurnaz, 2017:53). Reform kelime anlamı olarak “*daha iyi duruma getirmek için yapılan değişiklik, iyileştirme, düzeltme, ıslahat*” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2023). Dolayısıyla, kamu yönetimde reform ya da yeniden yapılanma kamu yönetiminin yapısına, hizmet sunma biçimine, personel rejimine, karar mekanizmalarına, siyaset ile ilişkilerine kısacası örgütün tüm işlevsel nitelikleri üzerinde yapılan köklü değişiklikler olarak kabul edilebilir. Kamu Yönetimi disiplini tarihsel akış içerisinde üç baskın dönemden geçmiştir (Osborne, 2006:377);

- 19.yy sonları ve 1980'lerin başları Geleneksel Kamu Yönetimi
- 1980'lerden 21.yy başlarına kadar olan dönem Yeni Kamu İşletmeciliği
- Son dönem Kamu Yönetişimi

Dünyada sürekli ilerleyen ekonomik, teknolojik ve siyasal gelişmeler, küreselleşme olgusunun 20. yy dinamiklerini değiştirmesi yönetim anlayışlarını da etkilemiş ve çoğu alanda olduğu gibi kamu yönetimde de yeniden yapılanmayı gerekli kılmıştır. Hukukun üstünlüğünün hâkimiyeti, belirlenmiş kuralları ve yönergeleri yönetmeye odaklanma; politika oluşturma ve uygulamada bürokrasinin merkezi rolü, kamu kuruluşlarında “*siyaset – yönetim*” ayrımı, artan bütçeleme taahhüdü gibi niteliklerle (Osborne, 2006:378) anılan yeni kamu

yönetimi anlayışı yerellik, şeffaflık, mali disiplin, hesap verilebilirlik, etkinlik, verimlilik gibi yönetim ilkeleri çerçevesinde geliştirilmiştir (Akbal, 2022:139). Bu paradigma yeni bir kamu yapılanmasının gereği olarak “stratejik yönetim” anlayışını getirmiştir.

Kamu yönetiminde 1970’li yıllardan itibaren mal ve hizmet sunumunda çıktı odaklı ve programa dayalı bütçelemeyi esas alan program uygulanmıştır. Ancak, programın bütçe sisteminde bazı aksaklıklara neden olması ve geleneksel bütçe sisteminin uygulanmasına devam edilmesi yeni arayışlara yönelmesine neden olmuştur. 1995 yılında, konsolide (genel ve katma) bütçe kapsamındaki idarelerde tahakkuk esasına dayalı bütçelemeye geçilmesini amaçlayan “Kamu Mali Yönetim Projesi” çalışmaları başlamış ve 2001 yılında hız kazanmıştır (Murat ve Bağdigen, 2008:139).

Türkiye’de, geleneksel bütçeleme programının kamu mali yönetiminin yeniden yapılandırılması ve mali saydamlık yönünde birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan en kapsamlı ve sistemli olanı Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ve sonrasında Kalkınma Bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalardır. Çalışmalar için kurulan Özel İhtisas Komisyonu’nun raporlarında 5018 sayılı Kanun’a altlık oluşturmuş, bütçe uygulama sonuçlarının olumlu sonuçlanmadığı, bütçe açıklarının sürekli artış eğiliminde olduğu hususların altı çizilerek kamu bütçe sistemi ve yönetiminde şeffaflık ve denetime önem veren bir sistemin gerekliliği üzerinde durulmuştur (DPT, 2000:98).

Türkiye’nin Avrupa Birliği (AB) üyeliği için aday olma ve AB müktesebatına uyum sürecinde kamu yönetimini hedefleyen bir dizi reform çalışmaları başlatılmıştır. Bu doğrultuda 2003 yılında Başbakanlık tarafından “Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Değişimin Yönetimi için Yönetimde Değişim” adlı rapor hazırlanmıştır. Raporda Kamu mali yönetimindeki kriz değişim ihtiyacı dile getirilerek “gelir toplamakta zorlanan, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü nedeniyle vergi gelirlerini tabana yayarak vergide adaleti sağlayamayan, gelirlerinin çok üzerinde harcama yapan yönetimler mali disiplinin bozulmasına ve bütçe açıklarının hızla artmasına yol açmışlardır” denilmektedir (Dinçer ve Yılmaz 2003:93). Yaşanan bütün bu gelişmeler ışığında Türkiye’de 2003 yılında kabul edilen 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamu mali yönetimine yeni bir soluk getirmiş olup kamunun mali yönetim anlayışı reformist bir yapı olarak ortaya çıkmış ve uygulanmaya başlanmıştır.

Kanunun amacı, “kalkınma planları ve programlarda yer alan politika ve hedefler doğrultusunda kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde... hesap verebilirliği ve mali saydamlığı sağlamak üzere... kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, raporlanmasını ve mali kontrolü düzenlemek” olarak ifade edilmektedir (5018 Sayılı Kanun, md.1). Bu kanun ile Türk kamu mali yönetiminde Stratejik Planlamaya Dayalı PEB modeli benimsenmiştir. Kanunda yeni bütçeleme sistemi “Stratejik planlama ve performans esaslı program bütçe” başlığı altında Madde 9’da yer verilmiştir. Buna göre: “Kamu idareleri; kalkınma planları, Cumhurbaşkanlığı tarafından belirlenen politikalar, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar... Kamu idareleri bütçelerini, ... performans esasına dayalı olarak hazırlar. Kamu idarelerinin bütçelerinin stratejik planlarda belirlenen performans göstergelerine uygunluğu ve idarelerin bu çerçevede yürütecekleri faaliyetler ile performans esaslı bütçelemeye ilişkin diğer hususlar Cumhurbaşkanlığı tarafından belirlenir”, denilerek PEB sistemine geçiş anlatılmaktadır.

Kanun’un 5. maddesinde, kamu mali yönetiminin görevinin mali disiplini sağlamak olduğuna dikkat çekilmiştir. Böylelikle mali sorumluluğun bir sonucu olarak; ortaya çıkabilecek kamu zararı, mevzuat çerçevesinde tanımlanacak, ilgili zarardan sorumlu olanların hesap vermeleri ve bu zararın karşılanması gerekecektir. Böylece diğer kamu kuruluşları da çalışmaları ve denetimlerinde kamu zararı kavramını temel olarak 5018 sayılı Kanun’ndaki tanıma dayandırmaktadırlar (Sert, 2022:3). Kanun ile kamu maliyesi uygulamalarında hesap verebilirlik, mali saydamlık ve disiplin hedeflenerek kaynakların etkili, etkin, ekonomik ve verimli kullanımının sağlanmasına yönelik düzenlemeler getirilmektedir. PEB sistemi, kaynakların kamu idarelerinin hedefleri doğrultusunda tahsisini ve kullanılmasını sağlayan, performans ölçümü ve değerlendirmesi yaparak performans ölçümünü gerçekleştiren ve sonuçları raporlayan bir bütçeleme sistemidir (Çelebi ve Kovancılar, 2012:2). Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla kabul edilen 5018 sayılı Kanun ile uygulamaya koyulan PEB, 2006’dan itibaren tüm yönleriyle genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde uygulanmaya başlamıştır (Bilge ve Demirtaş, 2012:58).

2.4. Bir Farklılaşma ve Odaklanma Stratejisi Olarak Misyon Farklılaşması ve İhtisaslaşma Programı

Bölgesel kalkınma odaklı misyon farklılaşması programı ile üniversitelerin öncelikli faaliyetlerinden olan eğitim-öğretim ve araştırma-geliştirme gibi faaliyetlerinin/hizmetlerinin yanı sıra buldukları bölgenin sosyal, doğal, tarihi ve kültürel zenginliklerinin dikkate alınarak, ekonomik, ticari ve sanayi potansiyelinin etkin kullanılması, yerel ekonomik kalkınmanın geliştirilmesi ve bölgenin ihtiyaç duyduğu insan kaynağının yetiştirilmesi amaçlanmaktadır (YÖK, 2022).

Bölgesel kalkınma odaklı misyon farklılaşması programı, işletmelerin sektörel rekabette izledikleri rekabet stratejilerinden farklılaşma ve odaklanma stratejileri ile benzerlik göstermektedir. Bu stratejinin temeli rakiplerinden ayrılmak, ayrıcalıklı bir konum elde etmektedir. Bu stratejiler Porter (1980) tarafından rekabette konumlandırma stratejileri olarak tanımlamakta ve rekabet üstünlüğü elde etmede rakiplerinden farklı işler yapmanın veya aynı işleri farklı yöntemler kullanarak yapmayı ifade etmektedirler. Farklılaşma stratejisi, ürünlerini rakiplerinden farklılaştırmak için benzersiz ve yüksek kaliteli ürünler üretmeye, müşteriye rakiplere oranla daha yüksek fayda sağlamaya, rakiplere oranla daha fazla araştırma geliştirme faaliyetlerine yatırım yapma gibi noktalara odaklanmaktadır (Widuri ve Sutanto, 2019:171).

Hâlihazırda 22 üniversitenin başvurduğu program, üniversitelerin kuruldukları bölgenin belirli özelliklerine daha fazla yoğunlaşmaları ve bağlantıda oldukları tüm paydaşlar için daha fazla değer üretmelerini amaçlamaktadır. Programa başvuran ve YÖK tarafından kabul edilen üniversiteler ihtisaslaşma çalışmalarına büyük önem vermektedir. Bu yöndeki çalışmaların bir göstergesi ve aynı zamanda yol haritası olarak stratejik planlama çalışmalarını yürütmektedirler.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından başlatılan ve dönemler halinde başvuruların yapıldığı “*Bölgesel Misyon Odaklı Farklılaşma*” programına dâhil olan üniversitelerin ihtisaslaşma çalışmalarını stratejik kaynak dağılımı bağlamında incelemektir. Bu amaçla ihtisaslaşma programına dâhil olan üniversitelerin kaynak dağılımında ihtisaslaşmaya yönelik stratejik amaçlarına ayırdıkları tahmini bütçelerin stratejik planlar üzerinden incelenmesi hedeflenmiştir.

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bilindiği gibi nitel araştırmalar, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, analizlerin doğal ortamda objektif ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmasının amaçlandığı araştırma süreci içermektedir (Yıldırım ve Şimsek, 2005:39). Araştırmanın ihtisaslaşma programına dâhil olan 22 üniversiteyi kapsamı amaçlanmıştır. Ancak ihtisaslaşma programı 4. Çağrı dönemi 12.11.2021’de sonuçlandırdığından İhtisaslaşma ile ilgili stratejik amaçlar mevcut stratejik planlarda yer almadığından 4. Çağrı döneminde program dâhil olan 7 üniversitenin geçmiş dönemlere ait stratejik planları analiz kapsamına alınmamıştır. 2022 ve sonrası dönemleri kapsayan stratejik plan çalışmalarının devam ettiği üniversitelerin kamusal bilgilendirme araçlarından (web sayfaları, basın haberleri) anlaşılmıştır.

Veri toplama aracı olarak doküman incelemesi kullanılmıştır. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimsek, 2005:39). Doküman incelemesinde üniversitelerin mevcut ve geleceğe dönük stratejik planları doküman olarak değerlendirilmiştir. Bu amaçla üniversitelerin web sayfaları ve stratejik planlama daire başkanlıkları üzerinden paylaştıkları stratejik planlar incelenmiştir. Stratejik planlar genel olarak, ihtisaslaşma alanları, ihtisaslaşma alanına odaklı stratejik amaçlar ve tahmini bütçeler, ihtisaslaşmada başarı için önemli görülen performans göstergeleri, değerlendirme ve izleme süreçleri açılarından değerlendirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bulgularının sunumunda izlenen yol, ihtisaslaşma programına dâhil edilen üniversitelerin, stratejik planlarının incelenerek, ihtisaslaşma alanına ilişkin stratejik amaçların tespiti, bu amaçlara yönelik bütçe tahsis miktarlarının tespiti, performans göstergelerinin tespiti ve izleme/değerlendirme araçlarının tespitine yöneliktir. Tablo 2’de Üniversiteler ve İhtisaslaşma Alanlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. İhtisaslaşma Programına Dâhil Olan Üniversiteler ve İhtisaslaşma Alanları

Sayı	Çağrı Dönemi/Yıl	Bölge	Üniversite Adı	İhtisaslaşma Alanı
1	1/2016	Doğu Anadolu	Bingöl Üniversitesi	Tarım ve Havza Bazlı Kalkınma
2	1/2016	Akdeniz	Burdur M. Akif Ersoy Üniversitesi	Tarım ve Hayvancılık
3	1/2016	Batı Karadeniz	Düzce Üniversitesi	Sağlık ve Çevre
4	1/2016	İç Anadolu	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	Tarım ve Jeotermal
5	1/2016	İç Batı Anadolu	Uşak Üniversitesi	Deri, Tekstil ve Seramik
6	2/2018	İç Anadolu	Aksaray Üniversitesi	Spor ve Sağlık
7	2/2018	Batı Karadeniz	Kastamonu Üniversitesi	Ormancılık ve Tabiat Turizmi
8	2/2018	Doğu Anadolu	Muş Alparslan Üniversitesi	Hayvancılık
9	2/2018	Güney Doğu Anadolu	Siirt Üniversitesi	Tarım ve Hayvancılık
10	2/2018	Karadeniz	Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniv.	Çay
11	3/2020	Doğu Karadeniz	Artvin Çoruh Üniversitesi	Tıbbi ve Aromatik Bitkiler
12	3/2020	Batı Karadeniz	Bartın Üniversitesi	Akıllı Lojistik ve Bütünleşik Bölge Uygulamaları
13	3/2020	Orta Karadeniz	Hitit Üniversitesi	Makine ve İmalat Teknolojileri
14	3/2020	Marmara	Kırklareli Üniversitesi	Gıda
15	3/2020	İç Anadolu	Yozgat Bozok Üniversitesi	Endüstriyel Kenevir
16	4/2021	Güney Doğu Anadolu	Batman Üniversitesi	Enerji
17	4/2021	Doğu Karadeniz	Giresun Üniversitesi	Fındık
18	4/2021	Doğu Karadeniz	Gümüşhane Üniversitesi	Madencilik
19	4/2021	Doğu Anadolu	Iğdır Üniversitesi	Katma değeri yüksek tarımsal ürünler
20	4/2021	İç Anadolu	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	Hassas tarım ve yenilikçi işletme teknolojileri
21	4/2021	Doğu Anadolu	Munzur Üniversitesi	Stratejik hammaddeler ve ileri teknoloji uygulamaları
22	4/2021	İç Anadolu	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniv.	Doğal ve kültürel miras turizmi

Kaynak: Bölgesel Kalkınma, 2022'den yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2 incelendiğinde ihtisaslaşma çalışmalarının 2016 yılında başladığı ve dört çağrı dönemini kapsadığı görülmektedir. Bölgesel olarak bakıldığında Ege bölgesi dışında tüm bölgelerden üniversitelerin programa dâhil olduğu görülmektedir. İlk üç dönemde beş olan programa dâhil olan üniversitelerin sayısı 2021 döneminde yediye çıkarılmıştır. Programda yer alan 22 üniversitenin ihtisaslaşma programlarının alan açısından genel görünümü Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. İhtisaslaşma Programlarının Genel Görünümü

İhtisaslaşma Alanları	Üniversite Sayısı
Tarım ve Hayvancılık	6
Endüstriyel Ürünler	5
Sağlık, Spor ve Çevre	3
Gıda	1

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde ihtisaslaşma programına dâhil olan üniversitelerin en fazla tarım ve hayvancılık alanlarında desteklendiklerini söylemek mümkündür. Endüstriyel ürünler ikinci sırada yer almaktadır. Gıda alanında Marmara Bölgesi'nden tek üniversite olan Kırklareli Üniversitesi seçilmiştir. Tablo 3'te birinci çağrı döneminde ihtisaslaşma programına başvuran üniversitelere ait toplam bütçe ve ihtisaslaşma amaçlarına ayırdıkları bütçeler (stratejik plan verilerine dayanılarak) yer almaktadır.

Tablo 4. İhtisaslaşmaya Odaklı Stratejik Amaçlar ve Tahsis Edilen Tahmini Bütçeler-Çağrı 1²

Üniversite Adı	İhtisaslaşmaya Bağlı Stratejik Amaç/lar	Stratejik Plan Dönemi	Toplam Bütçe (TL)	Tahsis edilen Tahmini Bütçe (TL)
Düzce Üniversitesi	Sağlık ve Çevre Teknolojileri Alanına Odaklanmak Ve Bu Alanda Markalaşmak	2015-2019 2020-2024	2.327.100.000	22.469.000
Bingöl Üniversitesi	Tarım ve Havza Bazlı Kalkınma alanına katkı sağlayacak şekilde bilimsel üretim kapasitesinin artırılması	2018-2022	678.406.300	9.710.000
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	Bölgesel kalkınma ve ihtisaslaşma odaklı, ulusal ve uluslararası düzeyde, yenilikçi ve girişimci araştırma geliştirme çalışmaları yapmak.	2022-2026	3.136.951.000	26.600.000
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üni.	Bölgesel Kalkınma ve İşbirliğini Arttırmak Toplumsal katkıya ve bölgesel kalkınmaya odaklanan girişimci üniversite olmak	2017-2021 2022-2026	2.709.431.998	149.144.247
Uşak Üniversitesi	Deri, Tekstil ve Seramik Alanında Bölgesel Kalkınmayı Sürdürülebilir Kılmak	2020-2024	1.433.221.500	46.554.000
Toplam Tahmini Bütçeler			3.760.321.500	254.477.247

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4 genel olarak değerlendirildiğinde üniversitelerin stratejik plan dönemlerinde ihtisaslaşma alanlarına ayırdıkları bütçelerin toplam bütçeye oranının yaklaşık %1,5 olduğu görülmektedir. Toplam bütçe/ihtisaslaşma amaçlarına tahsis edilen bütçe oranlamasında bazı üniversitelerin ön plana çıkmasının nedeni iki plan dönemine ait verilerin incelenmiş olmasıdır. Tablo 5'te 2. çağrı dönemine ilişkin toplam bütçe ve ihtisaslaşma amaçlarına ayrılan bütçeler yer almaktadır.

Tablo 5. İhtisaslaşmaya Odaklı Stratejik Amaçlar ve Tahsis Edilen Tahmini Bütçeler-Çağrı 2³

Üniversite Adı	İhtisaslaşmaya Bağlı Stratejik Amaç/lar	Stratejik Plan Dönemi	Tahsis edilen Tahmini Bütçe (TL)	Toplam Bütçe (TL)
Aksaray Üniversitesi	Bölgenin mevcut verimlilik ve inovasyon kabiliyetinin geliştirilerek ulusal ve uluslararası rekabetçilik gücünü arttırmak	2020-2024	115.000	984.794280
Kastamonu Üniversitesi	Ormancılık ve tabiat turizmi alanında ihtisaslaşma ile ilgili çalışmaların nitelik ve niceliğini artırarak rol model bir üniversite olmak	2020-2024	148.267.200	1.271.657.588
Muş Alparslan Üniversitesi	Paydaşlarla İşbirliği içerisinde çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye yönelik faaliyetleri toplumsal sorumluluk bilinciyle gerçekleştirmek	2021-2025	4.366.000	935.837.000
Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	Yerel ve bölgesel kalkınmaya öncülük etmek	2018-2022	5.000.000	1.405.703.000
Siirt Üniversitesi	Üniversitemizin kamu, özel sektör ve diğer paydaşlarla işbirliğini artırarak bölgesel kalkınmaya destek vermek	2018-2022	9.300.000	550.340.000
Toplam Tahmini Bütçeler			167.048.200	5.148.331.868

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5 genel olarak değerlendirildiğinde üniversitelerin stratejik plan dönemlerinde ihtisaslaşma alanlarına ayırdıkları bütçelerin toplam bütçeye oranı yaklaşık %3,2 olarak gözükmektedir. Bazı üniversitelere ait bütçe değerlerinin yüksekliği, 2020 sonrası stratejik planları kapsamından kaynaklanmaktadır. Tablo 6'da 3. çağrı dönemine ilişkin toplam bütçe ve ihtisaslaşma amaçlarına ayrılan bütçeler yer almaktadır.

2 Bütçe ödeneği ve bütçe dışı ödenekler dâhil

3 Bütçe ödeneği ve bütçe dışı ödenekler dâhil

Tablo 6. İhtisaslaşmaya Odaklı Stratejik Amaçlar ve Tahsis Edilen Tahmini Bütçeler-Çağrı 3⁴

Üniversite Adı	İhtisaslaşmaya Bağlı Stratejik Amaç/lar	Stratejik Plan Dönemi	Tahsis edilen Tahmini Bütçe (TL)	Toplam Bütçe (TL)
Artvin Çoruh Üniversitesi	Paydaşlarla İşbirliği İçerisinde Toplumsal ve Bölgesel Kalkınmaya Öncülük Etmek	2018-2022 2023-2027	57.772.500	1.829.980.000
Bartın Üniversitesi	Bölgesel Kalkınmaya Yönelik Sosyal, Kültürel ve Bilimsel Faaliyetleri Arttırmak	2019-2023	4.011.000	758.580.814
Yozgat Bozok Üniversitesi	Sonuçları toplumsal ve ekonomik faydaya dönüşebilen nitelikli bilimsel araştırma ve proje faaliyetlerini artırmak	2022-2026	342.340.000	2.442.870.000
Hitit Üniversitesi	Toplumsal katkı faaliyetleri ile yerel ve bölgesel gelişmeye katkı sağlayan bir Üniversite olmak	2021-2025	1.395.000	1.291.274.000
Kırklareli Üniversitesi	2018-2022 Stratejik Plan belgesinde ihtisaslaşma amacı yer almamaktadır. 2023-2027 dönemi için çalışmaları devam etmektedir.	2018-2022 2023-2027-	---	---
Toplam Tahmini Bütçeler			404.123.500	5.031.430.814

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6 genel olarak değerlendirildiğinde üniversitelerin stratejik plan dönemlerinde ihtisaslaşma alanlarına ayırdıkları bütçelerin toplam bütçeye oranı yaklaşık %8'dir. Tabloda yer alan Artvin Çoruh Üniversitesi ve Kırklareli Üniversitesi'nin plan değerlerinin yüksek çıkması, stratejik plan belgelerinin revize 2023 ve sonrasını kapsamasından kaynaklıdır.

Tablo 7. Dönemsel Bazda Bütçe Özeti

Çağrı Dönemi	İhtisaslaşma Amaçlarına Tahsis Edilen Toplam Tahmini Bütçeler (TL)	Genel Toplam Tahmini Bütçeler (TL)
1. Çağrı	254.477.247	10.285.110.798
2. Çağrı	167.048.200	5.148.331.868
3. Çağrı	404.123.500	5.031.430.814

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Birinci çağrı dönemine ait rakamın yüksekliği bu üniversitelerin 6 yılın üzerinde desteklenmiş olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Performans göstergeleri ihtisaslaşmaya ayrılan bütçelerin soyut ve somut çıktılarının görünürlüğü açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda ihtisaslaşmaya dâhil olan üniversitelerin performans göstergeleri Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8. İhtisaslaşmaya Bağlı Stratejik Amaçların Performans Göstergelerine Yansımalarının Üniversitelere Göre Dağılımı

İhtisaslaşma ile İlişkili Performans Göstergeleri	Stratejik Planında Yer veren Üniversite Sayısı
Bilimsel Yayınların Sayısı (Tez, Makale, Kitap, Bildiri vb.)	15
Ulusal, Uluslararası Proje sayıları (Sosyal Sorumluluk Projeleri Dahil)	12
Etkinlikler (Kongre, konferans, sempozyum, tanıtım faaliyetleri, bültenler, vb.)	9
İç ve dış Paydaşlara yönelik eğitimler, toplantılar, sertifikalı programlar, mentörlük hizmetleri, memnuniyet anketleri vb.	7
Eğitim programlarının sayısı (önlisans, lisans, lisansüstü)	6
Kamu özel sektör işbirlikleri ve protokoller	5
Markalı ve Patentli Ürünler, Faydalı Modeller	4
Koordinatörlükler, Araştırma ve Uygulama Merkezleri ve Laboratuvarlar	3
Fiziksel alan tahsisleri ve kapasitesi	3
Girişimcilik ve yenilikçilik endeksi sıralaması	3
İhtisaslaşma alanına yönelik, plan, fizibilite ve analiz Sayısı	2
Makine, Teçhizat, Araç, Ekipman Sayıları	1

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

4 Bütçe ödeneği ve bütçe dışı ödenekler dâhil

Tablo 7’deki bulgulara göre en fazla ön plana çıkan ilk üç performans göstergesi, bilimsel yayınlar, projeler ve etkinliklerdir. Bunları iç ve dış paydaşlara yönelik faaliyetler, eğitim programları sayısı ve kamu özel sektör işbirlikleri ve protokoller izlemektedir.

4.1. İzleme ve Değerlendirme Faaliyetlerinde Ön Plana Çıkan Çalışmalar

İncelenen stratejik planlarda izleme ve değerlendirme faaliyetlerine yönelik ön plana çıkan başlıklar şu şekilde sıralanabilir;

- Üst yönetimin sorumluluğuna ve izleme-değerlendirme kurullarının oluşturulmasına vurgu,
- Stratejik amaçlar ve hedeflerden sorumlu birimlerin açıkça tanımlanması
- Strateji geliştirme daire başkanlığının bu süreçteki sorumluluğuna vurgu yapılması
- Amaç ve hedeflerin uygulamasının sistematik olarak takip edilmesi
- Oluşabilecek risklere karşı yürütülebilecek kontrol faaliyetlerinin tanımlanması
- Performans göstergelerinin gerçekleşip gerçekleşmediğine ilişkin belirli aralıklarla (3, aylık, 6 aylık ve yıllık) veri toplama
- İzleme ve değerlendirme raporlarının yayınlanması

Tablo 8’de Stratejik plan yıllık değerlendirme raporu yayınlayan üniversite sayısı yer almaktadır.

Tablo 8. Stratejik Plan Yıllık Değerlendirme Raporu Yayınlayan Üniversite Sayısı

Çağrılar	Yıllık Rapor Yayınlayan Üniversite Sayısı	Toplam Üniversite Sayısı
1. Çağrı	4	5
2. Çağrı	3	5
3. Çağrı	2	5
Toplam	9	15

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Birinci çağrı döneminde dört, ikinci dönemden 3, son dönemden ise 2 üniversite yıllık değerlendirme raporu yayınlamıştır. Dolayısıyla, %60 oranında üniversitelerin yıllık değerlendirme raporu yayınladıkları görülmektedir.

5. SONUÇ

İhtisaslaşma programına dâhil olan üniversitelerin stratejik planları genel olarak değerlendirildiğinde mevcut durum analizinde çevresel analizlerin yapıldığı, farklılaşma stratejisine vurgu yapıldığı ve farklılaşma stratejisinin müstakil bir bölüm halinde hazırlandığı tespit edilmiştir. Bu nedenle üniversitelerin ihtisas alanlarına odaklanarak güçlü bir rekabetçi pozisyon elde etmeyi hedefledikleri söylenebilir. İhtisaslaşma süreci ile ilgili dikkat çeken diğer önemli bir nokta, programa dâhil olan tüm üniversitelerin ihtisas alanı ile ilgili bir koordinatörlük veya merkez/ler kurduklarıdır. Bu yöndeki eğilimler ihtisaslaşma çalışmalarının müstakil bir alan olarak değerlendirildiğini ve önemsendiğini göstermektedir.

İhtisaslaşma programına dâhil olan üniversitelerin ihtisas alanı olarak en fazla tarım ve hayvancılık alanından seçildikleri görülmektedir. Son dönem pandemi, salgın hastalıklar, küresel iklim değişikliğinin neden olduğu sel ve orman yangınları gibi afetler göz önüne alındığında tarım ve hayvancılık ile beraber gıda alanında da ihtisas üniversitelerinin sayısının artırılması önerilebilir. Çünkü gıda alanında sadece bir üniversitenin programda yer aldığı görülmektedir.

Üniversitelerin performans göstergelerinde en fazla yoğunlaştıkları alanların bilimsel yayınlar, projeler ve bilimsel etkinlikler olduğu görülmüştür. Hiç kuşkusuz bu faaliyetler ve hizmetler üniversitelerin temel faaliyetlerinden sayılmaktadır. Üniversitelerin ihtisas programlarının gerektirdiği AR-GE faaliyetleri, projeler ve alana yönelik uygulama çalışmalarına daha fazla yönelmeleri önerilmektedir.

İhtisaslaşma programının, Yükseköğretim Kurulu’nun üzerinde önemle durduğu bir program olduğu görülmektedir. YÖK’ün kurumsal web sayfasında programa atfedilen değer ve konu hakkındaki basın haberleri

bunu göstermektedir. Programa dâhil olan üniversitelerin çalışmalarının gerek üniversitelerin kendi iletişim kanalları gerekse ulusal/yerel basın kuruluşları aracılığıyla kamuoyuna duyurulduğu görülmektedir. Bununla birlikte programa dâhil olan üniversitelerin %60 oranında yıllık değerlendirme raporlarını kurumsal iletişim sayfaları üzerinden yayınladıkları görülmektedir. Üniversitelerin bu yöndeki çabaları, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun öngördüğü niteliklerle örtüşmektedir. Stratejik planlama birimleri ve kurulan koordinatörlükler/merkezler aracılığıyla duyurulması yönündeki çabaların artırılması, kamuda etkinlik, verimlilik şeffaflık ve hesap verebilirlik konusunda görüş bildiren bazı yazarların (Akbal, 2022; Önen ve Kurnaz, 2017; Çelebi ve Kovancılar, 2012) görüşlerini doğrulayıcı nitelikte olacaktır.

Bu çalışmada ihtisaslaşmaya yönelik stratejik amaçlar incelenmiştir. Üniversitelerin, eğitim-öğretim ve araştırmaya yönelik amaçları ile kurumsal yapı ve kültürü geliştirmeye yönelik amaçlarının da ihtisaslaşmaya katkı sağlayacak şekilde tasarlandığı tespit edilmiştir. Bu yönüyle stratejik planlardaki amaçlar/hedefler arasında bütünlük sağlandığı söylenebilir. Pandemi, ekonomik dalgalanmalar, küresel ve bölgesel gelişmelerin stratejik planlar üzerinde negatif etkileri oluşturabilmektedir. Bu nedenle dışsal gelişmelerden kaynaklanan sebeplerle performans hedeflerine ulaşamaması durumunda planlardaki hedeflerin ve maliyetlerin revize edilmesi önerilmektedir. Çalışma bu alanda ilklerden sayılabilir. Litaretür incelemesinde ihtisaslaşma programına dâhil olan üniversitelerle ilgili analiz içerikli çalışmalara rastlanmamıştır. İleride yapılacak araştırmalarda üniversitelerin ihtisaslaşma performansları değişik açılardan (akademik, finansal, yenilik vb.) değerlendirilebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- AKBAL, Güray (2022), "Çok Yıllı Bütçeleme ve Mali Disiplin Arasındaki İlişki: Türkiye Özelinde Değerlendirme", *International Journal of Public Finance*, S.7(1), ss.137-160.
- ANDERSEN, Torben Juul (2013), *Short Introduction to Strategic Management*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BİLGE, Semih ve DEMİRTAŞ, Selma (2012), "Performans Esaslı Bütçeleme Uygulamasının Türk Kamu Kurumlarında Algılanması ve Sorun Alanlarının Tespiti: Eskişehir İli Örneği", *Maliye Dergisi*, S.162, ss.51-72.
- BİRİNCİ, Mehmet (2014), "Üniversitelerde Stratejik Yönetim Uygulamalarının Performansa Etkileri: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin Karşılaştırmalı Analizi", *Yükseköğretim Dergisi*, S.4(3), ss.135-147.
- BLEYEN, Pieter, KLIMOVSKI, Daniel, BOUCKAERT, Geert ve REICHARD, Christoph (2017), "Linking Budgeting to Results? Evidence about Performance Budgets in European Municipalities Based on a Comparative Analytical Model", *Public Management Review*, S.19(7), ss.932-953.

- ÇELEBİ, A. Kemal ve KOVANCILAR, Birol (2012), “*Performans Esaslı Bütçeleme Sisteminin Teorik ve Pratik Sorunları*”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, S.19(1), ss.1-18.
- DİNÇER, Ömer ve YILMAZ, Cevdet (2003), **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma Değişiminin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim**, T.C. Başbakanlık Yayını, Ankara, http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/ewRtI+Degisimin_Yonetimi_icin_Yonetimde_Degisim_2003_.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2022).
- DPT - DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (2000), “*Kamu Mali Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması ve Mali Saydamlık Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, DPT Yayını, Ankara, DPT: 2517 - ÖİK: 535, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Kamu-Mali-Yonetiminin-Yeniden-Yapilandirilmasi-ve-Mali-Saydamlık-OIK-Raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 20.08.2022)
- EGELİ, Haluk, AKDENİZ, H. Ahmet, AKSARAYLI, Mehmet, TÜĞEN, Kâmil ve ÖZEN, Ahmet (2016), “*Stratejik Planlamaya Dayalı Performans Esaslı Bütçeleme Sisteminin Kritik Kontrol Noktaları Analizi: Türkiye’deki Kamu Kurumları Uygulaması*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.22(1), ss.27-47.
- FERREIRA, Jaao J. M., RAPOSO, Mario ve MAINARDES, Emerson Wagner (2014), “*Strategy and Strategic Management Concepts: Are They Recognised by Management Students?*”, **Business Administration and Management**, S.17(1), ss.43-61.
- GÜRER, Harun (2006), “*Stratejik Planlamanın Temelleri ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulanmasına Yönelik Öneriler*”, **Sayıştay Dergisi**, S.63, ss.91-105.
- MURAT, Güven ve BAĞDİGEN, Muhlis (2008), **Kamu İdarelerinde Stratejik Planlama ve Yönetim**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- OSBORNE, Stephen P. (2006), “*The New Public Governance?*”, **Public Management Review**, S.8(3), ss.377–387.
- ÖNEN, Mustafa ve KURNAZ, Selim (2017), “*Kamu Yönetimi Reformlarında Yeni Perspektifler ve Arayışlar*”, **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi**, S.4(8), ss.51-69.
- PORTER, Michael E. (1980), **Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors**, Freepress, New York (US).
- RIVENBARK, William C. ve KELLY, Janety M. (2006), “*Performance Budgeting in Municipal Government*”, **Public Performance & Management Review**, S.30(1), ss.35-46.
- SCHICK, Allen (2013), “*The Metamorphoses of Performance Budgeting*”, **OECD Journal on Budgeting**, S.12(3), ss.1-29.
- SERT, Hülya (2022), **5018 Sayılı Kanun’a Göre Belediyelerin Mali Yapısı ve Sorumluluk Alanları, Kamu Zararının Genel Esasları, Rücu Sorumluluğu, Görevi İhmal ve Sayıştay Açısından Kamu Zararı**, T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Yayını, İstanbul, <https://teftiskurulu.ibb.istanbul/wp-content/uploads/2022/08/HULYA-SERT.pdf> (Erişim Tarihi: 15.09.2022).
- TDK – TÜRK DİL KURUMU (2022), “*Reform*”, **Büyük Türkçe Sözlük**, TDK Yayını, Ankara, www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 20.08.2022).
- TÜLEYKAN, Hayrettin (2009), “*Kamu Bütçeleme Sistemleri ve Çok Yıllı Bütçeleme*”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S.2, ss.1-23.
- ÜNAL, Soner (2020), “*Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı*”, **Kamu Yönetimi Teorileri: Geleneksel Teorilerden Yeni Yaklaşımlara** (Ed. Hamza Ateş), Savaş Kitap ve Yayınevi, Ankara.
- WIDURI, Retnaningtyas ve SUTANTO, Jennifer Evelin (2019), “*Differentiation Strategy and Market Competition as Determinants of Earnings Management*”, **International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science** (TEAMS 2018), S.69, Atlantis Press, Amsterdam (Holand), ss.171-176.

YAZICI, Kuddusi (2014), “*Kamuda Stratejik Planlamanın Başarısız Olma Nedenleri ve Çözüm Önerileri*”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.14(28), ss.134-171.

YILDIRIM, Ali ve SİMSEK, Hasan (2005), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 5. Baskı.

YÖK – YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2022), “3. Çağrı: İhtisaslaşma Alanları”, **YÖK Kurumsal Web Sayfası**, <https://bolgeselkalkinma.yok.gov.tr/ihstiaslasma-alanlari/3-cagri> (Erişim Tarihi: 01.08.2022).

YÖK – YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2022), “*Bölgesel Kalkınma Odaklı Üniversite Ziyaretleri*”, **YÖK Kurumsal Web Sayfası**, <https://bolgeselkalkinma.yok.gov.tr/Sayfalar/bolgesel-kalkinma-odakli-universite-ziyaretleri-burdur.aspx> (Erişim Tarihi: 09.10.2022).

5018 sayılı **Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu** (24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete).

Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği (20.09.2005 tarih ve 25942 sayılı Resmi Gazete).



Assessment of Reputational Risk Management Maturity Levels of Banks

Bankaların İtibar Riski Yönetimi Olgunluk Seviyelerinin Değerlendirilmesi

Turgay GEÇER

Doç. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi,
İİBF, İşletme Bölümü, tgecer@fsm.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-4430-2273>

Makale Başvuru Tarihi: 23.06.2023

Makale Kabul Tarihi: 03.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Kaan Ramazan ÇAKALI

Dr., Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası,
kaanramazanc@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4186-2291>

Gürol BALOĞLU

Dr., Süzer Grubu, gurol@live.com
<https://orcid.org/0000-0003-1093-2664>

ÖZET

Faaliyetlerinin doğası gereği itibar riski bankalar açısından yönetilmesi gereken temel risklerin başında gelmektedir. Kurumsal itibarın maddi olmayan bir varlık olması sebebiyle itibar riskinin ölçümü son derece zordur. Buna karşın bankaların itibar riskinin yönetimine yönelik olgunluk seviyeleri maruz kalınabilecek itibari kayıpların etkilerinin azaltılması yönünden son derece önemlidir. Bu çalışmanın amacı, bankalarda itibar riski yönetimi olgunluk seviyesinin değerlendirilmesine yönelik bir çerçeve geliştirmektir. Bu amaçla COSO Kurumsal Risk Yönetimi Çerçevesi baz alınarak itibar riski olgunluk seviyesinin değerlendirilmesinde kullanılacak nitelikler, bu niteliklere ilişkin değerler ve her bir niteliğe yönelik değerlendirme kriterleri tanımlanmıştır. Ayrıca, Bak and Jedynak (2023) dikkate alınarak her bir nitelik için hesaplanan değerlerin birleştirilmesiyle elde edilen toplam puana göre bankalar için 5 farklı olgunluk seviyesi oluşturulmuştur. Önerilen bu çerçeve, itibar riski yönetiminin olgunluk seviyesinin belirlenmesi açısından bankaların kendilerini ve yasal otoritelerin bankaları değerlendirebilecekleri bir çerçeve olarak kullanılabilir.

ABSTRACT

Due to the nature of their activities, reputational risk is one of the main risks that should be managed for banks. Since corporate reputation is an intangible asset, it is extremely difficult to measure reputational risk. On the other hand, the maturity level of banks for the management of reputational risk is extremely important in terms of reducing the effects of reputational losses that may be exposed. The aim of this study is to develop a framework for evaluating the maturity level of reputational risk management in banks. For this purpose, based on the COSO Enterprise Risk Management Framework, the attributes that can be used in the evaluation of the reputational risk maturity level, the values related to these qualifications and the evaluation criteria for each attribute are defined. In addition, 5 different maturity levels were created for banks according to the total score obtained by combining the values calculated for each attribute, taking into account Bak and Jedynak (2023). This proposed framework can be used as a framework in which banks can evaluate themselves and legal authorities can evaluate banks in terms of determining the maturity level of reputational risk management.

Anahtar Kelimeler:

Risk Yönetimi,

İtibar Riski Yönetimi,

İtibar Riski Olgunluk Seviyesi,

Keywords:

Risk Management,

Reputational Risk Management,

Reputational Risk Maturity Level,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): GEÇER, Turgay, ÇAKALI, Kaan Ramazan ve BALOĞLU Gürol (2023), "Assessment of Reputational Risk Management Maturity Levels of Banks", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.712-726, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1319009>

1. INTRODUCTION

Banks face a wide variety of financial and non-financial risks such as credit, operational, reputational, liquidity, interest rate, etc. Risk arising in any category may affect other risk types as well as adversely affect the activities of the bank. For this reason, it is extremely important for banks to define, assess, measure and monitor these risks and take them under control with the actions taken.

One of the prominent reasons of the financial crises experienced is the damage to the corporate reputation as a result of the loss of trust of the customers. A bank's positive reputation will ensure that stakeholders have a positive perspective and confidence in the banking sector. For this reason, reputational risk emerges as an increasingly important type of risk compared to the different types of risks faced by banks (Laurens, 2012:1).

Reputational risk has emerged as a type of risk that has increased rapidly in terms of impact and probability for banks in recent years, especially due to technological developments, the increase in the expectations of legal authorities from banks, globalization, the diversification of products and services offered by banks, and the widespread use of social media. It can be defined as the possibility that the bank's reputation will be damaged as a result of its activities. According to a global survey conducted by Deloitte (2015), 87% of the executives consider reputational risk a much more important risk than other strategic risks of companies.

The purpose of this study is to propose a framework for assessing the maturity levels of banks' reputational risk management. The objective of the framework proposed in this study, unlike other studies in the literature that make suggestions for measuring reputational risk, is to provide a proposal for assessing the maturity level of banks' reputational risk management. In other words, it is to present a proposal for evaluating the extent to which they integrate the reputational risk management processes on paper into their corporate risk management processes.

Within the scope of the study, attributes for reputational risk management, criteria for each attribute and values for grading of these attributes are defined. In addition, score ranges for the calculation of banks' reputational risk management maturity levels were determined and defined. As a result, a framework has been developed by which banks can make their own self-assessments or legal authorities can evaluate banks in terms of reputational risk management maturity.

This article is divided into seven sections. The first section provides the summaries of the studies in the literature on banks' reputational risk. The following sections provide a conceptual framework of reputation, reputational risk, and reputational risk management in banks. The next section proposes a framework for assessing the maturity level of banks' reputational risk management. The final section presents the findings and recommendations of the study.

Although reputational risks do not occur in daily activities in today's banking, they are a type of risk that can have devastating consequences if they occur. Since the banking system is based on trust, but with the emergence of many factors that threaten this trust with developing communication technologies, reputation risk has become an issue that needs to be handled carefully. This study aims to present a different approach to handling this risk, which is of vital importance for banks.

The contribution of this study to the literature can be listed as focusing on the maturity level of reputational risk management in banks, determining the criteria for its evaluation and proposing an application framework. The approach put forward by our study offers a situation analysis solution for reputation risks and once again emphasizes the importance of reputation risks in the banking sector.

2. LITERATURE REVIEW

Summary information on academic studies that stand out in the national and international literature on reputational risk in banks is explained in this section.

Savram and Karakoç (2012) analyzed the importance of reputational risk for banks in conceptual framework. In the study, reputational risk is evaluated specifically for the banking sector, and actions that can be taken to protect the reputation of banks and reduce reputational risk are included. The main measures that can be taken for the management of reputational risk in banks are listed as timely communication with stakeholders, compliance with regulations and creation of crisis management team, establishment of corporate risk management processes, risk culture, and ethical codes of conduct.

Sturm (2013) made research on reputational risk and operational risks in the European banking sector. In the study, based on 136 loss events, the reaction of the stock market to the operational losses of banks in the period of January 2000 - December 2009 is analyzed. The results reveal that the announcements regarding the operational loss amounts affect the stock prices negatively and that the nominal losses are affected by the company characteristics rather than the operational loss events.

A study on the determinants of reputational risk in banks was conducted by Fiordelisi et al. (2013). An empirical application for banks operating in Europe and the USA during the 2003-2008 period is included in the study. The results show that the increase in the asset size and profitability of the banks causes the possibility of reputational damage to increase. In addition, it is concluded that there is a negative relationship between the amount of invested capital and intangible assets and the possibility of reputational damage.

Walter (2014) analyzed the changing effects of reputational risk in the banking and financial sector after the financial crisis in conceptual framework. In this study, the unique structure of the banking and finance sector is explained and the importance of reputational risk is emphasized in this structure. In addition, the role of personal responsibility and cultural factors in effective corporate governance processes is mentioned and how these factors should be taken into account for the effective management of reputational risk is explained.

Xiang and Lina (2014) investigated the reputational risk management processes of banks operating in China. In the study, it is stated that the reputational risk management processes of the banks in question are not at the expected level, the awareness level of the employees is insufficient, the legal authorities do not take adequate actions regarding the monitoring processes of the banks, and the media affects the perceptions of the banks. In addition, suggestions are made for banks to improve their reputational risk management processes, to create a reputational risk culture to establish monitoring mechanisms by legal authorities and to review the communication of banks with the media.

Empirical research was conducted by Miklaszewska and Kil (2016) to measure the importance and impact of reputational risk in banks. In this study, the application of stakeholder reputation score calculation for 42 banks in CEE stock exchange is included. The results show that reputational risk management is not that important in terms of evaluating financial performance, and that crisis management processes are more essential following the emergence of reputational risk-based crises.

Gündoğdu (2016) examined reputational risk and its management in the Turkish banking sector. Within the scope of the study, national regulations for the prevention and management of reputational risk in banks are explained and sample cases in the banking system are included.

In the study conducted by Eckert and Gatzert (2017) operational risk models for banks were extended to include reputational risks. In the study, three different models are proposed in order for banks to cope with the losses caused by reputational risk. The results reveal that the losses due to reputational risk can be much higher than losses due to operational risk, and if they are ignored, some types of operational risks will be underestimated.

Buriak and Artemenko (2018) conducted a study on the reputational risks that banks are exposed to in Ukraine. In the study, approaches and assessments of reputational risk in banks and the determinants of reputational risk in the Ukrainian banking sector are given. In addition, an application proposal has been made for the assessment of reputational risk in banks.

Zaby and Pohl (2019) studied the management of reputational risks in banks. In addition, they proposed a model for the evaluation of banks' reputations. The scope of the study consists of banks operating in Germany and Switzerland. It is concluded that the level of reputation depends on the changes in the reputation factors and stakeholder expectations. In addition, effective management of reputational risk in banks will prevent negative spillover effects from banks.

A study was conducted by Trostianska and Semencha (2020) on the factors affecting reputational risk in banks. In the study, an application proposal for the strategies, modelling methods and scenario analyzes to be used in determining and managing the reputational risk level in banks is given.

The effect of reputational risk on firm value in the banking sector was discussed by Sakarya and Çalış (2020). The sample set of the study consists of operational losses in banks that are publicly traded between 2007 and 2017. Whether these losses cause reputational risks or not is the subject of the study. The results obtained reveal that negative abnormal returns occur on the day of the announcement of operational losses. It is also determined that the effects of loss announcements disappear in the following time period.

Tachiciu et al. (2020) conducted a study on reputational risk in the Romanian banking sector. The main purpose of the study is to investigate how banks handle the reputational risk and to subject their non-financial reporting to content analysis in terms of sustainability. The results show that there are delays in understanding the importance of reputational risk in the Romanian banking sector.

Kedarya et al. (2021) examined entrepreneurial reputational risk in banks. In the study, a methodology is proposed for calculating the reputational risk of banks in terms of risk assets. In addition, an application proposal is developed for the use of the calculated metric in the process of calculating the capital adequacy ratio of banks.

3. CORPORATE REPUTATION

Corporate reputation can be defined as the capital obtained as a result of the conscious presentation of the operating results of the enterprises and the transparent presentation of the business capabilities (Fombrun et al., 2000:87). The strength of corporate reputation is the result of the relations between the business and its stakeholders and the level of trust of the stakeholders in the business (Gümüş and Öksüz, 2010:112).

Corporate reputation is a moral value that shows how businesses are perceived by third parties. It has a structure that is unstable, difficult to control and can easily become negative. Reputation is earned as a result of business activities. The level of corporate reputation is determined as a result of its positive and negative activities, behaviours and attitudes in the market. In order for businesses to have a high reputation in the market in which they operate, they must first be aware of which actions are perceived as good and which actions are perceived as bad (Honey, 2009:1-11).

Corporate reputation is one of the main indicators of the prestige of businesses (Eccles and Newquist et al., 2007:109). It is shaped over time, is closely linked to the operating period of the business, and has the potential to move businesses to a more competitive and more protected structure against their competitors (Scott and Walsham, 2005:311). It has a complex structure. For this reason, it is extremely difficult to define, evaluate and measure (Larkin, 2003:45).

Corporate reputation of a business is mainly determined by its relationships with stakeholders. Stakeholders make an assessment based on the past behaviour of the company and have a certain perception about its reputation. The factors that direct corporate reputation can be listed as follows (Rayner, 2003:15);

- Businesses with stable financial performance are more reputable and attract more investor attention.
- Companies with effective corporate governance mechanisms are more likely to protect their reputations.
- Companies that attach utmost importance to and comply with legal regulations build trust with their shareholders and stakeholders, and their corporate reputation is positively affected.
- In order to have a good corporate reputation, it is important for businesses to meet the expectations of their customers.
- The reputation of companies that create a working environment that will ensure employee satisfaction will be positively affected.
- Companies that act in accordance with corporate social responsibility principles will have a better reputation.
- Businesses that establish communication and crisis management processes will be able to protect their reputations more easily than others.

Institutions with a high reputation have the opportunity to set better prices, are attractive to investors, are more resistant to crises, are forgiven more easily by their stakeholders when they make mistakes, and can employ qualified human resources (Balkan, 2018:24).

4. REPUTATIONAL RISK

Basel Committee on Banking Supervision (BCBS) explains reputational risk as arising from non-compliance with legal regulations, operational errors and other sources. Due to the nature of banking activities, it is important to ensure the trust of depositors, markets and creditors. For this reason, reputational risk can cause significant negative effects for banks (BCBS 1997:23). This definition considers reputational risk as harmful, following the manifestation of compliance and operational risks and sources not fully determined.

Reputational risk can also be defined as the losses that may be incurred as a result of damage to the trust in the business and corporate reputation due to operational failure or non-compliance with legal regulations (Savram-Karakoç, 2012:329). The concept of reputational risk refers to potential threats and losses (Kızılboga Özaslan and Özşahin Koç, 2016:277). Operational losses that businesses are exposed to include some failures and although they cause very low financial losses, they attract the attention of stakeholders. For this reason, they may cause a damaging effect on corporate reputation (Sturm, 2013:192). Reputational losses due to operational losses in businesses are also called as indirect operational losses (Chernobai et al., 2007:30).

Honey (2009) attributes reputational risk to three reasons as cultural, managerial and external. Cultural reasons include the reasons that arise as a result of ethical rules and legal regulations. Administrative reasons include the administrative reasons that arise in the decision-making processes of the senior management and the reasons that arise as a result of the transactions arising from the activities of the middle managers. Extrinsic causes are those caused by external factors.

Basically, five stages can be mentioned regarding the management of reputational risk. These stages are as follows (Eccles et al., 2007);

- Carrying out studies on the reputation of the enterprise,
- Evaluation of the real situation of the business,
- Determining the difference between the real situation of the business and the perceptions of the stakeholders and trying to close the existing gap,
- Monitoring the changes in perceptions,
- Assigning personal responsibility for managing reputational risk.

4.1. Reputational Risk in Banks

Banks serve a large number of customers, both individual and corporate. They offer a wide range of products and services such as loans, deposits, credit cards, insurance, internet banking, etc. to their customers through head office units and/or branches. Considering the product variety, product and customer volumes, banks are expected to face very different types of risks such as credit, operational, liquidity, market, reputational, etc. (Crouhy et al., 2014:24).

Reputational risk is classified as one of the main types of risk faced by banks. Globalization, the widespread use of social media, increasing legal regulations, the recognition that reputation is an intangible asset, the differing expectations of shareholders and stakeholders, and the understanding of the benefits of good reputation are the factors that have increased the importance of reputational risk management in both financial and non-financial sectors in recent years (Mukherjee et al., 2015:5).

Reputational risk in banks can be defined as the possibility of loss that may arise as a result of negative perceptions of current or potential customers, regulatory authorities, competitor banks and shareholders towards the bank, loss of confidence in the bank or damage to the bank's reputation. The ability of banks to maintain existing relations, establish new relations or access various financing resources may be adversely affected due to negative thoughts and perceptions that may occur in the presence of shareholders or stakeholders (BCBS, 2009:19). Reputational risk is a type of risk that is inherently involved in all activities of banks.

According to BCBS (2001), reputational risk is the possibility that the negative effects of a bank's practices and partnerships may damage the trust in the bank (BCBS 2001:4). Reputational risk is the actions that create a negative impact on the activities of the bank and significantly damage the relations of the banks with their stakeholders. Reputational risk may arise due to bank's own activities or in response to the actions of third

parties. Increasing reputational risk in banks will adversely affect other risk categories, especially operational risk (Takan, 2002:400-401).

Reputational risk arises from different operational risks. For example, risks arising from technology may cause loss of confidence and reputational losses for banks. As a result of losses arising from operational risk, banks should also take into account additional costs arising from reputational risk. (Sweeting, 2011:109-110). Banking is based on the trust relationship between banks and their customers. Due to this unique structure of banking, it is more likely to be exposed to reputational risks (Crouhy et al., 2014:41).

Sources of reputational risk should be determined by banks, and processes and controls for their management should be established. The possible sources of reputational risk that banks may be exposed to are listed by BRSA as financial performance, customer satisfaction, compliance with applicable legal regulations, rumours, shareholding structure, risk management, corporate governance, accountability, transparency, personnel competence, etc. (BRSA, 2016:2-3).

4.2. Reputational Risk Management in Banks

For the effective management of reputational risk, management should define and document all the risks that the business is exposed to. These risks should be well understood and evaluated periodically. After these evaluations, remedial actions should be planned and a proactive approach to risks should be provided (Rayner, 2003:94). There are several factors that affect corporate reputation. It is important for management to determine the factors that will cause loss of reputation and to plan and implement corrective actions.

Reputational risk management is an important component of banks' risk management processes. Strong risk management system to be established by banks will ensure the management of reputational risks, as in other risk types. Reputational risk in banks refers to the negative evaluations of internal and external stakeholders about the company. As a result of the reputational risk, banks may face loss of customers, financial losses and panic withdrawals by depositors, and a crisis environment may arise not only for the bank but also for the financial system. For this reason, reputational risk should be managed as a component of banks' risk management processes (Xiang and Lina, 2014:1795-1796).

The process for managing reputational risk in banks consists of the stages of defining, assessing, controlling, monitoring, reporting, communicating and publicizing risks. The main responsibility of the senior management and the board is to establish processes related to the management of reputational risk, to ensure their functionality and to establish and approve internal regulations (BRSA, 2016:4). The processes to be applied for the management of reputational risk in banks can be listed as the following (BRSA, 2016);

- Establishment of Internal Policies and Procedures

Internal policies and procedures regarding the effective management of reputational risk should be established by senior management. All stages of reputational risk management should be included in these regulations. Acceptable risk limits should be defined and announced to all parties.

- Identifying, Assessing and Controlling Risks

Banks should establish structured processes for the identification, assessment and control of reputational risks, taking into account their business plans, needs and risk profiles. During the identification of reputational risks, risks should be clearly identified and included in the bank's risk management framework. Internal and external sources of reputational risks should be determined. In addition, the risks that may arise with new fields of activity or projects should also be taken into account.

During the assessment of reputational risks, probability analyzes should be performed and written documents should be created to evaluate reputational risks and prioritize them according to their importance levels. Tools such as control self-assessments, stakeholder impact assessments and stress tests can be used to measure the likelihood of risks occurring.

Following the identification and evaluation of risks, action plans should be created to control them. The action plans created should also be reviewed periodically.

- Monitoring and Reporting

Banks create action plans for the management of reputational risk and periodically review and report their implementation levels. In addition, they establish early warning systems regarding reputational risk such as interruptions in banking services, increase in customer complaints, increase in lawsuits, and news about the bank in the press.

- Communication and Disclosure

Banks' relations with their stakeholders should be transparent, clear, consistent and timely to meet the expectations of the stakeholders. Communication with stakeholders can be derived through channels such as the website, annual reports, press releases, etc.

5. REPUTATIONAL RISK MANAGEMENT MATURITY ASSESSMENT FRAMEWORK

In this section, a framework will be developed in order to evaluate the reputational risk management maturity levels of banks. Within the scope of our study, the “*Risk Management Maturity Assessment Model*” recommended by Bak and Jedynek (2023) was taken as an example and this model was redesigned specifically for reputational risk in order to evaluate the maturity levels of reputational risk management for banks. Also, the components and principles of COSO Enterprise Risk Management (ERM) framework are also taken into consideration in our proposal.

5.1. Risk Management Maturity Assessment Model of Bak and Jedynek (2023)

Bak and Jedynek (2023) defined 8 attributes primarily for evaluation while creating the model they propose for evaluating the risk management maturity level of companies. These attributes are classified as strategy, processes, culture, standards and procedures, planning and goals, crisis resilience, roles and responsibilities and compliance. In the second step, value scales are defined for each attribute determined and a morphological matrix is obtained. Each attribute is assessed on a five-point scale ranging from 1 to 5. Values in the matrix indicate the degree of professionalism of the institution for each attribute evaluated. At the next stage, aggregate scoring is made to evaluate the risk management maturity level. Five maturity levels are defined as fragmentary, basic, completed, professional and superb, explanations of each maturity level are made and score ranges are determined (Bak and Jedynek, 2023:50-53).

5.2. COSO ERM Framework

COSO ERM Framework is the product of the Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. The first version of the framework was published in 2004. In 2017, the framework was revised, and its second version was published with the name of “*Integrating with Strategy and Performance*”, emphasizing the importance of risk concept during strategy setting and operations.

The framework defines ERM as the combination of set of risk management activities in (i) recognizing culture, (ii) developing capabilities, (iii) applying practices, (iv) integrating with strategy-setting and performance, (v) managing risk to strategy and business objectives and (vi) linking value (COSO, 2017:8). The framework claims that integrating ERM with business enables the decisions aligned with risks and opportunities (COSO, 2017:14). COSO's ERM Framework consists of five components including twenty principles attached to these components. These are presented in Table 1 below.

Table 1. COSO Enterprise Risk Management Framework Components and Principles

Component	Principle
Governance and Culture	Exercises Board Risk Oversight
	Establishes Operating Structures
	Defines Desired Culture
	Demonstrates Commitment to Core Values
	Attracts, Develops, and Retains Capable Individuals
Strategy and Objective Setting	Analyzes Business Context
	Defines Risk Appetite
	Evaluates Alternative Strategies
	Formulates Business Objectives
Performance	Identifies Risk
	Assesses Severity of Risk
	Prioritizes Risks
	Implements Risk Responses
	Develops Portfolio View
Review and Revision	Assesses Substantial Change
	Reviews Risk and Performance
	Pursues Improvement in ERM
Information, Communication and Reporting	Leverages Information and Technology
	Communicates Risk Information
	Reports on Risk, Culture, and Performance

Source: COSO, 2017:17.

5.3. Reputational risk Management Maturity Assessment Framework Proposal

In our study, considering COSO's ERM Framework and Bak and Jeynak (2023)'s Risk Management Maturity Assessment Model, a reputational risk management maturity assessment framework is proposed. To do this, attributes and their criteria are determined to identify the maturity level of reputational risk management in banks, and then a scale for reputational risk management maturity level assessment is proposed. The specified attributes, derived from risk management principles of the COSO model and revised with reputational risk perspective, are explained below.

1. Governance and Culture:

A governance structure should be designed within the organization that includes roles and responsibilities related to the management of reputational risk. Issues related to reputational risk should be handled within the framework of the board and related committees. Actions should be documented and approved. Behaviours and actions towards reputational risk should be determined by the board in line with the objectives of the business. Board and relevant committee members should have expertise and experience in reputational risk. A risk committee or a separate committee for the management of reputational risk should be established within the board. This committee should define and monitor the reputational risk governance framework and trigger action on detections. There should be representatives from the risk management unit and other units operating independently in the committee, and issues that require quick action should be intervened in a timely manner. The committee should have a written charter, its duties and responsibilities should be defined, its membership structure should be determined and its meetings should be recorded. Materiality levels for risk events should be identified and events above these levels should be reported to the board and the committee responsible for reputational risk. Risk and control functions should be positioned as part of the board's strategy development processes.

Awareness should be raised among employees regarding the effective management of reputational risk within the bank and a risk culture should be established. Reputational risk behaviours that support the reputational risk management framework of banks should be determined and documented. Senior management should share the bank's reputational risk strategy and reputational risk management framework with employees. Reputational risk behaviours and the corporate culture and values of the bank should be linked to each other. Each bank employee should be aware of their responsibilities in the reputational risk management process. It should be ensured that the purpose and scope of the bank's reputational risk framework are understood by the employees through internal policies and procedures. Expected behaviours in reputational issues from employees should be defined and actions can be taken against the violations of these behaviours should be defined. Respected committees such as the disciplinary committee should be nominated in decisions against violent behaviours.

On the other hand, The Three Lines Model of IIA (Institute of Internal Auditors) positions internal audit on the third line as an independent assurance and consulting function (IIA, 2020:3). For this reason, the third line roles and responsibilities in the reputational risk management process are fulfilled by the independent internal audit units within the banks. Independent assurance and consultancy services should be provided by internal audit units regarding the reputational risk management strategy, framework and practices of banks.

Reputational risk management strategy and framework should be reviewed periodically, documented roles and responsibilities should be reviewed, and each component related to reputational risk should be taken into account in risk assessment studies conducted within the scope of the annual internal audit plan. Within the scope of the annual internal audit plan, the processes related to the management of reputational risk and the effectiveness and adequacy of the controls in the processes should be reviewed. In addition to assurance services, activities such as providing opinions, training and consultancy on reputational risk management processes should be carried out by the internal audit units within the framework of the bank's needs.

Personnel of sufficient quality and quantity should be employed within the independent risk management unit to manage reputational risk in the bank. Roles and responsibilities of these employees should be defined, and they should be provided with the necessary competencies to ensure that they can fulfil the effective oversight function regarding the management of reputational risk and manage reputational risk within the first line. In the second line for the management of reputational risk, performance criteria specific to the risk management function should be defined and monitored. The sources of the bank's reputational risk should also be evaluated by the internal audit unit located on the third line. In the management of reputational risk, it should be ensured that other necessary resources such as technological tools are allocated in addition to human resources.

2. Strategy and Objective Setting:

Regarding the effective management of reputational risk, there should be a reputational risk management strategy in line with the strategic objectives of banks and the ERM framework. This strategy should include first, second, and third-line roles, reviewed periodically, revised or updated as necessary, and approved by the board. The strategy should include processes, roles and responsibilities on how to manage reputational risk and identify, evaluate, monitor and report reputational risks.

COSO (2017) defines risk appetite as the level of risk that companies are prepared to accept. The banks should establish a reputational risk appetite framework. In order for a bank to continue its activities in line with the targets it has set, it is necessary to determine the levels and types of reputational risk that it can take. In this context, limits can be determined, numerical or non-numerical criteria and metrics for reputational risk can be used. First, second- and third-line roles are defined for reputational risk appetite. It is periodically reviewed, subject to necessary changes and approved by the board. It should be linked to and support the bank's reputational risk management strategy. Metrics created for monitoring reputational risk should be associated with reputational risk appetite metrics. While determining the reputational risk appetite, all stakeholder groups of the bank, such as customers, legal authorities, etc. should be taken into account. In analyzing business context, defining risk appetite, evaluating alternative strategies and formulating business objectives, reputational risks should also be considered as other general risk types.

3. Performance:

Since in COSO framework, performance component generally covers traditional risk management process, risk identification, risk assessment and risk responses represent main steps of the risk management for this attribute.

There should be a reputational risk identification framework documented and implemented within the bank. It must be approved by the relevant management levels and must be applied continuously. This framework should be reviewed periodically, important risks should be identified, and risks that may arise from a forward-looking perspective should be determined. Processes for identifying reputational risks, and first, second- and third-line roles should be defined. The sources of reputational risk should be determined and the process of collecting information about these sources should be operated. The process of identifying reputational risk should be part of the ERM process of the bank and should be integrated with other components of reputational risk management. Risk definitions should be made for each business line on process and product basis. Risk definitions should be made not only for existing risks, but also for potential risks.

Documented risks and existing controls for these risks enable senior management to become aware of significant reputational risks and to evaluate the effectiveness and adequacy of controls. Reputational risks should be considered as a component of risk control self-assessment (RCSA) studies that are carried out periodically within the bank. Different methods other than RCSA can be applied to assess these risks. Once reputational risks have been identified, degrees of inherent risk must be determined, controls defined, and controls matched with inherent risks. The effectiveness of the internal control environment should then be evaluated. Residual risks should be calculated and action plans should be determined as a result of all calculations and their implementation levels should be monitored. Grading scales should be established to assess inherent and residual risks. In addition to financial risks that affect reputation, non-financial risks should also be taken into account during assessment studies. These assessment processes should be periodically reviewed within the framework of changes in the risk management strategy or risk appetite of the bank.

Bank-wide trainings should be organized to increase employee awareness of reputational risk management and the bank's reputational risk management framework. Current employees and the newcomers should be taken into account within the framework of training programs, special trainings should be organized according to unit, function or title levels if necessary, and training programs should be supported by the bank's board and risk management committees. First, second, and third-line roles and responsibilities for reputational risk training should be defined. Trainings for reputational risk management may include the bank's reputational risk management strategy, components of the reputational risk management framework, reputational risk appetite, example loss events due to reputational risk and corrective action plans, and employees' responsibilities in the management of reputational risk. Reputational risk training should be reviewed periodically, employee participation in trainings should be monitored, and reports should be made to the board and risk committee about training activities. Crisis management and crisis communication plan can be also an integral part of the risk responses.

4. Review and Revision:

A bank-wide approach to monitoring reputational risks should be adopted. Key risk indicators (KRI) and key control indicators (KCI) involved in ERM should be designed to include reputational risk and thresholds should be set. Internal roles and responsibilities for monitoring reputational risks should be defined. The monitoring process of reputational risks should primarily focus on areas of high inherent risk and prioritize the management of risks in these areas. Escalation processes should be established for exceeding thresholds, root cause analyzes should be performed, and not only realized risks, but also potential risks should be taken into account in the monitoring process.

A structured process in which internal events related to reputational risk are collected and recorded should be established within the bank. This process should include stages such as collecting, reporting and creating action plans for internal events. Thresholds should be determined, internal events should be segregated according to their materiality levels, and actions should be taken to minimize the effects on the bank following the occurrence of the events. It should be reviewed periodically to reflect changes in the entity's reputational risk management framework and risk appetite. First, second-, and third-line responsibilities should be defined in the processes for collecting, documenting, analyzing, reviewing and reporting internal events. Collected internal event data should be categorized and dated, gross and net losses, and root causes are identified. In addition, loss events due to reputational risk should also be classified according to business lines and loss types. Besides financial effects, non-financial effects should also be taken into account. Internal data collected should provide input to other risk management tools such as RCSA, scenario analysis and capital planning. Structured action planning processes regarding reputational risk loss events should be established, roles and responsibilities in these processes should be determined, implementation levels of action plans should be monitored and approval processes should be established for action plans to be closed.

5. Information, Communication and Reporting:

A process for reporting reputational risks should be established so that reputational risk performance can be regularly monitored throughout the bank. The frequencies, contents and report recipients of the reports to be made during the reporting process should be defined. A hierarchical structure for reporting should be established, and it should be determined to which level of management and when the information of which content will be reported. In the reporting process of reputational risks, internal roles and responsibilities should be defined and documented. The inherent and residual risks that are prominent in the reporting process should be included, information should be provided on the aspects of the risks, risk appetite thresholds should be specified, KRI and KCIs should be included, and significant reputational risk loss events and root causes should be specified. Once COSO principles are adopted to reputational risk, reputational risk management attributes, values and criteria can be defines as presented in Table 2.

Table 2. Suggested Attributes, Values and Criteria for the Reputational Risk Management

Attributes	Values					
	0	1	2	3	4	5
1. Governance and Culture	No reputational risk perspective.	Reputational risk perspective is not integrated with governance and culture.	Reputational risk perspective and governance/ culture relation is weak.	Reputational risk perspective and governance/ culture relation is moderate.	Reputational risk perspective and governance/ culture relation is strong.	Reputational risk perspective is an integral part of governance and culture.
<i>Criteria:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Designed governance structure • Defined roles and responsibilities • BoD’s responsibilities in risk monitoring • Committee structure and responsibilities • BoD’s and Committee members’ knowledge and expertise • Documented and approved actions • Defined risk governance framework • Reputational risk awareness • Qualified personnel • Determined reputational risk behaviours • Determined actions against violations of reputational risk behaviours • Well-positioned internal audit 					
2. Strategy and Objective Setting	No reputational risk perspective.	Reputational risk perspective is not integrated with setting strategy and objectives.	Reputational risk perspective and strategy/ objectives relation is weak.	Reputational risk perspective and strategy/ objectives relation is moderate.	Reputational risk perspective and strategy/ objectives relation is strong.	Reputational risk perspective is an integral part of setting strategy and objectives.
<i>Criteria:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Defined reputational risk management strategy • Defined reputational risk management processes • Defined reputational risk appetite framework • Defined reputational risk appetite metrics • Formulized business objectives considering reputational risks 					
3. Performance	No reputational risk perspective.	Reputational risk perspective is not integrated with performance.	Reputational risk perspective and performance is weak.	Reputational risk perspective and performance is moderate.	Reputational risk perspective and performance is strong.	Reputational risk perspective is an integral part of performance.
<i>Criteria:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Documented reputational risk identification framework • Defined sources of reputational risk • Collected information about reputational risk sources • Documented risks and existing controls • Assessed controls • Performed risk assessment practices including reputational risks • Calculated inherent and residual risks • Prepared action plans • Organized bank-wide trainings • Planned crisis management and crisis communication 					
4. Review and Revision	No reputational risk perspective.	Reputational risk perspective is not integrated with review and revision.	Reputational risk perspective and revision relation is weak.	Reputational risk perspective and revision relation is moderate.	Reputational risk perspective and revision relation is strong.	Reputational risk perspective is an integral part of review and revision.

<i>Criteria:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Defined key risk indicators and key control indicators • Defined roles and responsibilities for reviewing reputational risk management components • Defined roles and responsibilities for revising reputational risk management components • Structured process related to reputational risk review and revision 					
5. Information, Communication and Reporting	No reputational risk perspective.	Reputational risk perspective is not integrated with information, communication and reporting.	Reputational risk perspective and information/communication/reporting relation is weak.	Reputational risk perspective and information/communication/reporting relation is moderate.	Reputational risk perspective and information/communication/reporting relation is strong.	Reputational risk perspective is an integral part of information, communication and reporting.
<i>Criteria:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Defined process for reporting reputational risks • Monitored reputational risk management performance 					

Source: Prepared by the authors based on the adaptation of the COSO ERM framework

The scoring of reputational risk management attributes and values can result in a score between 0 and 165. This numerical representation can be used to define a bank's level of maturity in reputational risk management. To obtain a qualitative score, five levels are defined with their explanations and score ranges are presented in Table 3 below. While creating these score ranges, the method used by Bak and Jedynak (2023) was taken into account and the threshold values of the intervals were obtained by dividing the total maximum score by the number of maturity levels.

Table 3. Proposed Reputational Risk Management Maturity Levels and Score Ranges

Reputational Risk Management Maturity Level	Explanation	Score Range
Poor	There is little evidence that reputational risk is taken into account in the Bank's corporate risk management processes.	0-33
Basic	Basic processes related to the management of reputational risk are implemented.	34-66
Good	A reputational risk management approach is in place to meet internal and external requirements, but not integrated into general risk management practices.	67-99
Professional	Reputational risk is managed professionally at a level that generally meets with expectations, but not a fully integrated part of general risk management practices.	100-132
Excellent	Reputational risk management is managed in an integrated manner, continuous improvement is adopted and constitutes good practice for other banks.	133-165

Source: Prepared by the authors based on the adaptation of Bak and Jedynak (2023)

6. CONCLUSION

Corporate reputation can be defined as the perceptions of third parties towards a business. It is one of the most important indicators of the prestige of businesses. It is an intangible asset that is acquired as a result of the activities and relationships of the business over the years, protects the businesses against external threats, but it is not that difficult to lose.

One of the most important values of banks is their corporate reputation. Reputational risk in banks often arises as a result of negative perceptions of shareholders, stakeholders, customers, competitor banks or legal authorities about banks. As a result of the reputational risk, trust in banks may be damaged and banks may be adversely affected financially. For this reason, the identification and effective management of those risks enables reducing the probability of losses due to reputational risk.

Since reputational risk can be considered as an intangible asset, it is extremely difficult to measure it. At this point, rather than measuring the reputational risks of banks, the evaluation of the maturity level of the reputational risk management comes to the fore. Reputational risk management maturity level indicates to what extent banks integrate reputational risks into corporate risk management processes and how effectively they perform reputational risk management on paper. A high level of reputational risk management maturity will not eliminate all potential reputational risk losses. On the other hand, it will contribute to reducing the possibility of banks to face such losses and minimizing the potential impacts of these losses.

The aim of this study is to propose a framework for the evaluation of banks' reputational risk management maturity levels. For this purpose, 5 attributes were determined, the values for the grading of the attributes In addition, 5 maturity levels were determined and score ranges were defined for each.

Using the framework proposed in this study, banks can make their own self-assessments in terms of reputational risk management maturity level. Moreover, evaluations can also be made for banks by using this framework by legal authorities. In addition, with this framework, it can be determined for which criteria remedial actions should be taken and the progress of the bank maturity level can be monitored periodically. Also, bank comparisons can be made by legal authorities using this framework.

The contribution of this study to the literature is that it proposes a framework for the evaluation of banks' reputational risk management maturity levels, defines criteria for this purpose, and suggests a framework. In the coming periods academic studies can be conducted with a similar perspective for different risk types, especially for operational risk.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. / *This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.*

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / *Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.*

REFERENCES

- BAK, Sylwia and JEDYNAK, Piotr (2023), **Risk Management Maturity: A Multidimensional Model**, Routledge Publisher, New York (US).
- BALKAN, Bülent (2018), “*İtibar Riski ve Etik*”, **Denetim**, S.18, ss.23-34.
- BANKING REGULATION AND SUPERVISION AGENCY - BRSA (2016), “*İtibar Riskinin Yönetimine İlişkin Rehber*”, **BRSA Web Page** (E-Source), <https://www.bddk.org.tr/Mevzuat/DokumanGetir/952> (Access Date: 01.06.2023).
- BASEL COMMITTEE ON BANKING SUPERVISION - BCBS (1997), “*Core Principles for Effective Banking Supervision*”, **Consultative Document**, <http://www.bis.org/publ/bcbs30a.pdf> (Access Date: 03.06.2023).
- BASEL COMMITTEE ON BANKING SUPERVISION - BCBS (2001), “*Customer Due Diligence for Banks*”, **Consultative Document**, <http://www.bis.org/publ/bcbs85.pdf> (Access Date: 03.06.2023).
- BASEL COMMITTEE ON BANKING SUPERVISION - BCBS (2009), “*Proposed Enhancements to the Basel II Framework*”, **Consultative Document**, <https://www.bis.org/publ/bcbs157.pdf> (Access Date: 04.06.2023).
- BURIAK, Anna and ARTEMENKO, Aleksandr (2018), “*Reputational Risk in Banking: Application for Ukraine*”, **Financial Markets, Institutions and Risks**, S.2(2), ss.100-110.
- CHERNOBAI, Anna S., RACHEV, Svetlozar T. and FABOZZI, Frank J. (2007), **Operational Risk: A Guide to Basel II Capital Requirements, Models and Analysis**, John Wiley & Sons Publisher, New Jersey.
- COMMITTEE OF SPONSORING ORGANISATIONS (COSO) (2017), **Enterprise Risk Management - Integrated Framework**, AICPA Publisher, New York (US).

- CROUHY, Michel, GALAI, Dan and MARK, Robert (2014), **The Essentials of risk Management**, McGraw-Hill Publisher, New York (US).
- DELOITTE (2015), “*Global Survey on Reputational Risk*”, **Deloitte Web Page** (E-Source), https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/za/Documents/risk/NEWReputationRiskSurveyReport_25FEB.pdf (Access Date: 06.06.2023).
- ECCLES, Robert G., NEWQUIST, Scott C. and SCHATZ, Roland (2007), “*Reputation and its Risks*”, **Harvard Business Review**, S.85(2), ss.104-114.
- ECKERT Christian and GATZERT, Nadine (2017), “*Modeling Operational Risk Incorporating Reputational Risk: An Integrated Analysis for Financial Firms*”, **Insurance Mathematics and Economics**, S.72, ss.122-137.
- FIORDELISI, Franco, SOANA, Maria-Gaia and SCHWIZER, Paola (2013), “*The Determinants of Reputational Risk in the Banking Sector*”, **Journal of Banking & Finance**, S.37(5), ss.1359-1371.
- FOMBRUN, Charles J., GARDBERG, Naomi A. and BARNETT, Michael L. (2000), “*Opportunity Platforms and Safety Nets: Corporate Citizenship and Reputational Risk*”, **Business and Society Review**, S.105(1), ss.85-106.
- GÜMÜŞ, Murat and ÖKSÜZ, Burcu (2010), “*İtibarın Temel Taşı Olarak Kurumsal İletişim: Kurumsal İtibar Sürecinde İletişimin Rolü ve Önemi*”, **Marmara İletişim Dergisi**, S.16, ss.112–124.
- GÜNDOĞDU, Aysel (2016), “*Reputation Risk of Banks and Cases related to Reputation Risk in Turkish Banking System*”, **International Journal of Finance & Banking Studies**, S.5(2), ss.37-45.
- INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS (IIA) (2020), “*The IIA’s Three Lines Model: An Update of the Three Lines of Defense*”, **IIA Web Page** (E-Source), <https://www.theiia.org/globalassets/site/about-us/advocacy/three-lines-model-updated.pdf> (Access Date: 10.06.2023).
- HONEY, Garry (2009), **A Short Guide to Reputation Risk**, Gower Publishing Limited, England.
- KEDARYA, Tomer, COHEN, Rafael S. and ELALOUF, Amir (2021), “*Calculating Entrepreneurial the Reputational Risk in Financial Institutions*”, **Academy of Entrepreneurship Journal**, S.27(1), ss.1–11.
- KIZILBOĞA ÖZASLAN, Rüveyda and ÖZŞAHİN KOÇ, Filiz (2016), “*Kurumun Sürdürülebilirliğinde İtibar Riski Yönetiminin Yeri ve Önemi*”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.9(1), ss.273-283.
- LARKIN, Judy (2003), **Strategic the Reputational Risk Management**, Palgrave McMillan Publisher, New York (US).
- LAURENS, Francois (2012), “*Reputational Risk: A Crisis of Confidence in Banking*”, **SSRN Electronic Journal**, S.(Special Issues), ss.(1-15).
- MIKLASZEWSKA, Ewa and KIL, Krzysztof (2016), “*Reputational Risk: Problems with Understanding the Concept and Managing its Impact*”, **Bankowy Fundusz Gwarancyjny**, S.4(65), ss.96-115.
- MUKHERJEE, Niketa, ZAMBON, Stefano and LUCIUS, Hakan (2015), “*Do Banks Manage Reputational Risk? – A Case Study of European Investment Bank*”, **Working Paper** (E-source) https://web.actuaries.ie/sites/default/files/erm-resources/do_banks_manage_reputational_risk_a_case_study_of_european_investment_bank.pdf (Access Date: 11.06.2023).
- RAYNER, Jenny (2003), **Managing Reputational Risk**, John Wiley Publisher, UK.
- SAKARYA, Şakir and ÇALIŞ, Nevzat (2020), “*İtibar Riski ve Firma Değeri İlişkisi: BİST’te Ampirik Bir Uygulama*”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.23(43), ss.283-309.
- SAVRAM, Merve and KARAKOÇ, Ali (2012), “*Bankacılık Sektöründe İtibar Riskinin Önemi*”, **International Conference on Eurasian Economies Proceedings Book**, Almaata, ss.328-332.
- SCOTT, Susan V. and WALSHAM, Geoff (2005), “*Reconceptualizing and Managing the Reputational Risk in the Knowledge Economy: Toward Reputable Action*”, **Organization Science**, S.16(3), ss.308-322.
- STURM, Philipp (2013), “*Operational and the Reputational Risk in the European Banking Industry: The Market Reaction to Operational Risk Events*”, **Journal of Economic Behavior & Organization**, S.85(1), ss.191-206.

SWEETING, Paul (2011), **Financial Enterprise Risk Management**, Cambridge University Press, New York.

TACHICIU, Laurentiu, FULOP, Melinda T., MARIN-PANTELESCU, Andreea, ONCIOIU, Ionica and TOPOR, Dan I. (2020), “*Non-financial Reporting and the Reputational Risk in the Romanian Financial Sector*”, **Amfiteatru Economic**, S.22(55), ss.668-691.

TAKAN, Mehmet (2002), **Bankacılık: Teori, Uygulama ve Yönetim**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

TROSTIANSKA, Karyna and SEMENCHA, Ilona (2020), “*Reputational Risk Management in Conditions of Credibility Gap in the Banking System*”, **Journal of Financial Economic Policy**, S.12(3), ss.327-343.

WALTER, Ingo (2014), “*Reputational Risk in Banking and Finance: An Issue of Individual Responsibility?*”, **Journal of Risk Management in Financial Institutions**, S.7(3), ss.299-305.

XIANG, Li and LINA, Yang (2014), “*Research on the Reputational Risk Management of Commercial Banks in China*”, **Journal of Chemical and Pharmaceutical Research**, S.6(5), ss.1795-1800.

ZABY, Simon and POHL, Michael (2019), “*The Management of Reputational Risks in Banks: Findings from Germany and Switzerland*”, **SAGE Open**, S.9(3), ss.1-15.



Yönetim Alanında Duygusal Zekâ: Bibliyometrik Analiz

Emotional Intelligence in Management: Bibliometric Analysis

Beyza ERER

Doç. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi,
Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,
berer@adu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0083-7102>

Makale Başvuru Tarihi: 03.06.2023

Makale Kabul Tarihi: 19.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, 1999-2022 yılları arasında yönetim alanında “duygusal zekâ” konusunda yapılmış bilimsel yayınların bibliyometrik analizini yapmaktır. Bu kapsamda, öncelikle araştırmada kullanılacak veriler Web of Science (WoS) veri tabanından alınmış olup ardından VOSviewer yazılım programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Yapılan tarama sonucunda duygusal zekâ kavramına yönelik 12895 yayının olduğu belirlenmiş ve bu yayınların 1570’inin yönetim kategorisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Analiz bulguları, duygusal zekâ konusunda en çok makale türünde yayının yapıldığını ve yine en çok yayın yapılan indeksin SSCI olduğunu göstermektedir. Bu konuda; en çok atıf alan yazarın Mayer, en sık alıntılanan çalışmanın Salovey ve Mayer’e (1990) ait “Emotional Intelligence”, en sık kullanılan anahtar kelimenin ise liderlik olduğu görülmüştür. Ayrıca ülkeler açısından değerlendirildiğinde, en üretken ülkenin Amerika Birleşik Devletleri’nin olduğu Türkiye’nin ise on dokuzuncu sırada yer aldığı ortaya çıkmıştır. Duygusal zekâ konusunun genel olarak önemi dikkate alındığında, kavramın araştırılmaya açık olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Duygusal Zekâ,
Bibliyometrik Analiz,
Vosviewer,

ABSTRACT

The aim of this study is to make a bibliometric analysis of scientific publications on "emotional intelligence" in the field of management between 1999-2022. In this context, first of all, the data to be used in the research were taken from the Web of Science (WoS) database and then analyzed using the VOSviewer software program. As a result of the scanning, it was determined that there were 12895 publications on the concept of emotional intelligence, and it was determined that 1570 of these publications were in the management category. The analysis findings show that the most publications in the type of articles on emotional intelligence and the most widely published index is SSCI. In this respect, it has been seen that the most cited author is Mayer, the most frequently cited work is "Emotional Intelligence" by Salovey and Mayer (1990), and the most frequently used keyword is leadership. In addition, when evaluated in terms of countries, it is revealed that the most productive country is the United States of America, and Turkey is in the nineteenth place. Considering the general importance of emotional intelligence, the concept is thought to be open to research.

Keywords:

Emotional Intelligence,
Bibliometric Analysis,
Vosviewer,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ERER, Beyza (2023), “Yönetim Alanında Duygusal Zekâ: Bibliyometrik Analiz”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.727-740, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1309409>

1. GİRİŞ

Yirminci yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan duygusal zekâ kavramı, bilim dünyasında olduğu gibi bireylerin hem özel hayatında hem de iş yaşamında önemini giderek artırmakta ve dikkat çeken konular arasında yerini almaktadır. Çünkü yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin başarılarında ve mutluluklarında bilişsel zekânın (IQ) tek başına yeterli olmadığı bunula birlikte duygusal zekânın (EQ) da kullanılması gerektiği belirtilmiştir (Gürbüz ve Yüksel, 2008:174). Ayrıca her bireyin duygusal bilgileri algılama, anlama ve kullanım yeteneğinin eşit olmaması görüşünün de yaygınlaşması kavrama olan ilgiyi artırmıştır (Chan, 2006:1043). Bu bağlamda yaşamın her anında ortaya çıkan ve her alanına yansıyan duygusal zekâ, bilişsel zekânın ötesinde bireylere duygularını fark etmesini, duygularını yönetmesini, içlerindeki gizli enerjiyi kullanarak güçlü hale gelmeyi, kişileri anlamayı ve ilişkilerde anlayışlı olmayı öğreterek uzun dönemli başarı ve mutluluk sağlamaktadır (Cinel ve Oğan, 2021:370).

Her yaşta öğrenilebilen ve geliştirilebilen duygusal zekânın, iş yaşamından ayrı düşünülmemeyeceğinin benimsenmesi ile birlikte stratejik yönetim, yönetim psikoloji, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi yönetim alanında araştırma konularına kaynak olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Araştırmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde, yüksek duygusal zeka seviyesinin daha yüksek motivasyona, performansa, yaratıcı çalışan davranışına, işyeri mutluluğuna, iş tatminine, kariyer uyumuna, örgütsel sosyalleşmeye (Uslu vd., 2018; Jafri ve Choden, 2016; Karayaman, 2021; Komathi ve Sankar, 2022; Nelson ve Low, 2003; Kapusuz, 2019) neden olduğu görülmektedir. Ayrıca bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile stres, tükenmişlik, sosyal kaygı, örgütsel yalnızlık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm (Anand ve Monika, 2017; Dilmaç ve Tezelli, 2021; Arslan ve Polatcan, 2021; Zahedi, 2015; Pelit ve Ayana, 2016) gibi olumsuz duygu ve davranışları arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmalar dikkate alındığında, duygusal zekânın iş yaşamındaki öneminin göz ardı edilemeyeceğini söylemek mümkündür.

Bu kadar geniş bir alanın spesifik durumunu ortaya koymak ancak bibliyometrik inceleme ile mümkündür. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, yönetim alanında duygusal zekâ ile ilgili yapılmış çalışmaların bibliyometrik analizini yaparak bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara kapsamlı bilgiler sunmak ve yol haritası oluşturmaktır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle duygusal zekâyâ yönelik kavramsal çerçeve sunulacak ardından Web of Science (WoS)'da bu konu ile ilgili yayınlanmış bilimsel çalışmaların bibliyometrik analizi gerçekleştirilecektir. Elde edilecek sonuçlar, bilhassa bu konunun araştırmacıları için konunun gelişim seyrinin görülmesi adına önem arz etmektedir. Ayrıca duygusal zekâ ile ilgili yönetim alanında yapılmış bibliyometrik bir çalışma olmadığından dolayı bu çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2. DUYGUSAL ZEKÂ

Duygusal zekânın teorik temelleri, 1920 yılında Thorndike tarafından ortaya konulan sosyal zekâ kavramına dayanmaktadır. Thorndike zekâyı; soyut, mekanik ve sosyal zekâ olmak üzere üçe ayırmış (Polatçı ve Aydın, 2022:49) ve sosyal zekâ boyutu kapsamında duygusal zekânın tanımına benzer bir yapı oluşturmuştur (Soyman ve Kılıç, 2022:91). Ancak literatür incelemesi yapıldığında, duygusal zekaya yönelik ilk tanımın Salovey ve Mayer (1990) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir.

Salovey ve Mayer (1990:186) sosyal zekânın bir alt kümesi olarak ele aldıkları duygusal zekâyı “*kişinin kendisinin ve başkalarının hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi kişinin düşünce ve eylemlerine rehberlik etmek için kullanma becerisi*” şeklinde tanımlamıştır. Mayer ve Salovey (1997:10) duygusal zekâyı birbiriyle ilişkili dört alt boyutta ele almıştır;

1. Duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme
2. Düşünmeyi kolaylaştırmak için duyguları kullanma
3. Duygusal bilginin kullanılmasını sağlamak için duyguları anlama ve analiz etme
4. Duyguları düzenleme ve yönetme. Her bir boyut, duygusal zekâyı oluşturan bir dizi yeteneğe sahip olmakla birlikte her boyutun nispi olarak düşük yeteneklerden daha yüksek düzeyde yeteneklere doğru ilerleyen kendi gelişim yörüngesi bulunmaktadır.

Duygusal zekâ kavramı, Salovey and Mayer'den sonra Daniel Goleman tarafından genişletilmiş (Khan vd., 2016:3) ve yayınladığı “*Duygusal Zekâ EQ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*” ve “*İş Başında Duygusal Zekâ*” isimli kitaplar ile popüler hale gelmiştir. Goleman'a (2015:135) göre duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve

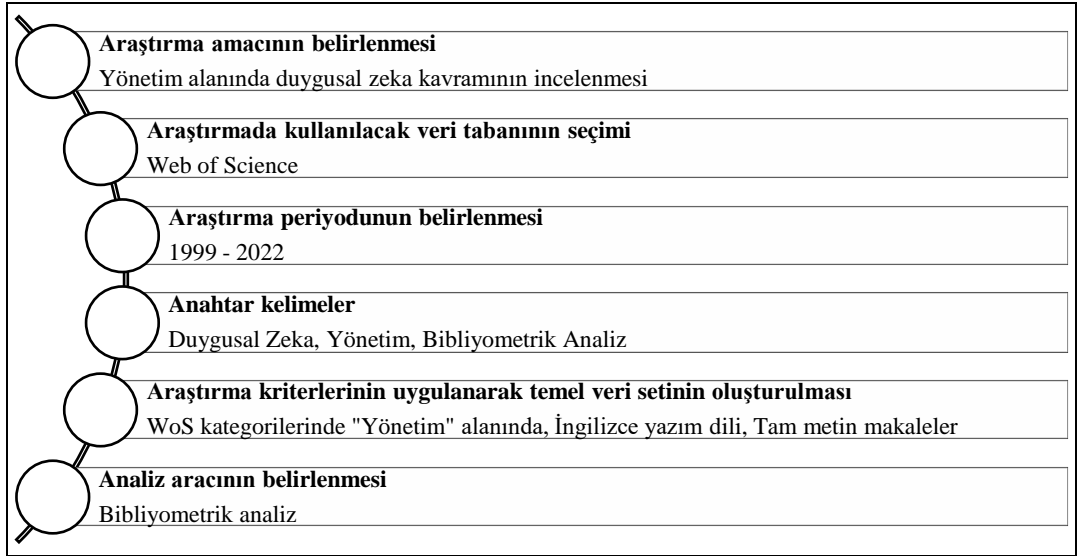
başkalarının hislerini farkına varması, içinde kaybolmadan bu hisleri yönetmeyi bilmesi, kendini motive edebilmesi ve etrafındaki kişilerin duygularını da anlayarak etkin bir iletişim kurabilmesidir. Duygusal zekânın temelinde karakterin yer aldığını ve duyguların rasyonel bir şekilde kullanılarak duygulardan yararlanılması gerektiğini vurgulayan Goleman duygusal zekâyı; öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve sosyal beceriler olmak üzere dört boyutta incelemiştir (Goleman, 2000:80).

Duygusal zekâ kavramına önemli katkılar sağlayan araştırmacılardan bir diğeri ise Bar-On'dur. Bar-On vd. (2003:1790) duygusal zekâyı, “*bireylerin günlük taleplerle başa çıkmalarını, kişisel ve sosyal yaşamlarında daha etkili olmalarını sağlayan duygusal ve sosyal yetenek, yeterlilik ve beceriler*” şeklinde ifade etmişlerdir. Bar-On'a (2010:57) göre duygusal zekâ, pozitif psikolojinin ayrılmaz bir parçasıdır. Çünkü pozitif psikolojinin ilgi odağı olan performans, mutluluk, iyi oluş ve yaşamda anlam arayışı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Ayrıca Bar-On, “*bazı insanlar neden diğerlerinden daha iyi bir duygusal iyiliğe sahip olmayı başarıyor?*” ve “*neden bazı insanlar hayatta diğerlerinden daha başarılı?*” sorularına cevap bulmak için Duygusal Zekâ Envanteri ölçeğini geliştirmiştir (De Weerdts ve Rossi, 2012:9). Ölçek, hem kişilerin duygusal zekâ düzeylerini ölçmek için geliştirilen ilk ölçek niteliğinde olup hem de en çok kullanılan duygusal zekâ ölçeğidir (Haşit vd., 2022:78-79). Sonuç olarak, duyguları kullanma yeteneği ile ilgili olan duygusal zekâ, kişilerin kendi duygularını nasıl ifade edebileceklerini ve neyi başarabileceklerini ve belirlemektedir (Zhu vd., 2021:789).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE UYGULANMASI

Bu çalışmada yönetim alanında duygusal zekâ kavramına ilişkin yayınlanmış bilimsel çalışmalar bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Bibliyometrik analiz kapsamlı incelemeye ve araştırmacı hatasını en aza indirmeye yardımcı olabilecek bir alt yapıya sahip olması nedeniyle tercih edilmiştir (Donthu vd., 2021:285; Zhao vd., 2018). Araştırma için belirlenen metodoloji Sharifi vd'nin (2020:1081) çalışmasından yararlanılarak Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Metodolojisi



Kaynak: Sharifi vd., 2020:1081.

Araştırma süreci ile ilgili olarak Şekil 1'de özetlendiği gibi ilk olarak araştırmanın amacı ve örneklemini belirlendikten sonra, araştırmaya dair bilgi sağlayacak veri tabanı belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı duygusal zekâ kavramının yönetim alanı kapsamındaki bilimsel gelişim dinamiklerinin bibliyometrik analiz aracılığıyla irdelenmesi ve yorumlanmasıdır. Araştırmanın örneklemini WoS kategorilerinden yönetim alanı seçilerek duygusal zekâ ile ilgili makaleler oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı ve veri tabanı belirlendikten sonra araştırma periyodu belirlenmiştir. Araştırma periyodunun belirlenmesinde 1999 yılında yönetim alanında duygusal zekâ ile ilgili çalışılmış olan Huy (1999)'a ait “*Emotional Capability, Emotional Intelligence, and Radical Change*” isimli çalışma başlangıç olarak tercih edilmiş ve 2022 Aralık ayına kadar olan süreç irdelenmiştir.

Araştırma doğrultusunda 14 Nisan 2023 tarihinde Web of Science veri tabanından “*emotional intelligence*” anahtar kelimesi kullanılarak veriler elde edilmiştir. İlgili kelimeyle ilk aşamada WoS veri tabanında “*topic*” seçilerek 12895 yayına ulaşılmıştır. Daha sonra bu yayınlar üzerinde dâhil etme ve dışlama kriterleri (WoS

araştırma kategorileri ve doküman türü) uygulanmıştır. WoS araştırma kategorisi “*management/yönetim*” olarak ve doküman türü ise makale olarak sınırlandırılmıştır. Dışlama ve dâhil etme kriterleri neticesinde yönetim alanında duygusal zekâ kavramına ilişkin 1181 makale veri seti olarak belirlenmiştir.

Veri setinin belirlenmesiyle birlikte araştırma metodolojisinin son adımında analiz aracı bibliyometrik analiz olarak belirlenmiştir. Bu analiz Vosviewer yazılım programı kullanılarak; yönetim alanında duygusal zekâ kapsamında alanı destekleyen yayın, yazar, atıf, dergi ve ülke gibi temel bilimsel dinamikler ve alanın şekillenmesinde etkili olan araştırma konusunun tarihsel olarak bilimsel gelişimi sorgulanmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

14 Nisan 2023 tarihinde “*duygusal zekâ*” anahtar sözcüğüyle “*konu*” seçilerek yapılan çalışmada yönetim alanında 1570 bilimsel yayına ulaşılmıştır. Web of Science veri tabanı aracılığıyla ulaşılan 1570 yayına ilişkin bulgular doğrultusunda yapılan çalışmaların araştırma alanları, araştırma türleri, yıllara göre dağılımı ve yayın yapılan dergilerin WoS indeksinde dağılımı belirlenmiş ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Bu kapsamda ulaşılan yayınların araştırma alanlarına göre dağılımları Tablo 1’de ilk 5’ini kapsayacak şekilde gösterilmiştir.

Tablo 1. Yayınların Araştırma Alanları

Yayın Yapılan Alan	Yayın Sayısı
Yönetim	1181
Uygulamalı Psikoloji	239
İşletme	208
Endüstri İlişkileri	53
Turizm	39

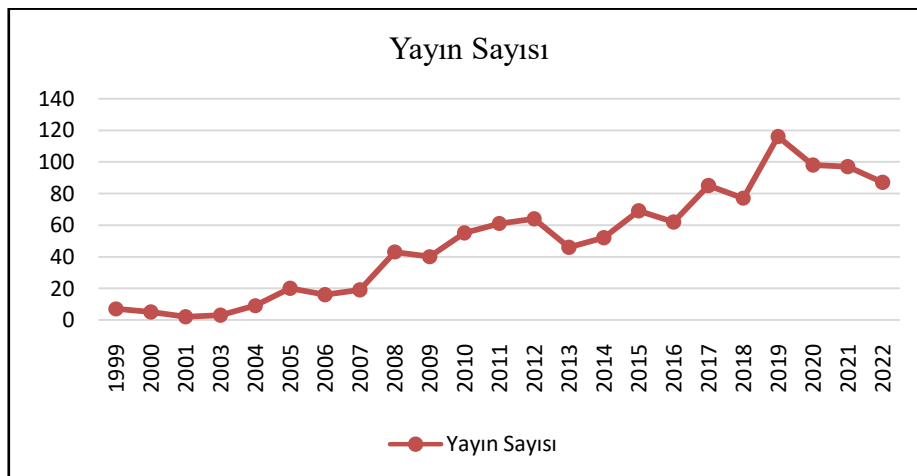
Tablo 1’e göre duygusal zekâ konusunda en çok yayın yapılan alanın yönetim (1181 yayın) olduğu görülmektedir. Yönetim alanını ise sırası ile uygulamalı psikoloji (239 yayın) ve işletme (208 yayın) alanları takip etmektedir. Yönetim alanında duygusal zekâ konusunda yapılmış yayınların doküman türüne göre dağılımları ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Doküman Türüne Göre Yayınlar

Yayın Türü	Yayın Sayısı
Makale	1181
Bildiriler	150
Kitap Bölümleri	126
Derleme Makaleler	94

Tablo 2 incelendiğinde, en çok yayın yapılan türün makale (n=1181) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı doğrultusunda yönetim alanında yayınlanan makalelerin yıllar itibarıyla dağılımları Şekil.2’de sunulmuştur.

Şekil 2. Makalelerin Yıllara Göre Dağılımları



Şekil 2'ye göre yayın üretim hacminin 2004 yılına kadar yatay bir seyir halinde olduğu bu tarihten sonra makale sayılarında artış yaşandığı görülmektedir. Bilhassa 2014 yılından itibaren artış gözlenen duygusal zekâ konusunda en fazla makalenin yapıldığı yıl 2019 olarak görülmektedir. Ayrıca 2023 yılında ilk dört ay içerisinde 36 makale olduğu tespit edilmiş ancak bu çalışmada en son 2022 Aralık ayı kabul edilerek analiz gerçekleştirilmiştir. Duygusal zekâ konusunda yayın yapılan dergilerin WoS indeksinde sayıları ise Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Yayın Yapılan Dergilerin WoS İndeksinde Dağılımı

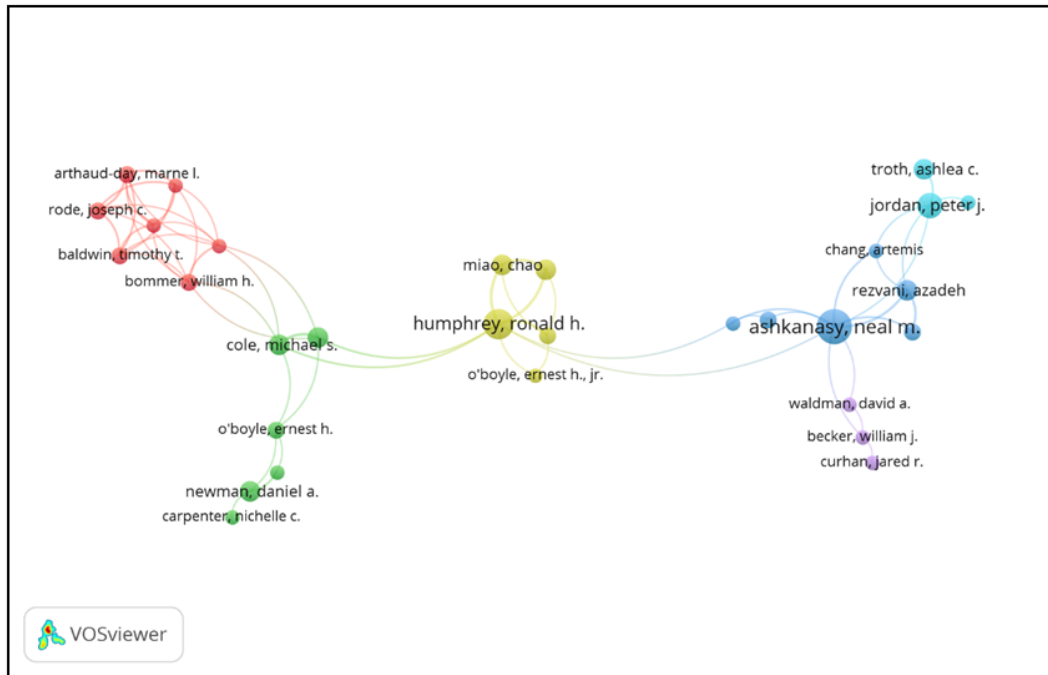
Sıra	Web of Science Index	Kayıt Sayısı
1	Social Sciences Citation Index (SSCI)	681
2	Emerging Sources Citation Index (ESCI)	394
3	Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH)	114
4	Science Citation Index Expanded (SCI-EXPANDED)	48
5	Conference Proceedings Citation Index – Social Science & Humanities (CPCI-SSH)	7
6	Arts & Humanities Citation Index (A&HCI)	1
7	Book Citation Index – Science (BKCI-S)	1

Tablo 3 incelendiğinde duygusal zekâ konusunda en çok yayın yapılan indeksin SSCI olduğu görülmektedir. SSCI'dan sonra en çok yayın yapılan indeksler ise ESCI ve BKCI-SSH olarak karşımıza çıkmaktadır. Bibliyometrik analizde elde edilen verilerin analiz edilmesi ve görselleştirilmesi görsel haritalama tekniği ile gerçekleştirilmektedir (Chen vd., 2014:4171). Görsel haritalama tekniğinde ise; ortak yazar analizi (co-author analysis), ortak atf analizi (co-citation analysis), anahtar kelime analizi (co-occurrence author keyword analysis) ve bibliyografik eşleşme (bibliographic coupling) gibi yöntemler kullanılmaktadır (Zupic ve Cater, 2015:431). Söz konusu yöntemler kapsamında elde edilen bulgular ise aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4.1. Ortak Yazar Analizi

Önemli araştırmacıların belirlendiği ortak yazar analizinde, işbirliği yaparak bir çalışma gerçekleştiren yazarların ağ bağlantıları gösterilmektedir (Zupic ve Cater, 2015:435). Ağ bağlantıları ne kadar fazlaysa yazar veya yazarların bağlantı gücü de o kadar fazladır (Çizmecioğlu ve Akman, 2021:11). Bu kapsamda yönetim alanında duygusal zekâ konusunda en fazla ortak çalışma yapan yazarlar arasındaki bağlantıların gücünü belirlemek için ortak yazar analizi yapılmış ve analiz sonucunda 272 yazara ulaşılmıştır. Ancak yazarların atf ve yayın sayısı "5" olarak seçildiğinde yalnızca 21 yazarın iş birliği içinde olduğu tespit edilmiş ve elde edilen ağ görseli Şekil 3'te sunulmuştur.

Şekil 3. Ortak Yazar Ağ Görseli



Şekil 3'teki ortak yazar ağ görseline göre, ortak çalışmalar Humphrey ve Ashkanasy etrafında yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla bu yazarlar arasında bağlantı gücü yüksek görünmektedir.

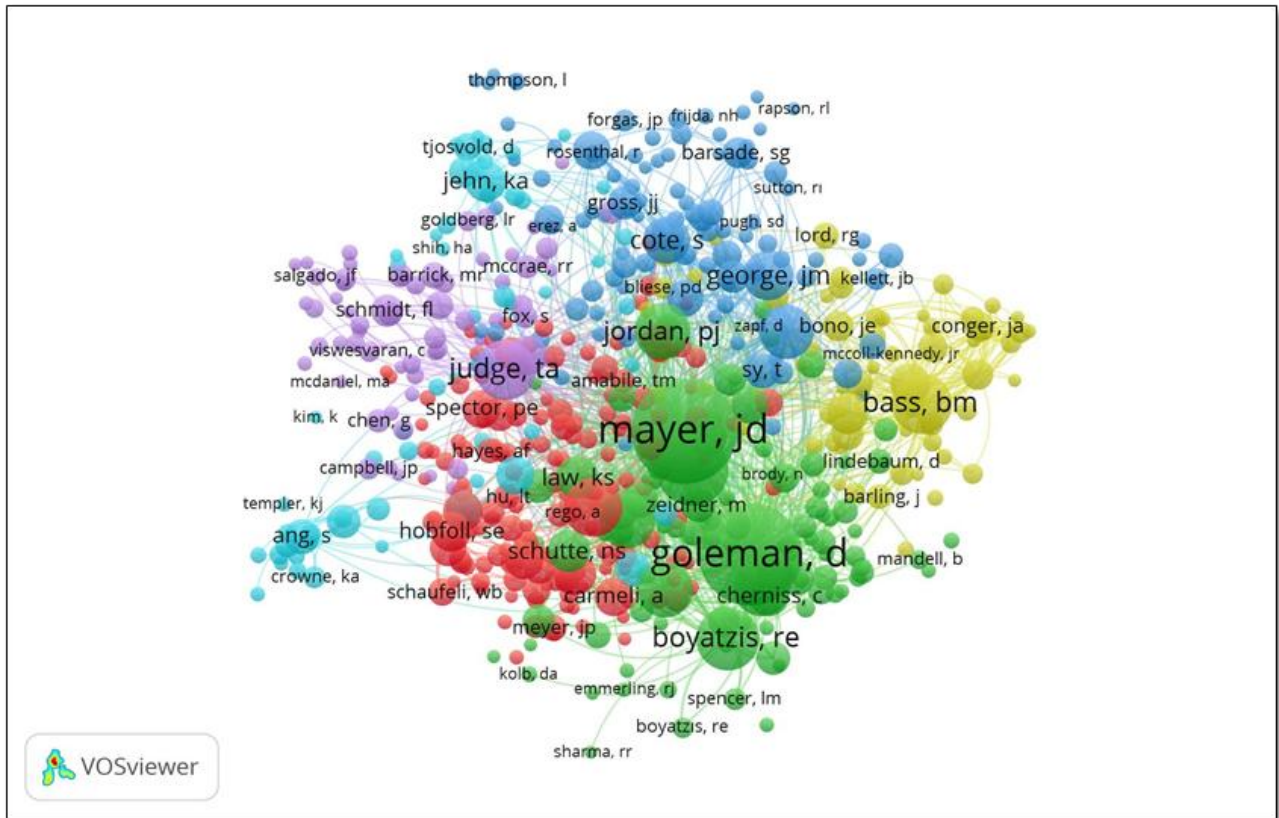
4.2. Ortak Atıf Analizi

Ortak atıf analizi, iki nesne arasındaki ilişkiyi iki nesnenin kaç defa ortak atıf verildiği sayısı esas alınarak yapılmaktadır (Zan, 2019:504). Analiz, en etkili yayınlara ulaşma ve tematik kümeleri belirleme yönünden fayda sağlamaktadır (Donthu, 2021:288). Ortak atıf analizi; yazar, referans (yayın) veya kaynak (dergi) ölçeğinde yapılabilmektedir.

4.2.1. Ortak Atıf Yazar Analizi

Duygusal zekâ konusunda ortak atıfta bulunan yazarların ağ haritasını belirlemek için minimum sayıdaki alıntı sayısı "20" eşik değeri seçildiğinde 33510 çalışmadan 549'unun bu eşik değeri sağladığı tespit edilmiş ve ortak alıntı yapılan yazarların ağ görseli Şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4. Ortak Atıf Yapılan Yazarların Ağ Görseli

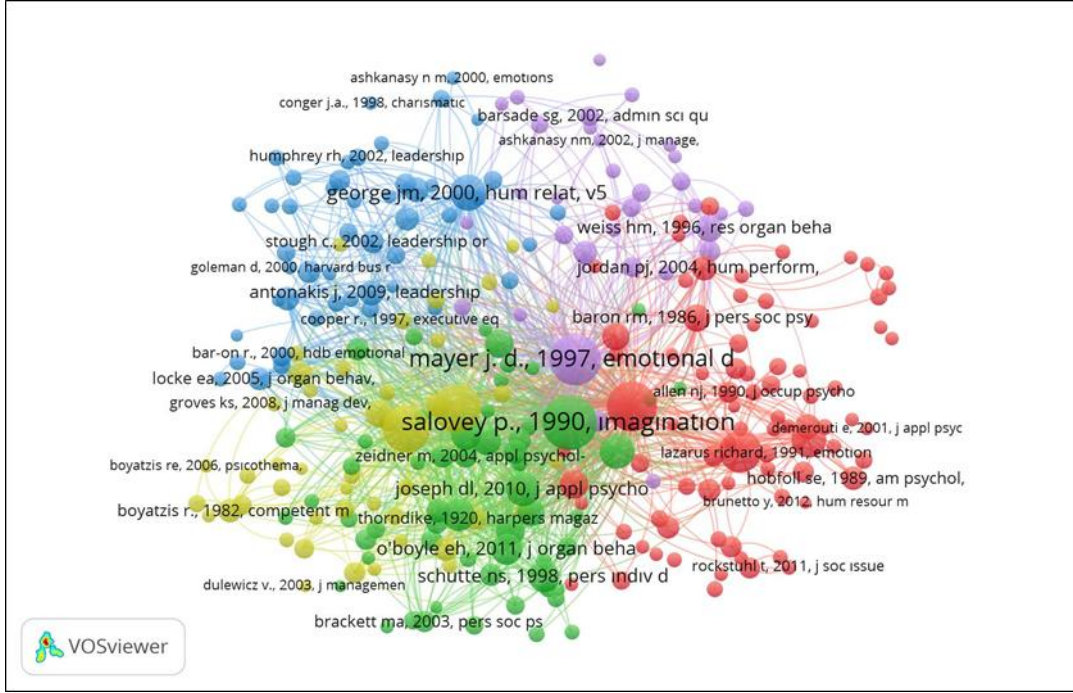


Şekil 4'e göre duygusal zekâ ile ilgili yayınlanan makalelerde en çok ortak atıf alan yazarlar; Mayer (1160 atıf), Goleman (1095 atıf), Salovey (555 atıf), Boyatzis (421 atıf) ve Ashkanasy (305 atıf) olarak yer almaktadır.

4.2.2. Ortak Atıf Referans Analizi

Duygusal zekâ konusunda alıntı yapılan bir referansın minimum sayıdaki alıntı sayısı "20" eşik değeri seçildiğinde 56285 çalışmadan 269'unun bu eşik değeri sağladığı tespit edilmiş ve ortak alıntı yapılan referansların ağ görseli Şekil 5'te sunulmuştur.

Şekil 5. Ortak Atıf Yapılan Referansların Ağ Görseli

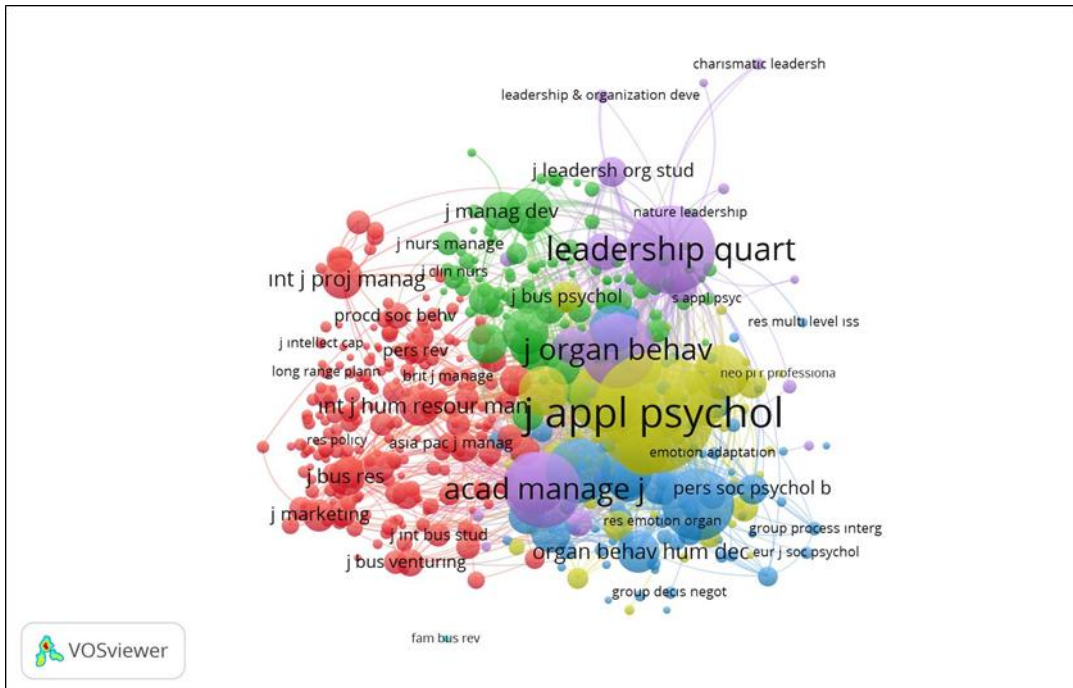


Referansa dayalı ortak atıf analizi haritalaması sonucunda en çok atıf alan makale Salovey ve Mayer'in 1990 yılında yayınlanmış olan "*Emotional Intelligence*" isimli çalışma olmuştur. Diğer en çok atıf alan makaleler ise Mayer, Caruso ve Salovey tarafından 1997 yılında yayınlanan "*Emotional Intelligence Meets*" ve 2002 yılında Wong ve Law'ın yayınladıkları "*The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study*" isimli çalışmalardır.

4.2.3. Ortak Atıf Kaynak Analizi

Duygusal zekâ konusunda alıntı yapılan bir kaynağın minimum sayıdaki alıntı sayısı "20" eşik değeri seçildiğinde 16980 çalışmadan 517'sinin bu eşik değeri sağladığı tespit edilmiş ve ortak alıntı yapılan kaynakların ağ görseli Şekil 6'da sunulmuştur.

Şekil 6. Ortak Atıf Yapılan Kaynakların Ağ Görseli

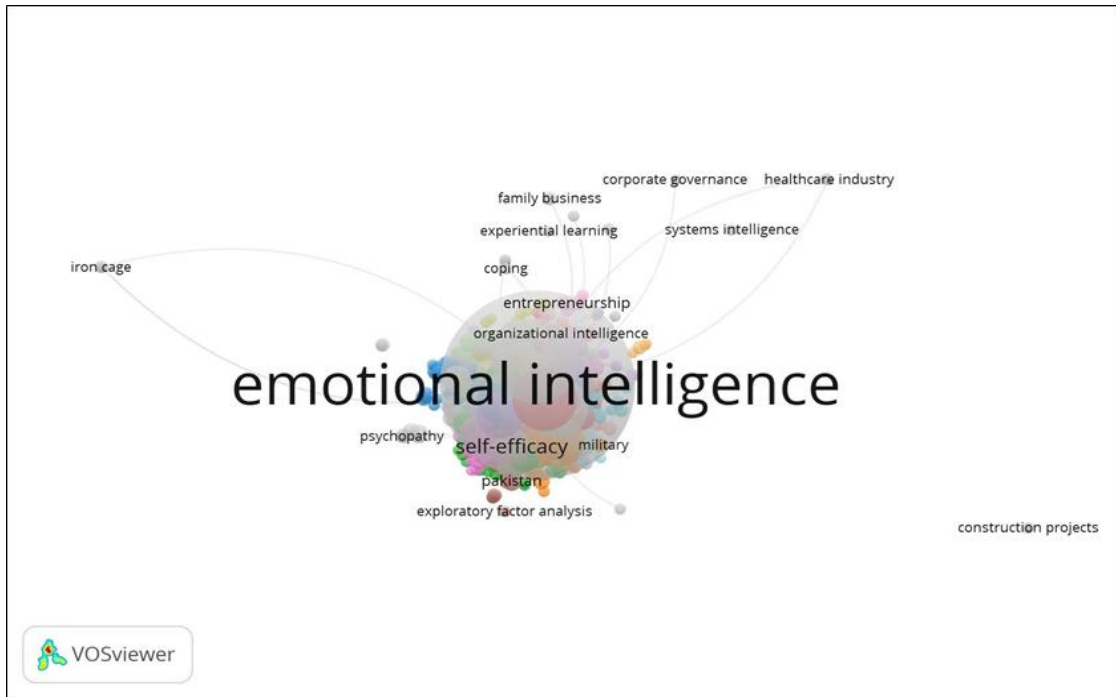


Şekil 6'ya göre en çok ortak atıf yapılan kaynaklar sırasıyla; Journal of Applied Psychology (4522 atıf), The Leadership Quarterly (2432 atıf), Academy of Management Journal (1788 atıf) olduğu görülmektedir.

4.3. Anahtar Kelime Analizi

Duygusal zekâ ile ilgili en sık kullanılan kavramların neler olduğunun belirlenmesi ve bu kavramlar arası ilişkilerin ortaya konması amacıyla anahtar kelime analizi yapılmıştır. Bu bağlamda 1181 makale kapsamında 2404 anahtar kelimeye ulaşılmış ve her bir anahtar kelimenin en az “2” çalışmada tekrarlanması koşulu belirlenerek analiz gerçekleştirilmiştir. Haritalamada VosViewer algoritması 528 anahtar kelimenin her biri için diğer anahtar kelimelerle kurulan bağlantıların toplam gücünü hesaplayarak, toplam bağlantı gücü en yüksek olan anahtar kelimeleri görselleştirmektedir. Şekil 7’de en sık tekrarlanan anahtar kelimeler, ilişki ağları ve toplam bağlantı gücü sunulmuştur.

Şekil 7. Anahtar Kelime Analizi



Şekil 7’de duygusal zekâ kavramının yönetim başta olmak üzere, psikoloji, sosyoloji gibi pek çok alanda çalışılmış olması nedeniyle 30 farklı kümede oluştuğu görülmüştür. Bu doğrultuda duygusal zekâ kelimesinin yönetim alanında 528 farklı çalışmada anahtar kelime olarak kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yönetim alanında ilk kümede; duygusal zeka, örgütsel etki, vekalet teorisi, liderlik davranışı, işyeri mutluluğu, iş birliği, liderlik türleri, örgütsel değişim ve sosyal değişim teorisi; ikinci kümede iş gören yaratıcılığı, verimli çalışma, iş gören performansı, insan kaynakları yönetimi ve sosyal zeka; üçüncü kümede yetenek, akademik performans, çalışan refahı, istihdam edilebilirlik; dördüncü kümede müşteri tatmini, duygusal zeka yeterlilikleri, dijitalleşme, kişisel psikoloji; beşinci kümede kültür, kültürel zeka, liderlik, lider-üye etkileşimi, motivasyon ve yönetim teorisi; altıncı kümede kariyer tatmini, duygusal yetenekler kelimeleriyle birlikte ele alınan çalışmalarla bağlantısı olduğu gözlenmiştir. Diğer kümelerde psikoloji ve sağlık alanları başta olmak üzere farklı disiplinlerde vurgulanan kelimeler gözlenmiştir. Bu bağlamda, yönetim alanında duygusal zekâ ile ilgili yayımlanan makalelerde en sık kullanılan kelimeler Tablo 4’te gösterilmiştir.

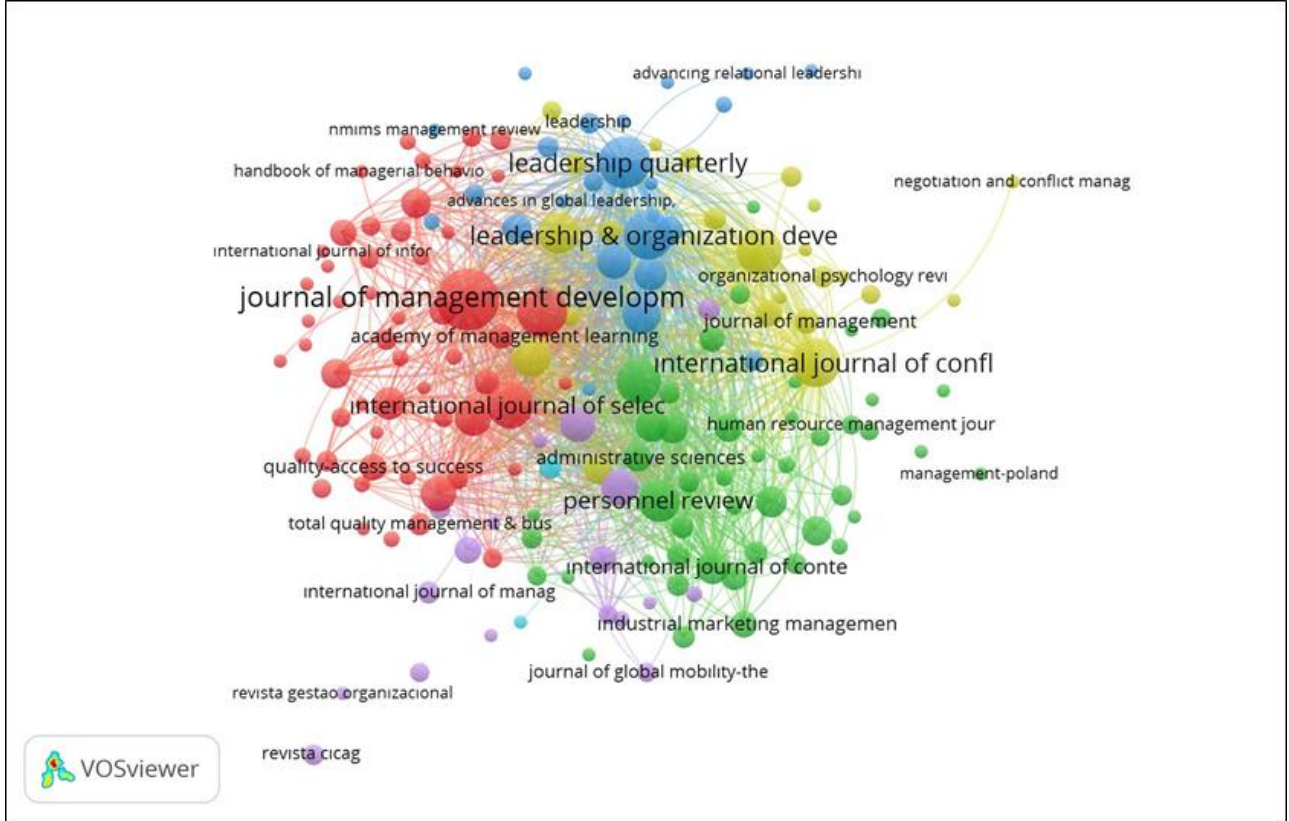
Tablo 4. En Sık Kullanılan Kelimeler

Kelime	Kullanım Sayısı
Liderlik	100
Dönüştürücü liderlik	54
İş tatmini	52
İş performansı	38
Performans	30

4.4. Bibliyografik Eşleşme Analizleri

Bibliyografik eşleşme, bibliyometrik verileri bibliyometrik analiz ile eşleştirerek görselleştirmedir. Diğer bir ifade ile farklı iki çalışmadan aynı yayın veya yayınlara atıf yapılması çalışmaların bibliyografik olarak eşleştiğini ifade eder (Kessler, 1963:10-11). Bibliyografik eşleştirme analizleri dergilerin bibliyografik eşleştirme analizi (*journal bibliographic coupling*) ve ülkelerin bibliyometrik eşleştirme analizi (*country bibliographic coupling*) (McCain, 1991) olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleştirilebilir. Bu kapsamda, Şekil.8’de dergilerin etki kapasitesini görselleştiren bibliyografik eşleştirme haritası sunulmuştur.

Şekil 8. Dergilere Dayalı Bibliyografik Eşleştirme Haritası

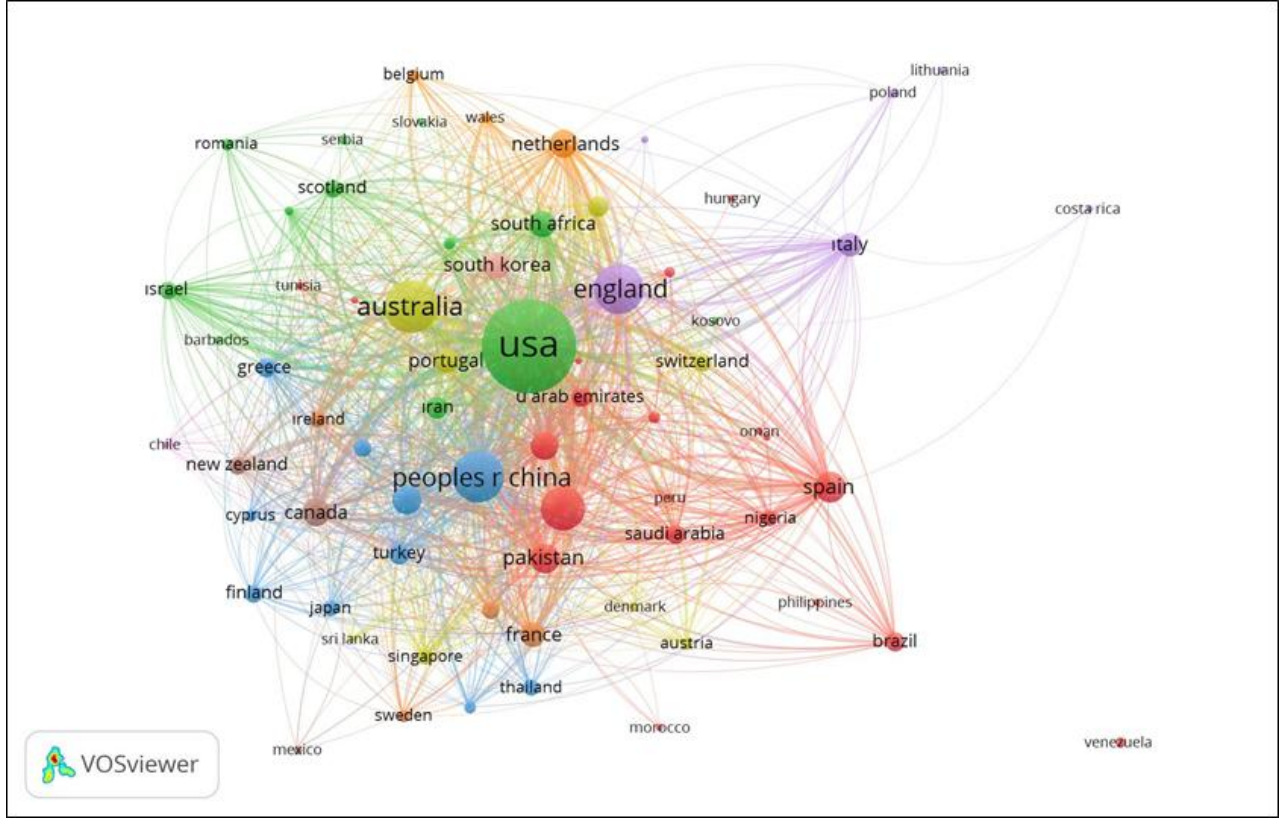


Şekil 8 incelendiğinde, alanda etki sahibi dergiler altı kümede gözlenmiştir. İlk küme (kırmızı ağ) Journal of Management Development ve Academy of Management Executive olmak üzere elli dört dergiyi kapsamaktadır. İkinci küme (yeşil küme) ise Personnel Review, Industrial Marketing Management dergileri olmak üzere kırkaltı dergiyi göstermektedir. Üçüncü küme (mavi küme) Leadership, Leadership Quarterly gibi önde gelen liderlik dergilerini içermektedir. Dördüncü küme (sarı ağ) ise Journal of Applied Psychology gibi psikoloji ve yönetim alanındaki dergilerden oluşmaktadır. Beşinci küme (mor ağ) International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research dergisi başta olmak üzere girişimcilik, insan kaynakları yönetimi alanındaki dergileri kapsamaktadır. Son küme olan altıncı küme (turuncu ağ) ise Career Development International dergisiyle birlikte bir Brezilya dergisinden oluşmaktadır. Altıncü kümenin diğerlerine göre daha az etki alanına sahip olduğu gözlenmiştir.

En etkili ilk dergi olan Leadership Quarterly dergisinin toplam 29 yayını olup aynı zamanda 4185 ile en fazla atıf sayısına ve 38892 ile en fazla toplam bağlantı gücüne sahiptir. Leadership & Organization Development dergisinin 26 yayını, 460 atıf sayısı ve 34273 toplam bağlantı gücü bulunurken, Journal of Management Development dergisinin 43 yayını, 1017 atıfı ve 31600 toplam bağlantı gücü bulunmaktadır. En az yayına sahip Academy of Management Executive dergisinin 2 yayını, 982 atıfı ve 2014 toplam bağlantı gücü bulunmaktadır. Bu veriler Academy of Management Executive dergisinin az sayıda çalışması olsa da sayısına göre yüksek atıf değerinde olması çalışmalarının dikkat çekici olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Şekil 9’da ise ülkelerin çalışma potansiyellerini görselleştiren bibliyografik eşleştirme haritası sunulmuştur.

Şekil 9. Ülkelere Dayalı Bibliyografik Eşleştirme Haritası



Şekil 9 incelendiğinde en fazla yayına sahip dört ülke Amerika Birleşik Devletleri (377 yayın, 20981 atıf), Avustralya (120 yayın, 5547 atıf), Çin (111 yayın, 4146 atıf) ve İngiltere (107 yayın, 2965 atıf)'dır. Söz konusu ülkelerin yönetim alanında duygusal zekâ kavramına yönelik Web of Science kategorisinde yayınlanmış çalışmalara yönelik farkındalıklarının ve üretkenliklerinin diğerlerine göre yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca Türkiye'nin, 18 yayın 223 atıf ile on dokuzuncu sırada yer aldığı tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Pek çok alanda çalışma konusu olan duygusal zekâ kavramının yönetim alanında bilimsel ilerleyişini gözlemlemeyi amaçlayan bu çalışma betimsel bir bakış açısı sunmaktadır. 1999 ve 2022 yılları arasında uluslararası yazında yayınlanan 1181 makale bibliyometrik analiz aracılığıyla görsel haritalama tekniği uygulanarak irdelenmiştir. Böylece bibliyometrik analiz ile duygusal zekâ konusunda çok büyük çaplı yapılandırılmamış verilerin özenle anlamlandırılması, evrimsel detayların ortaya çıkartılması ve görselleştirilmesi amaçlanmıştır.

Yönetim alanında duygusal zekâ kavramına ilişkin ilk yayın tarihi olarak 1999 yılı kabul edildiğinde günümüze kadar yapılmış olan makale sayısının oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür. Makale sayısının bilhassa 2019 yılında maksimum seviyeye çıkmasının nedeninin Covid-19 salgını olduğu düşünülmektedir. Çünkü bu süreçte salgının seyrindeki anlık değişimler bireylerde sağlık sıkıntılarının yanı sıra psikolojik olarak da duygu durumlarında sürekli kaygı, üzüntü ve çaresizlik yaratarak strese yol açmış ve bu stresle başa çıkmanın bir yolu olarak duygusal zekâ ilgi odağı haline gelmiştir. O dönemde yapılan bazı araştırmalarda bu düşünceyi destekler niteliktedir. Mesela, Demir vd. (2022) pandemi döneminde yapmış oldukları bir araştırmada, yüksek duygusal zekâyâ sahip bireylerin stres ile daha kolay baş etme eğiliminde olduklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Aderibigbe ve Mjoli'de (2019) duygusal zekânın stres üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ancak bu konuda yapılan makalelerin genel olarak yıllara göre dağılımı incelendiğinde son üç yılda yayın sayısında azalış söz konusudur. Bu durumun nedeni ise yukarıda belirtildiği gibi Covid ile birlikte yönetim alanında duygusal zekâ konusuna olan ilginin bir anda artması sonrasında normal gelişim seyrine (dalgalı) dönmesidir. Ayrıca arama yapılan tüm yıllarda yayınların çoğunluğunun makale olarak çalışılmış olması dikkat çekici olup, diğer bilimsel yayın türlerinde de çalışmaların artırılması gerektiği gözlenmektedir.

WoS veri tabanında yayınlanan makalelerin anahtar kelimeleri irdelendiğinde en sık kullanılan kelimelerin “liderlik” ve “dönüştürücü liderlik” olduğu görülmektedir. Bu kapsamda “duygusal zekâ” ve “liderlik” arasında güçlü bir etkileşimin olduğu söylenebilir. Nitekim bu iki kavramı birlikte ele alan çalışmalar incelendiğinde aralarında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Antonakis vd., 2009; Cote vd., 2010; Sharma, 2018; Alshammari vd., 2020; Singh vd., 2021).

Duygusal zekâ, liderlik sürecine etki ederek liderlere olumlu nitelikler kazandırır. Dolayısıyla yüksek duygusal zekâyâ sahip lider(ler) kişisel farkındalığını artırarak kendini rasyonel yönlendirerek, sosyal olarak farkındalığını geliştirerek ilişkilerini başarılı bir şekilde yönetebilmekte ve ihtiyaç duyulan dönüşümde izleyicilerini etkileyebilmektedirler. Bu durumda liderlerin başarısında duygusal zekânın göz ardı edilmemesi gerektiği aşikârdır.

Makalelerin ülkelere göre dağılımı incelendiğinde; en üretken ülkelerin (ABD, Avustralya, Çin, İngiltere) gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir. Bu sonuç bizlere duygusal zekâ kavramının ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlayan araştırmacıların ülkeleriyle en fazla bilimsel yayın üreten ülkeler arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Çalışmada ayrıca ortak yazar analizi, ortak atıf analizleri, anahtar kelime analizi ve bibliyografik eşleşme analizleri ağ görselleri şeklinde haritalanmıştır. Bu minvalde analiz sonucunda elde edilen sayısal verileri görselleştirerek daha iyi değerlendirme imkânı sunmuştur.

Bu makalenin bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara ve alan yazına katkı sağlaması ve yol göstermesi beklenmektedir. Duygusal zekâ özelinde çalışma yapmayı tasarlayan araştırmacılar bu makaleden yararlanarak literatür hakkında fikir sahibi olabilir ve çalışmalarını planlayabilirler. Diğer yandan, çalışmanın bazı kısıtlılıkları da vardır.

Araştırma kapsamında öne çıkan ilk kısıt veri seti ile ilişkilidir. Çalışmada değerlendirilen 1181 makale WoS kategorilerinden “yönetim/management” alanındaki yayınlardan elde edilmiştir. Bu alanda gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda disiplinler arası yayılımı daha net ortaya koyabilmek amacıyla, alan sınırı olmadan tüm yayın türlerinin birlikte değerlendirmeye alınması daha geniş bir bakış açısının sunulmasına yardımcı olacaktır. Araştırmanın diğer bir kısıtı analizlerin sadece WoS Core Collection’da listelenen çalışmalar üzerinden yapılmasıdır. Oysa bibliyometrik analizler; SCOPUS, Google Scholar, EBSCO Host, PubMed gibi veri tabanlarına da uygulanabilir. Ayrıca ileride yapılması planlanan çalışmalarda araştırmacılar, Bibexcel, CiteSpace, CopalRed, IN-SPIRE, CRExplorer, Science of Science Tool, VantagePoint, SciMAAt gibi değişik görsel haritalama programlarını kullanarak ta karşılaştırma yapabilirler. Ayrıca araştırma verilerinin toplandığı zaman aralığı araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bütün alanlarda olduğu gibi hem yönetim alanının hem de duygusal zekâ literatürünün zamanla gelişeceği dikkate alındığında, araştırma bulgularının farklı zaman periyotlarında değişkenlik göstereceği muhtemeldir. Bu bağlamda, boylamsal analiz olanağı sağlayan bibliyometrik yöntem ile yapılacak araştırmaların yenilenmesi önerilebilir. Bibliyometrik analiz ile birlikte, duygusal zekâ literatüründeki eğilimlerin içerik ve meta analizleri gibi farklı yöntemlerin birleştirilerek irdelenmesi de öneriler kapsamındadır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.**

KAYNAKÇA

- ADERIBIGBE, John Kolawole ve MJOLI, Themba Quadra (2019), “*Relationship between Occupational Stress, Organisational Citizenship Behaviour, Psychological Capital and Emotional Intelligence Among Nigerian Employees*”, **African Journal of Business and Economic Research (AJBER)**, S.14 (1), ss.85-111.
- ALSHAMMARI, Farhan, PASAY-AN, Eddieson, GONZALES, Ferdinand ve TORRES, Shiela (2020), “*Emotional Intelligence and Authentic Leadership Among Saudi Nursing Leaders in the Kingdom of Saudi Arabia*”, **Journal of Professional Nursing**, S.36(6), ss.503-509.
- ANAND, Tulika ve MONIKA, Tulcyan (2017), “*Relationship of Emotional Intelligence with Occupational Stress and Burnout in Private Banking Sector*”, **International Journal of Engineering and Management Sciences**, S.8(4), ss.177-185.
- ANTONAKIS, John, ASHKANASY, Neal M. ve DASBOROUGH, Marie T. (2009), “*Does Leadership Need Emotional Intelligence?*”, **The Leadership Quarterly**, S.20(2), ss.247-261.
- ARSLAN, Serpil ve POLATCAN, Mahmut (2021), “*Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Yalnızlık Algıları Üzerindeki Etkisi*”, **Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi**, S.8, ss.182-197.
- BAR-ON, Reuven (2010), “*Emotional Intelligence: An Integral Part of Positive Psychology*”, **South African Journal of Psychology**, S.40(1), ss.54-62.
- BAR-ON, Reuven, TRANEL, Daniel, DENBURG, Natalie L. ve BECHARA, Antoine (2003), “*Exploring the Neurological Substrate of Emotional and Social Intelligence*”, **Brain**, S.126(8), ss.1790-1800.
- CHAN, David W. (2006), “*Emotional Intelligence and Components of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong*”, **Teaching and Teacher Education**, S.22(8), ss.1042–1054.
- CHEN, Chaomei, DUBIN, Rachael ve SCHULTZ, Timothy (2014), “*Science Mapping*”, **Encyclopedia of Information Science and Technology** (Ed. M. Khosrow-Pour), IGI Global, USA, ss.4171-4184.
- CİNEL, Mehmet O. ve OĞAN, Ela (2021), “*İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki*”, **Alanya Akademik Bakış Dergisi**, S.5(1), ss.369-391.
- CÔTÉ, Stéphane, LOPES, Paulo N., SALOVEY, Peter ve MINERS, Christopher T. H. (2010), “*Emotional Intelligence and Leadership Emergence in Small Groups*”, **The Leadership Quarterly**, S.21(3), ss.496-508.
- DEMİR, Filiz, AK, Murat ve ADA, Serkan (2022), “*Pandemi Döneminde Duygusal Zekânın Çevrimiçi Öğrenmeye Etkisinde Stresin Aracılık Rolü*”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi**, S.6(2), ss.251-273.
- De WEERDT, Mercedes ve ROSSI, Gina (2012), “*The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-İ): Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium*”, **Psychology: Selected Papers** (Ed. Gina Rossi), Intech Open Publisher, Rijeka (Croatia), ss.145-172.
- DİLMAÇ, Bülent ve TEZELLİ, Semih (2021), “*Öğretmen Adaylarında Duygusal Zekâ, Sosyal Kaygı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki Yordayıcı İlişki*”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.3(1), ss.51-60.
- DONTHU, Naveen, KUMAR, Satish, MUKHERJEE, Debmalya, PANDEY, Nitesh ve LIM, Weng M. (2021), “*How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines*”, **Journal of Business Research**, S.133, ss.285-296.
- GOLEMAN, Daniel (2000), “*Leadership That Gets Results*”, **Harvard Business Review**, S.78(2), ss.78-90.
- GOLEMAN, Daniel (2015), **İşbaşında Duygusal Zekâ**, Varlık Yayınları, İstanbul.
- GÜRBÜZ, Sait ve YÜKSEL, Murad (2008), “*Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi*”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.9(2), ss.174-190.

- HAŞİT, Gürkan, EĞİLMEZ, Özüm ve AYHAN, Seçil (2022), “*Duygusal Zekâ İle Örgütsel Özdeşleşme: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.23(1), ss.74-97.
- HUY, Quy N. (1999), “*Emotional Capability, Emotional Intelligence, and Radical Change*”, **Academy of Management Review**, S.24(2), ss.325-345.
- JAFRI, Hassan, DEM, Chimi ve CHODEN, Sonam (2016), “*Emotional Intelligence and Employee Creativity: Moderating Role of Proactive Personality and Organizational Climate*”, **Business Perspectives and Research**, S.4(1), ss.54-66.
- KAPUSUZ, Ayşe G. (2019), “*İş Hayatında Duygusal Zekâ Perspektifinden Örgütsel Sosyalleşme Süreci*”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.8(1), ss.231-245.
- KARAYAMAN, Saffet (2021), “*Yönetimde Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Okul Yöneticileri Örneği*”, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.8(1), ss.51-66.
- KHAN, Asad, MASREK, Mohamad N. ve NADZAR, Fuziah M. (2017), “*Emotional Intelligence and Job Satisfaction of Academic Librarians: An Assessment of the Relationship*”, **Journal of Librarianship and Information Science**, S.49(2), ss.199–210.
- MAYER, John, CARUSO, David R. ve SALOVEY, Peter (1997), “*Emotional Intelligence Meets*”, **Intelligence**, S.27(4), ss.267-298.
- MAYER, John ve SALOVEY, Peter (1997), “*What is Emotional Intelligence?*”, **Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators** (Ed. P. Salovey, D. Sluyter), Basic Books Publisher, New York (US), ss.3-34.
- NELSON, Darwin B. ve LOW, Gary R. (2003), **Emotional Intelligence: Achieving Academic and Career Excellence**, Prentice Hall Publisher, New Jersey (US).
- PELİT, Elbeyi ve AYANA, Çağatay (2016), “*Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.8(2), ss.45-76.
- POLATCI, Sema ve AYDIN, Nilüfer C. (2022), “*Çalışanların Duygusal Zekâ ve Kişi-İş Uyumu Düzeylerinin Tükenmişliğe Etkisi*”, **Journal of Organizational Behavior Review**, S.4(1), ss.48-63.
- SALOVEY, Peter ve MAYER, John D. (1990), “*Emotional Intelligence*”, **Imagination, Cognition and Personality**, S.9(3), ss.185–211.
- SHARIFI, Ayyoob, SIMANGAN, Dahlia ve KANEKO, Shinji (2021), “*Three Decades of Research on Climate Change and Peace: A Bibliometrics Analysis*”, **Sustainability Science**, S.16, ss.1079-1095.
- SHARMA, Urvashi (2018), “*Emotional Intelligence as a Mediator Between Leadership Styles and Leadership Effectiveness: A Theoretical Framework*”, **JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy**, S.23(1), ss.52-58.
- SINGH, Elangbam Haridev, DORJI, Namgay, ZANGMO, Leki, RIGYEL, WANGCHUK, Namyel, TAMANG, Leki Dema ve ZANGMO, Nidup (2021), “*A Study on the Relationship between Emotional Intelligence, Leadership Styles and Perceived Leadership Effectiveness in Bhutan*”, **Global Business Review**, S.62(1), ss.97-114.
- SOYMAN, Tuğba ve KILIÇ, Kemal C. (2022), “*Çalışanların Otantik Liderlik Algısında Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü: Adana’da Aile İşletmelerinde Bir Çalışma*”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.3(1), ss.89-104.
- USLU, Erhan, KARTAL, Cihat ve DURUKAN, Tülin (2018), “*Doğrudan Pazarlamada Duygusal Zekâ, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi*”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, S.4(1), ss.1-14.
- WONG, Chi-Sum ve LAW, Kenneth S. (2002), “*The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study*”, **The Leadership Quarterly**, S.13(3), ss.243-274.

- ZAHEDI, Alireza (2015), “*Relationship between Emotional Intelligence, Employees Turnover Intention and Job Satisfaction in Guilan Educations Department*”, **Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management**, S.3(3), ss.280-284.
- ZAN, Burcu U. (2019), “*Doğrudan Atıf, Ortak Atıf ve Bibliyografik Eşleşme Yaklaşımlarına Dayalı Olarak Araştırma Alanlarının Değerlendirilmesi*”, **Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, S.14(2), ss.501-516.
- ZHAO, Lin, DENG, Jinghui, SUN, Peizhe, LIU, Jiashu, JI, Yi, NAKADA, Norihide ve YANG, Yongkui (2018), “*Nanomaterials for Treating Emerging Contaminants in Water by Adsorption and Photocatalysis: Systematic Review and Bibliometric Analysis*”, **Science of the Total Environment**, S.6(27), ss.1253-1263.
- ZHU, Fangwei, WANG, Xinan, WANG, Linzhuo ve YU, Miao (2021), “*Project Manager's Emotional Intelligence and Project Performance: The Mediating Role of Project Commitment*”, **International Journal of Project Management**, S.39(7), ss.788-798.
- ZUPIC, Ivan ve CATER, Tomaz (2015), “*Bibliometric Methods in Management and Organization*”, **Organizational Research Methods**, S.18(3), ss.429-472.



Evaluation of the Self-Perceptions of the People Working in Disaster Organizations on Leadership Behaviors

Afet Organizasyonlarında Görev Almış Kişilerin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algılarının Değerlendirilmesi

Galip USTA

Asst. Prof. Dr., Trabzon University, Tonya Vocational School,
Department of Medical Services and Techniques,
galipusta@trabzon.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-6279-1694>

Makale Başvuru Tarihi: 10.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 07.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Afet,
Afetlerde Liderlik,
Afet Organizasyonu,
Afetlerde Öz-Algı,
Liderlik Davranışı,

Bu çalışmanın amacı, afet organizasyonuna katılmış kişilerin liderlik davranışlarının afet yönetim sürecindeki etkilerinin karşılaştırılması ve liderliğin afet yönetimindeki rolünün daha iyi anlaşılmasıdır. Veriler Kasım 2022 ve Nisan 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklar incelenirken t ve ANOVA testinden yararlanılmıştır. Cinsiyetler arasında ilkeli liderlik özelliği açısından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kadınların, erkeklere kıyasla daha yüksek ilkeli liderlik özelliği sergilediği belirlenmiştir. Eğitim düzeyi ile liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaş ile katılımcı liderlik özelliği arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak liderlik özellikleri ve bunların farklı değişkenlerle olan ilişkileri, liderlik geliştirme programlarının tasarlanmasında ve liderlik potansiyelinin değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken önemli faktörler olarak değerlendirilebilir. Afet durumlarında etkili liderlik için eğitim modüllerinin düzenlenmesinin ve liderlik potansiyeline sahip bireylerin desteklenmesinin afet yönetim sürecine önemli derecede katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ABSTRACT

Keywords:

Disaster,
Leadership in Disaster,
Disaster Organization,
Self-Perception in
Disasters,
Leadership Behavior,

The aim of this study is to compare the effects of the leadership behaviors of individuals participating in disaster organizations during the disaster management process and to gain a better understanding of the role of leadership in disaster management. The data were collected between November 2022 and April 2023. While examining the differences between the groups, t and ANOVA tests were used. It is seen that there is a significant difference between the genders in terms of principled leadership. It has been determined that women exhibit a higher principled leadership characteristic compared to men. It is seen that there is a significant relationship between education level and leadership characteristics. It has been determined that there is a negative relationship between age and participatory leadership. In conclusion, leadership characteristics and their relationship with different variables may be important factors to be considered for the design of leadership development programs and evaluating leadership potential. It is thought that organising training modules for effective leadership in disaster and supporting individuals with leadership potential will contribute significantly to the disaster management process.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): USTA, Galip (2023), "Evaluation of the Self-Perceptions of the People Working in Disaster Organizations on Leadership Behaviors", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.741-750, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1325282>

1. INTRODUCTION

Disasters are defined as incidents that cause severe harm or loss to people or their property. Disaster managers are dealing with the negative impacts of calamities while dealing with limited resources and a minimized staff. These difficulties force local governments to reconsider their disaster management strategies and consider ways to boost disaster resilience from a social standpoint (Hoeppe, 2016; Photiou, 2021; Sun et al., 2020). The ability of individuals, communities, organisations and governments to cope with hazards, shocks or stress is called disaster resilience. This capacity is achieved without jeopardizing long-term development objectives (Combaz, 2014). The assessment of short-term and long-term response challenges is addressed in post-disaster response and recovery strategies. Short-term recovery is concerned with keeping people alive and sustaining their livelihoods, whereas long-term recovery is concerned with rebuilding years following disasters (Ingram et al., 2006).

It can be considered that the essence of development orientated policies is the concept of governance. Disaster risk governance refers to the efforts of public authorities, civil servants, media, private sector and civil society at community, national and regional levels to manage and reduce the risks related to disasters (Djalante et al., 2011). Community-based leadership is of great importance in disaster governance practices (Hiwasaki et al., 2015). The process of influencing people and encouraging efforts to attain common goals are known as leadership. A good leader motivates the group to work together, grow, and evolve. This is referred to as "*inspiring leadership*" (Photiou, 2021).

Leaders use communication, organization, problem-solving, analytical, and interpersonal abilities to influence the behavior of others. Leaders play a key role in crisis circumstances, managing their teams and ensuring that everyone engaged performs to the best of their abilities (Veenema, 2003). In the event of a disaster, employees perform their duties in accordance with the directives and guidance of the team leader. Team members must trust their leaders and continue their work in that direction (Grossman, 2020). One of the most useful pieces of advice you can use when creating a disaster management plan is to learn from those who have experienced disaster first-hand (Gray and Hebert, 2007). It has been demonstrated that concerns such as good team time management, effective organization, and high productivity are critical in disaster management. It has been underlined that team members' proactive personality attributes are helpful in reaching these aims (Bateman and Crant, 1993).

Proactive personality qualities include being open to change, developing and grasping possibilities, having strong self-confidence, being social in problem solving, and being willing to take risks. The presence of people with the mentioned characteristics in the work team helps the team to achieve its goals easily (Thompson, 2005). It can be said that it is important for leaders to have a holistic perspective in the process of creating and managing spontaneous or professional teams in disasters. Because good leadership is directly related to the success of the team and good management can positively affect the performance of the team. The aim of this study is to gain a better understanding of the role of leadership in disaster management by comparing the effects of leadership behaviours of people involved in disaster organisation on the disaster management process. In this context, the following question was sought to be answered.

Do the leadership behaviours of the people who participated in the disaster organisation contribute more to the success in the disaster management process?

2. METHOD OF RESEARCH

In this part of the study, the design of the research, the importance of the research, the data collection tool, the collection and analysis of the data, the ethical dimension and the limitations of the research are included.

2.1. Importance of Research

Identifying leadership behaviors in disaster organizations can help to design a leadership model that is tailored to the problems that leaders confront. This model has the potential to be useful in identifying the abilities and attributes required of leaders in order to reduce the consequences of disasters, build community resilience, and offer an effective response to the post-crisis recovery process. As a result of the subjective character of disasters and the many problems experienced by the participants, the chosen topic is regarded as an original study issue.

2.2. Data Collection Tool

In the study, the "*Scale of Self-Perceptions of Undergraduate Students Regarding Leadership Behaviors*" established by Özbek and Kızılyallı (2017), was employed. The evaluation options and scores of the items were decided as "*I strongly disagree (1)*", "*I agree little (2)*", "*I agree moderately (3)*", "*I agree highly (4)*", and "*I agree completely (5)*". There is no reverse-coded item on the scale. The scale consists of 20 items and four sub-dimensions. There were 6 items in the first dimension, 4 items in the second dimension, 6 items in the third dimension and 4 items in the fourth dimension. Rising scores show that each factor of leadership self-perception is favorable. The reliability of the scale dimensions took values between 0.82 and 0.70 (Özbek and Kızılyallı, 2017).

2.3. Collection and Analysis of Data

Data collection was carried out in two ways. The first method was to create an online survey via Google form and send the participants via social media. The second method was face-to-face survey application. Participants in both ways were given extensive information about the study and asked whether they would participate willingly. Those that wished to participate gave their approval. Written information about the study was presented in the first section of the online application questionnaire, and participants' agreement to participate in the study voluntarily was requested. During the face-to-face data collection phase, verbal information was given to the participants and written consent was obtained that they would participate voluntarily. The study's data were collected between November 2022 and April 2023. The questionnaire was completed by 341 participants within the scope of the study. The online approach was used by 25 people, while the face-to-face method was used by 316 people. The "*convenience sampling*" approach was used to obtain data for the study. The convenience sampling approach is based on the selection of conveniently available or obtainable samples rather than random sampling. This approach is often used because of its simplicity and low cost (Karasar, 2014).

The data of the study were analyzed using the licensed SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 25 package program. The skewness and kurtosis coefficients were used to examine whether the variables came from a normal distribution. Variables with skewness and kurtosis values between -1.50 and +1.50 is accepted as coming from the normal distribution. Therefore, according to the results of the analysis, it was stated that the examined variables came from a normal distribution (Tabachnik and Fidell, 2013).

Cronbach's Alpha test statistics were used to evaluate the reliability of the study. The Kalaycı (2016), classification was used to determine the reliability coefficient. As a result, the range of $0.00 \leq \alpha < 0.40$ is regarded "*not reliable*", the range of $0.40 \leq \alpha < 0.60$ is "*with low confidence*", the range of $0.60 \leq \alpha < 0.80$ is "*highly reliable*", and the range of $0.80 \leq \alpha < 1.00$ is considered "*highly reliable*".

This categorization is used to analyze the findings collected. Because the data were normally distributed, t and ANOVA tests are employed to examine the differences between the groups. In the event of a difference in the ANOVA test, the differences were estimated using the Tukey test, taking into consideration the assumption of variance homogeneity. When investigating the link between continuous variables, Pearson correlation tests are utilized. A significance level of 0.05 was used when interpreting the data; it was indicated that there was a significant difference in the case of $p < 0.05$ and no significant difference in the case of $p > 0.05$.

Table 1 shows the normalcy and reliability outcomes of the self-perception scale of leadership behaviors used in this study. According to this data, the average participation leadership characteristic score of the responders is 21.96. The lowest and maximum values are 12.00 and 30.00, respectively. The skewness and kurtosis values of the distribution are 0.239 and 0.081, respectively. The reliability value was determined as 0.807. The average score of the self-confident leadership trait of the leaders participating in the survey is 14.42. The minimum value is 5.00 and the maximum value is 20.00. The standard deviation (sd) value is 2.39. The skewness and kurtosis values of the distribution are -0.222 and 0.698, respectively. The computed dependability value was 0.783. The respondents' average score for the principled leadership attribute is 22.72. The lowest and maximum values are 13.00 and 30.00, respectively. The distribution's skewness and kurtosis values are 0.248 and -0.213, respectively. The reliability value was calculated to be 0.802. The respondents' average score for the determined leadership attribute is 15.37. The lowest and maximum values are 7.00 and 20.00, respectively. The distribution's skewness and kurtosis values are -0.187 and 0.057, respectively. The computed dependability value was 0.749. The mean score on the self-perception scale for respondents' leadership actions is 74.48. The lowest and maximum values are 51.00 and 100.00, respectively. The distribution's skewness and kurtosis values

are 0.230 and 0.521, respectively. The reliability value was calculated to be 0.846. According to these findings, participative leadership, principled leadership, and self-perception scale were all high, but self-confidence and determination were low.

Table 1. Frequency Distribution, Normality and Reliability Results of the Scale

Scale Dimensions	Mean	Min.	Max	SD	Skewness	Kurtosis	Reliability
Participant Leader	21.96	12.00	30.00	3.11	0.239	0.081	0.807
Self Confident Leader	14.42	5.00	20.00	2.39	-0.222	0.698	0.783
Principled Leader	22.72	13.00	30.00	3.24	0.248	-0.213	0.802
Resolute Leader	15.37	7.00	20.00	2.28	-0.187	0.057	0.749
Leadership Behavior Self-Perception Scale	74.48	51.00	100.00	7.76	0.230	0.521	0.846

2.4. Ethical Dimension, Limitations of the Research

Before starting the study, permission was obtained from Trabzon University Social and Humanities Scientific Research and Publication Ethics Committee (Approval Number: E-81614018-000-2200045594- 08.11.2022). This permission ensures that ethical principles are observed, since the study is a research conducted on humans.

This study has some limitations. Among these, a certain part of the participants can be reached online and the data collection tool is limited to a single scale. These limitations may limit the generalization of the results of the study and provide opportunities for further studies.

3. RESULTS OF RESEARCH

In this part of the study, socio-demographic information is primarily given. Of the participants, 51.32% are male, 53.67% were married individuals, 40.18% were middle education, 63.64% had a middle income rate, and their mean age was 33.98 ± 8.7 (Table 2).

Table 2. Frequency Distribution Table of Socio-Demographic Characteristics

		n	%
Gender	Male	175	51.32
	Female	166	48.68
Marital status	Married	183	53.67
	Single	158	46.33
Education level	Middle Education	137	40.18
	Associate Degree	92	26.98
	Undergraduate	97	28.45
	Graduate	15	4.40
Income rate	Good	116	34.02
	Middle	217	63.64
	Bad	8	2.35
		Mean \pm SD	Min-Max
Age		33.98 \pm 8.7	18-67
Work Experience		9.45 \pm 7.95	0-35

T-test was used to compare leadership characteristics according to genders and it was examined whether there were statistically significant differences between genders in terms of dimensions. While the average for men's principled leadership is 22.32, the average for women is 23.14. The t value obtained as a result of the t-test is -2.365 and the p-value is 0.019. This result shows that there is a significant difference between the genders in terms of principled leadership. This finding indicates that there is a considerable difference between the genders in terms of principled leadership. While the average score of leadership self-perception scale for men is 73.82, it is 75.17 for women. The t value obtained as a result of the t-test is -1.612 and the p-value is 0.108. This result shows that there is no significant difference between the genders in terms of self-perception total (Table 3).

Table 3. Comparison by Gender

		Gender		t test	
		Mean	SD	t	p
Participant Leader	Male	21.74	3.11	-1.354	0.177
	Female	22.19	3.10		
Self Confident Leader	Male	14.38	2.31	-0.289	0.773
	Female	14.46	2.48		
Principled Leader	Male	22.32	3.22	-2.365	0.019*
	Female	23.14	3.21		
Resolute Leader	Male	15.37	2.18	-0.056	0.956
	Female	15.38	2.38		
Leadership Behavior Self-Perception Scale	Male	73.82	7.62	-1.612	0.108
	Female	75.17	7.87		

*p<0.05; t = Independent Samples T-Test

While individuals with an associate degree had an average score of 22.38 for leadership qualities, those with various education levels have the following averages; graduate: 25.07, undergraduate: 22.36, middle education: 21.05. As a result of ANOVA, the F value is 10.85, and the p-value is 0.001. This finding indicates that there is a considerable variation in participative leadership traits across educational levels. Furthermore, the difference test between groups identified that there is a difference between the first group (Associate Degree) and the third group (Graduate). There is no statistically significant variation in the mean scores of the self-confident leadership attribute based on education degree. While the average principled leadership score of associate degree is 23.39, the averages of leaders with various levels of education are as follows; middle education: 21.77, undergraduate: 22.94, graduate: 25.93. The ANOVA resulted in a F value of 11.28 and the p-value of 0.001. This finding indicates that there is a considerable variation in principled leadership between educational levels. In addition, as a result of the difference test between the groups, it was stated that there was a difference between the 1st group (Associate Degree) and the 3rd group (Graduate). There is no statistically significant difference between the averages of determined leadership characteristics according to education level. While the average of leadership behavior self-perception scale total score of associate degree is 75.18, the averages of leaders with other education levels are as follows: undergraduate: 75.48, graduate: 81.40, middle education: 72.54. The F value obtained as a result of ANOVA is 8.102 and the p-value is 0.001 (Table 4).

Table 4. Comparison by Education Level

		Education Level		ANOVA		
		Mean	SD	F	p	Difference
Participant Leader	Associate Degree	22.38	3.11	10.85	0.001*	1<3
	Undergraduate	22.36	3.13			
	Graduate	25.07	2.94			
	Middle Education	21.05	2.80			
Self Confident Leader	Associate Degree	14.32	2.50	1.378	0.249	-
	Undergraduate	14.82	2.17			
	Graduate	14.00	3.63			
	Middle Education	14.25	2.30			
Principled Leader	Associate Degree	23.39	3.29	11.28	0.001*	1<3
	Undergraduate	22.94	3.34			
	Graduate	25.93	3.28			
	Middle Education	21.77	2.76			
Resolute Leader	Associate Degree	15.10	2.45	1.496	0.216	-
	Undergraduate	15.42	2.03			
	Graduate	16.40	2.38			
	Middle Education	15.41	2.30			
Leadership Behavior Self-Perception Scale	Associate Degree	75.18	7.95	8.102	0.001*	1<3
	Undergraduate	75.48	7.56			
	Graduate	81.40	9.85			
	Middle Education	72.54	6.91			

*p<0.05; F = Anova Test, Difference = Tukey Test

Participatory leadership has a negative link with age ($r = -0.178$, $p = 0.001$). This association is statistically significant, however the strength of the relationship is minimal. Work experience has no significant relationship with participative leadership ($r = -0.054$, $p = 0.320$). Age and self-confidence in leadership have a negative connection ($r = -0.031$, $p = 0.565$). This link, however, is not statistically significant. Work experience and self-confidence in leadership have a relationship ($r = 0.120$, $p = 0.027$). This relationship is statistically significant. There is a negative relationship between principled leadership and age ($r = -0.222$, $p < 0.001$). This relationship is statistically significant. There was no significant relationship between work experience and principled leadership ($r = -0.027$, $p = 0.620$). There is a positive relationship between resolute leadership and age ($r = 0.061$, $p = 0.262$). However, this relationship is not statistically significant. There is a positive relationship between work experience and resolute leadership ($r = 0.159$, $p = 0.003$). This relationship is statistically significant. There is a negative relationship between self-perception total and age ($r = -0.156$, $p = 0.004$). This relationship is statistically significant. There was no significant relationship between work experience and total self-perception ($r = 0.060$, $p = 0.272$) (Table 5).

Table 5. Comparison Between Age and Work Experience

		Age	Work Experience
Participant Leader	r	-0.178*	-0.054
	p	0.001	0.320
Self Confident Leader	r	-0.031	0.120*
	p	0.565	0.027
Principled Leader	r	-0.222*	-0.027
	p	0.000	0.620
Resolute Leader	r	0.061	0.159*
	p	0.262	0.003
Leadership Behavior Self-Perception Scale	r	-0.156*	0.060
	p	0.004	0.272

* $p < 0.05$; $r =$ Correlation Coefficient

There is no statistically significant relationship between income level and leadership traits. The influence of different income levels on participative leadership, self-confident leadership, principled leadership, resolute leadership, and leadership self-perception scale total score is not seen. According to these findings, either leadership traits do not vary with income level or income level has no effect on leadership characteristics (Table 6).

Table 6. Comparison According to Income Level

		Income Level		ANOVA		
		Mean	SD	F	p	Difference
Participant Leader	Good	21.83	3.15	0.309	0.734	-
	Middle	22.00	3.14			
	Bad	22.63	1.41			
Self Confident Leader	Good	14.47	2.46	0.085	0.918	-
	Middle	14.41	2.38			
	Bad	14.13	1.89			
Principled Leader	Good	22.34	3.21	1.256	0.286	-
	Middle	22.93	3.29			
	Bad	22.75	1.98			
Resolute Leader	Good	15.58	2.27	0.925	0.397	-
	Middle	15.29	2.26			
	Bad	14.75	2.82			
Leadership Behavior Self-Perception Scale	Good	74.16	7.35	0.17	0.855	-
	Middle	74.66	8.08			
	Bad	74.25	4.59			

4. CONCLUSION

In this study, it was tried to determine the self-perceptions of the people who took part in any disaster organization regarding their leadership behaviors. This study found a considerable difference between the genders in terms of principled leadership. It has been identified that women have a greater level of principled leadership than males. According to the literature, female leaders have a proclivity to identify societal needs and adapt to changing conditions (Khullar, 2021), to understand community norms and practice collaboratively (Saha, 2021), to have effective communication skills and to be active listeners (McKenna, 2000), have risen to prominence. It is possible that female leaders in disaster groups place a higher weight on principles and so make a difference. It is thought that women leaders are more likely to be successful in their leadership roles and to have more positive relationships with the society.

There is a substantial association between education level and leadership traits in this study. Participants with a graduate degree level were shown to have stronger leadership qualities than the other groups. Academic education can help people develop natural talents including psychological well-being, effectiveness, autonomy, and competence (Deci and Ryan, 2000). Education is vital in human-oriented service delivery because it prepares workers to address the problems of the service supplied and to have the required abilities (Massimi et al., 2017). Crisis leadership trainings may be organized to preserve healthy communication, issue-solving, motivation, task awareness, and decision-making under extreme conditions. This may help to build social resilience (Fraser et al., 2021; Marcus et al., 2006). It is thought that education level affects leadership behaviour.

Education has been noted as being crucial in helping people's competences, competencies, and readiness for disaster response who work or have the capacity to work in the disasters (Hutton et al., 2016; Jang et al., 2021; Patel et al., 2021; Tzeng et al., 2016). Crisis management requires the multidisciplinary work of many actors (Brownson et al., 2015; Stern, 2013). In this context, the crisis leadership training of professional groups that can play an active role in disaster management can contribute to the ability to respond to crises under different conditions. It is important to give priority to practices that develop leadership skills in educational studies. Experts need to express clear expectations from future leaders and make more efforts to prevent undesirable consequences in crisis events (Nathan et al., 2021). Disaster coordination and response require equipment, manpower, financial, and instructional assistance (Reed, 2023). It is necessary for individuals to engage in education in order to improve their leadership potential.

In this study it has been identified that there is a negative association between age and participative leadership. It has been shown that health staff with longer working hours and ages 40-49 had better job satisfaction and collaboration attitudes than other age groups (Bekmez, 2018). Participatory leadership is often related with results that are more open to change, accept change, and support it. This leadership style encourages the leader to communicate with people, to value their ideas and contributions, and to work together to identify shared solutions for change (Holt et al., 2007; Russ, 2011). According to the findings of this study, the feature of participative leadership declines with rising age. However, this conclusion is insufficiently saturated to generalize the relationship between age and participative leadership. Because the association between leadership qualities and age can vary. Different results can be achieved when different age groups and leadership behaviors are compared, and this issue may highlight the need for more study.

There is a favorable association between job experience and self-confidence in this study. People who have received disaster education or have responded to disasters have a greater sense of preparation for future disasters experienced staff were shown to have good disaster response ratings (Yan et al., 2015). According to Loke et al. (2013), doctors with more experience than their peers are more likely to respond to disasters. The involvement of experienced individuals is critical in the development of disaster management strategies (Pant, 2020).

Individuals who participate in disaster studies might get expertise in both crisis management and leadership. Furthermore, it has been underlined that some leadership attributes emerge when dealing with a crisis or participating in unusual events (Klann, 2003). People who have previously received expertise in disaster management processes can demonstrate excellent management and leadership behavior in the case of a potential disaster (Prewitt and Weil, 2014). The involvement of experienced individuals can help to make disaster management strategies more comprehensive and relevant. It can be said that there is a relationship between work experience and people's self-confidence.

Women leaders can be encouraged to take more roles in the disaster management process. Individuals who desire to strengthen their leadership abilities should be encouraged and supported to engage in graduate education programs. Employees should be given a variety of work experiences and tasks in order to develop

their leadership potential. Work experience may assist leaders gain confidence and decision-making skills. Simultaneously, by providing supportive resources like as mentorship and leadership development programs, the continual growth of leadership abilities should be fostered. To preserve their participative leadership abilities, elderly leaders must participate in leadership development programs and acquire new leadership methods. In conclusion, leadership characteristics and their relationship with different variables are important factors to be considered for the design of leadership development programs and evaluating leadership potential. Based on these data, it is important for organizations to consider factors such as gender, education level, age and work experience when focusing on leadership development.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Trabzon Üniversitesi Etik Komisyonundan 08/11/2022 tarih ve E-81614018-000-2200045594 sayılı "Etik İzni Belgesi" alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 08/11/2022 and numbered E-81614018-000-2200045594 was obtained from the Ethics Committee of the University of Trabzon. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

REFERENCES

- BATEMAN, Thomas S. and CRANT, J. Michael (1993), "The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates", **Journal of Organizational Behavior**, V.14(2), pp.103-118.
- BEKMEZ, Fatma (2018), "Bir Üniversite Hastanesinin Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- BROWNSON, Ross C., SAMET, Jonathan M., CHAVEZ, Gilbert F., DAVIES, Megan M., GALEA, Sandro, HIATT, Robert A., HORNUNG, Carlton A., KHOURY, Muin J., KOO, Denise, MAYS, Vickie M., REMINGTON, Patrick and YARBER, Laura (2015), "Charting a Future for Epidemiologic Training", **Annals of Epidemiology**, V.25(6), pp.458-465.
- COMBAZ, Émilie (2014), **Disaster Resilience**, Birmingham University Press, Birmingham (UK).
- DECI, L. Edward and RYAN, Richard M. (2000), "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior", **Psychological Inquiry**, V.11(4), pp.227-268.
- DJALANTE, Riyanti, HOLLEY, Cameron and THOMALLA, Frank (2011), "Adaptive Governance and Managing Resilience to Natural Hazards", **International Journal of Disaster Risk Science**, V.2(4), pp.1-14.
- FRASER, R. Michael, BARISHANSKY, M. Raphael and BLUMENSTOCK, S. James (2021), "Twenty Years After 9/11: The Public Health Preparedness We Need Now", **American Journal of Public Health**, V.111(9), pp.1562-1564.
- GRAY, H. Bradford and HEBERT, Kathy (2007), "Hospitals in Hurricane Katrina: Challenges Facing Custodial Institutions in a Disaster", **Journal of Health Care for the Poor and Underserved**, V.18(2), pp.283-298.
- GROSSMAN, Valerie Arne (2020), "Leadership Essentials During a Disaster", **Journal of Radiology Nursing**, V.39(3), pp.156-157.

- HIWASAKI, Lisa, LUNA, Emmanuel, SYAMSIDIK and MARÇAL, José A. (2015), “*Local and Indigenous Knowledge on Climate-Related Hazards of Coastal and Small Island Communities in Southeast Asia*”, **Climatic Change**, V.128(1), pp.35-56.
- HOEPPE, Peter (2016), “*Trends in Weather Related Disasters – Consequences for Insurers and Society*”, **Weather and Climate Extremes**, V.11, pp.70-79.
- HOLT, Daniel T., ARMENAKIS, Achilles A., FEILD, Hubert S. and HARRIS, Stanley G. (2007), “*Readiness for Organizational Change*”, **The Journal of Applied Behavioral Science**, V.43(2), pp.232-255.
- HUTTON, Alison, VEENEMA, Tener Goodwin and GEBBIE, Kristine (2016), “*Review of the International Council of Nurses (ICN) Framework of Disaster Nursing Competencies*”, **Prehosp Disaster Med**, V.31(6), pp.680-683.
- INGRAM, Jane C., FRANCO, Guillermo, RIO, Cristina Rumbaitis-del and KHAZAI, Bjian (2006), “*Post-Disaster Recovery Dilemmas: Challenges in Balancing Short-Term and Long-Term Needs for Vulnerability Reduction*”, **Environmental Science & Policy**, V.9(7-8), pp.607-613.
- JANG, Insil, KIM, Ji-Su, LEE, Jungsun and SEO, Yeji (2021), “*Educational Needs and Disaster Response Readiness: A Cross-Sectional Study of Clinical Nurses*”, **Journal of Advanced Nursing**, V.77(1), pp.189-197.
- KALAYCI, Şeref (2016), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 7. Baskı.
- KARASAR, Niyazi (2014), **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 26. Baskı.
- KHULLAR, Akanksha (2021), “*Women in India Come Together to Fight COVID-19*”, **The Diplomat** (E-Article), <https://thediplomat.com/2021/05/women-in-india-come-together-to-fight-covid-19/> (Date of Access: 03.04.2023).
- KLANN, Gene (2003), **Crisis Leadership: Using Military Lessons, Organizational Experiences, and the Power of Influence to Lessen the Impact of Chaos on the People You Lead**, Center for Creative Leadership Press, Greensboro – Bort Carolina (US).
- LOKE, Alice Yuen, FUNG, Wai Man Olivia and LIU, Xiwen (2013), “*Mainland China Nurses’ Willingness to Report to Work in a Disaster*”, **American Journal of Disaster Medicine**, V.11(5), pp.345-354.
- MARCUS, Leonard J., DORN, Barry C. and HENDERSON, Joseph M. (2006), “*Meta-Leadership and National Emergency Preparedness: A Model to Build Government Connectivity*”, **Biosecurity and Bioterrorism: Biodefense Strategy, Practice, and Science**, V.4(2), pp.128-134.
- MASSIMI, Azzurra, MARZUILLO, Carolina, MUZIO, Marco Di, VACCHIO, Maria Rosaria, D’ANDREA, Elvira, VILLARI, Paolo and VITO, Corrado De (2017), “*Quality and Relevance of Master Degree Education for the Professional Development of Nurses and Midwives*”, **Nurse Education Today**, V.53, pp.54-60.
- MCKENNA, F. Eugen (2000), **Business Psychology and Organisational Behaviour: A Student’s Handbook**, Psychology Press, New York (US).
- NATHAN, Naomi Limaro, MUSCAT, Natasha Azzopardi, MIDDLETON, John, RICCIARDI, Walter and PERMANAND, Govin (2021), “*Public Health Leadership and the COVID-19 Pandemic in Europe*”, **Eurohealth**, V.27(1), pp.4-9.
- ÖZBEK, Oğuz and KIZILYALLI, Meltem (2017), “*Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları: Ölçek Geliştirme Çalışması*”, **Journal of Human Sciences**, V.14(4), pp.4112-4122.
- PANT, Harsh V. (2020), “*Leadership in the Time of Corona*”, **Policy Commons** (E-Article), <https://policycommons.net/artifacts/1350933/leadership-in-the-time-of-corona/1963094/> (Date of Access: 03.04.2023).
- PATEL, Love, ELLIOTT, Amy, STORLIE, Erik, KETHIREDDY, Rajesh, GOODMAN, Kim and DICKEY, William (2021), “*Ethical and Legal Challenges During the COVID-19 Pandemic: Are We Thinking About Rural Hospitals?*”, **The Journal of Rural Health**, V.37(1), pp.175-178.

- PHOTIOU, Efstratios (Steve) (2021), “*Leadership and Management in Disasters–Command, Control, Coordination, Communication*”, **Emergency Medicine, Trauma and Disaster Management. Hot Topics in Acute Care Surgery and Trauma** (Eds. E. Pikoulis, J. Doucet), Springer Publisher, Cham (Switzerland), pp.611-624.
- PREWITT, E. James and WEIL, Richard (2014), “*Organizational Opportunities Endemic in Crisis Leadership*”, **Journal of Management Policy and Practice**, V.15(2), pp.72-87.
- REED, Dana (2023), “*Developing Nursing Leadership Skills When Working with Disaster Response Programs*”, **Nurse Leader**, V.21(3), pp.415-417.
- RUSS, Travis L. (2011), “*An Exploratory Study of an Experiential Change Program’s Impact on Participants’ Affective Outcomes*”, **Leadership and Organization Development Journal**, V.32(5), pp.493-509.
- SAHA, Shiny (2021), “*Celebrating Women’s Leadership in WASH During COVID-19 :IRC.*”, **Ircwash Corporate Web Page**, <https://www.ircwash.org/news/celebrating-women’s-leadership-wash-during-covid-19-pandem> (Date of Access: 03.04.2023).
- STERN, Eric (2013), “*Preparing: The Sixth Task of Crisis Leadership*”, **Journal of Leadership Studies**, V.7(3), pp.51-56.
- SUN, Wenjuan, BOCCHINI, Paolo and DAVISON, Brian D. (2020), “*Applications of Artificial Intelligence for Disaster Management*”, **Natural Hazards**, V.103, pp.2631-2689.
- TABACHNIK, Barbara G. and FIDELL, S. Linda (2013), **Using Multivariate Statistics**, Pearson Education Publisher, Boston (US), 6th Edition.
- THOMPSON, Jeffery A. (2005), “*Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective*”, **Journal of Applied Psychology**, V.90(5), pp.1011-1017.
- TZENG, Wen Chii, FENG, Hsin Pei, CHENG, Wei Tung, LIN, Chia Huei, CHIANG, Li-Chi, PAI, Lu and LEE, Chun Lan (2016), “*Readiness of Hospital Nurses for Disaster Responses in Taiwan: A Cross-Sectional Study*”, **Nurse Education Today**, V.47, pp.37-42.
- VEENEMA, Tener Goodwing, (2003), “*Leadership and Coordination in Disaster Health Care Systems: The Federal Disaster Response Network*”, **Nursing and Emergency Preparedness** (Ed. Tener Goodwing Veenema), Springer Publisher, New York (US), pp.30-61.
- YAN, Y. E., TURALE, Sue, STONE, Teresa and PETRINI, Marcia, (2015), “*Disaster Nursing Skills, Knowledge and Attitudes Required in Earthquake Relief: Implications for Nursing Education*”, **International Nursing Review**, V.62(3), pp.351-359.

Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi¹

Investigation on the Effect of Positive Psychological Capital on Job Satisfaction in Working Life

Fatma COŞGUN ANDIÇ
Bilim Uzm., Bağımsız Arş.,
fatma.cosgun.andic@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6693-6511>

Makale Başvuru Tarihi: 13.08.2023
Makale Kabul Tarihi: 08.10.2023
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Arzu KARACA
Prof. Dr., Munzur Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü,
arzukaraca@munzur.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-1469-3357>

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Pozitif Psikoloji,
Pozitif Psikolojik Sermaye,
Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Bileşenleri,
İş Tatmini,

Bu araştırmanın amacı, çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini incelemektir. Araştırmada öncelikle pozitif psikolojinin tarihsel gelişimi, tanımı ve önemine yer verilmiştir. Ardından pozitif psikolojik sermayenin tanımı, önemi, alt bileşenleri, bireysel ve örgütsel faydalarına yer verilmiştir. Daha sonra iş tatmini kavramının tanımı, önemi, iş tatminini etkileyen etkenlere değinilmiştir. Araştırmanın devamında pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişki açıklanmıştır. Araştırma kapsamında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini ortaya çıkarmak için yürütülen araştırmanın evrenini 2021-2022 yıllarında Bursa'da otomotiv sektöründe çalışan bir grup oluşturmuştur. Araştırmada online anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, "Pozitif Psikoloji Sermaye Ölçeği" ve "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. 318 katılımcının katılımıyla elde edilen veriler istatistik paket programı ile incelenmiş ve tespit edilen bulgulara yönelik sonuç ve önerilerde bulunulmuştur. Araştırma sonucunda çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gösterdikleri tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Positive Psychology,
Positive Psychological Capital,
Subcomponents of Positive Psychological Capital,
Job Satisfaction,

The aim of this research is to examine the effect of positive psychological capital on job satisfaction in working life. In the research, first of all, the historical development, definition and importance of positive psychology are included. After that, the definition, importance, sub-components, as well as individual and organizational benefits of positive psychological capital are given. Then, the definition of the concept of job satisfaction, its importance and the factors affecting job satisfaction are mentioned. In the continuation of the research, the relationship between positive psychological capital and job satisfaction is explained. Within the scope of the research, the universe of the research carried out to reveal the effect of positive psychological capital on job satisfaction consisted of employees in an automotive sector in Bursa in the years 2021-2022. The online survey method was used in the research. Personal information form, "Positive Psychology Capital Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools in the research. The data obtained with the participation of 318 participants were analyzed with the statistical package program and conclusions and suggestions were made for the findings. As a result of the research, it was determined that the employees showed a positive and weak significant relationship between their perceptions of optimism, resilience, hope and self-efficacy and their job satisfaction levels.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): COŞGUN ANDIÇ, Fatma ve KARACA, Arzu (2023), "Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.751-768, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1342432>

1 Bu çalışma 1. Yazarın, 2. Yazar danışmanlığında hazırladığı ve 2023 yılında Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda kabul edilen "Çalışma Hayatında Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

İşletmelerde değişim halindeki çalışma hayatı, yönetimi dikkat ve özen gerektiren insan kaynağı üzerinde baskı, stres ve ruhsal sorunlara neden olmaktadır. Bu durum zaman zaman çalışanlarda performans düşüklüğü, işletmeye aidiyette azalma, işinden tatmin olamama, işini kaybetme korkusu gibi psikolojik tutum ve davranışların gelişmesine sebep olmaktadır. İnsan sermayesinin doğru tespiti, uygun yönetimi ve çalışanların işletme açısından verimli, işletmeye bağlı, işi konusunda memnuniyet dolu yani pozitif örgütsel davranışlara sahip olması, işletme başarısı için oldukça önemlidir (Akdemir ve Açıan, 2017). Bu bağlamda iş görenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin iş tatminlerine olumlu etki etmesini sağlamak amacıyla işletmelerin çalışanların pozitif psikolojik sermayelerini geliştirmeye yönelik tedbir almaları gerekmektedir.

Günümüzde pozitif örgütsel bilimin kavram ve teorilerinden, işletmelerin örgütsel etkinliğini en üst seviyeye taşıyacak stratejileri geliştirme ve uygulamada yararlanılmaktadır. İşletmelerde pozitif psikolojik sermaye kavramı ile insan kaynağının; performansını ölçme, iyileştirme, etkin kullanma ve psikolojik kapasitesini inceleme yönünde uygulamalar yapılmakta ve uygulamaların iş görenlerin tutum ve davranışları açısından sonuçları çok sayıda çalışmanın ilgi alanı olmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye iş doyumunu, iş performansı, işletme aidiyeti ve örgütsel vatandaşlık gibi işletmeye ait davranış faktörleri üzerindeki önemli etkilerinin varlığı sebebiyle araştırılmaya değer görülmektedir (Keleş, 2011). Pozitif psikolojik sermayeyle ilişkisi bulunduğu düşünülerek araştırmalara konu olan, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel adalet, örgütsel aidiyet, örgütsel sinizm (bireyin örgütüne olan olumsuz tutumu) gibi önemli örgütsel davranış değişkenleri pozitif psikolojik sermaye çalışmalarına değer katmaktadır (Akdemir ve Açıan, 2017).

Pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalar sonucunda varılan ortak kanaat şöyledir; işletmeler bakımından sürdürülebilir bir büyümenin ve gelişmenin sağlanması için ihtiyaç duyulan performansın elde edilmesinde psikolojik sermayenin önemli bir rolü vardır. Pozitif psikolojik sermaye, sürekli yenilenen dünya şartlarında işletmelerin yönetim aşamalarına ilişkin hedeflenen adımları gerçekleştirme, farklı bakış açıları ortaya koyma ve geliştirmede önemli faydalar sağlamaktadır (Luthans vd., 2008).

İnsan kaynağının iş tatminini yükseltmek için pozitif psikolojik sermaye faktörünün yükseltilmesi, iyileştirilmesi gerekmektedir. Çalışanların umut bileşeni, iyimserlik bileşeni, öz yeterlilik bileşeni ve psikolojik dayanıklılık bileşeni algıları geliştirilerek, çalışanlardaki iş tatmin düzeyleri yükseltilebilir. Bu çalışma kapsamında yürütülen araştırmada günümüzde giderek daha fazla araştırmada yer bulan pozitif psikolojik sermayenin çalışma hayatında iş tatminine olan etkilerini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu araştırma literatürdeki diğer araştırmalarla paralellik göstermiş ve önceki araştırma sonuçlarını desteklemiştir. Bundan sonraki araştırmalara katkı sağlayarak ışık tutacak olması araştırmanın önemini artırmaktadır.

2. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI

Pozitif psikoloji aslında temel psikolojiye bir eleştiri olarak doğmuştur. Pozitif psikoloji akımının ortaya çıkışı 1998 yılı kabul edilse de pozitif psikoloji alanındaki araştırmaların daha eski tarihlere dayandığı bilinmektedir (Ayten, 2014). Pozitif psikolojinin evrilişine gerek tarihsel süreçte gerekse modern psikoloji sürecinde katkı sağlayan çok sayıda bilim insanı bulunmasına karşın, Martin Seligman pozitif psikoloji kurucusu unvanına sahiptir. İlk çağlardan bu yana filozoflar, örneğin Belhi, Gazali, İbn Miskeveyh, Kindi, İbn Hazm gibi İslamiyet filozofları erdem, mutluluk, ahlak, değerler vb. konu başlıkları ile aslında günümüz pozitif psikoloji konularını ele almışlardır (Ayten, 2014).

Tarihi süreçte bilim insanları yaptıkları araştırmaları pozitif psikoloji adı altında icra etmeseler de insanoğlunun pozitif taraflarına yoğunlaşan çok sayıda bakış açısı ortaya koymuşlardır (Mason ve Tiberius, 2009). Pozitif psikolojinin köken aldığı görüşler incelendiğinde; Aristoteles insanlık adına en üst seviyedeki iyiliğin, mutluluk olduğunu belirtmiştir. Aristoteles'in ardından mutluluk konusunda araştırmalar yapan ve ilk defa mutluluğu ölçmeye çalışan faydacı yaklaşıma rastlamak mümkündür. Alfred Adler pozitif psikolojiyi, kişilerin güçlü yanlarına odaklanıldığı ve adına bireysel psikoloji dediği psikoloji akımını mutlu ve iyimser bilim dalı olarak ifade etmiştir (Moore, 2012).

Pozitif psikoloji konusunda Viktor Frankl ise dikkat çeken bir konu olan "yaşamın amacı" kavramının temellerini oluşturmuş ve insanoğlunun derin amaç arayışını araştırmıştır (Frankl, 2018). Bu görüşlerin sonuncusu olan ve pozitif psikoloji alanına en önemli katkı sağlayan ise hümanist (insancıl) psikoloji akımı olmuştur. Hümanist akım, psikoloji alanına bütüncül bir anlam kazandırmıştır. Hümanist psikoloji,

insanoğlunun teklifine, bireysel anlamlandırmalarına, kapasitesine vb. değinerek onu dinamik bulur ve olumlu özelliklerini önemser.

Pozitif psikolojinin kurucularından Martin Seligman, Cristoper Peterson ve Mihaly Csikszentmihalyi vb. araştırmacılar psikoloji ana akımının insanoğluna karşı negatif yaklaşımını, onların iyi ve üstün taraflarını dikkate almaması nedeniyle eleştirmişlerdir (Ayten, 2014). Pozitif psikoloji akımının, yaşamın olumsuz taraflarını yok saymak veya olaylara pozitif bakmak gibi bir maksadı yoktur. Gerçekte pozitif psikolojinin maksadı madalyonun öbür tarafıyla birey davranışının olumlu tarafıyla alakadar olmak ve olumsuzluğun incelendiği kadar olumlunun da irdelenmesi gerektiğini ifade etmektedir (Gable ve Haidt, 2005). Ayrıca pozitif psikoloji akımı, olumlu bireysel kazanımlar (*mutluluk, iyiyi muhafaza etme, hoşnutluk, umut, iyimserlik ve olumlu hisler*), olumlu bireysel nitelikler (*beceriler, ilgi alanları, hayal gücü, akıl, erdemler, güçlü karakter, mana, hedef, gelişim ve cesurluk*) ve pozitif toplulukların (*aileler, eğitim kurumları, kurumlar, gruplar ve halk*) incelenmesidir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikolojinin yoğunlaştığı üç odak noktası vardır. İlki mutluluk, zevk, neşe ve düşüncelerini rahat ifade etme tarzında olumlu kavramları barındırmaktadır. İkincisi de, karakter, yetenekler ve beceri vb. yine kişiliğe ilişkin olumlu faktörleri içermektedir. Üçüncüsü ise, aile, okul, örgüt, topluluk ve toplum gibi pozitif birimleri kapsamaktadır (Yıldız, 2015).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından pozitif psikoloji kavramı üç aşamada şu şekilde ifade edilmektedir;

- **Kıymetli öznel/bireysel tecrübeler (öznel düzey):** Bireysel “*iyi-oluş*” (well-being), hoşnutluk ve doyum (dünde), mutluluk ve süreklilik (bugünde) ve beklenti ve iyilik hali (yarında).
- **Olumlu kişisel nitelikler (kişisel düzey):** Sevgi hissi ve çalışma becerisi, cesaret, insanlar arası iletişim becerisi, görsellik, yardım severlik, gayret, bağışlama, eşsizlik, öngörü sahibi olmak, maneviyat, üstün beceri ve ahlak sahibi olma.
- **İnsanları kaliteli yurttaşlığa yönlendiren kurum ve erdemler (örgüt düzeyinde):** Görev bilinci, bedensel ve ruhsal tatmin, fedakârlık, terbiye, alttan alma, mütevazılık ve çalışma ahlakı.

Öznel düzeyde; insanoğlunun geçmişte kalan yaşamışlıklarından memnuniyet duyması, şu andan mutlu olması ve geleceğe yönelik iyimser ve umutlu olmaları üzerinde durulmaktadır. Kişisel düzeyde; sosyallik, görev bilinci, sevmeye, cesurluk, bağışlama ve başkalarının iyiliği için çalışma gibi özellikler kişinin pozitif kişisel özellikleri kabul edilmektedir. Örgütsel düzeyde ise, kişilerin gerek bireysel olarak gerek ise ülkesine faydalı insanlar olmalarına katkıda bulunacak pozitif hipotezlerle çalışılmaktadır (Keven ve Aklıman, 2015).

Literatürde iyi-oluş, iyimserlik, umut, şükran, sosyal destek, mizah, yaratıcılık, bağışlama, öz güven gibi çok sayıda faktör, pozitif psikoloji araştırma ilgi alanını oluşturmuştur (Snyder ve Lopez, 2007; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji, insanoğlunun, grupların ve kurumların işlevsellikte doğru ilerlemesine yardımcı olan ve gelişmelerine katkıda bulunan, sistemin çalışması, olarak tanımlanmıştır (Yıldız, 2015). Pozitif psikoloji kısaca insanoğlunun yaşama bağlanmasına ve yaşamını içinde bulunduğu yerden daha iyi bir konuma götürmesine katkıda bulunan, nelerin pozitif olduğu ile ilgilenen bilim dalı olarak ifade edilebilir (Peterson, 2000).

Pozitif psikoloji terapi, rehberlik, eğitim ve sağlık bölümlerinde olduğu gibi, işletmelerde de hızlı bir şekilde ilerlemeye başlamıştır. Gelişime açıklık ve işletme performansına pozitif etkisi nedeniyle pozitif psikoloji, çalışma hayatında etkili bir destek faktörü olacaktır. Yönetimin, insan sermayesini geliştirme ve kullanma yöntemini görmede, örgüt politikasını organize etmede veya iş görenlerin en iyi katkıyı sağlamasında, geçmişten günümüze ve yarına da örgütlerde ana bir kavram olarak yerini alacaktır (Luthans, 2002).

3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif örgütsel davranışın parçası olan pozitif psikolojik sermaye insanların sıkıntılı, sorunlu taraflarına odaklanmak yerine, onlar açısından iyiye ve mutlu oldukları yönlerine odaklanmanın gerektiğini vurgulamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin, pozitif örgütsel davranışın bir parçası olduğu araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye kavramı işletmelerin kritik sermayesi olan iş görenlerinin performanslarını yükselten, iyileştirilebilen, yenileştirilebilen ve seviyesi tespit edilebilen psikolojik sermaye kapasiteleri ile bağlantılı faaliyetler şeklinde açıklanabilir (Luthans ve Jensen, 2002).

Psikolojik sermaye, işletmede çalışanların ortaya koyduğu davranış, iş performansı, iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerle bağlantılıdır (Sümer ve Üner, 2012).

Luthans vd. (2004) tarafından pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramları birlikte ele alınmış ve ekonomik, sosyal ve insan sermayeleri dışında bireylerin pozitif güçlü yanlarına odaklanan pozitif psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmıştır (Erkmen ve Esen, 2012). Örgütlerde geleneksel sermayenin değişen dünyamızda tek başına yeterli olmayacağı öngörülerek, insanın içinde var olan gücün örgüte sağlayacağı yararlar üzerinde durulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye kavramı, insan sermayesinin “*ne biliyorsun?*”, sosyal sermayenin “*kimi biliyorsun?*” ve ekonomik sermayenin “*neye sahipsin?*” sorgulamasından ayrı “*kimsin*” ve “*ne olabileceksin?*”e yanıt bulmaya çalışmaktadır (Luthans vd., 2006).

Pozitif psikolojik sermaye işletmelerde rekabet yönünden işletmeye avantaj sağlayan sermaye türlerine (*ekonomik, insan ve sosyal sermaye*) ilave kapsamında doğmuştur (Luthans vd., 2004). İnsan sermayesi ve sosyal sermayenin dışında pozitif psikolojik sermaye bugünün örgütlerinde bireyin önemine dikkat çekmek ve bireyin sahip olduğu sermayeden faydalanmak için kavramsal bir çerçeve sunmakta ve görevsel olarak bütünleştirerek kişilerin potansiyelini ortaya koymada önemli bir yer tutmaktadır (Luthans vd., 2006).

Psikolojik sermaye; çalışanın verim elde etmek için sermaye kaynaklarını etkili bir yolla işletmeye çekebilme özelliğidir (Envick, 2005). Pozitif psikolojik sermaye kavramı, umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından meydana gelen bir sermaye olmanın yanında, meydana geldiği bu bileşenlerin tamamından fazlasını açıklamaktadır (Luthans vd., 2006). Pozitif örgütsel davranış kapsamında evrilen psikolojik sermaye; zorlu işler karşısında başarıya ulaşmak için kendine güven duyma, amaçlarına ulaşmada gayret ve kararlılık sergileme, bugün ve yarında başaracağına dair umut besleme, engellere karşın vazgeçmeden başarıya ulaşma faktörleri ile açıklanabilen, çalışanın gelişimine ait pozitif psikoloji şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2004). Günümüzde, iş görenin pozitif psikolojik sermayesini artırma yönünde kullanması halinde (Badak, 2019), olumlu bir örgüt iklimi oluşturulacaktır. Yapılan bir araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile işletmede olumlu bir örgüt iklimi oluşturulduğunda, iş görenlerin performanslarının arttığı ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002).

Youssef ve Luthans (2007), pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan; umut boyutu dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerinin, performans, iş doyumu, iş hayatındaki mutluluk ve işletmeye aidiyete pozitif katkılarının bulunduğunu tespit etmişlerdir. Burada pozitif psikolojik sermayenin önemi; öz yeterlilik, umut boyutu, iyimserlik boyutu ve dayanıklılık boyutlarının ayrı ayrı ölçülebilen, kişilerce eğitimle kazanılabilen ve geliştirilebilen kavramlar olmasıdır. Bu kapsamda işletmelerinde pozitif ortam oluşturarak iş görenlerden yüksek seviyede performans bekleyen yöneticiler, iş görenlerinin üstün ve eksik yönlerini, karakterlerini de gözeterik tespit etmeli, iş görenlerinin pozitif ve negatif davranış değişkenlerini anlamalı ve bu değişkenlerin işe olan etkisini tespit ederek “*psikolojik sermayelerine*” yatırım yapmalıdırlar (Keleş, 2011).

Günümüz rekabet savaşları ortamında teknolojinin de gelişmesiyle birlikte, örgütlerin birbirlerine karşı üstünlük sağladığı güç çeşitleri içinde pozitif psikolojik sermaye, iş gören performansı ile iş tatmini kavramlarının önemi giderek artmaktadır (Gül Doğan, 2021). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının toplamından daha fazlasını ifade ettiği savunulmaktadır (Luthans ve Avolio, 2007). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı doğrultusunda şekil bulan psikolojik sermaye; Öz-yeterlilik; zor olanı başarmaya ilişkin kişinin öz güven duyması (Stajkovic ve Luthans, 1998); umut; başarı maksadına ulaşmada kişinin sebat göstermesi ve süreci revize edebilmesi (Snyder, 2002); iyimserlik; günümüzde ve gelecekte kişinin başarı elde edeceği konusunda pozitif düşünceler taşıması (Luthans vd., 2006); psikolojik dayanıklılık; zorluklar ve sorunlar karşısında kişinin dayanıklı olabilmesi ve toparlanabilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Avey vd., 2008; Luthans vd., 2006).

İş görenin mesleğine olan negatif veya pozitif tutumu karşısında iş tatminini; bireyin çalışma tecrübeleri sonucu meydana gelen pozitif ruhsal bulunuşluk olarak ifade etmek, iş görenin işi karşısında olumsuz algısına ise iş tatminsizliği demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1999). Genel olarak kişilerin mesleklerinden tatminleri ya da mesleklerinin farklılıkları konusunda hisleri şeklinde tanımlanan iş tatmini (Connolly vd., 2003), literatürde yaygın olarak “*bireyin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucu oluşan hoşça giden (zevk veren) veya olumlu duygusal bir durum*” şeklinde tanımlanır (Brough ve Frame, 2004). İş yerlerinde işverenlerin, iş görenin iş tatminine gerekli hassasiyeti göstererek insan kaynakları stratejilerini belirlemeleri, ana hedef olan kârı en üst düzeye çıkarmak için, en önemli üretim faktörü olan emek gücünü ihmal etmemesi gerekmektedir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

İş tatmini yüksek çalışanlar, işini severek yapacak, daha az ruhsal veya fiziksel sorun yaşayacak, işletmede çalışan devamsızlığı olmayacak, ortaya çıkan ürün/hizmet kalitesi yüksek olacak, müşteri memnuniyeti artacak

ve işletme rakiplerine üstünlük sağlayacaktır. Bu nedenle çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi işletmenin en önemli sorumlulukları arasında bulunmaktadır.

4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Pozitif psikolojik sermaye ve bileşenleri umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutları, pozitif örgütsel davranışın sergilenmesine ve örgüte olumlu yönde etki etmektedir. Yarına ve başarabileceklerine ilişkin umut dolu ve iyimserlik taşıyan, olumsuz durumlarda bile beklenen/kabul gören pozitifliği sunan iş görenlerin yer aldığı bir işletme ortamında, iş yapma performansı, işletmeye aidiyet, iş tatmini gibi pozitif sonuçların yüksek düzeyde, stres, istifa, işten ayrılma isteği gibi negatif sonuçların düşük seviyede gerçekleşmesi istenir. Pozitif psikolojik sermaye kavramının işletmelerdeki etkileri üzerine çok sayıda çalışma yapılarak iş tutumlarıyla olan pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir (Avey vd., 2006:2008; Larson ve Luthans, 2006; Norman vd., 2010; Nguyen ve Nguyen, 2011; Gooty vd., 2009).

Bir işyerinde çalışmak, insanların zamanının büyük çoğunluğunu iş ortamında geçirmesi ve çalışma karşılığı yaşamını sürdürebilecek ücreti elde etmesi sebebiyle büyük öneme sahiptir (Gül, 2021). İşletmelerin örgüt çıkarlarına uygun sonuçlar elde edebilmeleri, itibarlarını artırmanın yolu pazarlama sürecinin en önemli aşamasında yer alan insan kaynağına yaptıkları yatırım ile doğrudan ilgilidir. Bu aşamada, yüksek performans göstermesi beklenen çalışanın iş tatmin düzeyi artırılarak kurumun çıkarları yönünde hizmet eden davranış göstermesi beklenecektir (Gül, 2021). Literatür incelendiğinde psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki pozitif anlamlı etkileşim görülmektedir. Psikolojik sermaye kavramı kişisel yeterlilik, işe ve işletmeye yönelik olumlu beklentiler ve koşullara uyumluluk ile ilişkilendirilebilen bir kavramdır. Psikolojik sermaye iş görenin iş tutumuna etkisi açısından oldukça önem taşımaktadır (Akçay, 2012).

Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel ardıllarla olan ilişkisi temel alınarak gerçekleştirilen literatür taraması sonucu pozitif psikolojik sermayeyle iş tatmininin kayda değer seviyede ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerinden umut ve iyimserlikle iş tatmininin olumlu yönlü ilişkisi ortaya konulmuştur (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Yabancı araştırmacılar da pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine pozitif olarak etki ettiği, ilaveten iş tatminiyle umut ve dayanıklılığın birbiriyle olumlu ilişkisi bulunduğunu belirtmektedirler (Larson ve Luthans, 2006). Luthans vd.'nce (2008), üç bağımsız grup üzerinde gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayeyle iş tatmininin olumlu ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer sonuca başka bir çalışmada psikolojik sermaye bileşeni iyimserlik alt boyutunun iş tatminine olumlu yönlü tesir ettiği tespit edilmiştir (Youssef ve Luthans, 2008).

Akdemir ve Açıkan'ın (2017) çalışmasında psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisi araştırılmış, çalışmada literatürle paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada hava trafik kontrolörlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yükseltildikçe iş tatmini seviyelerinin de yükseldiği ve iyimserlik alt bileşeninin, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt bileşenleri ile iş tatmininin pozitif yönde etkileşim içerisinde bulunduğu sonucu elde edilmiştir. İlaveten pozitif psikolojik sermayenin iş görenlerin kişisel gelişimlerine de katkı sağlayan bir konu sahası olması ve geliştirilebilir kavramlar bütünü olması nedenleriyle ele alındığında, bu araştırma ile iş hayatının geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik tespitler elde edilmiştir.

Literatürde pozitif psikolojik sermaye kavramının iş görenler ve örgütsel davranış parametreleri bakımından kritik faktörlerine dikkat çeken araştırmalar, pozitif psikolojik sermayeyi araştırmaya ve açıklığa kavuşturulma bakımından merak edilir hale getirmiştir. Ülkemizde pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini araştırmalarına göz atıldığında; Biçkes vd. (2014) yaptıkları çalışma sonucunda, insanların duygularını sergilemesiyle iş tatmininin ilişkisinde, pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik bileşenlerinin pozitif etkileşim içinde olduğunu tespit etmişlerdir. Dönmez (2014), pozitif psikolojik sermaye ve temel bileşenlerinin, yapılan işe karşı iş-hayat tatmini, duysal iyilik bakış açısı ve iş gören performansı bakımından olumlu ilişkinin varlığı sonucuna varılmıştır. Akçay (2011) da benzer sonuçlara farklı ana evren üzerinde yürüttüğü çalışma da ulaşmıştır.

Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) çalışmasında pozitif psikolojik sermaye ile "işten ayrılma niyeti"nin olumsuz ilişkisi, iş doyum ve performansının pozitif yönlü ilişkisine ulaşılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerine yönelik gerçekleştirilen tespitlerde; umut bileşeninin işten ayrılma isteği ve iş doyum ilişkisi negatif, psikolojik dayanıklılık bileşeni ile iş doyum ve iş performansı arasında olumlu etki vardır (Ocak vd., 2016).

215 Boşnak uyruklu öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmada pozitif örgütsel psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin iş doyum ve işletme aidiyeti açısından pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Ocak vd.,

2016). Araz (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye kavramı ve temel bileşenlerinin, çalışan performansı, iş doyumu, iş gören mutluluğu ve işletme aidiyeti açısından olumlu ilişkisi tespit edilmiştir (Yücel, 2019).

Son yıllarda araştırmalarda umut alt bileşeninin iş tatmini, performans, işletmeye aidiyet üzerindeki pozitif yönlü etkileri belirlenmiştir. Umut kavramı, başarmak için ya da hedeflenen duruma ulaşabilmek herhangi bir zorlukla karşılaşıldığında farklı çözüm yolları geliştirerek ve bu esnada çalışanın kendisini motive ederek, kişinin işine kendini adanmasıdır. Umut seviyeleri yüksek olan liderler ve çalışanlarının, işletmelerinin kazanımlarını arttırdıkları ve sergiledikleri performanslarının daha etkili oldukları görülmektedir. Bu nedenle umut kavramı, çalışan ve işletme adına olumlu etkileri olan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Luthans, 2007). Snyder ise (2007) bir çalışmada çalıştığı ortamda başarı ile yönetilen iyimserliğin iş görenlerin iş performanslarında pozitif etki oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır.

Çalışanların yetkinliğini artıran unsurlar işten aldığı fayda birçok etkenden oluşabilir. Bunları da kısaca iş tatmini kavramı altında toplanabilir. Yöneticiler tarafından çalışanların iş tatmin düzeyine performansı artırıcı yönde etki etmek oldukça önemlidir. Çalışanların iş tatmini arttırılarak emek gücünün verimliliği ile üretim sürecine mal ve hizmet sunumunda olumlu yönde katkı sağlanacaktır. İş tatmini kavramı işin başlamasından mal ve hizmet sunumunun en son aşamasına kadar etki etmektedir (Gül, 2021).

Bilindiği üzere, iş tatmini çalışanların işe karşı geliştirmiş olduğu olumlu tutumdur. İnsan kaynakları politikalarında çalışanların iş tatmin düzeyi ile alakalı bilgi sahibi olmak, iş tatminini etkileyen faktörlere yön vermek ve çalışanların verimliliğini de arttırmak önemlidir (Gül, 2021). Bu nedenle pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının iş tatminiyle arasındaki, bu kadar çok sayıdaki araştırma sonuçları ile desteklenen olumlu ve anlamlı ilişki göz önünde bulundurularak, çalışanların pozitif psikolojik seviyelerini artırıcı tedbirler almak günümüz rekabet dünyasında yöneticiler için bir zorunluluktur.

Yukarıda detaylı olarak ele alınan kuramsal çerçeve doğrultusunda işletmelerde pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisini otomotiv sektörü çalışanları üzerinde de etkili olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bir alan araştırması yapılmıştır. Aşağıda bu araştırmanın detaylarına yer verilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında sırasıyla araştırmanın önemine, modeline, evrenine/örneklemine, kısıtlarına, veri toplama yöntemine/araçlarına ve veri analizlerine yer verilmiştir.

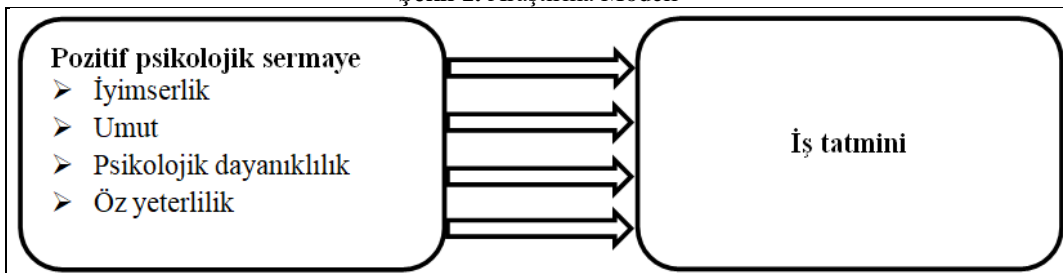
5.1. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Bu araştırma çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkilerini ortaya çıkarması ve literatürdeki araştırmalarla örtüşmesi bakımından önemlidir. Yapılan literatür araştırmasında 250 üzerinde araştırmanın örnekleme incelenmiş ve otomotiv sektörü çalışanları üzerinde herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle yeni bir çalışma alanı üzerinde uygulanması ve literatürle uyumlu sonuçlar ortaya çıkarması bakımından katkı sağlamıştır.

5.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma otomotiv sektör çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerine yönelik algıları ile iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi, bunlar arasındaki ilişkiler ve bunları etkileyen faktörlerin araştırılması temelinde oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Bu araştırmada çalışma hayatında pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi var mıdır? sorusuna cevap aranmaya çalışılmış olup aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi H₁: Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri H₂: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.

H₃: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.

H₄: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.

H₅: Pozitif psikolojik sermayenin boyutundan iyimserlik iş tatminine etkisi vardır.” şeklindedir.

5.3. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evreni Bursa ilindeki otomotiv sektörü iş görenlerinden meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme metoduyla ulaşılan 500 otomotiv sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu, Ağustos 2021- Nisan 2022 arasında online ortamda iletilmiş ve 318 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Araştırma, sadece Bursa ilindeki otomotiv sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Ankete katılımda kişilerin gönüllülüğü esas olması sebebiyle sadece katılım sağlamak isteyen çalışanlardan veri toplanabilmiştir. Dolayısıyla çalışma anketin uygulandığı zaman ve kişiler ile kısıtlıdır. Bu sınırlılıklara karşın araştırma sonucu ulaşılan kıymetli bilgilerle literatüre katkı sağlayacağı düşünüldüğünden önemlidir.

5.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Veri toplama tekniğinde anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu üç bölümdür. Birinci bölümde yapılan araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış, gönüllü katılımları onanmış ve katılımcılar hakkında demografik bilgilerine ulaşmaya yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde “*Psikolojik sermaye ölçeği*” ve üçüncü bölümde ise 20 soruluk “*Minnesota İş Tatmin Ölçeği*” yer almıştır.

5.4.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pek çok pozitif psikolojik sermaye araştırmalarında; Luthans vd.’nin (2007) geliştirdiği “*Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği*” “*umut*” alt boyutu, Synder vd. (1996) tarafından çalışılan “*iyimserlik*” alt boyutu, Scheier vd. (1994)’ın çalıştığı “*Life Orientation Test*” ile “*psikolojik dayanıklılık*” alt boyutu, Wagnild ve Young (1993)’un “*Resilience Measure ölçeği*” ile “*öz yeterlilik*” alt bileşeninin tespit edilmesi, Chen vd.’nin (2001) “*General Self-Efficacy ölçeği*” dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. İyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik 4 alt boyutundan her bir boyutun 6 ifadesi olan ve 6’lı Likert “1: “*Kesinlikle katılmıyorum*”,... 6: “*Kesinlikle Katılıyorum*” şeklinde puanlanan bir ölçektir. Ülkemizde (Çetin ve Basım 2012) tarafından dilimize uyarlanmış haliyle çalışma yapılmıştır.

5.4.2. İş Tatmini Ölçeği

Bu araştırmada Weiss vd.’nin (1967) hazırladığı, “*Minnesota İş Tatmini Ölçeği*” ile çalışılmıştır. Araştırmacılar tarafından iş görenlerin iş tatminlerine yönelik tespitlerde çok tercih edilen ve çalışanların işine yönelik çok sayıda faktöre yer vermesi açısından popüler olan bir ölçektir. Ölçek 5’li Likert tipi ve “1: *Hiç Memnun Değilim*”, ... 5: *Çok Memnunum*” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte, içsel iş tatmini 12 ifadeyle dışsal iş tatmini ise 8 ifadeyle ölçülmeye çalışılmıştır. İçsel iş tatmini, çalışanın yeteneklerini gösterme düzeyi, hedefine varma sonucu duygusu, otoritesini sağlama, bireysel iş yapabilme, sorumluluk ve inisiyatif, toplumdaki konumu, yaratıcılığıdır. Dışsal iş tatmini yükselme, maaş, kabul görme, örgüt politikalarıdır (İbrahimli, 2020).

5.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma bulguları “*Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı*” ve “*AMOS 24.0 paket programı*” ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizine başlamadan, veri setinin normal

dağılım sergileyip sergilemediği analiz edilmiş ve uygulanan “*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*” sonucunda bütün veri setlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu sebeple verilerin analizinde normal dağılım testleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularının analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları ve ortalama ve standart sapma değerleri,
- Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçek güvenilirliğinin tespitinde, tüm alt ölçeklerin cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Psikolojik sermaye ölçeği ve iş tatmini ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında, tüm ölçekler için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.
- Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyelerinin tespiti için ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.
- Katılımcıların psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeklerine katılım seviyeleri arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

5.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmada yer alan 24 sorudan meydana gelen “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” sorularının “*iç tutarlılığı ve güvenilirliğini*” tespit etmek için ilk olarak alfa katsayısı sonuçlarına ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analizle ölçeğin tamamının α değeri 0.912 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda ölçek “*güvenilir*”dir (Tablo 1). Tespit edilen alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısı kapsamında ölçeğin güvenilirliği “*yüksek*” seviyededir.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Alfa Katsayı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde madde çalışıldığında)	Ölçek Varyansı (madde madde çalışıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde madde çalışıldığında)
S 1	112,65	117,602	0,466	0,911
S 2	110,64	122,552	0,397	0,912
S 3	111,18	117,454	0,477	0,910
S 4	112,52	118,232	0,482	0,911
S 5	111,03	117,419	0,544	0,908
S 6	111,14	116,723	0,535	0,908
S 7	110,59	120,948	0,475	0,909
S 8	110,85	119,519	0,496	0,909
S 9	112,36	111,707	0,635	0,906
S 10	110,58	120,636	0,483	0,909
S 11	110,62	121,580	0,556	0,908
S 12	110,64	121,904	0,557	0,909
S 13	111,03	119,867	0,490	0,909
S 14	110,84	118,560	0,638	0,907
S 15	110,79	119,599	0,627	0,907
S 16	110,64	120,477	0,574	0,908
S 17	110,81	119,348	0,650	0,907
S 18	110,78	119,512	0,619	0,907
S 19	110,43	121,690	0,586	0,908
S 20	110,64	119,917	0,631	0,907
S 21	110,53	119,966	0,616	0,907
S 22	110,62	118,267	0,655	0,906
S 23	110,70	117,524	0,653	0,906
S 24	110,63	118,934	0,607	0,907
N= 318 (α) = 0.912 Değişken Sayısı = 24				

“Psikolojik Sermaye Ölçeği” sorularının “iç tutarlılığı ve güvenilirliğini” tespit etmek için ilk olarak alfa katsayısı sonuçlarına ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen analizle ölçeğin tamamının α değeri 0.912 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda ölçek güvenilirlidir. Ölçeğin güvenilirliğinin tespiti esnasında alfa değeri ile ölçeğin toplam puan korelasyon sonuçları da bulunur (Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2011) ve değer 0,30’dan büyük olmalıdır. Tablo 1’e göre 0,39’dan küçük değildir. Bu nedenle madde-toplam puan korelasyon değerleri kapsamında da ölçek içeriği güvenilirlidir. Ayrıca “psikolojik sermaye ölçeği”nin alt boyutları için Cronbach’s Alpha değerleri incelendiğinde, iyimserlik alt bileşeni için α değeri 0.778, psikolojik dayanıklılık alt bileşeni için α değeri 0.741, umut alt bileşeni için α değeri 0.837 ve öz yeterlilik alt bileşeni için α değeri 0.925 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. İş Tatmini Ölçeği Alfa Katsayı Değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde madde çalışıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde madde çalışıldığında)	Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde madde çalışıldığında)
S 1	69,26	198,566	0,761	0,961
S 2	68,98	200,037	0,747	0,961
S 3	68,93	198,723	0,769	0,960
S 4	68,44	205,194	0,682	0,962
S 5	69,21	196,907	0,772	0,960
S 6	69,38	193,732	0,813	0,960
S 7	69,04	199,200	0,706	0,961
S 8	68,53	207,669	0,607	0,962
S 9	68,73	201,597	0,738	0,961
S 10	68,74	200,875	0,737	0,961
S 11	68,72	198,832	0,808	0,960
S 12	69,16	193,614	0,820	0,960
S 13	69,63	196,259	0,705	0,962
S 14	69,51	197,203	0,694	0,962
S 15	69,16	196,400	0,812	0,960
S 16	69,00	201,795	0,649	0,962
S 17	68,67	209,520	0,637	0,962
S 18	69,12	197,578	0,824	0,960
S 19	68,81	196,947	0,856	0,959
S 20	68,96	198,058	0,826	0,960
N= 318 (α) = 0.963 Değişken Sayısı = 20				

Toplam 20 ifadeden oluşan “İş Tatmini Ölçeği”nin α değeri 0.963 tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçek güvenilirlidir (Tablo 2). Tespit edilen Alpha katsayısı sebebiyle ölçek yüksek düzeyde bir güvenilirliği içermektedir. Ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine de bakıldığında 0,60’dan az değeri bulunmadığı görülür. Bu bakımdan madde-toplam puan korelasyon değerleri açısından da soru listesi güvenilir tespit edilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliklerinin tespitini sağlamak için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir. Ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit edebilmek için öncelikle açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulguların faktör analizine uygunluğunun belirlenmesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri gerçekleştirilmektedir. KMO değerinin 0,5’in üstünde tespit edilmesi, Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir (Kalaycı vd., 2006). Dolayısıyla, faktör analizi neticesinde ulaşılan maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üstünde olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2011).

“Psikolojik Sermaye Ölçeği” için uygulanan faktör analizi sonucunda ölçek sorularının “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri” 0,875 olarak tespit edilmiştir. 0,50 üzerinde tespit edilen KMO değerinin anlamlı ölçeğin faktör analizi açısından uygunluğunu belirtir.

Faktör analizi kapsamında ikinci basamak Barlett testi değeridir. “Psikolojik Sermaye Ölçeği”nin Barlett significant değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=4963.133$) anlamlı olarak tespit edilmiştir.

Faktör analizi neticesinde 24 sorudan meydana gelen “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*”nin 4 boyuttan oluşmaktadır ve “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*”ne ait ifadelerin faktör yükleri Tablo.3’te ifade edilmektedir. 24 ifade toplam varyansın % 63.228’sini ifade etmektedir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Soru Listesinin Faktör Analizi Değerleri

	Öz Yeterlilik	Umut	Psikolojik Dayanıklılık	İyimserlik
Soru 21	0,839			
Soru 24	0,830			
Soru 20	0,807			
Soru 22	0,796			
Soru 23	0,752			
Soru 19	0,737			
Soru 14		0,768		
Soru 15		0,752		
Soru 18		0,627		
Soru 13		0,555		
Soru 17		0,477		
Soru 16		0,456		
Soru 12			0,752	
Soru 8			0,693	
Soru 11			0,672	
Soru 7			0,636	
Soru 9			0,622	
Soru 10			0,420	
Soru 1				0,788
Soru 3				0,769
Soru 4				0,678
Soru 5				0,617
Soru 6				0,598
Soru 2				0,409
Toplam Varyans 63.228 KMO: 0,875 App. Chi-Square : 4963.133 Sig.: 0.00 df: 276				

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu çalışmanın içeriğini ankete katılanların demografik bilgileri, psikolojik sermaye ve iş tatmini ölçeğine katılma seviyelerinin analizi oluşturmaktadır. İlaveten bu araştırma ile katılanların psikolojik sermaye ölçeğine ve iş tatmini ölçeğine katılma seviyelerinin, katılanların demografik bilgileri bakımından sonuçları ve ölçeklere katılma seviyeleri arasındaki etkileşiminin analizi gerçekleştirilmiştir.

6.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik nitelikleri analiz edildiğinde, elde edilen bulgular Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

ÖZELLİKLER	N	%
Cinsiyet		
Kadın	178	56.0
Erkek	140	44.0
Medeni Durum		
Bekâr	118	37.1
Evli	200	62.9
Öğrenim Durumu		
Lisans	229	72.0
Yüksek Lisans	79	24.8
Doktora	10	3.2
Çalışılan Kurumun İmkânları		
Zayıf	3	0.9
Orta	43	13.5
İyi	225	70.8
Çok İyi	47	14.8
Yaş		
25 Yaş ve Altı	18	5,7
26-35 Yaş Arası	204	64,2
36-45 Yaş Arası	87	27,3
46 Yaş ve Üstü	9	2,8
Çalışma Süresi		
5 Yıl ve Altı	83	26,1
6-10 Yıl Arası	95	29,9
11-15 Yıl Arası	91	28,6
16-20 Yıl Arası	38	11,9
21 Yıl ve Üstü	11	3,5
Gelir Düzeyi		
5.000 TL ve Altı	18	5,7
5.001 TL-10.000 TL Arası	122	38,3
10.001 TL-15.000 TL Arası	124	39
15.001 TL ve Arası	54	17

Araştırmadaki katılımcılar demografik faktörler açısından analiz edildiğinde; 178 katılımcının (%56) kadın, 204 katılımcının (%64,2) 26 - 35 yaş arasında ve 200 katılımcının (%62,9) evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; %72'si (229 kişi) lisans mezunudur. Katılımcıların %70,8'i (225 kişi) çalıştıkları kurum tarafından sunulan imkânların iyi derece de olduğunu ifade etmişlerdir.

6.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Düzeyleri

Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “*Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı*” formülünden faydalanılarak, $5/6=0,83$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Tekin, 1996). Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 5.'de verilmiştir.

Tablo 5. 6'lı Likert Tipi Ölçek İçin Puan Aralıkları

(6) Kesinlikle Katılıyorum	5,20 – 5,00
(5) Katılıyorum	4,36 – 5,19
(4) Bazen Katılıyorum	3,52 – 4,35
(3) Kararsızım	2,68 – 3,51
(2) Katılmıyorum	1,84 – 2,67
(1) Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 – 1,83

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ana ölçeğine ve “*İyimserlik*”, “*Psikolojik Dayanıklılık*”, “*Umut*” ve “*Öz Yeterlilik*” alt boyutlarına katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6’da incelenmiştir.

Tablo 6. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Seviyeleri

Ölçekler	Ortalama Katılma Seviyesi (\bar{x})	Standart Sapma
Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,82	0,47
İyimserlik	4,26	0,71
Psikolojik Dayanıklılık	4,85	0,53
Umut	4,97	0,52
Öz Yeterlilik	5,20	0,58

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri incelendiğinde $\bar{x}:4,82\pm0,47$ ortalama ile katılımları “*katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında “*öz yeterlilik*” alt boyutuna en yüksek düzeyde katılım $\bar{x} :5,20\pm0,58$ ortalama ile “*kesinlikle katılıyorum*” düzeyinde, “*iyimserlik*”, “*psikolojik dayanıklılık*” ve “*umut*” alt boyutlarında ise “*katılıyorum*” düzeyinde olmuştur. Genel olarak psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarında katılım yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.

Katılımcıların iş tatmini ölçeğinde bulunan ifadelerle katılma seviyeleri tespit edilirken en yüksek “*Çok Memnunum*” ve en düşük “*Hiç Memnun Değilim*” seviyesinde 5’li likert tipi ölçek şeklinde cevaplar incelenmiş, ölçek ifadelerini cevaplayan katılımcıların cevaplarının toplam değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre ölçekten alınacak en düşük puan 20 ve en yüksek puan ise 100 olarak dikkate alınacaktır. İş tatmini ölçeğinden alınacak puanların yükselmesi, iş tatminin artması şeklinde yorumlanabilir. Bu kapsamda araştırmaya katılanların “*İş Tatmini Ölçeği*” ifadelerinde katılma düzeyleri toplam değer ve standart sapma değerleri Tablo 7’de incelenmiştir.

Tablo 7. İş Tatmini Ölçeğine Katılım Düzeyleri

Ölçek	Toplam Katılım Düzeyi (\bar{x})	Standart sapma
İş Tatmini Ölçeği	72,63	14,82

Katılımcıların iş tatmini ölçeğine katılma düzeyleri incelendiğinde toplam katılım $\bar{x} :72,63\pm14,82$ düzeyinde, ortalamanın üstünde gerçekleşmiştir. Buna göre katılımcıların iş tatmini düzeylerinin “yüksek” olduğu söylenebilir.

6.3. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Katılımcıların “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*”ne katılma seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. “*Psikolojik Sermaye Ölçeği*” ve “*İş Tatmini Ölçeği*” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İş Tatmini Ölçekleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

		Psikolojik Sermaye Ölçeği	İyimserlik	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik	İş Tatmini
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Korelasyon Katsayısı (r)	1					
	P						
	N	318					
İyimserlik	Korelasyon Katsayısı (r)	0,737**	1				
	P	0,000					
	N	318	318				
Psikolojik Dayanıklılık	Korelasyon Katsayısı (r)	0,866**	0,533**	1			
	P	0,000	0,000				
	N	318	318	318			
Umut	Korelasyon Katsayısı (r)	0,855**	0,450**	0,699**	1		
	P	0,000	0,000	0,000			
	N	318	318	318	318		
Öz Yeterlilik	Korelasyon Katsayısı (r)	0,772**	0,272**	0,607**	0,677**	1	
	P	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	318	318	318	318	318	
İş Tatmini	Korelasyon Katsayısı (r)	0,685**	0,582**	0,478**	0,690**	0,449**	1
	P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	318	318	318	318	318	318

Çalışanların iş tatmini düzeyleri ile psikolojik sermaye ölçeği ve bütün alt boyutlarına katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre çalışanların iş tatmini düzeyleri ile psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki doğru yönlü ve orta düzeyde ($r: 0.685$; $p: 0.000 < 0.01$), iş tatmini düzeyleri ile iyimserlik algıları arasındaki ilişki doğru yönlü ve orta seviyede ($r: 0.582$; $p: 0.000 < 0.01$), iş tatmini ile psikolojik dayanıklılık algıları arasında doğru yönlü ve zayıf ($r: 0.478$; $p: 0.000 < 0.01$), iş tatmini ile umut algılarının doğru yönlü ve orta seviyede ($r: 0.690$; $p: 0.000 < 0.01$) ve iş tatmini ile öz yeterlilik algılarının doğru yönlü ve zayıf düzeyde ($r: 0.449$; $p: 0.000 < 0.01$) olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bu aşamasında çalışanların psikolojik sermaye algılarının, çalışanların iş tatmin düzeylerini hangi seviyede yordadığı analiz edilmiştir. Bu sebeple değişkenler arasında regresyon analizi uygulanmıştır.

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanmasıdır. Regresyon analizi, bağımlı değişkenle ilişkili olan iki ya da daha çok yordayıcı değişkene dayalı olarak, bağımlı değişkenin tahmin edilmesi sürecidir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 9. Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	B	T	p	R ²
İş Tatmini	* İyimserlik * Psikolojik Dayanıklılık * Umut * Öz Yeterlilik						0,577
	Sabit	-29,021	5,694		-5,096	0,000	
	İyimserlik	8,138	0,913	0,393	8,917	0,000	
	Psikolojik Dayanıklılık	-5,138	1,576	-0,185	-3,261	0,001	
	Umut	17,465	1,641	0,617	10,644	0,000	
Öz Yeterlilik	0,946	1,308	0,038	0,723	0,470		

F:109.071 ; p:0.000<0.01

Çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları ile iş tatmini düzeylerinin ilişkisi pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı olarak tespit edilmiştir ($R=0.763$, $R^2=0.577$, $F_{(371-4)}=109.071$, $p=0.000 < 0.001$).

Bağımsız değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde; iyimserlik algısının ($t=8.917, p=0.000<0.01$) iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, psikolojik dayanıklılık algısının ($t=-3.216, p=0.001<0.01$) iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, umut algısının ($t=10.644, p=0.000<0.01$) iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Öz yeterlilik algısının ise ($t=0.723, p=0.470>0.05$) iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir

7. SONUÇ

Gerçekleştirilen bu araştırma ile pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi analiz edilmiştir. Katılımcıların iş tatmini ölçeğine toplam katılım düzeyi $\bar{x} :72.63$ yani ortalamanın üzerinde tespit edilmiştir. Otomotiv sektörü çalışanlarının iş tatmini seviyeleri yüksektir.

Sunulan kurum imkânlarının çok iyi düzeyde olduğunu belirten çalışanların psikolojik sermaye ölçeğine katılma düzeyleri ve iş tatmini seviyeleri, sunulan kurum imkânlarının zayıf, orta ve iyi düzeyde olduğunu belirten iş görenler bakımından daha fazla olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle, işletmelerde yüksek iş tatmini için çalışanlara tatmin edici çalışma koşullarının sağlanması gerekliliği, elde edilen çıkarımlar arasındadır. Çalışanlara zaman zaman anket uygulanarak sunulan imkânların iş tatminleri üzerindeki etkileri kontrol edilebilir.

Çalışanların iş tatminleri ile pozitif psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarına katılma düzeylerinde gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin varlığı bulunmuştur. Buna göre çalışanların iş tatmin düzeyleri ile psikolojik sermaye algıları arasında doğru yönlü ve orta düzeyde, iş tatmini düzeyleri ile iyimserlik algıları arasında doğru yönlü ve orta düzeyde, iş tatmini düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık algıları arasında doğru yönlü ve zayıf düzeyde, iş tatmini düzeyleri ile umut algıları arasında doğru yönlü ve orta düzeyde ve iş tatmini düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasında doğru yönlü ve zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır. Bu çalışmada çalışanların pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin iş tatmini ile doğru yönde ve anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılığın iş tatminine etkisine yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, çalışanların iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algıları ile iş tatmininin pozitif yönde ve zayıf kuvvette anlamlı bir ilişki gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlılığına ilişkin olarak regresyon katsayılarının t-testi sonuçları incelendiğinde;

- İyimserlik ile “*İş Tatmini Ölçeği*” arasında pozitif ve zayıf bir ilişki,
- Umut ile “*İş Tatmini Ölçeği*” arasında pozitif ve zayıf bir ilişki,
- Öz yeterlilik ile “*İş Tatmini Ölçeği*” arasında pozitif ve zayıf bir ilişki,
- Psikolojik dayanıklılık ile “*İş Tatmini Ölçeği*” arasında negatif ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu araştırma, ortaya çıkan psikolojik dayanıklılık boyutunun iş tatmini ile negatif yönlü ilişkisi sebebiyle, literatürdeki diğer çalışmalardan ayrılmıştır. Otomotiv sektöründeki çalışanların psikolojik dayanıklılığı arttıkça iş tatminlerinin azaldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Dayanıklılık, çok sayıda riski barındıran faktörlerle kötü tecrübelerle karşın, olumlu bir neticeye fayda sağlayan koruyucu etmenler, olgular ve işleyişlerdir (Hjemdal vd., 2006). Dayanıklı kişiler, engellerle ve problemlerle beraber de yol alıp, gelişme kaydedebilirler (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında çıkan bu negatif yönlü ilişkiyi şu şekilde açıklanabilir. Bütün dünyada Covid-19 döneminde çalışanlar zorlu bir süreçten geçmiştir. Çalışma hayatının da evrildiği bu süreçte, çalışanlar evden çalışmaya adapte olmuştur veya olmak zorunda kalmıştır. Hayatın bütün aşamaları ve alanlarında yaşanan pandemi süreci beraberinde birçok zorluğu ve yeniliği de getirmiştir. Bu zorluklara ve değişen çalışma anlayışına adapte olan çalışanlar evden çalışmaya devam etmiştir. Çalışanların psikolojik açıdan rahatlamaları ve psikolojik dayanıklılıklarının artması neticesinde yeniden ofis ortamına döndüklerinde iş tatminleri ile arasında negatif yönde bir ilişki gelişmesi olağan görülmektedir. Bu sürecin iş tatminine yönelik dengeleri değiştirdiğini ifade edebilir. Daha dayanıklı bireyler oluşturduğu, zorlukları aşan bu bireylerin işe karşı iş tatminsizliğine sebep olduğu düşünülebilir. Pandemi sonrası psikolojik dayanıklılığın iş tatminine etkileri konusu daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarla araştırılabilir.

Literatür taramasında psikolojik sermaye ile iş tatmininin ilişkisi, bu araştırmanın sonuçları ile de desteklenmiştir. Literatürdeki çalışmalardan bazıları ve sonuçları şu şekildedir. Akçay (2012)'in “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi*” konulu çalışmasında makine sektöründe gerçekleştirilen araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yücel (2019)'in “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*” adlı çalışmasında turizm sektörü çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye ve alt bileşenlerinin, iş tatmini ile anlamlı seviyede ve pozitif ilişkisi ortaya çıkarılmıştır. Çetin ve Varoğlu (2015)'nin araştırmasında Ankara'da özel bir firma çalışanlarının pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetinde azalmaya ve iş tatmini konusunda artışa sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Doğan ve Aslan (2018) çalışmasında banka çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinin pozitif olduğunu ve içsel motivasyonun burada aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir. Akdemir ve Açıkan (2017) çalışmasında hava trafik kontrolörlerinin pozitif psikolojik sermaye alt bileşenlerinin iş tatmini ilişkisi pozitif yönlü ve anlamlı olarak bulunmuştur. Çakmak ve Arabacı (2017) “*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*” adlı çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin psikolojik sermayelerinin iş tatmini ve işletmeye aidiyet seviyelerini pozitif yönde etkilediği ve anlamlı bir etkileşimin varlığı bulunmuştur. Tetik vd.'nin (2018) pozitif psikolojik sermayenin iş doyumunu ve performansla ilişkili Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalarında meta analizi yapılmıştır. 2011-2016 yıllarını kapsayan, psikolojik sermaye ve iş doyumunu konularının birlikte çalışıldığı 6'sı bildiriden oluşan toplam 10 çalışma tespit edilmiştir. Bu çalışmaların “*Psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki vardır*” hipotezi kapsamında analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı tespit edilen araştırma bulguları sonucunda işletmelerde yöneticilere, insan kaynakları birimlerine ve çalışanlara görevler düşmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin gelişiminin sağlanması için önemi bütün işletme personeline kavranmalıdır.

İş görenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerini yükseltmek amacıyla, çalışılan kurumlarda eğitici etkinlikler düzenlenebilir. Pozitif psikoloji ve pozitif psikolojik sermaye konusunda alanında yetkin eğitimciler nezaretinde belirli bir program takip edilerek eğitimler verilebilir. Bu eğitimler düzenli periyodlarla yenileme eğitimi şeklinde icra edilebilir böylelikle ulaşılan seviye korunmalı ve idamesi sağlanmalıdır. İş görenlerin pozitif psikolojik sermaye seviyelerinin yükseltilmesi ve konunun önemini anlaması, gelişime istekli olması için eğitimin nazariyattan çok uygulamaya dönük olması faydalı olacaktır. İşletmede çalışanın karşı karşıya kaldığı sorunlar ve devreye sokabileceği pozitif psikolojik sermaye alt bileşenleri ile pratik yapmaları sağlanmalıdır. Yapılan pratiklerle çalışanlarda pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmininde pozitif bir seviye yakalanması ve bu seviyenin nasıl muhafaza edileceği konusunda çalışan farkındalığı artırılmalıdır. Çalışanlara iş tatmininin bireysel başarı, terfi, ücret dışında sağlıklarına da olumlu veya olumsuz etki ettiği ifade edilerek, iş tatmini seviyelerini yükseltme yönünde isteklendirilmeleri önemlidir. İşletmeler ise pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini konularının önemini kavrayarak işletme politikalarında önemle üzerinde durduklarında, bu iki olgunun birbirine olumlu etkisi sayesinde pozitif tutumları yüksek çalışanlar yaratacak ve işletmeye rekabet üstünlüğünü kazandıracaklardır. İşletmeler bu nedenle en başta işe alımlarda pozitif psikolojik sermayenin çalışan adayında varlığını tespit etmek amacıyla ölçme metotlarının geliştirilmesi, bu metotların insan kaynakları personeline etkin kullanılması sağlanarak pozitif psikolojik sermaye sahibi çalışanların istihdamı gerçekleştirilebilir.

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi incelenmiştir ve birbirlerini pozitif yönlü etkiledikleri tespit edilmiştir. Farklı sektör çalışanlarında daha fazla araştırma yapılmasının, Covid-19 sonrası değişen dünyada pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının da iş tatminine etkisindeki değişimlerin araştırılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orijinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Xxxxxx Üniversitesi Etik Komisyonundan 09/07/2021 tarih ve E. 17361 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 09/07/2021 and numbered E. 17361 was obtained from the Ethics Committee of the University of Xxxxxxxx.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- AKÇAY, Vildan Hilal (2011), “Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKÇAY, Vildan Hilal (2012), “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.2(1), ss.123-140.
- AKDEMİR, Bünyamin ve AÇAN, Ahmet Mesut (2017), “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, S.8(2), ss.57-79.
- ARAZ, Yasin (2013), “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Yaşamına Etkisi Üzerine Yapılmış Çalışmaların İçeriksel Analizi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- AVEY, James B., LUTHANS, Fred ve MHATRE, Ketan H. (2008), “A Call for Longitudinal Research in Positive Organizational Behavior”, **Journal of Organizational Behavior**, S.29(5), ss.705-711.
- AVEY, James B., PATERA, Jaime L. ve WEST, Bradley J. (2006), “The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, S.13(2), ss.42-60.
- AYTEN, Ali (2014), **Erdeme Dönüş: Psikoloji ve Mutluluk Yolu**, İz Yayınları, İstanbul.
- BADAK, Ayşe (2019), “Pozitif Psikolojik Sermaye, Bilişsel Esneklik, Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Performansındaki İlişkiler”, **Doktora Tezi**, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BİÇKES, Durdu Mehmet, YILMAZ, Celal, DEMİRTAŞ, Özgür ve UĞUR, Ayşegül (2014), “Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü”, **Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.9(2), ss.97-121.
- BROUGH, Paula ve FRAME, Rachael (2004), “Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organisational Variables”, **New Zealand Journal of Psychology**, S.33(1), ss.8-16.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2011), **Veri Analizi El Kitabı**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 13. Baskı.
- CONNOLLY, Kathleen M. ve MYERS, Jane E. (2003), “Wellness and Mattering: The Role of Holistic Factors in Job Satisfaction”, **Journal of Employment Counseling**, S.40(4), ss.152-160.
- ÇETİN, Fatih ve BASIM, Hamdullah Nejat (2012), “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.(45)1, ss.121-137.
- ÇETİN, Fatih ve VAROĞLU, A. Kadir (2015), “Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi; Cinsiyetin Düzenleyici Rolü”, **İş ve İnsan Dergisi**, S.2(2), ss.105-113.
- ÇETİNKAYA, Melek ve ÇİMENÇİ, Sevcan (2014), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.12(23), ss.237-278.
- DOĞAN, Selen ve ASLAN, Mecbure (2018), “Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.11(3), ss.112-125.
- DÖNMEZ, Beril (2014), “Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyelik Algısı, İş Doyumu, İş Gören Performans ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentesi Çalışanları Örneklerinde İncelemesi”, **Doktora Tezi**, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- ERDOĞAN, İlhan (1999), **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- ERKUŞ, Ahmet ve AFACAN FINDIKLI, Mine (2013), “*Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, S.42(2), ss.302-318.
- ENVICK, Brooke R. (2005), “*Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success*”, **The Entrepreneurial Executive**, S.10, ss.41-52.
- ERKMEN, Turhan ve ESEN, Emel (2012), “*Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*”, **Business and Economics Research Journal**, S.3(4), ss.107-121.
- FRANKL, Viktor Emil (2018), **İnsanın Anlam Arayışı** (Çev. Selçuk Budak), Okuyan Yayınları, İstanbul.
- GABLE, Shelly L. ve HAIDT, Jonathan (2005), “*What (and Why) is Positive Psychology?*”, **Review of General Psychology**, S.9(2), ss.103-110.
- GOOTY, Janaki, GAVIN, Mark, JOHNSON, Paul D., FRAZIER, M. Lance ve KAR, Bradley (2009), “*In The Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance*”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, S.15(4), s.353-367.
- GÜL, Betül (2021), “*Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- GÜL DOĞAN, Sevdam (2021), “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine ve Çalışan Performansına Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- HJEMDAL, Odin, FRIBORG, Odgeir, STILES, Tore C., MARTINUSSEN, Monica ve ROSENVINGE, Jan H. (2006), “*A New Scale for Adolescent Resilience: Grasping the Central Protective Resources Behind 74 Healthy Development*”, **Measurement and Evaluation in Counseling and Development**, S.39(2), ss.84-96.
- ILGAZ SÜMER, Selay ve ÜNER, M. Mithat (2012), “*Uluslararası Pazarlamada Psikolojik Mesafe ile Ürün Stratejileri Arasındaki İlişki*”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.14(1), ss.1-28.
- İBRAHİMLİ, Nicat (2020), “*Hizmet Sektöründe Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişki*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- KALAYCI, Şeref (2006), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayınları, Ankara, 2.Baskı.
- KELEŞ, Hatice Necla (2011), “*Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri*”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.3(2), ss.343-350.
- KEVEN AKLİMAN, Çiğdem (2015), “*Pozitif Psikoloji ve Pozitif Psikoterapi Bağlamında Ergenlerde Olumlu Beden İmajını Geliştirme Grupla Psikolojik Danışma Programının Etkililiğinin İncelemesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- LARSON, Milan ve LUTHANS, Fred (2006), “*Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes*”, **Journal of Leadership and Organization Studies**, S.13(2), ss.44-61.
- LOPEZ, Shane J., PEDROTTI, Jennifer Teramoto ve SYNDER, Charles Richard (2007), **Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths**, Sage Publication, London (UK).
- LUTHANS, Fred, WERNING, Tara S. ve AVEY, James B. (2008), “*Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors*”, **Journal of Applied Behavioral Science**, S.44(1), ss.48-70.
- LUTHANS, Fred (2002a), “*Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths*”, **Academy of Management Executive**, S.16, ss.57-72.
- LUTHANS, Fred (2002b), “*The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior*”, **Journal of Organizational Behavior**, S.23(6), ss.695-706.

- LUTHANS, Fred ve JENSEN, Susan M. (2002), “*Hope: A New Positive Stregth for Human Resource Development*”, **Human Resource Development Review**, S.1(3), ss.304-322.
- LUTHANS, Fred ve YOUSSEF, Carolyn M. (2004), “*Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage*”, **Organizational Dynamic**, S.33(2), ss.143-160.
- LUTHANS, Fred, VOGELGESANG, Gretchen R. ve LESTER, Paul B. (2006), “*Developing the Psychological Capital of Resiliency*”, **Human Resource Development Review**, S.5(1), ss.25-44.
- MASON, Michelle ve TIBERIUS, Valerie (2009), “*Aristotle*”, **The Encyclopedia of Positive Psychology** (Ed. Shane J. Lopez), Blackwell Publishing, Oxford (UK).
- MOORE, Bret A. (2012), “*The Progress of Mankind*”, **Alfred Adler Revisited** (Ed. Jon Carlson, Michael P. Maniacci), Routledge/Taylor Francis Group Publishers, New York (US).
- NGUYEN, Tho D. ve NGUYEN, Trang T. M. (2011), “*Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam*”, **Journal of Macro Marketing**, S.1(9), ss.87-95.
- NORMAN, Steven M., AVEY, James B., NIMNIGHT, James L. ve PIGEON, Nancy Graber (2010), “*The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors*”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, S.17(4), ss.380-391.
- OCAK, Metin, GÜLER, Murat ve BASIM, Hamdullah Nejat (2016), “*Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.6(1), ss.113-130.
- PETERSON, Christopher (2000), “*The Future of Optimism*”, **American Psychologist**, S.55(1), ss.44-55.
- SELIGMAN, Martin E. P. ve CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly (2000), “*Positive Psychology: An Introduction*”, **American Psychologist**, S.55(1), ss.5-14.
- SNYDER, Charles Richard (2002), “*Hope Theory: Rainbows in the Mind*”, **Psychological Inquiry**, S.13(4), ss.249-275.
- STAJKOVIC, Alexander D. ve LUTHANS, Fred (1998), “*Social Cognitive Theory and Self-Efficiency: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approach*”, **Organizational Dynamics**, S.66, ss.62-74.
- SÜNKÜR ÇAKMAK, Meltem S. ve ARABACI, Bakır (2017), “*Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.16(62), ss.890-909.
- ŞENCAN, Hüner (2005), **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlilik ve Geçerlilik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- TEKİN, Halil (1996), **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, Yargı Yayınları, Ankara, 9. Baskı.
- TÜRESİN TETİK, Hilmiye, ORAL ATAÇ, Lale ve KÖSE, Sevinç (2018), “*Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi*”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.32(2), ss.289-314.
- YILDIZ, Harun (2015), “*Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*”, **Doktora Tezi**, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- YOUSSEF, Carolyn M. ve LUTHANS, Fred (2007), “*Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience*”, **Journal of Management**, S.33(5), ss.774-800.
- YÜCEL, Esin (2019), “*Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*”, **BMIJ**, S.7(4), ss.1136-1154.

Düzce İli'nin Kır ve Şehir Nüfusunun Tespiti (1935 - 2022)

Determination of the Rural and Urban Population of Duzce Province (1935 - 2022)

İrem OLĞAÇ

Doktorant, İstanbul Üniversitesi, SBE,
Coğrafya A.B.D., irem.olgac@ogr.iu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-7639-7011>

Makale Başvuru Tarihi: 27.06.2023

Makale Kabul Tarihi: 17.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Mesut DOĞAN

Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi,
Coğrafya Bölümü, esutan@istanbul.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-4926-5769>

ÖZET

Araştırmanın konusu, Düzce İli'nin Kır ve Şehir Nüfusunun 1935 – 2022 yılları özelinde tespit ve analiz edilmesidir. Kır ve şehir nüfusunun tespiti, demografik yapının anlaşılması, kalkınma planlamalarının sağlıklı bir şekilde yapılmasında sağlamak ve var olan kaynakların etkin bir şekilde kullanılması ve yönetilmesi açısından önemlidir. Düzce İl sınırlarının esas alındığı bu çalışmanın amacı; Düzce İli'nin kır ve şehir nüfusunun tespit ederek ilin demografik yapısını anlamak ve bu doğrultuda ilin kalkınma planlamalarının sağlıklı bir şekilde yapılmasına olanak oluşturmaktır. Ayrıca var olan kaynakların etkin bir şekilde kullanılması ve yönetilmesine katkı sağlayacak öneriler geliştirmektir. Bu çalışmada, TÜİK tarafından belirlenen idari kriter esas alınarak il ve ilçe merkezinde yaşayanlar şehir köy, nahiye ve bucaklarda yaşayanlar ise kır nüfusu olarak ele alınmıştır. 1935-2000 yılları arasındaki veriler Genel Nüfus Sayımlarıyla Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) ve 2000-2022 yılları arasındaki veriler ise Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) üzerinden temin edilerek Düzce'nin kır-şehir nüfusunda meydana gelen gelişmeler tespit edilmiştir. TÜİK'ten elde edilen verilerle oluşturulan harita için ArcGIS/ ArcMap 10.4.1 programları içerisinde bulunan Kernel Yoğunluk Analizi yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca konuyla ilgili literatür taraması, bilgi arama ve gözlem yöntemleriyle elde edilen veriler Word, Excel ve ArcGIS/ArcMap 10.4.1 programlarından yararlanılarak tablo ve haritalarla desteklenmiştir. Bu doğrultuda Düzce İli'nin kır-şehir nüfusunun tarihsel gelişimi, nüfus artış oranları, nüfus yoğunlukları ve cinsiyete göre dağılımları alt başlıklar içerisinde incelenmiştir. Çalışma sonucunda kır nüfusunun 1935-2022 yılları arasında düzenli bir şekilde azalmasına rağmen, 2008 yılına kadar toplam nüfus içerisindeki oranının şehir nüfusuna oranla daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bu durum 2008 yılı itibarıyla tersi yönde değişmiştir.

Anahtar Kelimeler:

Nüfus,
Kır Nüfusu,
Şehir Nüfusu,
Düzce,
Türkiye,

ABSTRACT

The subject of the research is the determination and analysis of the Rural and Urban Population of Duzce Province for the years 1935-2022. It is important to determine the rural and urban population, to understand the demographic structure, to ensure that development plans are made in a healthy way, and to use and manage existing resources effectively. The aim of this study, which is based on Duzce Province borders; By determining the rural and urban population of Duzce, it is to understand the demographic structure of the province and to enable the development of the province to be made in a healthy way. In addition, it is to develop suggestions that will contribute to the effective use and management of existing resources. In this study, based on the administrative criteria determined by TUIK, those living in the province and district center are considered the urban village population, and those living in the sub-districts and sub-districts are considered as rural population. The data between the years 1935-2000 was obtained from the State Institute of Statistics with General Population Census (DIE) and the data between the years 2000-2022 was obtained from the Address Based Population Registration System (ADNKS), and the developments in the rural-urban population of Duzce were determined. The kernel Density Analysis method in ArcGIS / ArcMap 10.4.1 programs was used for the map created with the data obtained from TUIK. In addition, the data obtained by literature review, information search, and observation methods on the subject were supported with tables and maps by using Word, Excel, and ArcGIS/ArcMap 10.4.1 programs. In this direction, the historical development of the rural-urban population of Duzce, population growth rates, population densities, and distribution by gender were examined under sub-headings. As a result of the study, it was observed that although the rural population decreased regularly between 1935 and 2022, its ratio to the total population was higher than the urban population until 2008. However, this situation changed in the opposite direction as of 2008.

Keywords:

Population,
Rural Population,
Urban Population,
Duzce,
Türkiye,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): OLĞAÇ, İrem ve DOĞAN, Mesut (2023), “*Düzce İl'inin Kır ve Şehir Nüfusunun Tespiti (1935-2022)*”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(3), ss.769-783, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1320474>

1. GİRİŞ

İnsan - mekân ilişkilerini inceleyen coğrafyanın, temel araştırma konularından biri de nüfustur. Nüfus coğrafyası, nüfusun miktarı, dağılımı, gelişimi, nitelikleri, sosyo-ekonomik özellikleri gibi konuları bünyesinde barındırır (Doğanay, 1997:4). Ayrıca coğrafya biliminin iki ana dalından biri olan Beşeri Coğrafyanın önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Coğrafi prensipler içerisinde insanın mekânsal dağılımını, dağılımı etkili olan doğal ve beşeri faktörleri ele alan nüfus coğrafyası aynı zamanda sosyal ve ekonomik etkileşimi gelişen unsurlarla birlikte açıklayarak nüfuslanma sürecinde etkili olan faktörleri bir bütün halinde değerlendirmektedir (Sertkaya Doğan, 2019:27). Hem nicelik hem de nitelik bakımından bir ülke için önemli olan nüfus, dinamik bir olgu olmakla beraber bir ülkenin kalkınması için mevcut doğal ve beşeri kaynakların doğru bir şekilde kullanılması ve dağıtılması açısından önemlidir. Beşeri kaynaklar içerisinde nüfusun miktarı kadar niteliğinin de bilinmesi önemli bir husustur (Doğan ve Olğaç, 2020:7).

Nüfus coğrafyası, mekânsal demografinin güçlü kökleri üzerine kurulmuş ve birçok farklı nicel ve nitel metodolojileri bünyesinde barındırarak günümüzde insan hareketleri, bölgesel demografik değişkenlikler ve bu doğrultuda ortaya çıkan sosyal ilişkilere daha bütüncül bir zihniyet geliştirmeyi amaçlamaktadır (Gober ve Tyner, 2004:46). Mekânsal demografi en belirgin şekilde kırsal ve şehrsel nüfusa sahip yerleşmelerde karşımıza çıkmaktadır. Coğrafi açıdan bir yerleşmenin kır veya şehir yerleşmesi olarak tanımlanmasında birçok faktör bulunmaktadır. Nüfus miktarı ve fonksiyonlar bir yerleşmenin kır veya şehir olarak tanımlanmasında önemlidir (Şahin, 2018:161).

Günümüzde dünya genelinde bilhassa da gelişmekte olan ülkelerde sanayileşme ile şehirleşme faaliyetleri hız kazanarak kır ve şehir nüfusu oranlarında değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Sanayileşen ülkelerde kırsal nüfus oransal olarak hızla azalmaya, şehrsel nüfus ise artmaya eğilim göstermiştir. Kuşkusuz bu süreç dünya genelinde eş zamanlı olarak yaşanmaya başlamıştır. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde hızlı sanayileşme ve buna istinaden kırdan şehre yoğun göçler 1850’lerde ortaya çıkmıştır. Bu süreçlerin aksine geri kalmış ülkelerde toplam nüfusun önemli bir kısmının kırsal nüfusu oluşturmaya devam ettiği gözlemlenmiştir. Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki dünya genelinde 1900’lerden itibaren toplam nüfus içerisinde kırsal nüfusta bir azalma eğilimi, şehrsel nüfusta ise artma eğilimi belirgin hale gelmiştir (Yılmaz, 2015:163). Bu durum çalışma içerisinde yer alan TÜİK verilerinden de anlaşılacağı üzere hem ülkemizde hem de çalışma sahamızı oluşturan Düzce’de de görülmektedir.

Ülkemizde kırsal ve şehrsel alanlarda nüfusun gelişimi ve bunda etkili olan faktörler, büyük farklılıklarla birbirinden ayrılmaktadır. Nüfusun dağılışı genel olarak kırsal alanlarda; topografik şartların yanı sıra tarım alanlarının dağılışına, su kaynakların varlığına bağlıyken, şehrsel alanlarda ise sanayi, ticaret, ulaşım, eğitim, sağlık hizmetleri gibi daha çok beşeri faktörlerin çevresinde meydana gelmektedir. Sonuç olarak, kırsal alanların nüfuslanması doğal faktörlere, şehrsel alanların nüfuslanması ise beşeri faktörlere bağlı olarak gelişmektedir (Sertkaya Doğan, 2019:1).

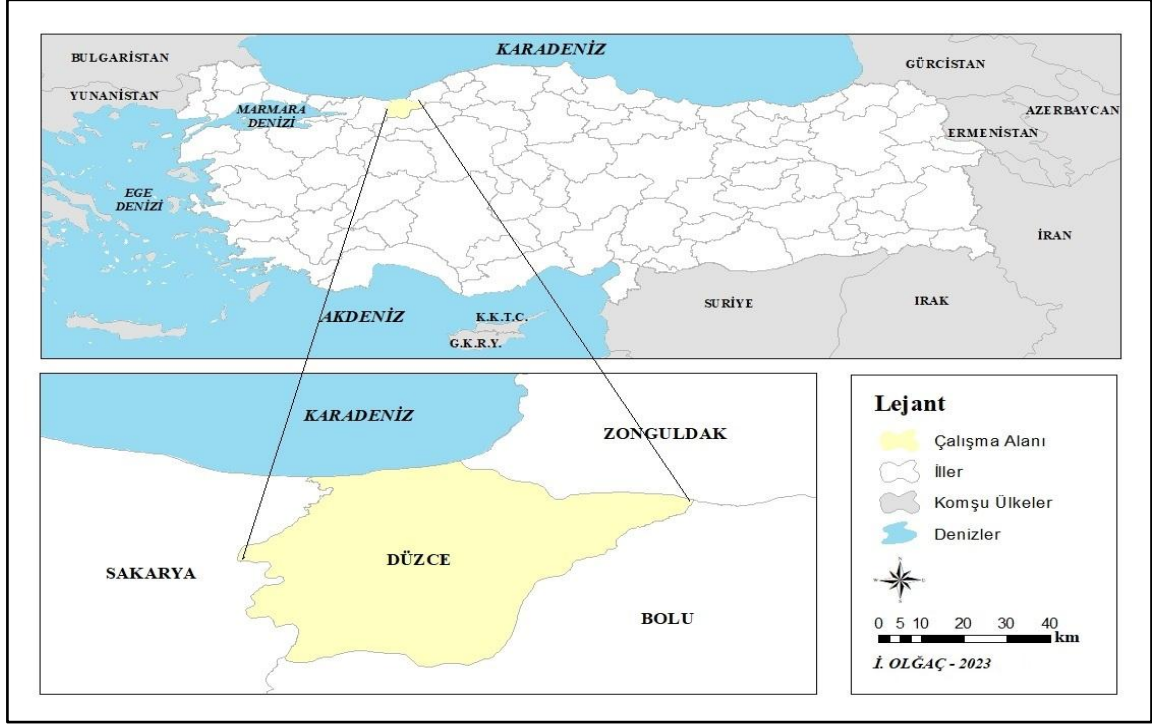
Çalışma sahasını oluşturan Düzce İli’nde nüfusun büyük bir kısmı şehir merkezinde yoğunluk kazanmıştır. Burada ticaret, hizmet, sanayi ve eğitim sektörlerinde istihdam edilen insanların varlığından söz etmek mümkündür. Diğer taraftan tarım ve hayvancılıkla uğraşan nüfus, genel olarak Düzce İli’nin kırsal yerleşim alanlarında dağılım göstermiştir. Nüfusun dağılışında hem doğal hem de beşeri faktörler etkili olmuştur. Deprem sonrası Düzce’ye verilen il statüsüyle birlikte yerleşimin gelişmesi ve il sınırları içerisinde yapılan yatırımlar nüfusun şehirlere doğru yoğunluk kazanmasına neden olmuştur. Böylelikle kır-şehir nüfusunun dağılışı oranları arasında değişimler oluşmaya başlamıştır.

Bu çalışma ile Düzce İli’nin kır-şehir nüfusunda meydana gelen değişim, 1935-2022 yılları arasında yapılmış olan nüfus sayımları doğrultusunda incelenmiştir. İnceleme sonucunda Düzce İli’nde ilk kez 2008 yılında şehir nüfusu toplamı, kır nüfusu toplamını geçmiş olduğu tespit edilmiştir. 2008 yılında kır nüfusu toplamı 144.589 iken şehir nüfusu toplamı 184.022’ye yükselmiştir. 2008 yılı Düzce İli kır nüfus oranı %44, şehir nüfus oranı ise %56 iken 2022 yılı itibariyle Düzce İli şehir nüfus oranı %68, kır nüfus oranı ise %32’ye ulaşmıştır.

2. ARAŞTIRMA SAHASININ KONUMU VE COĞRAFI ÖZELLİKLERİ

Karadeniz Bölgesi'nin Batı Karadeniz Bölümü'nde yer alan Düzce İli, 40° 37' ve 41° 06' kuzey enlemleri ile 30° 49' ve 31° 51' doğu boylamları arasında yer almaktadır. Çalışma sahası 2.492 km²'lik yüzölçümüne sahiptir. Düzce İli'nin doğusunda Bolu, batısında Sakarya ve kuzeydoğusunda Zonguldak illeri bulunmaktadır. Ayrıca kuzeyinde 35 km'lik kıyı uzunluğuna sahip olan Karadeniz yer almaktadır. 2022 TÜİK verilerine göre Düzce İli, merkez ilçeyle beraber toplam 8 ilçe, 10 belediye, 115 mahalle ve 278 köyden oluşmaktadır. 2022 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre Düzce İlının nüfusu 405.131'e ulaşmıştır (TÜİK, 2023).

Harita 1. Düzce İli'nin Lokasyon Haritası



Düzce İli'nin genel jeoloji kesiti incelendiğinde sahanın jeolojik yapısının Prekambriyen, Paleozoik, Mesozoyik, Tersiyer ve Kuvaterner yaşlı birimlerinden oluştuğu tespit edilmiştir. Ayrıca il Tektonik hareketliliğin aktif olduğu il birinci derece deprem kuşağında bulunmaktadır. Türkiye'nin en önemli aktif faylarından olan Kuzey Anadolu Fayı (KAF), doğuda Karlıova yöresinden başlayarak ülkenin kuzey yarısının doğu ve batı yönünde boydan boya uzanmaktadır. Bolu yöresine kadar genelde tek kırıklardan meydana gelen dar bir zonda izlenen Kuzey Anadolu Fayı, Bolu batısında (Dokurcum Vadisi) iki ana kola ayrılarak Marmara denizine doğru uzanmaktadır. Sakarya- Düzce yöresinde Hendek ve Düzce fayları da 40 km'ye ulaşarak KAF sistemine katılmaktadır. Çalışma sahasına en yakın olan ve deprem potansiyeli taşıyan aktif faylar ise Düzce, Hendek ve Çilimli faylarıdır. Düzce ve Hendek fayları aktif fay karakterlidir. Çilimli fayı ise olası aktif bir faydır. Düzce ili hem Kuzey Anadolu fayının hem de bunun bir kolu olan Düzce fayının etki alanı içinde yer almaktadır (Düzce Valiliği, 2011:24).

Karadeniz Bölgesi'nin yer şekillerinin özelliklerini önemli ölçüde yansıtan Düzce İli genel olarak dağlık ve engebeli bir arazi yapısına sahiptir. Kuzeyden güneye ve batıdan doğuya doğru giderek yükselmekte olan dağlar, batıda kıyıya paralelliklerini kaybederek seyrekleşmektedir. Bu durum sıradağlar arasında vadilerin ve ovaların yer almasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca dağlar birçok yerde derin vadilerle yarılmıştır. Kuzeyinde Akçakoca Dağları, doğusunda Bolu Dağları, güneyinde Elmacık Dağlarıyla çevrilmiş olan Düzce İli'nin orta kesiminde tarımsal açıdan önemli Düzce Ovası bulunmaktadır. Düzce İli'nin en yüksek noktası 1.830 m. ile Elmacık Dağları üzerinde bulunan Kardüz Yaylası'nda yer almaktadır. Düzce İli'nin ortalama yükseltisi ise 146 m.'dir.

İl sınırları içerisinde farklı yeryüzü şekillerine rastlanması ve ani sıcaklık değişimlerinin yaşanmasının temel sebebi yükseltinin kısa mesafelerden değişmesidir. İl genel olarak Karadeniz Bölgesi'nin kıyı kesimlerinde görülen nemli ve fazla sert olmayan iklimin etkisi altındadır. Ayrıca ilin batıdan Marmara Bölgesi'ne komşu olması o bölgenin iklim koşullarından da etkilenmesine zemin hazırlamıştır. Bunlarla beraber ilin sahip olduğu topografik yapı özellikleri aynı iklim alanlarında farklı koşulların yaşanmasına olanak sağlamıştır. Kuzey ve

güney yönleri doğrultusunda faylarla sınırlanmış, doğu-batı doğrultusunda yükseltisi azalarak uzanan ve büyük setler oluşturmayan Batı Karadeniz dağ sıraları arasında yer alan Düzce Ovası genç bir çöküntü havzasıdır. Melen Çayı'nın kuzey-güney yönleri doğrultusunda oluşturduğu yatak sayesinde Karadeniz'e ulaşması sonucunda deniz etkisi Düzce Ovası ve çevresinde nemli ve ılıman koşulların oluşmasına neden olmuştur (Özcan, 2004:70). İlde aynı iklim tipine sahip alanlarda yer yer farkı özellikler ortaya çıkmakla birlikte genel olarak yazlar sıcak, kışlar ılık ve kısmen soğuk geçmektedir.

İl genelinde alüvyal, kolüvyal, kahverengi orman, kireçsiz kahverengi orman, gri kahverengi podzolik, kırmızı sarı podzolik ve hidromorfik toprak grupları bulunmaktadır. Kireçsiz kahverengi orman toprakları il sınırları içerisinde en yaygın olan toprak türüdür. Kuzey Anadolu Dağları'nın yüksek kesimlerinde yer alan ve fazla yağış aldığından dolayı rengi boz esmere dönüşen bu topraklar Düzce Ovası'nın doğu ve güneyinde yer alan yüksek dağlık alanlarda ve platolarda görülmektedir (Eraydın, 2022:54). İl sınırları içerisinde yer alan Büyük Melen Havzası'nda alüvyal ve kolüvyal toprakları geniş alan kaplamaktadır. Tarıma oldukça elverişli alüvyal topraklara sahip olan Düzce Ovası topografik bakımından geniş ve az eğimli bir araziye sahiptir. Ayrıca ova çevresindeki akarsuların etrafında yer yer kumlu ve çakıllı kolüvyal topraklarda bulunmaktadır. Kırmızı sarı podzolik topraklar ile kireçli ve kireçsiz kahverengi orman toprakları ise çalışma sahasının dağlık alanlarında yer almaktadır. Ayrıca doğal bitki örtüsü bakımından zengin olan ilin, kıyı kesiminde maki ve yalancı makiler yer alırken, kıyı ardındaki dağlarda ise kayın, meşe, kestane ve gürgenlerden oluşan ormanlar bulunmaktadır. İlin akarsularını; Küçük Melen, Büyük Melen, Uğur Suyu, Asar Suyu ve Aksu Deresi oluşturmaktadır. Efteni Gölü ise ilin başlıca doğal gölüdür.

3. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın konusu, Düzce İli'nin Kır ve Şehir Nüfusunun 1935 – 2022 yılları özelinde tespit ve analiz edilmesidir. Kır ve şehir nüfusunun tespiti, demografik yapının anlaşılması, kalkınma planlamalarının sağlıklı bir şekilde yapılmasında sağlamak ve var olan kaynakların etkin bir şekilde kullanılması ve yönetilmesi açısından önemlidir. Düzce İl sınırlarının esas alındığı bu çalışmanın amacı; Düzce İli'nin kır ve şehir nüfusunun tespit ederek ilin demografik yapısını anlamak ve bu doğrultuda ilin kalkınma planlamalarının sağlıklı bir şekilde yapılmasına olanak oluşturmaktır. Ayrıca var olan kaynakların etkin bir şekilde kullanılması ve yönetilmesine katkı sağlayacak öneriler geliştirmektir. Bu doğrultuda doküman analiz yöntemi kullanılmıştır. Kırıl'a (2020:173) göre doküman analizi, basılı ya da elektronik kaynakları içeren belgeleri incelemek ve değerlendirmek için kullanılan sistematik bir yöntemdir. Toplanan verilerin analiz edilmesi, çıkan sonuçların değerlendirilmesi ve yorumlanması hususunda önemlidir.

Bu çalışmada, TÜİK tarafından belirlenen idari kriter esas alınarak il ve ilçe merkezinde yaşayanlar şehir nüfusu olarak kabul edilirken köy, nahiye ve bucaklarda yaşayanlar ise kır nüfusu olarak ele alınmıştır. 1935-2000 yılları arasındaki veriler Genel Nüfus Sayımlarıyla Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) ve 2000-2022 yılları arasındaki veriler ise Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) üzerinden temin edilerek Düzce'nin kır-şehir nüfusunda meydana gelen gelişmeler tespit edilmiştir. TÜİK'ten elde edilen verilerle oluşturulan harita için ArcGIS/ ArcMap 10.4.1 programları içerisinde bulunan Kernel Yoğunluk Analizi (Kernel Density Analysis) yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca konuyla ilgili literatür taraması, bilgi arama ve gözlem yöntemleriyle elde edilen veriler Word, Excel ve ArcGIS/ArcMap 10.4.1 programlarından yararlanılarak tablo ve haritalarla desteklenmiştir. Bu doğrultuda Düzce İli'nin kır-şehir nüfusunun tarihsel gelişimi, nüfus artış oranları, nüfus yoğunlukları ve cinsiyete göre dağılımları alt başlıklar içerisinde incelenmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerden elde edilen bulgular sırasıyla “Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Tarihsel Gelişimi”, “Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Artış Oranı”, “Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Yoğunluğu” ve “Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Cinsiyete Göre Dağılımı” alt başlıkları altında ele alınacaktır.

4.1. Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Tarihsel Gelişimi

Doğa, canlı ve cansız nesnelere meydana gelen ortamı ifade ederken, beraberinde insan faaliyetlerinin sınırlılığını da belirtmektedir. Bir arada yaşayan bireylerin oluşturduğu grubu ifade eden toplum ise kır ve şehir yaşam alanları olmak üzere iki yapısal kategori içerisinde sınıflandırılabilir (Özgen, 2018:2). Şehirlerin sanayi,

ticaret, hizmet, turizm, maden işletmesi gibi birçok farklı faaliyetler ve diğer topluluklarla inşa ettikleri ilişkilerle hayatlarını sürdürmelerine karşılık, kırsal alanlar her açıdan içinde yer aldıkları yakın doğal çevre ve toprağa sıkı sıkıya bağlı, tarım ve hayvancılıkla geçimini sağlayan toplulukları oluşturmaktadır (Tanoğlu, 1969:193). Dünyanın her yerinde kırsal yaşamı etkisi altına alan tarımda makineleşme özellikle sanayi devrimi sonrasında kırlardan şehirlere doğru bir göç hareketinin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Kırsal alanların sahip olduğu itici, şehirselleşen alanların ise çekici faktörleri insanların kırlardan şehirlere doğru göç etmesine olanak sağlamıştır (Gökburun, 2014:112). Sanayileşmeyle birlikte artan şehirleşme hareketi aynı zamanda nüfus artışını da meydana getirmektedir. Bu süreç doğrultusunda oluşan konut ihtiyacı, çarpık şehirleşme, yanlış arazi kullanımı gibi birçok faktör doğal çevreyi etkisi altına almaktadır (Doğan ve Olğaç, 2020:27).

Yaşam koşulları, ihtiyaç ve taleplerin değişmesi beraberinde kırsal ile şehirselleşen alanlar arasında bir nüfus hareketliliğini meydana getirmiştir. Türkiye’de bu tür bir hareketliliğin yaşandığı ülkelerden biridir (Bakırcı, 2019:74). 1950 yılından sonra kırsal alanların iticiliği şehirlerin çekici özellikleri ile birleşince köylerden ve küçük şehirlerden büyük şehirlere doğru hızlı bir iç göç ile Türkiye hızlı bir şehirleşme süreci yaşamaya başlamıştır. Kırdan şehirlere doğru meydana gelen bu göç hareketlerinin temel sebepleri arasında; kırsal alandaki yüksek doğurganlık, iş gücü arzı, tarımda gizli işsizliğin artması, toprağın parçalanarak üretimin ve verimliliğin azalması sayılabilir (Üçışık Erbilin, 2019:75). Şehirlerdeki nüfus artışı, altyapı ihtiyaçlarının ve hizmet taleplerini etkilerken, kırsal nüfusun yoğunluğu, tarım ve kırsal kalkınma politikalarını etkilemektedir. Nüfus özellikleri değerlendirilmeden yapılacak olan bir planlamanın başarılı bir şekilde gerçekleşmesi, planlama dikkate alınmadan bir ülkenin kalkınması ve hedeflenen gelişmeyi gerçekleştirmesi mümkün değildir. Bu gerekçeyle nüfus hem geçmişte hem de günümüzde yöneticilerin ve bilim insanlarının üzerinde durduğu önemli konulardan biri olmuştur (Şahin, 2006:315).

Tablo 1. Düzce İli’nin Kentsel Nüfus Gelişimi

Yıllar	Düzce (Merkez)	Akçakoca	Cumayeri	Çilimli	Gölyaka	Gümüşova	Kaynaşlı	Yığılca	Toplam
1935	6.480	-	-	-	-	-	-	-	6.480
1940	7.123	-	-	-	-	-	-	-	7.123
1945	8.759	-	-	-	-	-	-	-	8.759
1950	10.203	-	-	-	-	-	-	-	10.203
1955	12.612	-	-	-	-	-	-	-	12.612
1960	18.344	-	-	-	-	-	-	-	18.344
1965	22.274	-	-	-	-	-	-	-	22.274
1970	28.209	-	-	-	-	-	-	-	28.209
1975	32.129	-	-	-	-	-	-	-	32.129
1980	37.858	-	-	-	-	-	-	-	37.858
1985	45.077	-	-	-	-	-	-	-	45.077
1990	61.878	-	-	-	-	-	-	-	61.878
2000	56.649	25.560	7.434	7.147	8.572	12.103	9.439	3.728	130.632
2007	94.637	22.416	9.302	4.504	8.007	6.385	9.329	3.314	157.894
2008	119.410	22.522	7.972	6.168	8.778	6.479	9.362	3.331	184.022
2009	125.240	23.378	7.824	6.348	8.793	6.483	9.418	3.141	190.625
2010	129.118	23.346	7.790	6.383	8.766	6.306	9.396	3.023	194.128
2011	133.551	23.424	7.983	6.356	8.805	6.327	9.325	2.985	198.756
2012	135.557	23.359	8.165	6.438	9.059	6.354	9.395	3.107	201.434
2013	143.018	23.194	8.372	6.512	9.437	6.529	9.573	3.492	210.127
2014	148.061	24.161	8.698	7.231	9.403	6.600	9.857	3.213	217.224
2015	153.504	24.124	8.954	8.575	9.433	6.761	9.711	3.220	224.282
2016	162.897	24.401	9.393	9.455	9.571	6.872	9.914	3.194	235.697
2017	169.111	25.573	9.783	9.976	9.712	7.194	9.593	3.126	244.068
2018	173.838	25.903	9.730	10.156	9.897	7.742	9.526	3.370	250.162
2019	181.184	26.408	10.194	10.192	10.004	8.206	9.588	3.026	258.802
2020	184.040	27.245	10.630	10.078	10.228	8.579	9.867	3.061	263.728
2022	194.097	27.878	10.908	9.936	10.516	9.408	10.176	3.024	275.943

Kaynak: DİE, 1935-2000; TÜİK, 2007-2022.

Tablo 1 incelendiğinde; Düzce İli'nde 1935-2022 yılları arasında kentsel nüfusunun düzenli olarak artış gösterdiği tespit edilmiştir. 1935-1990 yılları arasında yapılan sayımlarda şehir nüfusu içerisinde şu an Düzce İli'ne bağlı olan Akçakoca, Cumayeri, Çilimli, Gölyaka, Gümüşova, Kaynaşlı ve Yığılca ilçeleri herhangi bir etkiye sahip değildir. Günümüzde ilçe statüsünde olan bu idari birimlerden Akçakoca ilçesi 1999 yılına kadar Bolu İli'ne bağlı bir ilçeydi.

Gümüşova Düzce İlçesi'ne bağlı bir bucak iken, 1991 yılında Cumayeri'nden ayrılarak ilçe statüsüne yükselmiştir. Düzce İlçesi'ne bağlı diğer bucaklar ise; Yığılca 1954 yılında, Gölyaka 1987 yılında, Çilimli 1990 yılında, Kaynaşlı ise 1999 yılında ilçe olmuştur. Sonuç olarak 1999 yılında Düzce'nin il statüsüne yükselmesiyle bu ilçeler Düzce'ye bağlanmıştır. Düzce İli'nin şehir nüfusunun gösteren Tablo 1 incelendiğinde; Düzce Merkez ilçesinin 1935 yılında 6.480 olan şehir nüfusu 2022 yılında 194.097'ye yükselmiştir. Aradan geçen 86 yıllık zaman diliminde Merkez ilçe nüfusu yaklaşık olarak 29 kat artış göstermiştir.

2000 yılında en yüksek şehir nüfusuna sahip olan Merkez ilçeyi sırasıyla; Akçakoca, Gümüşova ve Kaynaşlı ilçeleri takip etmektedir. Akçakoca 25.560, Gümüşova 12.103 ve Kaynaşlı 9.439 nüfusa sahiptir. 2000 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre şehir nüfusu en düşük olan ilçe ise 3.728 kişiyle Yığılca'dır. Bu durumun ortaya çıkmasında en temel faktör Yığılca'nın sahip olduğu yüksek ve engebeli arazi yapısıdır. 2000 ve 2022 yılları arasında Merkez, Akçakoca, Gölyaka, Kaynaşlı, Cumayeri ve Çilimli ilçelerinde nüfusun yıllar içerisinde artmış olduğu görülmektedir. Ancak Gümüşova ve Yığılca ilçelerinde yıllar içerisinde nüfusta düşüşler yaşanmıştır. Gümüşova ilçesinin 2000 yılında şehir nüfusu 12.103 iken 2022 yılında şehir nüfusu 9.408'e düşmüştür. İlçe nüfusu 22 yıl içerisinde %-28,64 oranında düşüş yaşamıştır. Gümüşova ilçesinde yaşanan şehir nüfusu miktarındaki azalmanın temel sebepleri arasında merkez ilçeye yapılan yatırımlar gösterilebilir. 2022 yılında Gümüşova'da, 2000 yılına kıyasla şehirsiz nüfus miktarının azaldığı, ancak 2007'ye göre arttığı hesaplanmıştır. İlçenin şehirsiz nüfusu 2022 yılında tekrar yükselişe geçmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasındaki en temel faktör ilçe/mahalle sınırlarında yaşanan değişimlerdir (Düzce Belediyesi, 2022:66). Yığılca ilçesinin nüfusu ise 22 yıl içerisinde %-23,28 oranında düşüş yaşayarak nüfusu 3.728 kişiden 3.024'e ulaşmıştır.

İl geneline bakıldığında 2000 yılında şehir nüfusu 130.632 iken 2022 yılında 275.943'e ulaştığı görülür. Yaklaşık olarak 2 kat artış göstermiştir. 2000-2022 yılları arasında şehir nüfusunun düzenli olarak arttığı görülmektedir. Bu artışın meydana gelmesinde 2014 yılında Düzce Üniversitesi'nin yeni birimler açması, sanayi faaliyetleri, motor fabrikasının açılması ve bazı köy yerleşmelerinin belediye sınırlarına dâhil edilmesinin (Konuralp ve ona bağlı köyler) etkisi büyüktür.

Tablo 2. Düzce İli'nin Kır Nüfusu Gelişimi

Yıllar	Düzce (Merkez)	Akçakoca	Cumayeri	Çilimli	Gölyaka	Gümüşova	Kaynaşlı	Yığılca	Üskübü/ Konuralp Bucağı	Toplam
1935	71.779	-	-	-	-	-	-	-	-	71.779
1940	57.288	-	-	-	-	11.321	-	8.226	-	76.835
1945	65.057	-	-	-	-	12.818	-	8.907	-	86.782
1950	73.775	-	-	-	-	15.140	-	10.318	-	99.233
1955	63.108	-	-	-	15.623	15.812	-	-	-	94.543
1960	31.770	-	-	11.193	16.523	17.490	13.522	-	12.588	103.086
1965	39.259	-	-	11.720	15.430	19.206	14.047	-	14.243	113.905
1970	43.181	-	-	11.417	16.163	19.233	13.970	-	14.726	118.690
1975	46.577	-	-	12.277	17.192	20.670	14.528	-	15.406	126.650
1980	56.782	-	-	13.233	18.687	22.491	16.661	-	17.195	145.049
1985	62.111	-	-	13.669	18.869	24.424	17.747	-	17.672	154.492
1990	59.300	-	-	-	-	-	18.308	-	16.840	94.448
2000	103.041	18.335	5.914	9.702	11.040	5.940	12.200	17.462	-	183.634
2007	88.758	14.528	3.503	11.812	11.630	8.142	11.559	15.502	-	165.434
2008	67.157	15.929	4.938	10.210	11.452	8.405	11.351	15.147	-	144.589
2009	67.604	14.976	4.970	10.260	11.579	8.407	11.374	15.361	-	144.531
2010	68.593	14.456	4.977	10.326	11.460	8.435	11.213	14.600	-	144.060

2011	69.544	13.695	4.904	10.419	11.343	8.299	11.160	14.026	-	143.390
2012	72.124	13.857	4.671	10.355	11.231	8.256	11.013	13.552	-	145.059
2013	66.543	14.973	5.038	10.399	10.924	8.152	11.083	14.270	-	141.382
2014	66.930	13.586	4.634	10.414	10.823	8.085	10.976	12.877	-	138.325
2015	66.029	13.446	4.499	10.259	10.724	7.957	10.839	12.353	-	136.106
2016	65.573	13.259	4.283	10.237	10.635	7.988	10.752	11.947	-	134.674
2017	66.049	12.351	4.118	10.033	10.576	7.926	10.888	11.601	-	133.542
2018	66.795	12.943	5.165	10.110	10.456	7.905	11.246	13.062	-	137.682
2019	66.235	12.231	4.455	9.784	10.175	7.636	10.866	11.982	-	133.364
2020	65.655	11.984	4.372	9.824	10.180	7.675	10.678	11.583	-	131.951
2022	64.387	12.147	4.306	9.712	10.036	7.436	10.273	10.891	-	129.188

Kaynak: DİE, 1935-2000; TÜİK, 2007-2022.

Tablo 2 incelendiğinde; 1935 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre Düzce İli'nin kır toplam nüfusu 71.779'dur. 1940 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre 76.835, 1945 yılında 86.782, 1950 yılında 99.233, 1955 yılında 94.543, 1960 yılında 103.086, 1965 yılında 113.905, 1970 yılında 118.690, 1975 yılında 126.650, 1980 yılında 145.049, 1985 yılında ise 154.492'ye ulaşmıştır. Yıllar içerisinde artan kır nüfusu 1990 yılında 94.448'e ulaşarak azalma eğilimi göstermiştir.

2000 yılında il statüsüne kavuşan Düzce'de diğer ilçelerin de il sınırına katılmasıyla kırsal nüfusunda artış meydana gelmiştir. 1990 yılında 94.448 olan kır nüfusu 2000 yılında 183.634'e yükselmiştir. 2000 yılında en yüksek kır nüfusuna sahip olan ilçe Merkez ilçedir. Düzce Merkez ilçesi 103.041 kır nüfusuyla en yüksek sayıya sahipken ardından 18.335 kişiyle Akçakoca ilçesi takip etmektedir. Daha sonra sırasıyla; Yığılca 17.462, Kaynaşlı 12.200, Gölyaka 11.040, Çilimli 9.702, Gümüşova 5.940 ve Cumayeri 5.914 nüfusa sahiptir. 2000 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre Merkez ilçede nüfusu en fazla olan köyler; Sallar, Şıralık, Gümüşpınar, Sancakdere, Koçyazı ve Aydınpınar'dır. 2000 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre Akçakoca ilçesinde; Kurukavak, Uğurlu, Menağzı, Tepeköy, Cumayeri ilçesinde; Avlıyan, Ören, Hamascık, Yukarıavlayan, Dokuzdeğirmen, Çilimli ilçesinde; Pırpır, Dikmeli, Kırkharman, Esenli, Gölyaka ilçesinde; Saçmalıpınar, Hacıyakup, Yunusefendi, İçmeler, Gümüşova ilçesinde; Kıyıköy, Elmacık, Selamlar, Dededüzü, Yeşilyayla, Kaynaşlı ilçesinde; Üçköprü, Darıyerihasanbey, Dipsizgöl, Sarıçökek, Yığılca ilçesinde; Kırık, Gökçe ağaç köyleri ilçeler bazında nispeten daha fazla nüfusa sahiptirler (Tablo 2).

Düzce İli kır nüfusunda 2000-2010 yılları arasında düzenli bir düşüş yaşanmıştır. 2007 yılında 165.434, 2008 yılında 144.589, 2009 yılında 144.531, 2010 yılında ise 144.060'a düşmüştür. 2010 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre Merkez ilçesinde; Gümüşpınar, Sancakdere, Koçyazı, Akçakoca ilçesinde; Uğurlu, Menağzı, Tepeköy, Cumayeri ilçesinde; Avlıyan, Ören, Hamascık, Yukarıavlayan, Dokuzdeğirmen, Çilimli ilçesinde; Pırpır, Dikmeli, Gölyaka ilçesinde; Saçmalıpınar, Hacıyakup, Yunusefendi, İçmeler, Gümüşova ilçesinde; Kıyıköy, Elmacık, Selamlar, Dededüzü, Yeşilyayla, Kaynaşlı ilçesinde; Üçköprü, Darıyerihasanbey, Dipsizgöl, Sarıçökek, Yığılca ilçesinde; Kırık, Gökçe ağaç köyleri ilçeler bazında nispeten daha fazla nüfusa sahiptirler (Tablo 2). İlçeler bazında köy nüfuslarının fazla olduğu alanlarda tarım ve hayvancılık faaliyetlerinin yüksek olduğu gözlenmiştir.

Çalışma sahasının kır nüfusunda 2010-2021 yılları arasında 2012 yılı dışında düzenli bir düşüş yaşanmaya devam etmiştir. Düzce İli'nde kırsal nüfus; 2011 yılında 143.390, 2012 yılında 145.059, 2013 yılında 141.382, 2014 yılında 138.325, 2015 yılında 136.106, 2016 yılında 134.674, 2017 yılında 133.542, 2018 yılında 137.682, 2019 yılında 133.364, 2020 yılında 131.951, 2022 yılında ise 129.188'dir.

Genel olarak Düzce İli'nin kır nüfusunda meydana gelen değişim özellikle 1999 yılında yaşanan depremlerin ardından şehir içerisinde meydana gelen konut hasarları ve konut eksikliğinden kaynaklı köylere doğru bir göç hareketinin yaşanmış olduğunu görmekteyiz. Yaşanan depremler sonrası nüfusun özellikle Merkez ilçeden diğer ilçelere doğru yönelmesiyle birlikte çevre ilçelerde müstakil kır evlerinin çoğaldığını görmekteyiz. Bu durum Düzce Ovası'nda bazı olumsuz durumlara yaşanmasına sebep olmuştur. Özellikle ovanın plansız yapılması bu durumun en büyük kanıtlarındandır (Tatar, 2005:7).

1999 yılı sonrası Düzce'nin il statüsüne ulaşmasıyla birlikte yapılan yatırımlar sonucunda konut ihtiyaçlarının da giderilmesiyle bu kez Merkez ilçeye doğru göç hareketinin oluştuğunu görmekteyiz. 2022 yılında Merkez ilçenin kır nüfusu 64.387'ye düşmüştür. Doğal afetler dışında bazı ilçelerin kırsal nüfusunun düşük olmasındaki en önemli faktör yeryüzü şekilleridir. Yığılca ilçesinin sahip olduğu kayalık, engebeli ve ormanlık arazi yapısı özellikle tarım ve hayvancılık yapılmasını zorlaştırmaktadır. Ancak fındık tarımının Yığılca ilçesinde yaygın bir şekilde yapılması Doğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Güneydoğu Bölgeleri'nden gelen mevsimlik tarım işçilerinin bölgede toplanmasına neden olmaktadır. Bu durum Yığılca ilçesinde kırsal nüfusun diğer ilçelere nazaran daha yüksek olmasını açıklamaktadır.

4.2. Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Artış Oranı

Kır ve şehir nüfusunda meydana gelen artış oranları zaman içinde koşullara göre değişkenlik göstermektedir. Doğum oranları, ölüm oranları, göç hareketleri, ekonomik gelişmeler gibi birçok demografik faktör bu değişime neden olmaktadır. Genel olarak kırsal alanlarda nüfus artış oranları şehir alanlarına nazaran daha yavaş gerçekleşmektedir. Özellikle şehirlerin sahip olduğu çekici faktörler kırsal nüfusun şehirlere doğru göç etmesine olanak sağlamaktadır. Şehirlerde iş imkanlarının fazla olması, eğitim ve sağlık hizmetlerinin ihtiyaçları karşılaması, altyapı ve iletişim gibi temel hizmetlere erişimin kolay olması, sosyal ve kültürel etkinliklerin varlığı, politika ve planlamalar doğrultusunda şehir nüfusu oranında artışlar meydana gelmektedir. Düzce'nin il statüsüne yükselmesiyle birlikte ilin kalkınmada öncelikli iller arasında yer alması ve bu doğrultuda ilin gelişmesi için uygulanan politika ve planlamalar yıllar içinde kır ve şehir nüfusunun artış oranlarında değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur.

Tablo 3. Düzce İli'nin Şehirsel Nüfus Artış Oranı (%)

Yıllar	Düzce (Merkez)	Akçakoca	Cumayeri	Çilimli	Gölyaka	Gümüşova	Kaynaşlı	Yığılca
1935-1940	9,92	-	-	-	-	-	-	-
1940-1945	22,96	-	-	-	-	-	-	-
1945-1950	16,48	-	-	-	-	-	-	-
1950-1955	23,61	-	-	-	-	-	-	-
1955-1960	45,44	-	-	-	-	-	-	-
1960-1965	21,42	-	-	-	-	-	-	-
1965-1970	26,64	-	-	-	-	-	-	-
1970-1975	13,89	-	-	-	-	-	-	-
1975-1980	17,83	-	-	-	-	-	-	-
1980-1985	19,06	-	-	-	-	-	-	-
1985-1990	37,27	-	-	-	-	-	-	-
1990-2000	-8,45	-	-	-	-	-	-	-
2000-2007	67,05	-12,30	25,12	-36,98	-6,59	-47,24	-1,16	-11,10
2007-2012	43,23	4,20	-12,22	42,93	13,13	-0,48	0,70	-6,24
2012-2018	28,23	10,89	6,69	57,75	9,25	21,84	1,39	8,46
2018-2022	10,43	7,08	10,79	-2,21	5,88	17,76	6,38	-1,01

Kaynak: DİE, 1935-2000, TÜİK, 2007-2022.

Tablo 3 incelendiğinde; Düzce Merkez ilçesinin şehirselleşme nüfus artış oranı 1935-1940 yılları arasında %9,92, 1940-1945 yılları arasında %22,96, 1945-1950 yılları arasında %16,48, 1950-1955 yılları arasında %23,61, 1955-1960 yılları arasında %45,44, 1965-1970 yılları arasında %26,64, 1970-1975 yılları arasında %13,89, 1975-1980 yılları arasında %17,83, 1980-1985 yılları arasında %19,06, 1985-1990 yılları arasında %37,27 ve 1990-2000 yılları arasında %-8,45 olarak gerçekleşmiştir.

Özellikle 1990-2000 yılları arasında şehir nüfusunda yaşanan düşüşün en temel sebebi, 1990 yılında Cumaova, Çilimli ve Gölyaka ilçelerinin kurulmasıdır. Düzce 1999 yılında il statüsüne yükselmesiyle birlikte Merkez ilçenin 2000-2007 yılları arasındaki şehir nüfusu %67,05'e yükselmiştir. Bu oran 2007-2012 yılları arasında %43,23, 2012-2018 yılları arasında %28,23, 2018-2022 yılları arasında ise %10,43'e düşmüştür.

Tablo 4. Düzce İli Kır Nüfusu Artış Oranı (%)

Yıllar	Düzce (Merkez)	Akçakoca	Cumayeri	Çilimli	Gölyaka	Gümüşova	Kaynaşlı	Yığılca	Üskübü/ Konuralp Bucağı
1935 - 1940	-20,18	-	-	-	-	-	-	-	-
1940 - 1945	13,56	-	-	-	-	13,22	-	8,27	-
1945 - 1950	13,40	-	-	-	-	18,11	-	15,84	-
1950 - 1955	-14,45	-	-	-	-	4,43	-	-	-
1955 - 1960	-49,65	-	-	-	5,76	10,61	-	-	-
1960 - 1965	23,57	-	-	4,70	-6,61	9,81	3,88	-	13,14
1965 - 1970	9,99	-	-	-2,58	4,75	0,14	-0,54	-	3,39
1970 - 1975	6,81	-	-	7,53	6,36	7,47	3,99	-	4,61
1975 - 1980	21,90	-	-	7,78	3,89	8,80	14,68	-	11,61
1980 - 1985	9,38	-	-	3,29	0,97	8,59	6,51	-	2,77
1985 - 1990	-4,52	-	-	-	-	-	3,16	-	-4,70
1990 - 2000	73,76	-	-	-	-	-	-33,36	-	-
2000 - 2007	-6,79	-20,76	-40,76	21,74	5,34	37,07	-5,25	-11,22	-
2007 - 2012	-18,74	-4,61	33,34	-12,33	-3,43	1,4	-4,72	-12,57	-
2012 - 2018	-7,38	-6,59	10,57	-2,36	-6,90	-4,25	2,11	-3,61	-
2018 - 2022	-3,73	-6,55	-19,94	-7,66	-4,18	-6,30	-9,47	-19,93	-

Kaynak: DİE, 1935-2000, TÜİK, 2007-2022.

2022 yılı ADNKS sonuçlarına göre; Düzce İli'nin köy sayısı 278'dir. Köy yerleşme sayısı en fazla Merkez ilçede yer almaktadır. Merkez ilçeye bağlı 96 köy, Akçakoca'ya 43, Cumayeri'ne 21, Çilimli'ye 20, Gölyaka'ya 21, Gümüşova'ya 18, Kaynaşlı'ya 20 ve Yığılca'ya da bağlı 39 köy yerleşmesi bulunmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde; Düzce Merkez ilçesinde 1990-2000 yılları arasında kır nüfus artış oranı %73,76'dır. 2000-2007 yılları arasında kır nüfus artış oranı Merkez ilçede %-6,79, Akçakoca'da %-20,76, Cumayeri'nde %-40,76, Çilimli'de %21,74, Gölyaka'da %5,34, Gümüşova'da %37,07, Kaynaşlı'da %-5,25, Yığılca'da ise %-11,22'dir (Tablo 4). İl genelinde 2018-2022 yılları arasında kır nüfus oranında Merkez ilçe, Akçakoca, Cumayeri, Kaynaşlı ve Yığılca'da düşüş görülürken; Çilimli, Gölyaka ve Gümüşova ilçelerinde artış gözlenmiştir.

Tablo 5. 1935-2022 Yılları Arası Düzce İli Şehir - Kır Nüfusunun Toplam Nüfusa Oranı (%)

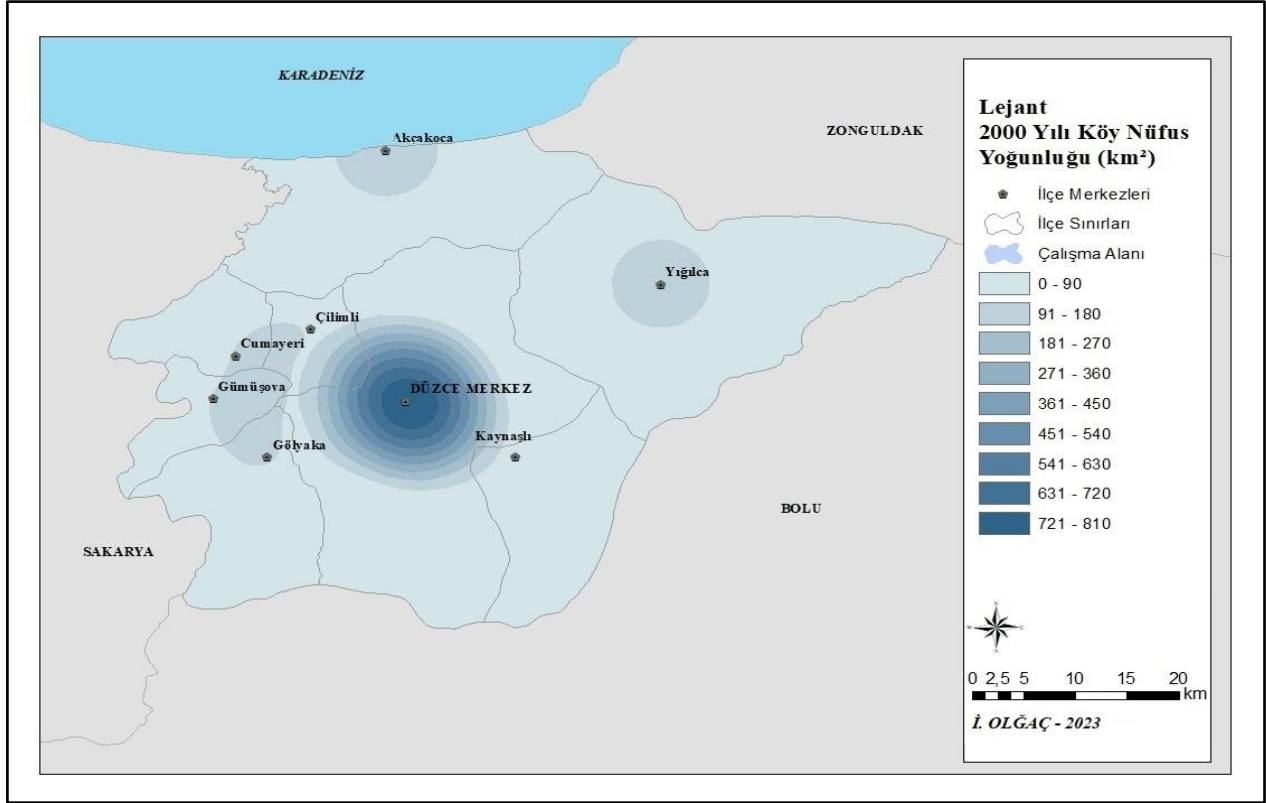
Yıllar	Şehir Nüfusu	Oranı (%)	Kır Nüfusu	Oranı (%)	Toplam Nüfus
1935	6.480	8	71.779	92	78.259
1940	7.123	8	76.835	92	83.958
1945	8.759	9	86.782	91	95.541
1950	10.203	9	99.233	91	109.436
1955	12.612	12	94.543	88	107.155
1960	18.344	15	103.086	85	121.430
1965	22.274	16	113.905	84	136.179
1970	28.209	19	118.690	81	146.899
1975	32.129	20	126.650	80	158.779
1980	37.858	21	145.049	79	182.907
1985	45.077	23	154.492	77	199.569
1990	61.878	40	94.448	60	156.326
2000	130.632	42	183.634	58	314.266
2007	157.894	49	165.434	51	323.328
2008	184.022	56	144.589	44	328.611
2009	190.625	57	144.531	43	335.156
2010	194.128	57	144.060	43	338.188
2011	198.756	58	143.390	42	342.146
2012	201.434	58	145.059	42	346.493
2013	210.127	60	141.382	40	351.509
2014	217.224	61	138.325	39	355.549
2015	224.282	62	136.106	38	360.388
2016	235.697	64	134.674	36	370.371
2017	244.068	65	133.542	35	377.610
2018	250.162	65	137.682	36	387.844
2019	258.802	66	133.364	34	392.166
2020	263.728	67	131.951	33	395.679
2022	275.943	68	129.188	32	405.131

Kaynak: DİE, 1935-2000, TÜİK, 2007-2022.

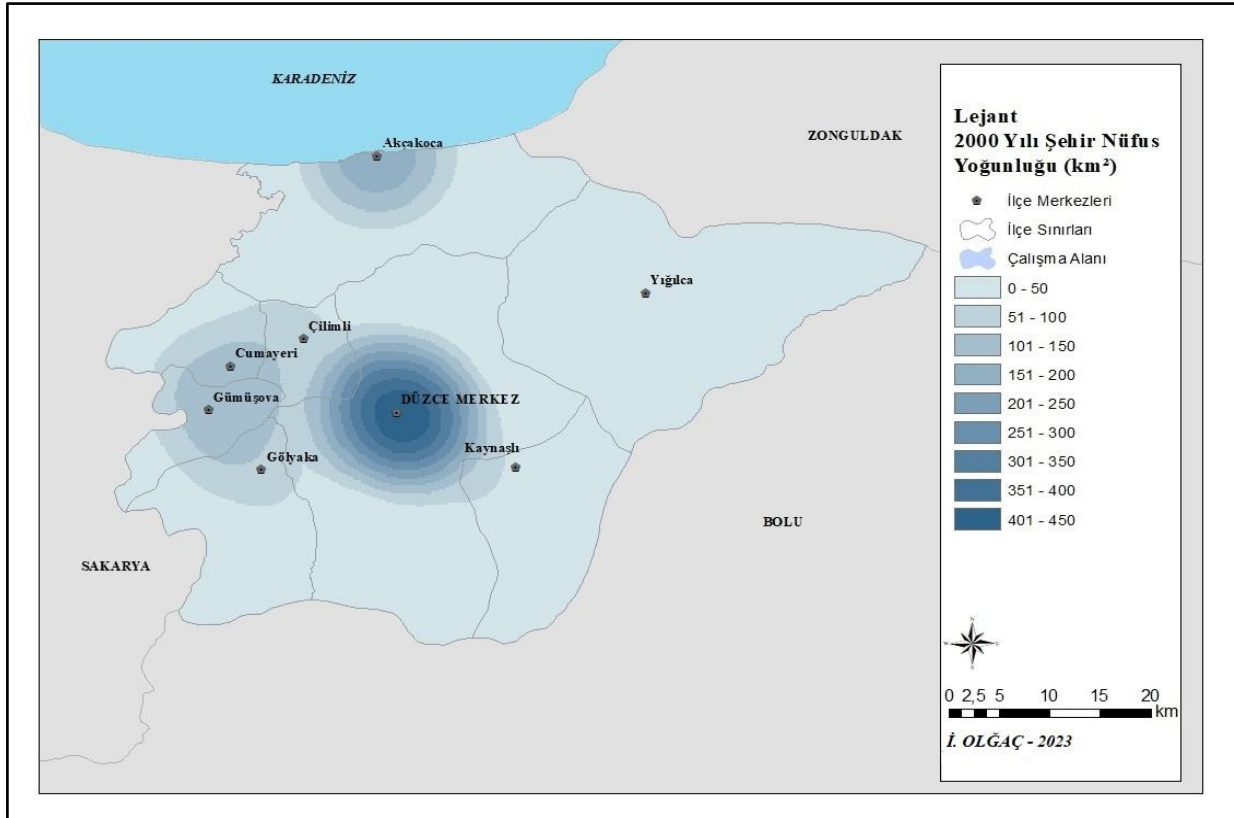
Tablo 5 incelendiğinde; Düzce İli şehir ve kır nüfusunun yıllar içindeki değişimini ortaya koyulmuştur. Şehir nüfus oranı 1935-2022 yılları arasında düzenli olarak artış göstermiştir. Kır nüfusünde ise 1935-2022 yılları arasında düzenli bir şekilde azalma gözlenmiştir.

4.3. Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Yoğunluğu

Kırsal ve şehirsal nüfus birçok bakımdan farklılık göstermektedir. Nüfus miktarları, yoğunlukları, hareketliliği ve büyüme oranları bu farklılıkların başında gelmektedir (Uğur ve Aliğaoğlu, 2013:133). Yoğunluk, herhangi bir alanda yaşayan nüfus ile o alanın yüzölçümü arasındaki oran olarak ifade edilmektedir. Nüfus yoğunluğu ya da aritmetik yoğunluk birim başına düşen nüfus miktarını ifade eden en çok kullanılan yoğunluk ölçütüdür (Tümertekin ve Özgüç, 2017:321). Şehirlerdeki nüfus yoğunluğu kırsal alanlara göre daha yüksektir. Bu durum çalışma sahamızı oluşturan Düzce İli'nde de karşımıza çıkmaktadır.

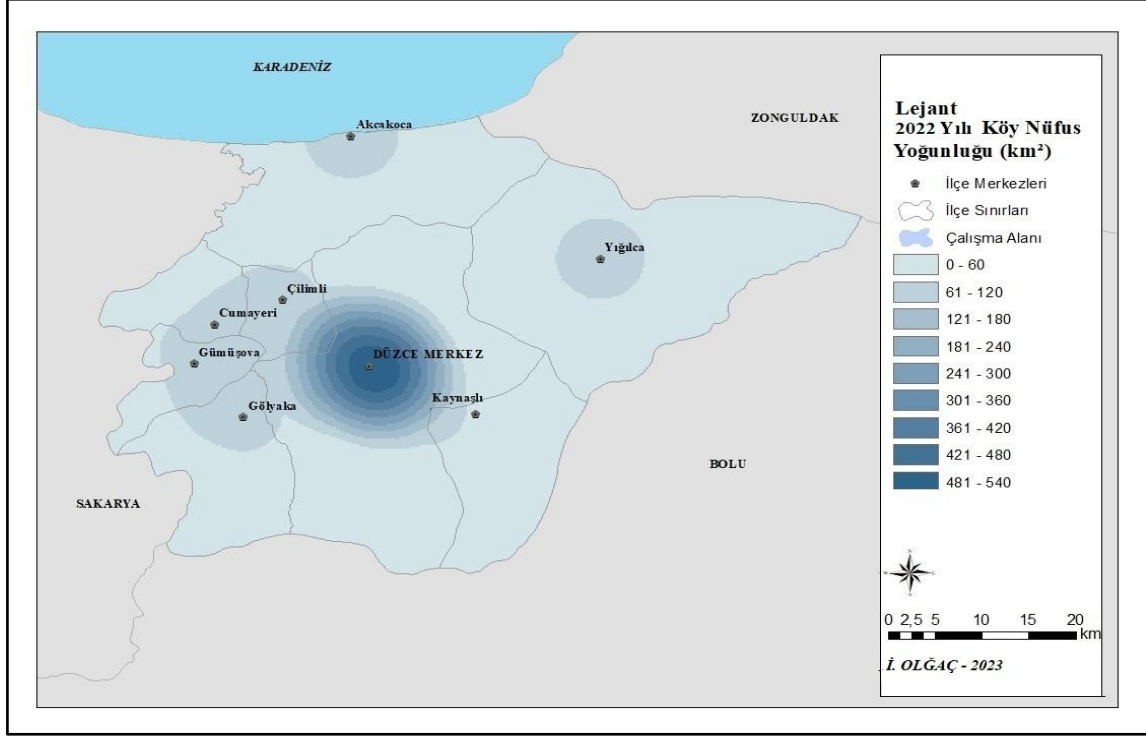
Harita 2. Çalışma Sahasının 2000 Yılı Köy Nüfus Yoğunluğu Haritası

Çalışma sahamızın 1935 yılındaki toplam nüfusu 78.259'dur. 1935 yılında 6.480 kişi olan şehir nüfusu %8'li bir orana sahipti. Aynı yıl 71.779 kişi olan kır nüfusu %92 oranına sahipti. 2000 yılında il statüsüne ulaşan Düzce'de toplam nüfus 314.266'dır. 2000 yılında 130.632 kişiye ulaşan şehir nüfusu il genelinde %42'lik paya ulaşmıştır. 2000 yılında 183.634 kişiye ulaşan kır nüfusu ise %58 oranına sahipti (Harita 2 ve 3).

Harita 3. Çalışma Sahasının 2000 Yılı Şehir Nüfus Yoğunluğu Haritası

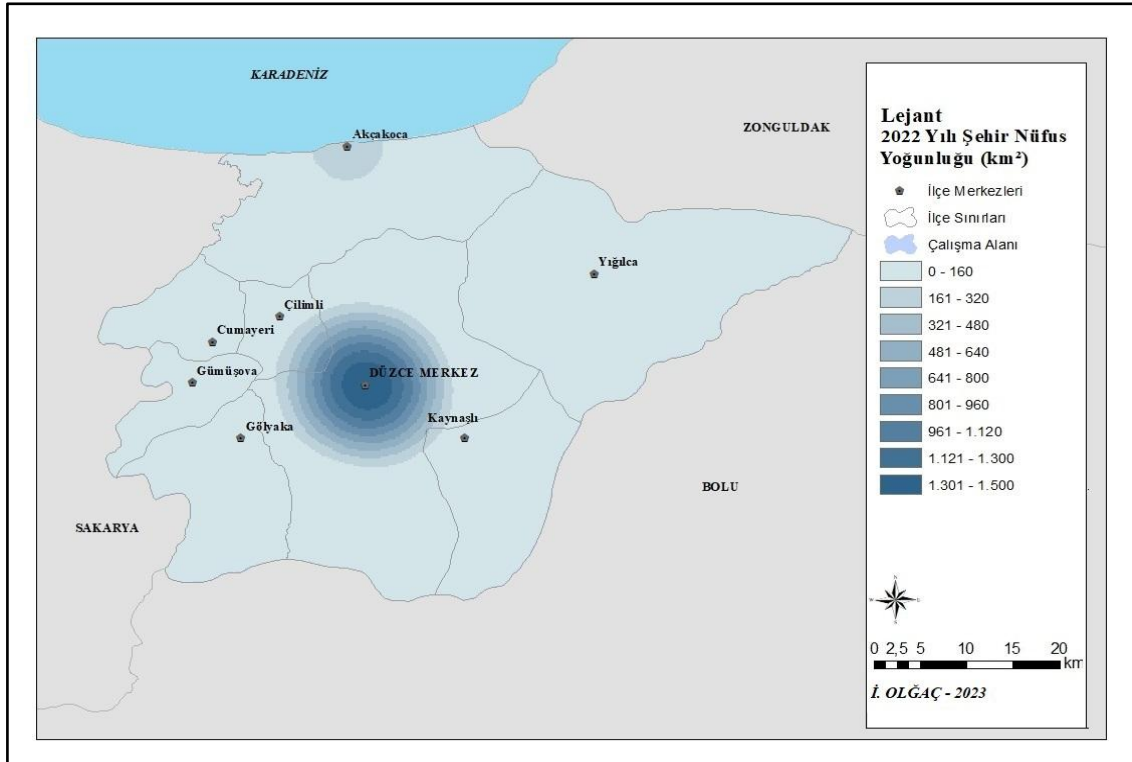
Çalışma sahamızı oluşturan Düzce'de ilk kez 2008 yılında şehir nüfusu toplamı, kıy nüfusu toplamını geçmiştir (Tablo 5). 2008 yılında kıy nüfusu toplamı 144.589 iken şehir nüfusu toplamı 184.022'ye ulaşmıştır. 2008 yılı Düzce İli kıy nüfus oranı %44, şehir nüfus oranı ise %56'dır. 2008-2022 yılları arasında şehir nüfus oranı düzenli olarak artış göstermeye devam etmiştir. Bu durum 1999 yılında il statüsüne ulaşan Düzce'de yapılan yatırımların sonuç vermesinin en büyük göstergelerinden birini oluşturmaktadır.

Harita 4. Çalışma Sahasının 2022 Yılı Köy Nüfus Yoğunluğu Haritası



2022 yılı itibariyle il geneli toplam nüfus 405.131 iken şehir toplam nüfus miktarı 275.943, kıy toplam nüfus miktarı ise 129.188'dir. 2022 yılı Düzce İli şehir nüfus oranı %68, kıy nüfus oranı ise %32'ye ulaşmıştır.

Harita 5. Çalışma Sahasının 2022 Yılı Şehir Nüfus Yoğunluğu Haritası



4.4. Düzce İli'nin Kır-Şehir Nüfusunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Kır ve şehir nüfusunun cinsiyete göre dağılımı bölge şartlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Cinsiyet dağılımını etkileyen en temel faktörlerin başında bölgelerin sahip oldukları sosyal, kültürel ve ekonomik fonksiyonlar gelmektedir. Ancak bazı durumlarda özellikle kırsal alanlarda erkek nüfusun iş imkânları için şehirlere doğru göç hareketinde bulunması şehirlere erkek nüfus miktarını arttırırken, kırsal alanlarda ise kadın nüfusun artmasına neden olmaktadır. Anca son yıllarda şehirlerin sahip oldukları iş imkânları, eğitim ve sağlık koşulları hem kadın hem de erkek nüfusunun şehirlere doğru göç hareketinde bulunmasına neden olmuştur.

Tablo 6. Düzce İli'nin 2000-2022 Yılları Arası Şehir - Kır Nüfusunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıllar	Şehir Nüfusu			Kır Nüfusu			Toplam İl Nüfusu
	Toplam Nüfus	Erkek Nüfusu	Kadın Nüfusu	Toplam Nüfus	Erkek Nüfusu	Kadın Nüfusu	
2000	130.632	67.656	62.976	183.634	94.271	89.363	314.266
2007	157.894	78.068	79.826	165.434	82.755	82.679	323.328
2008	184.022	91.350	92.672	144.589	72.306	72.283	328.611
2009	190.625	95.163	95.462	144.531	72.533	71.998	335.156
2010	194.128	96.237	97.891	144.060	71.838	72.222	338.188
2011	198.756	98.684	100.072	143.390	71.622	71.768	342.146
2012	201.434	100.169	101.265	145.059	73.057	72.002	346.493
2013	210.127	104.469	105.658	141.382	71.602	69.780	351.509
2014	217.224	108.382	108.842	138.325	69.960	68.365	355.549
2015	224.282	112.871	111.411	136.106	68.326	67.780	360.388
2016	235.697	118.138	117.559	134.674	67.637	67.037	370.371
2017	244.068	122.001	122.067	133.542	66.854	66.688	377.610
2018	250.162	125.173	124.989	137.682	68.878	68.804	387.844
2019	258.802	129.797	129.005	133.364	66.697	66.667	392.166
2020	263.728	132.046	131.682	131.951	65.986	65.965	395.679
2021	269.728	134.799	134.706	131.471	65.813	65.658	400.976
2022	275.943	137.877	138.066	129.188	65.073	64.115	405.131

Kaynak: DİE, 2000, TÜİK, 2007-2022.

Tablo 6'da Düzce İli şehir ve kır nüfusunun 2000-2022 yılları arasında cinsiyet dağılımında meydana gelen değişimler ortaya koyulmuştur. Yıllar içerisinde artan nüfus miktarıyla birlikte şehir ve kır nüfusunda değişimler meydana gelmiştir. Özellikle yapılan yatırımlar sonucunda şehir nüfusunun artmasıyla birlikte kırsal nüfusta azalmalar meydana gelmiştir. Ancak bu durum il içerisinde cinsiyet dağılımı açısından büyük farklılığın yaşanmamasıyla birlikte dengeli bir dağılım söz konusu olmuştur.

5. SONUÇ

Eğitim, sağlık, ulaşım, konut gibi temel hizmetlerin ihtiyaçları nüfusun dağılımına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Şehirlerdeki yoğun nüfus, alt yapı ve hizmet taleplerini artırırken, kırsal alanlardaki seyrek nüfus, ulaşılabilirlik ve hizmet faaliyetlerinin dağılımını yönlendirmektedir. Kır ve şehir nüfusunun tespiti diğer yandan ekonomik kalkınma planlarının belirlenmesinde de önemli bir faktördür. Şehirler, ekonomik faaliyetlerin yoğun olarak gerçekleştiği, iş imkânları, yatırımlar, ticaret faaliyetleri açısından önemli yerler olurken kırsal alanlarda ise tarım, hayvancılık, ormancılık gibi faaliyetler odak noktasındadır. Bütün bu açılardan bakıldığında kır ve şehir nüfusu hakkında bilgi sahibi olmak, yerleşim yerleri arasındaki kalkınmayı dengeli bir şekilde gerçekleştirilmesinde, ekonomik kaynakların etkin bir şekilde dağıtılmasında, sosyal hizmetlerin planlamasında, sektörel politikaların belirlenmesinde, çevre ve altyapı projelerinin yönlendirilmesinde önem arz etmektedir.

Çalışma sahamızda kır nüfusunun 1935-2022 yılları arasında düzenli bir şekilde azalmasına rağmen 2008 yılına kadar toplam nüfus içerisinde kır nüfus oranının fazla olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bu durum 2008 yılı itibariyle şehir nüfusunun yıllar içerisinde düzenli bir şekilde artması sonucunda şehir nüfusu toplamı, kır nüfusu toplamını geçmiştir. Özellikle 2022 yılı itibariyle şehir nüfus oranı %68'e yükselmiştir. Bu doğrultuda şehirlerde artan nüfus yoğunluğu beraberinde alt yapı ve hizmet taleplerini de beraberinde getirmiştir. Ayrıca şehir içerisinde gerçekleşen ekonomik faaliyetlerin ve iş imkânlarının dengeli bir şekilde dağıtılmasını tekrar gündeme getirmiştir. İl ekonomisinin tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki faaliyetlerin bir kombinasyonu üzerine kurulu olması sonucunda tarıma dayalı sanayi işletmeleri ve tarımsal üretimi destekleyen hizmet sektörlerinin gelişmesi ilin ekonomik kalkınması için önemlidir. Özellikle kırsal nüfusun korunması açısından, kırsal alanlarda sosyal ve ekonomik koşulların iyileştirilmesi gerekmektedir. Aksi halde tarımsal üretim açısından önemli olan kırsal nüfusun azalması il içerisinde tarıma dayalı sanayi ve hizmet sektörlerinin taleplerini karşılamada da yetersiz kalacaktır.

Kırsal nüfusun azalması çalışma sahamızda bazı sorunları ortaya çıkarmaktadır. Genel olarak bakacak olursak özellikle kırsal alanlarda yaşayan nüfusun azalmasıyla birlikte tarım faaliyetlerinin azalması tarım üretiminin düşmesine ve gıda talebi üzerine olumsuz etkilerin doğmasına neden olmaktadır. Tarım sektöründe meydana gelen bu düşüş, tarıma dayalı gelir kaynaklarının azalmasına ve kırsal kesimde yaşayan insanların ekonomik olarak zor durumda kalmasına yol açmaktadır. Bu durum Düzce İli'nde nüfusun şehirlere doğru yönelmesine neden olmuştur. Ayrıca kırsal kesimde eğitim, sağlık, ulaşım ve diğer kamu hizmetlerinin yetersizliği nüfusun kırsaldan şehirlere doğru yönelmesine ve kır-şehir nüfusu arasındaki eşitsizliğin artmasına neden olmuştur. Kırsaldan şehirlere yönelik yapılan göç hareketleri sonucunda özellikle çalışma sahamızı oluşturan Düzce İli'nde şehirselleşen nüfusun artmasıyla artan konut sorunları, işsizlik ve çevre sorunları şehirselleşen yaşamdaki kaliteyi düşürmektedir. Azalan kırsal nüfusla birlikte tarım alanlarının terk edilmesi, ormanlık alanlarının tahrip edilmesi ve biyoçeşitlilik kaybı gibi önemli problemler sürdürülebilirliği etkilemektedir. Ayrıca genç nesillerin geleneksel yaşam koşulları ve yerel kültürlerden kopmasına da neden olmaktadır. Sonuç olarak Düzce İli'nde kır ve şehir nüfusunun dengeli bir şekilde dağılması demografik, sosyal, kültürel, ekonomik ve çevresel faktörler açısından sürdürülebilirliğin sağlanması noktasında önemlidir.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The “*Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required*” was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- BAKIRCI, Muzaffer (2019), “*Kır Yerleşmeleri*”, **Beşeri ve Ekonomik Coğrafya** (Ed. Mesut Doğan, Özlem Sertkaya Doğan), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss.55-85.
- DİE – DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ (1935-1940-1945-1950-1955-1960-1965-1970-1975-1980-1985-1990-2000), **Genel Nüfus Sayım İstatistikleri**, DİE Yayınları, Ankara.
- DOĞAN, Mesut ve OLĞAÇ, İrem (2020a), “*Edirne Şehri Nüfusunun Gelişimi ve Yapısal Özellikleri*”, **Türk Coğrafya Dergisi**, S.75, ss.7-16.

- DOĞAN, Mesut ve OLGAÇ, İrem (2020b), “*Edirne Şehri'nin Arazi Kullanımının Zamansal Değişimi (1990-2018)*”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.3(1), ss.26-36.
- DÜZCE BELEDİYESİ (2022), **Düzce İli 1/50.000 Ölçekli Çevre Düzeni Planı'na Yönelik Stratejik Çevresel Değerlendirme İşi Taslak Kapsam Belirleme Raporu (Ek 4)**, 7P Proje Uygulama Danışmanlık ve Ticaret Yayını, Ankara.
- DÜZCE VALİLİĞİ İL ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK MÜDÜRLÜĞÜ (2011), **Düzce İl Çevre Durum Raporu**, İl Çevre ve Şehircilik Müdürlüğü Yayını, Düzce.
- ERAYDIN, Engin (2022), “*Düzce Merkez İlçesinde Araziden Yararlanma Biçimlerindeki Değişimlerin Coğrafi Bilgi Sistemleri ve Uzaktan Algılama Teknikleri ile İncelenmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- GOBER, Patricia ve TYNER, James A. (2004), “*Population Geography, in Gaile*”, **Geography in America at the Dawn of the 21st Century** (Eds. G. L. Gaile, C. J. WILLMOTT), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.185-199.
- GÖKBURUN, İbrahim (2014), “*Yüksekova İlçesinde Nüfus Hareketleri (1980-2013 Döneminde Yaşanan Göçün Nedenleri ve Sonuçları)*”, **İstanbul Üniversitesi Coğrafya Dergisi**, S.29, ss.99-119.
- ÖZCAN, Esin (2004), “*Düzce Ovası ve Çevresinin Sıcaklık Özellikleri*”, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.24(1), ss.67-80.
- ÖZGEN, Nurettin (2018), “*Doğa ve Toplum*”, **Sosyal Coğrafya** (Ed. Nurettin Özgen), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss.1-48.
- KIRAL, Bilgen (2020), “*Nitel Bir Veli Analizi Yöntemi Olarak Domüman Analizi*”, **Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.15, ss.170-189.
- SERTKAYA DOĞAN, Özlem (2019a), “*Nüfus Coğrafyası*”, **Beşeri ve Ekonomik Coğrafya** (Ed. Mesut Doğan, Özlem Sertkaya Doğan), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss.27-54.
- SERTKAYA DOĞAN, Özlem (2019b), “*Türkiye Nüfus Coğrafyası*”, **Türkiye Beşeri ve İktisadi Coğrafyası** (Ed. Nuran Taşlıgil, Güven Şahin), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss.1-51.
- ŞAHİN, Cemalettin (2018), “*Ordu İlinin Nüfus Özellikleri*”, **Memleket Pusulası Ordu** (Ed. Cemalettin Şahin, Topçu Ahmet Ertek), Babil Basım Yayıncılık, İstanbul, ss.132-182.
- ŞAHİN, Salih (2006), “*Türkiye'nin Nüfus Gelişiminde Bölgesel Farklılıklar*”, **TÜCAUM IV: Ulusal Coğrafya Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, 25-26 Mayıs 2006 - Ankara, Ankara Üniversitesi Yayını, Ankara, ss.315-323.
- TANOĞLU, Ali (1969), **Beşeri Coğrafya Nüfus ve Yerleşme**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1.Cilt.
- TATAR, Yılmaz (2005), **Düzce İl Gelişme Planı, Çevre ve Mekânsal Gelişme Sektörü Raporu**, Düzce Valiliği Yayını, Düzce.
- TÜİK – TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2023), **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları**, TÜİK Yayını, Ankara.
- TÜMERTEKİN, Erol ve ÖZGÜÇ, Nazmiye (2017), **Beşeri Coğrafya: İnsan, Kültür, Mekân**, Çantay Kitabevi Yayını, İstanbul.
- UĞUR, Abdullah ve ALİAĞAOĞLU, Alpaslan (2013), **Şehir Coğrafyası**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- ÜÇİŞİK ERBİLEN, Süheyla (2019), “*Türkiye Yerleşme Coğrafyası*”, **Türkiye Beşeri ve İktisadi Coğrafyası** (Ed. Nuran Taşlıgil, Güven Şahin), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss.53-89.
- YILMAZ, Murat (2015), “*Türkiye'de Kırsal Nüfusun Değişimi ve İllere Göre Dağılımı (1980-2012)*”, **Doğu Coğrafya Dergisi**, S.33(20), ss.161-188.

URL: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=210&locale=tr> (Erişim Tarihi: 11.04.2023).

Coğrafya Lisans Öğrencilerinin Enerji Tasarrufu ve Enerji Okuryazarlık Düzeylerine Dair Bir Araştırma¹

A Study on Energy Saving and Energy Literacy Levels of Undergraduate Geography Students

Fatih AYHAN

Dr. Öğr. Üyesi., Afyon Kocatepe Üniversitesi,
Fen-Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü, fayhan@aku.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-0922-6586>

Makale Başvuru Tarihi: 17.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 04.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Artan nüfus, şehirleşme ve üretim faaliyetlerine bağlı olarak enerjiye duyulan ihtiyaç ve bağımlılık giderek artmaktadır. Ancak enerji arzının sınırlı ve kaynakların eşitsiz dağıldığı günümüzde enerji kaynaklarının yönetimi, üretimi, aktarımı, ticareti vb. unsurlar kimi zaman politik, siyasi, ekonomik çatışma ve krizlere sebep olmaktadır. Özellikle fosil enerji kaynaklarının aşırı tüketimi sonucunda ortaya çıkan çevre ve hava kirliliği insan sağlığını olumsuz etkilemektedir. Günümüzde ülkeler bilinçli enerji tüketimi ve tercihi yaparak enerjiyi verimli, etkin ve tasarruflu kullanma davranışlarını benimseyen enerji okuryazarlığı kazanmış toplumlara ihtiyaç duymaktadır. Bu amaçla okul öncesinden başlayarak yüksek öğrenime kadar her kademedeki enerjiye dair temel konular öğretim programında yer almaktadır. Aile, arkadaş, yakın çevre, yaşanan yerleşim yerine ait kültür, eğitim durumu, iletişim imkânları, gelir seviyesi vb. etkenler enerji okuryazarlığını özellikle davranış seviyesinde önemli ölçüde etkiler. Ülkemizde coğrafya lisans programlarında enerjinin üretimi, tüketimi, dağılışı, stratejik önemi ile doğal çevre ve ulusal ekonomi üzerindeki etkilerine dair kazanımları kapsayan dersler okutulmaktadır. Bu bakımdan coğrafya lisans programında öğrenim gören öğrenciler ile bölüm mezunlarının enerji okuryazarlığına sahip olması beklenmektedir. Yapmış olduğumuz çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü öğrencilerine geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş enerji okuryazarlığı ölçeği uygulanmış ve sonuçlar öğrencilere ait bazı demografik özelliklere bağlı olarak yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin sahip olduğu enerji okuryazarlık seviyelerinin yaşanan yer, sınıf düzeyi, anne-baba eğitim seviyesi gibi demografik bazı etkenlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Depending on the increasing population, urbanization, and production activities, the need and dependence on energy are increasing. However, in today's world, where energy supply is limited and resources are unevenly distributed, the management, production, transfer, and trade of energy resources sometimes cause political, political, and economic conflicts and crises. In particular, environmental and air pollution from excessive consumption of fossil energy sources has been affecting human health. Today, countries need energy-literate societies that use energy efficiently, effectively, and economically by making conscious energy consumption and choices. For this purpose, essential energy-related topics are included in the education curriculum at all levels, starting from preschool to higher education. Family, friends, immediate environment, culture of the place of residence, educational status, communication opportunities, income level, etc. factors significantly affect energy literacy, especially at the behavioral level. In our country, in geography undergraduate programs, courses covering the achievements of energy production, consumption, distribution, strategic importance and its effects on the natural environment and national economy are taught. In this respect, the students studying in the geography undergraduate program and the department graduates are expected to be energy literate. In our study, the energy literacy scale of which validity and reliability was accepted was applied to the Afyon Kocatepe University, Faculty of Science and Letters, Department of Geography, and the results were interpreted depending on some demographic characteristics of the students. The study's findings revealed that the energy literacy levels of the students vary depending on demographic factors such as place of residence, class level, and parental education level.

Keywords:

Energy,

Energy Literacy,

Geography,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): AYHAN, Fatih (2023), "Coğrafya Lisans Öğrencilerinin Enerji Tasarrufu ve Enerji Okuryazarlık Düzeylerine Dair Bir Araştırma", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.784-793, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1328770>

1 Bu çalışma, 21-23 Haziran 2023 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlenen 3. Uluslararası Coğrafya Kongresinde sözlü olarak sunulan aynı adlı bildirinin genişletilmiş halini oluşturmaktadır.

1. GİRİŞ

Dünya’da giderek artan nüfusun ve üretim çeşitliliğinin sonucu olarak enerjiye duyulan ihtiyaç ve enerji kaynaklarının tüketimi hızla artmaktadır. Diğer yandan başta gelişmiş ülkeler olmak üzere dünya genelinde nüfusun şehirlere toplanmasının sonucu olarak enerji insanoğlu için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir (Ayhan ve Doğan, 2022:36; Doğan, 2011). Üretimde insan ve hayvan gücünün yerini makinelerin aldığı günümüzde enerji kaynakları hemen hemen tüm ekonomik faaliyetlerin sağlanabilmesi için ön şart haline gelirken üretim maliyetleri üzerinde de önemli bir unsur oluşturur.

Enerji arzının sınırlı olduğu günümüzde ihtiyacın giderek artmasıyla birlikte enerji kaynaklarının yönetimi, enerji temini, aktarımı ve tüketimi stratejik bir unsur haline gelmiştir. Enerji kaynakları bu yönüyle bölgesel ve küresel ölçekte ekonomik, siyasi ve çevresel birtakım sorunlara da neden olmaktadır (Akova, 2016; Işık, 2011).

Fosil yakıt kullanımının artmasıyla enerji kaynaklarına ait rezervler hızla azalırken bu durumun ortaya çıkardığı maliyet ülke ekonomilerini sıkıntıya sokmaktadır. Petrol, kömür, doğalgaz gibi fosil enerji kaynaklarının yeryüzünde dağılımı sınırlı ve dengesiz şekildedir. Bu bakımdan ülkelerin çeşitli alanlarda enerji tüketimi arttıkça ekonomik gelişme görülmektedir. Ancak bu durum ülkeleri tarımdan sanayiye turizmden ulaşımaya hemen her alanda ekonomik faaliyetleri sağlıklı yürütebilme adına enerjiye olan bağımlılığını artırmaktadır (Akova, 2019; Akbulut, 2008). Bazı dönemlerde enerji fiyatlarında oluşan dalgalanmalar ise yine bu ülkeleri ekonomik açıdan derinden etkilemektedir.

Enerji tüketiminin ekonomik sonucunun yanında çevresel etkileri de vardır. Özellikle enerji üretim faaliyetleri aşamasında doğal çevre olumsuz etkilenmektedir. Son dönemlerde sıkça gündeme gelen iklim sorunlarının temelinde yer alan sebeplerden biri de fosil enerji kaynaklarının aşırı tüketimiyle ortaya çıkan hava kirliliği ve küresel ısınmadır. Küresel iklim değişikliği, çeşitli faktörlere bağlı salınan sera gazları ve küresel ısınma ortaya çıkan önemli çevre problemleridir. Bu problemlerin oluşturduğu olumsuz etkileri azaltmak, canlı türlerinin neslini korumak ve enerji kaynaklarının bilinçli tüketimini sağlama adına bireylerin enerji okuryazarı olarak yetiştirilmesi ve bu amaçla eğitimler almaları gereklidir (Boz, 2020:12). Enerji tüketimi konusunda bilinçli olan bireyler enerji üretiminin ekonomik ve çevresel etkilerinin farkına vararak bu enerji kaynaklarının tüketimi noktasında daha donanımlı, düşünceli ve sorumludur. Ayrıca enerji okuryazarlığını kazanmış olan bireyler enerji ile ilgili kararları alma, seçim yapma ve eyleme dönüştürme yönüyle daha donanımlıdır (Fah vd., 2012). Enerji okuryazarlığı toplumun farkındalık kazanması ve enerji ile ilgili sorunlara hazırlıklı olmaları açısından önemlidir. Bu anlamda enerji okuryazarlığı önemli bir yaşam becerisidir.

Enerjiye duyulan ihtiyacın arttığı ve enerji tüketimine bağlı olarak çevre koşullarının kötüleştiği bir ortam altında enerji kaynaklarının bilinçli tüketimi ve seçimini sağlayacak nitelikli ve bilinçli toplumlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunu sağlamak amacıyla ortalama vatandaşın enerjisiyle ilgili uygun seçimler yapma becerisine sahip olması gerekir.

Gerek ekonomik gerekse de çevresel kaygılara bağlı olarak insanoğlu enerjiyi tasarruflu, verimli ve etkin kullanmak zorundadır. Bu amaçla toplumun enerji okuryazarlığı kazanması önemlidir. Yeterli düzeyde enerji okuryazarlığına sahip olan bir kişi enerji kaynaklarına ait enerjinin üretimi, depolanması, aktarımı, tüketimi, enerji tasarrufu, yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji kaynakları vb. temel kavram bilgisine sahip olmalıdır. (Zografakis vd., 2008)’e göre toplumda enerji okuryazarlığı becerisini kazandırma adına erken yaşta çocukluk döneminden itibaren enerji tasarrufu ve enerji eğitim programları yoluyla eğitimin her kademesinde adım atılmalıdır.

Enerji okuryazarlığı kazanma sadece bilgi/tutum/değer gibi kavramlarla sınırlı kalmayıp aynı zamanda eylem ve davranışları da kapsamalıdır. Enerji okuryazarlığı bilgi, tutum ve davranışlardan oluşur. Bu üç bileşen coğrafi ortam ve kültürel yapıdan etkilenir (DeWaters ve Powers, 2013:39).

Güven vd., 2019; Ayhan ve Doğan, 2022; Boz, 2020; Göcük, 2015’e göre enerji okuryazarlığını kazanmış olan bireylerin sahip olması gereken bilgi, tutum ve davranışa ait genel özellikler şu şekilde özetlenebilir;

- Enerji kaynaklarına ait temel kavram bilgisine sahiptir.
- Enerji üretimi, depolanması, tüketim noktalarına aktarımı konusunda bilgi sahibidir.
- Enerjinin günlük yaşamda etkin kullanımını bilir.
- Enerjinin hangi kaynaklardan nasıl elde edildiğini bilir.

- Enerjinin hangi amaçlarla kullanıldığını bilir.
- Hangi iş için ne kadar enerji kullanıldığını bilir.
- Enerji kaynaklarının sınırlı olduğu bilgisine bağlı olarak enerji tasarrufu konusunda duyarlıdır.
- Enerji elde etmede fosil yakıtlara alternatif kaynaklar geliştirme konusunda duyarlıdır.
- Enerji üretimi ve tüketiminin çevre üzerinde oluşturduğu olumsuz etkinin farkındadır.
- Enerji tüketiminin aile ve ülke ekonomisi üzerindeki etkilerinin farkındadır.

Dünya üzerinde enerji kaynaklarının dağılımını mekânsal farklılıkları dikkate alarak inceleyen coğrafya bilimi için enerji ve enerji kaynakları ekonomik ve jeopolitik anlamda önemlidir. Bu nedenle coğrafya lisans programları içinde enerji kaynakları dersi zorunludur. Diğer yandan coğrafya programlarının ders içerikleri incelendiğinde ekonomik kaynaklar coğrafyası, beşeri ve ekonomik coğrafya, çevre sorunları, doğayı değerlendirme, alternatif enerji kaynakları, Türkiye çevre sorunları vb. derslerin kazanımları arasında bilinçli enerji üretimi, enerji kaynaklarının dağılışı, tüketimi, çevre üzerindeki etkileri, ülke ekonomileri üzerindeki etkileri, küresel ekonomi üzerindeki etkisi ve enerjinin bilinçli kullanımı vb. yönelik konu başlıklarının yer aldığı görülmüştür. Bu nedenle coğrafya programı öğrencileri ve mezunlarının enerji tasarrufu ve enerji tüketimi konusunda bilinçli olmaları beklenir.

Enerji okuryazarlığı konusuna dair literatür incelendiğinde öğrencilerin sahip olduğu enerji okuryazarlığı düzeyini ölçmeye dönük bazı yurtiçi (Ayata vd., 2022; Boz, 2020; Boz ve Arı, 2021; Göcük, 2015; Soğukpınar ve Yenice, 2022; Görgülü ve Arı, 2019; Güven vd., 2019; Oluk vd., 2019) ve yurtdışı (DeWaters ve Powers, 2013; Comeau vd., 2015; DeWaters ve Powers, 2011; Karpudewan vd., 2016; Zografakis vd., 2008) çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür. Bu çalışmalarda öğrencilerin enerji okuryazarlık seviyesini ölçmeye dönük birtakım araştırma yöntemleri, testler ve ölçekler uygulanmıştır. Bunlardan en önemlisi (DeWaters vd., 2013) tarafından geliştirilen “*ortaokul öğrencilerine yönelik enerji okuryazarlığı ölçeği*”dir. Hazırlanan bu ölçekte öğrencilerin enerji kaynakları, enerji üretimi, enerjinin bilinçli tüketimi, çevresel ve ekonomik etkileri, stratejik yönü ve enerji tasarrufu vb. alanlarda sahip oldukları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yeterlilikler birtakım sorularla ölçümlenmeye çalışılmıştır.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, modeli, evreni/örnekleme, veri toplama amacı, vd. metodolojik bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Çalışmanın Amacı

Çalışmada enerji ve çevre konusuna dair çeşitli kazanımları içeren lisans derslerini okuyan coğrafya bölümü lisans öğrencilerinin enerji okuryazarlık seviyelerini ölçme amaçlanmaktadır. Bu kapsamda öğrencilerin enerji kaynaklarına yönelik temel kavram bilgileri, enerji üretimi aşamaları, enerjinin dağılışı, bilinçli enerji tüketimi ve enerji tüketiminin çevre üzerinde oluşturduğu kısa ve uzun vadedeki etkileri vb. konularda öğrencilerin yeterlik durumları uygulanan enerji okuryazarlık ölçeğiyle tespit edilmeye çalışılmıştır. Türkiye’de lisans öğrencilerine yönelik enerji okuryazarlık çalışmalarının sınırlı olduğu görüldüğünden dolayı çalışmanın bu alanda katkısı olacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırma Modeli

Ortaya konan bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan “*tarama modeli*” kullanılmıştır. Tarama modeli, betimsel bir araştırma türü olurken katılımcıların herhangi bir konuya ilişkin görüşlerinin değerlendirildiği, beceri, yetenek ilgi, tutum vb. özelliklere ait etkilerin incelendiği bir modeldir. Tarama modelinde genellikle araştırmalar geniş gruplar üzerinde uygulanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2008). Araştırmada kullanılan tarama modeli ile lisans düzeyinde eğitim gören coğrafya bölümü öğrencilerinin enerji okuryazarlığı düzeylerinin ölçülmesi gerçekleştirilmiştir.

2.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2022 – 2023 öğretim yılı bahar döneminde öğretim gören Afyon Kocatepe Üniversitesi coğrafya bölümü öğrencileri oluşturmuştur. Araştırmada anket formlarının uygulanabilmesi için etik kurul izni gerekli süre içerisinde ilgili makamlardan alınmıştır. Belirtilen eğitim – öğretim döneminde ülke genelinde YÖK’ün yükseköğretim kurumlarında önce uzaktan eğitim ardından hibrit (*yüz yüze ve uzaktan*) eğitim kararı almasından dolayı (YÖK, 2023) öğrencilere uzaktan erişim yöntemi kullanılarak “*Google Forms*” uygulaması üzerinden enerji okuryazarlığı anket soruları yöneltilmiş ve isteğe bağlı katılım gerçekleştirilmiştir. Objektif değerlendirme sağlamak amacıyla her öğrencinin ankete bir kez katılımı esas alınmıştır. Elde edilen verilerin güvenilirliğini sağlama adına gelişigüzel, rastgele ve çelişkili cevap veren öğrenci formları değerlendirme dışı bırakılmıştır. Çalışma grubuna ait özet bilgiler Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Temel Özellikler

Değişken	Grup	Sayı (n)	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	168	59,6
	Erkek	114	40,4
Sınıf Seviyesi	1. Sınıf	58	20,6
	2. Sınıf	80	28,4
	3. Sınıf	68	24,1
	4. Sınıf	76	26,9
Toplam		282	100,0

Tablo 1.’de belirtildiği gibi araştırmaya 168 kadın öğrenci (%59,6) ve 114 erkek öğrenci (%40,4) katılmıştır. Katılımın sınıf bazında dengeli olmasına dikkat edilmiştir. Çalışma grubundaki öğrencilerin sınıf bazında dağılımı ise 58 öğrenci birinci sınıf (%20,6), 80 öğrenci ikinci sınıf (%28,4), 68 öğrenci üçüncü sınıf (%24,1) ve 76 öğrenci dördüncü sınıf (%26,9) şeklindedir (Tablo 1).

Tablo 2. Öğrencilerin Yaşadığı Yere ve Anne – Baba Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

	Nitelikler	Sayı (n)	Oran (%)
Yaşanan Yer	Köy	62	22,0
	Kasaba	24	8,5
	Şehir/ilçe merkezi	120	42,6
	Büyükşehir	76	26,9
Anne Eğitim Düzeyi	Okuryazar	30	10,6
	İlkokul	164	58,2
	Ortaokul	58	20,6
	Lise	22	7,8
	Üniversite	8	2,8
Baba Eğitim Düzeyi	Okuryazar	12	4,3
	İlkokul	108	38,3
	Ortaokul	90	31,9
	Lise	58	20,6
	Üniversite	14	4,9

Yapmış olduğumuz çalışmada enerji okuryazarlık düzeyi ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi ortaya koyma adına öğrencilere ait bazı veriler elde edilerek Tablo 2’de belirtilmiştir. Buna göre öğrencilerin yaşadığı yerin idari özelliklerine baktığımızda 196 öğrenci (%69,5) büyükşehir ve şehir özelliği gösteren yerleşmelerde ikamet ederken 86 öğrenci (%30,5) kırsal yerleşme olan kasaba ve köylerde ikamet etmektedir. Anne eğitim

düzeyi yoğun olarak ilkökul mezunu (%58,2) olurken baba eğitim düzeyinde kısmen dengeli dağılım olmakla birlikte ilkökul (%38,4) ve ortaokul (%31,9) mezunlarının yoğunluğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

2.4. Veri Toplama Aracı ve Süreci

2.4.1. Anket Formu

Bu çalışmada ortaya konan veriler öğrencilere ait kişisel bilgi formu ve enerji okuryazarlığı ölçeğinden oluşmaktadır. Uygulanan ölçekte yer alan araştırma soruları hazırlanırken DeWaters vd. (2013) tarafından geliştirilen ve Güven vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan “ortaokul öğrencilerine yönelik enerji okuryazarlığı ölçeği” incelenmiştir. Mevcut ölçek ortaokul öğrencilerine yönelik hazırlandığından dolayı bazı ifadeler ve sorular Türkiye’de uygulanan ortaöğretim (lise) müfredatı içindeki enerji ve enerji kaynakları konularını barındıran fizik, coğrafya derslerine ait kazanımlar ile coğrafya bölümü lisans düzeyinde verilen enerji kaynakları, ekonomik coğrafya, ekonomik kaynaklar coğrafyası ve enerji coğrafyası derslerinin öğrenme çıktıları incelenerek revize edilmiştir. Uygulanan enerji okuryazarlığının duyuşsal ve davranışsal bölümündeki maddelere ait cevaplar beşli Likert tip olarak hazırlanmıştır. Duyuşsal bölümde “kesinlikle katılıyorum (KK)”, “katılıyorum (K)”, “fikrim yok (FY)”, “katılmıyorum (KM)” ve “hiç katılmıyorum (HK)” seçenekleri kullanılmıştır. Enerji tasarrufu ve tüketimi alışkanlıklarının değerlendirildiği davranışsal bölümde ise “her zaman”, “sık sık”, “bazen”, “nadiren” ve “hiçbir zaman” seçenekleri tercih edilmiştir. Ölçeğin bilişsel boyut bölümünde öğrencilere lisans düzeyinde 20 tane çoktan seçmeli yöntemle hazırlanmış soru yöneltilmiştir.

2.4.2. Veri Analizi

Çalışmada öğrencilerden elde edilen veriler istatistik programlarına aktararak analizi sağlanmıştır. Verilerin güvenilirliğini sağlama adına Cronbach Alpha uygulaması ile güvenilirlik analizi yapılmış ve bu uygulamaya ait değerler ölçeğin her bir alt boyutunda $\alpha = 0.7$ katsayısı üstünde olmak üzere kabul edilebilir seviyede hesaplanmıştır.

Tablo 3. Enerji Okuryazarlığı Ölçeğinin Değerlendirme Çizelgesi

Alt Boyutlar	Çok düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
Duyuşsal Boyut	20,00 – 35,99	36,00 – 51,99	52,00 – 67,99	68,00 – 83,99	84,00 – 100,00
Davranışsal Boyut	10,00 – 17,99	18,00 – 25,99	26,00 – 33,99	34,00 – 41,99	42,00 - 50,00
Bilişsel Boyut	0,00 – 3,99	4,00 - 7,99	8,00 – 11,99	12,00 – 15,99	16,00 – 20,00
Tüm Ölçek	30,00 – 57,99	58,00 – 85,99	86,00 113,99	114,00 – 141,99	142,00 - 170,00

Uygulanan ölçek kendini algılama (4 madde), duyuşsal boyut (20 madde), davranışsal boyut (10 madde) ve bilişsel boyut (20 madde) şeklinde toplam 54 sorudan oluşmaktadır. Öğrencilere uyguladığımız enerji okuryazarlığı ölçeğine ait değerlendirme çizelgesi Tablo 3’te belirtilmiştir. Uygulanan test sonucunda öğrencilerin alabileceği en düşük ve yüksek puanlar duyuşsal boyut bölümünde 20 – 100, davranışsal boyut bölümünde 10 – 50 ve bilişsel boyut bölümünde 0 – 20 şeklindedir. Bu çizelgeye göre öğrenciler alt boyut ve tüm ölçek kapsamında değerlendirilerek almış oldukları puana göre enerji okuryazarlığı seviyesi “çok düşük” seviyeden başlamak üzere “çok yüksek” seviyeye kadar tanımlanacaktır.

Uygulanan enerji okuryazarlığı ölçeğinin her bir alt boyutuna ait güvenilirlik analizi SPSS 26 paket programı kullanılarak hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda duyuşsal boyut (0,71), davranışsal boyut (0,76) ve tüm ölçek genelinde (0,74) ortaya çıkan Cronbach alfa (α) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Bilişsel boyuta ait KR-20 değerinin ise 0,79 olduğu tespit edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma verilerinden elde edilen bulgular “çalışma grubunun kendini algılama düzeyine ilişkin sonuçlar” ve “enerji okuryazarlık ölçeğine dair sonuçlar” olmak üzere iki alt başlık üzerinde değerlendirilecektir.

3.1. Çalışma Grubunun Kendini Algılama Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Araştırmada uyguladığımız enerji okuryazarlığı ölçeğinin ilk bölümünde “kendini algılama” boyutuna ait bölümde öğrencilere enerji bilgi düzeyi, enerji kullanım yoğunluğu, enerji konusunda kendisine katkı sağlayan araçlar ve enerji tasarrufu konusunda yakın çevresiyle konuşma sıklığı olmak üzere dört farklı soru sorulmuştur. Bu bölüme öğrencilerin verdiği cevapların analizi Tablo 4’te yer almıştır.

Tablo 4. Enerji Kullanımı ve Bilgisi Yönüyle Öğrencilerin Sınıf ve Cinsiyete Göre Kendilerini Tanımlamaları

Özellikler	Özellikler	Kadın	%	Erkek	%	Toplam	%
Enerji Bilgi Düzeyi	Çok Fazla -Uzman	4	2,4	0	0,0	4	1,4
	Fazla – Bilgili	44	26,2	28	24,6	72	25,5
	Orta – Biraz Bilgili	112	66,6	78	68,4	190	67,4
	Az – Fazla Değil	8	4,8	8	7,0	16	5,7
	Hiç Bilgili Değil	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Enerji Kullanıcılık Durumu	Yoğun enerji tüketicisi	0	0,0	4	3,5	4	1,4
	Biraz yoğun enerji tüketicisi	10	6,0	16	14,0	26	9,2
	Orta düzey enerji tüketicisi	84	50,0	54	47,4	138	48,9
	Bazen enerji tasarrufu yapan	48	28,5	32	28,1	80	28,4
	Her zaman enerji tasarrufu yapan	26	15,5	8	7,0	34	12,1
Enerji Tasarrufu Bilgi Edinme Araçları	Okul	50	29,8	38	33,3	88	31,2
	Kitap, gazete, dergi	16	9,5	2	1,8	18	6,4
	Arkadaş çevresi, Aile	16	9,5	6	5,3	22	7,8
	İnternet -Sosyal medya	82	48,8	68	59,6	150	53,2
	TV programları - TV	4	2,4	0	0,0	4	1,4
Enerji Tasarrufu Konusunda Konuşma Sıklığı	Çok fazla	44	26,2	16	14,0	60	21,3
	Yeteri kadar	88	52,3	58	50,8	146	51,8
	Nadiren	30	17,9	36	31,6	66	23,4
	Bir ya da iki kez	2	1,2	2	1,8	4	1,4
	Hiç	4	2,4	2	1,8	6	2,1

Tablo 4’teki veriler incelendiğinde öğrencilerin büyük bölümü (%92,9) enerji bilgi düzeyi konusunda kendilerini orta (%67,4) ve fazla düzeyde (%25,5) bilgili olarak görmektedir. Erkek öğrenciler (%93) ve kadın öğrenciler (%92,8) arasında bu iki seviyede çok belirgin bir fark görülmemektedir.

Enerji kullanımı konusunda öğrenciler kendilerini daha çok orta düzeyde (%48,9) ve bazen enerji tasarrufu yapan (%28,4) bireyler olarak tanımlamıştır. Kadın ve erkeklerde bu cevapların dağılımında belirgin fark görülmezken kız öğrencilerde her zaman enerji tasarrufu yapan (%15,5) öğrencilerin oranı erkeklere göre (%7) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç kadın öğrencilerde enerji tasarrufu yapma eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğrenciler enerji tasarrufu ve bilinçli enerji tüketimine dair edindikleri bilgileri yoğun olarak (%53,2) internet ve sosyal medya aracılığıyla edinmektedir. Öğrencilerin %31,2’si ise enerji konusunda bilgi edinme aracının okul olduğunu belirtmiştir.

Enerji tasarrufu sağlama konusunda öğrencilerin yakın çevresiyle konuşma sıklığının sorulduğu soruya öğrencilerin çoğu “yeteri kadar” (%51,8) ve “nadiren” (%23,4) cevaplarını vermiştir. Enerji tasarrufu konusunda kadın öğrencilerin %78,5’i çevresiyle “yeteri kadar” ve “çok fazla” konuştuğunu beyan ederken erkek öğrencilerin %82,4’ü “yeteri kadar” ve “nadiren” konuştuğunu belirtmiştir.

Ölçeğin kendini algılama boyutunda yer alan cevapları SPSS programı aracılığıyla korelasyon analizine tabi tuttuğumuzda cinsiyet faktörüyle negatif korelasyon olduğu ve herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Ancak öğrencilerin öğretim gördükleri sınıf düzeyi ile kendini algılama düzeyleri arasında sıkı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer yandan öğrenciler kendilerini enerji bilgi düzeyi bakımından yeterli görmektedir. Enerji

kullanıcılık durumu yönünden öğrenciler tasarruf yapmaya eğilimli, daha çok orta düzey enerji tüketicisi olarak kendilerini tanımlamaktadır. İnternet, sosyal medya ağları ve okul; öğrenciler açısından önemli bilgi kaynakları olarak görülmektedir. Enerji tasarrufu konusunda yakın çevreleriyle “yeteri kadar” yani orta seviyede konuştuklarını belirtmişlerdir.

3.2. Enerji Okuryazarlık Ölçeğine Dair Sonuçlar

Öğrencilere uygulanan enerji okuryazarlığı ölçeğinde her bir alt boyuta dair sonuçlar Tablo 5’te belirtilmiştir.

Tablo 5. Enerji Okuryazarlığı Ölçeği Alt Boyutlarına Ait İstatistik Değerler

Alt Boyutlar	Sayı (n)	Ort.	SS
Duyuşsal Boyut	282	80,44	6,57
Davranışsal Boyut	282	37,80	5,57
Bilişsel Boyut	282	12,19	2,31
Tüm Ölçek	282	130,43	10,66

Tablo 5’de belirtilen verilere göre öğrencilere ait ortalama puanlar duyuşsal boyut bölümünde 80,44 puan (yüksek seviye), davranışsal boyut bölümünde 37,80 puan (yüksek seviye), bilişsel boyut bölümünde ise 12,19 puan (yüksek seviye) şeklinde hesaplanmıştır. Tüm ölçek kapsamında alınan puanların ortalaması 130,43 (yüksek seviye) olmuştur.

Enerji okuryazarlığı ölçeğinden alınan sonuçların sınıf ve cinsiyet durumuna göre dağılımı Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6. Sınıf ve Cinsiyete Göre Enerji Okuryazarlığı Ölçeği Alt Boyutuna Ait Sonuçlar

Özellikler			Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Bilişsel Boyut	Tüm Ölçek
		Sayı	Ortalama Puanlar			
Cinsiyet	Kadın	168	80,42	37,42	11,63	129,46
	Erkek	114	80,47	38,37	13,02	131,86
Sınıf Seviyesi	1. sınıf	58	78,48	37,07	11,11	126,72
	2. sınıf	80	79,58	36,15	11,78	127,50
	3. sınıf	68	81,26	38,35	13,21	132,82
	4. sınıf	76	82,10	39,61	12,50	134,21

Tablo 6’da tüm ölçeği kapsayan sonuçları incelediğimizde erkek öğrencilerin (131,86) kadın öğrencilere (129,46) göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Her iki cinsiyet için Tablo 6’daki ölçeklendirmeye göre enerji okuryazarlık seviyesinin “yüksek” olduğu görülmektedir. Başarı durumu sınıf düzeyi ile uyumlu olurken IV. sınıflar 134,21 puan ile ilk sırada yer alırken I. sınıflar 126,72 puan ile son sırada yer almıştır. Tüm sınıf düzeylerinde enerji okuryazarlık seviyesi “yüksek” olarak tanımlanmıştır.

Bilişsel boyut bölümünde erkek öğrencilere ait ortalama puan (13,02) kadın öğrencilere göre daha yüksek olarak gerçekleşmiştir. Buna göre erkekler “yüksek” seviye bilişsel boyuta sahip olurken kadın öğrenciler “orta” seviyede gözükmektedir. Sınıf seviyesindeki sonuçlarda başarı durumu sırasıyla III. sınıf (13,21), IV. sınıf (12,50), II. sınıf (11,78) ve I. sınıf (11,11) şeklinde gerçekleşmiştir.

Davranışsal boyutta erkek öğrenciler (38,37) kadın öğrencilere (37,42) göre kısmen daha yüksek puan alırken her iki cinsiyette seviye “yüksek” olarak belirlenmiştir. Sınıf düzeyinde davranışsal boyutu incelediğimizde en başarılı grup IV. sınıflar (39,61) olup sırasıyla bu grubu III. sınıf (38,35), I. sınıf (37,07) ve II. sınıf (36,15) öğrencileri takip etmektedir.

Duyuşsal boyutta erkek öğrenciler (80,47) ile kadın öğrenciler (80,42) birbirine yakın değerlerde puanlanmıştır. Hem kadın hem de erkek öğrenciler için duyuşsal boyutta enerji okuryazarlık seviyesi “yüksek” düzeydedir. Sınıf ölçeğinde sıralama IV. sınıf (82,10), III. sınıf (81,26), II. sınıf (79,58) ve I. sınıf (78,48) şeklinde gerçekleşmiştir.

Duyuşsal boyutta en düşük ortalama puana sahip olan soru 18. sırada yer alan “Türkiye enerji kaynakları konusunda kendine yetebilecek bir ülkedir”, sorusudur. Bu soruya verilen cevapların ortalama puanı 2,8 olmuştur. En yüksek ortalama puana sahip soru 4,59 puanla “enerji tasarrufu bireysel ve ulusal anlamda önemlidir”, şeklindeki 11. soruya aittir.

Davranışsal boyutta en düşük cevap ortalaması 2,87 ile 10. Sırada yer alan “Enerji ile ilgili ulusal ve uluslararası gündemi takip ederim”, sorusudur. En yüksek ortalamaya sahip olan soru ise 4,37 puan ile “Kullanmadığımda bilgisayarımı kapatırım”, şeklindeki 3. sırada yer alan sorudur.

Bilişsel boyutta yer alan 20 soru içerisinde en az sayıda öğrencinin (30 kişi) doğru cevap verdiği soru “Türkiye’deki evlerde bir yılda ortalama en az enerji aşağıdakilerden hangisi yoluyla tüketilmektedir?” sorusudur. Bu soruda ortaya çıkan düşük puana bakarak öğrencilerin ev içinde günlük yaşamda kullandıkları elektrikli aletlerin enerji tüketimi ile ilgili bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.

Enerji okuryazarlık ölçeği sonuçlarının öğrencilerin anne-baba eğitim düzeyi ile ilişkisi Tablo 7’de belirtilmiştir.

Tablo 7. Anne - Baba Eğitim Düzeyine Göre Enerji Okuryazarlığı Ölçeğine Dair Sonuçlar

		Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Bilişsel Boyut	Tüm Ölçek	
		Ortalama Puanlar				
	Özellikler	Sayı				
Anne Eğitim Düzeyi	Okuryazar	30	80,13	39,93	11,73	131,80
	İlkokul	164	80,94	37,18	12,10	130,22
	Ortaokul	58	79,34	37,72	11,86	128,93
	Lise	22	80,91	39,18	13,82	133,91
	Üniversite	8	80,98	39,25	13,75	133,98
Baba Eğitim Düzeyi	Okuryazar	12	80,67	37,67	12,50	130,83
	İlkokul	108	80,65	37,74	11,81	130,20
	Ortaokul	90	80,27	37,31	12,24	129,82
	Lise	58	80,12	37,69	12,90	130,59
	Üniversite	14	81,57	41,33	12,57	135,14

Tablo 7’de yer alan sonuçlara göre anne eğitim düzeyi lise mezunu (133,91) ve üniversite mezunu olan (133,91) öğrenciler tüm ölçek genelinde yüksek puanı sağlamıştır. Bilişsel boyutta anne eğitim seviyesi lise mezunu (13,82) olan öğrenciler, davranışsal boyutta herhangi bir mezuniyeti olmayan okuryazar grup (39,93) puanlamada ön sırada yer alırken duyuşsal boyutta ise anne eğitim seviyesi lise (80,91) ve üniversite mezunu (80,98) olanlar daha başarılıdır. Buna göre anne eğitim seviyesine göre ölçekten alınan puanlar düzenli dağılım göstermemekle birlikte lise ve üniversite mezunu olan gruplarda başarı daha yüksektir.

Baba eğitim düzeyinde ise sonuçlar nispeten düzenlidir. Tüm ölçek genelinde baba eğitim düzeyi üniversite mezunu olanlar (135,14) daha belirgin olarak öne çıkarken bu bölümde en düşük sonuçlar ortaokul mezunu (129,82) grupta ortaya çıkmıştır. Bilişsel boyut bölümünde lise mezunu (12,90) grup daha önde olurken ilkokul mezunları (11,81) geride kalmıştır. Üniversite mezunu grup davranışsal boyut bölümünde (41,33) ve duyuşsal boyut bölümünde (81,57) belirgin olarak öne çıkmaktadır.

Öğrencilerin yaşadığı yerleşim yerlerine göre enerji okuryazarlığı ölçeği sonuçları Tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8. Yaşanan Yere Göre Enerji Okuryazarlığına Dair Sonuçlar

		Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Bilişsel Boyut	Tüm Ölçek
		Ortalama Puanlar			
Yaşanan Yer	Sayı				
Köy	48	80,32	36,84	12,03	129,19
Kasaba	24	79,58	38,21	12,25	130,58
Şehir/ilçe merkezi	120	80,42	37,85	12,35	130,62
Büyükşehir	76	80,84	38,75	12,47	131,11

Tablo 8’de yer alan verilere göre tüm ölçek genelinde (131,11) ve alt boyutlar kapsamında alınan puanların dağılımına bakıldığında büyükşehirlerde ikamet eden öğrencilerin enerji okuryazarlık seviyelerinin yüksek

olduğu görülmektedir. Tüm ölçek geneli (129,19), bilişsel (12,03) ve davranışsal boyut (36,84) alt ölçeğinde puanlamada köylerde ikamet eden öğrenciler daha düşük puan elde etmişlerdir. Duyuşsal boyut kapsamında kasabalarda ikamet eden öğrenciler (79,58) en düşük puanı almıştır.

4. SONUÇ

Hazırlanmış olduğumuz bu çalışmada öğrencilere dünyada yaygın olarak kabul edilen ve birçok ülkede uygulanan enerji okuryazarlık ölçeği uygulanmıştır. Bu uygulamada öğrencilere enerji kaynakları, enerji kullanımı ve çevre üzerindeki etkileri, enerji tasarrufu vb. konularda sorular yöneltilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar öğrencilere ait sınıf, cinsiyet, yaşanan yer ve anne baba eğitim düzeyi gibi bazı demografik özellikler ile değerlendirilmiştir.

Yapmış olduğumuz bu çalışma neticesinde öğrenciler ölçeğin kendini algılama boyutu bölümünde genel olarak orta düzeyde - biraz bilgili (%67,4) ve fazla – bilgili (25,5) olarak tanımlanmaktadır. Enerji kullanıcısı olarak öğrencilerin çoğunluğu (%77,3) orta düzey tüketici ve bazen tasarruf yapan birey olduklarını beyan etmiştir. Enerji tasarrufu konusunda internet – sosyal medya (%53,2) en önemli araç olarak görülürken öğrenciler yakın çevresiyle enerji tasarrufu ile ilgili olarak yeteri kadar (%51,8) ve nadiren (%23,4) konuştuklarını belirtmiştir. Kendini algılama bölümünde verilen cevaplarda kadın ve erkekler açısından çok belirgin fark olmamakla birlikte kadın öğrencilerin enerji tasarrufu yapmaya daha eğilimli oldukları görülmüştür.

Duyuşsal, davranışsal ve bilişsel olmak üzere üç alt boyuttan oluşan ölçeğin genel sonuçlarına bakıldığında öğrencilerin enerji okuryazarlık seviyeleri “yüksek” çıkmıştır. Ancak enerji kaynakları ve tasarrufuna yönelik bilgiyi ölçmeye dayalı sonuçlar açısından öğrencilerin seviyesi yüksek olmakla birlikte orta düzeye daha yakındır. Erkek öğrenciler ölçeğe ait alt boyutların tamamında kadın öğrencilere göre daha yüksek sonuçlar sağlamıştır.

Öğrencilerin sınıf seviyesine göre ölçekten düzenli sonuçlar alınmıştır. Öğrencilerin öğretim gördükleri sınıf seviyesi arttıkça ölçekten aldıkları puanlarda da artış görülmüştür. Lisans programı kapsamında verilen derslerin ve yaşa bağlı olgunluğun bu durum üzerinde payı olduğu düşünülmektedir.

Anne – baba eğitim düzeyinin enerji okuryazarlığı üzerinde çok belirgin olmasa da kısmen etkisi olduğu görülmüştür. Özellikle anne ve babası lise – üniversite mezunu olan öğrenciler enerji kullanımı, çevre bilinci ve enerji tasarrufu konusunda daha bilinçlidir.

Öğrencilerin yaşadığı yere göre sonuçları incelediğimizde ise büyükşehirlerde yaşayan öğrencilerin okuryazarlık seviyelerinin daha yüksek olduğu buna karşın köylerde ikamet eden öğrencilerin daha düşük puan elde ettiği görülmüştür.

Elde edilen bu sonuçlar değerlendirildiğinde eğitim sistemimiz içerisinde enerji ve enerji tasarrufuna dair konulara ağırlık verilmesi gerektiği görülmektedir. Bu amaçla ilköğretimden başlamak üzere yükseköğrenimi de kapsayacak şekilde sistemli olarak her kademedeki birbirini tamamlayacak şekilde enerji okuryazarlığına sahip bireyler yetiştirmek amaçlanmalıdır. Mevcut durumda eğitim sistemimiz içinde enerji ve enerji kullanımına dair teorik bilgilerin yetersiz olduğu görülmekle birlikte bilinçli enerji tüketimine yönelik pratik alışkanlıkların bireylere kazandırılması önemlidir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “Telif Devir Formu” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 22.03.2023 tarih ve 2023/98 sayılı “Etik Kurul İzni” alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) send a signed “Copyright Transfer Form” to the journal. Regarding the conduct of this research, an “Ethics Committee Permission” numbered 2023/98 and dated 22.03.2023 has been obtained from the Afyon Kocatepe University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, Gülpınar (2008), “*Küresel Değişimler Bağlamında Dünya Enerji Kaynakları, Sorunlar ve Türkiye*”, **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi**, S.32(1), ss.117-137.
- AKOVA, İsmet (2018), “*Enerji Kaynakları*”, **Beşeri ve Ekonomik Coğrafya** (Ed. Mesut Doğan, Özlem Sertkaya Doğan), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss.285-329.
- AKOVA, İsmet (2019), “*Türkiye'nin Enerji Sorunu ve Tercihler*”, **I. İstanbul Uluslararası Coğrafya Kongresi Bildiriler Kitabı**, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, ss.571-580.
- AYATA, Semra, OYLUMLUOĞLU, Görkem, ALPASLAN, Muhammet Mustafa (2022), “*Ortaokul Öğrencilerinin Enerji Okuryazarlığının Demografik Değişkenler ile İlişkinin İncelenmesi*”, **Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi)**, S.6(2), ss.115-129.
- AYHAN, Fatih ve DOĞAN, Mesut (2022), “*Enerji Okuryazarlığı – Coğrafya*”, **Coğrafya Okuryazarlığı II** (Ed. Ramazan SEVER), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss.36-53.
- BOZ, Vildan (2020), “*Enerji Kaynaklarına İlişkin Öğrenci Görüşleri ve Enerji Okuryazarlığı: Durum Çalışması*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, KILIÇ ÇAKMAK, Ebru, AKGÜN, Özcan Erkan, KARADENİZ, Şirin ve DEMİREL, Funda (2008), **Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- DEWATERS, Jan ve POWERS, Susan (2013), “*Establishing Measurement Criteria for an Energy Literacy Questionnaire*”, **The Journal of Environmental Education**, S.44(1), ss.38-55.
- DEWATERS, Jan, QAQISH, Basil, GRAHAM, Mary ve POWERS, Susan (2013), “*Designing an Energy Literacy Questionnaire for Middle and High School Youth*”, **The Journal of Environmental Education**, S.44(1), ss.56-78.
- DOĞAN, Mesut (2011), “*Enerji Kullanımının Coğrafi Çevre Üzerindeki Etkileri*”, **Marmara Coğrafya Dergisi**, S.23, ss.36-52.
- GÜVEN, Güven, YAKAR, Ali ve SÜLÜN, Yusuf (2019), “*Adapta on of the Energy Literacy Scale into Turkish: A Validity and Reliability Study*”, **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.48(1), ss.821-857.
- IŞIK, Hasan (2011), “*Yirminci Yüzyıldan Yirmibirinci Yüzyıla Enerji Sorunu*”, **Günümüz Dünya Sorunları** (Ed. Hakkı Yazıcı, Kenan Arıbaş), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara, ss.105-124.
- MARTINS, Ana, MADALENO, Mara ve DIAS, Marta Ferreira (2020), “*Energy Literacy: What is Out There to Know?*”, **Energy Reports**, S.6, ss.454-459.
- OLUK, Sami, KAYA ŞENGÖREN, Serap ve BABADAĞ, Gonca (2019), “*Öğretmen Adaylarının Enerji Tasarrufuna Yönelik Tutum ve Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*”, **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.47, ss.1-13.
- ORAL, Muhammed (2020), “*Yenilenebilir Enerji Kaynaklarına İlişkin Bir Farkındalık Araştırması*”, **Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi**, S.5(2), ss.387-397.
- ÖZBAŞ, Abdullah (2006), “*Lise 3 Coğrafya Dersinde Yer Alan Enerji Kaynakları Konularının İşbirlikli Öğrenme Yöntemi ile Öğretilmesinin Öğrenci Başarısına Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- YÖK - YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2023), “*YÖK Başkanı Özvar, 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılı Bahar Dönemi'ne İlişkin Alınan Yeni Kararları Açıkladı*”, **YÖK Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), 30 Mart 2023, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yok-baskani-ozvar-2022-2023-egitim-ogretim-bahar-donemi-ne-iliskin-alinan-yeni-kararlari-acikladi.aspx> (Erişim Tarihi: 14.06.2023).
- ZOGRAFAKIS, Nikalaos, MENEGAKI, Angeliki ve TSAGARAKIS, Konstantinos, (2008), “*Effective Education for Energy Efficiency*”, **Energy Policy**, S.36(8), ss.3226-3232.

The Contributions of Metaverse Technology on Management Information Systems in Strategic Planning and Decision-Making Processes of Businesses

İşletmelerin Stratejik Planlama ve Karar Alma Süreçlerinde Metaverse Teknolojisinin Yönetim Bilgi Sistemleri Üzerine Katkıları

Vildan BAYRAM

Dr. Öğr. Üyesi., İstanbul Aydın Üniversitesi,
Anadolu BİL MYO, vildanbayram@aydin.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-7526-6485>

Makale Başvuru Tarihi: 12.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 01.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Şükrü Mustafa KAYA

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu BİL MYO,
Bilgisayar Teknolojileri Bölümü, mustafakaya@aydin.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0003-2710-0063>

Anahtar Kelimeler:

Stratejik Planlama,
Karar Alma,
Metaverse,
Sanal Gerçeklik,
Yönetim Bilgi Sistemleri,

ÖZET

Dijital devrimin yaşandığı çağımızda yaşanan gelişmeler, günlük hayatı da hızlı bir şekilde farklılaştırmaktadır. Dijital platform kullanıcıları açısından, kişisel bilgisayarların, internet alt yapısının, mobil cihazların ve sensör teknolojilerinin yaygınlaşması, çalışma yaşamını ve günlük yaşamı etkilemiştir. Bu çalışmadaki temel amaç Metaverse teknolojisinin yönetim bilgi sistemleri üzerindeki etkisini araştırmak ve işletmelerde stratejik planlama ve karar alma süreçlerini nasıl etkileyeceğini ortaya koymaktır. Ayrıca metaverse teknolojilerinin çalışma yaşamında kullanımına dair örnekler vermek ve iş yapma şekillerinde yaratacağı değişiklikleri tespit etmektir. Çalışmada betimleme yöntemi kullanılmıştır. İşletmelerin yönetiminde, stratejik planlama ve karar alma süreçlerinde Metaverse teknolojilerinden yararlanılması, işletmelere maliyet, zaman tasarrufu ve rekabet üstünlüğü sağlayacağı ve bu süreçlerin gerçekçi ve sağlıklı işlemesine neden olacağı ortaya konmuştur. İşletmelerin bu teknolojik gelişmeleri yakından takip etmesi ve bu teknolojilerden yararlanması onları stratejik hedeflere ulaştıracak en önemli unsurlardan biridir.

Keywords:

Strategic Planning,
Decision Making,
Metaverse,
Virtual Reality,
Management Information Systems,

ABSTRACT

In the age of the digital revolution, the developments that are taking place are rapidly transforming daily life as well. In terms of digital platform users, the spread of personal computers, internet infrastructure, mobile devices and sensor technologies has affected working life and daily life. The main purpose of this study is to investigate the effect of Metaverse technology on management information systems and to reveal how it will affect strategic planning and decision-making processes in businesses. Additionally, the aim is to provide examples of the use of Metaverse technologies in work life and to identify the changes they will bring to business operations. The descriptive method was used in the study. It has been revealed that the use of Metaverse technology in the management, strategic planning and decision-making processes of businesses will provide cost, time savings and competitive advantage to businesses and cause these processes to work realistically and healthily. It is one of the most important factors that will enable businesses to follow these technological developments and make use of these technologies.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): BAYRAM, Vildan ve KAYA, Şükrü Mustafa (2023), "The Effect of Metaverse Technology on Management Information Systems in Strategic Planning and Decision-Making Processes of Businesses", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.794-807, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1326478>

1. INTRODUCTION

The rapid and continuous change in technology has also changed the production, distribution, marketing and management systems in enterprises. As a result of this change, computer aided production was started in production and the use of robots in production started. With the development of information systems, businesses have the opportunity to access more information and use this information while making business decisions. Businesses that follow technology, developments in information and communication systems and use these developments in their activities work faster, more effectively and efficiently than their competitors. Today, the technological systems developed have started to be used in almost all functions of the enterprises (Damar,2021).

Business managers need real and timely information about events, resources and processes when making strategic planning and decisions about activities. Management information systems, which are used to obtain, process, organize and adapt the information needed by the managers in the best way, provide speed and time savings to the enterprises. By the use of these systems, the tasks of the management levels, which in most cases are impossible to get out of, are carried out with less effort and cost, and with better quality (Polat, 2007:190-193). In addition to these, computer and internet technologies are in constant change and progress. Every day, new technologies and new systems are developed and put into service. IoT technologies, Metaverse technologies and blockchain technologies are among the newest and most used technologies (Andrews et al., 2019:155-160).

Among these technological developments, Metaverse technologies have attracted great attention recently. Metaverse is a complex and interactive information and communication environment where the physical and virtual worlds come together (Kaya et al., 2022). These technologies have the potential to transform business processes and business management information systems of businesses by offering features such as augmented reality (AR), virtual reality (VR), mixed reality (MR). What processes do businesses go through when making strategic planning and decisions that are vital for the business, and how does Metaverse technology affect management information systems in these processes? In addition, the study reveals how the management systems of enterprises are going through a change and transformation. In this context, Metaverse technologies are discussed, strategic planning and decision-making processes in enterprises are examined, the effect of Metaverse technologies on business information systems are revealed. Afterwards, the results of the study are evaluated and suggestions that would be beneficial to businesses and economic units were done (Laudon and Laudon, 2018).

2. THE RESEARCH METHOD

By switching from traditional information systems to Metaverse-based systems, businesses can make their business processes more efficient, improve customer experience and gain competitive advantage. The scope of this article is to investigate the effects of Metaverse technologies on business management information systems and to evaluate the integration of these technologies into strategic planning and decision-making processes of businesses.

Descriptive method was used in the research and research information was determined as follows;

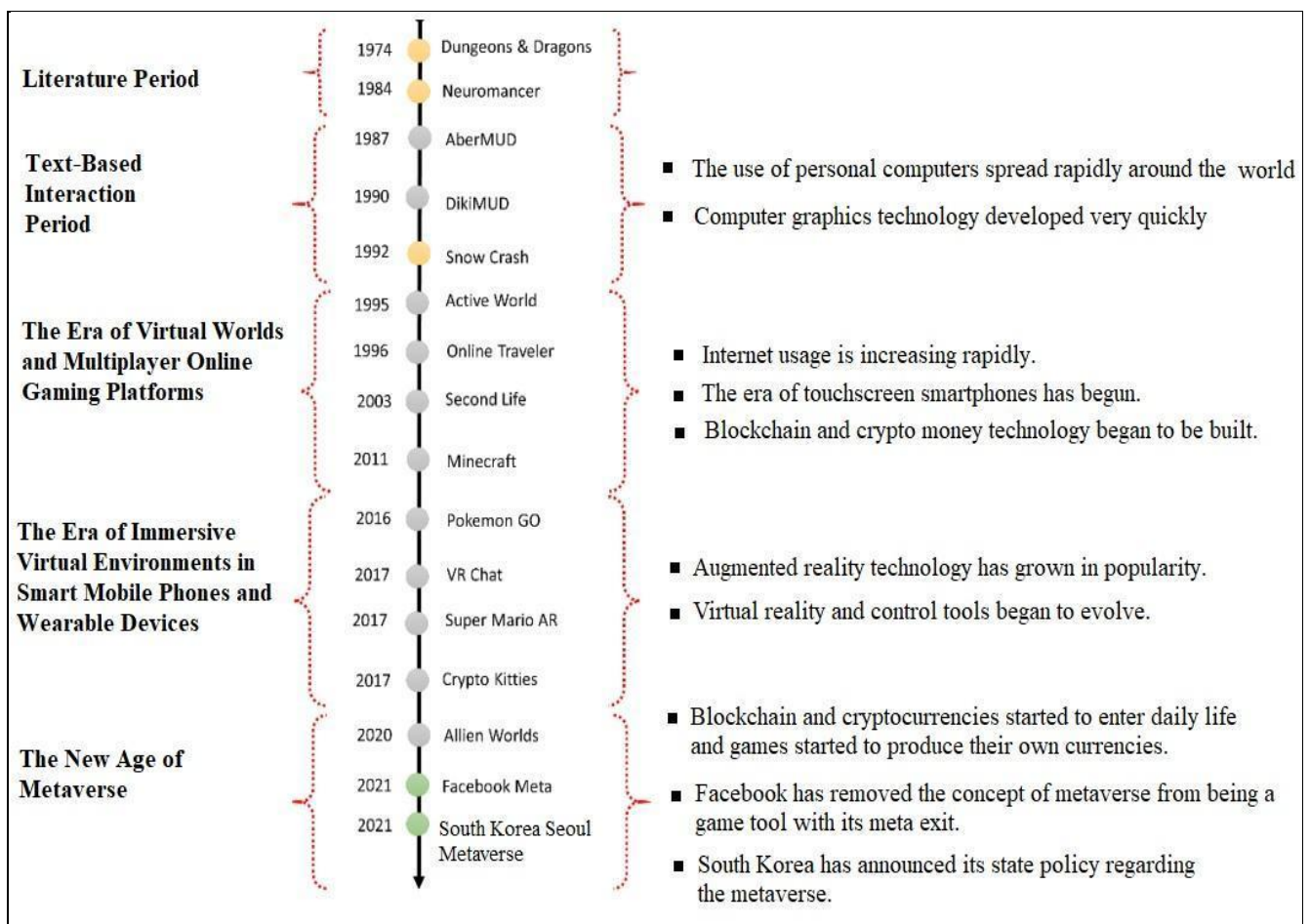
- What is the importance of Metaverse technologies for business management information systems?
- How do Metaverse technologies benefit businesses in their strategic planning and decision-making processes?
- What conclusions and suggestions can be made to the working life within the scope of the information obtained as a result of the research?

The study contributes to the existing literature by shedding light on the effects of Metaverse technologies in strategic planning and decision-making processes in business management, and provides valuable insights and recommendations for businesses.

3. THE TERMS: METAVERSE

The term "*Metaverse*" was first used in 1992 by science fiction writer Neal Stephenson in the cyberpunk novel "*Snow Crash*". In this novel, people in the physical world, digital avatars (similar to the user's physical self), enter the Metaverse (a parallel virtual world) and live there through virtual reality equipment (Mete, 2022:156-160). In the years that followed, many other meta-universes emerged, with Second Life, developed by Linden Lab 2003, very popular. However, in October 2021, Mark Zuckerberg's official announcement that the company's name was changed from Facebook to Meta created a lot of excitement and a wider audience. Several platforms such as Roblox, Sandbox and Omniverse, which have been recently developed by industry giants, have revealed their motivation and demands to create a Metaverse. Metaverse is an immersive virtual ecosystem that connects the physical and virtual worlds and spans Mixed Reality (MR), Augmented Reality (AR) and Virtual Reality (VR) facilitated by the convergence between the Internet, Web and Extended Reality (XR). In addition, Artificial Intelligence and Blockchain are recognized as key technologies to improve the metadata warehouse (Mitra, 2023:480-487).

Figure 1. Historical Development of Metaverse

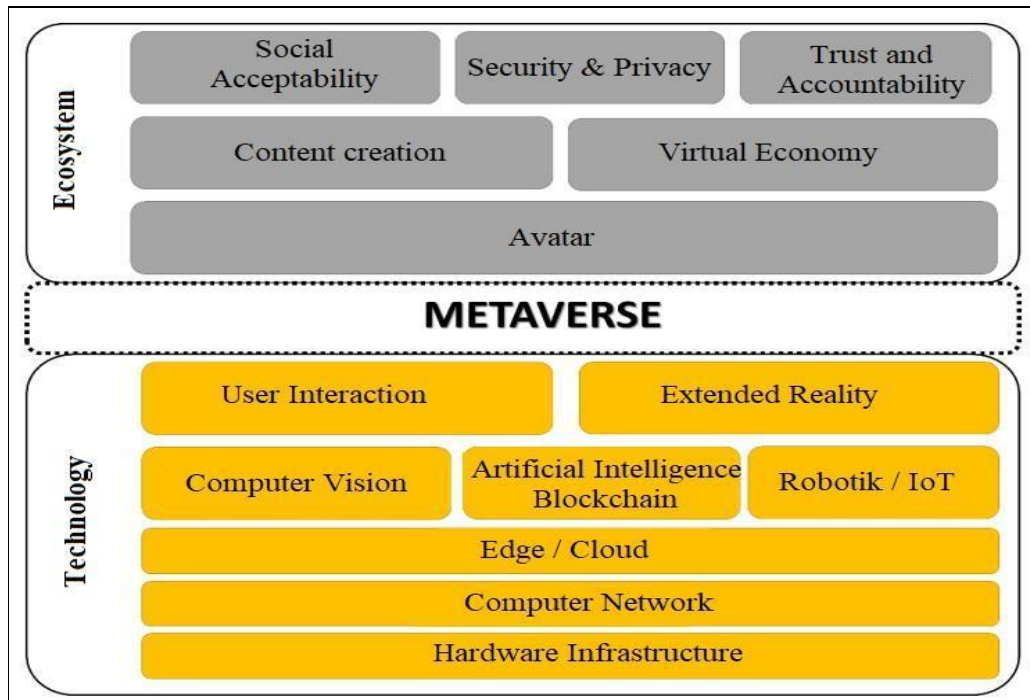


Source: Damar, 2021:173.

In the historical process presented in Figure 1, the impact of developments within the Metaverse on the Metaverse, the impact of book-type resources are shown with orange dots, the impact of game genre resources with gray dots, and the effects representing company and government statements with green dots. In her extensive work on the meta-universe in 2021, Lee traces the history of the meta-universe back to her 1974 book / game Dungeons & Dragons. The Dungeons & Dragons desktop role-playing game was developed by the Wizards of the Coast company, and the company has published several books with rules about the game (Lee, 2021:4-8).

In this historical process, the ecosystem that forms the Metaverse universe and the technologies used are developing rapidly. The Metaverse ecosystem and the basic technologies used are presented in Figure 2.

Figure 2. Metaverse Ecosystem and Technologies Used



Source: Damar, 2021:177.

The important and critical technologies for the Metaverse architecture are respectively; augmented reality technology, user interaction, computer vision, artificial intelligence and blockchain, robotics and the internet of things (IoT), edge computing, computer networks and hardware infrastructure (Damar, 2021:177). Augmented reality; Advances in imaging technology and information processing have led to the emergence of new devices that can embed digital information onto the physical world or incorporate features of the physical world into virtual scenes. These combinations of digital and physical environment are called augmented realities. Augmented reality (XR) devices find application in many fields from the education sector to the production sector through realistic three-dimensional visualization and touch interfaces (Andrews et al., 2019:155-160).

When research on the Metaverse is done in the literature, terms such as augmented reality, virtual reality and mixed reality are encountered, and the term augmented reality (XR) has recently been an umbrella term covering the words augmented reality (AR), virtual reality (VR), mixed reality (MR). It can be seen that it can be used as Lee (2021), in addition to Andrews et al. (2019), has included projection and hologram technology into the concept of augmented reality.

4. METAVERSE-BASED TECHNOLOGIES

While Metaverse is referred to as a new technology, it is actually a set of technologies. Metaverse is expressed as a platform where many new and advanced technologies come together. Statements show that augmented reality (AR), virtual reality (VR), artificial intelligence, neural interfaces, blockchain applications and wearable electronic products will play a major role in the establishment of the Metaverse universe. (Yılmaz, 2022:5-13).

- **Extended Reality:** Central to the concept of Metaverse is the concept of a virtual, three-dimensional environment where people can hold business meetings, socialize, shop and trade, conduct educational activities, and be accessible and interactive in real time. The combination of augmented reality (XR), augmented reality (AR), virtual reality (VR) and mixed reality (MR) play an important role in bringing the Metaverse to life (Damar, 2021:185).
- **Virtual Reality (VR):** It is the most popular and known Metaverse technology. In technical terms, virtual reality refers to a three-dimensional environment created by computers. Virtual reality experience is explorable, interactable in an immersive and engaging virtual environment. A learning environment can be created where materials that can be developed with this technology and possible placements can be

completed. Unlike augmented reality, in virtual reality experience users will enter a fully simulated digital environment. (Liu, et.al., 2022:2-7).

- **Augmented Reality (AR):** Transforms real-life objects and characters into Metaverses, or digital visual components. For example, interactive digital scenes are transferred to a live, real-world environment via a phone call. This experience displays the real world and enriches the environment with digital details such as text and animation. Augmented reality experience will be accessible through AR glasses or screens, tablets and smartphones (Carmigniani et al., 2011).
- **Mixed Reality (MR):** Creates advanced computer technology, graphics and input systems to blend the physical and digital worlds. In mixed reality, digital and real-world objects coexist and can interact with each other in real time. Mixed reality is a mix of physical and digital worlds that unlocks natural and intuitive 3D human, computer and environmental interactions. This new reality is based on advances in computer vision, graphics processing, display technologies, input systems and cloud computing. (Damar, 2021:175-180).
- **IoT (Internet of Things) Technology:** An IoT ecosystem consists of web-enabled smart devices that use embedded systems such as processors, sensors, and communications hardware to collect, send, and act on data from environments. (Kaya, et.al., 2023:3-10).

5. BUSINESS MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS

An information system is a system that takes data sources as inputs and processes them and produces information products as outputs. Today, information systems are used in businesses as data processing systems, management information systems, decision support systems and office automation systems (Martin and Powell, 1991).

Business information systems are a set of technological tools, methods and processes that businesses use to manage business processes, collect, store, analyse and support decision making using information technologies. Business information systems are used to make businesses more efficient, gain competitive advantage and make strategic decisions (Özer and Kuşlu, 2012:393). These systems can support many business functions such as supply chain management, inventory control, financial management, customer relationship management, marketing, human resource management. It can also facilitate business-to-business communication, data sharing and collaboration.

Business information systems include hardware, software, data, users, and processes (Laurini Thompson, 1992). Business management information systems, in which these components are used, are the set of software and processes used to manage and optimize the operations of a business. These systems help businesses manage resources, data, processes and people (Emhan, 2007:215-218). Information systems used in business activities are used in management functions such as customer relationship management, supply chain management, human resources management, financial management, production management and stock management (Aydın, 2022:40-42). The historical development of information systems in businesses is presented below: (O'Brein, 1994:195; Güleş and Bülbül, 2004);

- 1950-1960- Electronic data processing systems,
- 1960-1970- Management information systems,
- 1970-1980- Decision support systems,
- 1980-1990- Strategic and End User Support; (1- end-user computer systems), (2- top manager information systems), (3-expert systems), (4-strategic information systems)

The innovations that have developed in management information systems in this historical development are discussed below:(Laudon and Laudon, 2018);

- **Technology:** The cloud computing platform is emerging as an important innovation used in businesses. Software as a service is growing. The mobile digital platform competes with the PC as a business system.
- **Management:** Managers have started using online collaboration and social networking software to improve coordination, collaboration and knowledge sharing. Business intelligence applications are increasing rapidly. Virtual meetings are proliferating.

- **Organizations:** Web 2.0 applications are increasingly used by businesses. Working from home is on the rise in the business world. Business value is re-formed.

Information systems are often presented as an integrated software platform and enable all departments of businesses to work together. Thus, businesses can increase their productivity, improve their decision-making processes and gain competitive advantage. Business management systems provide various benefits to businesses. Some of the main benefits of business management information systems to businesses are listed below (Polat, 2007:190-194; Fidan, 2009:2155-2160);

- **Productivity Increase:** Business management information systems increase productivity by automating business processes. Thanks to the technological infrastructure and software, businesses work more effectively and quickly, providing efficient resource use and time savings.
- **Internal Control and Monitoring:** Management information systems are an important tool for monitoring the activities of businesses and strengthening internal control mechanisms. It provides the opportunity to standardize processes, data analysis and reporting. This allows businesses to better manage their operations and identify problems quickly.
- **Improving the Decision-Making Process:** Business management systems provide managers with fast and accurate access to business data. Thus, it enables more informed and strategic decisions to be made. With data analytics, reporting and forecasting modules, businesses can follow market trends, manage costs and gain competitive advantage.
- **Customer Relationship Management:** Management information systems enable to track customer information, manage customer demands and monitor sales opportunities. Businesses are developing better customer relationship management to increase customer satisfaction and ensure customer loyalty.
- **Business Continuity and Risk Management:** Management information systems are an important tool for business continuity planning and risk management. With data backup and disaster recovery systems, businesses can be prepared for possible interruptions and ensure business continuity. At the same time, with risk management modules, businesses can identify and analyses risks and take appropriate measures.
- **Collaboration and Communication:** Management information systems increase cooperation between different departments and facilitate communication. With collaboration platforms, instant messaging, and collaboration tools, teams can efficiently share information, manage projects, and reduce errors in communication.
- **Cost Savings:** IYBS provides cost savings by optimizing business processes and increasing efficiency. Automatic collection and processing of data reduces human error and repetitive work costs. At the same time, inventory costs can be reduced through improvements in inventory management, purchasing and supply chain processes.
- **Data Analysis and Reporting:** ICES allows businesses to analyze large amounts of data and gain valuable insights. Businesses can gain competitive advantage by analyzing customer trends, market segmentation, inventory management and financial performance. In addition, it becomes easier to monitor and report business performance with standard and customizable reporting tools.

Business management systems enable businesses to be more efficient, strategic and competitive. These systems support the basic objectives of businesses such as improving processes, controlling costs, strengthening customer relations and managing risks. In addition, it can be said that these systems are an important tool to increase the competitiveness of national and international enterprises.

6. STRATEGIC PLANNING IN BUSINESSES

Strategic management is a management approach that determines the point that the business wants to reach in the future and the position it will take (Bryson, 1988:5). Thanks to strategic management, businesses carry out their resource planning, valuation and reporting activities in an integrated structure, keeping the effort of continuous improvement in quality at the forefront (Küçüksüleymanoğlu, 2008:405-408). In this context, businesses need to give importance to strategic planning in their strategic management studies.

The strategy is formed within the framework of long-term goals and objectives. The plan, on the other hand, consists of the process of determining the steps to be taken in order to achieve the business strategy. Strategies

that are finalized in writing are called strategic planning (Eren, 2010; Bay and Akpınar, 2016:360-363). At the same time, strategic planning is the process of developing the necessary procedures and operations by top management and business owners to achieve the goals of the business. Strategic planning is a process that will form the basis of all activities for all employees within the framework of the business vision, mission, goals and objectives. For this purpose, determining the priorities and directing the resources accordingly will be realized through strategic planning. It also contributes to creating effective decisions and practices for production and management processes (Bontempo et al., 2015:2963-2965; Kocaoğlu et al., 2020:227-230). Strategic planning consists of four main stages. These stages are described below (Ülgen and Mirze, 2004:32-33; Küçüksüleymanoğlu, 2008:405-408; Bontempo et al., 2015:2062-2966);

- The vision and mission of the organization should be determined in line with the basic principles and values that the employees of the business also participate in.
- Critical success factors that will enable the business to reach its goals should be determined and internal and external environment analyzes related to these should be done (SWOT analysis).
- Plan summaries should be made and processes should be designed by determining the objectives, strategies, policies and regulations of the business. and action plans should be established.
- Control and evaluation should be made whether the targeted level has been reached by implementing the planned activities.

Businesses provide the data and information they need while making strategic planning, using technological resources and programs today. Management information systems developed in this sense provide great opportunities for planning, control and forecasting activities in business activities. Management information systems support the planning, control and decision-making functions at the management level, especially in internal business activities (Tekin et al., 2003:189). One of these technologies is Metaverse technology.

7. DECISION-MAKING PROCESSES IN BUSINESSES

According to the Turkish Language Institution, a decision is defined as "*a final judgment given by thinking about a business or problem*" (Türk Dil Kurumu, 2019). Decision making is the process of choosing the most suitable one among more than one option in order to achieve the goals (Eren, 2010; Lamba, 2014:8-18; Tekin and Ehtiyar, 2010:3396-3405). In this process, different solution alternatives are determined for the solution of the problems, then they are evaluated and the appropriate alternative is selected. Decisions taken are actually made for future activities or to solve a particular problem (Daly et al., 2017). The success of the decision-making process directly affects the success of the organization. In the decision process, factors such as the time of communication of the decisions, the form and the anxiety of making good decisions affect the decisions. Businesses need to make the right decisions to achieve their strategic goals and be successful. Because a decision made affects the decisions to be taken later (Mykkänen, 2010; Altan, 2020:52-65).

Different decisions are taken by managers at different levels in businesses. These decisions can be grouped as structural, semi-structural and unstructured decisions. Non-structural decisions are strategic decisions without clear instructions/procedures, usually made by top managers and for long-term goals. *Semi-Structural Decisions* are tactical-level decisions made by middle and senior managers. Decision makers get support from instructions/procedures and use data analysis for the best alternative (Laudon and Laudon, 2018). *Structural decisions* are usually made for repetitive activities in the operations division of the business and decision makers create instructions/standards/procedures. These decisions are operational decisions made by individual employees/team leaders.

Decision making is a process and consists of some stages. The stages of this process can be mentioned as (Bakan and Büyükböşe, 2008:31-35; Nickols, 2015; Altan, 2020:52-65; Dönerçark and Tecim, 2020:79-85);

- Define the issue to be decided
- Gathering information about the subject to be decided
- Identifying alternatives
- Choosing one of the alternatives
- Implementation of the decision

- Evaluation of the decision

The most important strategic decisions for the enterprise are taken at the management level of the enterprise. Managers bring together various elements and coordinate these elements in order to achieve the goals or strategic goals of the enterprise. In order to ensure coordination in the management process, the necessary decisions should be taken in a way that will make the business successful, make a profit, and provide a competitive advantage. (Emhan, 2007:215-219). In addition, it is important to take and implement decisions on time and quickly (Tekin and Ehtiyar, 2010:3396-3399). There are factors that affect the speed and timing in the decision process: Data, information, storing information, processing, transmitting, distributing information, the specialist staff required for these, and the cost of this process (Daniela, 2019:76-82). In this context, the need to support the decision-making process by a technological system arises. Businesses and managers cannot carry out their decision-making processes as desired without data and information. For this reason, they have to constantly collect information from their internal and external environment. At the developing technological level, businesses can quickly access, process and use this data and information they need in their decision-making processes (Sucu, 2021:263-270).

8. THE BUSINESS APPLICATIONS OF METAVERSE TECHNOLOGIES

Metaverse is a three-dimensional and user-interactive virtual reality of a digital universe. Thus, Metaverse technologies establish a two-way connection between virtual and real world. In recent years, the digitization of services have been used as a tool to increase productivity in the fields of business, entertainment and education. When many studies in the literature are examined, we observe that virtual reality technologies are used in a wide range such as military, education, sports, tourism, gaming, medicine, astronomy (Kalkan, 2021:163-174).

While the Metaverse is developed and aims to expand the scope of capabilities in social media, the potential is huge for other industrial, commercial, social, education, medical, military and government. By using Metaverse technologies, real life simulation is provided and advantages and disadvantages that can be experienced in real life are determined. Thus, businesses will be able to make healthier decisions about their investments, new products to be produced or new markets. It is possible to shape, coordinate and plan managerial activities using these technologies. Metaverse is an endless interconnected digital world that can be used by users to work, transact sales, build cities, watch shows and play games. Metaverse is the first step towards realizing digital business in the future (Amirulloh and Mulqi, 2022:176-178).

Users can participate in cultural and artistic activities without restrictions of freedom, travel the world and even space as a tourist, do things that cannot be experienced in the real world, and go places they cannot go in real life. Everything in the Metaverse is up to the user's choice (Kye et al., 2021:1-13). In addition to these, another domain of Metaverse is that it enables virtual meetings by providing remote office facilities. In addition, new horizons can be opened regarding digital tourism and digital exhibition. The development of digital twin technology and interactive technology allows users to overcome the limitations of time, space and other factors, freely visit scenic spots around the world, and get an immersive experience. Building Metaverse can help support education with immersive simulation of realistic scenes to support understanding of learning content. Metaverse breaks the boundaries of time and space and eliminates the distance between people. People in Metaverse can communicate anytime and anywhere. Metaverse can thus provide various forms of social interaction (Narin, 2021:17-24; Mystakidis, 2022:486-487).

By using Metaverse technologies in businesses, platforms where management meetings and managerial activities can be carried out, strategic decisions can be taken and strategic planning can be made regardless of any location can be simulated. Multiple businesses can be established and managed virtually in national and international areas. Metaverse technologies offer platforms that can be interacted with from every country and region with a suitable network infrastructure. Large-scale organizations can carry out their activities by managing all their sub-units and branches on a local and international scale. In other words, a cross-border structure can be created by utilizing Metaverse technologies, and real economic units can be managed virtually without going to business units or branches. In addition, all of a real business, its sub-units or branches abroad can be visited virtually and coordinated as if it were real.

The business functions of a virtual business such as transportation, communication, production, marketing, human resources and logistics can be predicted with Metaverse technologies. Thus, it is possible with Metaverse technologies to make virtual SWOT analysis for entrepreneurs who want to establish a new business or production facility, and to reveal the opportunities and threats that may occur in case of an attempt.

Virtual market effects of a new product or products being produced can be seen and determined. In product development, prototypes can be developed without using any raw materials, tools and physical labor, and tests can be made regarding the use of the product. Defects and deficiencies of the product can be determined and rearrangements can be made.

It would be shortsighted to think that the Metaverse is limited to games only. Metaverse can have an all-encompassing effect. It is predicted to revolutionize the “value functions” of companies and almost every industry in the future, from healthcare to consumer products, entertainment and business-to-business technical solutions to payments. In addition, entirely new industries, markets and resources, as well as new types of skills, occupations and certifications will be created to enable this future (Hollensen et al., 2022:1-7). One of the most important areas that Metaverse will affect is the education sector (Damar, 2021; Kye et al., 2022:3-7). Education systems strive to prepare students for business life through technical courses. However, with digital games, there is the potential to develop special meta-universes that can help teach soft skills even in casual entertainment. By using Metaverse technologies in the education sector, the campus where the universities are located can be visited simultaneously.

Metaverse also has important potential applications in healthcare and its use is expanding rapidly. Some of the most important applications are remote monitoring of patients in need of intensive care, access to data, better understanding of clinical outcomes (such as blood glucose and heart rate monitoring), and virtual follow-up of patients. In medical images too, the Metaverse has many potential applications due to the fundamental change in the nature and quality of imaging (Garavand and Aslani, 2022:1-6). By simulating patient follow-up systems in the health sector, it will be possible for patients to be examined virtually without the need to come to the hospital. The potential of Metaverse in education and health could revolutionize student medical education and public health. The main advantages of Metaverse in health and patient care; increasing role of virtual reality in medical education, digital therapeutic applications of Metaverse and augmented reality used in surgical procedures (Kye et al., 2021:2-6). Metaverse offers various advantages, especially in the training of healthcare personnel. Experience-based, content and scenario-based learning, rich and user-interactive content, and simulation opportunities for the application of the acquired knowledge in the field are some of these advantages. (Damar, 2021). Another area of influence of Metaverse is the real estate sector. Lands that do not exist in the real world and exist only in the virtual world attract the attention of different investors.

Metaverse technology has the potential to transform social interactions, business dealings and the internet economy in general. Therefore, Metaverse has been receiving increasing attention from all over the world lately, and many technology giants such as Facebook, Microsoft, Tencent and Nvidia are announcing their Metaverse initiatives one after the other. The term Metaverse has become prominently featured in the discourse of technology executives as they outline the future trajectory of their respective companies (Jungherr and Schlarb, 2022:3-6).

One of the predictions about Metaverse is that it will bring more turnover and profit to the virtual product market. Accordingly, the virtual goods market, which is worth approximately 50 billion dollars by 2022, is expected to increase to 190 billion dollars by 2025. Metaverse also promotes rapid development of AR/VR technologies. The volume of the global AR/VR market, which was \$12 billion in 2020, is expected to grow by 54 percent in the five years to 2024. Total AR/VR device shipments, which were 5.12 million units in 2020, are expected to reach 43.2 million units in 2025. Besides, the enormous data storage and computing requirements for the formation of the superuniverse further encourage the rapid development of cloud computing. With the expansion of the user value chain, the commercial value of Metaverse applications will grow geometrically (Cui et al., 2022:2167-2170).

9. RISKS AND THREATS OF METAVERSE TECHNOLOGIES

Addresses system errors of the Internet, cyberspace, and Metaverse. Accordingly, it is emphasized that good behavior and activities that are expected to be freely performed as type 1 and type 2 system errors are incorrectly over-restricted and cannot be prevented, bad behaviors and activities that should be controlled and prevented and controlled when necessary, and even punished (Medeni et al., 2008:993-996). Experts participating in the research conducted by Anderson and Rainie (2022), on the other hand, warn that these new worlds can dramatically amplify every human trait and tendency, both bad and good. Specialists focus their concerns specifically on the freedom of those who control these systems to redirect, restrict, or inhibit human

actions, and to suppress people's ability to self-actualize through their free will, and to expand people's natural capacities.

Similarly, according to Wang et al. (2022), a wide variety of security breaches and privacy breaches can occur in the Metaverse, from the management of large data flows, widespread user profiling activities, unfair consequences of artificial intelligence algorithms to the security of physical infrastructures and the human body. In addition, problems arising from Metaverse devices and psychology-based problem areas such as addiction are issuing those developers should consider. In addition to the many benefits that Metaverse technologies provide to businesses, there are also risks and threats. For this reason, it is necessary for businesses to ensure their own security and to take a series of precautions for this purpose. First of all, businesses need to take various measures by identifying possible risks that may develop while using internet technologies and systems. In addition, taking measures by preparing an action plan against a risk and threat situation will reduce the degree of damage.

Information security is one of the most important elements in the use of internet technologies. It is as important as accessing the information, protecting this information and preventing its misuse. Preventing unauthorized access to confidential information and activities of businesses by other individuals, institutions or groups depends on the functioning of a series of protection measures (Güredin, 2014). One of the most necessary measures is to ensure the security of the internal control systems in the information technology database of the enterprise. Information technologies used by businesses should be frequently audited and controlled (Gallegos and Manson, 2006). Acting confidently that information is securely stored and protected is vital for businesses (Demir Yalkın, 2011; Özbilgin, 2003:123-125). This protection is provided by the state as well as by various laws. The most well-known law among these laws is the Personal Data Protection Law. KVKK, which entered into force in Turkey in 2016, protects the fundamental rights and freedoms of individuals during the use of personal data, as well as regulates the obligations of businesses in this regard and the procedures and principles that they must comply with (Özcan and Bircan, 2023:749-753).

10. CONCLUSION

The age of digital revolution, as a result of the developments in the field of computer and information processing, the Metaverse universe is becoming a subject with different effects on daily life. It is possible to mention a few sample scientific studies and researches in different fields related to Metaverse, which has evolved from the physical world to creating a digital world with the concepts of virtual reality and augmented reality.

Mete (2022) examined the studies on Metaverse technologies and kept a projection for the future. Thus, Metaverse revealed the social and economic impact areas of technologies. Güler and Savaş (2022), using the descriptive research model, examined the studies on the Metaverse in the last 20 years. As a result of their study, they found that studies on Metaverse increased especially after the pandemic, and Metaverse technologies were used especially in the game industry and applied to an increasingly diversified area. Mystakidis (2022) sought to raise awareness about the origin and possibilities of the Metaverse in order to formulate a unified vision for Metaverse powered online distance education.

Izani et al. (2022) tried to identify potential opportunities and challenges that could benefit Metaverse technologies and design. To this end, they reviewed visual design areas and potential targets. In a different study, Özdemir et al. (2022) changed the name of Facebook, which is considered as a social media giant, to Meta in October 2021, and in addition to explaining its vision regarding the Metaverse, the interest in Metaverse technologies and this field increased and became a new focus. has arrived. This development has led to the acceleration of studies in the Metaverse field since 2021. The production of scientific studies in order to understand, explain, observe and analyses the Metaverse concept and the developments experienced in the business world is also gaining momentum.

Metaverse represents a virtual reality space that intertwines with the physical world, allowing users to interact and relate to digital content and experiences. Businesses can leverage the capabilities of Metaverse to create innovative business models, expand their reach and engage more deeply with customers. The use of Metaverse technologies in strategic planning and decision-making processes will increase the level of benefit to be obtained. They should assess the compatibility of the information systems used, the risks associated with data management and security, and invest in training programs to ensure that employees can use Metaverse effectively. In addition, businesses need to take ethical considerations and the protection of privacy seriously to

maintain trust and transparency. In addition, it should be examined how the innovations brought by Metaverse technologies affect the management strategies, workforce dynamics and data security of enterprises and what difficulties they bring.

When the literature review and the examined mataverse platforms are observed in the study, it is seen that businesses are directly affected by Metaverse technologies in their strategic planning and decision-making processes, and this situation will continue to progress rapidly. In order for businesses to control and manage these developments that will shape many of their activities, they need to update their management information systems and make them suitable for Metaverse-based technologies. In addition, in order for the transformative effect of Metaverse to be felt and widely felt in society, it must be good real-time, accurate, consistent, reliable. For the realization of these criteria, sufficient capabilities regarding network and hardware infrastructure should be expanded. Moreover, both hardware and software sides need to be well modeled and implemented. Another sensitive issue is the precautions to be taken and the activities to be carried out regarding data storage and confidentiality of this data.

Virtual addiction, cyberbullying, ethical and other psychological factors should be considered in all aspects in this new universe, which will be used by large masses and where there is a huge market volume in the economic sense. With well-designed standards and the right positioning of privacy and security principles, Metaverse can turn into a useful and indispensable tool for humanity.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

REFERENCES

- ALTAN, Senem (2020), “*Karar Alma Sürecinde Duyguların Rolü ve Etkileri*”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.6(2), ss.52-65.
- AMIRULLOH, Muhamad F. N. and MULQI, Mohamad (2022), “*Know More Metaverse as the Technology of the Future*”, **International Journal of Research and Applied Technology (INJURATECH)**, S.2(1), ss.174-177.
- ANDERSON, Janna and RAINIE, Lee (2022), **The Metaverse in 2040**, Pew Research Centre Publisher, Washington D.C. (US).
- ANDREWS, Christopher, SOUTHWORTH, Michael K., SILVA, Jennifer N. A. and SILVA, Jonathan R. (2019), “*Extended Reality in Medical Practice*”, **Current Treatment Options in Cardiovascular Medicine**, S.21(4), ss.1-12.
- AYDIN, Hakan (2023), “*Yönetim Bilgi Sistemlerinde (YBS) Siber Güvenliğin Önemi*”, **Bilgisayar Bilimleri ve Teknolojileri Dergisi**, S.3(2), ss.38-45.

- BAKAN, İsmail and BÜYÜKBEŞE, Tuba (2008), “*Katılımcı Karar Verme: Kararlara Katılım Konusunda Çalışanların Düşüncelerine Yönelik Bir Alan Çalışması*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.13(1), ss.29-56.
- BAY, Murat and AKPINAR, Selahattin (2016), “*Yönetim Bilgi Sistemlerinin Stratejik Planlamaya Etkisi ve Bir Uygulama*”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.12(2), ss.357-364.
- BONTEMPO, Paulo Cesar, MOSCARDINI, S. B. and SALLES, José Antonio Arantes (2015), “*Comparative Analysis between the Institutional Development Plan and Strategic Planning Methodologies*”, **The Case of the Federal Institute of Education at Minas Gerais – Brazil**, **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, S.174, ss.2962-2966.
- CANBAZ, Serdar (2014), “*Kobi’lerde Stratejik Planlama ve Karar Alma Sürecinde Yönetim Bilgi Sistemlerinin Rolü ve Önemi: Edirne’de Bir Araştırma*”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- CARMIGNIANI, Julie and FURHT, Borko (2011), “*Augmented Reality: An Overview*”, **Handbook of Augmented Reality** (Ed. B. Furht), Springer Publisher, New York (US).
- CUI, Hansheng, XU, Ziang and YAO, Chenzhengting (2022), “*Will the Metaverse be the Future of the Internet?*”, **8th International Conference on Humanities and Social Science Research - ICHSSR 2022** (Eds. E. Khalil, J. S. Zha), 22-24 April 2022 – Chongqing (China), Springer Nature Publisher, Beijing (China), ss.2165-2170.
- DALY, John and JACKSON, Debra (2017), **Contexts of Nursing: An Introduction**, Elsevier Health Sciences Publisher, Edinburgh (UK).
- DAMAR, Muhammet (2021), “*Metaverse ve Eğitim Teknolojisi*”, **Eğitimde Dijitalleşme ve Yeni Yaklaşımlar** (Ed. T. Talan), Efe Akademi Yayınları, İstanbul.
- DANIELA, Mitran (2019), “*Decision Support Systems to Create A Competitive Advantage*”, **Internal Auditing & Risk Management**, S.55(3), ss.76-82.
- DEMİR YALKIN, Lütfiye Defne (2011), “*Bilgi Teknolojileri Denetimi: Kavramsal Çerçeve, Aşamaları, Sınırları, Sorunları*”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DÖNERÇARK, Mert and TECİM, Vahap (2020), “*Kurumsal Karar Destek Sistemlerinde Yapay Zekâ Kullanımı: Tasarım ve Uygulama*”, **Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi**, S.6(2), ss.77-103.
- EMHAN, Abdurrahim (2007), “*Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanılması*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.21(6), ss.212-224.
- EREN, Erol (2010), **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, Beta Yayınları, İstanbul.
- FİDAN, Halil (2009), “*Pazarlama Bilgi Sistemi (PBS) ve Coğrafi Bilgi Sistemi (CBS)’nin Pazarlamada Kullanımı*”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, S.4(14), ss.2151-2171.
- GALLEGOS, Frederick, MANSON, Daniel and SENFT, Sandra Allen (2004), **Information Technology Control and Audit**, Auerbach Publications, New York (US).
- GARAVAND, Ali and ASLANİ, Nasim (2022), “*Metaverse Phenomenon and its Impact on Health: A Scoping Review*”, **Informatics in Medicine Unlocked**, S.32, ss.1-6.
- GÜLER, Osman and SAVAŞ, Serkan (2022), “*All Aspects of Metaverse Studies, Technologies and Future*”, **Gazi Journal of Engineering Sciences**, S.8(2), ss.292-319.
- GÜLEŞ, Hasan Kürşat and BÜLBÜL, Hasan (2004), **İşletmelerin Stratejik Rekabet Aracı Yenilikçilik**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- GÜREDİN, Ersin (2014), **Denetim ve Güvence Hizmetleri**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- HOLLENSSEN, Svend, KOTLER, Philip and OPRESNIK, Marc Oliver (2022), “*Metaverse – The New Marketing Universe*”, **Journal of Business Strategy**, S.44(3), ss.119-125.

- IZANI, Mohd, MUSTAFFA, Fauzan, RAZAK, Aizhah and ALKHALIDI, Abdulsamad (2022), “*Metaverse: A Platform for Designers - Idea, Concept, and Potential Opportunity in the Digital Realm*”, **Proceedings of the 2nd International Conference on Creative Multimedia 2022 - ICCM 2022** (Eds. F. Mustaffa, R. Sitharan, J. S. M. Nasir), 25-27 July 2022, V.706, Atlantis Press, Amsterdam (Holand), ss.134-143.
- JUNGHER, Andreas and SCHLARB, Damien B. (2022), “*The Extended Reach of Game Engine Companies: How Companies Like Epic Games and Unity Technologies Provide Platforms for Extended Reality Applications and the Metaverse*”, **Social Media Society**, S.8(2), ss.1-12.
- KALKAN, Naci (2021), “*Metaverse Evreninde Sporun Bugünü ve Geleceğine Yönelik Bir Derleme*”, **Ulusal Spor Bilimleri Dergisi**, S.5(2), ss.163-174.
- KAYA, Şükrü Mustafa, ERDEM, Atakan and GÜNEŞ, Ali (2022), “*Anomaly Detection and Performance Analysis by Using Big Data Filtering Techniques for Healthcare on IoT Edges*”, **Sakarya University Journal of Science**, S.26(1), ss.1-13.
- KAYA, Şükrü Mustafa, İŞLER, Buket, ABU-MAHFOUZ, Adnan M., RASHEED, Jawad and ALSHAMMARI, Abdulaziz (2023), “*An Intelligent Anomaly Detection Approach for Accurate and Reliable Weather Forecasting at IoT Edges: A Case Study*”, **Sensors** 2023, S.23, ss.24-26.
- KOÇAOĞLU, Mustafa, KARAMAN, Sümevra, SARIGÜL, Merve Melek and ÖZTAŞ, Nazlıcan (2020), “*Üniversitelerde Stratejik Planlama Süreçlerinin Karşılaştırmalı Analizi*”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.22(39), ss.225-238.
- KUŞ, Oğuz (2021), “*Metaverse: Dijital Büyük Patlamada Fırsatlar ve Endişelere Yönelik Algılar*”, **Intermedia International E-Journal**, S.8(15), ss.245-266.
- KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU, Rüyam (2008), “*Stratejik Planlama Süreci*”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, S.16(2), ss.403-412.
- KYE, Bokyung, HAN, Nara, KIM, Eunji, PARK, Yeonjeong and JO, Soyung (2021), “*Educational Applications of Metaverse: Possibilities and Limitations*”, **Journal of Educational Evaluation for Health Professions**, S.18(32), ss.1-13.
- LAMBA, Mustafa (2014), “*Karar Vermeyi Etkileyen Yapısal Faktörler Bakımından Yönetim ve Organizasyon Teorilerinin İncelenmesi*”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.16(27), ss.8-18.
- LAUDON, Kenneth C. and LAUDON, Jane P. (2018), **Management Information Systems Managing the Digital Firm**, Pearson Education Limited Press, Essex (UK).
- LAURINI, Robert and THOMPSON, Derek (1992), **Fundamentals of Spatial Information Systems**, London Academy Press, London (UK).
- LEE, Byoung Known (2021), “*The Metaverse World and Our Future*”, **Review of Korea Contents Association**, S.19(1), ss.13-17.
- LIU, Lulu and NHUNG, Minh Tien (2022), “*The Application of VR/AR Technology in Graphic Design Based on zSpace*”, **Hindawi Wireless Communications and Mobile Computing**, S.2022(Special Issue), ss.(1668296)-(1-7).
- MARTIN, Chris and POWELL, Philip (1991), **Information Systems**, McGraw-Hill Press, London (UK).
- MEDENİ, Tunç Durmuş, NAHAR, Nurun, MEDENİ, Tolga and ZRELLI, Saber (2008), “*Navigation at the Internet Front Line*”, **Encyclopedia of Networked and Virtual Organizations** (Eds. G. D. Putnik, M. M. Cruz-Cunha), IGI Global Publisher, Hershey (US), ss.990-1000.
- METE, Mevlüt Hürol (2022), “*Metaverse Teknolojileri ve Etki Alanları*”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.14(2), ss.155-171.
- MITRA, Susanta (2023), “*Metaverse: A Potential Virtual-Physical Ecosystem for Innovative Blended Education and Training*”, **Journal of Metaverse Research Article Received**, S.3(1), ss.66-72.
- MYKKÄNEN, Markus (2010), **Decision Making and Decision Communication in an Engineer Based Organization**, University of Jyväskylä Publisher, Jyväskylä (Finland).
- MYSTAKIDIS, Stylianos (2022), “*Metaverse*”, **Encyclopedia**, S.2, ss.486-497.

- NARİN, Nida Gökçe (2021), “*A Content Analysis of the Metaverse Articles*”, **Journal of Metaverse**, S.1(1), ss.17-24.
- NAZLI, Azra Kardelen, BEŞBUDAK, Miray and AKŞİT, Onur Orkan (2022), “*Metaverse Evreninde Yer Alan Bazı Uygulamalar Üzerine Tematik Bir Analiz*”, **TRT Akademi**, S.7(16), ss.1096-1119.
- NICKOLS, Fred W. (2015), **Strategic Decision Making: Commitment to Strategic Action**, Nickols Personal Web Page, https://www.nickols.us/strategic_decision_making.pdf (Date of Access: 03.01.2023).
- NING, Huansheng, WANG, Hang, LIN, Yujia, WANG, Wenxi, DHELIM, Sahraoui, FARHA, Fadi, DING, Jiangou and DANESHMAND, Mahmoud (2021), “*A Survey on Metaverse: The State of the Art, Technologies, Applications, and Challenges*”, **EEE Internet of Things Journal** (E-Article), ss.1-34, <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/2111/2111.09673.pdf> (Date of Access: 03.01.2023).
- O'BREIN, James A. (1994), **Introduction to Information Systems**, Irwin Publisher, Boston (US), 7th Edition.
- ÖZBİLGİN, İzzet Gökhan (2003), “*Bilgi Teknolojileri Denetimi ve Uluslararası Standartlar*”, **Sayıştay Dergisi**, S.49, ss.123-128.
- ÖZCAN, İrem and BİRCAN, N. Gözde (2023), “*Bağımsız Denetim Firmalarında Bilgi Sistemleri Risk Yönetimi Açısından Siber Denetim*”, **İSMMMO Mali Çözüm Dergisi**, S.33(177), ss.747-772.
- ÖZDEMİR, Serkan and ÖZDEMİR, Fulya (2022), “*Metaverse Kavramı ve İş Dünyasına Etkileri*”, **Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XV** (Ed. F. T. Emni), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.149-168.
- ÖZER, Buğra and KUŞLU, Murat (2012), “*Yerel Yönetimlerdeki Yönetim Bilgi Sistemleri ve Karar Destek Süreçleri: Manisa Belediyesi Örneği*”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.10(1), ss.389-410.
- POLAT, Necip (2007), “*Yönetim Bilgi Sistemi ve Sayıştayda Yürütülen Çalışmalar*”, **Sayıştay Dergisi**, S.65, ss.187-198.
- SUCU, Murat (2021), “*Karar Destek Sistemleri ve İş Zekâsı Uygulamalarının İşletmeler Açısından Önemi: Bir Literatür Araştırması*”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.44, ss.261-283.
- TEKİN, Mahmut, GÜLEŞ, Hasan Kürşat and ÖĞÜT, Adem (2003), **Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi**, Nobel Yayınları, Ankara.
- TEKİN, Ömer Akgün and EHTİYAR, V. Rüya (2010), “*Yönetimde Karar Verme: Batı Antalya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Farklı Departman Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri Üzerine Bir Araştırma*”, **Journal of Yasar University**, S.5(20), ss.3394-3414.
- TÜRK DİL KURUMU - TDK (2019), “*Karar*”, **Güncel Türkçe Sözlük**, TDK Yayınevi, Ankara.
- ÜLGEN, Hayri and MİRZE, Kadri (2004), **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, Literatür Yayınları, İstanbul.
- ÜZMEZ, Selahaddin Sami and BÜYÜKBEŞE, Tuba (2021), “*Dijitalleşme Sürecinde Bilgi Yönetiminin İşletmelerin Teknoloji Uyumuna Etkileri*”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, S.16(2), ss.117-127.
- WANG, Yuntao, SU, Zhou, ZHANG, Ning., LIU, Dongxiao, XING, Rui, LUAN, Tom H. and SHEN, Xuemin (2022), “*A Survey on Metaverse: Fundamentals, Security and Privacy*”, **IEEE Communications Surveys & Tutorials** (E-Article), ss.1-32, <https://arxiv.org/pdf/2203.02662.pdf> (Date of Access: 03.01.2023).
- YILMAZ, İbrahim (2022), “*Metaverse ve NFT Dünyasına Tasarım Açısından Bir Bakış*”, **Journal of Social and Humanities Sciences Research**, S.9(87), ss.1752-1763.

Örgütsel Muhalefet ve Sonuçları Üzerine Bir İnceleme

A Review on Organizational Dissent and its Consequences

Caner KORKMAZ

Öğr. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Terme MYO,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü, caner.korkmaz@omu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-8026-8290>

Makale Başvuru Tarihi: 08.05.2023

Makale Kabul Tarihi: 21.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Çetin BEKTAŞ

Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF,
İşletme Bölümü, cetin.bektas@gop.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-0078-3469>

ÖZET

Örgütler, insanlardan oluşan sosyal yapılardır. Örgütlerin, önceden belirlenen amaçlara ulaşabilmeleri, rakipleri karşısında rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri ve devamlılıklarını sağlayabilmeleri açısından sahip oldukları insan kaynağı önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar, örgütte yer alan politikalar, uygulamalar, süreçler vb. ile ilgili olarak örgütünden ayrı fikir ve görüşlere sahip olabilirler. Bu durumda, örgütsel muhalefet davranışı gündeme gelmektedir. Çalışanlar, sahip olduğu muhalif görüşlerini, örgüt içerisindeki veya örgüt dışındaki taraflara ifade edebilirler. Örgütsel davranış çalışmaları, örgütlerdeki çalışan davranışlarını anlamak ve yönetim ve organizasyon alanındaki bilgi birikimine katkı sağlamak açısından önemlidir. Örgütsel davranış alanında, üzerine çalışmalar yapılan konulardan biri de örgütsel muhalefettir ve örgütsel muhalefet davranışı bazı olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, örgütlerde ortaya çıkan muhalefet davranışını ve bu davranışın sonuçlarını literatür çerçevesinde açıklamaktır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle, örgüt, muhalefet ve örgütsel muhalefet kavramları üzerinde durulmuştur. Ardından, örgütsel muhalefeti tetikleyen olaylar ve örgütsel muhalefet stratejileri açıklanmıştır. Bu açıklamalardan sonra, literatürde örgütsel muhalefet ile ilgili yapılan çalışmalara ve örgütsel muhalefetin sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak, örgütsel muhalefet hakkında genel bir değerlendirme yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:

Muhalefet,
Örgüt,
Örgütsel Davranış,
Örgütsel İletişim,
Örgütsel Muhalefet,

ABSTRACT

Organizations are social structures comprised of individuals. Human resources hold a significant position in enabling organizations to achieve predetermined goals, gain a competitive advantage over competitors, and ensure their continuity. Employees may have different ideas and opinions from their organization regarding policies, practices, processes, etc. in the organization. In this case, organizational dissent behavior comes to the fore. Employees can express their dissenting opinions to audiences within the organization or external audiences. Organizational behavior studies are important in understanding employee behaviors in organizations and contributing to knowledge in the field of management and organization. In the field of organizational behavior, one of the subjects studied is organizational dissent, and organizational dissent behavior can lead to some positive and negative consequences. The aim of this study is to explain the dissent behavior in organizations and the consequences of this behavior within the framework of the literature. Firstly, the concepts of organization, dissent, and organizational dissent are emphasized. Subsequently, the events that trigger organizational dissent and the strategies employed in organizational dissent are explained. Following these explanations, existing literature on organizational dissent and its consequences are discussed. Lastly, a comprehensive evaluation of organizational dissent is provided, along with recommended suggestions.

Keywords:

Dissent,
Organization,
Organizational Behavior,
Organizational Communication,
Organizational Dissent,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KORKMAZ, Caner ve BEKTAŞ, Çetin (2023), “Örgütsel Muhalefet ve Sonuçları Üzerine Bir İnceleme”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(3), ss.808-817, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1293884>

1. GİRİŞ

Örgütlerin, önceden belirlenen amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmelerinde, örgütte yer alan bireyler önemli bir yere sahiptirler. Günümüzün şiddetli rekabet ortamı ve hızlı bir şekilde değişen çevre koşulları dikkate alındığında, çalışanlar, örgütlerin stratejik kaynağı haline gelmişlerdir. Çalışanlar, bulunduğu örgütte farklı davranışlar gösterebilirler ve bu çalışan davranışları, birtakım olumlu ve olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir.

Örgütsel davranış disiplini, bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarının sebeplerini, davranış biçimlerini, davranışlarda meydana gelen değişiklikleri araştıran bir alandır (Koçel, 2018:505). Bu bağlamda, örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar hem örgütteki çalışan davranışlarını anlamak hem de yönetim ve organizasyon alanındaki bilgi birikime katkı sağlamak açısından önemlidir. Bugün, örgütsel davranış alanında araştırmacılar, örgütsel adalet, örgütsel destek, iş tatmini, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti gibi birçok farklı konu ile ilgili çalışmalar yürütmektedirler. Bu konulardan biri de örgütlerde sergilenen muhalefet davranışlarıdır. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, örgütsel muhalefete ilişkin farklı çalışmalar bulunmaktadır.

Çalışanlar, örgütü ile ilgili herhangi bir konuda aynı fikirde/düşüncede olmayabilir ve bunu ifade etme ihtiyacı hissedebilirler. Muhalefet ifadelerinin, bazı olumsuz sonuçlar getirebileceği (*çalışanların geçim kaynaklarını, iş arkadaşlarıyla ilişkilerini olumsuz etkileyebileceği vb.*) düşüncesiyle çalışanlar, muhalefet ifadelerini dile getirmekten çekinebilirler (Sazkaya ve Tuğrul, 2022:22). Örgüt içerisinde sağlıklı bir biçimde yönetilemeyen muhalefet süreci, birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirebilir (Yol ve Zincirli, 2022:1902). Çalışanların sahip olduğu farklı fikir ve düşünceleri ifade edemediği, örgütsel muhalefet davranışı sergilediği ve cevap almadığı ya da beklentilerinin karşılanmadığı durumlar, onların işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebebiyet verebilir. Bu bağlamda, örgütsel muhalefet davranışının başarılı bir şekilde yönetilmesi, çalışan sürekliliğinin sağlanmasına ve örgütlerin sürdürülebilirliğine olumlu katkılar yapabilir (Sazkaya ve Tuğrul, 2022:22).

Literatürde, örgütsel muhalefet değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkilerini veya diğer değişkenler üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütlerde ortaya çıkan muhalefet davranışını ve bu davranışın sonuçlarını literatür çerçevesinde açıklamaktır. Buna yönelik olarak öncelikle, bu davranış biçimini açıklamaya yönelik kavramlar üzerinde durulmuştur. Ardından, örgütsel muhalefet ile ilgili yapılan bazı çalışmalara değinilmiştir ve ulaşılan yerli ve yabancı çalışmalardan yola çıkarak örgütsel muhalefetin sonuçlarına yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN ÖRGÜT VE MUHALEFET

Örgüt, bireylerin belirli amaçlara ulaşmak için bir araya gelerek oluşturdukları ve birlikte sistematik bir biçimde iş birliğine dayalı çalıştıkları gruplardır (Ülgen ve Mirze, 2014:22). Başka bir ifadeyle örgüt, iki veya daha fazla bireyin belirli amaçları gerçekleştirmek için bilinçli bir şekilde oluşturdukları ve görev paylaşımı gerçekleştirdikleri toplumsal varlıklardır (Kaya, 2008:122). Örgütte yer alan bireyler, farklı duygu ve düşüncelerini aktaran davranışlar ortaya koyabilirler. Bu davranışlar, tatminsizlik, kızgınlık, çatışma, sevinç vb. hakkında olabilir. Çalışanların örgüt içerisinde sergilemiş olduğu davranışlar, örgütsel amaç ve hedefleri etkilediği için davranış konusu, yönetim bilimi açısından önem taşımaktadır (Güney, 2015:1). Örgütsel davranış literatüründe kendine yer bulan çalışan davranışlardan biri de muhalefet davranışlarıdır.

Muhalefet, temelde siyaset bilimine ait bir kavram olsa da son yıllarda örgüt ve yönetim literatürlerinde de kendine yer bulan terimlerden biri olmuştur (Özdemir, 2013:115). Türk Dil Kurumu'na göre muhalefet kelimesi, “*bir tutuma, bir görüşe, bir davranışa karşı olma durumu, aykırılık*”, “*karşı görüşte, tutumda olan kimseler topluluğu*” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2021). İngilizce “*dissent*” şeklinde ifade edilen muhalefet kavramı Oxford Dictionary’de “*resmi olarak kabul edilenlerden farklı düşüncelere/fikirlere sahip olma veya bu farklı düşünceleri/fikirleri ifade etme durumu*” olarak tanımlanmaktadır (Oxford Learner’s Dictionary, 2021). Dissent kelimesi, Latince “*dissentire*” kelimesinden türetilmiştir, “*dis*” ayrı anlamına gelmekte ve “*sentire*” ise hissetmek anlamını taşımaktadır. Örgütsel bağlamda muhalefet, kişinin örgütünden ayrı hissetmesi anlamına gelmektedir. Kelimenin kökenine dikkat edildiği takdirde, muhalefetin mutlaka çatışma anlamına gelmediği görülür (Kassing, 1997:312).

2.1. Örgütsel Muhalefet Kavramı

Kassing, örgütsel muhalefeti (a) bireyin örgütünden ayrı hissetmesi (yani muhalefet deneyimi) ve (b) bireyin örgütüyle ilgili anlaşmazlığı veya çelişkili görüşleri dile getirmesi (yani muhalefetin ifade edilmesi) ni içeren çok aşamalı bir süreç olarak kavramsallaştırmayı tercih etmiştir (Kassing, 1997:312). Bu bağlamda örgütsel muhalefeti ifade etmek, örgütsel uygulamalar, politikalar ve işlemler hakkında anlaşmazlıkları ya da çelişkili fikirleri dile getirmeyi içerir (Kassing, 1998:183).

Örgütsel muhalefet, örgütsel uygulamalar ve politikalar hakkında anlaşmazlık ya da çelişkili görüşlerin ifade edilmesini içeren belirli bir çalışan sesi (voice) biçimidir (Kassing, 2002:189). Başka bir ifadeyle örgütsel muhalefet, bir ya da daha fazla sayıdaki astın, örgütsel politikalara, uygulamalara ya da emirlere yönelik anlaşmazlıklarını ifade etmelerinin bir sonucu olarak meydana gelen etkileşimli bir süreçtir (Garner, 2013:376). Örgütsel muhalefet kavramını, yalnızca görüş ayrılığına düşmek olarak tanımlamak yeterli olmaz. Çünkü örgütsel muhalefet aynı zamanda görüş ayrılığına düşen çalışanların, yaşadıkları bu görüş ayrılığını ifade etmelerini de (voice) içeren bir süreçtir (Özdemir, 2010:34).

Örgüt yönetimi açısından etkin bir iletişim süreci önemlidir. Bu bağlamda, örgütsel düzlemde doğru bir şekilde tasarlanan iletişim sistemi, yönetsel açıdan birtakım yararları da beraberinde getirir (Yıldırım, 2020:204). Örgütlerde etkin bir iletişim ağının bulunması, örgüt içerisinde çeşitli bilgilerin ortaya çıkmasını, paylaşılmasını ve korunmasını daha kolay bir hale getirebilmektedir. Böyle bir durumda, bilgilerin, doğru yerde ve doğru zamanda alıcısına ulaşmasıyla birlikte örgütsel başarıya ulaşmak daha mümkün olabilmektedir (Acaray, 2018a:84). Çalışanlar, bazı durumlarda yöneticilerin fark edemediği sorunları daha kolay - çalışanlar iş ile direkt ilgili olduklarından ve sorunları deneyimleyen bireyler olduklarından dolayı - saptayabilirler. Çalışanların deneyimledikleri ve belirledikleri bu sorunları, yanlışları yöneticilerine iletilmesiyle sorun ilgililer tarafından öğrenilerek çözüme kavuşturulabilecektir. Bu açıdan, örgütsel muhalefet, yöneticiler için önemli bir bilgi kaynağı olarak düşünülebilir (İzğüden ve Erdem, 2018:245).

Çalışanların düşünce ve fikirlerini ifade ediş biçimleri bazı durumlarda anlaşmazlık ve muhalefet biçiminde olsa da burada önemli olan, bunun bir iletişim etkinliği olmasıdır (Ötken ve Cenkeci, 2013:42). Bu bağlamda örgütsel muhalefet, davranışta, politikada ve uygulamada değişim meydana getirebilen bir iletişimsel stratejidir (Payne, 2007:235) ve muhalefeti ifade etme, örgütsel alanda çalışan bilim insanlarının dikkatini hak eden önemli bir iletişim faaliyetidir (Kassing, 1998:183).

Örgütsel muhalefet, etkili bir biçimde ve etik ilkeler ışığında var olduğu takdirde örgütün gelişimi için yarar sağlayabilir. Örgütsel muhalefet davranışı, etik problemler, çalışanların hoşnutsuz olduğu durumlar, örgütteki yanlış uygulamalar gibi konular hakkında örgüt yönetimine faydalı geri bildirimler sağlayabilir. Bunun yanı sıra, muhalefet davranışı, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak sergilenmediğinde ise örgütün gelişimine katkı sağlamayabilir (Naktiyok, 2019:168).

Çalışanlar çeşitli sebeplerle muhalefetlerini dile getirebilirler. Çalışanların, modern örgütler tarafından dayatılan psikolojik ve politik kısıtlamalarla mücadelesi sırasında, çalışanların, işyerinde ifade özgürlüğünü kullanmayı tercih ettiklerinde veya çalışanların, muhalefeti bir katılım aracı olarak kullanmaya karar verdikleri durumda muhalefet ifadeleri ortaya çıkabilir (Kassing, 1998:184).

Kassing, çalışmasında örgütsel muhalefete ilişkin bir model önerisinde bulunmuştur. Bu modele göre, muhalefet süreci tetikleyici bir olay ile başlar. Çalışanın muhalefete toleransı aşıldığında, birey muhalefetini ifade etmek için belirli bir strateji seçer. Muhalefet stratejisi seçimi, bireysel, ilişkisel ve örgütsel etkiler ışığında gerçekleşir (Kassing, 1997:321-323). Bireysel, ilişkisel ve örgütsel etkiler seçim sürecinde birleşir ve çalışanlara iki kritik soruyu yanıtlama olanağı sağlar (Kassing, 1997:325).

Başka bir ifadeyle bu etkiler, çalışanların iki kritik soruyu değerlendirmesi için bir arka plan sağlar. Bu iki kritik soru şu şekildedir; (a) Muhalefet yıkıcı mı yoksa yapıcı olarak mı algılanacak? (muhalefet ifadesinin nasıl algılanacağı) (b) Muhalefet misillemeyle sonuçlanacak mı? (*misillemenin ne kadar olası olduğu*) (Kassing, 1997:325; Kassing, 2008:343). Muhalefeti deneyimleyen çalışanlar, üç tür muhalefet stratejisi (*dikey-articulated/upward, yatay-latent/lateral, yer değiştirmiş-displacaeed*) aracılığıyla muhalefetlerini dile getirebilirler (Kassing, 1997:325; Kassing, 1998:191-192; Kassing ve Armstrong, 2002:44-45).

Hemen hemen her örgütte, belirli bir seviyeye kadar muhalefet olgusunun bulunduğu söylenebilir. Çünkü çalışanlar, misilleme korkusu, tartışmacı bir kişilik gibi görünme korkusu gibi sebeplerle örgütte bir uyuşmazlık hissettiklerinde bu durumu her zaman açık bir biçimde yönetime ifade etmeyebilirler. Bunun yerine, bu durumu çalışma arkadaşları veya örgüt dışındaki çevresine ifade etmeyi tercih edebilirler. Dolayısıyla çalışanların deneyimledikleri muhalefeti yönetime açıklamaması, onların herhangi bir şekilde muhalefet hissetmedikleri

anlamını taşımayabilir. Burada önemli olan, çalışanların örgütte yer alan etik problemler, performans değerlendirme sistemi, görev ve sorumluluklar, örgütsel adalet gibi konular hakkındaki görüşlerini rahatça dile getirmelerini sağlayan yapıları oluşturabilmektir (Yıldırım ve Deniz, 2020:398).

2.2. Örgütsel Muhalefeti Tetikleyen Olaylar

Muhalefet süreci tetikleyici bir olay ile başlar (Kassing, 1997:322). Örgütte, genellikle muhalefet ifadesine neden olacak bir şey olur. Bu bağlamda muhalefetin ortaya çıkmasının belirli bir sebebi bulunmaktadır (Goodboy, 2011:299). Muhalefetin ortaya çıkmasına ilişkin tetikleyici olay farklı konularla ilgili olabilir (Kassing, 1997:322). Kassing ve Armstrong (2002:44), muhalefeti tetikleyen olayları inceleyerek bu tetikleyici olaylara yönelik bir tipoloji oluşturmuştur.

Tablo 1. Muhalefeti Tetikleyen Olayların Tipolojisi

Çalışanlara yönelik davranışlar	Adalet ve çalışan haklarıyla ilgili konularda, örgüt içerisinde çalışanlara nasıl davranıldığı ile ilgili muhalefet
Örgütsel değişim	Örgütsel değişimler ve bu değişimlerin uygulanması konusunda muhalefet
Karar alma	Örgütsel kararlara ve bu kararların örgüt içerisinde nasıl alındığına ilişkin muhalefet
Verimsizlik	Verimsiz iş uygulamaları ve etkisiz süreçlere yönelik muhalefet
Rol/Sorumluluk	Çalışanın kendisinin işteki rolü ve sorumlulukları veya diğer çalışanların rolleri/sorumlulukları ile ilgili muhalefet
Kaynaklar	Örgütsel kaynakların mevcudiyeti ve kullanımı konusunda muhalefet
Etik	Örgüt içinde var olan veya çalışanlar tarafından örgüt içerisinde yürürlüğe girmesi beklenen etik olmayan uygulamalar ile ilgili muhalefet
Performans değerlendirme	Çalışanın kendisinin veya diğer çalışma arkadaşlarının performansının nasıl değerlendirildiği veya performans değerlendirme süreci ile ilgili muhalefet
Zararı Önleme	Bir örgütün, çalışanın kendisine, çalışma arkadaşlarına veya müşterilere zarar verebileceği şeyler konusunda muhalefet

Kaynak: Kassing ve Armstrong, 2002:44.

Tetikleyici olay, muhalefet sürecini başlatması açısından önemli bir yere sahiptir ve yukarıdaki tabloda yer verildiği üzere tetikleyici olay, farklı konular hakkında olabilir. Örgüt içerisinde mevcut olan bu tür olayların herhangi bir krize sebebiyet vermeden saptanması ve gerekli önlemlerin alınması hem meydana gelebilecek sorunların önüne geçmek hem de sorun çözümüne ilişkin yeni fikirleri fırsata dönüştürebilmek açısından önemlidir (Zengin, 2019:328).

3. ÖRGÜTSEL MUHALEFET STRATEJİLERİ / DAVRANIŞLARI

Muhalefeti deneyimleyen çalışanlar, üç tür muhalefet stratejisi (*dikey-articulated/upward, yatay-latent/lateral, yer değiştirmiş-displacae*) aracılığıyla muhalefetlerini dile getirebilirler (Kassing, 1997:325; Kassing, 1998:191-192; Kassing ve Armstrong, 2002:44-45).

3.1. Dikey Muhalefet (*Articulated / Upward Dissent*)

Dikey muhalefet, çalışanların sahip olduğu muhalif görüşlerini, doğrudan ve açık bir şekilde, örgütsel düzenlemeler yapabilme gücüne sahip/örgütsel düzenlemelerde etkisi olan kesime (*yani yönetime, süpervizörlere, kendinden üst kademedeki yöneticilere gibi*) ifade etmesini içerir. Çalışanlar, yapıcı olarak algılanacaklarına ve muhalif görüşlerinin misillemeyle sonuçlanmayacağına inandıklarında dikey muhalefet ortaya çıkar (Kassing, 1997:326; Kassing, 1998:191-192).

Bu muhalefet türünün ortaya çıkmasında, yönetici tutumları ve örgüt yapısı önemlidir ve bu tür bir muhalif davranış sergilendiğinde, bunun yapıcı olarak algılanması sürecin işlemlerine olumlu katkı sağlayabilir (Zengin, 2019:331). Bu bağlamda dikey muhalefet davranışının ortaya çıkmasında, yöneticiler ile çalışanlar arasında iyi ilişkilerin olması, muhalefet davranışına olumlu bakan bir örgüt yapısının tasarlanması, muhalif davranışlara negatif geri bildirimlerle karşılık verilmemesi, muhalif davranışın önemsenerek çözüme yönelik hareket edilmesi, konuşma özgürlüğünün bulunması, yönetici ve çalışan arasındaki iletişim derecesinin yüksek olması önem taşımaktadır (Naktiyok, 2019:184).

3.2. Yatay Muhalefet (*Latent / Lateral Dissent*)

Yatay muhalefet, çalışanların görüşlerini dile getirmek istedikleri fakat kendilerini ifade etmek için gerekli durumlardan/fırsatlardan (*kişinin muhalif görüşlerini - yukarı doğru - yönetim kademesine iletme noktasındaki fırsatların eksikliği*) (Kassing ve Avtgis, 1999:103; Kassing ve Armstrong, 2002:44) veya muhalefetlerini ifade etme güdülerinden yoksun olduklarında ortaya çıkar (Kassing ve Armstrong, 2002:44). Bu noktada bireyler hüsrana uğrarlar ve muhalif görüşlerini örgütteki etkisiz kişilere ifade ederler (Kassing ve Avtgis, 1999:103). Yatay muhalefet, çalışanların muhalif görüşlerini çalışma arkadaşlarına ifade etmelerini içerir (Kassing ve Armstrong, 2002:44-45).

Çalışanların, yöneticileri ile zayıf ilişkiye sahip olduğu, çalıştıkları örgütün çalışan geri bildirimlerine karşı önyargılı olduğu durumlarda bu muhalefet türü ortaya çıkabilir (Abbas vd., 2020:253). Çalışanların, muhalif görüşleri sebebiyle tepki görebileceğine yönelik inancı, çoğu zaman fikir ve görüşlerini açık bir biçimde ifade etmekten vazgeçmelerine sebep olabilmektedir. Bu noktada, bu çalışanlar mevcut durumu onaylamasalar da sessiz kalabilmeyi veya kendileri ile aynı görüşe sahip çalışma arkadaşları ile düşüncelerini paylaşmayı seçebilirler (Zengin, 2019:333).

3.3. Yer Değiştirmiş Muhalefet (*Displaced Dissent*)

Yer değiştirmiş muhalefet, çalışanların muhalif görüşlerini örgüt dışındaki kişilere (*örneğin iş dışı arkadaşlar, eşler, aile üyeleri gibi*) ifade etmesini içerir (Kassing ve Armstrong, 2002:45). Yer değiştirmiş muhalefet, çalışanların muhalif görüşlerini dile getirdiklerinde yıkıcı olarak algılanacaklarına ve büyük olasılıkla bir misillemeyle karşılaşacaklarına inandıklarında ortaya çıkar (Kassing, 1998:192).

Çalışanlar, muhalif görüşlerini dış dinleyicilere ifade etmeyi seçtiklerinde, örgütler sadece çalışanların muhalif görüşleri duymamakla kalmaz aynı zamanda bu görüşler aracılığıyla elde edebileceği potansiyel düzeltici faydaları da kaybedebilirler. Yönetim dışı pozisyonlarda bulunan ve nispeten daha az iş deneyimine sahip olan genç çalışanların, yer değiştirmiş muhalefet stratejisini daha fazla tercih edebilecekleri düşünülebilir (Kassing ve DiCioccio, 2004:113-114).

4. ÖRGÜTSEL MUHALEFET İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, literatürde örgütsel muhalefet konusuyla ilgili olan çalışmalardan bazılarına değinilecektir. Örgütsel muhalefetin diğer değişkenlerle ilişkisini veya diğer değişkenler üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara yer vermek, muhalefet davranışının anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Ankara'da yer alan bir kurumda memur kadrosunda çalışan bireylerden elde ettiği verilerle gerçekleştirdiği çalışmasında Beldek (2017:16-47), örgütsel özdeşleşme değişkeninin, örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet değişkenleri ile olan ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşme değişkeninin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile negatif bir ilişki içinde olduğunu saptamıştır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel muhalefetin alt boyutlarından biri olan dikey muhalefet arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

İstanbul'da eğitim alanında faaliyet gösteren 10 farklı özel kurumunda çalışan öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmasında Acaray (2018a:83-91), pozitif psikolojik sermayenin örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini incelemiştir. Verilerin analiziyle birlikte, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel muhalefetin üç boyutu (*dikey muhalefet, yatay muhalefet, yer değiştirmiş muhalefet*) üzerinde pozitif bir etkisinin bulunduğunu saptamıştır.

İzğüden ve Erdem (2018:243-272), hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iletişim doyumunun örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, iletişim doyumunun alt boyutlarından olan bireysel geri bildirim ve üst ile iletişimin, dikey muhalefet üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, üst ile iletişim alt boyutunun yatay muhalefet üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu, yatay ve biçimsel olmayan iletişim alt boyutunun yatay muhalefet üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu, örgütsel bütünleşme alt boyutunun yer değiştirmiş muhalefet üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ve bireysel geri bildirim alt boyutunun ise yer değiştirmiş muhalefet üzerinde pozitif bir etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Bakan vd. (2019:2225-2247), başta tekstil olmak üzere farklı sektörlerde yer alan firmalarda çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütlerdeki iletişim tarzının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Analiz sonuçlarıyla birlikte, örgütlerdeki iletişim tarzlarının (*pozitif ilişki, yukarı açıklık, negatif ilişki, işle ilgili*) örgütsel muhalefet değişkeni üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduklarını belirlemişlerdir. Ayrıca, çalışanların örgütsel muhalefet algılarının cinsiyet açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığını (*erkek katılımcıların örgütsel muhalefet ortalaması daha yüksek*) saptamışlardır.

Isparta İl Özel idare Genel Sekreterliği çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırmalarında Yıldırım ve Tokgöz (2020:541-560), kayırmacılığın (nepotizm), örgütsel muhalefet üzerindeki rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, kayırmacılığın alt boyutlarından olan işlem kayırmacılığı ve işe alma kayırmacılığının dikey muhalefeti ve dışa aktarılmış muhalefeti pozitif yönde yordadığını; işe alma kayırmacılığının yatay muhalefeti pozitif yönde yordadığını ortaya koymuşlardır.

Kavukoğlu ve Dönmez (2021:9-22), sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, psikolojik sözleşme ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Verilerin analizi sonucunda, psikolojik sözleşmenin ilişkisel sözleşme alt boyutu ile dikey muhalefet arasında pozitif, yatay muhalefet arasında negatif, dışsal muhalefet arasında negatif bir ilişki bulunduğunu; psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme alt boyunu ile dikey muhalefet arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Alanya Belediyesi'nde çalışan bireylerden elde ettiği verilerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında Tuncer ve Yıldırım (2022:2704-2722), ulusal kültür algısının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, ulusal kültür değişkeninin erillik, güç mesafesi ve toplulukçuluk alt boyutlarının açık muhalefet üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ve belirsizlikten kaçınma alt boyutunun ise açık muhalefet üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin var olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, ulusal kültür değişkeninin erillik ve toplulukçuluk alt boyutlarının örtük muhalefet üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu saptamışlardır. Tüm bunlara ek olarak, ulusal kültür değişkeninin erillik alt boyutunun dışsal muhalefet üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin bulunduğunu ve belirsizlikten kaçınma alt boyutunun ise dışsal muhalefet üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin var olduğunu ortaya koymuşlardır.

5. ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN SONUÇLARI

Örgüt içerisinde çalışanlar tarafından sergilenen muhalefet davranışının birtakım olumlu ve olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu bölümde, örgütsel muhalefet davranışının sonuçları üzerinde durulacaktır. Örgütsel muhalefet davranışı, yöneticiler için önemli bir geri bildirim aracı olarak düşünülebilir (Naktiyok, 2019:188). Bu açıdan, örgütsel muhalefet davranışı, örgütte var olan etik sorunlara yönelik olarak geri bildirimler sağlayabilir, çalışanların memnun olmadığı konular hakkında yöneticilerin fikir sahibi olmasına yardımcı olabilir, örgütte ortaya çıkan sorunların tespit edilmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmalara fayda sağlayabilir (Naktiyok, 2019:171).

Muhalefetin izin verilmediği veya çalışanların muhalif görüşlerini açıklama yönünde cesaretlerinin kırıldığı örgütlerde, muhalefet ifadeleri aracılığıyla, çalışanlardan gelecek olan farklı yorumların/bakış açılarının ve geliştirilebilecek alternatif hareket tarzlarının eksikliği, örgütün çevresinden öğrenme yeteneğini olumsuz etkileyebilir. Bu bağlamda, örgütte muhalif görüşlerin ifade edilememesi, yeniliği olumsuz yönde etkileyebilir (Pianesi, 2017). Bu açıdan örgütsel muhalefet, örgüte, gelişim ve yenilik yönünden fırsatlar sağlayan bir iletişim aracı olarak değerlendirilebilir. Çalışanların sahip olduğu muhalif fikir ve düşünceler, doğru bir biçimde değerlendirildiği takdirde, örgütün farklılık sağlamasına ve sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmasına katkı sağlayabilir (Naktiyok, 2019:188).

Buradan yola çıkarak, hızlı değişimlerin gerçekleştiği günümüz iş çevresinde, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rakipleri karşısında rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri yolunda, örgütsel muhalefet aracılığıyla (*çalışanların rahat bir şekilde muhalif görüşlerini ifade edebilmesiyle*) çalışanlarının yaratıcılık ve yenilik kabiliyetlerinden faydalanabilecekleri söylenebilir (Eroğlu ve Alga, 2017:157).

Bir örgütün kültürüne "*muhalefetin boşuna olduğu*" inancı nüfuz ettiğinde, çalışanlar muhalefeti ifade etmenin tek yolu olarak örgüt ile ilişkiyi kesmeyi yani örgütten ayrılmayı seçebilirler. Örgüt içerisinde, ayrılma bir muhalefet biçimi haline geldiğinde, bu durum yaygın bir hale gelebilir ve ortadan kaldırılması güçleşebilir (Pianesi, 2017).

Kassing vd. tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, dikey ve yatay muhalefetin, çalışmaya tutkunluğun (work engagement) yordayıcıları olduğu belirtilmiştir. Bu bulgu çerçevesinde, dikey muhalefet arttıkça ve yatay

muhalefet azaldıkça, çalışmaya tutkunluğun artabileceği söylenebilir. Aynı çalışmada, yatay ve yer değiştirmiş muhalefetin, işten ayrılma niyetinin yordayıcıları olduğuna da yer verilmiştir. Bu bulgu çerçevesinde, yatay ve yer değiştirmiş muhalefet arttıkça, işten ayrılma niyetinin artabileceği düşünülebilir (Kassing vd., 2012:245-246). Bu araştırma sonuçları çerçevesinde, çalışanların muhalif görüşlerini, çalışma arkadaşlarına (yatay muhalefet) ve örgüt dışına (yer değiştirmiş muhalefet) ifade etmeyi tercih etmeleri durumunda işten ayrılma niyetlerinin artabileceği söylenebilir. Zengin'e (2019:335-336) göre, örgütün ve yöneticilerin muhalif görüşlere karşı olumlu tutumları, çalışan sesliliğine ve çalışanların örgütte kalmasına katkı sağlayabilecektir.

Yöneticilerin, örgütsel muhalefet davranışına hoş görülmeyen bir tutumla yaklaşması ve bu davranışı desteklememesi, çalışanların korku ve tedirginlik hissetmelerine sebep olabilir ve bu durum ise, örgüt içi iletişimi olumsuz yönde etkileyebilir. Bazı örgütlerde, muhalif davranışlar gösteren çalışanlar, kendilerine yönelik misillemelerle ve yaptırımlarla karşılaşabilirler. Bu bağlamda, muhalif davranışlar gösteren çalışanların iş yüklerinin artırılması, örgütte istenmeyen çalışan olarak görülmeleri, bu çalışanlarla iletişimin kesilmesi gibi durumlarla karşılaşılabilir (Naktiyok, 2019:189).

Bu durumlara ek olarak, örgütte görüşlerini açıkça ifade eden çalışanlar, bazen de yöneticilerden gelen bir dirençle karşılaşılabilir, işlerini kaybedebilir, gruptan izole edilebilir vb. gibi durumlarla karşılaşabilirler. Bu tür olumsuz davranışlarla karşılaşan çalışanların, örgüte yönelik aidiyet duygusu ve örgüte katkı sağlama düşüncesi azalabilir (Zengin, 2019:336).

Örgüt içerisinde çalışanlara söz hakkı tanındığında, çalışanların, örgütlerine karşı daha bağlı, daha mutlu, daha istekli ve verimli bir şekilde çalışmaları sağlanabilir. Bunlara ek olarak, muhalif düşüncelerini ifade etmeyen veya etmekten çekinen çalışanların da zaman içerisinde daha az performans sergilemelerinin, işe devamsızlık yapmalarının, sinik davranışlar göstermelerinin önüne geçilebilir (Bakan vd., 2019:2226).

Acaray (2018b:185) yapmış olduğu çalışmada, dikey muhalefetin çalışanların psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Buradan yola çıkarak, çalışanların muhalif görüşlerini, örgüt üzerinde düzenleme/değişim yapabileme gücü bulunan yönetici pozisyonundaki kişilere ifade edebilmesinin çalışanların psikolojik iyi oluşlarını artırabileceği söylenebilir.

Çalışanların, muhalif konuşmalara ilişkin olumlu geri bildirim almaları ve yönetici tarafından dikkate alınmaları, onların kendilerini mutlu hissetmelerini ve yüksek iş motivasyonuna sahip olmalarını sağlayabilir. Bu durumun aksine, yöneticilerin muhalefet ifadelerini reddettiği veya görmezden geldiği durumlarda, çalışanlar, düşük iş doyumu ve düşük motivasyona sahip olabilirler (Agun, 2020:162).

Çalışanların katılımını artırmak ve daha fazla muhalefeti davet etmek, başlatmak ve sürdürmek zor olabilir. Bu noktada, liderler, planlama toplantıları düzenlemek, dinlenme odalarına öneri kutuları eklemek gibi katılım araçlarından yararlanabilirler. Fakat liderler muhalefete yanıt vermezlerse, çalışanlar hayal kırıklığına uğrayabilir ve muhalefetin çalışanlara ve örgüte sağlayabileceği faydalar gerçekleşmeyebilir (Halens-Hart ve Dolechek, 2022:650-651).

6. SONUÇ

Örgütsel muhalefet, çalışanların görev yaptıkları örgütü ile ilgili süreçler, uygulamalar, politikalar vb. konular/noktalar hakkında örgütü ile aynı şekilde düşünmeyerek bu konulara/noktalara yönelik örgütüyle uyuşmayan düşünce ve fikirlerini dile getirmelerini içerir. Çalışanlar örgütsel muhalefet stratejilerini kullanarak, muhalif görüşlerini yönetime, çalışma arkadaşlarına veya örgüt dışındaki kişilere aktarmayı tercih edebilirler.

Bu çalışma kapsamında, örgütlerde sergilenen muhalefet davranışına yönelik bilgiler sunulmuş ve bu davranışın hangi sonuçlara yol açtığına yer verilmiştir. Hazırlanan bu çalışmada, örgütsel muhalefetin sonuçları yazarlar tarafından ulaşılan yerli ve yabancı kaynaklarla sınırlı tutulmuştur.

Muhalefet davranışı, doğru bir şekilde yönetildiği takdirde hem örgüt hem de çalışanlar açısından olumlu yansımaları olabilen bir değişkendir. Diğer taraftan, örgütte muhalefet davranışına sıcak bakılmaması ve bu nedenle çalışanların, muhalif görüşlerini rahatça ifade edememesi bazı olumsuzlukları beraberinde getirebilir.

Günümüzde örgütler, hızla değişen çevre koşullarını ve şiddetli rekabet sürecini göz önünde bulundurarak sahip olduğu insan kaynağını elinde tutmak için çalışanlarının örgüt içerisindeki davranışlarına kulak vermelidirler. Bu bağlamda, çalışanlar tarafından sergilenen örgütsel muhalefet davranışını anlamının ve buna yönelik örgütsel düzenlemeler yapmanın, olumlu sonuçları beraberinde getirebileceği söylenebilir. Çalışanların muhalif görüşlerini rahatça ifade edebilmeleri için örgütlere aşağıda yer verilen önerilerde bulunulabilir;

- Çalışanların örgütsel destek, örgütsel demokrasi, örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarını artırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
- Yönetim ile çalışanlar arasında kolay ve etkin bir iletişim sağlamak için hiyerarşik kademeler azaltılmalıdır.
- Çalışanlara sahip oldukları farklı fikir ve düşünceleri örgüt yönetimi ile paylaştığı takdirde herhangi bir yaptırım ile karşılaşmayacaklarına dair güven hissettirilmelidir.
- Örgüt içerisindeki karar alma süreçlerinde, çalışanların da söz sahibi olmalarına imkân tanınmalıdır. Böylece katılımcı bir yaklaşımla, çalışanların kararlara katılımı artırılmalıdır.
- Örgüt içerisinde, çalışanların görüşlerinden yararlanmak amacıyla örgütün farklı bölümlerine istek ve öneri kutuları yerleştirilmelidir.

Tüm bunlara ek olarak gelecek çalışmalar için bazı önerilerde bulunulabilir. Bu bağlamda, örgütsel muhalefetin bağımsız değişken olarak yer aldığı çalışmalar yürütülerek örgütsel muhalefetin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde aracı ve düzenleyici değişkenlerin rolleri incelenebilir. Gerçekleştirilecek bu çalışmalar ile örgütsel muhalefetin ardılları üzerinde hangi değişkenlerin aracı ve düzenleyici rolleri olduğu saptanabilir. Ek olarak örgütsel muhalefet ile ilgili farklı sektörlerde (eğitim, bankacılık, turizm vb.) yürütülecek çalışmalarla konunun yerli literatürde yaygınlaşması sağlanabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1 ve Y2, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1 ve Y2. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.

KAYNAKÇA

- ABBAS, Qamar., SOOMRO, Hassan J. ve SHAR, Ameer H. (2020), “*Role of Affinity Seeking Behavior Strategies in Predicting Organizational Dissent mediated by Empowerment Justice among Teaching Assistants/Research Associates of Various Public Sector Universities of Sindh*”, **South Asian Journal of Management Sciences**, S.14(2), ss.247-262.
- ACARAY, Ali (2018a), “*Örgütsel Muhalefet Üzerine Pozitif Psikolojik Sermayenin Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma*”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.6(ICEESS'18 Özel Sayısı), ss.83-91.
- ACARAY, Ali (2018b), “*Örgütsel Muhalefetin Kişisel Değerler ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisinin İncelenmesi*” **BMIJ**, S.6(3), ss.171-189.
- AGUN, Hazel (2020), “*A Qualitative Study on the Antecedents and Consequences of Organizational Dissent in the IT Sector*”, **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BAKAN, İsmail, DOĞAN, İnci F. ve PURLU, Akif (2019), “*Örgütlerde İletişim Tarzının Çalışanların Muhalef Davranışları Üzerindeki Etkisi*”, **BMIJ**, S.7(5), ss.2225-2247.

- BELDEK, Emine G. (2017), “Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet ile İlişkisi: Görgül Bir Araştırma”, **Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi**, S.2(1), ss.16-47.
- EROĞLU, Şeyma G. ve ALGA, Erdal (2017), “Örgütsel Muhalefetin Örgütsel Değişim Üzerindeki Etkisi: Hizmet Sektörü Örgütlerinde Bir Araştırma”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.3(3), ss.140-158
- GARNER, Johny T. (2013), “Dissenters, Managers, and Coworkers: The Process of Co-Constructing Organizational Dissent and Dissent Effectiveness”, **Management Communication Quarterly**, S.27(3), ss.373-395.
- GOODBOY, Alan K. (2011), “Instructional Dissent in the College Classroom”, **Communication Education**, S.60(3), ss.296-313.
- GÜNEY, Salih (2015), **Örgütsel Davranış**, Nobel Yayıncılık, İstanbul, 3. Baskı.
- HALENS-HART, Rose ve DOLECHEK, Rachel (2022), “Introduction to Professional Development: A Business Communication Approach”, **Open Educational Resources**, Fort Hays State University Press, Cansas City (US), S.5, https://scholars.fhsu.edu/all_oer/5 (Erişim Tarihi: 16.03.2023).
- İZGÜDEN, Dilruba ve ERDEM, Ramazan (2018), “Hastane Çalışanlarında İletişim Doyumunun Örgütsel Muhalefet Davranışları Üzerine Etkisi”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, S.21(2), ss.243-272.
- KASSING, Jeffrey W. (1997), “Articulating, Antagonizing, and Displacing: A Model of Employee Dissent”, **Communication Studies**, S.48(4), ss.311-332.
- KASSING, Jeffrey W. (1998), “Development and Validation of the Organizational Dissent Scale”, **Management Communication Quarterly**, S.12(2), ss.183-229.
- KASSING, Jeffrey W. (2002), “Speaking Up: Identifying Employees’ Upward Dissent Strategies”, **Management Communication Quarterly**, S.16(2), ss.187-209.
- KASSING, Jeffrey W. (2008), “Consider This: A Comparison of Factors Contributing to Employees’ Expressions of Dissent”, **Communication Quarterly**, S.56(3), ss.342-355.
- KASSING, Jeffrey W. ve ARMSTRONG, Todd A. (2002), “Someone’s Going to Hear About This Examining the Association between Dissent-Triggering Events and Employees’ Dissent Expression”, **Management Communication Quarterly**, S.16(1), ss.39-65.
- KASSING, Jeffrey W. ve AVTGIS, Theodore A. (1999), “Examining the Relationship between Organizational Dissent and Aggressive Communication”, **Management Communication Quarterly**, S.13(1), ss.100-115.
- KASSING, Jeffrey W. ve DICIOCCIO, Rachel L. (2004), “Testing a Workplace Experience Explanation of Displaced Dissent”, **Communication Reports**, S.17(2), ss.113-120.
- KASSING, Jeffrey W., PIEMONTE, Nicole M., GOMAN, Carmen C. ve MITCHELL, Curtis A. (2012), “Dissent Expression as an Indicator of Work Engagement and Intention to Leave”, **Journal of Business Communication**, S.49(3), ss.237-253.
- KAVUKOĞLU, Tutku E. ve DÖNMEZ, Elif (2021), “Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sözleşme Düzeyinin Örgütsel Muhalefet ile İlişkisi”, **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi**, S.8(19), ss.9-22.
- KAYA, Harun (2008), “Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma”, **Maliye Dergisi**, S.155, ss.119-143.
- KOÇEL, Tamer (2018), **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 17. Baskı.
- NAKTİYOK, Serkan (2019), “Örgütsel Muhalefet”, **Örgütsel Davranış Düzleminde Güncel Kavramlar** (Ed. Canan Nur Karabey, Gökhan Kerse), Gazi Kitabevi, Ankara, ss.167-193.
- OXFORD LEARNER’S DICTIONARY (2021), **Oxford Advanced Learner’s Dictionary**, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/dissent_1?q=dissent (Erişim Tarihi: 02.05.2021).
- ÖTKEN, Ayşe B. ve CENKÇİ, Tuna (2013), “Beş Faktörlü Kişilik Modeli ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, **Öneri Dergisi**, S.10(29), ss.41-51.

- ÖZDEMİR, Murat (2010), “Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri”, **Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÖZDEMİR, Murat (2013), “Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri: Ankara İli Örneği”, **Eğitim ve Bilim Dergisi**, S.38(168), ss.113-128.
- PAYNE, Holly J. (2007), “The Role of Organization-Based Self-Esteem in Employee Dissent Expression”, **Communication Research Report**, S.24(3), ss.235-240.
- PIANESI, Adriano (2017), “Is Organizational Dissent Important? The Consequences of Speaking Up When You Disagree at Work”, **Smart Brief Corporate Web Page** (E-Article), 14 December 2017, <https://www.smartbrief.com/original/2017/12/organizational-dissent-important-consequences-speaking-when-you-disagree> (Erişim Tarihi: 21.06.2021).
- SAZKAYA, Merve K. ve TUĞRUL, Eray (2022), “The Moderating Role of Perceived Supervisor Support on the Relationship Between Organizational Dissent and Intention to Leave”, **Istanbul Management Journal**, S.93, ss.21-37.
- TDK – TÜRK DİL KURUMU (2021), **Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük**, TDK Yayını, Ankara, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 02.05.2021).
- TUNCER, Murathan ve YILDIRIM, Mustafa (2022), “Ulusal Kültürün Örgütsel Muhalefet Üzerine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Saha Çalışması”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.14(3), ss.2704-2722.
- ÜLGEN, Hayri ve MİRZE, S. Kadri (2014), **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 7. Baskı.
- YILDIRIM, Ahmet (2020), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışına Etkisi: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.25(2), ss.203-219.
- YILDIRIM, Ahmet ve TOKGÖZ, Aytekin (2020), “Kayırmacılık Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi”, **Alanya Akademik Bakış Dergisi**, S.4(3), ss.541-560.
- YILDIRIM, Mehmet ve DENİZ, Mehmet (2020), “Çalışanların Örgütsel Demokrasi Algılarının Örgütsel Muhalefet Davranışına Etkisi: Bir Alan Araştırması”, **Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences**, S.6(24), ss.397-413.
- YOL, Öznur ve ZİNCİRLİ, Muhammed (2022), “Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.23(3), ss.1898-1920.
- ZENGİN, Yunus (2019), “Örgütsel Muhalefet”, **Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış** (Ed. Erdoğan Kayın, Gözde Kosa), Eğitim Yayınevi, Konya, ss.317-338.

Kamu Personelinin Örgütsel Bağlılığını Pekiştirecek Yasal Kurallar ve Uygulamalar: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Genel Bir Bakış

Legal Rules and Practices to Reinforce the Organizational Commitment of Public Personnel: An Overview of the Civil Servants Law No. 657

Hava TAHTALIOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi,
İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, htahtalioglu@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4698-4650>

Makale Başvuru Tarihi:25.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 30.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Yönetim anlayışındaki dönüşümler kamuda personel yönetiminin seyrini değiştirmektedir. Bu süreçte kamu hizmetinde etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında istihdam edilen personel için işletme kökenli insan kaynakları yönetimindeki kavramlar önem kazanmıştır. Bu kavramlardan biri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bağlılık bileşenlerinden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı pekişen personel, kendini örgüte daha fazla ait hissedecek ve sadakat düzeyi artacaktır. Personelin örgütsel bağlılık düzeyinin artması örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması açısından pozitif yönlü etki doğuracaktır. Bu yüzden kamu kurum ve kuruluşlarında da personelin bağlılığının sağlanması önem arz etmekte, konuya ilişkin yasal düzenlemeler ve uygulamalar önerilmektedir. Çalışmada örgütsel bağlılık bileşenlerinin kamuda personel yönetimine yön veren temel kanunda ele alınış biçimleri ve uygulamaya yansıyan sorunların irdelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada öncelikle örgütsel bağlılık ve bileşenleri tanımlanmaktadır. Akabinde Türkiye’de kamu personel yönetimine yön veren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’ndaki (DMK) örgütsel bağlılık ve bileşenlerine ilişkin normlar derlenmekte, kamuda istihdam edilen personelin örgütsel bağlılığını irdelleyen örneklerle yer verilmekte ve uygulamadaki aksaklıklar dile getirilmektedir. Elde edilen bilgiler ilgili kanunda duygusal ve devam bağlılığı bileşenlerinin dikkate alındığını göstermektedir, ancak kamu personel yönetiminde yaşanan sorunların birçoğunun bu bileşenleri zedeleyebilecek düzeyde olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Duygusal Bağlılık,

Devam Bağlılığı,

Normatif Bağlılık,

Kamuda Örgütsel Bağlılık,

ABSTRACT

Transformations in the management approach have changed the course of personnel management in the public sector. In this process, the concepts of human resources management have gained importance for the personnel employed in ensuring efficiency and productivity in the public services. One of these concepts is organizational commitment. Organizational commitment is a concept consisting of affective, continuance and normative commitment components. The personnel whose organizational commitment is reinforced will feel a stringing sense of belonging to the organization, and the level of loyalty will increase. Increasing the level of organizational commitment of the personnel will have a positive effect in terms of reaching the goals and objectives of the organization. Therefore, it is important to ensure personnel commitment in public institutions and organizations, and legal regulations and practices related to the subject are recommended. In this study, it is aimed to examine the ways in which organizational commitment components are handled in the foundational legislation that directs personnel management in the public sector and the problems reflected in the practice. In this study, firstly, organizational commitment and its components are defined. Subsequently, the norms regarding organizational commitment and its components in the Civil Servants Law No. 657 (DMK), which directs public personnel management in Turkey were compiled, examples were given that examine the organizational commitment of the personnel employed in the public sector, and the problems in implementation were expressed. In the light of the information obtained, it is observed that the components of affective and continuance commitment are taken into account in the Law No. 657. However, it is concluded that many of the problems experienced in public personnel management are at a level that can damage these components.

Keywords:

Affective Commitment,

Continuance Commitment,

Normative Commitment,

Organizational Commitment in the Public,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): TAHTALIOĞLU, Hava (2023), “Kamu Personelinin Örgütsel Bağlılığını Pekiştirecek Yasal Kurallar ve Uygulamalar: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Genel Bir Bakış”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.818-834, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1332783>

1. GİRİŞ

Küreselleşme sürecinde kamu hizmetlerinde etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında insan kaynağı daha fazla ön plana çıkmıştır. Bu doğrultuda personel yönetimi ve sistemleri sorgulanarak işletme kökenli insan kaynakları yönetimi anlayışında hâkim olan bir dizi kavram, kamu personeli açısından da önem kazanmıştır. Bu kavramlar arasında örgütsel bağlılığın önemli bir yeri bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bağlılık bileşenlerinden biri ya da birkaçının etkisiyle çalışanın kendini örgütüyle bütünleştirmesidir. Çalışanların örgütleriyle olan bu bağlılığı hem örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmayı hem de çalışanın moral ve motivasyonunun yüksel(til)mesini sağlar.

Örgütsel bağlılığın işletme kökenli insan kaynakları yönetimi kavramları arasında yer alması, özel sektöre has bir kavram olarak algılanmaktadır. Aslında örgütsel bağlılığı olan birey, sektör fark etmeksizin, örgütün değer ve amaçlarına katkıda bulunacak, örgüt yararına hizmet edecek ve örgütü birçok platformda savunacaktır (Eren, 2012:555). Örgüt açısından pozitif yönlü etkiye neden olan bu bağlılık, özellikle nitelikli personel açısından daha da önemlidir. 20. yüzyılın ikinci yarısında kamu sektörünün ve örgütlerinin karşı karşıya kaldığı krizlerden çıkabilmesi için ihtiyaç duyulan gelişmeler ve özelliklerden birisi de nitelikli personelin sistem içinde kalmasıdır. Bu çerçevede personelin motivasyonunun yükseltilmesine ve yüksek tutulmasına ihtiyaç vardır. Dolayısıyla kamu hizmeti motivasyonunun artırılmasında çalışanın örgütsel bağlılığı önemli anahtarlardan biri olarak görülür (Romzek, 1990:377).

Kalifiye/nitelikli kamu çalışanın kurumda kalması açısından önemli olan örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması; çalışanların devamsızlık, işe geç gelme ve kurumlarından ayrılma (*iş devir hızı*) eğilimlerinin azalmasına, kamu hizmet standartlarını ve verimini artıracak performansın elde edilmesine, personelin görevlerini ileri bürokratik bir faaliyet olarak görmeden haz alarak ifa etmesine, böylece iş tatminlerinin yükselmesine ve örgütsel güvenlerinin artmasına neden olmaktadır (Ak ve Sezer, 2017:114-116). Dolayısıyla kamu kurumlarında personelin örgütsel bağlılık düzeyleri, etkin ve verimli iş ortamlarının sağlanması açısından önemlidir (Ünlü, 2017:148).

Personel, çeşitli (*işin cazibesi, rollerin ve amaçların belirginliği, katılım, üst yönetimin çalışanın fikirlerine değer vermesi, çalışanlar arasındaki uyum, örgütsel güven, eşitlik, bireye önem ve geri bildirim yoluyla bilgi paylaşımı, bireyin beceri ve yetenekleri, eğitimleri, yer değişme olasılığı, kendi kendine yaptığı yatırımlar, emeklilik olanakları, alıştığı toplumsal yapıdan ayrılamama, örgüte karşı duyduğu yükümlülük duygusunu içselleştirmesi, örgütün normları ile kendi normları arasındaki uyumluluk gibi*) faktörlerden bir ya da bir kaçından etkilenecek, örgütsel bağlılığı isteyerek ya da istemeyerek devam ettirmektedir. Kamu örgütlerinde personelin örgütsel bağlılığının sağlanmasında personel yönetiminde tercih edilen sistemsel yapı oldukça etkilidir. Türkiye’de kişilerin kamuda istihdamı geçmişten beri (*zaman zaman etkisi azalsa da*) popülaritesi olan istihdam türüdür. Özel sektörün ve özellikle de üretim sektörünün istenen düzeyde olmaması bu istihdam türünü popüler hale getirmektedir. Ayrıca kamudaki personel yönetim sisteminin kariyer (*rütbe*) sistemi ağırlıklı kurulmasıyla personelin kendisine tanınan güvenceler çerçevesinde hizmet hayatına devam etmesi bu istihdamın popülerliğini artırmaktadır. Kamudaki güvenceli istihdamın örgütsel bağlılık bileşenleri üzerindeki etkisi ise sorgulanmaya muhtaçtır.

Bu çalışmada, Türkiye’de kamu personel yönetimine yön veren ve personel açısından güvenceli istihdam sunan 657 sayılı DMK hükümlerinin örgütsel bağlılığı pekiştirici normlarının değerlendirilmesi ve uygulamaya yansıyan sorunların dile getirilmesi amaçlanmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılık ve bağlılığın diğer kurumlarla ilişkisini ele alan ve örneklem olarak kamu personelinin seçen çalışmalar dikkat çekmektedir. Ancak 657 sayılı Kanun’da sıralanan normların örgütsel bağlılık bileşenleriyle ilişkisini ve normlara bağlı çıkan sorunları inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu yüzden ilgili çalışma kamu personel yönetimi literatürüne katacağı değer açısından önemlidir. Çalışmanın temel sınırlılığı kamuda istihdam edilen çalışanların hak, ödev ve sorumluluk boyutunda sadece 657 sayılı DMK hükümlerine tabi olmalarıdır.

Çalışmanın ilerleyen başlıklarında örgütsel bağlılık ve bileşenlerine ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeve literatürden elde edilen bilgiler eşliğinde tanımlanmaktadır. Akabinde 657 sayılı Kanun’da örgütsel bağlılık bileşenlerini sağlayıcı kriterlerin normlara nasıl yansıdığı irdelenmektedir. Kamuda personel yönetiminde yaşanan aksaklıkların temelinde yatan ve örgütsel bağlılığı etkileyen normların uygulanmasına ilişkin çeşitli sorunlar ile literatüre yansıyan ve örneklem olarak kamu görevlilerini ele alan çeşitli çalışmalarda örgütsel bağlılık ve bileşenlerine ilişkin sonuçlar derlenerek sunulmaktadır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bağlılık, belirli öncüller ile davranışsal sonuçlar arasında arabuluculuk yapan bir müdahale süreci, motivasyonel bir olgu (Wiener, 1982:419) iken, örgütsel anlamda çalışanların iş davranışlarını anlamada önemli bir değişken (Mowday vd., 1979:225) olarak görülür. Örgütsel bağlılık bireyin bir örgütle özdeşleşmesi yanında bu örgüte dâhil olma düzeyi (Porter vd., 1973:3), çalışan ile örgütü arasında, çalışanın gönüllü olarak örgütten ayrılma olasılığını azaltan psikolojik bir bağ (Allen ve Meyer, 1996:252) şeklinde tanımlanır. Bu yüzden bağlılık, örgütle özdeşleşmeyi, örgüte katılım göstermeyi ve sadakat duygusunu gerektiren olumlu bir yönelim/tutum (Mottaz, 1989:144) olarak görülür.

Ak (2019:181) yabancı literatürdeki tanımlardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı; çalışanların örgütsel süreç ve işleyişlerle, yönetsel uygulamalarla, mesai arkadaşlarıyla kurdukları ilişki sonucunda iç dünyalarına yükledikleri anlamlara algısal bir boyut büründürerek oluşturdukları aidiyet duygusunun niteliği ve seviyesi şeklinde tanımlamıştır. Aslında örgütsel bağlılık; çalışanın örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı (Doğan ve Kılıç, 2007:38), diğer taraftan da çalışanın verimliliğini, üretkenliğini ve sorumluluklarını belirleyen bir unsurdur (Altundere Doğan ve Yaman, 2022:8).

Örgütsel bağlılığın unsurları; “*çalışanların örgüte karşı pozitif sadakat ve mantıksal yaklaşımlar beslemesi, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirirmede katkıda bulunarak örgütle bütünleşmesi ve özverili hizmet etme gayesinin örgüte sağlayacağı faydanın bilincinde olması*” şeklinde sıralanabilir (Karabekir ve Ünlü, 2015:298; Ünlü, 2017:151). Zaman zaman çalışan bağlılığı olarak da ifade edilen örgütsel bağlılık literatürde farklı tanımlar ve ölçütlerle anılmaya başlanmıştır (Romzek, 1989:649).

Literatürde örgütsel bağlılık; kişisel değerler, kariyer, iş, örgüt ve birliktelik gibi çeşitli normlara odaklanılarak tanımlanır. Bu yüzden bağlılık düzeyinin değerlendirilmesinde normatif gerçekler (*yöneticilerin sadık ve özverili çalışanları tercihleri gibi*) dikkate alınır (Morrow, 1983:486-487). Örgütsel bağlılığı perçinleyen çok farklı temalar (*normlar*) olsa da ana tema bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986:492). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgütle güçlü bir psikolojik bağa sahiptir (Romzek, 1989:658). Psikolojik bağlılığı tetikleyen mekanizma ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığını beraberinde getirir (O'Reilly ve Chatman, 1986:493; Balci, 2003:28-29). Bir başka açıdan bakıldığında ise örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan örgütsel sadakat (Bayram, 2005:128; Ünlü, 2017:159) psikolojik bağlılığın ürünüdür. Örgütsel bağlılık, psikolojik bağlılığın ve özdeşleşmenin ürünü olarak gözüксе de bağlanmanın altında yatan boyutlar ve temeller bireyler içinde ve arasında farklılık gösterebilir (O'Reilly ve Chatman, 1986:493).

20. yüzyılın ikinci yarısında örgütsel bağlılığı açıklamaya yönelik çalışmalarda, hem yapıyı anlamlandırmaya yönelik teorik çabalar hem de bağlılığın öncüllerini ve sonuçlarını belirlemeye yönelik ampirik eserler (Mowday vd., 1979:224) dikkat çekmektedir. Özellikle 1990'lı yılları takiben yapılan çalışmalarda bağlılığın çok boyutlu bir yapı olduğu ve öncüllerinin, bağlantılarının ve sonuçlarının çeşitli boyutlara sahip olduğu ortaya konmuştur. Özellikle bağlılığın sonuçları arasında çalışan sağlığı ve refahı boyutları gündeme gelmiştir (Meyer vd., 2002:21).

Örgütsel bağlılığın öncülleri; kişisel özellikler (*başarı fırsatları, yaş ve eğitim*), iş özellikleri (*görev tanımı, isteğe bağlı etkileşim ve geri bildirim*) ve iş deneyimleri (*grup tutumları, kurumsal güvenlik ve kişisel önem*) şeklinde kategorize edilebileceği gibi, sonuçları (*kalma arzusu, kalma niyeti, katılım, çalışanları elde tutma, iş performansı*) şeklinde tasniflenmiştir (Steers, 1977:47-48). Bakan (2018) ise bu öncülleri kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve iş veya görev özellikleri şeklinde kategorize etmiştir. Mowday vd. (1979:245) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel bağlılık bireysel özelliklerden, üstlenilen iş ve rollerden, iş deneyimi ve performansından ve örgütsel yapının (*motivasyon ve ödül sistemi, katılımcı liderlik gibi*) şekillenişinden etkilenmektedir. Bu ölçütler oldukça yaygın ve örgütsel bağlılığı pozitif ya da negatif yönde etkileyecek güce sahiptir (Morris ve Sherman, 1981:515).

Örgütsel bağlılık genellikle üç faktörle karakterize edilebilir. Bunlardan ilki kuruluşun hedeflerine karşı güçlü bir inanç ve kabulün sağlanması, ikincisi kuruluş adına önemli ölçüde çaba sarf etme isteği, üçüncüsü ise örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir (Porter vd., 1973:3). Örgütsel bağlılığı etkileyen kuruluş içindeki bir dizi faktör ise, örgüt kültürü, örgütün sosyalleşme programlarının etkinliği ve çalışanın iş beklentisini ne ölçüde karşıladığıdır (Romzek, 1990:377). Personelin çalıştığı kurumla özdeşleşerek, örgütsel kazançların sağlanması adına kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimseme ve kurumda çalışmaya devam etme isteğinin ölçüsü örgütsel bağlılığın yoğunluğunu göstermektedir. Aslında örgütsel bağlılık kişisel ve örgütsel değişkenlerle belirlenebilirken, iş

güvenliği, iş sorumluluğu, örgüt iklimi ve çalışanın kararlara katılım derecelerinden de etkilenmektedir (Bayrak Kök, 2006:292).

Daha önce de ifade edildiği üzere, bu faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etki düzeyleri toplumdaki topluma veya örgütten örgüte farklılık gösterebilir. Örneğin Angle ve Perry (1981:1) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel bağlılığı; adaptasyon, iş devir ve işe geç kalma oranlarıyla ilişkili olduğu, maliyet ve devamsızlıkla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın çok boyutlu ve geniş kapsamlı yapısı, örgütsel yaşamın birçok unsurundan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmesine neden olmakta (Ak, 2019:181), bir taraftan da kurumsal hizmet etkinliğinin ve verimliliğinin artması, işe devamsızlığın ve geç gelmenin önlenmesi, işgücü devrinin azaltılması, kalifiye işgücünün örgüte kazandırılması, performansın artırılması, iş tatmini ve örgütsel güvenin sağlanması gibi birçok unsuru etkilemektedir (Ak ve Sezer, 2017:114-116).

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin yapılan tanımlar, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar ve örgütsel bağlılığın iş davranışları üzerindeki etkileri dikkate alındığında kavramın birden çok bileşenle ilişkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Aslında bağlılık, örgütlerde çalışanların iş davranışlarını anlamada önemli değişkenlerden birisi (Mowday vd., 1979:225) olarak kabul görmektedir. Meyer vd. (2002) tarafından örgütsel bağlılığın korelasyonları iş tatmini, işe bağlılık ve mesleki bağlılık olarak sunulmaktadır. Bu yüzden personelin örgütsel bağlılığı gelişmediği ya da yöneticiler tarafından geliştirilemediğinde performansını etkileyerek, işten ayrılma duygusu, düşünce ve tutumlarını artırmaktadır (Eren, 2012:554).

Romzek (1989:649) bağlılığı, davranışsal ve duygusal (*sadakat duygusu ve psikolojik bağlanma*) bileşenler çerçevesinde değerlendiren iki önemli yaklaşıma dikkat çekmektedir. Ancak literatürde örgütsel bağlılığa yönelik yaklaşımlar yaygın olarak davranışsal ve tutumsal bağlılık şeklinde (Mowday vd., 1979:224-225; Mottaz, 1989:143) yer bulmaktadır. Aslında çalışanın bir örgüte psikolojik bağlılığı ile bunun sonucunda ortaya çıkan tutumu ve davranışları arasındaki ilişkinin dikkate alınması gerekliliği (O'Reilly ve Chatman, 1986:498) bu yaklaşımlar çerçevesinde konuya bakılmasına neden olmuştur.

Davranışla ilişkilendirilen örgütsel bağlılık, bireylerin alternatif eylem yollarından vazgeçtikleri ve kendilerini örgüte bağlamayı seçtikleri davranışlara dikkat çekmektedir (Mowday vd., 1979:225). Başka bir ifadeyle davranışsal bağlılık; bireyin, hak kaybına uğratabilecek yatırımları nedeniyle örgütte kalma kararını yansıtmaya olup bu yaklaşım sosyal psikolojik bir bakış açısına dayanmaktadır. Bireyin geçmişteki yatırımlarıyla bir örgüte bağlanması ve uyum sağlaması sürecine odaklanır (Mottaz, 1989:144-145). Ancak bireyin davranışı tek ve mutlak gerçek değildir. Başka bir ifadeyle, birey belli bir durumda çeşitli koşullar altında beklenmeyen gelişmelerden dolayı davranışını değiştirebilir; bu yüzden tek başına örgütsel bağlılığı açıklayabilmesi mümkün değildir. Tutumla ilişkilendirilen örgütsel bağlılıkta ise bireyin belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştiği (Bayrak Kök, 2006:292) ve bu amaçları gerçekleştirmek için örgüt üyeliğini sürdürmek istediği durumu temsil eder. Dolayısıyla çalışanlar örgüte pasif şekilde bağlanmamakta, örgütün refahına katkıda bulunmak için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli ve örgütle aktif bir ilişki içerisinde bulunmaktadırlar (Mowday vd., 1979:225-226). Tutumsal bağlılık, bireyi örgüte bağlayan ve adapte eden duygusal bir tepki (*tanımlama*) olarak ifade edildiğinden (Mottaz, 1989:145), literatürde tutumsal bağlılık, duygusal bağlılık şeklinde daraltılarak ölçülmeye çalışılmıştır (Bayrak Kök, 2006:298). Bu yaklaşımla bağlılık, çalışanın iş ortamını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:40).

Örgütsel bağlılığa bir tutum olarak bakıldığında etkinlik, verimlilik, işe devam, iş tatmini gibi olguları etkilerken onlardan ayrıldığını da bilmek gerekir. Örneğin iş tatmini, kişinin işine ya da işinin belirli yönlerine verdiği tepkiyi yansıtır. Bu kapsamda bağlılık, amaç ve değerleri de dâhil olmak üzere işveren kuruluşa bağlılığı vurgularken, iş tatmini bir çalışanın görevlerini yerine getirdiği özel görev ortamını öne çıkarmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığın zaman içinde iş tatmininden biraz daha istikrarlı olması beklenir ve günlük olaylardan iş tatmini gibi etkilenmemesi gerekir (Mowday vd., 1979:226).

Literatürde sadakat, katılım ve özdeşleşme ile gerçekleşen bağlılık tutumunun, daha yüksek iş performansı, düşük devamsızlık ve işten ayrılma oranları gibi işle ilgili belirli davranışlara yol açtığı varsayılmaktadır. Bu yüzden sosyal psikolojik yaklaşımın savunucuları, bireyleri örgüte bağlayan durumlarla tutarlı tutumlar geliştirdiklerini savunurlar. Bu nedenle, belirli bir örgüte davranışsal olarak bağlı olan bireyler, örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirme eğilimindedirler. Tutumsal ve davranışsal bağlılık arasındaki ayrım anlamlı olsa da iki yaklaşım açıkça birbirleriyle ilişkilidir. Bir yaklaşım, bağlılık tutumlarının davranışlar üzerindeki etkisine odaklanırken; diğeri, bağlılık davranışlarının tutumlar üzerindeki etkisiyle ilgilenir (Mottaz, 1989:144-145).

Swales (2002:159) örgütsel bağlılığın dört temel üzerine kurulduğunu düşünmektedir. Bunların ilki tutumsal veya duygusal (*bir organizasyonun veya grubun amaçlarının kabulüne ve bunlara olan inanca dayalı*) bağlılık;

ikincisi devam (*sosyo-ekonomik faktörlere dayalı*) bağlılığı; üçüncüsü normatif (*sadakat ve yükümlülük duygularına dayalı*) ve dördüncüsü davranışsal bağlılık (*bağlayıcı davranışa dayalı*) bağlılık şeklindedir.

Örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılmasında Meyer ve Allen (1987) tarafından gerçekleştirilen ve literatürdeki birçok çalışmanın da ele aldığı üç bileşen dikkat çekmektedir. Bu bileşenler; duygusal, devam ve normatif (*ahlaki*) bağlılık şeklindedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin ölçülmesinde yardımcı olan bu bileşenlerin irdelenmesindeki ortak özellik, çalışanın işten ayrılma olasılığını aşağı seviyelere çekme çabasıdır. Allen ve Meyer (1990:3-4) tarafından gerçekleştirilen diğer çalışmada da örgütsel bağlılığı tetikleyen tutumsal bağlılık türleri yerine; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın her birinin bireyin psikolojik durumlarını değişen derecelerde etkilediğinin deneyimlenebileceği kanaatindedir. Bu ayrım dikkate alınarak ilerleyen başlıklarda duygusal, devam ve normatif bağlılık bileşenleri ve kriterleri üzerinde durularak çalışmaya devam edilmektedir.

2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığın özünde örgütle özdeşleşme, katılım ve manevi bağlılık vardır (Allen ve Meyer, 1996:253). Özellikle manevi boyutta bireysel olarak hareket eden çalışanların örgütsel bağlılıkları örgütün normlarını ve değerlerini içselleştirdiklerinde ortaya çıkar (Swales, 2002:157) ve bu, çalışanın tüm benliğiyle kendisini organizasyonuna adanması anlamına gelmektedir. Duygusal bağlılıkta çalışana teşvik edici (*ücret, mali ve sosyal haklar gibi*) unsurlardan ziyade çalışanın örgütü ile arasında kurduğu ilişkiyi içselleştirmesi daha önemlidir. Bu yüzden örgütler de çalışanlarının kendilerine duygusal bağlılıkla bağlanmalarını tercih etmektedir (Ak, 2019:183). Duygusal bağlılık çerçevesinde perçinlenen örgütsel bağlılıkta, çalışanlar menfaatlerini bir kenara bırakarak kendilerinden ve çıkarlarından fedakârlık edebilme erdemi gösterirler. Böylece bu çalışanlar kendi istekleriyle kurumlarında kalmayı tercih ederler (Allen ve Meyer, 1990:3; Allen ve Meyer, 1996:253; Eren, 2012:557; Altundere Doğan ve Yaman, 2022:8). Duygusal bağlılık tek boyutlu olduğundan ölçümü için literatürde tek bir ölçeğin kullanımı yeterli görülmüştür (Swales, 2002:161).

Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler; işin cazibesi, rollerin ve amaçların belirginliği, katılım, üst yönetimin çalışanın fikirlerine değer vermesi, çalışanlar arasındaki uyum, örgütsel güven, eşitlik, bireye önem ve geri bildirim yoluyla bilgi paylaşımı gibi öncüllerden oluşur (Allen ve Meyer, 1990:8-9). Duygusal bağlılığın bu öncülleri; kişisel özellikler, örgütsel yapı ve iş deneyimleri şeklinde kategorize edilebilir (Meyer ve Allen, 1991:69-70). Ancak örgütsel yapı dışarıda bırakılarak duygusal bağlılık; kişisel özellikler ve iş deneyimleri şeklinde ikili olarak da kategorize edilmektedir. Özellikle iş deneyimleri duygusal bağlılığın önemli öncülleri arasında yer almaktadır (Meyer vd., 2002).

Örgütsel yapıda duygusal bağlılığı pekiştirici yapısal unsurlar; çalışan/yönetici ilişkileri, rollerin açıklığı ve kişilerin kendini önemli hissedebilmesidir (Meyer ve Allen, 1991:70). Bu çerçevede çalışanların örgüte bağlanmasında örgütün kendisinin ve yöneticilerinin katkısı yadsınamaz düzeydedir (Doğan ve Kılıç, 2007:38). Duygusal bağlılığı artırmak isteyen yöneticilerin; maddi kazançlar veya terfi imkânlarından ziyade yapılan işin ne kadar tatmin ettiğine ve kuruluş ortamındaki sıcaklığa yönelik uygulamalara öncelik vermeleri gerekir (Wasti, 2000).

2.2. Devam (Rasyonel) Bağlılığı

Devam bağlılığı, örgütten ayrıldığında çalışanın karşılaşılabileceği maliyetlerin bilincinde olmasından kaynaklanmakta (Allen ve Meyer, 1996:253) ve çalışan algıladığı her bir maliyeti öncül olarak değerlendirmektedir (Meyer ve Allen, 1991:71). Örgütü ile arasındaki bağın zayıflaması durumunda, çalışan katlanacağı maliyetin fazlalığını dikkate alacağından rasyonelliğe dayanan bir bağlılık geliştirmeyi yeğlemektedir. Çalışan benliği ve kimliğiyle örgütle bütünleşemediğinden bu bağlılık türü örgütler tarafından tercih edilmemektedir (Wasti, 2000; Ak, 2019:184). Devam bağlılığı çerçevesinde perçinlenen örgütsel bağlılıkta çalışanlar kendi ihtiyaçlarından ötürü kurumlarda kalmayı tercih ederler (Allen ve Meyer, 1990:3) ya da kalmak zorundadırlar (Allen ve Meyer, 1996:253). Devam bağlılığı, işten ayrılarak kaybedecekleri çok şey olduğunu hisseden çalışanların birikmiş fedakârlıklarından ve yaptıkları yatırımlardan kaynaklanmaktadır (Swales, 2002:160).

Devam bağlılığında, ekonomik nedenlere odaklanılır ve aynı zamanda bireylerin bağlı oldukları süreçleri ve bir örgütten ayrılmanın maliyetinin kendilerine nasıl yansıtacağı somutlaşmıştır (Becker 1960:38; Eren, 2012:556). Çalışana sadece maddi kazanç ya da terfide kıdeme bağlı sistemler sunan yapılar devam bağlılığını artıracak; ancak iş tatmini gibi unsurların göz ardı edilmesiyle çalışanların sadakatini şüpheli hale getirecek ve daha iyi iş alternatiflerine yönelmelerine neden olacaktır (Wasti, 2000). Literatürde devam bağlılığının ölçülebilmesi adına iki alt ölçek önerilmektedir. Bu ölçeklerle alternatiflere ve kişisel fedakârlıklara dayalı devamın ölçülmesi hedeflenerek devam bağlılığının düzeyinin ortaya konulması amaçlanmaktadır (Swailes, 2002:161).

Devam bağlılığında etkili olan faktörler; bireyin beceri ve yetenekleri, eğitimleri, yer değişme olasılığı, kendi kendine yapmış olduğu yatırımlar, emeklilik olanakları, alıştığı toplumsal yapıdan ayrılamama şeklinde sıralanmaktadır. Bireyin becerileri ve eğitimi dışındaki bu değişkenlerin her birinin, devam bağlılığı ile olumlu şekilde ilişkili olacağı Allen ve Meyer (1990:9) tarafından öngörülmüştür. Devam bağlılığının öncülleri; kişisel özellikler, alternatifler ve yatırımlardır (Meyer ve Allen, 1991:71; Meyer vd., 2002).

2.3. Normatif Bağlılık

Literatürde normatif bağlılığın iki şekilde oluşabileceği vurgulanmaktadır. Bunlardan ilki, örgüte karşı yükümlülük duygusuna dayalı bir bağlılığı ifade eder (Allen ve Meyer, 1996:253). Bu şekilde normatif bağlılık, örgütün çalışanı için hizmet öncesi ve hizmet içinde önemli bir maliyete katlanması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:72). Bu şekilde ortaya çıkan normatif bağlılıkta çalışanlar kurumda kalmaları gerektiğini düşündüklerinden (Allen ve Meyer, 1990:3; Allen ve Meyer, 1996:253), örgütte kalmayı görev ve sorumluluk olarak gördüklerinden (Eren, 2012:557) tercih ederler. İkincisi ise çalışanın norm ve ilkeleriyle örgütün norm ve ilkelerinin bağdaşması durumlarında bağlılığın sağlanmasıdır (Swailes, 2002:160). Çalışanda ortaya çıkan bu normatif bağlılık, örgütün hedeflerine ulaşmasında çalışanın çaba ve gayret sarf etmesine neden olacak, böylece kendi normlara dair tutumlarını örgütüncüyle özdeşleştirecektir (Ak, 2019:184). Bu şekilde ortaya çıkan normatif bağlılıkta katılım önemli bir öge olarak belirebilir. Çalışanların yüksek düzeyde örgütün norm ve ilkelerine dâhil olması tutumsal olarak hayatlarının çeşitli yönlerine de olumlu yansıtılabilir (Romzek, 1989:657). Normatif bağlılığa neden olan her iki durumda da çalışan daha çekici alternatifler karşısında bile örgüte bağlılığını devam ettirmek için kendini zorlayabilir (Meyer ve Allen, 1991:78).

Porter ve Steers (1973) ise normatif bağlılığı en az üç faktörle ilişkilendirmiştir. Bu faktörlerden ilki çalışanların kuruluşun amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması ve kabul etmesi; ikincisi kuruluş adına önemli ölçüde çaba sarf etme istekleri; üçüncüsü ise örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü isteklerinin olması şeklindedir. Örgüt ile çalışanın paylaştığı değerlerin benzer olması çalışana kişisel bir tatmin sağlamaktadır. Ayrıca çalışanın dış etkilere karşı daha az hassas davranmasına olanak tanır (Romzek, 1990:377). Dolayısıyla örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskılar örgütsel bağlılığı tetikleyecektir. Bu hissedilen baskılara yol açan sosyalleşme deneyimleri, rol modellerin gözlemlenmesi ve/veya ödül ve cezanın şarta bağlı kullanımıyla ortaya çıkabilir. Normatif bağlılığın sağlanması adına örgütler kendi değer sistemlerini açıkça tanımlayabilmeli, üyelerinin bunu kabul etmesini sağlamalı, uyumlu değer sistemlerine sahip ve aynı zamanda sadakat ile görevin değerine inanan potansiyel üyeleri bünyelerine çekebilmelidirler. Ancak geleneksel faydacılıkları ile bireysel ihtiyaç tatminine oldukça değer veren mevcut kültürel ortamın baskıları arasında sıkışıp kalmış örgütler için bu kolay olmayabilir (Wiener, 1982:421-426).

Normatif bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgüte bağlılığının doğru olduğunu hissetmesi açısından duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılması sonucunda ortaya çıkacak zararı hesaplamaması açısından da devam bağlılığından farklılaşmaktadır. Normatif bağlılık duygusal sebeplerden dolayı ortaya çıkmasa da çalışanların sadakatleriyle doğru orantılı ve toplumcu kültürün benimsendiği ortamlarda gözlemlenebilen bir bağlılık türüdür (Wasti, 2000:202). Normatif bağlılığın öncülleri ise; kişisel özellikler, sosyalleşme deneyimleri ve örgütsel yatırımlardır (Meyer vd., 2002:20).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KAMU PERSONEL YÖNETİMİNE YANSIMASI

Yeni kamu yönetimi anlayışının Türkiye’de benimsenmesi ile kamu yönetiminde etkin ve verimli insan kaynağına ihtiyacın doğması, örgütsel bağlılığa yönelik yapısal ve işlevsel çalışmaların gerekliliğini gündeme getirmiştir (Şaylan, 2000:15-18; Altan, 2016:387; Acar ve Türkoğlu, 2017:93-94; Uçan, 2019:9). Özel sektörde olduğu gibi kamuda da örgütsel bağlılığın sağlanması için kuruma duyulan güven, aidiyet ve sadakat hissiyatının geliştirilmesi önemlidir. Kurum kültürünün oluşması ve yetenekli elemanların farklı iş çevrelerine

geçişinin engellenmesi çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilişkilidir (Karabekir ve Ünlü, 2015:297). Çünkü bireyler örgütlere belirli beceriler, arzular ve amaçlarla girer, yeteneklerini kullanabilecekleri ve temel ihtiyaçlarının çoğunu karşılayabilecekleri bir çalışma ortamı bulmayı beklerler. Örgütün bu beklentileri sağlamasıyla (örneğin, çalışanlarını etkili bir şekilde kullandığı, güvenilir olduğu vb. durumlarla), bireylerin örgütsel bağlılıklarının artması orantılıdır. Aksine, örgütün bu doğrultuda yeterli fırsatları sağlayamaması durumunda, özellikle yüksek nitelikli çalışana sahip örgütlerde bağlılığın azalması muhtemeldir (Steers, 1977:53).

Diğer sektörlerde olduğu gibi kamu kurumlarında da karmaşık hizmetlerin vasıflı personel tarafından yapılabilmesi, nitelikli personel hareketliliğini önemli kılmaktadır (Uçan, 2019:8-18). Nitelikli işgücünün kamu sektörüne kazandırılmasında yüksek ücret, kapsamlı sosyal ve mali haklar önemli bir işlev görürken, bu işgücünün kamuda kalmasında örgütsel bağlılığın üstlendiği misyon yadsınamaz düzeydedir (Ak ve Sezer, 2017:115). Örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olan kamu çalışanlarının özel sektöre ve farklı kamu kurumlarına geçişi, aynı kurumda kalsa da iş verimsizliği sıklıkla görülen bir durumdur (Ünlü, 2017:148).

Türkiye'deki kamu kurumlarında personel hareketliliğinde yeniden yapılanma, birleştirme ve özelleştirme çalışmaları ile personelin örgütsel bağlılıklarının zayıflaması etkili olmaktadır. Bu durumun telafi edilmesi ise personelin örgütsel bağlılığını pekiştirecek yasal düzenlemelere gidilmesini gerekli kılmıştır. Cumhuriyet tarihinde personele ilişkin bu sorunlara sıklıkla rastlanmakta ve konuya ilişkin yasal düzenlemeler belirli aralıklarla¹ gündeme taşınmaktadır. Kamuda personel yönetim sistemine ilişkin yapılan düzenlemeler farklı istihdam türlerini ve bu türleri düzenleyen çeşitli yasal hükümleri beraberinde getirmiştir (Özkal Sayan, 2009:203; Ayman Güler, 2013:86; Kayar vd., 2021:20). Dolayısıyla örgütsel bağlılığın her bir istihdam türü açısından irdelenmesi gerekliliği de gündemdeki yerini almıştır. Hali hazırda nihai olarak, kamuda istihdam edilen personele ilişkin temel hükümler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda (DMK) sıralanmaktadır. Bu Kanun'da kamuda istihdam edilen personelin örgütsel bağlılığını pekiştirici çeşitli normlar yer almaktadır.

Kamuda personelin örgütsel bağlılığını pekiştirici temel normlardan ilki 657 sayılı DMK'nın 6. maddesindeki "Sadakat", 7. maddesindeki "Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık" olarak belirlenen ödev ve sorumluluklardır. Kanunun 7. maddesinin 2. fıkrasında "Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler" ifadesi aslında kamu çalışanı için örgütsel bağlılığı bir zorunluluk olarak addetmiştir. Buna istinaden örgütsel bağlılığın bir alt boyutu ya da göstergesi olarak görülen sadakat ise 6. maddede "Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadırlar" ifadesiyle memurun ödev ve sorumluluk alanı içindeki yerini almıştır. Ünlü (2017:157) sadakatin "memuriyetin devamını sağlayacak en önemli hususlar arasında ve emredici bir davranış olarak hüküm altına alındığını" ifade etmektedir. Ancak kamuda tek istihdam türü memur değildir. Dolayısıyla diğer istihdam türlerinde bu emredici hükümlerin personelin örgüte bağlılığını sağlama yönünde etkileri sorgulanmaya muhtaçtır.

657 sayılı DMK bir diğer taraftan da kariyer (rütbe) sistemi özellikleriyle bilinen temel kanundur. Kariyer sisteminde memurluk yaşam boyu sürdürülebilir bir meslektir. Bu sistemde tek taraflı statüler rejim, ihtisaslaşma eğitimleri, liyakat ve kariyere dayanma, yükselmelere paralel ücret rejimi, sosyal güvenlik ve hukuki garantileri içeren teminat rejimi hâkimdir (Adal, 1968:138; Ayman Güler, 2013:191-196). Dolayısıyla kamu personeli için benimsenen kariyer sisteminin doğası gereği örgütsel bağlılığın sağlanmasındaki çeşitli kriterler, 657 sayılı Kanun'un bünyesinde yerini almaktadır. 657 sayılı Kanun'un temel ilkeleri başlığında yer alan bu kriterler; sınıflandırma (madde 3/A), kariyer (madde 3/B) ve liyakattir (madde 3/C).

Sınıflandırma devlet tarafından benimsenen kamu hizmetleri ile bu hizmetlerde görev alacak memurların görevin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre tasnif edilmesidir. Kariyer, çalışanın bilgi ve yetiştirme şartlarına uygun olarak, belirlenen sınıflar içinde yüksek derecelere ulaşma olanağı tanımaktadır. Liyakat ise kişilerin devlet bünyesindeki kamu hizmetlerine girmesi, sınıflar içinde ilerlemesi ve yükselmesi ile görevlerinin sona erdirilmesinde dikkate alınacak kriterlerin belirlendiği bir sistem olarak bilinmektedir. Bu ilkelerin yanı sıra Kanun'un 2. bölümünde yer verilen kademe ilerlemesi ve derece yükseltilmesi sistemleriyle, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı bileşenini pekiştiren terfi ve kıdem öncülleri kurulmaya çalışılsa da sınıflandırma, kariyer ve liyakat ilkeleriyle bütün düşünüldüğünde bir diğer taraftan da duygusal bağlılığın öncüllerine hizmet etmektedir.

1 Türkiye'deki kamu personel yönetiminde sistemin dönemsel değişimleri için Bkz.: Adal, 1968; Eke, 1989; Öktem, 1992; Canman, 1992; Şaylan, 2000; Ayman Güler, 2003; Aslan, 2012; Ayman Güler, 2013; Kayar, 2021.

657 sayılı Kanun'da, kariyer sisteminin etkisiyle gelen ve örgütsel bağlılık bileşenlerinin öncülleri dikkate alındığında ortaya çıkan diğer kriterler de yer almaktadır. Örneğin işin cazibeli kılınması adına çalışanın örgütü için harcadığı zamanı, emeği ve çabayı gözeterik ona tanıdığı haklara yer verilmiştir. Bunlar; amirin, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranması gerekliliği (*madde 10*), çalışanın ilgili Kanun ve diğer mevzuat hükümlerinin kendileri hakkında aynen uygulanmasını isteme (*madde 17*), kanunlarda yazılı haller dışında memurluğuna son verilmeyeceği, aylık ve başka haklarının elinden alınmaması şeklindeki güvenlik (*madde 18*), emeklilik (*madde 19*), müracaat, şikâyet ve dava açma (*madde 21*), sendika kurma (*madde 22*), izin (*madde 23*), kovuşturma ve yargılanma (*madde 24*), isnat ve iftiraya karşı koruma (*madde 25*), kadrosuz memur çalıştırılmayacağı (*madde 33*), memurun başka sınıfta ve derecesinin altında bir görevde çalıştırılmayacağı (*madde 45*), istihdamda sınav şartı (*madde 50*), başarı, üstün başarı değerlendirilmesi ve ödül (*madde 122*), aylık, ücret, ödenek, hizmetle ilgili her çeşit ödeme (*madde 146*) hakları gibi. Aslında bu maddelere bakıldığında, memura tanınan güvenceli mekanizmanın izleriyle birlikte devam bağlılığı boyutunun ağırlık kazandığı görülse de duygusal bağlılığı pekiştirme yönündeki çabalar da göz ardı edilmemelidir.

Kanun'un Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi başlıklı 7. kısmında; kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esasları (*madde 214*), eğitim birimleri (*madde 215*), eğitim merkezleri (*madde 216*), devlet memurları eğitimi genel planı (*madde 217*), yurt dışında yetiştirme (*madde 218*) gibi maddelerle bireyin beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi, eğitimlerine katkıda bulunulmasını, kendilerine yatırım yapılmasını, örgütsel yatırımların yapılması gibi bileşenlerin sağlandığı görülür. Kamusal istihdamın cazibeli kılınmasında personelin maddi ve sosyal hakları ile terfilerinin normatif kurullarla belirlenmesi, örgütsel bağlılığın duygusal ve devam bileşenlerinin birçok öncülünü 657 sayılı Kanun hükümleri koruma altına almıştır. Mecburi hizmet (*madde 224*) ile mecburi hizmetle ilgili yükümlülükler (*madde 225*), yurtdışı eğitim masraflarının tahsili (*ek madde 34*), yurt içinde okutulan öğrencilerin mecburi hizmet yükümlülüğü (*ek madde 35*) gibi maddelerin de normatif bağlılık kriterlerini karşıladığı dikkat çekmektedir.

657 sayılı Kanun'unda belirtilen temel ilkelere ve haklara yönelik uygulamada yaşanan aksaklıklardan dolayı çalışanların örgütsel bağlılıkları zedelenmekte ve/veya bağlılığın bir boyutunda yoğunlaşabilmektedir. Aslında örgütsel bağlılığa ilişkin Türkiye'deki akademik çalışmalar kamu sektöründe oldukça arka planda kalmıştır. Bunu temel nedenlerinden biri kamu çalışanlarına ilişkin kamuoyundaki statik algıdır. Statik algının nedeni kamu çalışanlarının devlet garantisi altında iş ve ücret güvencelerinin bulunmasından kaynaklıdır. Kamu sektörünün kâr odaklı olmaması da kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çerçevesinde irdelenmesini arka plana itmiştir. Ayrıca yetki ve otorite sahibi yöneticiler tarafından örgütsel bağlılığı kuvvetlendirecek uygulamalara hassasiyetle yaklaşım önem verilmemesi (Ak ve Sezer, 2017:113) de konuya ilişkin akademik çalışmaları ve çözüm önerilerinin dikkate alınmaması nedenleri arasında sıralanabilir. Yine de Türkiye'de kamuda çalışanların örgütsel bağlılığını test eden çeşitli çalışmalar dikkat çekmektedir.

Varoğlu (1993) tezinde kamu sektörü çalışanlarının yüksek oranda devam bağlılığı çerçevesinde örgütlerine bağlandıkları sonucuna ulaşmıştır. Wasti (2000)² ise çalışmasında seçtiği örneklem kitle özelinde duygusal ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetiyle olumsuz ilişki içinde olduğu, devam bağlılığının sadakatle ilişkili olmadığı sonucuna varmıştır. Devam bağlılığına ilişkin ortaya çıkan bu sonucun nedeni çalışanların mecburiyetleri ve alternatif iş eksikliği olabileceği düşünülmektedir. Karabekir ve Ünlü (2015) kariyer mesleklerinde istihdam edilen personeli örgütsel bağlılığını ölçmeyi amaçlamışlardır; çalışmada varılan sonuç, katılımcıların işe yeni başladıklarında var olan örgütsel bağlılıkları zamanla azalmakta olduğu yönündedir. Kurumlarına karşı duygusal bir bağlılık ve aidiyet duymayan katılımcıların özel sektörde bulunmayan esnek çalışma saatlerinin kurumlarında olmasından memnuniyet duymaktadır.

Kerse (2016:15) kamu kurum çalışanlarını örneklem seçtiği çalışmasında örgütsel bağlılık orta düzeyde çıkmıştır. Kuşaklar arası örgütsel bağlılığa ilişkin bulguları ise hem X hem de Y kuşağında devam bağlılığı boyutu ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe incelemeler yapan çalışmalarda örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğu, duygusal bağlılık boyutunun ise diğer boyutlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yazıcı Sorucuoğlu ve Öztürk, 2021:73; Çankaya, 2023:213). Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şahin ve Kavas, 2016: 133). Öğretmenleri örneklem seçen diğer bir çalışmada da örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğu, devam bağlılığı boyutunun diğer boyutlardan çok az da olsa farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (Balı vd.,

2 Wasti (2000) Türkiye'deki kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığını ölçmek adına Meyer ve Allen (1987) tarafından geliştirilen ölçeği uygulamış ve her kültürde farklı sonuçlar elde edilebileceği bilinciyle ölçeği revize etmiştir. İlgili ölçek revize edilse de Türkiye'deki kamu çalışanlarında duygusal, devam ve normatif bağlılık bileşenleriyle oluşan örgütsel bağlılığa dikkat çekmiştir.

2023:17). Tapu memurlarının örneklem seçildiği çalışmada ise örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu, duygusal bağlılık boyutunun diğer boyutlardan çok az da olsa farklılaştığı (Arpacı, 2023:226) görülmektedir.

Literatürde örgütsel bağlılık tanımlanıp boyutları belirlendikten sonra diğer kuramlarla arasındaki ilişkinin irdelendiği de bilinmektedir. Türkiye’de konuya ilişkin çeşitli örnekler verilecek olursa; öğretmenlerin örgütsel adaletleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edildiği (Şahin ve Kavas, 2016:137; Saydam ve Selvi, 2023:819) görülür. Diğer taraftan başka bir çalışmada tapu çalışanlarının (*örgütsel adaletin boyutlarından biri olan*) dağıtım adaletine ilişkin algılamalarının örgütsel bağlılığın üç boyutunu da pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği; işlemsel adalet algılamalarının ise sadece duygusal ve normatif bağlılığı etkilediği görülmüştür (Arpacı, 2023:228).

Acar ve Türkoğlu (2017:98) çalışmasında iktisadi bir kamu kuruluşu olan PTT A.Ş. personelinin örgütsel bağlılığının bütün (*duygusal, devam ve normatif*) boyutları ile iş tatminleri arasında pozitif bir korelasyon tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Uçan’ın (2019) çalışmasında da örgütsel bağlılığın iş tatmini ve kişi örgüt uyumu ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece çalışanların iş tatmini arttığında kuruma olan bağlılıkları da artacak ya da örgütsel bağlılıkları arttığında iş tatminleri de pozitif yönde etkilenecektir.

Bağlılık boyutları ele alındığında örgütler daha çok duygusal bağlılıkla personelin kendilerine bağlanmasını temenni eder ve bu bağlılığı artırmada yöneticilere büyük görevler addederler. Türkiye’de kamu çalışanlarını örneklem alan bir çalışmada bu düşünceye paralel bir sonuç elde edilmiştir. Bu çalışmada yöneticinin çalışanlara yönelik algılanan desteği arttıkça duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde artış; zorunlu bağlılık düzeyinde ise azalış görülmektedir. Elde edilen bu sonuç yöneticilerin çalışanlarına vermiş oldukları destekle, çalışanların örgüte bağlılıklarının ve sadakatlerinin artacağı yönündedir (Ece ve Gültekin, 2018:90).

Sağlık sektöründe farklı yıllarda Yazıcı Sorucuoğlu ve Öztürk (2021) ile Çankaya (2023) tarafından yapılan çalışmalarda da dönüştürücü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin duygusal bağlılık boyutunda diğer boyutlara oranla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim sektöründe ise sağlık sektöründen farklı olarak sorumlu liderlik davranışı sergileyen müdürlerle çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönde etkilendiği, duygusal bağlılık boyutundaki etkinin diğer boyutlardan yüksek olduğu (Balı vd., 2023:18) görülmektedir.

4. KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN OLASI SORUNLAR

Türkiye’de kamu personel yönetiminde örgütsel bağlılık sorunu insan kaynakları yönetimi çerçevesinde ele alınmasa da Cumhuriyetin ilk yıllarından beri gündemdeki yerini “*devlete bağlılık ve tarafsızlık*” ile “*sadakat*” boyutunda korumuştur. Hatta Heper (2012:98-vd.) bu soruna, Atatürk’ün Kurtuluş Savaşı döneminde bürokrasi konusundaki endişesine yer vererek değinmiştir. 20. yüzyılın başında görevde olan sivil bürokrasinin bağlılığının sorgusuz itaat boyutunda padişaha yönelik olması bu endişenin temelini oluşturmaktadır. Aslında Osmanlı’daki devlet ve padişah ilişkisi demokratik yönetimlerdeki devlet ve hükümet ilişkisiyle aynı değildir. Bu yüzden Cumhuriyetin demokrasi temelleri üzerine kurulmasıyla bürokrasinin bağlılığının devlete karşı olması gerekir. Ne yazık ki Türkiye’de kamu sektöründe personel atama ve değerlendirme sürecinde, ülke yönetimine talip olan iktidarların personel yönetiminin önemli ilke ve ölçütlerinden uzaklaşma yönündeki eğilimleri, bürokrasinin siyasallaşmasına neden olmuştur (Çulpan, 1980:32). Çok partili yaşama geçişle siyasi partilerin her birinin devlet kadrolarını doldurmada üstlendikleri roller siyasallaşmayı derinleştirmiştir (Tutum, 1980:102). Özellikle 1970’ler kamu personel sisteminde aşırı siyasallaşmanın yaşandığı yıllar olarak dikkat çekmekte olup, izleyen yıllarda da siyasallaşmanın etkisi oldukça yüksek düzeyde devam etmektedir (Tortop vd., 2013:524). Siyasal iktidar, politikalarını uygulayabilmek için böyle inisiyatiflere ihtiyaç duysa da takdire bağlı atanan kadroların kapsamının genişletilmemesi gerekir (Çulpan, 1980:33). Uzmanlık ve süreklilik gerektiren kamu hizmetinde personel haklarının anayasal ve yasal düzenlemelerden uzaklaşarak yürütülmesi, esnek yapılanmaya gidilmesi, şahsa ve takdire bağlanması çeşitli sorunları da beraberinde getirdiğinden (Ayman Güler, 2003:54-55) istenen bir durum değildir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemiyle üst düzey görevler için sözleşmeli istihdamın yaygınlaştırılması, sözleşmeli personelin atanmalarına yönelik usullerin ve esasların Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle belirlenecek olması konuya ilişkin çeşitli endişeleri tekrar gündeme getirmiştir. Bu endişenin temelinde; geçmiş dönemlerde kamu kurumlarında sözleşmeli kadrolarda yaşanan siyasallaşma sonucunda çalışanlara yönelik baskıların artması ve zor kullanılması gibi sorunlar (Çulpan, 1980:33) yatmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutu ve 657 sayılı Kanun'da da emredici nitelikte olan sadakat ödevine bakıldığında, memur dışında kamudaki diğer istihdam türleri için bu ödevin geçerli olup olmadığı konusunda bir çeşit belirsizlik hâkimdir. Belirsizliğin özünde 657 sayılı Kanun'un lafzında sadakat ve devlete bağlılık normlarının, “*devlet memurları*” ifadesiyle tanımlanması yatmaktadır (Özgür ve Tahtalıoğlu, 2022). Hatta kamuda istihdam edilen memurlar, sadakat ödevlerini asli memurluğa atanırken imzaladıkları yemin metniyle somutlaştırmaktadır (Ünlü, 2017:156). Nitelikli ve karmaşık kamu hizmetlerinin büyük çoğunluğu için gerek istihdam biçimindeki farklılık gerekse özel yasal düzenlemelere tabi tutuluyor olmaları, kamu görevlileri açısından sadakat ve devlete bağlılık hükümlerinin bağlayıcılığını sınırlandırabilmektedir.

Kamu personel yönetimi bir bütün olarak düşünüldüğünde örgütsel bağlılığı etkileyen sorunlar siyasallaşma ve sadakat ödevindeki belirsizlikle sınırlı tutulamayacak kadar derindir. Örneğin kamu personel yönetiminin temel ilkeleri olan ve yasal düzenlemelerde adından söz edilen liyakat ve kariyer ilkelerinin, uygulamada yeterince gözetilmemesi (Ergun, 2003:82; Ak ve Sezer, 2018:270) örgütsel bağlılığı birden çok boyutuyla etkilemektedir. Çünkü kamuda istihdam edilen kişileri daha iyi çalışmaya yönelten; toplumsal, ekonomik ve kişisel güdüleyici (*motive edici*) etmenler vardır. Toplumsal etmenler kapsamında çalışanların örgütleri ve içinde buldukları grupla ilişkilerinin ve etkileşiminin sağlanması önemlidir. Çalışanlara iş arkadaşları ve örgütleri tarafından gösterilen saygınlık, onun işine ve kuruluşuna bağlanmasını sağlar. Aslında bu saygınlığı zedeleyen unsurlardan biri bürokrasinin siyasallaşması sonucunda çalışanların liyakatsizlik örnekleriyle karşılaşmasıdır (Çulpan, 1980:37). Çözümlemeyen liyakatsizlik sorunu bir diğer taraftan siyasallaşmayı da derinleştirecektir (Tutum, 1980:103; Şaylan, 2000:134-135). Liyakatsizlik ve siyasallaşmanın iç içe geçişi örgütsel bağlılığı daha fazla zedeleyecektir. Bir diğer taraftan kamu personel sistemi kariyer ilkesi üzerine kurulsu da kamuda şef, müdür, daire başkanlığı gibi üst düzey kadroların sayıca azlığı, çalışanların hak etmesine rağmen üst kadrolarda görev alamaması motivasyon düşüklüğüne neden olacaktır (Yıldırım, 2003:269). Çalışanlar, kendilerinin ilerleme şansının olmadığını ya da çok az olduğunu göreceklereinden çalışma isteklerini (Çulpan, 1980:38) ve zamanla örgütsel bağlılıklarını yitireceklerdir.

Temel ilkeler boyutunda ve örgütsel bağlılığı zedeleyecek nitelikte dile getirilecek bir sorun da sınıflandırma ilkesinin doğru dizayn edilmemesinden (Şaylan, 2000:133) kaynaklıdır. Kamu Yönetimi Araştırma Projesi'nde (KAYA), Türkiye'de geniş kapsamlı bir sınıflandırmanın benimsenmiş olduğu ve bu nedenle farklı özelliklere sahip ve ayrı personel ihtiyacı olan meslek ve uzmanlık dallarının bir araya getirildiğine işaret edilmiştir (KAYA, 1991). Bu durum hizmetlerin gerektirdiği personel niteliğinin ve ücret dengesinin sağlanmasını olumsuz yönde etkilemiştir (Şaylan, 2000:133; Tortop vd. 2013:521). Kamuda ücret rejimi iki temel ölçüt çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bunlardan ilki özel sektörde kişinin muadil hizmet yürüttüğünde alacağı ücretle kamuda aldığı karşlaştırılması, ikincisi ise kamuda farklı kurumlarda muadil hizmetlerde çalışanlar arasındaki ücret dengesidir. Ne yazık ki kamuda iç ve dış ücret dengesi sorunu geçmişten beri (Tutum, 1980:104) gündemdeki yerini yitirmeyen konular arasındadır. Kamuda personel yaptığı işe göre değil çalıştığı kuruma göre ücretlendirilmektedir (Ergun, 2003:82). Hali hazırda farklı kurumlarda değişik statülerde çalıştırılan, aynı eğitim durumuna ve kıdemine sahip olan personel arasında önemli ücret farklılıkları bulunmaktadır (Eryılmaz, 2021:311). Kamuda geçmişte olduğu gibi günümüzde de çalışanların ücret farklılıklarına ve dengesizliklerine ilişkin sorunun giderilememesi, örgütsel bağlılığını (*özellikle devam bağlılığı bileşeni boyutunda*) negatif yönde etkilemekte ve nitelikli personelin özel sektöre geçmesini teşvik etmektedir.

Osmanlı'dan beri sağladığı imkanlar ve prestij dolayısıyla kamuda istihdam edilme bireyler açısından çekici gelmektedir. Memurluk statüsü ülkenin hukuki ve siyasal yapısı kadar “*milli gelirin paylaşımı, toplumsal huzur ve ahenk, devletin itibarı ve saygınlığı, hükümetlerin güçlülüğü*” gibi faktörlerden etkilenmektedir (Tortop vd., 2013:527-528). Kamu personeli olarak istihdam edilmenin en etkili tarafı emekliliğe kadar kişinin sistem içinde kalmasını benimseyen güvenceli bir yapıda olmasıdır. Osmanlı'nın son döneminde idareten azillerle zayıflayan güvenceli yapı, Cumhuriyet ilk yıllarında 788 sayılı Memurin Kanunu ile kaldırılmış, yerine bakanlık emrine alma ve ihraç usulleri konulmuştur (Adal, 1968:43). 1954 yılında çıkarılan iki³ yasal düzenlemeyle resen emekliliğe sevk ile gerekçe gösterilmeden ve disiplin soruşturulması yapılmadan hizmetle ilişkisinin kesilmesi durumları da kaldırılan idareten azilleri fiilen tekrar ortaya çıkarmıştır (Aslan, 2012:412). 15 Temmuz 2016 darbe girişimiyle kamuda çok sayıda memurun ihraç edilmesi kamu personel sistemine duyulan güveni

3 6422 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun ile 6435 sayılı Bağlı Buldukları Teşkilat Emrine Alınmak Suretiyle Vazifeden Uzaklaştırılacaklar Hakkında Kanun

azaltmıştır (Acar, 2019:134). Örgüte duyulan güven duygusal bağlılık boyutunda sıralanan kriterler olduğundan ilgili durumun örgütsel bağlılık anlamında toplumsal etkileri tekrar gözden geçirilmelidir.

Kamu personel yönetim sistemindeki esnekleşme önerileriyle daha fazla gündeme gelen sözleşmeli istihdamı da memurluğun prestij ve cazibe kaybına uğramasına neden olmaktadır. Özellikle bu istihdam türünün yaygınlık kazandığı dönemde kamu kesiminde ücretlerin yetersizliğinden dolayı nitelikli personelin özel piyasaya geçişinin önlenmesi adına dolgun ücretle ve geçici olarak çalıştırılmak üzere getirildiği de bilinmektedir (Eke, 1989:70). Ancak sözleşmeli istihdamın statü hukukuna tabi kılınması gerektiği yönünde Anayasa Mahkemesi'nin verdiği kararlar doğrultusunda yapılan düzenlemelerle bu çözüm ortadan kalkmıştır (Şaylan, 2000:46). Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemiyle gelen yeni yönetim yapısında da memur dışında farklı personel istihdamı ön görülmekte ve üst düzey kamu yöneticilerinin sözleşmeyle istihdam edilme yolu açılmaktadır (Öztürk, 2019:58; Özkal Sayan ve Özgür, 2020:142). Aslında üst düzey görevlere süreli atamalar yapılarak farklı personelin yönetime katılmalarını, daha verimli çalışmasını (Yıldırım, 2003:275) ve örgütsel bağlılıklarının pekişmesini sağlayabilir. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen siyasallaşmanın yaygınlaşmasına da fırsat verebileceği unutulmamalıdır.

Örgütsel bağlılık çerçevesinde; rollerin ve amaçların belirginliği, örgütsel güven, eşitlik, bireye geri bildirimde bulunma şeklinde sıralanan öncüllerin sağlanması, kamuda özel sektör insan kaynakları yönetim tekniklerinin benimsenmesine bağlıdır. Kamu personel yönetim sisteminin bu konuda kurgulanabilmesi için öncelikle ciddi bir insan gücü planlamasına ve bu plan doğrultusunda ülkenin eğitim sisteminin kurgulanmasına ihtiyaç duyulmuştur (Şaylan, 2000:131). Kamuda tanımı yapılmış, standartları ve nitelikleri belirlenmiş işe ve pozisyona göre kişilerin seçilmesini sağlayan norm kadro uygulamaları bu gereksinimin ürünüdür. Ancak Türkiye'de norm kadro düzeninin kurulmasına ilişkin sorunlara işaret eden Ergun (2003:82) kamu yönetiminin yeniden dizayn edilmesine başlanmadan getirilmeye çalışılan bu uygulamanın başarısız olduğunu ifade etmiştir. Tortop ve arkadaşları (2013:506) da bu soruna işaret ederek; kamu hizmet sektöründe iş tanımlarının yeterince yapı(a)maması, bu doğrultuda sunulan hizmetin ölçül(e)memesi ya da zor ölçülmesi gibi nedenlerden dolayı norm kadro uygulamalarında istenen düzeyde işlerlik sağlanamadığı kanaatindedir. Dolayısıyla iyi kurgulanamayan norm kadro düzeni örgütsel bağlılığın öncüllerini karşılayamayacağından personelin bağlılığını zedeleyecektir. Örneğin akademik personel özelinde norm kadro uygulamasına olanak sağlayan yönetmelikte insan kaynakları yönetiminde önemli görülen bir dizi kuramla birlikte örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilecek normlar bulunmaktadır (Tahtalıoğlu, 2021:1120). Bu normlara gösterilen tepkiler dolayısıyla yönetmelik sürekli revize edilmektedir.

Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığını zedeleyecek bir diğer konu, gayri resmi olarak farklı sektörlerde ya da ikinci görev yasağı dışında kalan görevlerde çalışabilmeleridir. İlk durum maaşların azlığı dolayısıyla memurların kazanç getirici diğer alanlarda gayri resmi çalışmasından; ikinci durumda yasaklı alanların sıralanması dışında memurların ikincil görevler alabilmelerinden kaynaklanmaktadır (Tortop vd., 2013:522-523). Kamu çalışanlarına yaptığı işin ehemmiyetinden dolayı idare hukukundan kaynaklı soruşturma, inceleme ve disiplin işlemlerinin yöneticileri tarafından yerinde kullanılmaması sorunu (Acar, 2019:137) da örgütsel bağlılık bileşenlerini zedeleyici niteliktedir. Oysaki örgütsel bağlılığı, özellikle duygusal bağlılığı desteklemek adına çalışanlara adil davranmak ve güçlü bir liderlik sergilemek gereklidir (Meyer vd., 2002:38).

Kamuda insan kaynakları yönetimi anlayışının benimsenmesiyle gündeme gelen ve örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardan biri de çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımıdır. Katılım, duygusal bağlılığın pekişmesinde önemli yeri olsa da özellikle normatif bağlılığın temellerini oluşturmaktadır. Parlak (2021:159) çalışanların katılımcı yapıyı benimseyen örgütlerde hem örgütle hem de diğer kişilerle aynı hedefleri benimseyecek olması, özellikle kalite kültürünün yerleşmesinde, ortak değer ve çıkarlar etrafında toplanacak olmasının önemini vurgulamaktadır. Kamu personelinin kararlara katılımı yönetim mekanizması içinde aktif bir rol üstlenme hissini, kendilerini sorumluluk ve misyon sahibi olarak görmeleri dolayısıyla kuruma güçlü aidiyet hissini taşımalarına neden olacaktır (Ak ve Sezer, 2018:269).

Kamu çalışanlarının taşıdığı bu aidiyet hissini, doğal olarak örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemesi beklenir. Kamuda personelin kararlara katılımı gerek bireysel gerekse örgütsel nedenler dolayısıyla beklentiyi karşılayacak düzeyde sağlanamamıştır. Performans değerlendirme sürecinde de uygulamaya yansıyan çeşitli örnekler olsa da istenen sonuca ulaşıldığını söylemek oldukça güçtür (Eren, 2009:4; Özer, 2009:13; Tahtalıoğlu, 2022:46). Oysaki kamu personeli açısından katılım ve performans değerlendirme duygusal bağlılık yanında normatif bağlılığı da olumlu düzeyde etkileyebilecektir. İçselleştirilmiş değerlerle ortaya çıkan normatif bağlılık bir kez kurulduktan sonra, davranış üzerinde durumsal koşullardan ve ödül veya ceza bağlantılarından bağımsız, istikrarlı, uzun vadeli etkilere neden olacaktır (Wiener, 1982:426) önemli bir gerçektir.

Normatif bağlılığı pekiştiren niteliklerden birinin de örgütlerin değerleri, hedefleri ve amaçları bağlamında çalışanlarla uyumlu olması gerçeğine bakıldığında stratejik yönetim anlayışının kamuda benimsenmesi önemli bir unsurdur. Özgür'e (2004:237) göre "*bilinçli ve tutarlı strateji geliştiren ve uygulayan örgütlerde, çalışanlar daha kolay motive olabilir, kendilerini daha mutlu hissedebilir ve örgüte bağlılıkları artabilir*". Ancak uygulamada stratejik yönetimin özümsememesi, her bir örgütün kendi misyon ve vizyonu çerçevesinde dizayn etmemesi gibi sorunlardan dolayı şekilsel olarak yapılan ve stratejik yönetime yön veren planlara personelin inancının olmaması normatif bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilir.

5. SONUÇ

Örgütsel bağlılık; duygusal, devam ve normatif bağlılık bileşenleri kriterlerinin biri ya da birkaçının diğerlerine oranla daha fazla etkisiyle kişinin kendini kurumuna ait hissetmesidir. Örgütleri başarıya götüren unsurlardan en önemlisinin çalışanları olduğu düşünüldüğünde zorunlu bağlılık olarak bilinen devam bağlılığından ziyade duygusal ve normatif bağlılık bileşenleri özelinde örgütsel bağlılığın gelişimi tercih edilmektedir. Örgütsel bağlılık kişisel özellikler, örgütsel özellikler, iş deneyimleri, alternatifler, yatırımlar, sosyalleşme deneyimleri ve örgütsel yatırımlar şeklinde öncüllerle ilişkili değişim göstermektedir. Örgütsel bağlılığın her bir boyutunda ortak olan öncül kişisel özelliklerdir. Her bir öncül de çeşitli kriterleri beraberinde getirmiştir. Bu kriterlerin bir kısmı yasal düzenlemelerde norm olarak yer alırken diğer bir kısmı ise uygulamada kişisel ilişkiler, ast-üst arasındaki ilişki ve diğer bir dizi faktör tarafından etkilenmektedir.

20. yüzyılda kamu yönetiminde yaşanan değişimlerle paralel personel yönetim sisteminde de değişimler gündeme gelmiştir. Özellikle kamu hizmetinde etkinliğin ve verimliliğin sağlanması adına kurumsal yapıdaki revizyonla paralel insan kaynakları yönetiminde sıklıkla dile getirilen kavramlardan biri örgütsel bağlılık olmuştur. Bilindiği üzere kamu yönetimi gerek kurumsal yapısı gerekse işleyişini yasal düzenlemeler temelinde şekillendirmektedir. Bu yüzden çalışmada yeni kamu yönetimi yaklaşımlarıyla kamuda adından daha çok bahsedilen örgütsel bağlılık bileşen ve kriterlerinin de yasal mevzuata yansması ve ilgili yasal mevzuatla uygulamada yaşanan örgütsel bağlılığı zedeleyici çeşitli sorunlara odaklanması amaçlanmıştır. Takdir edilmelidir ki kamuda istihdam edilen personel çeşidinin fazla olması, 657 sayılı Kanun'un bu personele yönelik farklı hukuksal düzenlemelere izin vermesi, çalışmanın kapsamının çizilmesini gerektirmektedir. Sistem hakkında genel çıkarımda bulunulabilmesi adına çalışmada bu çerçevenin kamuda görev alan personelin büyük bir kısmı için temel kanun niteliğini taşıyan 657 sayılı DMK olması uygun görülmüştür.

657 sayılı Kanun'da örgütsel bağlılığı sağlamada kamu personel yönetiminde yol gösterici niteliği olan çeşitli normlar dikkat çekmektedir. İlgili normlar çalışanlar açısından ödev ve sorumluluklar, hak ve yükümlülükler şeklinde görünüm sergilemektedir. Bu normlar; sadakat, tarafsızlık ve devlete bağlılık, sınıflandırma, kariyer, liyakat, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi, amirin, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranması gerekliliği, çalışanın ilgili Kanun ve diğer mevzuat hükümlerinin kendileri hakkında aynen uygulanmasını isteme, kanunlarda yazılı haller dışında memurluğuna son verilmeyeceği, aylık ve başka haklarının elinden alınmaması şeklindeki güvenlik, emeklilik, müracaat, şikâyet ve dava açma, sendika kurma, izin, kovuşturma ve yargılanma, isnat ve iftiraya karşı koruma, kadrosuz memur çalıştırılmayacağı, memurun başka sınıfta ve derecesinin altında bir görevde çalıştırılmayacağı, istihdamda sınav şartı, başarı, üstün başarı değerlendirmesi ve ödül, aylık, ücret, ödenek, hizmetle ilgili her çeşit ödeme hakları, kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esasları, eğitim birimleri, eğitim merkezleri, devlet memurları eğitimi genel planı, yurt dışında yetiştirme, mecburi hizmet ile mecburi hizmetle ilgili yükümlülükler, yurtdışı eğitim masraflarının tahsili, yurt içinde okutulan öğrencilerin mecburi hizmet yükümlülüğü gibi hükümlerden oluşur. Bu normların örgütsel bağlılık boyutları açısından bire bir tasniflenmesi oldukça güç ve öznel bir yargı olacağından çalışmada yer verilmemiştir. Ancak genel olarak bakıldığında duygusal ve devam bağlılığına ilişkin öncüllerin sağlanmasındaki alt kriterlerin oldukça korunduğu görülmektedir.

Özel sektörden farklı olarak kamu personel yönetiminde örgütsel bağlılık bir zorunluluk olarak sadakat ile tarafsızlık ve devlete bağlılık ödev ve yükümlülükleriyle ortaya çıkmıştır. Türkiye'de personel yönetim tarihine bakıldığında örgütsel bağlılık çerçevesinde 657 sayılı Kanun'un öncesinde "*sadakat*" ile "*tarafsızlık ve devlete bağlılık*" maddeleri aleni şekilde normlara yansımamıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında uygulanan idareten azil (788 sayılı Kanun'la kaldırılmış), sonrasında emekliliğe sevk ve merkez teşkilata alınma gibi uygulamalarla zorunlu devlete bağlılık tesis edilmeye çalışılsa da uygulamada bu ilkelere yüksek oranda sorunların yaşandığı görülmektedir. Bu sorunlara paralel kariyer ve liyakat ilkeleri de oldukça zedelenmekte ve çalışanların örgütsel güven düzeyi etkilenmektedir. Çünkü duygusal bağlılığın önemli unsurlarından biri Meyer ve arkadaşları (2002:38) tarafından da vurgulandığı üzere iş deneyimleridir. Bu yüzden bağlılığı desteklemek adına

yapabilecekleri arasında çalışanlara adil davranmak ve güçlü bir liderlik sergilemek gereklidir. Kamu personel yönetim sistemi temel sorunlarından biri olan sınıflandırma sorununu örgütsel bağlılığın duygusal boyutu üzerinde olumsuz etkiler doğurabilir.

657 sayılı Kanun'un normları genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığı pekiştirici çeşitli yasal düzenlemelere yer verildiği dikkat çekmektedir. Yönetim anlayışları çerçevesinde getirilen yeni düzenlemeler de bu normlarla birleşince duygusal ve normatif bağlılık boyutları daha fazla ön plana çıkmıştır. Ancak Türkiye'de kamu personel yönetim sisteminin aşırı güvenceli mekanizmayı benimsemesi doğal olarak devam bağlılığının daha fazla tercih edildiği düşüncesini uyandırmaktadır. Oysaki devam bağlılığından dolayı kurumda kalmayı tercih eden kişiler, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde alt düzeydeki gereksinimlerinde başarıya ulaşamayıp, kendini gerçekleştirme gereksinimlerine geçememiş bireylerdir. Varoğlu (1993:151) dönem itibariyle yaptığı çalışmada Türkiye'deki kamu kurumları özelinde devam bağlılığı boyutunu değerlendirmiş, ülkenin genel koşulları ve kamu bürokrasisinin özel yapısıyla ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Ancak çalışmada irdelenen diğer eserlerde görülmektedir ki örgütsel bağlılığın sadece devam bağlılığıyla ilişki olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu yüzden kamu yönetiminde personelin örgütsel bağlılığını ölçen ampirik çalışmalarda mesleki çeşitlilik, örgütsel yapı ve kamu yönetimi yaklaşımındaki değişimin dikkate alınarak yapılması önerilebilir.

Türkiye'de örgütsel bağlılığın normatif boyutu yeni kamu yönetimi yaklaşımıyla gündeme gelen bir dizi yönetim anlayışları ve 657 sayılı Kanun'da kamu personelinin eğitim hakkının gözetilmesi, yurt içi ve yurtdışı eğitim fırsatlarının personel ve aday personellere sunulmasıyla sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak kamudaki yeni yönetim anlayışlarının istenen düzeyde başarıya ulaşamaması ve kişilere/personelle tanınan eğitim hakkı sonunda getirilen zorunlu hizmet yükümlülüğü normatif bağlılık boyutunu zedelemiştir. Duygusal bağlılık gibi örgütler tarafından tercih edilen normatif bağlılığı Türkiye'de zedeleyen bu kriterleri ele alan akademik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Hatta nitelikli olarak tanımlanan personel için tercih edilen eğitim bursları ve imkânlarının kamuda normatif bağlılığı sağlayamamasının nedenlerini araştıran akademik çalışmaların yapılması gerekmektedir. Özellikle kişilere tanınan eğitim hakkı ve imkânlarıyla kamuda sağlanamayan normatif bağlılık boyutunu inceleyen akademik çalışmalar kamudaki bu sorunun nedenlerini ortaya koymak adına oldukça önemlidir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- ACAR, Osman Kürşat (2019), "Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihçesi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.24(1), ss.119-146.
- ACAR, Osman Kürşat ve TÜRKOĞLU, Çağdaş (2017), "Kamuda İşletmecilik Eksenli Değişimle Birlikte Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri: PTT Üzerine Bir Alan Araştırması", **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.19(33), ss.93-102.
- ADAL, Hasan Şükür (1968), **Kamu Personel İdaresi**, Ahmet Sait Matbaası, İstanbul.

- AK, Murat (2019), “Yapısal Değişim Ekseninde Kamuda Örgütsel Bağlılık: Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Ampirik Bir Analiz”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.33(1), ss.179-201.
- AK, Murat ve SEZER, Özcan (2017), “Türk Kamu Sektöründe Örgütsel Bağlılığın Etkileri”, **The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences**, S.3(2), ss.111-119.
- AK, Murat ve SEZER, Özcan (2018), “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Örgütsel Bağlılığın Unsurları: Teorik Bir Değerlendirme”, **International Journal of Academic Value Studies (JAVS)**, S.4(19), ss.266-272.
- ALLEN, Natalie J. and MEYER, John P. (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, **Journal of Occupational Psychology**, S.63(1), ss.1-18.
- ALLEN, Natalie J. and MEYER, John P. (1996), “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity”, **Journal of Vocational Behavior**, S.49(3), ss.252-276.
- ALTAN, Yakup (2016), “Türk Kamu Personel Rejiminde Reform İhtiyacı: Reformu Gerektiren Dış Etkenler Ekseninde Bir Değerlendirme”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.8(15), ss.381-398.
- ALTUNDERE DOĞAN, Merve Büşra ve YAMAN, Zeynep (2022), “Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişliğe Etkisi”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, S.11(1), ss.2-34.
- ANGLE, Harold L. and PERRY, James L. (1981), “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness”, **Administrative Science Quarterly**, S.26(1), ss.1-14.
- ARPACI, Sabri Çağdaş (2023), “Sokak Düzeyi Bürokratlarının Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: İzmir Tapu Müdürlüklerinde Bir Araştırma”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(1), ss.216-234.
- ASLAN, Onur Ender (2012), **Devlet Bürokrasisi ve Kamu Personel Rejimi**, İmge Kitabevi, Ankara, 2. Baskı.
- AYMAN GÜLER, Birgül (2003), “Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Esasları”, **Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu 22-23 Şubat 2003**, TÜİS Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, ss.43-55.
- AYMAN GÜLER, Birgül (2013), **Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim**, İmge Kitabevi, Ankara, 2. Baskı.
- BAKAN, İsmail (2018), **Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2. Baskı.
- BALCI, Ali (2003), **Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikleri**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı.
- BALI, Mesut, KARACA, Metin, KARACA, Pınar, GÜNDÜZ, İsmail Gökhan ve KARABOĞA, İmdat (2023), “Okul Müdürlerinin Sorumlu Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi (BNEJSS)**, S.9(3), ss.15-20.
- BAYRAK KÖK, Sabahat (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.20(1), ss.291-317.
- BAYRAM, Levent (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, S.59, ss.125-139.
- BECKER, Howard S. (1960), “Notes on the Concept of Commitment”, **American Journal of Sociology**, S.66(1), ss.32-40.
- CANMAN, Doğan (1992), “Kamu Personel Rejimimiz ve Personel Reformu Üzerine Düşünceler”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.25(3), ss.3-11.
- ÇANKAYA, Muhammet (2023), “Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, **EKEV Akademi Dergisi**, S.94, ss.206-217.
- ÇULPAN, Refik (1980), “Bürokratik Sistemin Yozlaşması”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.13(2), ss.31-45.
- DOĞAN, Selen ve KILIÇ, Selçuk (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.29, ss.37-61.

- ECE, Süreyya ve GÜLTEKİN, Selma (2018), “*Yönetici Desteği ve Örgütsel Bağlılık: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, S.66, ss.82-93.
- EKE, Abdülhalim (1989), “*Sözleşmeli Personel Uygulaması ve Anayasa Mahkemesi Kararı*”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.22(4), ss.69-83.
- EREN, Erol (2012), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 13. Baskı.
- EREN, Veysel (2009), “*Kamu Performans Yönetiminde Ölçüt Sorunu: İdari Faaliyetlerde Başarı Ölçütleri*”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.42(2), ss.1-22.
- ERGÜN, Turgay (2033), “*Türk Kamu Personel Rejiminde Yeni Yaklaşımlar*”, **Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu 22-23 Şubat 2003**, TÜİS Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, ss.81-84.
- ERYILMAZ, Bilal (2021), **Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 14. Baskı.
- HEPER, Metin (2012), **Türkiye’de Devlet Geleneği**, Doğubatı Yayınları, Ankara.
- KAMU YÖNETİMİ ARAŞTIRMASI GENEL RAPORU - KAYA (1991), **KAYA Raporu**, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- KARABEKİR, Münire ve ÜNLÜ, Ufuk (2015), “*Kamu Kurumlarının Kariyer Mesleklerinde İşe (Yeni) Başlayanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma*”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.7(13), ss.296-308.
- KAYAR, Nihat (2021), **Kamu Personel Yönetimi**, Ekin Kitabevi, Bursa, 11. Baskı.
- KERSE, Gökhan (2016), “*Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Kurumlarındaki X ve Y Kuşağı Karşılaştırması*”, **Business & Management Studies: An International Journal (BMSIJ)**, S.4(1), ss.1-23.
- MEYER, John P. and ALLEN, Natalie J. (1987), “*A Longitudinal Analysis of the Early Development and Consequences of Organizational Commitment*”, **Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement**, S.19(2), ss.199–215.
- MEYER, John P. and ALLEN, Natalie J. (1991), “*A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*”, **Human Resource Management Review**, S.1(1), ss.61-89.
- MEYER, John P., STANLEY, David J., HERSCOVITCH, Lynne and TOPOLNYTSKY, Laryssa (2002), “*Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*”, **Journal of Vocational Behavior**, S.61, ss.20–52.
- MORRIS, James H. and SHERMAN, J. Daniel (1981), “*Generalizability of an Organizational Commitment Model*”, **The Academy of Management Journal**, S.24(3), ss.512-526.
- MORROW, Paula C. (1983), “*Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment*”, **Academy of Management Review**, S.8(3), ss.486-500.
- MOTTAZ, Clifford, M. (1989), “*An Analysis of The Relationship between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment*”, **The Sociological Quarterly**, S.30(1), ss.143-158.
- MOWDAY, Richard T., STEERS, Richard M. and PORTER, Lyman W. (1979), “*The Measurement of Organizational Commitment*”, **Journal of Vocational Behavior**, S.14(2), ss.224-247.
- O’REILLY, Charles and CHATMAN, Jennifer (1986), “*Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior*”, **Journal of Applied Psychology**, S.71(3), ss.492-499.
- ÖKTEM, M. Kemal (1992), “*Türk Kamu Personel Yönetiminin Gelişimi*”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.25(2), ss.85-105.
- ÖZER, Mehmet Akif (2009), “*Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi*”, **Sayıştay Dergisi**, S.73, ss.3-30.

- ÖZGÜR, Hüseyin (2004), “*Kamu Örgütlerinde Stratejik Yönetim*”, **Çağdaş Kamu Yönetimi II** (Ed. Muhittin Acar, Hüseyin Özgür), Nobel Yayınları, Ankara, ss.207-254.
- ÖZGÜR, Hüseyin ve TAHTALIOĞLU, Hava (2022), “*Türkiye’de Kamu Personeli Olarak İstihdam Edilen Sözleşmeli Personelin Sadakat Ödevi Açısından Değerlendirilmesi*”, **21. Uluslararası Kamu Yönetimi Forumu Tam Metinler Kitabı** (Ed. Murat Ercan, Kürşad Emrah Yıldırım, Mustafa Karaca), Efe Akademi Yayınları, İstanbul, ss.547-559.
- ÖZKAL SAYAN, İpek (2009), “*Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı*”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.64(1), ss.201-245.
- ÖZKAL SAYAN, İpek ve ÖZGÜR, Erdem (2020), “*Türkiye’de İdari ve Askeri Alanda Sözleşmeli Personel İstihdamı*”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.11(2), ss.139-153.
- ÖZTÜRK, Namık Kemal (2019), “*Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Temel Dinamikleri*”, **ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi**, S.6(15), ss.69-87.
- PARLAK, Bekir (2021), **Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri**, Değişim Yayınları, Sakarya.
- PORTER, Lyman W. and STEERS, Richard M. (1973), “*Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism*”, **Psychological Bulletin**, S.80, ss.161-176.
- PORTER, Lyman W., STEERS, Richard M. and BOULIAN, Paul V. (1973), **Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians**, University of California, California.
- ROMZEK, Barbara S. (1989), “*Personal Consequences of Employee Commitment*”, **Academy of Management Journal**, S.32(3), ss.649-661.
- ROMZEK, Barbara S. (1990), “*Employee Investment and Commitment: The Ties that Bind*”, **Public Administration Review**, S.50(3), ss.374-382.
- SAYDAM, Hilal ve SELVİ, Özgür (2023), “*Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi*”, **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, S.11(1), ss.803-825.
- STEERS, Richard M. (1977), “*Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*”, **Administrative Science Quarterly**, S.22(1), ss.46-56.
- SWAILES, Stephen (2002), “*Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures*”, **International Journal of Management Reviews**, S.4(2), ss.155-178.
- ŞAHİN, Ramazan ve KAVAS, Erkan (2016), “*Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, S.7(14), ss.119-140.
- ŞAYLAN, Gencay (2000), **Kamu Personel Yönetiminde İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Kritik ve Reform Önerileri**, TESEV Yayınları, İstanbul.
- TAHTALIOĞLU, Hava (2021), “*Akademik Kadrolar Açısından Norm Kadro Uygulamalarına Genel Bir Bakış*”, **Alanya Akademik Bakış Dergisi**, S.5(2), ss.1107-1124.
- TAHTALIOĞLU, Hava (2022), “*Kamuda Kariyer Sistemiyle İstihdam Edilen Personelin Performans Değerlendirme Sorunsalı*”, **Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimin Konularında Bilimsel Değerlendirmeler** (Ed. Şahin Karabulut), Ekin Yayınevi, Bursa, ss.43-56.
- TORTOP, Nuri, AYKAÇ, Burhan, YAYMAN, Hüseyin ve ÖZER, Mehmet Akif (2013), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 6. Basım.
- TUTUM, Cahit (1980), “*Türk Personel Sisteminin Sorunlarına Genel Bir Yaklaşım*”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.13(3), ss.95-107.
- UÇAN, Fatih (2019), **Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumu Bağlamında Kamu Personel Hareketliliği**, Ekin Yayınevi, Bursa.
- ÜNLÜ, Ufuk (2017), “*Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Açısından Örgütsel Sadakatin Önemi*”, **Sayıştay Dergisi**, S.106, ss.147-162.

- VAROĞLU, Demet (1993), “*Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YAZICI SORUCUOĞLU, Aynur ve ÖZTÜRK, Zekai (2021), “*Hastane Çalışanlarının Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Ankara İlinde Bir Devlet Hastanesi Örneği)*”, **Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi**, S.18(1), ss.61-88.
- YILDIRIM, Turan (2003), “*Devlet Memurluğunda İlerleme ve Yükselme Sorunu*”, **Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu 22-23 Şubat 2003**, TUIS Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, ss.267-276.
- WASTI, Syeda Arzu (2000), “*Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış*”, **Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları** (Ed. Zeynep Aycan), Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara, ss.202-224.
- WIENER, Yoash (1982), “*Commitment in Organization a Normative View*”, **Academy of Management Review**, S.7(3), ss.418-428.

657 sayılı **Devlet Memurları Kanunu** (23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmî Gazete).



Kadınların Üst Yönetimdeki Görünürlüğü: Yükseköğretim Kurumlarında Bir Araştırma

The Visibility of Women in Senior Management: A Research in Higher Education Institutions

Hilmiye KISA

Öğr. Gör., Alanya Aladdin Keykubat Üniversitesi,
Gazipaşa M.R.B. MYO, hilmiye.kisa@alanya.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-4411-2106>

Makale Başvuru Tarihi: 26.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 14.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Meltem AKCA

Doç. Dr., Alanya Aladdin Keykubat Üniversitesi,
Gazipaşa Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi,
Havacılık Yönetimi Bölümü, meltem.akca@alanya.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-5544-5929>

Ceyhan YILDIRIM

Öğr. Gör., Alanya Aladdin Keykubat Üniversitesi,
Gazipaşa M.R.B. MYO, ceyhan.yildirim@alanya.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-1905-0767>

ÖZET

İnsanoğlunun ilk günlerinden bu yana kadınlar toplumların gelişimi açısından sosyal hayatta aktif rol almış ancak buna karşın yönetimde yeteri kadar söz sahibi olamamış, otoriteyi elinde bulunduramamıştır. Ülke yönetiminde çeşitli dönemlerde kadın liderlere rastlanılsa bile Dünya'nın gelişim sürecinde kadın yöneticilerin güce sahip olma örnekleri çok azdır. Sanayi Devrimi ile çalışma yaşamındaki değişiklikler ve kadınların iş hayatına katılımı, binlerce yıldır kadınlara atfedilen rollerin yavaş yavaş değişimini hızlandırmıştır. Bu hareketliliğe rağmen günümüzde kadınların üst düzey yönetici olarak temsil edilme oranları çok düşüktür. Kültürel özellikler, toplumsal önyargılar, stereotipler kadınların çalışma hayatındaki kariyer serüvenleri üzerinde belirleyici olabilmektedir. Dünya'nın çoğu ülkesinde kadınların çalışma hayatına katılımının sağlanması, kadınların üst düzey pozisyonlarda erkekler ile eşit oranlarda temsil edilmesi amacıyla birtakım destekleyici politikalar mevcuttur. Diğer taraftan gerek özel sektörde gerekse kamu yönetiminde kadınların iş hayatında yükselmesinin önündeki engellerin ortaya çıkarılması amacıyla çalışmalar yürütülmektedir. Bununla birlikte cinsiyet ayrımcılığı sorununun çözümüne yönelik ulusal ve uluslararası projeler gerçekleştirilmektedir. Tüm bu farkındalık çalışmalarına rağmen kadınların tepe yönetiminde hak ettikleri pozisyonlarda yeteri kadar yer edinemediklerini söylemek mümkündür. Eğitim seviyesi yüksek, kariyer meslek alanlarında emek sahibi kadınların üst yönetimde daha fazla yer alması toplumlarda kadınların eğitime katılımı ve ekonomik kalkınmanın gelişimi konusunda tetikleyici bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Bu araştırmada kadınların üst yönetimdeki rolleri ele alınmış, ülkemizdeki veriler derlenmiş ve kadınların üst yönetimdeki görünürlüğü üzerinde cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bununla birlikte Yükseköğretim Kurulu Üniversiteler listesinde yer alan 201 üniversitenin üst yönetim ve yönetici kadrolarındaki veriler cinsiyet bağlamında frekans analizi kullanılarak incelenmiştir. Araştırma kapsamında incelenen üniversitelerde üst düzey kadın yönetici oranlarının ve görünürlüğünün erkeklere göre düşük olduğu gözlemlenmiştir.

ABSTRACT

Although women have taken an active role in social life in terms of the development of societies since the first days of humanity, they could not have enough power in administration and could not hold authority. Even though there are women leaders in the management of the country in various periods, there are very few examples of women managers a significant role in the world's development process. Changes in working life, along with women's participation in business life during the Industrial Revolution, accelerated the gradual change of roles attributed to women for thousands of years. Despite this mobility, presentation rate of women in senior management positions is very low today. Cultural characteristics, social prejudices and stereotypes can be decisive on the career adventures of women in working life. In most countries of the world, there are

Anahtar Kelimeler:

Kadın,
Türkiye,
Cinsiyet Eşitsizliği,
Yükseköğretim,
Cinsiyet Ayrımcılığı,

Keywords:

Women,

Türkiye,

Gender Gap,

High Education,

Gender Discrimination,

some supportive policies to ensure the participation of women in working life and to represent women in senior positions at equal rates with men. On the other hand, studies are carried out in order to reveal the obstacles to the advancement of women in business life, both in the private sector and in the public administration. Despite all these awareness efforts, it is possible to say that women do not have critical mass in the top management positions that they deserve. The fact that women with a high education level and career sand professions take more positions in senior management should be considered as a triggering factor for women's participation in education and economic development. In this research, the roles of women in senior management were discussed, data in our country was compiled and it was aimed to reveal whether there is gender discrimination in the visibility of women in senior management. In addition, the data on the senior management and executive staff of 201 universities included in the list of Universities of the Council of Higher Education were examined using frequency analysis in the context of gender. It was observed that the rates and visibility of senior female managers were lower than men in the universities examined within the scope of the research.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KISA, Hilmiye, AKCA, Meltem ve YILDIRIM, Ceyhan (2023), “Kadınların Üst Yönetimdeki Görünürlüğü: Yükseköğretim Kurumlarında Bir Araştırma”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(3), ss.835-851, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1333446>

1. GİRİŞ

Kadın ve erkekler arasında yaşanan eşitsizlik insanlık tarihi kadar eskidir. Cinsiyet eşitsizliği özellikle 1970’li yıllardan sonra bütün kültürlerde temel bir toplumsal problem olarak ele alınmaya başlamıştır. Bu nedenle, toplumbilimcilerin kadınların sosyal konumu ile ilgili olarak çalışmalar yaptığı görülmektedir (Çiftçi, 1982:1). Aile yapısının incelenmesi ve kültürel özellikler cinsiyet eşitsizliğinin temellerini açıklamada önem arz eden unsurlar olarak dikkat çekmektedir.

Ataerkil aile yapısı içinde kadınlar ev idaresi için yetiştirilmiş ve ücretsiz aile işçisi olarak konumlandırılmıştır. Kadının aile içerisindeki bu rolü statü kaybetmesine neden olurken erkek aile dışı alanda ekonomik getiri elde ettiği için yüceltilmiştir (Erbay ve Tuncay, 2006:26). Ataerkil düzen, tarih boyunca kadınlar üzerinde farklı şekillerde baskıların oluşmasına neden olmuştur. Uganda ve Hindistan’da kadınların ateşte yakılması (Araz, 1998:325), eski Arap kültüründe kız çocuklarının toprağa gömülmesi ve yine Hindistan’da kocasının ölümünden kadının sorumlu tutulması bu baskılara örnek olarak verilebilmektedir (Kurnaz, 1997:11). Birleşmiş Milletler Gelişim Programı (UNDP)’nın istatistiki verileri, günümüzde yalnızca ataerkil olarak nitelendirilebilecek toplumlarda değil, bilakis dünya genelinde gelişmiş olarak nitelendirilen toplumların tamamında; kadının kamusal alandaki varlığının gün geçtikçe ivme kaybettiği ve buna bağlı olarak demokratikleşme düzeyinde genel bir düşüş yaşanmakta olduğuna işaret etmektedir (Kocakula, 2021:338).

Erkeklerin karar verme mekanizmasında hâkim olduğu düzenin kökleri ise toplumsal temellere dayanmaktadır. Ataerkil toplumun yaşam düzeni incelendiğinde erkeğin yöneten, kadının ise yönetilen konumda yer aldığı görülmektedir. Ayrıca ataerkil toplum düzeninde erkekler kudretli, güçlü, bilge ve egemen gibi ifadeler ile tanımlanırken; kadınlar ise erkeklerin egemenliğini desteleyecek şekilde mütevazı, duygusal ve zayıf olarak anılmaktadır (Sefer, 2006:1). Bu düzen içerisinde kadınlar; güçsüz, korunmaya muhtaç ve zayıf kişilikler olarak değerlendirilmiş, erkekler ise yaratılışlarındaki iyi niyetlerinden kadınları gözetten, koruyan ve himayesine alan kudretli, güçlü ve bedenen üstün kılınmış bireyler olarak ifade edilmişlerdir. Bununla birlikte kadınlardan kendisini gözetten ve koruyan erkek bireylere saygı duyması ve itaat etmesi de beklenmektedir (Usluer, 2000:12).

Geleneksel toplum yapısından ve ataerkil aile biçiminden gelen stereotipler, kadınların siyasal ve sosyal anlamda iş hayatında lider ve karar alıcı mekanizmaların başında bulunmasını ya engellemiş ya da geciktirmiştir (Alp, 2023). Diğer taraftan, toplumdaki değer yargılarına göre karar vermenin erkeklere özgü bir yeterlilik olmasından dolayı kadınların karar vermeyi gerektiren örgütsel pozisyonlarda yer alması bazı toplumlarda yadırganabilmektedir (Gök, 1995:184). Bu nedenle Sanayi Devrimi’nden günümüze yoğun bir şekilde iş hayatında bulunan kadınların bazı toplumlarda hak ettikleri üst düzey karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmediği görülmektedir.

Ataerkil düzenin etkisiyle toplumların genelinde geleneksel ideolojide cinsiyetçi bir iş bölümü yer almaktadır. Bu iş bölümünde kadınlar öncelikle ev işleri ile çocuğun bakımından sorumludur ve küçük yaşlardan itibaren toplum tarafından benimsetilen cinsiyet ve düşünce kalıplarına göre beceri edinmektedir. Geleneksel ideolojide kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğu düşüncesi kuşaktan kuşağa aktarılır. Bu sistem içerisinde aileyi erkeğin geçindirdiği ve aile reisinin de erkek olduğu düşüncesi ön plandadır (Arat, 1996:45-48).

Kadın ve erkek arasındaki toplumsal iş bölümünün keskin sınırlar ile belirlenmesi, kadının ekonomik yönden tamamen erkeğe bağımlı olmasına neden olmuştur. Yıllar boyunca kadın geleneksel olarak ev işi ve çocuk bakımı gibi ekonomik karşılığı olmayan işlerle uğraşırken; erkek ev dışında ekonomik getirisi olan işlerle uğraşmıştır (Alp, 2023:205). Bu durumda erkeğe verilen toplumsal rol ile birey ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmakta iken; kadın günlük yaşam faaliyetlerinin ekonomik olarak değeri olmadığı için toplumsal bakımdan değersizliğe ve ikincil aktörlüğe itilmiştir. Kadının ekonomik olarak değerinin olmadığı ve toplum tarafından ikinci planda tutulduğu süreç uzun yıllar devam etse de kadının iş hayatına girmesi ile toplumsal yaşamda birtakım değişimler oluşmuştur. XIX. yüzyılda hizmet ve kamu sektöründe yaşanan gelişmelerle birlikte kadınların toplumsal yaşamdaki konumlarındaki hareketlilik bu değişime örnek teşkil etmektedir. Ayrıca, kadınların toplam işgücü içerisindeki payı da her geçen gün artış göstermiştir (Tokol, 1999:19). Diğer taraftan kadınlara yüklenen toplumsal roller iş hayatında kadınların çeşitli sorunlar yaşamasına zemin hazırlayabilmektedir. Günümüzde çalışma hayatında yer alan kadınların sayısının giderek arttığı görülse de kadının geleneksel rollerinden çok fazla uzaklaşmadığını söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra çalışma yaşamında karşılaşılan zorluklar, kadının ev ve iş yaşamı arasındaki bütünlüğünü zorlaştıran bir etken haline dönüşmüştür. Bu bakımdan kadın bir yandan ev ve iş yaşamını dengelemeye çalışırken, bir yandan da birçok sorunla mücadele etmeye çalışmaktadır (Aytaç, 1999'dan Akt.: Sefer, 2006:3).

Çift kariyerli ailelerde iş-aile ya da aile iş çatışmaları boşanma vakalarına neden olabilmektedir (Kelly vd., 2014). Bu nedenle günümüzde geleneksel toplumsal rollerin ötesinde kadınların bir aktör olarak iş hayatında var olması bireylerin sorumluluk alanlarını genişletmektedir (Byron, 2005). Bu alanlarda çalışma-yaşam kalitesinin sağlanması açısından örgütsel ve toplumsal açıdan kadınların desteklenmesi bireysel iyi oluş halini güçlendirerek tekil ya da aile üyesi kadınların rol çatışması yaşamasına engel olacak ve refah düzeyleri artış gösterecektir (Yavuz ve Akca, 2018:828). Ayrıca kadınların kamu ve özel sektörde üst yönetimde yer edinmesi toplumda kadınların liderliği arzulan derecelerini güçlendirecektir.

Bu çalışmada cinsiyet ayrımcılığı kavramı teorik olarak incelenmiş ve ülkemizde kadınların çalışma hayatında üst yönetimde ve karar verici pozisyonlarda edindikleri roller kamu ve özel sektör alanları üzerinden değerlendirilmiştir. Bununla birlikte araştırmada ülkemizde yer alan yükseköğretim kurumlarının üst yönetiminde ve yönetici kadrolarında cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığının ortaya çıkarılması da amaçlanmıştır. Yüksek Öğretim Kurulu verileri doğrultusunda araştırma kapsamında ele alınan Üniversiteler YÖKATLAS üzerinde belirlenmiş ve üniversitelerin internet siteleri üzerinden detaylı tarama yapılmıştır. Elde edilebilen verilere ilişkin frekans değerleri tabloda detaylı olarak gösterilmiştir. Araştırma bulgularına göre Yüksek Öğretim Kurumlarının üst yönetiminde cinsiyet eşitliğinin sağlanamadığı ortaya çıkmıştır.

2. CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE KADINLARIN YÖNETSEL YAPIDAKİ ROLLERİ

2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Bireyin cinsiyeti ya da cinsel yönelimi sebebiyle iş görüşmesinde ya da iş ortamında şahsına yönelik farklı veya eşitlikçi olmayan davranışlar cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilmektedir (Suresh-Kumar ve Rao, 2021:3934'den Akt.: Üste ve Cem, 2023:878). Kadınların çalışma hayatına girmesi ile çalışma alanlarında cinsiyete bağlı olarak değişimler meydana gelmiştir. Buna göre bazı çalışma alanlarında "*kadın meslekleri*" ve "*erkek meslekleri*" olarak tanımlama yapılmıştır (Aytaç, 1999'den Akt.: Sefer, 2006:3). Bu bakımdan toplumda geçmişten günümüze süregelen erkek egemen yapıda kadınların yaşadığı temel cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatında da ortaya çıkmıştır.

Tablo 1. Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril Özellikler

Kadının Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluşturan Dişil Özellikler	Erkeğin Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluşturan Eril Özellikler
<ul style="list-style-type: none"> • Pasiflik • Bağımlılık • Şefkat • Merhamet • Empati • Duygusalılık • Besleyicilik • Duyarlılık • Yardımsızlık 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiflik • Bağımsızlık • Akılcılık (Rasyonellik) • Denetim Altında Bulundurma • Üstünlük Kurma • Saldırganlık • Hırs • Bireycilik • Rekabet

Kaynak: Bacacı Varoğlu, 2001:324.

Tablo-1’de yer alan bilgiler doğrultusunda kadınların duygusal, merhametli, duyarlı, yardımsever vb. gibi özellikleri ön plana çıkarken; erkekler aktif, bağımsız, rasyonel, hırslı vb. özellikleri ile anılmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet bağlamında kadın ve erkeklere atfedilen özellikler kız ve erkek çocuklarının meslek seçiminden, istihdam oldukları kurumlardaki kariyer basamaklarına kadar bireysel hayatı şekillendirebilmektedir. Bu nedenle günümüzde kadınların iş hayatında yaşamış oldukları olumsuz durumlar sebebi ile özellikle cinsiyete yönelik ayrımcılık konusu en çok araştırılan kavramlardan birisi olarak ele alınmaktadır. Değer yargıları olarak bazı mesleklerin kadın veya erkek mesleği olarak ayrılıp tanımlanması bu ayrımcılığın en belirgin basamaklı örnekleri arasında sayılabilmektedir. Bazı örneklerde iş başvurusu yapılan açık pozisyonlar için formlarda adayların cinsiyet özelliklerinin dikkate alınarak adayların değerlendirildiği ifade edilmektedir (Alparşlan vd., 2015:67). Kadınların iş başvurusu sırasında karşılaşmış oldukları bu durum, iş hayatının devamlılığında ve bireyin kariyerinde üst basamaklara tırmanmasında daha büyük ayrımcılık ve sorunlarla karşılaşabileceğinin de göstergesi olarak düşünülebilir. Kısaca biyolojik olarak kadın olmanın yarattığı istenmeyen tutum ve davranışlar, cinsiyet ayrımcılığı-eşitsizliği kavramını gözler önüne sermektedir (İncaz, 2011).

Bugün örgütlerde merkezi kavram olarak işaret edilen iş bölümünün, ilk olarak, cinsiyet temelinde gerçekleşmesi ve buradan itibaren, cinsiyet rollerinin yaşam pratiklerinin içinde belirgin hale gelmesi, cinsiyet sorunsalının köklü geçmişi hakkında ipuçları sunmaktadır (Kocakula, 2021:338). Kadın ve erkeğin toplumsal olarak belirlenen rol ve sorumluluğu toplumsal cinsiyet (gender) olarak nitelendirilmektedir (Özkan, 2020:130). Bir diğer deyişle, yaratılıştan gelen biyolojik farklılıklardan ziyade toplumun kadın ve erkek olarak bireyleri nasıl algıladığı, nasıl gördüğü ve nasıl davranılmasını beklediği ile ilgili kavram toplumsal cinsiyettir (Akın ve Demirel, 2003:73). Cinsiyet ayrımcılığı ise, bir kişinin niteliklerine veya yeteneğine bakılmaksızın sadece kadın olduğu için bir erkekten farklı muamele görmesi olarak ifade edilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı; kadınların birçok alanda var olamamasına, erkeklerle eşit fırsatları yakalayamamasına, eşit koşullarda yaşamlarını sürdürememelerine yol açarken kadınların sosyal davranışlarını da şekillendirmektedir (Terzioğlu ve Aksöz, 2022:273).

Bu olgu zaman içerisinde toplumdaki farklılık gösterse de ulusal ve uluslararası boyutta uygulanan güncel politikalar ile bireyler arasında eşitsizliğin oluşmasına neden olmaktadır. Oluşan bu toplumsal eşitsizlik ortamı kadınların işgücüne daha az katılım sağlamasına ve daha az gelir getirisi olan işlerde çalışmasına yol açmaktadır (Demirgöz Bal, 2014:15). Kısaca, kadının taşıdığı toplumsal rol ve sorumluluklar nedeniyle iş hayatında yükselmesi ve kariyer gelişimini sağlaması erkeklere kıyasla daha yavaş gerçekleşebilmektedir. Toplumun kadına atfettiği görev ve sorumluluklar iş hayatında kadının cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmasına sebep olmaktadır (Sivrikaya ve Wolff, 2021).

Kadının daha düşük gelir elde etmesi de toplumda erkeğe göre daha geri planda kalmasına zemin hazırlamaktadır. Bununla birlikte kadınların üst düzey yönetici olarak karar alma süreçlerinde sahip oldukları sandalye sayısı da tüm gelişmelere karşın Dünya genelinde tatmin edici seviyede değildir. Dünya genelinde yönetsel pozisyonlarda bulunan kadınlar üzerine yapılan araştırmalarda güçlü kadın liderlere oldukça ender rastlanıldığı; bu liderlerin ise güçlerini genellikle aralarında aile bağları bulunan erkek liderlerden aldıkları vurgulanmaktadır (Kocakula, 2021:338). Kadınların işgücü piyasasında işe alınması, üst kademeğe yükseltilmesi, ücretlendirilmesi ve işten çıkarılması gibi konularda ikincil konumda olduğunu gösteren örnekler bulunmaktadır (Alparşlan vd., 2015:67). Bunun en çarpıcı örneklerinden biri, ‘özgürlükler ülkesi’ olarak konumlandırılan Amerika Birleşik Devletleri’nde, Hillary Rodham Clinton’ın 2008’de başkan adayı olarak gelmesine kadar geçen süreçte ABD’nin hiç kadın başkanının olmamış olduğu gerçeğidir (Kocakula, 2021:338).

2.2. Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar

Sanayi Devrimi ile artan oranda aile bütçesine katkıda bulunmaya başlayan kadın kamusal alanda yer alarak sosyal çevresini değiştirmeye ve farklı roller elde etmeye başlamıştır. Ancak toplumsal cinsiyet yargılarındaki geleneksel kadın rollerinden tümüyle arınamamıştır. Dünyadaki çoğu ülkede olduğu gibi bizim ülkemizde de toplum tarafından kadına yüklenen en önemli görev anne ve eş olmak olarak ifade edilmektedir (Utma, 2019:47). Hemen hemen çoğu toplum ve kültürde geçerli düşünce yapısı nedeni ile kadın eğitim, çalışma ve siyasi olanaklardan daha az yararlanmakta, meslek seçimleri sınırlandırılmakta hatta bazı durumlarda iş yaşamında erkeklerle eşit koşullara ve eşit haklara sahip olamamaktadır (Toksoy Redman, 2023).

Tüm dünyada ve ülkemizde genel olarak yöneticilik erkek işi olarak değerlendirilmekte ve bu konuda akademik çevrelerce birtakım araştırmalar yapılmaktadır. Risk alma, cesaret, rekabet gücü gibi niteliklerin erkeklerde daha yaygın olduğu algısı yöneticiliğin erkek işi olduğu düşüncesine yol açmaktadır (Arıkan, 2003:2). Ancak yönetim ve yöneticilik kavramlarına cinsiyet ayrımcılığı ile yaklaşmak yerine; yöneticiyi etkileyen değerlerin ortaya konularak “iyi yönetmek” ve “iyi yönetici olmak” kavramlarının temelde kadın ve erkek yöneticilerin sahip oldukları nitelik, yetenek ve becerilere göre değerlendirilmesi önem arz etmektedir (Uçar, 2006:9; Cigeroğlu Öztepe, 2022:204).

Zira Post-Modernist Yaklaşımlar, Büyük Adamlar Kuramı ve Liderlikte Özellikler Teorisi gibi erkeklere atfedilen birçok özelliğin her zaman iyi ve başarılı bir lider olunmada yeterli olamayacağını gözler önüne sermektedir. Bu kapsamda Dünya genelinde iş hayatında üst yönetim kademesinde kadınların ciddi oranda düşük temsile sahip olduğu uzun yıllardır tartışılan ve ülkelerin ortak bir noktada uzlaşmaya çalıştıkları bir konudur. Bu konuda Avrupa Komisyonu tarafından 2010 yılında yayınlanan rapora göre; Avrupa Birliği ülkelerindeki kadınların iş yaşamına katılım oranlarının %60 düzeyinde olmasına rağmen büyük şirketlerin sadece %3'ünün yönetim kurulu başkanının kadın olduğu belirtilmektedir. Yine bu şirketlerin 2003 yılındaki verilere göre yönetim kurulunda %9 düzeyinde kadın yönetici bulunmakta iken; 2012 yılında sadece %13,7 yükseldiği belirtilmektedir (Toksoy Redman, 2023). Akca ve Özaslan Çalışkan'ın (2019), BIST 100 şirketlerinde yürüttükleri araştırmalarında ise bu oran %11,2'dir.

Avrupa Birliği'ndeki ülkelerde 2020 yılına kadar üye devletlerin belirli koşulları sağlayan şirketlerinde kadın yönetim kurulu üyesi temsil oranı %20 olarak planlanmış, kotalar koyulmuştur. Yine benzer sorunlar Asya ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de gözlemlenmekte, Feminen Dernek ve Organizasyonların da baskısı ile ilgili otoriteler çeşitli politikalar üreterek kadın yönetim kurulu sandalye sayısının artırılmasına çalışılmaktadır. Bu süreçte devlete düşen yaptırıcı rolün ötesinde, erkeklerin de kadınların karar alma mekanizmasında kritik bir ağırlık olarak söz sahibi olmasını desteklemesi gerekmektedir. Diğer taraftan, kadınların evrensel olarak hane halkı tüketim harcamalarının %80'den fazlasını kontrol ettiği tahmin edilmektedir. Bu nedenle işletmelerin kurumsal prestiji, sürdürülebilir itibarı ve performansını zenginleştirmek için şirketlerin yönetim kurullarında ve üst kademelerinde kadın rolünün önemine dikkat çekilmelidir. Kısaca kadınların yönetim kurullarında veya üst kademelerde en az erkekler kadar sandalyeye sahip olması beklenmektedir (Akca ve Özaslan Çalışkan, 2019).

Ülkemizde Sermaye Piyasası Kurulu 2011 yılında borsada işlem gören şirketler için bazı düzenlemeler gerçekleştirmiş ve yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulunması gerektiği vurgulanmıştır. Bu tavsiye niteliğinde bir yaklaşımdır ve şirketler üzerinde normatif bir baskı oluşturmaya çalışılmıştır. Bu uygulamanın ardından borsada işlem gören şirketlerin 2014 yılında en az %25 oranında kadın üyeye sahip olması için yeni kurallar belirlenmiştir. Ayrıca şirketler, kurumsal amaçlarına göre %25 kota uygulama programı oluşturmak üzere serbest bırakılmışlardır. Şirketler, yıllık faaliyet raporlarında “kadın üye politikalarını” açıklamakla yükümlü tutulurlar (Akca ve Özaslan Çalışkan, 2019).

Diğer taraftan, kadınların düşük düzeyde cinsiyet ayrımcılığına uğradığı, iş yaşamında erkekler ile eşit koşullarda çalışma haklarına sahip olduğu, gerek kamu gerek özel sektörde kritik çoğunlukta tepe yönetimde söz sahibi oldukları İskandinav ülkelerindeki benzer uygulamaların, kültürel zenginliğimiz ve özelliklerimiz ile bütünlük şekilde ülkemizde de hayata geçirilmesi sadece kadınların değil, kadın-erkek tüm bireylerin iş-yaşam dengesi sağlamaları ve toplumsal olarak güçlenmesine katkı sağlayacaktır.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından hazırlanan başka bir çalışmada Halka Açık Şirketlerde Kadın Direktörler Raporu 2022'ye göre tamamı erkekler tarafından yönetilen halka açık şirketlerin oranlarında artış yaşandığı belirtilmiştir. Rapor incelendiğinde yönetim kurulları tamamen erkek olan şirketlerin oranlarının bir önceki yıla göre %33,1'den %33,3 e yükseldiği görülmektedir. 2013 ve 2022 yılları arasında yönetim kurullarının en az bir üyesinin kadın olduğu şirketlerin oranları 2022 yılında %66,9'dan %66,7'ye düşmektedir. Yine bu rapora göre ülkemizde yer alan halka açık şirketlerin yönetim kurullarında 2021 yılında %16,7 olarak belirtilen kadın üye oranı 2022 yılında küçük bir artış göstererek %17,5 seviyesine çıkmıştır (Sabancı Üniversitesi Yayınları, 21.07.2023). 2021 yılına göre küçük de olsa bir artışın olması ile bu oranlar incelendiğinde ülkemizde kadınların üst kademelerde yeteri kadar yer alamadığı açık bir şekilde görülmektedir.

2.3. Türk Siyasi Hayatında Kadınlar

Günümüzde dünya genelindeki akademik yazında ve siyasal pratiklerde güncelliğini korumakta olan cinsiyet ve temsil sorunsalı, insanlık tarihi içerisinde kat edilmiş olan mesafeye rağmen çözümlenebilmiş değildir (Kocakula, 2021). Ülkemizde kadınların siyasi hayata katılımı tarihsel olarak incelendiğinde Cumhuriyet Öncesi ve Cumhuriyet Sonrası olarak iki ayrı dönem ele alınmaktadır. Cumhuriyet Dönemi toplumdaki gelişmelerin yanı sıra kadın ve kadın hakları açısından da bir milat olarak düşünülmektedir. Cumhuriyet Dönemi ile kadınların kültürel, hukuki ve ekonomik açıdan statülerinin yükseltilebilmesi amacı ile birtakım çalışmalar yapılmış ve kadınlara çeşitli haklar verilmesi sağlanmıştır (Gümüşoğlu, 2000:243). Bu düzenlemelerin amacı kadınların bireysel gelişimleri ve toplumsal hayatta daha fazla yer edinmelerini sağlamaktır (Çokoğullar, 2022).

Tevhid-i Tedrisat Kanunu (3 Mart 1924) ile birlikte kızların ve erkeklerin eşit haklarla eğitim görmesi (Öğrenim Birliği), Medeni Kanunu'nun Kabulü (17 Şubat 1926) ile kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanması, Belediye Kanunu (1930) ile kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkının verilmesi, Köy Kanunu'nda değişiklik yapılarak (26 Ekim 1933) kadınların köyde muhtar olma ve ihtiyar meclisine seçilmesi ve 5 Aralık 1934'te yapılan Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınması bu konuda yapılan çalışmalara örnek teşkil etmektedir (Dalkıranoğlu,2006:18). Diğer taraftan 1985 yılında Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi imzalanmıştır. Ayrıca Türkiye, 1995 yılında da Pekin Deklarasyonunu imzalamış ve eylem planını icra etme hususunda taahhütte bulunmuştur (Çiğeroğlu Öztepe, 2022:216).

Yapılan bu çalışmalar ve yenilikler soruncunda 8 Şubat 1935 tarihinde gerçekleştirilen Türkiye Büyük Millet Meclisi 5. Dönem seçiminde 17 kadın millet vekilinin ilk kez meclise girmesi sağlanmıştır (Dalkıranoğlu,2006:18). Ancak bu gelişmeye karşın bir kadının ilk kez bakan olarak kabinede yer alması için 35 sene geçmiş ve ilk kadın bakan 1971 yılında karşımıza çıkmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin 33. Kabinesinde 1971 yılında Türkan Akyol ilk kadın bakan olarak görev almıştır (Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı). Ayrıca Akyol, 1980 yılında Ankara Üniversitesi'nin rektörlüğüne seçilmiş ve ülkemizde ilk kadın rektör olarak atanmıştır (Çerezci, 2018:9).

Türk kadınının siyasal hakları elde ediş sürecinin tarihsel olarak kökleri eskiye dayanmaktadır. Zira Türk Devletlerinde kadın değerli ve bilge bir yönetici olarak görülmüştür. Bu bağlamda han eşleri devlet yönetiminde söz sahibi olmuştur. Yıllar ilerledikçe kültürel ve toplumsal özellikler, kadınların rolleri üzerinde önyargıları baskılamıştır (Acar, 2019; Terzi, 2012; Avcı, 2010).

Her ne kadar Türk Devletlerindeki kadınların liderlik yetkinlikleri bilinse de günümüzde kadınların üst yönetimde katılım ve temsil oranlarının düşük olduğunu söylemek mümkündür. Cumhuriyet dönemi ve sonrasında yapılan çalışmalarla birlikte toplumsal hayatın birçok alanında kadınların varlığının artırılması amaçlanmış ancak siyaset ve diğer alanlarda kadınların hak ettikleri yerlerde erkekler ile eşit düzeyde bulunmadıkları aşikârdır. Özellikle geleneksel aile tipinin yaygın olduğu toplumlarda kadınların yaşam alanı olarak evleri ile sınırlı kalması, kadının siyaset ve iş hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır (Alkan, 2005:78).

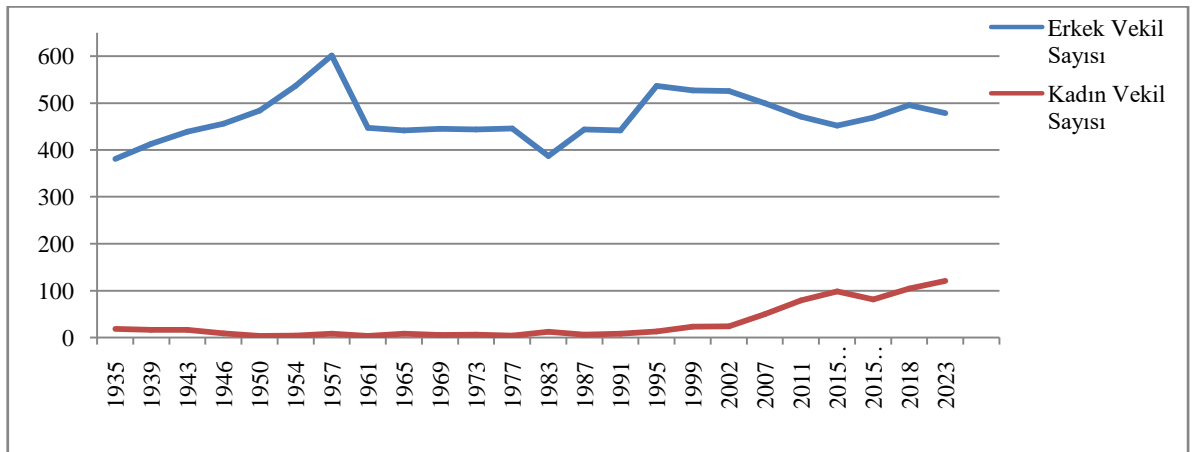
Günümüze kadınların siyasal temsilde düşük bir orana sahip olmanın temelinde kadına olan toplumsal cinsiyet yaklaşımının hâkim olduğu düşünülür. Daha yalın bir ifadeyle kadının içinde yaşadığı toplum tarafından "*siyasal temsilci*" rolünden ziyade aile ve özel yaşama dair rollerin ön plana konulduğu görülür (Mecek, 2018:1558).

Dünya genelindeki istatistikler, nüfusun yarısını oluşturan kadınların politik temsilde yer almadığını gösterirken; toplumsal cinsiyet boyutundan bakan çalışmalar, kadına yüklenmiş olan ailenin ve çocukların bakımının üstlenilmesi, ev işleri gibi artı değer olarak görülmeyen işlerin de kadının üzerine kaydedilmesiyle kadının politik olarak başarılı olup olamayacağına sorgulanmasına dönüştüğünü göstermektedir (Kocakula, 2021:342). Yazarlar tarafından bu durumu daha açık bir şekilde gösterebilmek amacı ile Başbakanlık ve Yüksek Seçim Kurulu (YSK) verileri taranarak 1935 ve 2023 yılları arasında parlamentoda görev alan kadın ve erkek milletvekillerinin temsil edilme oranları (%) araştırılarak Tablo 2 hazırlanmıştır.

Tablo 2. Kadın ve Erkek Milletvekillerinin Parlamentoda Yıllara Göre Temsil Edilme Oranları (%)

Seçim Yılı	Toplam Milletvekili Sayısı	Erkek	Temsil Oranı	Kadın	Temsil Oranı
1935	399	381	95,5	18	4,5
1939	429	413	96,3	16	3,7
1943	455	439	96,5	16	3,5
1946	465	456	98,1	9	1,9
1950	487	484	99,4	3	0,6
1954	541	537	99,3	4	0,7
1957	610	602	98,7	8	1,3
1961	450	447	99,3	3	0,7
1965	450	442	98,2	8	1,8
1969	450	445	98,9	5	1,1
1973	450	444	98,7	6	1,3
1977	450	446	99,1	4	0,9
1983	399	387	97	12	3
1987	450	444	98,7	6	1,3
1991	450	442	98,2	8	1,8
1995	550	537	97,6	13	2,4
1999	550	527	95,8	23	4,2
2002	550	526	95,6	24	4,4
2007	550	500	90,9	50	9,1
2011	550	471	85,6	79	14,4
2015 (07.06)	550	452	82,2	98	17,8
2015 (01.11)	550	469	85,3	81	14,7
2018	600	496	83	104	17
2023	600	479	79,9	121	20,1

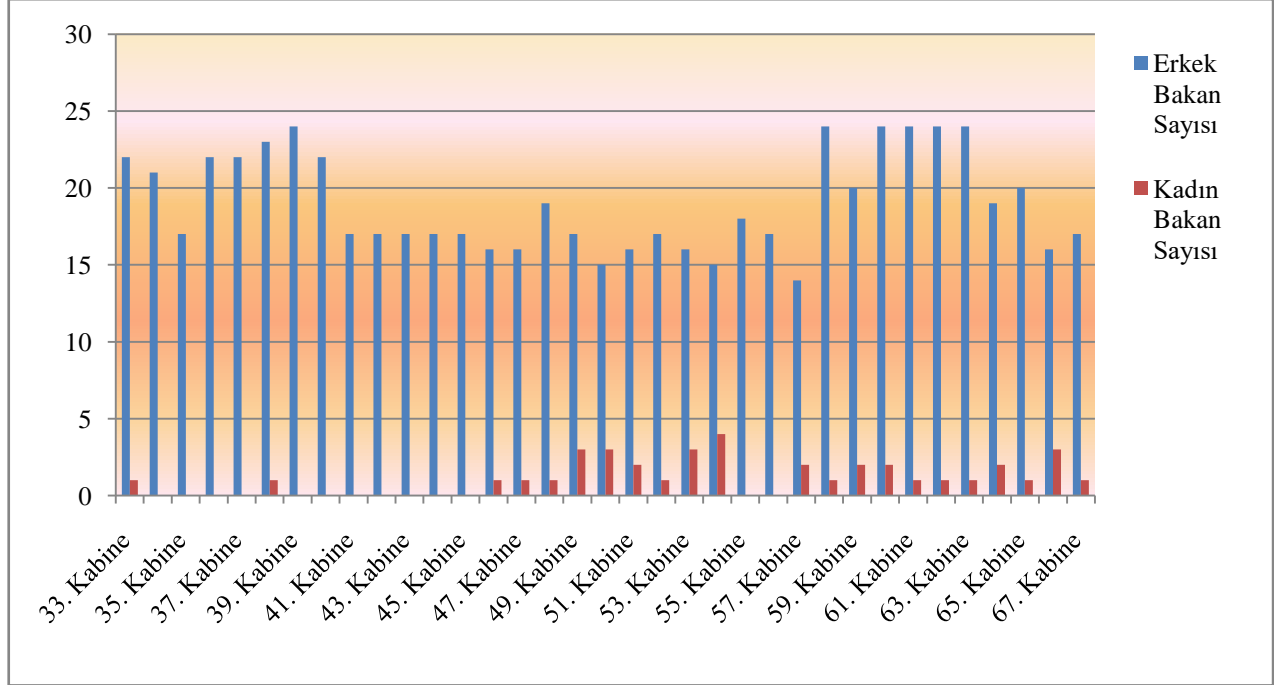
Tablo 2’de görüldüğü üzere Türkiye’de kadının siyasetteki temsil oranının erkekler ile eşit seviyede olmadığını söylemek mümkündür (Şahin ve Bayhan, 2020). Kadın vekil sayılarında yıllara göre dalgalanmalar meydana gelse de özellikle 1987 seçimden sonra kadın vekil sayısında istikrarlı bir şekilde artış yaşanmıştır. Özellikle son 20 yıldır kadın vekil sayısı hızlı bir şekilde yükselmiştir. Ancak tüm gelişmelere karşın 2023 yılı verilerine göre kadın vekil oranı %20 iken erkek vekil oranının %80 olması, kadın-erkek eşitliğinin tam anlamıyla sağlanmasında, toplumsal bilincin gelişmesinde, kadınların rol model olarak diğer kadınları desteklemesinde daha uzun bir yolumuz olduğunu göstermektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından 2021 yılında yayınlanan Kamu Yönetiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği raporuna göre ülkeler arası farklılıklar bulunmasına karşın Dünya genelinde kadınların kamu yönetimine katılımı %46 olarak ifade edilmiştir (Çiğeroğlu Öztepe, 2022:213).

Grafik 1. Kadın ve Erkek Milletvekillerinin Parlamentoda Yıllara Göre Temsil Edilme Oranları (%)

Kaynak: Araştırmacılar tarafından YSK verileri incelenerek hazırlanmıştır.

Grafik 1’de kadın ve erkek vekillerin kronolojik dağılımı gözler önüne serilmektedir. Kadın vekil sayısındaki sevindirici yükselişe rağmen bu eğilim tatmin edici değildir. Diğer taraftan ülkemizde ilk kez 33. Hükümet Döneminden itibaren göreve gelen kadın bakanların sayıları ile ilgili TBMM verileri incelenerek yazarlar tarafından ülke yönetiminde bakanlık makamında cinsiyete göre eşitsizlik olup olmadığının gösterilebilmesi amacı ile Grafik 2 oluşturulmuştur.

Grafik 2. Hükümet Dönemlerinde Kadın ve Erkek Bakanların Sayıları



Kaynak: Araştırmacılar tarafından TBMM verileri incelenerek hazırlanmıştır.

Grafik 2 incelendiğinde 33. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile ilk kadın bakan olarak atanan Akyol’dan sonra 38. hükümet dönemine kadar olan süreçte kabinelerde kadın bakan yer almamıştır. Daha sonraki süreçlerde sırası ile 38., 46., 47. ve 48. Hükümet Dönemlerinde kabinelerde birer tane olmak üzere kadın bakan atanmıştır. 49. Hükümet Dönemi’ne gelindiğinde ise üç kadın bakan ilk kez kabinelerde birlikte görev almıştır. Ancak sonraki dönemlerde kadın bakan sayılarında yine bir düşüş yaşanmıştır. 54. Hükümet Dönemi’nde ise Cumhuriyet Tarihi’nin en fazla kadın bakanının görev aldığı kabine kurulmuştur (4 kadın bakan). Ancak sonraki dönemlerde kadın bakan sayısında tekrar düşüş yaşanmış ve kadın bakan sayısı sonraki süreçte üçü geçememiştir. Son kurulan 67. Hükümet Dönemi’nde ise kabinelerde bir kadın bakanın yer aldığı görülmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 23. 07. 2023). Bu veriler incelendiğinde kadınların ülkemizde siyasi karar alma mekanizmalarının en etkili tepe noktalarından birisi olan kabinelerde dahi geçmiş yıllardan günümüzde kadar olan süreçte yetersiz derecede temsil edildiği söylemek mümkündür.

Dünya Ekonomik Forumu (Weforum)’un Küresel Cinsiyet Eşitsizliği (Uçurumu) Endeksi 2023 yılı sıralamasında Türkiye 129.sırada yer almaktadır. Raporla göre Hindistan, Türkiye ve Çin gibi kalabalık ülkelerde kadın bakanların oranı %7’den azdır ve Azerbaycan, Suudi Arabistan ve Lübnan gibi ülkelerde kadın bakan yoktur. Türkiye’nin Ekonomik Katılım ve Fırsatlara Erişim sıralaması 133, Eğitimsel Kazanımlarda sıralaması 99, Sağlık ve Hayatta Kalmada sıralaması 100, Politik Güçlendirmede sıralaması 118’dir. Raporla göre Çin (%25), Brezilya (%18), Hindistan (%15) ve Türkiye (%17) kalabalık ve gelişmekte olan ülkeler olmasına karşın parlamenterlerin üçte birinden daha azını kadınlar oluşturmaktadır.

Ülkemizde kadınların parlamentoda diğer ülkelere göre daha erken dönemde temsil edilme şansı bulunduğu düşünülürse kadın milletvekillerinin seçilmesi ve kadın bakan atamalarının oldukça geç dönemde gerçekleştiği ifade edilebilir. Bu durumun en büyük nedenlerinden birisi olarak da toplumdaki değer yargılarına göre kadının ikincil aktör olarak görülmesi ve karar vermeyi gerektiren konularda erkeklerin yer alması yönündeki stereotiplerdir. Oysaki araştırmalar, kadınların erkek yöneticilere göre daha şefkatli, ikna edici, demokratik olduklarını göstermiştir. Bu nedenle kadınların örgütsel çıktılara erişmek, ast-üst ilişkilerini güçlendirmek ve iyi oluşturma için pozitif ve daha olumlu yapıda oldukları ifade edilmektedir (Faccio vd., 2016; Huang ve Kisgen, 2013; Khan ve Vieito, 2013; Xiong vd., 2022:544).

Ülkemizde ve çoğu ülkede kadın bakanların görev makamlarının da kadına atfedilen roller ile ilişkili olması bir bakımdan toplumsal gelişimi ve farkındalığı destekleyici nitelikte algılanırken, diğer taraftan kadınların farklı alanlarda da var olabilmelerini kısıtlayıcı bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle ilerleyen yıllarda kadınların kabine başta olmak üzere farklı alanlarda kritik ağırlığı sağlayacak şekilde temsil edilmesi için tavsiye edici uygulamalar yerine zorlayıcı politikaların çoğaltılması gerekmektedir.

Son olarak, kadının parlamentoda daha yüksek bir oranla var olması, toplumdaki kadınların liderliği isteme arzularını güçlendirecektir (Alp, 2023). Kadın milletvekilleri rol model olacak, toplumsal duyarlılık artacak ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı azalacaktır. Kısaca, parlamentoda kadın sayısının artması birçok farklı alanda kadınların kariyer basamaklarını tırmanmada karşılaştıkları cam tavan, cam uçurum, kraliçe arı sendromu gibi engellerin çözümlenmesine aktif katkı sağlayacaktır.

2.4. Yükseköğretim Kurumlarında Kadınlar

Tarihsel süreçte üniversiteler ile ilgili bazı önemli yasal düzenlemeler yapılmasına rağmen anayasal düzeyde yapılan ilk düzenleme 1961 anayasasında (m.120) söz konusu olmuştur. 1973 yılında yükseköğretim ile ilgili düzenlemelerde bazı değişikliklere gidilmiştir. Yükseköğretim ve üniversiteler ile ilgili mevcut hukuki düzenlemelerin temeli 1982 anayasasının 130'uncu maddesine dayanmaktadır. Anayasanın 130/1 maddesinde üniversitelerin hangi esas - amaçla ve hangi görevleri yerine getirmeleri için, kim tarafından, hangi usulle kurulabileceği hususlarına açıklık getirilmiştir. Ayrıca ayrıntıya gidilmeden üniversitelerin çeşitli birimlerden oluşacağı ifade edilmiştir. Üniversitelerin ancak kanunla kurulabileceği belirtilmiştir. Anayasanın 130/9'uncu maddesi ile üniversite içerisinde bulunan yükseköğretim kurumlarının ve organlarının yine kanunla tesis edilebileceği vurgulanmıştır. Ayrıca bu kurum ve organların seçimleri, işleyişleri, görev, yetki ve sorumluluklarının da kanunla (kanunlarla) düzenleneceği belirtilmiştir (Mecek, 2015:306).

Yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemek amacıyla Anayasamızın 130/9'uncu maddesi gereğince 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 1981 yılında hazırlanarak yürürlüğe konmuştur (Mecek, 2015:306-307). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile akademik, kurumsal ve idari yönden yapılanma sürecine girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte ülkemizde bulunan tüm yükseköğretim kurumları Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında toplanmıştır. Bu bağlamda akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri eğitim fakültelerine dönüştürülmüş ve konservatuvarlar ile meslek yüksekokulları da üniversitelere bağlanmıştır (YÖK, 2023e).

Anayasa ve 2547 sayılı Kanun kapsamında uygulama esasları genel olarak belirlenen akademik yaşam kadın – erkek eşitsizliğine neden olacak herhangi bir hukuki düzenleme içerisinde değildir. Bu nedenle gerek akademik ve gerekse de idari alanda kadın istihdamının gerçekleştirilmesinde ve kadın yöneticilerin göreve gelmesinde hukuki bir engel bulunmamaktadır.

Ülkemizde genel olarak ataerkil ve erkek egemen aile yapısına sahip olunmasından dolayı erkekler güç ve iktidarı kadınlar ise güçsüzlüğü ve acizliği temsil etmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016:20). Bu durum kadın ve erkek arasında toplumsal açıdan her alanda (*siyaset, yönetim, eğitim vb.*) eşitsizlikler ve ayrımcılıklar oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle günümüzde Türk kadını ve erkeği yasalar karşısında eşit haklara sahip olmasına karşın siyasi, akademik ve toplumsal hayatta eşitliğin olduğunu söylemeyi güçleştirmektedir. Bu eşitsizlik diğer toplumlarda olduğu gibi ülkemizde de erkeğin lehine bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan, 2004:108).

Ülkemizde çalışma hayatında özellikle üst düzey yönetici konumundaki kadın sayısının erkeklere oranla oldukça düşük olduğu yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir (Akca ve Özasan Çalışkan, 2019). Ayrıca geçmişten günümüze bu durumun oransal olarak kadınların lehine büyük bir değişiklik göstermediği de bilinmektedir.

Kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamalarından dolayı iş hayatında erkeklerin gerisinde kalmaları hayatlarının diğer alanlarında da birtakım engellere ve sorunlara neden olmaktadır. Bu ayrımcılık nedeni ile kadınlar sendikalarda, sivil toplum örgütlerinde, yerel yönetimlerde ve ulusal siyasette yeteri oranlarda yer alamamakta ve temsil edilememektedir (Çakar, 2008:42).

Bununla birlikte iş hayatında, kadının varlığının günden güne arttığı bilinmektedir. Fakat ülkemizdeki durum incelendiğinde bu artışın yönetici kademelerindeki artış ile aynı oranda olmadığı ifade edilmektedir (Kabasakal, 2004'den Akt.: Kalkın vd., 2015:126). Kadınların yönetim kademelerinde erkekler ile eşit seviyede temsil edilebilmeleri için yaklaşık olarak 40-50 yıl süre beklentileri gerektiği belirtilmektedir (Toksoy Redman, 2023; Akca ve Özasan Çalışkan, 2019). Toplumda yer alan geleneksel rollerin, değerlerin ve kadınların aile içerisindeki sorumluluklarının yönetici kademelerine yükselmelerinin önünde bir engel olarak yer aldığı düşünülmektedir.

Akademideki kadın yönetici sayısının az olması ve kadınların akademideki üst düzey yönetim kademelerinde daha az görev almasının kadınların cam tavan ile karşı karşıya kalmasından kaynaklandığı belirtilmektedir (Girginer vd., 2016:2). Kloot (2004:472), çalışmasında kadınların akademide üst düzey yönetim kademelerinde oldukça düşük oranlarda temsil edilmesinde toplumsal cinsiyetin etkisini incelemiştir. Bu çalışmaya göre cinsiyetler arasında yaşanan eşitsizlik sorununa yöneticiliğin tanımlama ve kavramsallaştırılma şekli neden olmaktadır (Kloot, 2004:472). Bu tanımlama ve kavramsallaştırmanın temelini erkeğin egemen olduğu toplumsal kültür oluşturmaktadır (Tilbrook, 1998'den Akt.: Suğur ve Cangöz, 2016:94).

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından 2022-2023 öğretim dönemine ait yayınlanan istatistikler incelendiğinde akademide 34.280'i profesör, 22.462'si doçent, 44.216'sı doktor öğretim üyesi, 37.039'u öğretim görevlisi ve 46.569'u araştırma görevlisi olmak üzere 184.566 kişinin görev yaptığı belirtilmektedir (YÖK, 2023a). Bu veriler incelendiğinde akademide yer alan profesörlerin %33,9, doçentlerin %40,08, doktor öğretim üyelerinin %46,6 ve öğretim elemanlarının %46,2'sini kadınların oluşturduğu görülmektedir. Buna karşın Yüksek Öğretim Kurulu üyeleri incelendiğinde başkan dâhil olarak görev yapan 16 üyenin sadece ikisinin kadın olduğu görülmektedir (YÖK, 2023b).

Diğer taraftan cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla YÖK, çeşitli çalışmalar da yürütmektedir. 2015 yılında Akademide Kadın Çalışmaları Birimi kurulmuştur. Akademide Kadın Çalışma Birimi, üniversitelerde kadın çalışmaları merkezlerinin aktifleştirilmesi, kadınların sosyal hayatta desteklenmelerinin sağlanması amacıyla Yükseköğretimde Kadın-Erkek Fırsat Eşitliğine Destek ve Eşitlikçi Bakış Açısı Geliştirme Üzerine Politika İlkelerini belirlenmiştir. Bununla birlikte Tübitak Süreçlerinde Kadın Araştırmacı Sayılarının Arttırılması yönünde destekleyici çalışmalar gerçekleştirilmiştir (YÖK,2023c).

Üniversitelerde akademisyen olarak çalışan kadın sayısı her geçen gün artmaktadır. Ancak aynı ivme üniversite yönetimlerinde kadınların daha çok temsil edilmesinde kendini gösterememektedir (Üste ve Cem, 2023:893). Kadının üst yönetimde temsili, liderlik rollerinde karar alma ve yetkiyi elde etme sürecinde var olmasını ifade etmektedir (Alp, 2023:203). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet ayrımcılığından arınmış bir gelecek inşası için yüksek eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü kurumlarda görev alan kadınların üst yönetimde daha çok yer alması önem arz etmektedir. Üniversitelerde kadın yöneticilerin sınır belirleme gücünün yüksek olması, genç kadın akademisyenler ve kız öğrenciler için kariyer yolunda rol model olmaları üst makamlarda temsil edilmelerinin sağlanması ile daha görünür bir şekilde gerçekleşecektir (Üstün ve Gümüşeli, 2017).

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Makalenin üçüncü bölümünde araştırmanın konusu, önemi, amacı ve yöntemi ele alınmıştır. Bununla birlikte bulgular değerlendirilmiştir. Ayrıca araştırma kısıtları da belirtilmiştir.

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Çalışma hayatında birçok kadın yer almasına karşın, Dünya'nın çoğu ülkesinde üst yönetimde kadınların temsil oranı oldukça düşüktür. Bu nedenle kadın istihdamının arttırılmasına yönelik araştırmaların yanı sıra, farklı alanlarda karar alma ve yetkiyi elinde bulundurma makamlarında daha çok kadın yöneticinin bulunmasını sağlamak için gerçekleştirilen çalışmalar da dikkat çekicidir. Bu araştırmanın amacı da yükseköğretim kurumlarında karar verici ve yetkiyi elinde tutan pozisyonlarda cinsiyete dayalı eşitlik-eşitsizlik olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

3.2. Araştırmayla İlgili Literatür İncelemesi

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 6 Mart 2023 tarihinde yayınlanan veriler incelendiğinde; ülkemizdeki kadınların üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki oranları sadece %20,7 olarak belirtilmiştir (Tuik, 2023). Bununla birlikte ülkemizde demokratikleşme hareketlerine ve son 20 yıldaki kadınları destekleyici istihdam politikalarına rağmen kadınların yetki ve karar alma mekanizmalarına katılımları düşük seviyelerdedir. Örneğin Taşar (2022), Millî Eğitim Bakanlığı'nda kadınların üst yönetimdeki temsilini ortaya çıkarmak için gerçekleştirdiği araştırmasında 164 üst yönetici kadrosunun mevcut olduğunu belirlemiştir. Bu kadrolardan 3 adet bakan yardımcılığı kadrolarının tamamına, 17 adet olan genel müdürlük kadrolarının 16'sına, 140 adet olan daire başkanlığı kadrolarının 124'üne erkek yöneticilerin atandığı saptanmıştır.

Yıldız (2014:86) kadınların üst yönetim kademelerine yükselmesinin önündeki engelleri incelediği çalışmasında başkonsolos, büyükelçi, milletvekili, dekan, banka genel müdürü, banka üst yönetim üyesi ve banka şube müdürleri arasında kadın yönetici oranlarının %10'un biraz üzerinde yer aldığını belirtmiştir. Diğer taraftan aynı çalışmada kaymakam, belediye başkanı, bakan, müsteşar, meclis başkanı, Anayasa Mahkemesi üyeleri ve rektörler düzeyinde ise bu oranın çok daha düşük olduğu vurgulanmıştır. Tahtalıoğlu (2016) ise çalışmasında ülkemizdeki üniversitelerde yer alan kadın rektör sayısının 14 olduğunu saptamıştır. Tüm rektörler içinde kadın rektör oranının %7,5 olduğunu belirtmiştir (Tahtalıoğlu, 2016:97).

Mecek (2018), Türkiye'de yapılan 2009 ve 2014 yerel seçimler üzerinden kadın adayların temsil edilme oranları ile ilgili yaptığı çalışmada kadınların "*aday gösterilme*" düzeyinde en yüksek temsil edilme oranına 2014 belediye meclis üyeliği seçimlerinde ulaştığı (%11,94); en düşük kadın temsil oranına ise %3,56 ile 2009 belediye başkanlığı seçimlerinde olduğunu belirtmiştir. 2009 yılı yerel seçimlerinde kadınların tüm seçim türlerindeki temsil edilme oranı %6,16 olurken; 2014 yılında %11,24'e yükselmiştir. Her iki seçimde ve tüm seçim türlerindeki aday gösterilme düzeyinde kadınların temsil edilme oranının %7,88 olduğu tespit edilmiştir (Mecek, 2018:1565).

3.3. Araştırmanın Kısıtları

Ülkemizdeki üniversiteler listesinde yer alan 4 adet Vakıf Meslek Yüksekokulu, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Polis Akademisi ve Milli Savunma Üniversitesi araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırma kapsamında ele alınan her üniversitenin üst yönetimi, fakülteleri, yüksekokulları, meslek yüksekokulları yönetim kadroları cinsiyet bağlamında incelenmiş, merkezi birimleri ve Enstitüleri ise kapsam dışı bırakılmıştır. Yönetici kadroların asalet ve vekâlet durumları dikkate alınmamıştır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Yükseköğretim Kurulu verileri incelendiğinde ülkemizde 129 adet devlet üniversitesi, 75 adet vakıf üniversitesi ve 4 adet vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır (YÖK, 2023d). Ancak araştırma YÖK Atlas Üzerinde yer alan 201 devlet ve vakıf üniversitelerinin internet sitelerinde erişime açık ve yayımlanmış bilgiler üzerinden gerçekleştirilmiş, frekans analizinden faydalanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Bulguları

İncelenen 201 üniversitede 20 kadın rektör bulunurken erkek rektörlerin sayısı 181'dir. Kadın rektörlerin 6'sı devlet üniversitesinde; 14'ü vakıf üniversitesindedir. Şekil-1'de görüldüğü üzere, erkek rektör oranı %90'ın üzerindedir. Bununla birlikte elde edilebilen verilere göre 469 rektör yardımcısının ise 80 tanesi kadındır. Kadın rektör yardımcısı oranı ise %17'dir. İncelenen üniversitelerde 28 adet kadın genel sekreter bulunmaktadır. Geri kalan üniversitelerde genel sekreterlik ve dengi pozisyonda görev yapan idareciler erkektir. 250 adet genel sekreter yardımcısı bilgisine erişilmiş olup, 50 genel sekreter yardımcısı ise kadındır. Kadın genel sekreter yardımcılarının da toplam içindeki payı %20'dir.

Şekil 1. Rektörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı



Diğer taraftan dekan, dekan yardımcısı, müdür ve müdür yardımcısı pozisyonlarındaki kadın akademisyenlerin de erkeklere kıyasla düşük derece temsil edildiği saptanmıştır. Son olarak özellikle üniversite yönetiminde idari birimler olarak kabul edilen daire başkanlıklarında da kadınların oranı %20 düzeyindedir.

Tablo 3. Yüksek Öğretimde Üst Yönetim Kademelerinde Cinsiyete Göre Dağılım

Genel (Toplam) Ölçüt	Toplam Yönetici Sayısı	Özel (Kadın) Ölçüt	Kadın Yönetici Sayısı	Kadınların Toplam İçindeki Oranı
Toplam Dekan Sayısı	1920	Kadın Dekan Sayısı	454	0,23646
Toplam Dekan Yardımcısı Sayısı	2986	Kadın Dekan Yardımcısı Sayısı	1076	0,36035
Toplam Müdür Sayısı	1150	Kadın Müdür Sayısı	295	0,25652
Toplam Müdür Yardımcısı Sayısı	1802	Kadın Müdür Yardımcısı Sayısı	561	0,31132
Daire Başkanı-Dengi Pozisyon	1411	Kadın Daire Başkanı-Dengi Pozisyon	286	0,20269

Kaynak: Araştırma kapsamında incelenen üniversitelerin internet sitelerinden elde edilen veriler doğrultusunda yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo-3 incelendiğinde, araştırma kapsamına dâhil edilen yükseköğretim kurumlarında erişilebilen bilgiler doğrultusunda kadın dekanların oranı %23,64'tür. Kadın müdürlerin oranı ise %25,6 seviyesindedir. Dekan yardımcısı ve müdür yardımcısı pozisyonlarında kadınların oranı %30'un üzerindedir. Üniversitelerin idari birimlerinde ise daire başkanı ve dengi pozisyonlardaki kadın yönetici oranı %20'dir. Ülkemizde her geçen gün kadın akademisyen sayısı artış göstermekle birlikte, üst yönetimde ortaya çıkan görüntü cinsiyet eşitliğinin tam sağlanamadığına işaret etmektedir. Bu araştırma bulgularının, araştırma kapsamında incelenen üniversitelerin elde edilebilen verileri doğrultusunda hazırlanmış olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Araştırma verileri 2023 yılı Temmuz ayında toplanmıştır. Araştırmanın, ilerleyen çalışmalara katkı sağlaması ve genellenebilir sonuçlar ortaya çıkarabilecek araştırmalara temel teşkil etmesi hedeflenmektedir.

4. SONUÇ

Kadınların iş hayatına katılımı Sanayi Devrimi'yle birlikte hızlanmış ancak aynı ivme kadınların üst pozisyonlara yükselmesinde yakalanamamıştır. Kadınların iş hayatında üst yönetimde daha az sandalye sahibi olması ve karar alma sürecinde hak ettikleri yerde bulunmaması, kadınlara yönelik cinsiyetçi engellerin araştırılmasını hızlandırmaktadır (Sivrikaya ve Wolff, 2021). Ayrıca son yıllarda kadın ekonomisi (she-economy) kavramı popüler hale gelmesine karşın üst düzey yönetimde kadınların temsili istenilen düzeyde değildir (Can vd., 2018:52). Birçok ülkede kadınların üst yönetimde daha çok temsil edilmesine yönelik girişim ve teşvikler bulunmaktadır. Bununla birlikte Dünya genelinde farklı kültürler ve toplumsal değerler hem kadınlar hem de erkekler için farklı çalışma yaşamlarını ve deneyimlerini ortaya çıkarmaktadır (Xiong vd., 2022:545).

Diğer taraftan kadınların yerel yönetimlerde temsil edilmesinde ülkeler ve bölgeler arasında eşitsizlikler devam etse de küresel olarak önemli ilerlemeler kaydedilmektedir. Ancak bu ilerlemelere rağmen Türkiye (%10,1) ve Japonya (%14,31) yerel yönetimlerde kadınların %15'in altında temsiline sahiptir (Global GenderGap Report, 2023). Bununla birlikte cinsiyet eşitliğinin en yüksek olduğu ülkeler, dünyanın çeşitli bölgelerinde yer

almaktadır. İskandinav ülkeleri (İzlanda, Finlandiya, Norveç, İsveç) cinsiyet açısından üretilen eşitlikçi çalışma politikaları, sağlık hizmetlerine erişimden hükümet pozisyonlarında kritik çoğunluk olarak temsil edilmeye kadar cinsiyet eşitsizliğinin çok düşük olduğu ülkeler olarak kabul görmektedirler (Lebos, 2023). Genel olarak, Türkiye'de yönetim kurullarında kadın üye sayısını artırmayı hedefleyen kamu politikaları yapılmaya çalışılmıştır. Ancak kadınların üst seviyelerde yer alması bağlamında eşitliği yakalamada henüz yeterli olmamıştır (Akca ve Özasanlı Çalışkan, 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Yüksek Öğretim Kurulundan aldığı verilere göre yayımladığı bilgiler ışığında, ülkemizde son on yılda kadın profesör ve doçent sayısı artmıştır. 2021-2022 verilerine göre kadın profesörlerin oranı %33,2 iken kadın doçentlerin oranı ise %40,2'ye yükselmiştir. Diğer taraftan öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan kadınlar erkekler ile eşitliği yakalamış, hatta geçmiştir. Kadın öğretim görevlilerinin oranı %50,8'dir (TÜİK, 2023). Sivrikaya ve Wolff (2021:65) çalışmalarında rektör olarak görev yapan kadın akademisyenlerin oranının ise %8 olduğunu belirtmişlerdir.

Atay vd. (2022) de çalışmalarında Türkiye'de görev yapan kadın akademisyenlerin oranının %46 olduğunu ifade etmelerine rağmen, tepe yönetimde görev yapan kadın sayısının düşük olduğuna dikkat çekmişlerdir. Zira yazarların çalışmasında devlet üniversitelerinde görev yapan kadın rektör sayısı 8'dir. Bir yıl sonra gerçekleştirilen bu araştırmada ise devlet üniversitelerinde 6 adet kadının rektörlük görevini icra ettiği görülmüştür. Vakıf üniversitelerinde görev yapan kadın rektör sayısı ise 14'tür. Araştırma kapsamına alınan üniversitelerde kadın rektör oranı %10 bile değildir.

Bu süreçte yükseköğretim kurumlarında cinsiyet ayrımcılığı olgusunun varlığını sorgulamanın yanı sıra, kadınların karşılaştığı engellere yönelik çözümler üretmek de önem arz etmektedir. Üniversitelerde kadınların iş hayatında görünürlüğü belirlene ve artırma hususunda yapılacak araştırmaların genişletilmesi gerekmektedir. Kadın akademisyenlerin üst düzey yönetimde söz sahibi olmaları için ilgili kamu ve özel sektör kurumları ile iş birliklerinin artırılması önem arz etmektedir. Kadın akademisyenlere yönelik mentorluk faaliyetleri güçlendirilmelidir. Tüm bu süreçlerde kadınların çabası kadar erkeklerin de desteği dikkat çekmektedir. Ülkemizin gelişimi, toplumsal refahın artması, bireylerin iyi oluş hallerinin ve yaşam kalitelerinin zenginleştirilmesi için cinsiyet eşitliğinin desteklediği ortamların mevcut olması gerekmektedir.

Diğer taraftan kadınların liderliği arzulama dereceleri, tepe yönetimde söz sahibi olmaları üzerinde belirleyici olabilmektedir. Rektörlük atamalarına başvuran kadın sayısı, atama yapılacak üniversitelerde bulunan kadın profesör sayısı da oranlar üzerinde etki edebilmektedir. Esasen, yapılan çalışmada kadın dekan ve kadın müdüre sahip birimlerde daha fazla sayıda kadın dekan yardımcısı ve kadın müdür yardımcısı olduğu kanaatine varılmıştır. Kadın dekanların yoğun olduğu fakülteler Sağlık Bilimleri Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Mimarlık Fakültesi olarak dikkat çekmiştir. Benzer şekilde yükseköğretimde sağlık ve tasarım alanında eğitim veren kurumlarda da kadın yöneticilerin ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir.

Suğur ve Cangöz (2016:104), yapmış oldukları çalışmada orta düzey yönetim kademesindeki kadın sayısında artış olmasına rağmen üst düzey kademelerde artış olmamasının en önemli nedenlerinden birisinin toplumsal cinsiyet olduğunu belirtmektedir. Özkaplan (2013:21) da yöneticiliğin maskülen olarak ele alındığını vurgulamıştır. Şenesen (2012:426) ise ülkemizde akademi kadınların üst düzey yönetim kademelerinde cam tavan ile karşılaştıklarını ifade etmiştir. Bu kapsamda ilerleyen araştırmalarda kadınların ekonomik, siyasi ve akademik alanlarda karar verici ve yetkiyi elinde bulunduran pozisyonlara yükselmeleri önündeki cam tavan, cam uçurum, kraliçe arı sendromu gibi engellerin araştırılmasının literatüre ve toplumsal cinsiyet dengesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu" gönderilmiştir.

This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.

YAZAR(LAR) KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1, Y2, Y3, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1, Y2, Y3/ Conceptualization, writing-originaldraft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1, Y2, Y3, Final Approval and Accountability – Y1, Y2, Y3

KAYNAKÇA

- ACAR, Hasan (2019), “*Türk Kültür ve Devlet Geleneğinde Kadın*”, **İnsan ve İnsan**, S.6(21), ss.395-411.
- AKCA, Meltem ve ÇALIŞKAN ÖZASLAN, Burcu Özge (2019), “*Gender Diversity in Board of Directors: A Content Analysis From Turkey–Women's Presence Level in Turkey's Boards*”, **Gender and Diversity: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications** (Ed. Naman Sharma), IGI Global, ss.493-507.
- AKIN, Ayşe ve DEMİREL, Simge (2003), “*Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri*”, **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, S.25(4), ss.83-88.
- ALKAN, Ayten (2005), **Yerel Yönetimler ve Cinsiyet: Kadınların Kentte Görünmez Varlığı**, Dipnot Yayınları, Ankara.
- ALP, Hakan (2023), “*Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Siyasal Hayatta Kadın Temsiliyeti ve 14 Mayıs 2023 Milletvekili Seçimleri Üzerine Bir Değerlendirme*”, **Anlambilim MTÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, S.3(1), ss.203-211.
- ALPARSLAN, Ali Murat, ÇETİNKAYA BOZKURT, Özlem ve ÖZGÖZ, Ayşe (2015), “*İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları*”, **Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.2(3), ss.66-81.
- ARARAT, Melsa, ALKAN, Sevda, AVŞAR, Cemile ve AYTEKİN, Belgin (2022), “*10th Annual Women On Board 2022 Türkiye*”, **Sabancı Üniversitesi Yayınları**, İstanbul, <https://iwdturkey.sabanciuniv.edu/sites/iwdturkey.sabanciuniv.edu/files/2023-03/report-2022-4.pdf> (Erişim Tarihi: 21.07.2023).
- ARAT, Necla (1996), “*Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri*”, **Türkiye’de kadın olmak: Kadın Sorunlarından Kesitler** (Ed. Necla Arat), Engin Matbaası, İstanbul.
- ARAZ, Nezihe (1998), “*Nereden Başladık, Nereye Ulaştık?*”, **Aydınlanmanın Kadınları** (Ed. Necla Arat), Çınar Ofset, İstanbul.
- ARIKAN, Semra (2003), “*Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.1, ss.1-20.
- ARSLAN, Ali (2004), “*Türk Siyasal Elitleri Arasında Kadının Temsili*”, **Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu**, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayını, İstanbul, ss.103-120.
- ATAY, Özlem, GÜRGEN, N. Emre ve İMAMOĞLU, Emre (2022), “*Türkiye’de Kadın Akademisyenlerde Algılanan Cam Tavan Sendromu Araştırması*”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.13(2), ss.170-182.
- AVCI, Menekşe (2010), “*İslam Öncesi Türk Devletlerinin Sosyal Hayatında Kadının Rolü*”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.
- BACACI VAROĞLU, Demet (2001), **Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini** (Ed. Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- BYRON, Kristin (2005), “*A Meta-Analytic Review of Work–Family Conflict and its Antecedents*”, **Journal of Vocational Behavior**, S.67(2), ss.169-198.

- ÇAKIR, Özlem (2008), “*Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması*”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.31, ss.25-47.
- ÇEREZCİ, Serap (2018), “*Türkiye Cumhuriyeti’nin İlk Kadın Bakanı Prof. Dr. Peyman Türkan Akyol’un Siyasi Hayatı*”, **Belgi Dergisi**, S.2(16), ss.820-844.
- ÇİFTÇİ, Oya (1982), **Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Kadınlar**, TODAİE Yayınları, Ankara.
- ÇOKOĞULLAR, Emel (2022), “*“Marjinallik” ve “Maruziyet” Arasında Türkiye’de Kadınlık*”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.4(1), ss.139-164.
- DALKIRANOĞLU, Tülin (2006), “*Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- DEMİRGÖZ BAL, Meltem (2014), “*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış*”, **Kashed**, S.1(1), ss.15-28.
- ERBAY, Ercüment ve TUNCAY, Tarık (2006), “*Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı*”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, S.17(2) ss.25-40.
- EROĞLU, Feyzullah ve İRDEM, Şeyda (2016), “*Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları*”, **Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi**, S.3(2), ss.11-35.
- GİRGİNER, Nuray, KAYGISIZ ERTUĞ, Zeliha ve YİYİT, Tuba (2016), **Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromu Algılarının Açıklayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi: ESOGÜ Akademisyenleri Üzerine Bir Uygulama**, Econ World 2016 Press, Londra (UK).
- GÖK, Fatma (1995), “*Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar*”, **Kadın Bakış Açısından Kadınlar** (Ed. Şirin Tekeli), İletişim Yayınları, İstanbul, ss.161-176.
- GÜMÜŞOĞLU, Firdevs (2000), “*Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet Devrimleri ve Kadın*”, **Yeni Dünya Düzeni, Kadın ve İrtica**, Cumhuriyet Kadınları Derneği Yayınları, Ankara.
- İNCAZ, Serap (2011), “*Cinsiyete Bağlı Yönetimsel Farklılıklar ve Ayrımcılık İlişkisi*”, (Ed. Erkan T.Demirel, Mehmet Tikici ve Canan Çetin) **Türk İş Yaşamında Ayrımcılık**. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ss.25-43.
- KALKIN, Gökdeniz, ERDEM Haluk ve TİKİCİ, Mehmet (2015), “*Cam Tavan Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, S.7(13), ss.125-144.
- KELLY, Erin L., MOEN, Phyllis, OAKES, J. Michael, FAN, Wen, OKECHUKWU, Cassandra Davis and CASPER, Lynne M. (2014), “*Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network*”, **American Sociological Review**, S.79(3), ss.485-516.
- KLOOT, Louise (2004), “*Women and Leadership in Universities: A Case Study of Women Academic Managers*”, **The International Journal of PublicSector Management**, S.17, ss.6-7.
- KOCAKULA, Özge (2021), “*Histerik mi Obsesif mi? Yerel Yönetimlerde Politik Cinsiyetin Psikanalizi: Topuklu Efe Örneği*”, **Premium E-Journal of Social Sciences**, S.5(15), ss.337-351.
- KURNAZ, Şefika (1997), **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadınları**, MEB Yayınları, İstanbul.
- LEBOS, Jessica Leigh (2023), “*Gender Equality around the World: Where and When Will it Be Reached?*”, **Kiva Org**, <https://www.kiva.org/blog/gender-equality-around-the-world-where-and-when-will-it-be-reached> (Erişim Tarihi: 30.06.2023).
- MECEK, Mehmet (2018), “*Siyasette Kadın Adayların Temsil Oranı: 2009 – 2014 Türkiye Mahalli Seçimleri Üzerinden Demografik Bir İnceleme*”, **Kent Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Etkin Belediyecilik Uygulamaları** (Ed. Mehmet Mecek, Bekir Parlak, Emin Atasoy), Nobel Akademik Yayınları, Ankara, ss.1557-1574.
- MECEK, Mehmet ve DOĞAN, Hüsna (2015), “*Üniversite Merkez Kampüsleri Dışındaki Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri*”, **Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS'2015) Bildiriler Kitabı**, 21-23 Mayıs 2015 (Yalova), Yalova Üniversitesi Yayını, Yalova, ss.310-325.

- ÖZKAN, Emel (2020), “*Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu*”, **Sosyolojik Düşün**, S.5(2), ss.127-138.
- ÖZKAPLAN, Nurcan (2013), “*Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın*”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, S.1(12), ss.1-23.
- ÖZTEPE CİĞEROĞLU, Mısra (2023), “*Kamu Yönetiminde Kadın: Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Değerlendirme*”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.24(1), ss.203-223.
- SEFER, Selçuk Rafet (2006), “*Üsküdar İlçesindeki Okullarda Çalışan Bazı Kadın Yöneticilerin Mesleklerine İlişkin Beklenti ve Sorunları*”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- SİVRİKAYA, Neslihan ve WOLFF, Reyhan Ayşen (2021), “*Kadın Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi*”, **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi**, S.1(2), ss.59-78.
- SUĞUR, Serap ve CANGÖZ, İncilay (2016) “*Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü*”, **Amme İdaresi Dergisi**, S.3(49), ss.89-115.
- ŞAHİN, Suna ve BAYHAN, Abdullah Cevdet (2020), “*Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu*”, **Lectio Socialis**, S.4(1), ss.59-74.
- ŞENESEN, Gülay Günlük (2012), “*Üniversite Üst Yönetiminde Kadınların Konumu: Türkiye’de 1990’lardan 2000’lere Ne Değişti?*”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği** (Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz), Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara.
- TAHTALIOĞLU, Hava (2016), “*Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri*”, **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.9(2), ss.89-105.
- TERZİ, Arzu (2012), “*Türk Siyaset Kültüründe Kadınların Rolü*”, **Eğitim ve Toplum**, S.1(1), ss.17-24.
- TERZİOĞLU, Ahmet ve AKSÖZ, Fatmanur (2022), “*Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler*”, **Çalışma ve Toplum**, S.1(2), ss.267-298.
- TOKOL, Aysen (1999), “*Dünya’da Kadın İşgücü*”, **Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri TİSK I-II**, TİSK Yayınları, Ankara.
- TOKSOY REDMAN, Berna (tarihsiz), “*Üst yönetimde Kadın Temsili: Avrupa Birliği ve Türkiye’deki Gelişmeler*”, **TÜSİAD Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), (tarihsiz), <https://www.tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/5533-ust-yonetimde-kadin-temsili--avrupa-birligi-ve-turkiyedeki-gelismeler> (Erişim Tarihi: 21.07.2023).
- TÜİK – TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2022), “*İstatistiklerle Kadın*”, **TÜİK Kurumsal Web Sayfası**, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1> (Erişim Tarihi: 21.07.2023).
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI (2023), “*Cumhurbaşkanlığı Kabinesi*”, **Cumhurbaşkanlığı Kurumsal Web Sitesi**, <https://www.tccb.gov.tr/kabine/> (Erişim Tarihi: 23.07.2023).
- UÇAR, Gümran (2006), “*Yöneticilerde Değer Yargıları*”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi**, S.9, ss.1-28.
- USLUER, Lokman (2000), “*Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Ankara İli Örneği)*”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÜSTÜN, Suzan ve GÜMÜŞELİ, Ali İlker (2017), “*Many Lives of Women Rectors at Turkish Universities*”, **Journal of Education and Training Studies**, S.5(8), ss.123-131.
- UTMA, Seçil (2019), “*Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu*”, **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, S.11(1), ss.44-58.

- ÜSTE, Rabia ve SIRRI, Cem (2023), “21. Yüzyılda Dünyada Kurumların Yönetim Kademelerindeki Sorunsal: Cinsiyet Ayrımcılığı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.25(2), ss.877-901.
- YAVUZ, Meltem ve AKCA, Meltem (2018), “Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.10(2), ss.827-846.
- YILDIZ, Sebahattin (2014), “Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.6(1), ss.72-90.
- YÖK – YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2023a), ‘Yükseköğretimde Yeni İstatistikler’, **YÖK Kurumsal Web Sayfası**, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretimde-yeni-istatistikler.aspx> (Erişim Tarihi: 23.07.2023).
- YÖK – YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2023b), “YÖK Üyeleri”, **YÖK Kurumsal Web Sayfası**, <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/yuksekogretim-kurulu-uyeleri> (Erişim Tarihi: 20.07.2023).
- YÖK – YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2023c), “Kadın Çalışmaları”, **YÖK Kurumsal Web Sayfası**, <https://kadincalismalari.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 20.07.2023).
- YÖK – YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2023d), “Üniversitelerimiz”, **YÖK Kurumsal Web Sayfası**, <https://www.yok.gov.tr/universiteler/universitelerimiz> (Erişim Tarihi: 10.07.2023).
- YÖK – YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (2023e), “Tarihçe”, **YÖK Kurumsal Web Sayfası**, <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce> (Erişim Tarihi: 08.10.2023).
- WEFORUM (2023), “Global Gender Gap Report, 2023”, **Weforum Kurumsal Web Sayfası**, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (Erişim Tarihi: 10.07.2023).
- XIONG, Aliun, TAO, Jiajia, LI, Hongyive WESTLUND, Hans (2022), “Will Female Managers Support Gender Equality? The Study of “Queen Bee” Syndrome in China”, **Asian Journal of Social Psychology**, S.25(3), ss.544-555.



Biyokorsanlıkla Mücadelenin Taşra Teşkilatı Boyutu ile İncelenmesi: Bartın Doğa Koruma ve Milli Parklar Örneği¹

Examining the Provincial Organization Dimension of Fighting Biopiracy: The Case of Bartın Nature Conservation and National Parks

Erdal GÜLER

Dr. Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, Ulus MYO,
Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü, e.guler@bartin.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-4787-4800>

Makale Başvuru Tarihi: 12.06.2023

Makale Kabul Tarihi: 07.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Can BILDIR

Önlisans Öğrencisi, Bartın Üniversitesi, Ulus MYO
Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü, can_bildir@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-5077-721X>

ÖZET

1990'lı yılların başında biyoteknolojideki gelişmelerle beraber gen kaynaklarının ve biyoçeşitliliğin öneminin artmasıyla piyasaya yeni ürün sürmek isteyen küresel tohum, ilaç ve endüstriyel şirketler için biyolojik veya doğal kaynaklar cazip hale gelmeye başlamıştır. Bu şirketler, bir ülkenin kaynaklarını izinsiz olarak yurt dışına çıkartarak (biyokaçakçılık) ve yeni gen türleri ekleyerek daha dayanıklı veya verimli kimyasal, tıbbi, zirai ilaçlar üretmektedir. Bu tür şirketlerin, gen kaynaklarını veya biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin asıl sahibi olan ülkeye herhangi bir tazminat ödemediği (patent) biyokorsanlık olarak adlandırılmaktadır. Biyokaçakçılıkla mücadelede, arazide yabancıların izinsiz tür toplama ve araştırma yapmalarını engellemek esastır. Ancak biyokorsanlar, bu türleri sahadan topladıktan sonra laboratuvar ortamında analiz etmektedir. Daha sonra biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin ve gen kaynaklarının izinsiz patentlenmesi ile mülkiyet el koyma süreci yaşanmaktadır. Dolayısıyla bu kaynaklara sahip yerel halk ve ülke kaynakları ekonomik, kültürel, ekolojik erozyona uğramaktadır. Türkiye, biyoçeşitlilik bakımından tüm kıta ülkelerinde 9. sırada yer almaktadır. Aynı zamanda Türkiye, "kocakarı ilaçları" olarak adlandırılan geleneksel bilgiye de sahiptir. Biyokorsanlıkla ilgili ülkemizde, fayda paylaşımı ile ilgili mevzuat düzenlenmemiş ve biyoçeşitlilik yasası yürürlüğe girmemiştir. Biyoçeşitliliğin korunması ve sürdürülebilirliği açısından kamu yönetiminde birçok kurum ve kuruluş arasında yetki ve sorumluluk çatışması yaşandığı bilinmektedir. Biyokorsanlıkla mücadelede yönetsel, idari ve hukuki sorunlar bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, biyokorsanlıkla mücadelede geleneksel bilginin kayıtlanması çalışmalarını ve denetimine ilişkin faaliyetleri taşra teşkilatı (il düzeyinde) boyutuyla incelemektir.

ABSTRACT

At the beginning of the 1990s, with the developments in biotechnology and the increasing importance of gene resources and biodiversity, biological or natural resources have become centers of attraction for global seed, pharmaceutical and industrial companies that want to introduce new products to the market. These companies produce more durable or efficient chemical, medical, pesticides by taking a country's resources abroad without permission (biomuggling) and adding new gene types. The seizing of gene resources or traditional knowledge based on biodiversity by such companies without paying any compensation to the country that is the original owner (patent) is called biopiracy. The priority in the fight against biomuggling is to prevent foreigners from making unauthorized species collection and research on the land. However, biopiracy examines these species in the laboratory after collecting them from the field, and the process of property seizure is experienced with the unauthorized patenting of traditional knowledge and gene resources based on biodiversity. Therefore, local people and country resources with these resources are subject to economic, cultural and ecological erosion. Turkey ranks 9th in all continental countries in terms of biodiversity, traditional knowledge called "husband drugs". In our country regarding biopiracy, the legislation on benefit sharing has not been regulated and the biodiversity law has not entered into force. It is

Keywords:

Biopiracy,
Nature Conservation and
National Parks,
Bartın,

1 Bu çalışma, yazarlar tarafından hazırlanan 1919B012208052 numaralı TÜBİTAK 2209-A projesinin sonuç raporundan üretilmiştir.

known that there is a conflict of authority and responsibility between many institutions and organizations in public administration in terms of the protection and sustainability of biodiversity. There are administrative, administrative and legal problems in the fight against biopiracy. The aim of this study is to examine the efforts of recording traditional knowledge in the fight against biopiracy and with the provincial organization (provincial level) dimension.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): GÜLER, Erdal ve BILDIR Can (2023), “Biyokorsanlıkla Mücadelenin Taşra Teşkilatı Boyutu ile İncelenmesi: Bartın Doğa Koruma ve Milli Parklar Örneği”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.6(3), ss.852-862, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1313516>

1. GİRİŞ

Türkiye, biyoçeşitlilik açısından küçük bir kıta özelliği göstermektedir. Türkiye, coğrafi konumu itibariyle üç farklı kıta Avrupa, Asya ve Afrika arasında bir geçiş konumundadır ve bu her üç kıtanın farklı özelliklerini, değişik derecelerde taşıyan orman, dağ, step, sulak alan, kıyı ve deniz ekosistemlerine sahiptir. Türkiye'nin ekosistemi, yüksek endemizm ve genetik çeşitliliği de sağlamaktadır (Karagöz vd., 2010). Türkiye’de biyolojik ticaret, biyoteknoloji ve genetik çalışmalar, sağlık ve kozmetik sanayi, hayvan koleksiyonculuğu, avcılık ve bilimsel çalışmalar için uluslararası kaçakçılığa maruz kalmaktadır (Yorulmaz, 2014). Türkiye, sahip olduğu biyolojik zenginlik nedeniyle bilimsel araştırma, koleksiyon ve ticari amaçlar için birçok ülkenin vatandaşları tarafından biyolojik malzeme deposu olarak hedef konumundadır. Biyokorsanların Türkiye’yi tercih etmelerinin en önemli sebeplerinden biri de birçok türün kayıtlanmamasıdır (Polat, 2016). Öte yandan Türkiye, biyoçeşitlilik açısından zenginliği ile birlikte biyokorsanlığın önlenmesine yönelik caydırıcı cezalar olmamasıyla hedef ülkeler arasında yer almaktadır. Biyolog Okan Külköylüoğlu’na göre, biyokaçakçılığın Evliya Çelebi'nin "*Seyahatnamesi*"nde bahsedildiği Çağ Gölü etrafında eğirotu olduğu ve eğirotunun yurt dışına kaçırıldığını not aldığını belirtmiştir. Bununla birlikte Külköylüoğlu’na göre, biyokaçakçılığa karşı yeterli yaptırımların olmadığı vurgulanırken bir endemik türün kaçırılmasıyla maddi açıdan ceza karşılığının bulunmadığı belirtilmiştir (II. Biyoçeşitlilik ve Biyokaçakçılık Çalıştayı, 2015). Son zamanlarda bazı çaresiz hastalıkların artış göstermesiyle geleneksel bitki karışımları ve tedavi yöntemlerinin Batı usulü tıp eğitimi almış bilim insanları ve doktorları tarafından kullanıldıkları görülmektedir. Fakat bu yolla elde edilen kazancın da herhangi bir yöre, kuruluş veya geleneksel bilginin asıl sahipleri ile paylaşıldığı hakkında bilgiye ulaşılamamıştır (Oğuz, 2009).

Biyokorsanlık, Türkiye’de kamu yönetimi tarafından kullanılan yeni bir kavramdır. Bu kavram, Türkiye’de akademik çalışmalara yeni konu olmaya başlamış, gelişmekte olan ülkelerdeki gibi sivil toplum örgütlerince veya siyasal partilerce kullanılarak popülerlik kazanmamıştır. Bu kavram, İngilizce literatürde biyokorsanlık (biopiracy) olarak tanımlanmış ve 1990’lı yıllardan itibaren birçok çalışmaya konu olmuştur (Güler, 2022). Türkiye’de biraz geç bir tarihte olmakla birlikte biyokorsanlık kavramı geniş şekilde işlenmeye başlamıştır. Literatürde biyokorsanlıkla ilgili bazı çalışmalar, arazide hangi türün, ne kadar ve nerede kaçırıldığına yönelik iken (Başaran, 2017; Aydemir, 2019) bazı çalışmalar da biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin fikri mülkiyetle ilişkisine odaklanmaktadır (Oğuz, 2009; Semiz, 2015; Soysal, 2019; Güler ve Mutlu, 2021). Bununla birlikte biyokaçakçılığın/biyokorsanlığın üniversite öğrencilerinde farkındalığına yönelikte çalışmalar da yapılmaya başlamıştır (Akın, 2019; Öztaş, 2019).

Türkiye’de 2002 yılında biyokorsanlıkla ilgili kavramın geniş kapsamlı tanımı ve içeriği “*Yerli Halklar ve Çevresel Adalet*” adlı çalışmada yer alması son derece önemlidir (Şatıroğlu, 2002). Bu çalışmada biyokorsanlık, gelişmiş ülkeler tarafından gelişmekte olan ülkelere yapılan çevresel adaletsizliğin bir boyutu olarak ileri sürülmüştür. Söz konusu çalışmada, Türkiye’de biyokorsanlığın durumu, sonuçları ve etkileri işlenmemiştir. Öte yandan biyokaçakçılıkla ilgili konuların farklı boyutlarda literatürde işlendiği görülmektedir. Gülizar Çakır Sümer (2016) tarafından “*Çevresel ve Milli Güvenlik Boyutları Açısından Biyolojik Çeşitlilik ve Tehlikeler*” adlı çalışmada, biyokaçakçılığın milli güvenlikle ilişkisi biyoçeşitliliği tehdit eden bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Birben ve Gençay (2019), “*Türkiye’de Biyokaçakçılık*” adlı çalışmada, literatür taramasına dayalı olarak Türkiye’deki biyoçeşitliliğin önemini ve biyokaçakçılığın nedenlerini tespit etmiştir. Çalışmada, Türkiye’de biyokaçakçılıkla ilgili uluslararası antlaşmalar, ulusal yasal düzenlemeler ve yönetmelikler tespit edilmiştir. Güler ve Mutlu (2018) tarafından biyokaçakçılık sorunu, Bartın Doğa Koruma ve Milli Parklar özelinde denetim ve faaliyetler incelenmiştir. Ancak çalışmada, biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin kayıtlanma süreçleri incelenmemiş, biyokorsanlık kavramına fikri mülkiyet boyutuyla yaklaşılmamıştır. Orhan Kurt vd. (2019) tarafından gerçekleştirilen “*Türkiye’de Biyoçeşitliliği Tehdit Eden Biyokaçakçılık*” adlı çalışmada, Türkiye’de çevre bilincinin arttırılmasına yönelik önerilere yer verilmiştir. Güler ve Mutlu (2022), Türkiye’de biyokorsanlığın yönetsel boyutunu politika belgelerini inceleyerek değerlendirmişlerdir. Bu kapsamda

biyokorsanlıkla ilgili ulusal biyoçeşitlilik stratejisi eylem planları, kalkınma planları, özel ihtisas komiyonu raporları, tabiat ve biyoçeşitliliği koruma kanun tasarısı, Türkiye Büyük Millet Meclisi toplantı tutanakları, hükümet programları incelenmiştir. Ayrıca, siyasal partilerin programları, seçim beyannameleri de değerlendirilerek biyokorsanlıkla ilgili politika kaynakları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma, biyokorsanlıkla mücadele yönetiminde yer alan geleneksel bilgi kayıtlanma projesini il bazında değerlendirmeyi konu edinmektedir. Çalışmada, geleneksel bilgi ve fikri mülkiyet sorunu açıklandıktan sonra Türkiye’de geleneksel bilginin kayıtlanma projesi açıklanmıştır. Son olarak çalışmada, geleneksel bilgi kayıtlanma projesini tamamlayan Bartın Doğa Koruma ve Milli Parklar şube müdürlüğünde alan araştırması gerçekleştirilerek yönetim faaliyetleri değerlendirilmiştir.

2. GELENEKSEL BİLGİ VE FİKRİ MÜLKİYET SARMALI

Geleneksel bilgi, biyosferde yaşamak için insanlar tarafından kullanılan bir stratejidir. Bu bilgi türü, başlangıçtan günümüze geliştirilirken modern toplumun da taleplerine yanıt vermektedir. Günümüzde, geleneksel bilginin korunmasına daha çok ihtiyaç olduğu ileri sürülmektedir. Çünkü ticari çıkarlar için fikri mülkiyet hakları aracılığıyla yerli halkın hakları ihlale uğramaktadır (Mathem, 2013:203).

Geleneksel bilgi, kültürel ve manevi kimliğin bir parçasını oluşturan nesilden nesile aktarılan bilgi, yetenek, pratikler ve teknik bilgi olarak ifade edilmektedir. Geleneksel bilgi kapsamına geleneksel kültürel açıklamalar, geleneksel bilgi ile bağlantılı ayırt edici işaretler ve semboller ile biyoçeşitliliğe ilişkin bilgiler, bilimsel, teknik, tarımsal, tıbbi ve ekolojik bilgiler dahil edilmektedir (URL-1). Geleneksel bilgi, yerli toplumlar tarafından söylem yoluyla aktarılmaktadır. Genellikle, bu bilgiyi paylaşanlar, alım gücü zayıf olan gelişmekte olan ülkelerdeki kişilerdir. Özellikle bu bilgi türü, geleneksel tarım uygulamalarıyla bitki yetiştirme tekniklerinin ortak paylaşımı ve güçlü bir mirasın eseri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bilgiler fikri mülkiyete alınmamakta, bilgelik toplum tarafından paylaşılarak herkes tarafından korunmaktadır. Geleneksel bilgiyi korumak sadece yerli halkın refahı için değil aynı zamanda kültürel mirasın, çevrenin korunması ve biyokorsanlığın engellenmesi için önemlidir. Bu bilgi türü, kolektif olarak ifade edilir ve topluluğun mülkiyetine aittir (Drahos ve Frankel, 2012:1).

Geleneksel bilginin şuanki fikri mülkiyet sistemi dâhilinde korunması pek mümkün görülmemektedir. Çünkü geleneksel bilginin sahibi kişiler değil, topluluklardır. Fikri mülkiyet sisteminde ise kişisel koruma modeli benimsenmektedir. Patent hukukunda buluşun korunması için yenilik ve teknik niteliğe haiz şart aranmaktadır. Ancak geleneksel bilgi, hem yeni değildir, hem de uzun bir geçmişe sahip olarak teknik niteliğe haiz değildir. Geleneksel bilginin patent ve islahçı hakları, telif hakları, ticari sır, coğrafi işaret gibi fikri mülkiyet araçları ile korunmasında bazı sorunlar bulunmaktadır (Soysal, 2019:1632-1634). Gelişmekte olan ülkelerin biyokorsanlığa karşı öncelikli amacı Ticaretle Bağlantılı Fikri Mülkiyet Antlaşması (TRIPS) 27. maddesinde, patent başvurusunda geleneksel bilginin kaynağının kökeninin açıklanmasıdır. Yani kaynağın kökenine sahip ulusal otorite tarafından izin alınması ve ticari kazanç dağılımına ilişkin beyanlar istenmektedir ancak bu konuda değişiklik yapılmamıştır (Soysal, 2019:1636). Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (WIPO), geleneksel bilgi sahibi toplulukların haklarına saygı gösterme, onların ekonomik, kültürel ve sosyal çıkarlarına katkıda bulunma ile fikri mülkiyetin yeniliği ve yaratıcılığı teşvik edici yanının uyumlaştırarak uygun bir koruma mekanizması oluşturması beklenmektedir (Soysal, 2019:1635).

Tablo 1. Hint Geleneksel Bilgilerine Dayalı Biyokorsanlık Olayları

Ortak Adı	Yerli Kullanımı	Patent No.	Patent Sahibi	Kullanım Amacı
Turmeric (Zerdeçal)	Kızarıklık, pişkinlik, yara iyileştirici	US Patent 5401504	University of Missisipi Medical Center, Mississipi	Yara iyileştirici etken
Basmati Pirinci	Eşsiz aroma ve lezzet	US Patent 5663484	RiceTec	Yeni çeşit basmati
Manjistha	Cilt, deri hastalıkları	US Patent 6258344	The Procter& Gamble Company, Cincinnati	Deriyi aydınlatma ve birleşenleri
Karela, Jamun, Brinjal	Diyabet kontrolü	US Patent 5900240	Cromak Research Inc.	Anti-diyabet özelliği
Aswagandha	Depresyon, uykusuzluk, kasılma	EP 1906980	Natreon Inc. US Multinational	Stres yönetiminde tedavi

Kaynak: Gupta, 2015:82.

Tabloda görüleceğe üzere yerli halkın yüzyıllara ait kullanımına ait geleneksel bilgilerin patent şirketleri tarafından kayıtladığı görülmektedir. Bu patentlerin yenilikten yoksun olduğu ve kollektif bilgi olduğundan özel mülkiyet konusu olmayacağı gerekçisiyle itiraz edilmiştir. Dolayısıyla Hindistan'ın biyokorsanlıkla karşılaştığı ve başarılı şekilde patent iptallerini gerçekleştirdiği örneklerden bir kaç tablodadır (Gupta, 2015:82).

Geleneksel bilginin korunması için WIPO ve gelişmekte olan ülkeler tarafından uluslararası toplantılar ve görüşmeler yapılmış ve bu konuda ortak politikalar geliştirilmeye çalışılmıştır. Dünya'da geleneksel bilginin korunması ve biyokorsanlıkla etkin mücadele etmek için yaygınlaşan model "*Geleneksel Bilgi Dijital Kütüphane*" uygulamasıdır. Bu kütüphane, elektronik ortamda veriler toplanarak ilaç-tedavi pratik bilgilerin sınıflandırılmasına dayanan bir Hint veri tabanıdır. Bu veri tabanının amacı, geleneksel bilginin biyokorsanlıkla karşılaşmasını önlemek ve izin dışı patent başvurularını tespit etmektir. Bu sistem Dünya'da geleneksel bilgiyi korumak için makul görülen en uygun araçların başındadır. Bu kütüphane veri tabanı, patent başvuruları süreçlerinde geleneksel bilgi ile ilgili küresel patent ofislerince taraması yapılarak patentler verilmeden önce tedbir alınmış olacaktır (Güler, 2022). Biyokorsanlıkla mücadele eden Dünya'da örnek ülkelerden Hindistan'daki "*Geleneksel Bilgi Dijital Kütüphanesi*" modeli esas alınarak Türkiye'de veri tabanı sistemini 2017 yılında oluşturmaya başlamıştır. Bu kapsamda Tarım ve Orman Bakanlığı (*Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü*), bu projeyi 2023 yılında 81 ilde tamamlamayı hedeflemektedir. Böylelikle bazı ülkelerin patent kurumları ile işbirlikleri çerçevesinde biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilgilerin izinsiz fikri mülkiyete dönüştürülmesinin önüne geçilmiş olacaktır.

3. TÜRKİYE'DE GELENEKSEL BİLGİ YÖNETİMİ VE BİYOKORSANLIK YÖNETİMİ

Biyokorsanlıkla mücadelede Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı hizmet birimi olan Doğa Koruma ve Milli Parklar (DKMP) müdürlüğü önemli bir kuruluştur. DKMP müdürlüklerinin, her ilde şube müdürlüğü bulunurken bazı illeri de kapsayarak onbeş bölge müdürlüğü şeklinde örgütlenmektedir. Genel müdürlük merkezi teşkilatı, bir Genel Müdürlük, dört Genel Müdür Yardımcılığı, yedi Daire Başkanlığı ve kırk Çalışma Grubu şeklindedir. Yedi Daire Başkanlığı içinde Milli Parklar, Doğa Koruma, Hassas Alanlar, Yaban Hayatı, Av Yönetimi, Biyoçeşitlilik, Yönetim Hizmetleri Daireleri yer alırken biyokorsanlıkla doğrudan ilişkili olan biyoçeşitlilik dairesidir. Biyoçeşitlilik Dairesi Başkanlığı'nın (BÇDB) görevleri ile diğer daireler görevleri kıyaslandığında BÇDB biyokaçakçılık kavramını kullanan tek dairedir (Güler, 2022). DKMP il şube müdürlükleri görevlerinde ise "*biyokaçakçılığın önlenmesi ve denetime yönelik faaliyetleri yürütmek*", "*biyolojik çeşitlilik ve tabiatın korunmasını sağlamak maksadıyla gerekli iş ve işlemleri yapmak veya yaptırmak*" yer almaktadır.

Türkiye, geleneksel bilgi açısından da oldukça zengin bir ülkedir. Tarihçesi, binlerce yıl önceye dayanan halk ilaçlarında kendini bu birikim göstermektedir. Günümüzde, "*kocakarı ilaçları*" olarak adlandırılan geleneksel tıp, binlerce yıldır Anadolu'da hastalıklara şifa olarak kullanılmıştır. Örnek olarak çam kozalağı antik çağlarda mide hastalıklarının tedavisinde kullanılırken Hititler, günümüzden 4 bin yıl önce zeytin ağacından ilaç yaptıkları tespit edilmiştir. Aspirin modern tıp tarafından 19. yüzyılda keşfedilmesine rağmen Anadolu'da aksögüt ağacından, iltihaplı yaralara karşı halk ilacı yapılmıştır (Torlak, 2010:87). Son zamanlarda bazı çaresiz hastalıkların artış göstermesiyle geleneksel bitki karışımları ve tedavi yöntemlerinin Batı usulü tıp eğitimi almış bilim insanları ve doktorlar tarafından kullanıldıkları görülmektedir. Fakat bu yolla elde edilen kazancın da herhangi bir yöre, kuruluş veya geleneksel bilginin asıl sahipleri ile paylaşıldığı hakkında bilgiye ulaşılamamıştır (Oğuz, 2009).

Biyokaçakçılık, biyokorsanlığın birinci basamağını oluşturmaktadır. Bazı biyoteknolojik, zirai, kimyasal şirketler, bir ülkenin kaynaklarını izinsiz olarak yurt dışına çıkartarak (biyokaçakçılık) ve yeni gen türleri ekleyerek daha dayanıklı veya verimli kimyasal, tıbbi, zirai ilaçlar üretmektedir. Bu tür şirketlerin, gen kaynaklarını veya biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin asıl sahibi olan ülkeye herhangi bir tazminat ödemediği mülkiyetini ele geçirmesi (patent) biyokorsanlık olarak adlandırılmaktadır. Hindistan'ın 1990'lı yıllarda başlattığı "*Biyoçeşitliliğe Dayalı Geleneksel Bilginin Kayıtlanma Projesini*" Türkiye'de 2017 yılında DKMP Genel Müdürlüğü başlatmış ve il düzeyinde bu tür projeler yer almaya başlamıştır. Bu projeye yerel halkın doğal biyolojik kaynaklardan faydalanarak geliştirdiği ilaç, maya, boya gibi geleneksel ürünlere ilişkin bilgilerin derlenmesi ve ulusal geleneksel bilgi veri sistemi oluşturulmak amaçlanmaktadır. Özellikle proje ile geleneksel bilgiler koruma altına alınmaktadır. Dolayısıyla geleneksel bilgilerin ana kategorileri, sağlık, beslenme, endüstriyel ve tarım-hayvancılık amaçlı geleneksel kullanımlarından oluşmaktadır. Türkiye'de 81 ildeki projenin 2023 yılı sonunda bitmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda projenin sonucuna göre, Türkiye'nin biyolojik çeşitliliğine dayalı geleneksel bilgileri kullanarak, ürünlerin patentinin yabancılar tarafından alınması

önlenebilecek ve geleneksel bilgilere dayalı katma değeri yüksek yeni ürünlerin geliştirilmesine yönelik Ar-Ge faaliyetleri için veri ve bilgi sağlanmış olacaktır. Türkiye yurt dışından başvuru yapılan biyokorsanlık faaliyetlerine karşı da yasal önlem almıştır. 2016 yılında kabul edilen 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu 90. maddesinde: “buluş, genetik kaynağa veya genetik kaynaklarla bağlantılı geleneksel bilgiye dayanıyorsa bu kaynağın nereden alındığına ilişkin açıklamaya, patent başvurularında yer verilir” hükmü yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de taslağı 2002 yılından beri gündemde olan ve TBMM komisyonun görüşülen “biyoçeşitlilik yasası” taslağında biyokaçakçılık tanımında geleneksel bilgi de dahil edilmiş ve bu kapsamda envanter çalışmaları hızlanmıştır (Güler ve Mutlu, 2022).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE UYGULANMASI

4.1. Araştırma Alanın Tanıtımı

Karadeniz’de Bartın ve Kastamonu il sınırları içinde yer alan Küre Dağları Milli Parkı (KDMP), 2000 yılında milli park ilan edilerek Türkiye’nin 42 milli parkından biri olmuştur. Küre Dağları, dünyanın ve Türkiye’nin “ölmeden önce görülmesi gereken yerler” listesinde yer almaktadır. Toplam 37.000 hektar alanı olan milli parkın yaklaşık %52’si Bartın ilinde kalmaktadır ve 80.000 ha alan da tampon zon olarak ayrılmıştır. KDMP, barındırdığı 157 endemik bitki türü ve bunlar içinde nesli tehlike altında olan 59 bitki taksonu ile WWF (Dünya Doğa Koruma Vakfı)’in dünyada doğa koruma açısından belirlediği 200 ekolojik bölge arasında yer almaktadır (URL-2). Milli Park alanı WWF tarafından ormanları korumada öncelikli alanlardan biri olarak kabul ederek genetik kaynakların sürekliliğinin ve çeşitliliğinin korunması, kaynak değerleri ile bilimsel ve eğitsel çalışmalara kaynak oluşturması, kültürel kaynak değerleri ve rekreasyonel yönden önem taşıması ve topoğrafik, jeolojik yapı, iklimsel özelliklerden, toprak kalitesi, peyzaj özellikleri ile sürdürülebilir kalkınma amacıyla milli parkın korunması gerekmektedir (Öztürk, 2003; Albürek vd., 2012). KDMP yakın çevresinde geleneksel yaşam biçimlerinin bozulmadan sürdürüldüğü görülmektedir. Öte yandan başta yapı tarzı olmak üzere birçok el sanatları ve yok olmaya yüz tutmuş, geleneksel kültür yaşatılmaya devam etmektedir (Öztürk, 2005:141).

4.2. Araştırmanın Önemi

Biyokaçakçılıkla mücadelede en önemli kuruluş Tarım ve Orman Bakanlığının merkezi birimler arasında yer alan Doğa Koruma ve Mili Parklar Genel Müdürlüğü’dür. Dolayısıyla, biyokorsanlığa karşı merkezi yönetimin taşra birimlerindeki DKMP şube müdürlükleri de bu tür sorumlulukları bulunmaktadır. Fakat DKMP il şube müdürlükleri biyokaçakçılıkla ilgili ihbarlarda doğrudan sorumlu kuruluş olmasına rağmen bu tür görevi yerine getirecek alt birimi bulunmamaktadır. Öte yandan il müdürlüklerinde uzman personel yetersizliği, bu konuda mevzuat düzenlemesinin yetersizliği ve karmaşıklığı, yerel halkın bilgilendirilmemesi, taşradaki birimler arasında yetki ve sorumluluk çatışması, merkezi yönetim tarafından geleneksel bilginin kayıtlanması çalışmalarında ihale süreçlerindeki yaşanan gecikmeler bu konunun incelenmesini zorunlu kılmıştır. Dolayısıyla biyokorsanlıkla mücadeleye yönelik geliştirilen politika araçlarının bu bölgede tespit edilmesi önemlidir. Çalışmada, Türkiye’de biyokorsanlıkla mücadelenin merkezi yönetimin taşra örgütlenmesi boyutuyla incelenmektedir. Bu çalışma, Türkiye’deki biyolojik kaynakların, geleneksel bilgilerin korunmasına yönelik yönetsel araçlar geliştirmesine katkı sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca çalışma, Türkiye’de literatürde geleneksel bilginin kayıtlanması ve biyokorsanlıkla mücadelenin il düzeyinde incelenmesi açısından ilk olacağından da önemlidir.

4.3. Araştırmanın Örneklemi ve Örneklem Yöntemi

2000 yılında ilan edilen KDMP Batı Karadeniz Bölgesi’nde idari olarak milli park çevresindeki ilçe merkezleri Azdavay, Pınarbaşı, Ulus, Kurucuşile, Amasra ve Cide’dir (Albürek vd., 2012:60). Bartın ili yaklaşık olarak milli parkın yaklaşık %52’sini kapsamaktadır. 2019 yılında ise biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilgi projesini tamamlamıştır. Son zamanlarda bazı ülkeler turizm gelirlerini arttırmak ve yoksulluğu azaltmak amacıyla turizme yönelmişlerdir (Kumara, 2016:36). KDMP, ekoturizm, biyoçeşitlilik veya rekreasyonel açıdan birçok özellikleri itibarıyla turizm merkezlerinden biri konumundadır. Fakat son yıllarda turizm kalkınmanın ve gelişmenin önemli adımlarından biri olsa da biyokaçakçılıkla ilişkisi bulunmaktadır. Ekoturizm faaliyetlerinin gelişmesiyle değerli flora ve fauna biyokaçakçılığın aynı oranda arttığı ve böylelikle sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel sorunların da yaşandığı bilinmektedir (Kumara, 2016).

Türkiye'nin sahip olduğu ekosistem, tür çeşitliliği ve diğer özellikleri ile hem yaban hayatı turizmi hem de diğer turizm çeşitlerinde yüksek potansiyele sahip olduğu görülmektedir (Eren ve Seven, 2022:150). Öte yandan KDMP, ekosistem özellikleri yanında mevcut potansiyeli ile "**Mağara Milli Parkı**" olarak da adlandırılmaktadır (Albükek vd., 2012:60). Bu kapsamda KDMP bölgesinde ekoturizm veya yaban hayatı turizmi teşvik edilmeye çalışırken biyokaçakçılıkla da karşı karşıya kalma olasılığı yüksek görülmektedir. Çalışmada, amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Nitekim DKMP şube müdürlüğünde biyokaçakçılıkla ilgili birçok personel bulunmaktadır. Ancak çalışmanın amacına uygun olarak biyokorsanlıkla mücadele araçlarından olan geleneksel bilginin kayıtlanma projesinde görevli yüksek orman mühendisi bir kişiye ulaşılmıştır. Görüşmede kişinin adı açıklanmamış, çalışmanın detaylandırılması amacıyla kişi katılımcı (K) olarak kodlanmıştır. Görüşme yaklaşık 120 dakika olarak yüzyüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcı ise DKMP il müdürlüğünde "**Bartın İlinin Biyoçeşitliliğe Dayalı Geleneksel Bilginin Kayıt Altına Alınması Projesi**" kapsamında yüksek orman mühendisi "**İhale Kontrol Komisyonu**" üyesidir.

4.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada, araştırma tekniği nitel yöntemeye dayalı olarak mülakat tekniği tercih edilmiştir. Kurumdaki yüksek orman mühendisinin ilgili bakış açılarını anlamak ve yorumlamak amacıyla görüşme tekniği kullanılmıştır. Stewart ve Cash görüşmeyi, "*önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci*" olarak tanımlamışlardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:148). Görüşme ile veriler toplanırken "*görüşme formu*" yaklaşımı kullanılmıştır. Bu sayede görüşmeci, önceden hazırladığı konu ve alanlara sadık kalarak hem önceden hazırladığı soruları sorabilmekte hem de daha ayrıntılı bilgi almak amacıyla ek sorular sorma özgürlüğüne sahip olabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013:150). Çalışmanın sınırlılığı kapsamında görüşme, 2023 Haziran ayında yapılmıştır. Görüşme formu ile edilen veriler, ses kayıt cihazı ile elde edildikten sonra dijital ortama aktarılmıştır. Verilerin rapor haline getirilmesinde "*betimsel analiz yaklaşımı*" kullanılmıştır. Bu analiz tekniği ile görüşülen kişinin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilmektedir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguların, düzenlenmiş ve yorumlanmış biçimde okuyucuyla paylaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:256).

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Türk kamu yönetimi örgütlenesinde biyokaçakçılığa karşı önleme, denetim ve izleme çalışmalarında merkezi yönetim düzeyinde Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü iken taşra yönetiminde illerde DKMP il şube müdürlükleri sorumludur. DKMP müdürlükleri ile biyokaçakçılık vakalarında önleyici hizmet olarak kimlik ve delil tespitinde jandarma, polis, sahil güvenlik ve gümrük muhafaza görevlileri de yetkilidir. Kolluk kuvvetleri olarak ilgili kurumların görevlileri, ihbar yoluyla bazı şahısların doğadan bitki, böcek vb. materyal topladığını öğrenirse, bu kişilerin DKMP Genel Müdürlüğü'nden alınmış izin belgelerine bakılmaktadır. Eğer araştırma izin belgeleri materyal toplayacak izin verilen miktarda alıp almadığı, araştırmanın izin verilen türler üzerinde yapıp yapılmadığı tespit edilmektedir. Yurt dışı sınır kapılarında yolcuların posta-kargo gönderilerinde herhangi bir canlı türü bireyine veya genetik materyal içeren parçalarına rastlanırsa materyal transfer anlaşması, Nesli Tehlike Altında Olan Yaban Bitki ve Hayvan Türlerinin Uluslararası Ticaretine İlişkin Sözleşmesi (CITES) belgesi, avına izin verilen geçici avcılık belgesi kontrol edilmektedir. Bu tür süreçlerde izin olmayan kişilerin tür kaçırma girişimleri biyokaçakçılık vakası olarak değerlendirilmektedir (Güler, 2022). Bu kapsamda Türkiye'de DMKP verilerine göre, 2007-2013 tarihleri arasında 49 biyokaçakçılık olayı yaşanırken, 2014 yılında 6, 2015 yılında 8, 2016 yılında 4, 2017 yılında 3, 2018 yılında 1, 2019 yılında 8 ve 2020 yılında 1, 2021 yılında 2 biyokaçakçılık olayı tespit edilmiştir (URL-3).

İl yönetiminde DKMP şube müdürlükleri "**Biyoçeşitliliğe Dayalı Geleneksel Bilginin Kayıt Altına Alınması Projesi**" kapsamında ihaleye çıkmaktadır. Bartın DKMP şube müdürlüğü ise 2019 yılı nisan ayında ihaleye çıkmış ve Mayıs ayında projeye başlamıştır. İhale sürecinde şirketler eğer usul çerçevesinde hareket etmezse ihale fesih edilebilmektedir. DKMP Genel Müdürlüğünce, il yönetimi kapsamında biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin kayıt altına alınması projesinde köy köy dolaşarak veri tabanı sistemi için 1 etnobotanikçi, 1 biyolog, 1 sosyolog ve botanikçi olmak üzere 4 kişilik ekibin (*1'i kadın olma şartıyla*) kurulduğu belirtilmiştir (Çevre Komisyonu Toplantı Tutanağı, 2018:8). Bartın'da ise DKMP müdürlüğü kapsamında projede, 1 botanik uzmanı, 1 halk sağlığı uzmanı, 1 zooloji uzmanı ve 1 farmakolog (eczacı) geleneksel tamamlayıcı alternatif tıp uzmanı olarak yer almıştır. Bu projenin koordinatörü ise bir tıp uzmanı olmuştur. Dolayısıyla katılımcı, bu

projenin özellikle il sağlık müdürlüğü tarafından yönetilebileceğini ve DKMP şube müdürlüğünde görevlilerin ise komisyonda yer alabileceğini belirtmiştir.

Bartın ilinde proje yaklaşık yedi ay sürmüştür. Projenin yaklaşık 60 günü saha çalışması olarak geçmiş ve tutanak ile kayıt altına alınmıştır. Proje ihale sürecinde geleneksel bilginin kayıtlanması için takvim sürecinde hangi köylere gidileceği önceden belirlenmektedir. Bu saha çalışmasında ise arazinin biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin kayıtlanmasını DKMP il müdürlükleri belirlemektedir. Bartında bu proje gerçekleştirilirken 6-8 kişi arasında uzman köylere gitmiştir. Bu projede yer almak için en az doktora eğitimi mezunu kişiler yer almaktadır (Güler, 2022). Bu uzman kişilerle beraber araştırmacı olarak yüksek lisans ve doktora öğrencilere de saha araştırmasına katılmışlardır.

Proje kapsamında, bilimsel yayınlar derlenmekte, diğer taraftan her ilde coğrafi özellikleri, tarihi geçmişi ve kültürel zenginlikleri dikkate alınarak belirlenen köylerde özellikle yaşlı nüfusla (65 yaş ve üstü) uzman kişiler yüz yüze görüşmeler yapılarak geleneksel bilgiler kayıt altına alınmaktadır. Proje sonucunda geleneksel bilgi veri tabanı uluslararası patent uzmanlarına açılarak Türkiye’ye ait biyolojik çeşitliliğe dayalı geleneksel bilgiler kullanılarak geliştirilen ürünlere yabancılar tarafından patent alınması önlenmiş olacaktır. DKMP müdürlüğünce, yaşlı insanların, kadınların erkeklere bilgi vermediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda bu bilgiyi alabilmek için köy köy dolaşırken Bartında uzman dört kişiden biri de kadın olarak yer almıştır. Özkaya’ya göre *“Tohumları saklayan insanlar genellikle çok yaşlıdır ve her gün onlardan bir kısmını kaybediyoruz. Onlarla birlikte bu tohumlar ve bilgiler de yok olmaktadır”*, ifadesini kullanmaktadır (URL-4). DKMP uzmanına göre, *“Genç nüfus geleneksel bilginin farkında değil. Çünkü köylerde aile hekimleri kurulmakta dolayısıyla günümüzde ilaca ulaşmak kolaylaştığı için doğal yöntemlerle tedavi yöntemlerini aramaya yönelmemektedirler”*. Ayrıca Tarım ve Orman Bakanlığı’nın stratejik planına göre biyokaçakçılığın politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevre analizi (PESTLE Matrisi) yapılmış ve tehdit unsurları ise biyokaçakçılık, genetik kaynaklar ve bağlantılı geleneksel bilgiler üzerindeki hakların korunmasındaki eksiklikler, *“yaşlı nüfusun azalması”* ve *“göç nedeniyle geleneksel bilgiye ulaşamaması”* sayılmıştır. Dolayısıyla katılımcı, proje kapsamında köylerin belirlenmesinde DKMP il müdürlükleri yönlendirici olurken bazı köylerde yaz ayları döneminde yeterli nüfusun olmaması sebebiyle başka köylere yöneldiklerini belirtmiştir.

Katılımcıya göre Bartın ilinde *“merkeze yakın köylerde daha az geleneksel bilgiye ulaşırken iç kesimlere gittikçe daha fazla geleneksel bilgiye ulaştığımızı gördük. Bu bilgilerin daha çok insan ve hayvan sağlığı konusunda iyileştirici bilgiler”* olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla gidilemeyen iç kesimlerdeki köylerde ulaşılamayan geleneksel bilgiler olabilir. Katılımcı, *“gidemediğimiz köylerde geleneksel bilgilerle ilgili neler var bilmiyoruz, gönül ister ki tüm ili gezelim ama bütçe ile arazi, araç, gereç, yemek, konaklama hepsi bir bedel gerekiyor”* ifadelerini belirtmiştir. Dolayısıyla geleneksel bilginin kayıt altına alınması yerel halkın farkındalığı artırılması ile ilgili biriminin veya yerel yönetimlerde sorumlu kuruluşun kurulması sayesinde sürdürülebilirliği/izlenebilirliği sağlanacak ve bütçe sınırlılığı sorunu ortadan kalkmış olacaktır.

Doğadan izinsiz, bitki ve hayvan örnekleri toplamak üzere gelen yabancılar kültür-turizm, iş ya da bilimsel amaçlı toplantılara katılım gibi başka faaliyetlerle asıl amaçlarını gizleyerek elde ettikleri örnekleri yurt dışına çıkarmaktadırlar. Bu nedenle DKMP, muhtarlardan yerel yönetimlere, jandarmaya ve yöre halkına kadar biyokaçakçılığa karşı arazi arazi dolaşarak bilgilendirme toplantıları gerçekleştirmektedir (Güler, 2022). Köy Kanunu 36. maddesinde muhtarın göreceği devlet işleri başlığında *“köye gelip gidenlerin niçin gelip gitmekte olduklarını anlamak ve bunlar içinde şüpheli adamlar veyahut ecnebiler görülürse hemen yakın karakola haber vermek”* belirtilmektedir. Dolayısıyla muhtara verilen bu görev, köyde bitki veya böcek türleri toplamak, incelemek için gelen yabancıları tespit ederek asayiş birimlerine bilgi vermesi biyokaçakçılıkla mücadele de önemli bir adımdır. Bu kapsamda DKMP Genel Müdürlüğü, biyokaçakçılıkla mücadele de muhtarları önemli bir aktör olarak kabul etmiş ve bilgilendirme, seminer toplantılarına davet etmişlerdir (Güler, 2022). Katılımcıya göre, DKMP şube müdürlükleri köyleri belirledikten sonra köylerde muhtarlar aracılığıyla bilgi alınarak geleneksel bilgiye sahip toplulukların belirlendiği tespit edilmiştir. Katılımcı: *“çalışma yaparken muhtarlara bilgi verilmektedir ayrıca DKMP müdürlüğünün resmi aracıyla köylere gidiyoruz ki güven duysunlar, insanlar rahat olsunlar; muhtarlar, geleneksel bilgi hakkında deneyim sahibi kişilerin seçilmesinde kolaylık sağlamaktadırlar; köylerde muhtarlar oldukça önemli rol oynamaktadır”*, ifadelerini kullanmışlardır.

Katılımcıya göre, Bartın ilinde 2019 yılından beri biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin kayıt altına alınmadığı ve izlenmediği belirtilmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de 2017 yılından 2023 yılına kadar yapılan geleneksel bilginin kayıtlanması projesinin belirli tarihlerde (yaklaşık 12 ay) gerçekleştikten sonra izlenmesi

gerçekleşmemektedir. Bu kapsamda katılımcıya göre, “*biyoçeşitlilikle ilgili projelerde o bölgedeki üniversitedeki akademisyenlerle çalışırken doğal olayların izlenmesi daha sağlıklı olabilir. Projenin devamlılığı açısından bölgemizdeki akademisyenlerimiz katkı sağlayabilirler*” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcıya göre, DKMP şube müdürlüklerinde tüm personel biyokaçakçılıktan sorumludur. Arazi denetimleri personeller tarafından gerçekleştirilmekte ve ihbarlara göre köylere gidilmekte, köylerdeki kahvelerde bu konuda bilgilendirmeler yapılmaktadır. KDMP’nın biyokaçakçılığa karşı yerli ve yabancı turistlere karşı korunmasında “*alanın geniş olması*” ve “*biyolog, veteriner gibi uzmanların istihdamının olmaması*” nedeniyle yeterli mücadele araçlarının geliştirilmediği ileri sürülmüştür. Katılımcıya göre, il yönetiminde biyokaçakçılıkla ilgili en çok işbirliği yapılan kuruluş av yönetimi kapsamında kolluk kuvveti olarak jandarmadır. Bununla birlikte tarım il müdürlüğü, kültür turizm müdürlüğü, sahil güvenlik gibi kuruluşlar sayılmıştır. Nitekim katılımcıya göre, DKMP şube müdürlüklerinde hayvan ve bitki türlerinin tespit edilmesi hususunda orman mühendislerinin yanında detaylı şekilde incelemek amacıyla biyolog, veteriner, zoolog gibi uzmanların yer alması gerektiği ileri sürülmüştür.

6. SONUÇ

Biyokorsanlık, biyoçeşitliliğe dayalı kaynakların ve yerli toplumların nesilden nesile aktardıkları geleneksel bilgilerin ilaç, tarım ve gıda, kozmetik şirketlerinin fikri mülkiyet hukuku ile izinsiz ve tazminat ödenmeden tekeline alma girişimleridir. Biyokorsanlık, söz konusu kaynaklar açısından zengin ancak yeterli farkındalığa, ekonomik güce ve hukuki-yönetimsel altyapıya sahip olmayan gelişmekte olan ülkeler bakımından yükselen bir sorundur. Geleneksel bilginin veri envanterine kayıtlanma çalışmaları Türkiye’de bakanlık düzeyinde devam etmektedir. Yaşlı nüfus sayısının giderek azalması, ihale süreçlerinde yaşanan teknik sorunlar ile geleneksel bilgi kullanımının azalması ve kırdan kente göçün etkisiyle böyle bir projenin sonuçlanması giderek zorlaşmaktadır.

Kolektif bilginin ve verilerin toplanması sürecinin hızlandırılması gereklidir. Ayrıca, ihale süreçlerinin iyileştirilerek geleneksel bilgilerin sürdürülebilirliği ve izlenebilirliğinin sağlanması önemlidir. Yapılan araştırma sonucuna göre illerde DKMP müdürlükleri biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin kayıtlanması ihale süreçleri ile belirli bir döneme sıkıştırılmıştır. Dolayısıyla Türkiye genelinde bu bilginin izlenmesi, yenilenmesi gibi teknik ve yönetimsel araçlar geliştirilmesi gereklidir. DKMP müdürlüklerinde biyokaçakçılıkla etkin mücadelede araçlarını geliştirmek amacıyla biyolog, zoolog ve veterinerler gümrük kapılarında görevlendirildiği gibi Türkiye genelinde de görevlendirilebilir.

Türkiye’de biyokaçakçılıkla ilgili çalışan akademisyenlerin, DKMP müdürlükleri işbirliği çerçevesinde daha nitelikli çalışmalar gerçekleştirilebilir. Biyokaçakçılıklar için köyler özellikle hedef bölgelerdir. Bu bağlamda köy muhtarlarına bu konuda farkındalık oluşturmak amacıyla kahvehanelerde toplantılar yapılmaktadır. Ancak yerel seçimlerle birlikte köy muhtarlarının da değişmesi göz önüne alındığında bu tür eğitimler periyodik dönemlerde gerçekleşmesi gereklidir.

Geleneksel bilginin kayıtlanma sürecinde köylerde muhtarların belirleyici bir role sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla 1924 yılında çıkarılan köy kanununda biyokaçakçılıkla etkin ve yerinde mücadele edilecek şekilde muhtarların görevlerinde iyileştirmeler yapılabilir. Bununla birlikte yöre halkında biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilginin ülkenin ekonomik, kültürel, toplumsal kazanımı ve araştırma-geliştirme faaliyetlerine katkı sağlayacak bir bilgi kaynağının önemli olduğu belirli periyotlarla eğitimler, toplantılar aracılığıyla anlatılmaya devam edilmelidir.

Yöre halkının biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilgisini gönüllü paylaşabileceği bir yerel kamu otoritesi kurularak bu bilgiyi paylaşan yerel halka ödüllendirme ve teşvik sistemi kurulabilir. Sonuç olarak biyokorsanlığın kamuoyunda daha konu olması, gündeme getirilmesi ve tedbirlere yönelik çalıştayların yapılmasına ihtiyaç olduğu görülebilir.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu çalışma TÜBİTAK 2209 A-Projesi kapsamında TÜBİTAK Kurumundan finansal destek almıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Bartın Üniversitesi Etik Komisyonundan 21/09/2022 tarih ve 22 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 21/09/2022 and numbered 22 was obtained from the Ethics Committee of the University of Bartın.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

TEŞEKKÜR(LER) / ACKNOWLEDGEMENT(S):

Bartın Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğüne bulguların oluşturulmasında katkılarından dolayı teşekkür ederiz. / **We would like to thank the Bartın Nature Conservation and National Parks Branch Directorate for their contribution to the creation of the findings.**

KAYNAKÇA

- AKIN, Hilal Yiğit (2019), “*Fen Bilimleri Öğretmen Adaylarının Biyolojik Kaçakçılık Kavramına Yönelik Görüşleri*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- ALBÜKREK, Metin, AYTAN, Ali, TAYLAN, Mehmet Sait, USULOĞLU, Ender ve SIVACIOĞLU, Ahmet (2012), “*Küre Dağları Milli Parkı Mağaralarının Biyoçeşitlilik ve Turizm Potansiyeli Yönünden Değerlendirilmesi*”, **Kastamonu'nun Doğal Zenginlikleri Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, 16-17 Ekim 2012 - Kastamonu, ss.60-66.
- AYDEMİR, Yunus (2019), “*Artvin'deki Biyokaçakçılığın Durumu ve Önlenmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Artvin Çoruh Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Artvin.
- BAŞARAN, Gamze (2017), “*Türkiye'de Biyokaçakçılık*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- BİRBEN, Üstüner ve GENÇAY, Gökçe (2018), “*Bio-Smuggling in Turkey*”, **Crime, Law and Social Change**, S.71, ss.345-364.
- EREN, Ferhat ve SEVEN, Erdem (2023), “*Biyokaçakçılığın Turizm ile İlişkisi: Turist Görünümlü Biyokaçakçılık!*”, **Journal of Current Debates in Social Sciences**, S.6(1), ss.147-160.
- GUPTA, Avantika (2015), “*Bio-Piracy in India: A Decline Cultural Values*”, **Interneational Researh Journal of Environment Sciences**, S.4(9), ss.80-82.
- GÜLER, Erdal (2022), “*Çevre Politikası ve Yönetimi Bakımından Türkiye'de Biyokorsanlık Sorunu*”, **Doktora Tezi**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- GÜLER, Erdal ve MUTLU, Ahmet (2018), “*Türkiye'de Biyokaçakçılık Sorunu: Küre Dağları Milli Parkı Örneği*”, **12. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu**, 25-27 Ekim 2018, Kırıkkale, ss.500-514.

- GÜLER, Erdal ve MUTLU, Ahmet (2021), “*Geleneksel Bilgi ve Fikri Mülkiyet Çıkmazında Biyokorsanlık Sorunu*”, **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Konferansı**, 5-6 Temmuz 2021, Çanakkale, ss.103-111.
- GÜLER, Erdal ve MUTLU, Ahmet (2022), “*Biyokorsanlık Sorunu ve Türkiye’de Biyokorsanlığa Yönelik Politikalar*”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, S.(Özel Sayı), ss.271-300.
- KARAGÖZ, Alptekin, ZENCİRCİ, Nusret, TAN, Ayfer, TAŞKIN, Tuncer, KÖKSEL, Hamit, SÜREK, Muzaffer, TOKER, Cengiz ve ÖZBEK, Kürşad (2010), “*Bitki Genetik Kaynaklarının Korunması ve Kullanımı*”, **Türkiye Ziraat Mühendisliği VII. Teknik Kongresi Bildiriler Kitabı**, 11-15 Ocak 2010, Ankara, ss.155-175.
- KUMARA, Chaminda (2016), “*Challenges of Biopiracy: Implementing Community Based Ecotourism (CBET) in the Sri Lankan Context*”, **Journal of Tropical Forestry and Environment**, S.6(2), ss.36-49.
- KURT, Orhan, ÇELİK, Nurya, GÖRE, Merve ve KURT, Haydar (2019), “*Türkiye’de Biyoçeşitliliği Tehdit Eden Biyo-kaçakçılık*”, **Türk Tarım - Gıda Bilim ve Teknoloji Dergisi**, S.7(2), ss.46-51.
- MATHEW, B. Basıl (2013), “*Traditional Knowledge Misappropriation and Biopiracy in India: A Study on the Legal Measures to Protect Traditional Knowledge*”, **International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research**, S.2(12), ss.202-210.
- OĞUZ, Arzu (2009), “*Fikri Mülkiyet Hakları ve Geleneksel Bilgi (Yerel) ve Folklorun Hukuki Korunması*”, **FMR**, S.9(3), ss.10-52.
- ÖZKAYA, Tayfun (2020), “*Belediyeler Yerel Tohumların Korunmasında Etkili Olabilirler Mi?*”, **Yeni İnsan Yayınevi Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), <https://yeniinsanyayinevi.com/belediyeler-yerel-tohumların-korunmasında-etkili-olabilirler-mi-tayfun-ozkaya/> (Erişim Tarihi: 04.04.2022).
- ÖZTAŞ, Zeynep Saraç (2019), “*Biyoçeşitliliğe ve Biyokaçakçılığa Yönelik Farkındalık Ölçeklerinin Geliştirilmesi ve Üniversite Öğrencilerinde Farkındalık Düzeyleri*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- ÖZTÜRK, Sevgi (2003), “*Kastamonu - Bartın Küre Dağları Milli Parkı’nın Kaynak Değerleri ve Yönetimi Açısından İrdelenmesi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- ÖZTÜRK, Sevgi (2005), “*Kastamonu - Bartın Küre Dağları Milli Parkı’nın Rekreasyonel Kaynak Değerlerinin İrdelenmesi*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, S.2, ss.138-148.
- POLAT, Nazmi (2016), “*Biyokaçakçılıkta Balıkçılığın Yeri ve Önemi*”, **23. Ulusal Biyoloji Kongresi Bildiriler Kitabı**, 5-9 Eylül 2016 - Gaziantep, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Yayını, Gaziantep, ss.20-21.
- SEMİZ, Özgür (2015), “*Geleneksel Bilgi, Folkloar ve Fikri Mülkiyet Hukuku: Yerel Kollektif Bilginin Hukuki Korunması*”, **Fikri Mülkiyet Hukuku Yıllığı 2013** (Ed. Tekin Memiş), Yetkin Yayınları, Ankara, ss.377-402.
- SOYSAL, Tamer (2019), “*Bir Fikri Mülkiyet Hak Kategorisi Olarak Geleneksel Bilgi ve Geleneksel Bilginin İstismarı Olarak Biyolojik Korsanlık*”, **Terazi Hukuk Dergisi**, S.14(156), ss.1630-1644.
- SÜMER, Gülizar Çakır (2016), “*Çevresel ve Milli Güvenlik Boyutları Açısından Biyolojik Çeşitlilik ve Tehlikeler*”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İBBF Dergisi**, S.11(1), ss.207-224.
- ŞATIROĞLU, İrge (2002), “*Yerli Halklar ve Çevresel Adalet*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- TORLAK, Hasan (2010), **Türkiye’nin Endemik Bitkileri**, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayını, Ankara.
- TÜRKTÖB – TÜRKİYE TOHUMCULAR BİRLİĞİ (2021), “*II. Biyoçeşitlilik ve Biyokaçakçılık Çalıştayı*”, **TÜRKTÖB Kurumsal Web Sayfası** (E-Haber), <https://www.turktob.org.tr/tr/2-biyolojik-cesitlilik-ve-biyokacacilik-calistayi/21118> (Erişim Tarihi: 09.06.2021).
- YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan (2013), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- YORULMAZ, Tarık (2014), “*Biyolojik Kaçakçılık ve Omurgalı Hayvanlarımız*”, **Tabiat ve İnsan Dergisi**, S.187, ss.3-12.

URL-1, <https://www.wipo.int/tk/en/tk/> (Erişim Tarihi: 04.04.2023).

URL-2, https://www.wwf.org.tr/ne_yapiyoruz/doga_koruma/doal_alanlar/kure_daglari/, (Erişim Tarihi: 01.10.2023).

URL-3, Türkiye’de Tespit Edilen Biyokaçakçılık Vakaları Yıllara Göre Dağılımı, <https://www.tarimorman.gov.tr/DKMP> (Erişim Tarihi: 01.10.2023).

URL-4, Belediyeler Yerel Tohumların Korunmasında Etkili Olabilirler Mi?, <https://yeniinsanyayinevi.com/belediyeler-yerel-tohumlarin-korunmasinda-etkili-olabilirler-mi-tayfun-ozkaya/>, (Erişim Tarihi: 04.04.2022).

Kişisel Görüşme, Bartın Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğü (Görüşme Tarihi: 12.05.2023).

EK 1:

BİYOKORSANLIKLA MÜCADELENİN TAŞRA YÖNETİMİ İLE İLGİLİ MÜLAKAT SORULARI

Bu araştırma formu, BARTIN DOĞA KORUMA VE MİLLİ PARKLAR Şube Müdürlüğü’nde biyoçeşitliliği koruma ve biyokaçakçılıkla mücadele araçlarının tespit edilmesi ve geliştirilmesi hakkında bilgi edinmek amacıyla hazırlanmıştır. Mülakat sırasında sunulan bilgiler (Tübitak 2209-A Öğrenci Projesi) bilimsel araştırma maksadıyla kullanılacaktır. Mülakat görüşmesinde, kimlik bilgileri açıklanmayacak bundan dolayı samimi ve doğru cevaplar vermeniz beklenmektedir. İlginiz ve samimiyetinizden dolayı teşekkür ederiz.

- 1) Biyokaçakçılık ve biyokorsanlık kavramlarını nasıl tanımlıyorsunuz?
- 2) Geleneksel bilginin önemi nedir? Yöre halkında bu konuda farkındalık oluşturmak için neler yapıyorsunuz?
- 3) Geleneksel bilginin kayıtlanması veya biyoçeşitliliğin korunmasında arazi veya köylerin tespitini nasıl gerçekleştiriyorsunuz? Hangi kuruluşları bu tespiti gerçekleştirmektedir?
- 4) Biyoçeşitliliğe dayalı geleneksel bilgi kayıtlanma süreci kaç ay/yıl sürmüştür?Bu süre biyokorsanlıkla mücadele açısından yeterli midir? Süre ne kadar olmalıdır?
- 5) Geleneksel bilgi projesi özel şirketlere ihale ile verilmesi hususunda ne düşünüyorsunuz?Bu yöntemin verimli olduğunu düşünüyor musunuz?
- 6) Geleneksel bilginin kayıtlanma projesinde başka hangi kamu/özel veya STK kuruluşları yer alabilir?
- 7) Biyokorsanlıkla mücadele amacıyla istihdam edilen personel sayısı yeterli midir? Hangi alanda uzman personel istihdam edilmelidir?
- 8) Biyokorsanlıkla mücadele amacıyla il (mülki) idare yönetimi kapsamında hangi kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapıyorsunuz?Örnek verebilir misiniz?
- 9) Biyokaçakçılık konusunda yerel halkın yeterli farkındalığa sahip olduğunu düşünüyor musunuz? Bu farkındalığın oluşması için neler yapılabilir?
- 10) Küre Dağları Milli Parkı’nda turizm faaliyetleri yaygınlaşırken biyokaçakçılık mücadelede yabancı ve yerli turistlere karşı ne tür koruyucu önlemler alınmaktadır?
- 11) Biyokorsanlıkla mücadelede ayrı bir birim kurulmalı mıdır? Bu kurumda hangi teknik donanıma sahip uzmanlar olmalıdır?
- 12) Geleneksel bilginin korunması için hukuki-idari ve yönetsel açıdan neler önerirsiniz?

Termal Sağlık Turizminde Hizmet Kalitesi, Destinasyon İmajı, Yeniden Ziyaret Niyeti ve Destinasyona Güven Arasındaki Yapısal İlişkilerin Tespit Edilmesi

Determining the Structural Relationships between Service Quality, Destination Image, Revisit Intention and Destination Trust in Thermal Health Tourism

Fuat YALMAN

Dr. Öğr. Üyesi., Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü, fuatyalman@duzce.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-1041-1837>

Makale Başvuru Tarihi: 11.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 15.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven arasındaki yapısal ilişkileri tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Bursa ilinde faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığı kaplıca işletme ruhsatlı termal tesislerden termal sağlık turizmi hizmeti almış olan ve sosyal medya kanalıyla (Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteleri, Bloglar) ulaşılan turistler oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise sosyal medya adreslerinden (Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteler, Bloglar) ulaşılan 400 turist oluşturmuştur. Araştırma kapsamında veri setinin analizi için IBM SPSS 23 ve AMOS istatistiksel analiz programları birlikte kullanılmıştır. Hizmet kalitesi ile yeniden ziyaret niyeti arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki düzeyi vardır ve ilişki derecesi 0,421'dir. Hizmet kalitesi ile destinasyona güven arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki düzeyi vardır ve ilişki derecesi 0,396'dır. Hizmet kalitesi ile destinasyon imajı arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki düzeyi vardır ve ilişki derecesi 0,369'dur. Yeniden ziyaret niyeti ile destinasyona güven arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki düzeyi vardır ve ilişki derecesi 0,938'dir. Destinasyon imajı ile yeniden ziyaret niyeti arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki düzeyi vardır ve ilişki derecesi 0,955'dir. Destinasyon imajı ile destinasyona güven arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki düzeyi vardır ve ilişki derecesi 0,857'dir. Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Hizmet Kalitesi,
Destinasyon İmajı,
Yeniden Ziyaret Niyeti,
Destinasyona Güven,
Termal Sağlık Turizmi,

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the structural relationships between service quality, destination image, revisit intention and destination trust in thermal health tourism. The research encompasses tourists who have availed thermal health tourism services from facilities operating under the Ministry of Health's spa operation license in the province of Bursa, and who were reached through social media channels (Twitter, Instagram, Facebook, websites, and blogs). The sample group consisted of 400 tourists who were reached from social media addresses (Twitter, Instagram, Facebook, Web Sites, Blogs). Within the scope of the research, IBM SPSS 23 and AMOS statistical analysis programs were used together for the analysis of the data set. There is a high level of positive relationship between service quality and revisit intention, and the degree of relationship is 0.421. There is a high level of positive relationship between service quality and trust in the destination, and the degree of relationship is 0.396. There is a high level of positive relationship between service quality and destination image and the degree of relationship is 0.369. There is a high level of positive relationship between revisit intention and destination trust, and the degree of relationship is 0.938. There is a high level of positive relationship between destination image and revisit intention, and the degree of relationship is 0.955. There is a high level of positive relationship between destination image and trust in the destination, and the degree of relationship is 0.857. That is, as one of the variables increases, the other also increases.

Keywords:

Service Quality,
Destination Image,
Revisit Intent,
Destination Trust,
Thermal Health
Tourism,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): YALMAN, Fuat (2023), "Termal Sağlık Turizminde Hizmet Kalitesi, Destinasyon İmajı, Yeniden Ziyaret Niyeti ve Destinasyona Güven Arasındaki Yapısal İlişkilerin Tespit Edilmesi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.863-879, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1325948>

1. GİRİŞ

Son iki yüzyıldır ulaşım altyapılarının ve iletişim hatlarının gelişmesi, insanların boş zamanlarının artmasıyla birlikte sağlık turizmine olan talep artan bir büyüme ile karşı karşıya kalmış ve ülke ekonomisine en fazla geliri uluslararası sağlık turizmi sağlamıştır (Gürsoy vd., 2017). Dolayısıyla sağlık turizmi türleri olan medikal, termal, yaşlı turizmi, özellikle gelişmekte olan ekonomiler için tüm dünyada kar getiren bir sektör haline gelmiştir (Han ve Hyun, 2015).

Buna göre sağlık turizmi endüstrisinin dünya ekonomisinde en çok kazandıran endüstri haline gelmesi ve petrol endüstrisinden sonra dünya çapında finansal kazanç için en önemli seçenek olması nedeniyle sağlık turizmini etkileyen faktörlerin incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Sağlık teknolojilerindeki gelişmeler, iletişim/ulaşım altyapısındaki gelişmeler ve fiziki altyapının geliştirilmesi insanları hastalıklara karşı daha duyarlı hale getirmiştir. Böylece, sağlıklı bir yaşam tarzına uyum sağlama isteği, kötüleşen yaşam koşulları nedeniyle günümüz toplumunda hızla artan bir talep halini almıştır. Bu talep sonucunda termomineral sularla tedavi hizmeti sunan tesisler ile SPA/wellness merkezleri ön plana çıkmıştır (Kaşlı vd., 2012).

Bu durum, bu talebi karşılamayı amaçlayan işletmelerin sayısında artışa neden olmuş ve beraberinde dinamik bir rekabet ortamı oluşturmuştur. Dolayısıyla bu pazardaki işletmeler; yeni müşteriler çekmeye, mevcut müşteriler için hizmet kalitesini artırmaya, müşterilerini tekrar ziyaret etmeye ve başkalarına tavsiye etmeye odaklanmışlardır (Han, 2013). Çünkü mevcut müşterileri tekrar satın almaya ikna etmenin yeni müşteri kazanmaktan daha karlı olduğu bilinmektedir (Chiu vd., 2012).

Hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti, müşterilerin tekrar satın alma davranışlarını etkileyen temel faktörler olarak kabul edilmektedir. İşletmeler bu faktörlerin önemini fark ettikleri için sektördeki işletmelerin çoğu kalite ve memnuniyet açısından kendilerini geliştirmeye odaklanmışlardır (Han ve Hyun, 2015). Yapılmış bazı araştırmalar, kalite ve memnuniyet faktörlerinin müşterilerin görüş ve niyetlerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Bowen ve Chen, 2001; Han, 2013; Han ve Ryu, 2006).

Tekrar ziyaret etme niyeti çoğunlukla müşterilerin işletmeler tarafından sağlanan hizmetler tarafından oluşturulan algılarına bağlı olsa da, bir destinasyonun kaynakları ve çekicilikleri nedeniyle oluşan tekrar ziyaret niyetini başka faktörlerin de etkilediği bilinmektedir (Kaşlı vd., 2012; Stabler, 1995). Bu çekicilikler ise turizm literatüründe turistleri çeken manzaralar, hatırlanacak çeşitli etkinlikler ve deneyimler olarak tanımlanmıştır (Beerli ve Martin, 2004). Diğer bir deyişle bu çekicilikler, insanları o destinasyonu ziyaret etmeye yönlendiren motivasyon aracıdır (Alhemoud ve Armstrong, 1996).

Literatürde yaygın olarak kullanılan destinasyon imajının ortak ifadesi, bireyin destinasyona ilişkin algı ve izlenimleri şeklindedir (Loi vd., 2017). Destinasyon imajı, turistlerin ziyaret ettikleri yer hakkındaki algılarıdır. Turistler bir turistik destinasyonu ziyaret ettiklerinde destinasyonun iyi olduğunu algırlar ve bu nedenle destinasyona güvenirlir. Önceki çalışmaların sonuçları, destinasyon imajı ile destinasyon güveni arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur (Loureiro ve Gonzalez, 2008). Benzer şekilde Rahila vd. (2017), destinasyon imajının turistlerin bu destinasyonlara olan güvenini etkilediğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra bazı araştırma bulguları, destinasyon imajları ile destinasyon inançları arasında pozitif bir bağlantı olduğunu desteklemektedir (Loureiro ve Gonzales, 2008).

Diğer taraftan bir marka güvenilirse, tekrar tercih edilir ve tekrar ziyaret edilir. Dolayısıyla tüketiciler tarafından tekrarlanan satın alma davranışı ve nihayetinde olumlu marka tutumlarına ve gelecekte tekrar satın alma davranışına yol açar (Han ve Hyun, 2015). Bir marka güvenilirse, tekrar tercih edilir ve tekrar ziyaret edilir. Dolayısıyla tüketiciler tarafından tekrarlanan satın alma davranışı ve nihayetinde olumlu marka tutumlarına ve gelecekte tekrar satın alma davranışına yol açar (Han ve Hyun, 2015). Ayrıca, destinasyon güveninin sadakat üzerinde de olumlu bir etkisinin olduğu bildirilmiştir (Loureiro ve Gonzalez, 2008). Termal turizm alanındaki fırsatlar dikkatleri bu alana çekmekte ve çok sayıda gelişmiş ve gelişmekte olan ülke termal turizm pastasından pay almaya çalışmaktadır. Birçok sektörde olduğu gibi bu termal sağlık turizmi sektöründe de hizmet kalitesi faktörü, destinasyon imajı faktörü, destinasyonu tekrar ziyaret niyeti faktörü ve destinasyona güven faktörü rekabeti etkileyen en temel faktörler arasında yer almaktadır. Bu sebeple çalışma kapsamında termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, destinasyona güven ve yeniden ziyaret niyeti faktörleri ele alınmış ve önermeler Türkiye ölçeğinde değerlendirilmiştir. Buradan hareketle bu araştırmanın amacı, termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven arasındaki yapısal ilişkileri tespit etmektir.

2. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ LİTERATÜR İNCELEMESİ

İlgili literatür, destinasyon imajı kavramını, bir gezginin/turistin bir destinasyon hakkında sahip olduğu bir dizi düşünce, politika, inanç veya görüşü gösteren kavramsal veya duygusal bir değişken olarak tanımlar (Crompton, 1979). Ayrıca ziyaretçilerin turları sırasında oluşturdukları destinasyon imajı canlı ve dinamiktir. Daha önceki araştırmalar, destinasyon imajının turizm öncesi ve turizm sonrası unsurlarını tartışmıştır (Sharma ve Nayak, 2018). Benzer şekilde, araştırmacılar, destinasyon imajının sağlıklı yaşam merkezinin kalitesinden ve duygusal özelliklerden etkilendiğini bildirmişlerdir (San Martín vd., 2019). Destinasyon imajı, turistik karar verme süreçlerinde etkili bir unsur olarak görülmektedir (Castro vd., 2007; Chen ve Tsai, 2007). Aynı zamanda destinasyon imajının ziyaretçilerin davranışları üzerinde iki önemli etkiye yol açtığı belirtilmiştir. Bu etkiler ziyaretçilerin, değerlendirme (memnuniyet) süreçlerini ve gelecekteki niyetlerini (tekrar ziyaret etme ve başkalarına tavsiye etme) şekillendirmektedir (Lee vd., 2005). Bunun yanı sıra, destinasyon imajının hizmet kalitesi, memnuniyet, sadakat ve tekrar tercih niyetinin doğrudan bir öncülü olduğunu (Bigne vd., 2001), bunun yanı sıra davranışsal niyet üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkilere neden olduğu bildirilmiştir (Chen ve Tsai, 2007). Diğer taraftan, bazı araştırmacılar imajın; hizmet kalitesi, memnuniyet ve sadakat davranışı olmak üzere üç bileşen üzerinde ayrıca etkili olduğunu öne sürmüştür (Bigné vd., 2001).

Destinasyon imajı, yalnızca hedefin bir özelliği olarak değil, aynı zamanda hedef tarafından görüntülenen genel izlenim olarak da tanımlanır. Aynı zamanda bir bireyin veya grubun bir yer hakkındaki tüm nesnel bilgilerinin, önyargılarının, hayal gücünün, duygusal düşüncelerinin bir ifadesi ve hedefle ilgili olduğuna dair tüm inançlarının, fikirlerinin ve izlenimlerinin toplamıdır (Purnama ve Wardi, 2019). Memnuniyet, pazarlama teori ve pratiğinde merkezi bir kavram olmuş ve işletme faaliyetlerinin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir. Araştırmacılar, turist memnuniyetinin müşteri sadakati oluşturmada önemli unsurlara katkıda bulunduğunu ileri sürmüşlerdir. Ayrıca müşteri memnuniyetinin satın alma sonrası bir değerlendirme olduğuna dikkat çekilmiştir. Hedefler müşteri beklentilerini karşılamadığında memnuniyetsizlik ortaya çıkar. Araştırmacıların tanımına bakıldığında, turist memnuniyetinin ürün performansı ile deneyim arasındaki karşılaştırmadan kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Deneyim beklenenden daha az olursa, müşteriler tatmin olmazlar. Tersine, deneyim müşterilerin beklentilerini aşarsa, müşteriler tatmin olurlar (Permana, 2018).

Literatürde termal turizmi çok eski zamanlardan beri dikkat çekmektedir (Ali-Knight ve Ensor, 2017; Lehto vd., 2006). Sağlıklı termal turizm hizmetlerinin kalitesi, kendi zindeliklerini ve konforlarını destekleyen veya artıran etkinliklerin yanı sıra memleketlerinde elde edemedikleri özel, güvenilir deneyimleri arayanların cesurca takip ettikleri çeşitli destinasyonları ziyaret etmeyi içerir (Global Spa Summit, 2011). Çeşitli araştırmaların sonuçlarında, gezginlerin, kaliteli hizmet faktörlerine, destinasyonun kalitesine ve ziyaretçilerin kalite algısına dikkat çektikleri görülmüştür. Yapılan benzer çalışmalarda, yüksek kalitenin etkililiği iyileştirdiğine, verimliliği artırdığına ve ekonomik durumu desteklediğine dair büyük işaretler ortaya konulmuştur (Lai vd., 2016; Snoj ve Mumel, 2002). Ayrıca literatürde, termal turizm hizmet kalitesinin, gezginlerin hatırlaması ve destinasyon imajının kritik bir analisti için hayati bir statüye sahip olduğunu göstermektedir (Lai vd., 2016; Snoj ve Mumel, 2002). Bunun yanı sıra, sağlıklı termal turizm hizmet kalitesinin, destinasyon imajı ve bağlılığının ilerlemesinde kritik bir rol oynadığını açıklanmıştır. An vd. (2019), turizm kalitesi ve destinasyona bağlanmanın sağlıklı yaşam merkezinin kalitesi üzerinde de pozitif etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bunun yanı sıra temel ürünün performansı, değeri ile ortaya çıkar. Ancak hizmet kalitesi performansı, müşteriler ve çalışanlar arasındaki etkileşimden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle müşteri ve çalışan etkileşimi hizmet kalitesi açısından önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanın iyi davranışı, müşteri görüşünü etkileyecek ve memnuniyeti artıracaktır. Kişisel memnuniyet düzeyi, genel tüketim deneyimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğundan, müşterilerin deneyimlerini olumlu değerlendirmeleri halinde yeniden satın alma niyetlerinin daha yüksek olacağını söylemek mümkündür (Timur, 2018). Hizmet kalitesi, tüketiciler için daha da iyi olan hizmet kalitesini iyileştirmek için bir ölçü ve kalite iyileştirmesidir. Hizmet kalitesi, sunulan hizmet düzeyinin müşteri tarafından arzu edilen beklentilere ne kadar uygun olduğunun da bir ölçüsüdür. Hizmet kalitesi, işletmenin istek ve beklentilerini karşılama durumudur (Hasan vd., 2020). Bunun yanı sıra araştırmacılar, destinasyon imajının sağlıklı yaşam merkezlerinin kalitesinden ve duygusal özelliklerden etkilendiğini ortaya koymuşlardır (San Martín vd., 2019). Aynı zamanda, termal turizm hizmet kalitesinin, destinasyon imajını ve destinasyonu yeniden ziyaret kararını etkilediği ifade edilmiştir (An vd., 2019).

Diğer taraftan tekrar ziyaret etme kararı, turistlerin ziyaret ettikleri turistik destinasyonlara sadık olduğunun bir kanıtıdır. Araştırmanın sonuçları, ürün/hizmet imajının tekrar ziyaret etme niyetini etkilediğini açıklamaktadır. Prayag (2009), Prayago vd. (2017), Riduan vd. (2015), Tan (2017) ve Timur (2018) tarafından yürütülen

araştırmalar, genel destinasyon imajının tekrar ziyaret etme kararı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Lee vd. (2005) ve Tosun vd. (2015) tarafından yapılan çalışmalar, duygusal imajın tekrar ziyaret kararını etkilediğini belirtmektedir. Benzer şekilde Li vd. (2010), Hallmann vd. (2015), Zhang vd. (2014), Chew ve Jahari (2014), Chiu vd. (2016) ile Stylos vd. (2016) tarafından yapılan çalışmalarda, bilişsel imgelerin ve duyuşsal imgelerin tekrar ziyaret etme kararı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

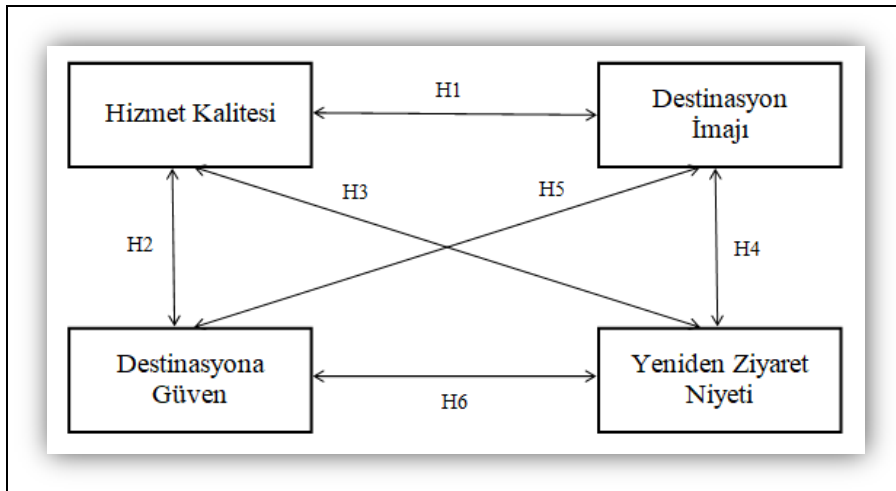
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmanın amacı, termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven arasındaki yapısal ilişkileri tespit etmektir. Çalışma ile termal turizm işletmelerinin uygulamalarına ve literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir. Araştırma için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 23.02.2023 tarih ve 2023/60 karar no'lu etik izin alınmıştır. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven arasındaki yapısal ilişkilerin tespit edilmesi araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli, araştırmanın temel değişkenleri (*hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven*) arasındaki nedensellik ilişkisini tartışmaktadır. Literatürde destinasyon imajının tekrar ziyaret etme ve başkalarına tavsiye etme niyeti ile destinasyona güven duymada (Saçlı vd., 2019; Tayfun vd., 2019; İlban vd., 2018; Öztürk ve Şahbaz, 2017; Pratminingsih vd., 2014; Chew ve Jahari, 2014; Mimi vd., 2010; Chen ve Tsai, 2007); destinasyonlarda sunulan hizmetlerin kalitesinin davranışsal niyetlere (Organ ve Soydaş, 2012; Raza vd., 2012) ve destinasyon imajına (Tosun vd., 2015; Chen ve Funk, 2010) etkisinin incelendiği birçok çalışma mevcuttur. Yapılmış bu çalışmaların ortak noktası destinasyon imajının davranışsal niyetler üzerinde belirleyici etkilerinin olduğudur. Mevcut araştırmanın temel farkı ise; termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven arasındaki yapısal ilişkileri doğrulayıcı faktör analizi yöntemiyle tespit etmektir. Araştırmanın kavramsal modeli arasındaki yapısal ilişkiler Şekil 1'de gösterilmektedir. Ardından araştırmanın temel hipotezleri aşağıda ifade edilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



- H₁: Termal sağlık turizminde hizmet kalitesi ile destinasyon imajı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
- H₂: Termal sağlık turizminde hizmet kalitesi ile destinasyona güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
- H₃: Termal sağlık turizminde hizmet kalitesi ile destinasyonu yeniden ziyaret niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

- H₄: Termal sağlık turizminde destinasyon imajı ile destinasyonu yeniden ziyaret niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
- H₅: Termal sağlık turizminde destinasyon imajı ile destinasyona güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
- H₆: Termal sağlık turizminde destinasyona güven ile destinasyonu yeniden ziyaret niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Bursa ilinde faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığı kaplıca işletme ruhsatlı termal tesislerden termal sağlık turizmi hizmeti almış olan ve sosyal medya kanalıyla (*Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteler, Bloglar*) ulaşılan turistler oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise sosyal medya adreslerinden (*Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteler, Bloglar*) ulaşılan 400 turist oluşturmuştur.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama yöntemi olarak online anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma, Bursa ilinde faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığı kaplıca işletme ruhsatlı termal tesislerden termal sağlık turizmi hizmeti almış olan ve sosyal medya kanalıyla (*Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteler, Bloglar*) ulaşılan turistlerin kesitsel bir araştırması olarak gerçekleştirilmiştir. Anket formu, toplamda beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde termal sağlık turizmi hizmet kalitesini ölçen 22 önerme yer alırken; ikinci bölümde destinasyon imajına yönelik 22 önerme yer almıştır. Üçüncü bölümde termal turistlerin yeniden ziyaret niyetlerinin ortaya koyan 2 önerme; dördüncü bölümde ise 5 önermeden oluşan destinasyona güven soruları yer almıştır. Ölçeğin son bölümde ise turistlerin temel özelliklerine yönelik ifadeler yer verilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu aşamada literatür taraması yapılmış, termal sağlık turizmi hizmet kalitesi Parasuraman vd. (1988) ile Chieochankitkan ve Sukpatch (2014) tarafından geliştirilmiş ölçek formundan faydalanılarak ölçülmüştür. Benzer şekilde termal sağlık turizmi destinasyon imajı, Alqurneh vd. (2014) tarafından geliştirilmiş ölçek formundan faydalanılarak ölçülmüştür. Termal turistlerin yeniden ziyaret niyetleri, Han vd. (2020) tarafından geliştirilmiş ölçek formundan faydalanılarak ölçülmüştür. Termal turistlerin destinasyona güven durumları ise, Han ve Hyun (2015) tarafından geliştirilmiş ölçek formundan faydalanılarak ölçülmüştür.

Ölçekteki maddeler uzman görüşüne sunulmuştur; konuyla ilgili 5 uzman, ölçekteki her bir maddeyi incelemiş ve kavramsal çerçeveyi göz önüne alarak ölçeklere karar vermiştir. Taslak ölçekle 20 kişi üzerinde pilot çalışma yapılarak maddelerdeki ifade hataları, cevaplayanlar tarafından yanlış anlaşılma durumları, yazım hataları, imla hataları vb. hatalar düzeltilmiştir. Ölçeğin likert tanımlanması ise, “1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılmıştır.

3.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Analizler

Araştırma kapsamında veri setinin analizi için IBM SPSS 23 ve AMOS istatistiksel analiz programları birlikte kullanılmıştır. Çalışmanın analizinde yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemlerinden olan doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi sosyal bilimler, fen bilimleri, tıp vb. araştırmalarında çok sık kullanılan bir yöntemdir (Dow vd., 2008). Yapısal eşitlik modellemesi; regresyon ve faktör analizini içermektedir. Ortaya konan modeldeki tahmini kovaryans matrisi ile gözlenen verilerin kovaryans matrisi arasındaki uyumu test eder (Hox ve Bechger, 1995). Yapısal eşitlik modellemesini diğer yöntemlerden ayıran en önemli özellik; çoklu ve karşılıklı bağımlı olan ilişkileri tek bir analizle sonuçlandırmasıdır (Hair vd., 1998).

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular öncelikle “veri güvenilirliği” açısından değerlendirilecektir. Sonrasında ise mevcut bulgular “demografik bulgular ve farklılık analizleri”, “betimsel analizler” ve “doğrulamalı faktör analizi ile ilgili bulgular” alt başlıkları altında gruplandırılarak değerlendirilecektir.

4.1. Araştırma Verilerinin Güvenilirliği

Güvenilirlik analizi için hedef kitleden elde edilen verilere, “Madde-Toplam Korelasyonuna Dayalı Madde Analizi” yapılmıştır. Genel güvenilirlik=0,962, Hizmet Kalitesi=0,918; Destinasyon İmajı=0,963; Tekrar Ziyaret Niyeti=0,851; Destinasyona Güven=0,918 bulunmuştur.

4.2. Demografik Bulgular ve Farklılık Analizleri

Araştırmaya katılan termal turistlerin demografik özellikleri ile faktörler arasındaki farklılık analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Farklılık Analizleri

	N	%	Hizmet Kalitesi		Destinasyon İmajı		Tekrar Ziyaret Niyeti		Destinasyona Güven	
			t ^a /F ^b	p ^c	t ^a /F ^b	p ^c	t ^a /F ^b	p ^c	t ^a /F ^b	p ^c
Cinsiyet										
Erkek	225	56,3	-1,583	0,114	-2,866	0,004	-3,125	0,002	-4,510	0,000
Kadın	175	43,8								
Yaş										
18-25	224	56,0	5,151	0,000	9,645	0,000	7,124	0,000	8,298	0,000
26-35	81	20,3								
36-45	43	10,8								
46-55	20	5,0								
56 ve üzeri	32	8,0								
Eğitim										
İlkokul	46	11,5	2,908	0,022	7,685	0,000	6,312	0,000	7,176	0,000
Ortaokul	17	4,3								
Lise	162	40,5								
Üniversite	161	40,3								
Yüksek lisans/Doktora	14	3,5								
Destinasyonun Tercih Sebebi										
Fiyat uygunluğu	26	6,5	3,195	0,003	3,981	0,000	4,934	0,000	5,543	0,000
Kür/Tedavi hizmetlerinin çeşitliliği/kalitesi	9	2,3								
Personelin yaklaşımı	19	4,8								
Termal suyun özellikleri	25	6,3								
Hastanedeki sosyal aktivitelerin zenginliği	21	5,3								
Ulaşımın kolaylığı	174	43,5								
Yeme-İçme hizmetlerinin kalitesi	81	20,3								
Diğer	45	11,3								

^a Bağımsız örneklem t testi, ^b ANOVA testi, ^c p değeri (2tailed)

(HK: Hizmet Kalitesi; Dİ: Destinasyon İmajı; TZN: Tekrar Ziyaret Niyeti; DG: Destinasyona Güven)

Cinsiyet değişkenine göre; P=0,114>0,05 olduğundan Hizmet Kalitesi için cinsiyetin alt gruplarına göre anlamlı farklılık yoktur. P=0,004<0,05 olduğundan Destinasyon İmajı için cinsiyetin alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. Kadınlar (3,9131) erkeklere (3,7055) göre daha olumlu bir destinasyon imajı algısına sahiptir.

$P=0,002<0,05$ olduğundan Tekrar Ziyaret Niyeti için cinsiyetin alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. Kadınlar (3,8886), erkeklere (3,6133) göre daha olumlu bir yeniden ziyaret niyetine sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Destinasyona Güven için cinsiyetin alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. Kadınlar (3,9040), erkeklere (3,5120) göre daha olumlu bir destinasyona güven algısına sahiptir.

Yaş değişkenine göre; $P=0,000<0,05$ olduğundan Hizmet Kalitesi için yaşın alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. 56 ve üzeri olanlar (3,3050), diğerlerine (3,8153) göre daha olumlu bir hizmet kalitesi algısına sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Destinasyon İmajı için yaşın alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. 56 ve üzeri olanlar (3,2467), diğerlerine (3,7541) göre daha olumlu bir destinasyon imajı algısına sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Tekrar Ziyaret Niyeti için yaşın alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. 56 ve üzeri ile 36-45 olanlar (3,2720), diğerlerine (3,7517) göre daha olumlu bir yeniden ziyaret niyetine sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Destinasyona Güven için yaşın alt gruplarına göre farklılık vardır. 56 ve üzeri ile 36-45 olanlar (3,1863), diğerlerine (3,7054) göre daha olumlu bir destinasyona güven algısına sahiptir.

Eğitim düzeylerine göre; $P=0,000<0,05$ olduğundan Hizmet Kalitesi için eğitim alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. İlkokul ve ortaokul mezunları (3,5636), diğerlerine (3,7865) göre daha olumlu bir hizmet kalitesi algısına sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Destinasyon İmajı için eğitim alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. İlkokul mezunları (3,3650), diğerlerine (3,8880) göre daha olumlu bir destinasyon imajı algısına sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Tekrar Ziyaret Niyeti için eğitim alt gruplarına göre farklılık vardır. İlkokul mezunu olanlar (3,2826), diğerlerine (3,8727) göre daha olumlu bir yeniden ziyaret niyetine sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Destinasyona Güven için eğitim alt gruplarına göre farklılık vardır. İlkokul ve ortaokul mezunları (3,2841), diğerlerine (3,8918) göre daha olumlu bir destinasyona güven algısına sahiptir.

Destinasyonu tercih sebeplerine göre ise; $P=0,003<0,05$ olduğundan Hizmet Kalitesi için destinasyonun tercih sebebinin alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. Personelin yaklaşımını ön plana çıkaranlar (3,3900), diğerlerine (3,7576) göre daha olumlu bir hizmet kalitesi algısına sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Destinasyon İmajı için destinasyonun tercih sebebinin alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. Personelin yaklaşımını ön plana çıkaranlar (3,2715), diğerlerine (3,7751) göre daha olumlu bir destinasyon imajı algısına sahiptir. $P=0,000<0,05$ olduğundan Tekrar Ziyaret Niyeti için destinasyonun tercih sebebinin alt gruplarına göre anlamlı farklılık vardır. $P=0,000<0,05$ olduğundan Destinasyona Güven için destinasyonun tercih sebebinin alt gruplarına göre farklılık vardır.

4.3. Betimsel Analizler

Termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven ile ilgili faktörlere yönelik betimsel analiz sonuçları aşağıda (Tablo 2) verilmiştir.

Tablo 2. Betimsel Analiz Sonuçları

Faktörler	N	Mean	Standard Deviation	Variance	Cronbach's α
Hizmet Kalitesi	400	3,7616	0,61035	0,373	0,918
Destinasyon İmajı	400	3,7963	0,72515	0,526	0,963
Tekrar Ziyaret Niyeti	400	3,7338	0,88342	0,780	0,851
Destinasyona Güven	400	3,6835	0,88311	0,780	0,918

Ankete katılanlar tarafından bütün boyutlar için ortalama olarak "*katılıyorum*" cevabı verilmiştir. Araştırmada yer alan ölçek temel boyutları ve ortalama değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Temel Boyutları

Ölçek Boyutları	Ort.
Birinci Temel Boyut: Hizmet Kalitesi (HK)	
Fiziksel Özellikler 1. Bursa termal tesisleri güncel ekipmanlara sahiptir.	3,8616
Fiziksel Özellikler 2. Bursa termal destinasyonun fiziksel tesisleri görsel olarak çekicidir.	3,7611
Fiziksel Özellikler 3. Bursa termal tesislerinin çalışanları iyi giyimli ve düzgün görünümündedir.	3,6610
Fiziksel Özellikler 4. Bursa termal destinasyonun fiziksel tesislerinin görünümü, verilen hizmetlerin türü ile uyumludur.	3,5615
Güvenilirlik 5. Bursa termal tesisleri bir şeyi belli bir zamana kadar yapacaklarını taahhüt ettiklerinde bunu yaparlar.	3,5618
Güvenilirlik 6. Müşterilerin sorunları olduğunda, Bursa termal tesisleri anlayışlı ve güven verici olurlar.	3,4616
Güvenilirlik 7. Bursa termal tesisleri güvenilirlerdir.	3,6617

Güvenilirlik 8. Bursa termal tesisleri hizmetlerini söz verdikleri zamanda sağlarlar.	3,1612
Güvenilirlik 9. Bursa termal tesisleri kayıtlarını doğru bir şekilde tutarlar.	3,9610
Cevaplanabilirlik 10. Bursa termal tesisleri müşterilere hizmetlerin tam olarak ne zaman verileceği hususunda kesin bilgi verirler.	3,8616
Cevaplanabilirlik 11. Müşterilerin Bursa termal tesislerinin çalışanlarından hızlı hizmet beklemesi gerçekçidir/olasıdır.	3,7613
Cevaplanabilirlik 12. Bursa termal tesislerinin çalışanları her zaman müşterilere yardım etmeye isteklidir.	3,1616
Cevaplanabilirlik 13. Bursa termal tesisleri müşteri isteklerine hemen yanıt verebilir.	3,8617
Güvence 14. Müşteriler Bursa termal tesislerinin çalışanlarına güvenirlirler.	3,6618
Güvence 15. Müşteriler, Bursa termal tesislerinin çalışanları ile yaptıkları işlemlerde kendilerini güvende hisseder.	3,6619
Güvence 16. Bursa termal tesislerinin çalışanları kibardır.	3,5610
Güvence 17. Bursa termal tesislerinin çalışanları işlerini iyi yapar.	3,4611
Empati 18. Bursa termal tesislerinin çalışanları müşterilere bireysel ilgi gösterirler.	3,3612
Empati 19. Bursa termal tesislerinin çalışanları müşterilere kişisel ilgi gösterirler.	3,3613
Empati 20. Bursa termal tesislerinin çalışanları müşterilerinin ihtiyaçlarının ne olduğunu bilir.	3,6614
Empati 21. Bursa termal tesislerinin çalışanları müşterilerinin çıkarlarını en iyi şekilde gözetir.	3,1615
Empati 22. Bursa termal tesisleri tüm müşterileri için uygun çalışma saatlerine sahiptir.	3,2616
İkinci Temel Boyut: Destinasyon İmajı (Dİ)	
Seyahat Ortamı 1. Güvenli ve güvenilir bir ortam	3,9961
Seyahat Ortamı 2. Temiz ve düzenli bir ortam	3,8963
Seyahat Ortamı 3. Dost canlısı ve yardımsever yerel insanların varlığı	3,5962
Seyahat Ortamı 4. Sakin ve dinlendirici bir atmosfer	3,6969
Fiyat Değer 5. Yemek ve konaklama için uygun fiyat	3,7968
Fiyat Değer 6. Para için iyi bir değer	3,9967
Fiyat Değer 7. İlgi çekici yerler ve aktiviteler için uygun fiyat	3,9963
Fiyat Değer 8. Üzerinde pazarlık yapılabilir bir fiyat	3,7962
Ulaşılabilirlik 9. İyi iletilmiş trafik akışı ve park bilgileri	3,4963
Ulaşılabilirlik 10. Şehir merkezinde mevcut otopark	3,3960
Ulaşılabilirlik 11. Bölgeye kolay erişim	3,1961
Ulaşılabilirlik 12. Kullanımı kolay ve uygun fiyatlı tramvay sistemi	3,2962
Doğal Çekicilikler 13. Muhteşem manzaralı sürüş	3,7963
Doğal Çekicilikler 14. Pitoresk parklar/göller/nehirler	3,6944
Doğal Çekicilikler 15. Bozulmamış vahşi doğa ve büyüleyici vahşi yaşam	3,7963
Doğal Çekicilikler 16. Muhteşem mağaralar ve yer altı oluşumları	3,4945
Altyapı 17 Geniş restoran/mutfak seçimi	3,6960
Altyapı 18. Çeşitli mağaza olanakları	3,7963
Altyapı 19. Geniş konaklama seçeneği	3,5663
Açık Hava Etkinlikleri 20. Heyecan verici su sporları/aktiviteleri (tekne, balık tutma, vb.)	3,7762
Açık Hava Etkinlikleri 21. Yürüyüş/piknik/kamp/avcılık için harika bir yer	3,7367
Açık Hava Etkinlikleri 22. Açık hava rekreasyonu için muazzam fırsatlar	3,7262
Üçüncü Temel Boyut: Tekrar Ziyaret Niyeti (TZN)	
Tekrar Ziyaret Niyeti 1. Fırsat verilirse, Bursa termal turizm destinasyonunu ziyaret etmeye devam etmeyi düşünüyorum.	3,6339
Tekrar Ziyaret Niyeti 2. Bursa termal turizm destinasyonu, başka bir termal turizm destinasyonuna kıyasla ilk tercihim olarak görüyorum.	3,8332
Dördüncü Temel Boyut: Destinasyona Güven (DG)	
Destinasyona Güven 1. Bursa yalnız seyahat etmek için güvenli bir termal destinasyondur.	3,6135
Destinasyona Güven 2. Bursa siyasi olarak istikrarlı bir termal destinasyondur.	3,5835
Destinasyona Güven 3. Bursa güvenli ortama sahip bir termal destinasyondur.	3,3835
Destinasyona Güven 4. Bursa teröristlerin hedefi olmayan bir termal destinasyondur.	3,7835
Destinasyona Güven 5. Bursa güvenli bir ulaşım sistemine sahip termal destinasyondur.	3,4835

Yukardaki Tablo 3’de ölçek boyutlarını ifade eden sorular ve bu sorulara ait ortalama değerler verilmiştir. Görüldüğü üzere hizmet kalitesi temel boyutuna ait “güvenilirlik” alt boyutunu ifade eden ve ort:3,9610 ile en

yüksek ortalamaya sahip olan “Bursa termal tesisleri kayıtlarını doğru bir şekilde tutarlar” ifadesi yer almıştır. En düşük ortalamaya ise ort:3,1612 ortalama değer ile “Bursa termal tesisleri hizmetlerini söz verdikleri zamanda sağlarlar” ifadesi olmuştur.

Destinasyon imajına yönelik en yüksek ortalama değere sahip olan önerme ort:3,9961 ile “Bursa güvenli ve güvenilir bir ortama sahiptir” olmuştur. En düşük ortalama değere sahip olan önerme ise ort:3,1961 ortalama değer ile “Bölgeye kolay erişim sağlanabildiği” ifadesi olmuştur.

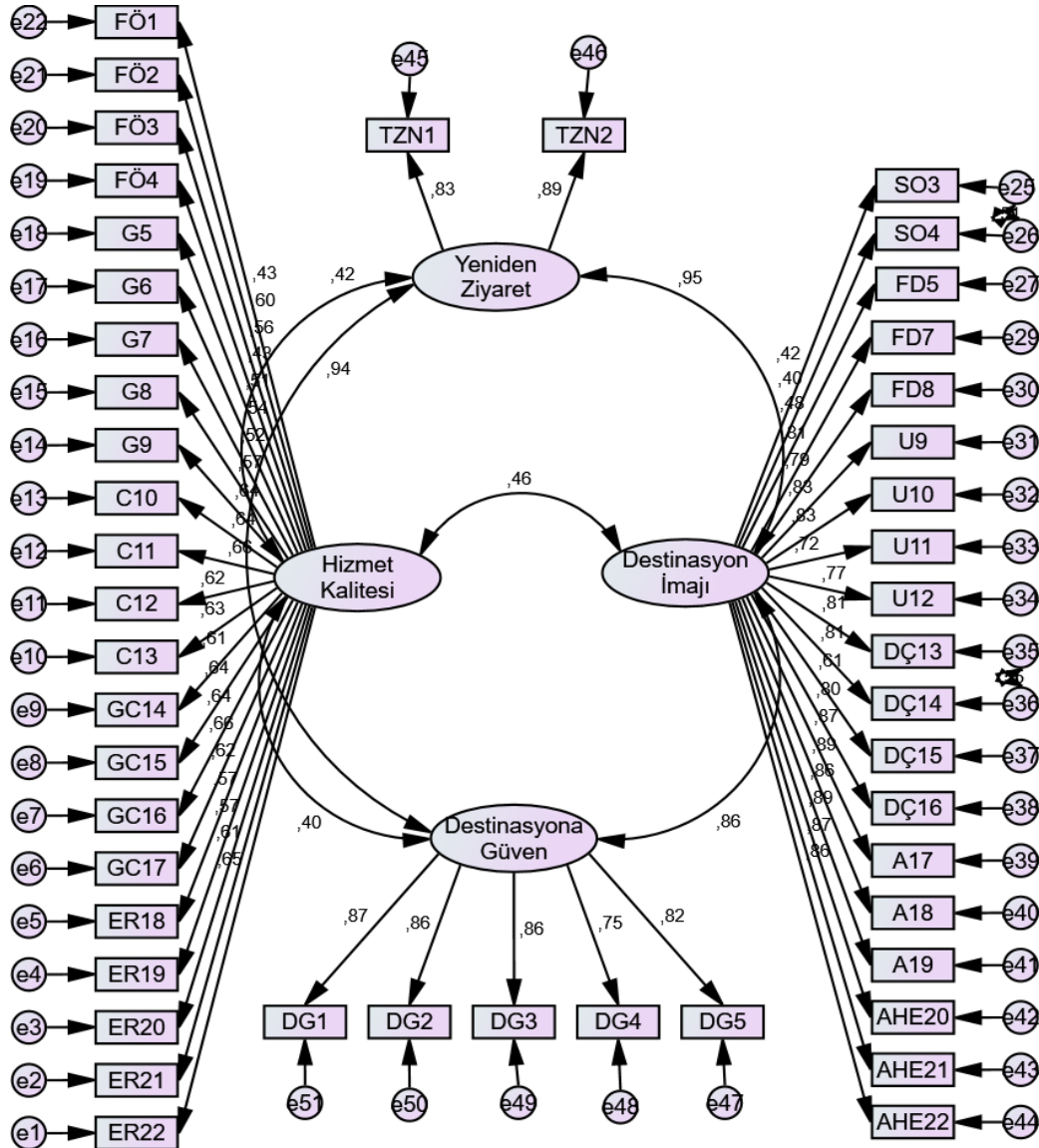
Tekrar ziyaret niyetine yönelik en yüksek ortalama değere sahip önerme ise ort: 3,6339 ortalama değer ile “Bursa termal turizm destinasyonu, başka bir termal turizm destinasyonuna kıyasla ilk tercihim olarak görüyorum” ifadesi olmuştur. En düşük ortalama değere sahip olan önerme ort:3,6339 ortalama değer ile “Fırsat verilirse, Bursa termal turizm destinasyonunu ziyaret etmeye devam etmeyi düşünüyorum” ifadesi olmuştur.

Son olarak destinasyona güvene yönelik en yüksek ortalama değere sahip olan önerme ort:3,7835 ortalama değer ile “Bursa teröristlerin hedefi olmayan bir termal destinasyondur” ifadesi olmuştur. En düşük ortalama değere sahip olan önerme ise ort:3,3835 ortalama değer ile “Bursa güvenli ortama sahip bir termal destinasyondur” ifadesi olmuştur.

4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İlgili Bulgular

Termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven arasındaki yapısal ilişkiyi ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Aşağıda verilen uyum değerleri model uyumunun (model fit) iyi sağlandığını göstermektedir. Bakılacak değerlerle ilgili bir sınırlama yoktur. Raporlanan değerler araştırmacının dikkat çekmek istediği değerlere göre değişebilmektedir. Elde edilen $CMIN/DF=3,425<5$, $RMR=0,076<0,08$ $RMSEA=0,078<0,08$ uyum değerleri, verilerin modele uyum sağladığını göstermektedir. Verilerin modele uyum sağlaması modelin yapı geçerliliğinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. İyileştirilmiş Ölçüm Modeline İlişkin DFA Sonuçları

Constructs	Items	Estimate	Cronbach's α	AVE	CR
Hizmet Kalitesi	ER22	0,654	0,918	0,35	0,92
	ER21	0,607			
	ER20	0,567			
	ER19	0,575			
	ER18	0,623			
	GC17	0,660			
	GC16	0,637			
	GC15	0,638			
	GC14	0,608			
	C13	0,631			
	C12	0,615			
	C11	0,657			
	C10	0,644			
	G9	0,640			
	G8	0,567			
	G7	0,521			
	G6	0,541			
	G5	0,513			
	FÖ4	0,428			
	FÖ3	0,563			
FÖ2	0,600				
FÖ1	0,435				
Destinasyon İmajı	SO3	0,415	0,963	0,59	0,98
	SO4	0,400			
	FD5	0,482			
	FD7	0,812			
	FD8	0,786			
	U9	0,826			
	U10	0,834			
	U11	0,716			
	U12	0,774			
	DÇ13	0,815			
	DÇ14	0,808			
	DÇ15	0,608			
	DÇ16	0,805			
	A17	0,872			
	A18	0,893			
	A19	0,856			
	AHE20	0,888			
AHE21	0,874				

Constructs	Items	Estimate	Cronbach's α	AVE	CR
	AHE22	0,856			
Tekrar Ziyaret Niyeti	TZN1	0,831	0,851	0,74	0,87
	TZN2	0,893			
Destinasyona Güven	DG4	0,754	0,918	0,70	0,93
	DG3	0,859			
	DG2	0,858			
	DG1	0,873			
	DG5	0,824			

Yukarıdaki tabloda standardize edilmiş regresyon katsayıları (standartized regression weights) verilmiştir. Regresyon değerleri, ölçekteki soruların (değişkenlerin), gizli değişkenleri ne kadar iyi tahmin ettiklerini göstermektedir. Bunun yanı sıra AVE değeri 0,50'den küçük olmakla birlikte, CR'nin 0,60'tan büyük olması uyum geçerliliğinin olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Yukarıdaki tabloda hesaplanan AVE değerleri 0,35 ve daha büyük ve CR değerleri de 0,87 ve daha büyük olduğundan model uyum geçerliliğini sağlamaktadır. Yapısal eşitlik modeli (AMOS analizi) kullanılarak yapılan ilişki analizi sonuçları aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 5. İlişki Analizinin Sonuçları

			Estimate	SE	CR	P	Sonuç	İlişkinin Yönü
Hizmet Kalitesi	<-->	Yeniden Ziyaret Niyeti	0,421	0,030	6,393	P<0,001	İleri Düzeyde Önemli	Pozitif İlişki
Hizmet Kalitesi	<-->	Destinasyona Güven	0,396	0,030	6,149	P<0,001	İleri Düzeyde Önemli	Pozitif İlişki
Hizmet Kalitesi	<-->	Destinasyon İmajı	0,462	0,018	5,657	P<0,001	İleri Düzeyde Önemli	Pozitif İlişki
Yeniden Ziyaret Niyeti	<-->	Destinasyona Güven	0,938	0,052	10,732	P<0,001	İleri Düzeyde Önemli	Pozitif İlişki
Destinasyon İmajı	<-->	Yeniden Ziyaret Niyeti	0,955	0,037	7,287	P<0,001	İleri Düzeyde Önemli	Pozitif İlişki
Destinasyon İmajı	<-->	Destinasyona Güven	0,857	0,035	7,000	P<0,001	İleri Düzeyde Önemli	Pozitif İlişki

"*Hizmet Kalitesi*" ile "*Yeniden Ziyaret Niyeti*" arasındaki ilişki ileri düzeyde önemlidir (P<0,001). İlişki pozitif yönlüdür ve ilişkinin derecesi 0,421'dir. Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır. Diğer bir deyişle; Hizmet Kalitesi artarken, Yeniden Ziyaret Niyeti de artacaktır.

"*Hizmet Kalitesi*" ile "*Destinasyona Güven*" arasındaki ilişki önemlidir (P<0,05). İlişki pozitif yönlüdür ve ilişkinin derecesi 0,396'dır. Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır. Diğer bir deyişle; Hizmet Kalitesi artarken, Destinasyona Güven de artacaktır.

"*Hizmet Kalitesi*" ile "*Destinasyon İmajı*" arasındaki ilişki ileri düzeyde önemlidir (P<0,001). İlişki pozitif yönlüdür ve ilişkinin derecesi 0,369'dur. Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır. Diğer bir deyişle; Hizmet Kalitesi artarken, Destinasyon İmajı da artacaktır.

"*Yeniden Ziyaret Niyeti*" ile "*Destinasyona Güven*" arasındaki ilişki ileri düzeyde önemlidir (P<0,001). İlişki pozitif yönlüdür ve ilişkinin derecesi 0,938'dir. Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır. Diğer bir deyişle; Yeniden Ziyaret Niyeti artarken, Destinasyona Güven de artacaktır.

"*Destinasyon İmajı*" ile "*Yeniden Ziyaret Niyeti*" arasındaki ilişki ileri düzeyde önemlidir (P<0,001). İlişki pozitif yönlüdür ve ilişkinin derecesi 0,955'dir. Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır. Diğer bir deyişle; Destinasyon İmajı artarken, Yeniden Ziyaret Niyeti artacaktır.

"*Destinasyon İmajı*" ile "*Destinasyona Güven*" arasındaki ilişki ileri düzeyde önemlidir (P<0,001). İlişki pozitif yönlüdür ve ilişkinin derecesi 0,857'dir. Yani değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır. Diğer bir deyişle; Destinasyon İmajı artarken, Destinasyona Güven artacaktır.

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, yeniden ziyaret niyeti ve destinasyona güven arasındaki yapısal ilişkileri tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Bursa ilinde faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığı kaplıca işletme ruhsatlı termal tesislerden termal sağlık turizmi hizmeti almış olan ve

sosyal medya kanalıyla (*Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteler, Bloglar*) ulaşılan turistler oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise sosyal medya adreslerinden (*Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteler, Bloglar*) ulaşılan 400 turist oluşturmuştur.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; “*hizmet kalitesi*” ile “*yeniden ziyaret niyeti*” arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. İlişkinin derecesi 0,421’dir. “*Hizmet kalitesi*” ile “*destinasyona güven*” arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ve ilişkinin derecesi 0,396’dır. “*Hizmet kalitesi*” ile “*destinasyon imajı*” arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ve ilişkinin derecesi 0,369’dur. “*Yeniden ziyaret niyeti*” ile “*destinasyona güven*” arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ve ilişkinin derecesi 0,938’dir. “*Destinasyon imajı*” ile “*yeniden ziyaret niyeti*” arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ve ilişkinin derecesi 0,955’dir. “*Destinasyon imajı*” ile “*destinasyona güven*” arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ve ilişkinin derecesi 0,857’dir.

Sağlık turizmi hızla büyüyen bir sektör haline gelmekte ve bu konuda yapılan akademik çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır. Otellerde hizmet kalitesi, destinasyon imajı ve tekrar ziyaret niyeti ile ilgili çok sayıda çalışma olmasına rağmen termal turizm işletmelerinde bu konularda yapılmış çalışma sayısı yetersizdir. Sağlık turizminin bir alt dalı olan termal turizm, Türkiye’de hem turistler hem de yatırımcılar açısından büyük bir potansiyele sahiptir. Bu nedenle termal turistlerin hizmet kalitesi ve destinasyon imajı ile ilgili beklenti ve algıları ile tekrar ziyaret niyetlerinin iyi bilinmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bu çalışma, termal turistlerin hizmet kalitelerini ve destinasyon imaj algılarının tekrar ziyaret niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Termal sağlık turizmi, dünyada hızla gelişen sağlık turizmi türlerinden biridir. Yerel vatandaşlar ve ziyaretçiler arasındaki arayüz, turistlerin destinasyonlarla ilgili bilgisinin ve katılımının önemli bir unsuru olarak gelişmektedir (Alrawadieh vd., 2019). Termal turizm endüstrisinde bu ara yüzün başarılı olabilmesi, ziyaretçilerin kalite anlayışı üzerinden karşılıklı işbirliği içinde hareket etmesi, yerel vatandaşların kaliteli hizmet sunumundaki ölçümleri, farkındalıkları ve hizmetlerine bağlıdır. Etkili memnuniyet yönetimi, termal turizm ürün performansı ve ziyaretçi sadakati için temeldir (Han vd., 2018).

Destinasyon imajı, bireyin belirli bir destinasyona ilişkin bilgi, inanç ve duyguları olarak tanımlanmaktadır (Crompton, 1979; Fakeye ve Crompton, 1991). Destinasyon imajı, turistik karar verme süreçlerinde etkili bir unsur olarak kabul edilmektedir (Beerli ve Martin, 2004, Bigne vd., 2001; Castro vd., 2007; Chen ve Tsai, 2007). Destinasyon imajının davranışlar üzerinde iki önemli etkisi vardır. Bu etkiler, değerlendirme (memnuniyet) süreçlerini ve gelecek niyetlerini (tekrar ziyaret et ve tavsiye et) şekillendirmektedir (Bigne vd., 2001; Lee vd., 2005). Bu araştırmanın sonuçlarına benzer şekilde geçmiş araştırmalar, destinasyon imajının algılanan kalite, memnuniyet ve tekrar satın alma niyetinin doğrudan bir öncülü olduğunu (Bigne vd., 2001), davranışsal niyetler üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğunu (Chen ve Tsai, 2007) göstermiştir.

Pereira vd. (2019), destinasyon imajının, turistlerin destinasyona yönelik davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğunu açıklamıştır. Benzer şekilde bilim insanları, destinasyon imajının turistlerin tavsiye etme niyetleri üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır (Eid vd., 2019). Turistlerin satın alma tercihlerini ve memnuniyet düzeylerini etkileyen en önemli faktörlerden biri de destinasyon imajıdır. Potansiyel ve mevcut turistlerin destinasyona ilişkin sahip oldukları imaj, o destinasyonun turizmde geleceğini belirleyen temel faktör olarak değerlendirilebilir. Destinasyon imajı, seyahat öncesinde satın alma kararının verilmesine, destinasyondaki deneyime ve bu deneyimin değerlendirilmesine dayanırken; seyahat sonrasında ise davranış ve niyetlerin şekillenmesine yol göstermektedir (Özersin, 2019). Mevcut araştırmanın sonuçlarına benzer şekilde turistler tarafından algılanan bir destinasyon imajının, turistlerin karar vermelerinde, destinasyon seçiminde, yolculuk sonrası değerlendirmelerinde ve gelecekteki davranışlarında önemli rol oynadığı bildirilmiştir (Echtner ve Ritchie, 2003).

Birçok sektörde olduğu gibi bu termal sağlık turizmi sektöründe de hizmet kalitesi faktörü, destinasyon imajı faktörü, destinasyonu tekrar ziyaret niyeti faktörü ve destinasyona güven faktörü rekabeti etkileyen en temel faktörler arasında yer almaktadır. Bu sebeple çalışma kapsamında termal sağlık turizminde hizmet kalitesi, destinasyon imajı, destinasyona güven ve yeniden ziyaret niyeti faktörleri ele alınmış ve önermeler Türkiye ölçeğinde değerlendirilmiştir.

Ulaşılan sonuçlar alan yazınla karşılaştırıldığında HK↔YZN (0,421); Dİ↔YZN (0,955); HK↔DG (0,396); Dİ↔DG (0,857); YZN↔DG (0,938) arasındaki ilişkilerin yapılmış benzer çalışmalardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak termal sağlık turizmi sektöründe oluşturulmuş olan müşteri/hasta sadakati gösterilebilir.

Yapılan bu çalışma birtakım teorik ve pratik çıkarımlar sağlamış olsa da, bu araştırmada vurgulanması gereken bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bunlar;

- İlk olarak, bu araştırma çalışması yalnızca Bursa ilinde faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığı kaplıca işletme ruhsatlı termal tesislerden termal sağlık turizmi hizmeti almış olan ve sosyal medya kanalıyla (*Twitter, Instagram, Facebook, Web Siteleri, Bloglar*) ulaşılan belirli bir grup tıbbi turisti incelemiştir. Aynı veya farklı ülkelerden, farklı destinasyonlara gelen yabancı uyruklu veya Türk kökenli tıbbi turistlerin gelecekteki çalışmalarda yüz yüze anket yöntemiyle araştırmaya dâhil edilmesi önerilmektedir.
- İkinci olarak, bireysel katılımcılarla ve odak grup yöntemiyle yapılan derinlemesine görüşme teknikleri gibi nitel yöntemlerin kullanılmaması, bu çalışmanın bir diğer kısıtı olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla gelecekteki çalışmaların farklı destinasyonlardan örnekleri içermesi, katılımcıların yüz yüze anket yöntemiyle araştırmaya dâhil edilmesi ve niteliksel veri toplama yöntemlerini içermesi önerilmektedir.
- Üçüncü olarak termal sağlık turizminde hizmet kalitesi ve destinasyon imajı algısı ölçümünün farklı aralıklarla tekrar edilmesinin gerekliliği dikkate alınarak gelecek dönemlerde Bursa ilinde faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığı kaplıca işletme ruhsatlı termal tesislerde sunulan hizmetlerin algılanan kalitesinin ve imajının tespitine yönelik çalışmalar daha geniş bir örneklem ile yürütülebilir. Böylelikle bireylerin hizmetlere yönelik kalite ve imaj algılarında farklılaşmaların olup olmadığı incelenerek, hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik tedbirler alınabilir.
- Dördüncü olarak termal tesislerin, her yaştan ve ülkeden misafirlerinin beklentileri hakkında bilgi sahibi olması ve bu beklentileri karşılamaya yönelik spesifik çalışmalarda bulunması önerilmektedir. Böylece termal tesislerin, tanıtım ve pazarlama faaliyetlerini daha etkin bir şekilde sürdürebilecekleri ve beraberinde müşteri sadakatini oluşturabilecekleri mümkün olur.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Düzce Üniversitesi Etik Komisyonundan 23/02/2023 tarih ve 2023/60 sayılı "Etik İzni Belgesi" alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 23/02/2023 and numbered 2023/60 was obtained from the Ethics Committee of the University of Düzce. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- ALHEMOUD, Abdulla M. ve ARMSTRONG, Edward G. (1996), "Image of Tourism Attractions in Kuwait", **Journal of Travel Research**, S.34(4), ss.76–80.
- ALI-KNIGHT, Jane ve ENSOR, John (2017), "Salute to the Sun: An Exploration of UK Yoga Tourist Profiles", **Tourism Recreation Research**, S.42(4), ss.484–497.
- ALQURNEH, Majed, ALLAN, Mahmoud ve ALI, Nafez (2014), "Assessing the Relationship between Destination Image on Satisfaction and Loyalty in Jordan Curative Tourism", **Journal of Islamic and Human Advanced Research**, S.4(1), ss.18-33.
- ALRAWADIEH, Zaid, ALRAWADIEH, Ziad ve KOZAK, Metin (2019), "Exploring the Impact of Tourist Harassment on Destination Image, Tourist Expenditure, and Destination Loyalty", **Tourism Management**, S.73, ss.13–20.

- AN, Soyoung, SUH, Jungho ve ECK, Thomas (2019), “*Examining Structural Relationships Among Service Quality, Perceived Value, Satisfaction and Revisit Intention for Airbnb Guests*”, **International Journal of Tourism Sciences**, S.19(3), ss.145-165.
- BEERLI, Asuncion ve JOSEFA , D. Martín (2004), “*Tourists’ Characteristics and the Perceived Image of Tourist Estinations: A Quantitative Analysis: A Case Study of Lanzarote, Spain*”, **Tourism Management**, S.25(5), ss.623–636.
- BIGNE, J. Enrique, SANCHEZ, M. Isabel ve SANCHEZ, Javier (2001), “*Tourism Image, Evaluation Variables and After Purchase Behaviour: Inter-Relationship*”, **Tourism Management**, S.22(6), ss.607–616.
- BIGNE, J.Enrique, SANCHEZ, M.Isabel, & SANCHEZ, Javier, (2001). Tourism image, evaluation variables and after purchase behavior: Interrelationship. **Tourism Management**, 22(1), ss.607–616.
- BOWEN, John T. ve CHEN, Shiang-Lih (2001), “*The Relationship between Customer Loyalty and Customer Satisfaction*”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, S.13(4), ss.213-217.
- CASTRO, Carmen Barroso, ARMARIO, Enrique Martín ve RUIZ, David Martín (2007), “*The Influence of Market Heterogenetiyy on the Relationship between a Destination’s Image and Tourists’ Future Behaviour*”, **Tourism Management**, S.28(1), ss.175-187.
- CASTRO, Carmen Barroso, ARMARIO, Enrique Martín, ve RUIZ, David Martín, (2007). The influence of market heterogenetiyy on the relationship between a destination’s image and tourists’ future behaviour. **Tourism Management**, 28(1), ss.175-187.
- CHEN, Ching-Fu ve TSAI, Dung Chun (2007), “*How Destination Image and Evaluative Factors Affect Behavioral Intentions?*”, **Tourism Management**, S.28(4), ss.1115-1122.
- CHEN, Ching-Fu, & TSAI, DungChun, (2007). How destination image and evaluative factors affect behavioral intentions?. **Tourism Management**, 28(4), ss.1115-1122.
- CHEW, Elaine Yin Teng ve JAHARI, Siti Aqilah (2014), “*Destination Image as a Mediator between Perceived Risks and Revisit Intention: A Case of Post-Disaster Japan*”, **Tourism Management**, S.40, ss.382–393.
- CHIEOCHANKITKAN, Anan ve SUKPATCH, Kassara (2014), “*The Customers’ Perception of Service Quality for Spa Establishments in the Active Beach Tourism Cluster, Thailand*”, **Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts**, S.14(3), ss.53-75.
- CHIU, Chao-Min, HSU, Meng-Hsiang, LAI, Hsiangchu. ve CHANG, Chun-Ming (2012), “*Re-Examining the Influence of Trust on Online Repeat Purchase Intention: The Moderating Role of Habit and its Antecedents*”, **Decision Support Systems**, S.53(4), ss.835-845.
- CHIU, Weisheng, ZENG, Shiheng ve CHENG, Philip Shao-Tung (2016), “*The Influence of Destination Image and Tourist Satisfaction on Tourist Loyalty: A Case Study of Chinese Tourists in Korea*”, **International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research**, S.10(2), ss.223–234.
- CROMPTON, John L. (1979), “*An Assessment of the Image of Mexico as Vacation Destination and Influence of Geographical Location Upon That Image. Journal of Travel Research*”, S.17(4), ss.18-23.
- DOW, Kevin E., JACKSON, Cynthia, WONG, Jeffrey ve LEITCH, Robert A. (2008), “*A Comparison of Structural Equation Modeling Approaches: The Case of User Acceptance of Information Systems*”, **Journal of Computer Information Systems**, S.48(4), ss.106-114.
- ECHTNER, Charlotte M. ve RITCHIE, J. R. Brent (2003), “*The Meaning and Measurement of Destination Image*”, **The Journal of Tourism Studies**, S.14(1), ss.37-48.
- EID, Riyad, EL-KASSRAWY, Yasser Ahmed ve AGAG, Gomaa (2019), “*Integrating Destination Attributes, Political (In)Stability, Destination Image, Tourist Satisfaction, and Intention to Recommend: A Study of UAE*”, **Journal of Hospitality & Tourism Research**, S.43(6), ss.839–866.
- FAKEYE, Paul C. ve CROMPTON, John L. (1991), “*Image Differences between Prospective, First-Time, and Repeat Visitors to the Lower Rio Grande Valley*”, **Journal of Travel Research**, S.30(2), ss.10-16.

- GLOBAL SPA SUMMIT LLC (2011), “*Wellness Tourism and Medical Tourism: Where Do Spas Fit?*”, **Global Spa Summit LLC** (E-Document), <https://globalwellnessinstitute.org/wp-content/uploads/2018/06/Wellness-Tourism-and-Medical-Tourism-Report-Final.pdf> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- GURSOY, Doğan, KILIÇ, Hasan, ÖZTÜREN, Ali ve REZAPOURAGHDAM, Hamed (2017), “*The 7th Advances in Hospitality and Tourism Marketing and Management*”, **Anatolia**, S.29(1), ss.146-147.
- HAIR, Joseph F., ANDERSON, Rolph E., TAHTAM, Ronald L. ve BLACK, William C. (1998), **Multivariate Data Analysis**, Prentice Hall Inc. Publisher, New Jersey (US).
- HALLMANN, Kirstin, ZEHRER, Anita ve MULLER, Sabine (2015), “*Perceived Destination Image: An Image Model for a Winter Sports Destination and its Effect on Intention to Revisit*”, **Journal of Travel Research**, S.54(1), ss.94-106.
- HAN, Heesup (2013), “*The Healthcare Hotel: Distinctive Attributes for International Medical Travelers*”, **Tourism Management**, S.36, ss.257-268.
- HAN, Heesup ve HYUN, Sunghyup Sean (2015), “*Customer Retention in the Medical Tourism Industry: Impact of Quality, Satisfaction, Trust, and Price Reasonableness*”, **Tourism Management**, S.46, ss.20-29.
- HAN, Heesup ve HYUN, Sunghyup Sean (2015), “*Customer Retention in the Medical Tourism Industry: Impact of Quality, Satisfaction, Trust, and Price Reasonableness*”, **Tourism Management**, S.46, ss.20-29.
- HAN, Heesup ve RYU, Kisang (2006), “*Moderating Role of Personal Characteristics in Forming Restaurant Customers Behavioral Intentions: An Upscale Restaurant Setting*”, **Journal of Hospitality & Leisure Marketing**, S.15(4), ss.25-53.
- HAN, Heesup, KIATKAWSIN, Kiattipoom, JUNG, Heekyoung ve KIM, Wansoo (2018), “*The Role of Wellness Spa Tourism Performance in Building Destination Loyalty: The Case of Thailand*”, **Journal of Travel & Tourism Marketing**, S.35(5), ss.595-610.
- HAN, Heesup, KIATKAWSIN, Kiattipoom, KOO, Bonhak ve KIM, Wansoo (2020), “*Thai Wellness Tourism and Quality: Comparison between Chinese and American Visitors Behaviors*”, **Asia Pacific Journal of Tourism Research**, S.25(4), ss.424-440.
- HASAN, Golan, JASFAR, Farida ve KRISTAUNG, Robert (2020), “*Effect of Develop Strategy, Ethical Climate, on Quality Service to Customer Experience with Local Wisdom as a Moderating Variable*”, **Advances in Economics, Business and Management Research**, S.151, ss.72-77.
- HOX, Joop ve BECHGER, Timo (1995), “*Comparing and Combining Different Approaches to the Multitrait-Multimethod Matrix*”, **Family Science Review**, ss.354-373.
- KAŞLI, Mehmet, TOKMAK, Cüneyt, ARSLANER, Ebru, DEMİRCİ, Barış ve YILMAZDOĞAN, Can (2012), **Bursa, Eskişehir, Bilecik’te Termal Turizm Sektör Raporu**, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- LAI, Ying-Hsiao Rebecca, CHU, Jui-Yuan, PETRICK, James F. (2016), “*Examining the Relationships between Perceived Value, Service Quality, Satisfaction, and Willingness to Revisit a Theme Park*”, **Travel and Tourism Research Association: Advancing Tourism Research Globally**, S.52, ss.(1-5), <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1677&context=ttra> (Erişim Tarihi: 03.04.2023).
- LEE, Choong-Ki, LEE, Yong-Ki, & LEE, BongKoo, (2005). Korea’s destination image formed by the 2002 world cup. **Annals of Tourism Research**, 32(4), ss.839–858.
- LEE, Choong-Ki, LEE, Yong-Ki, ve LEE, Bong Koo (2005), “*Korea’s Destination Image Formed by the 2002 World Cup*”, **Annals of Tourism Research**, S.32(4), ss.839-858.
- LEHTO, Xinran Y., BROWN, Sally, CHEN, Yi ve MORRISON, Alastair M. (2006), “*Yoga Tourism as a Niche within the Wellness Tourism Market*”, **Tourism Recreation Research**, S.31(1), ss.25-35.

- LI, Mimi, CAI, Liping A., LEHTO, Xinran ve HUANG, Joy Zhuowei (2010), “*Missing Link in Understanding Revisit Intention-The Role of Motivation and Image*”, **Journal of Travel and Tourism Marketing**, S.27(4), ss.335-348.
- LOI, Lawrence Teng Iat, SO, Amy Siu Ian, LO, Iris Sheungting ve FONG, Lawrence Hoc Nang (2017), “*Does the Quality of Tourist Shuttles Influence Revisit Intention through Destination Image and Satisfaction? The Case of Macao*”, **Journal of Hospitality and Tourism Management**, S.32, ss.115-123.
- LOUREIRO, Sandra María Correia ve GONZALEZ, Francisco Javier Miranda (2008), “*The Importance of Quality, Satisfaction, Trust, and Image in Relation to Rural Tourist Loyalty*”, **Journal of Travel and Tourism Marketing**, S.25(2), ss.117–136.
- ÖZERSİN, Uğur (2019), “*The Impact of Gastronomy Tourism on Destination Image and Destination Choice: The Case of Çeşme*”, **Doctoral Thesis**, Dokuz Eylül University Graduate School of Social Science, İzmir.
- PARASURAMAN, A, ZEITHAML, Valeria A. ve BERRY, Leonard L. (1988), “*SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*”, **Journal of Retailing**, S.64(1), ss.12-40.
- PEREIRA, Vijay, GUPTA, Jeevan Jyoti ve HUSSAIN, Shabir (2019), “*Impact of Travel Motivation on Tourist’s Attitude Toward Destination: Evidence of Mediating Effect of Destination Image*”, **Journal of Hospitality & Tourism Research**, S.46(5), ss.946-971.
- PERMANA, Dudi (2018), “*Tourist's Re-Visit Intention from Perspective of Value Perception, Destination Image and Satisfaction*”, **European Research Studies Journal**, S.21(3), ss.254-265.
- PRAYAG, Girish (2009), “*Tourists’ Evaluations of Destination Image, Satisfaction, and Future Behavioral Intentions: The Case of Mauritius*”, **Journal of Travel and Tourism Marketing**, S.26(8), ss.836-853.
- PRAYOGO, Ranga Restu, KETAREN, Faisal Lafi Sadin ve HATI, Rizky Mustika (2017), “*Electronic Word of Mouth, Destination Image and Satisfaction toward Visit Intention: An Emperical Study in Malioboro Street, Yogyakarta*”, **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, S.81(Icosop 2016), ss.209-218.
- PURNAMA, Weldera ve WARDI, Yunia (2019), “*The Influence of Destination Image, Tourists Satisfaction, and Tourists Experience toward Revisit Intention to the Most Beautiful Village in the World (Nagari Tuo Pariangan)*”, **Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha**, S.1(1), ss.18-25.
- RAHILA, Joseph Mary, JACOB, Jayanth ve NADU, T (2017), “*Trust as a Mediator between Destination Image and Customer Loyalty in Medical Tourism*”, **International Journal of Harmaceutical Sciences Review and Research**, S.43(1), ss.91-98.
- RIDUAN, Suharyono ve FAUZI, A. Darminto (2015), “*The Effect of Tourism Service Quality, Tourist Destination Image and Experience of Tourist towards Tourists Satisfaction, Tourism Word of Mount, Tourist Destination Preferences and Tourist Destination Loyalty*”, **European Journal of Business and Management**, S.7(2), ss.95-104.
- SAN MARTÍN, Héctor, HERRERO, Angel ve GARCÍA DE LOS SALMONES, María del Mar (2019), “*An Integrative Model of Destination Brand Equity and Tourist Satisfaction Current Issues in Tourism*”, **Current Issues in Tourism**, S.22(16), ss.1992-2013.
- SHARMA, Pramod ve NAYAK, Jogendra Kumar (2018), “*Testing the Role of Tourists’ Emotional Experiences in Predicting Destination Image, Satisfaction, and Behavioral Intentions: A Case of Wellness Tourism*”, **Tourism Management Perspectives**, S.28, ss.41-52.
- SNOJ, Boris ve MUMEL, Damijan (2002), “*The Measurement of Perceived Differences in Service Quality: The Case of Health Spas in Slovenia*”, **Journal of Vacation Marketing**, S.8(4), ss.362–379.
- STABLER, Michael J. (1995), “*The Image of Destination Regions: Theoretical and Empirical Aspects*”, **Marketing in the Tourism Industry (RLE Tourism)** (Eds. Brian Goodall, Gregory Ashworth), Routledge Publisher, London (UK), ss.133-161.

- STYLOS, Nikolaos, VASSILIADIS, Chris A., BELLOU, Victoria ve ANDRONIKIDIS, Andreas (2016), “*Destination Images, Holistic Images and Personal Normative Beliefs: Predictors of Intention to Revisit a Destination*”, **Tourism Management**, S.53, ss.40-60.
- TAN, Wee-Kheng (2017), “*Repeat Visitation: A Study from the Perspective of Leisure Constraint, Tourist Experience, Destination Images, and Experiential Familiarity*”, **Journal of Destination Marketing and Management**, S.6(3), ss.233–242.
- TİMUR, Beybala (2018), “*Service Quality, Destination Image and Revisit Intention Relationships at Thermal Tourism Businesses*”, **Journal of Gastronomy Hospitality and Travel (JOGHAT)**, S.1(1), ss.38-48.
- TOSUN, Cevat, DEDEOĞLU, Bekir Bora ve FYALL, Alan (2015), “*Destination Service Quality, Affective Image and Revisit Intention: The Moderating Role of Past Experience*”, **Journal of Destination Marketing and Management**, S.4(4), ss.222–234.
- ZHANG, Hongmei, FU, Xiaoxiao, CAI, Liping A. ve LU, Lin (2014), “*Destination Image and Tourist Loyalty: A Meta-Analysis*”, **Tourism Management**, S.40, ss.213–223.



Üniversite Öğrencilerinin Siyasete Olan İlgi ve Yaklaşımlarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma

A Research to Measure the Interests and Approaches of University Students to Politics

Abdullah TURAN

Dr. Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi, Ortaköy MYO,
Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü,
aturan40@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-2743-6798>

Makale Başvuru Tarihi: 22.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 27.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Siyaset,
Siyasi İlgi,
Siyasi Yaklaşım,
Üniversite Öğrencileri,

Siyasal katılım sağlamak ve bu hususlara ilgi duymak demokrasinin işletebilmesi açısından çok önemlidir. Ancak özellikle 1980 darbesi sonrası süreçte yaşanan olaylar toplumu ciddi anlamda bu tür bir yaklaşımdan uzaklaştırmıştır. Üniversite öğrencileri ise yakın zamanda ülkenin yönetimini devralacak bir pozisyonda iken siyasete ilgisiz olmaları, katılım sağlamamaları ülkenin geleceği açısından zararlı sonuçlar yaratabilir. Bu çalışma “üniversite öğrencilerinin siyasete olan ilgi ve yaklaşımlarını ortaya çıkarmayı” amaçlamaktadır. Bu çerçevede öğrencilere demografik durumlarını ve siyasi ilgi ve yaklaşımlarını tespit edebilmek için toplamda 10 soru ve 27 önerme yöneltilmiştir. Aksaray Üniversitesi Ortaköy MYO öğrencileri örnekleme dikkate alınarak gerçekleştirilen bu çalışmada online olarak uygulanan ankete 208 kişi katılmıştır. Elde edilen verilerin IBM SPSS (23.versiyon) istatistik programında dağılımları (frequencies, descriptives gibi) ortaya konulmuş, öğrencilerin mevcut katılım durumları üzerinden yorumlar yapılmış ve çapraz tablolar (crasstabs) aracılığıyla da veriler kullanılarak yorumlanmıştır. Mevcut bulgulara dayalı olarak “kadın, yaşlı büyük olan, sosyal programlarda okuyan, geliri az olan, büyük yerlerde ikamet eden, siyasi kitaplar okuyan, ailesi siyasete daha ilgili olan, haberleri takip eden, oy kullanmaya istekli olan ve hakkını arayan” öğrencilerin siyasete daha ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

Keywords:

Politics,
Political Interest,
Political Approach,
University Students,

Ensuring political participation and being interested in these issues are very important for the function of a democracy. However, the events experienced especially in the period after the 1980 coup have seriously distanced the society from such an approach. University students are poised to assume leadership roles in the near future, making their indifference to politics and lack of participation potentially detrimental to the country's future. This study aims to “reveal the interest and approaches of university students towards politics”. In this framework, a total of 10 questions were asked and 27 statements were directed to the students in order to determine their demographic status and political interests and approaches. The study was carried out considering the sample of Aksaray University Ortaköy Vocational School students. 208 people participated in the online survey. The distribution of the obtained data (such as frequencies, descriptives) in the IBM SPSS (23rd version) statistical program has been revealed. Comments were made taking into account the students' participation in the propositions. It was also interpreted using data through crosstabs (crasstabs). Based on the current findings, students who exhibit greater interest in politics can be categorized as follows: women, older individuals, those studying in social programs, individuals with lower income, residents of larger cities, avid readers of political literature, individuals with families more interested in politics, those who actively follow the news, individuals willing to vote, and those who seek justice.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): TURAN, Abdullah (2023), “Üniversite Öğrencilerinin Siyasete Olan İlgi ve Yaklaşımlarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.880-909, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1331440>

1. GİRİŞ

Ülkenin gündemine yön veren ve gidişatını belirleyen siyaset konusu her zaman önemli bir tartışma alanı olmuştur. Merkl siyaseti “*insanların, içinde bulunduğu topluma kendi toplumsal görüşleri doğrultusunda bir düzen vermesi*” olarak tanımlamıştır (Merkl, 1970’den Akt.: Dalkıran, 1995:36; Kundakçı, 2011:278). Bu düzenin verilmesi esnasında insanlar memnun edilebildiği gibi huzursuz da edilebilir (Üste, 2011:41). Yönetilenlerin maksimum memnuniyet ve huzuru için yönetilenler ile ideal bir iletişim ve etkileşim araçlarına sahip olunması gerekmektedir. Bu temel araçlardan birisi de “katılım” olarak ortaya çıkmaktadır.

Meccek ve Yılmaz (2021:251)’in belirttiği üzere katılma fiili, “*belirli bir olgu ya da olay karşısında gösterilen duruşları, tercihleri, yaklaşımları, tepkileri, eylemleri ve eğilimleri*” kapsamaktadır. Özbudun’a (1975:2) göre, siyasal katılmanın gerçekleşebilmesi için siyasi tutumların ve yaklaşımların bir eyleme dönüşmesi gerekmektedir. Katılım ile seçmenler, seçilenleri doğrudan denetlemekte ve etkilemektedir. Böyle bir durumda siyasete katılımın artması yönetimde en iyilerin seçilebilmesi ve seçilen bu kimselerin denetlenebilmesi açısından oldukça gereklidir. Bu bağlamda “*katılımcı demokrasi*” önemli hale gelmektedir.

Katılımcı demokrasi “*halkın sürekli olarak kendini ilgilendiren politikalarda söz sahibi olabilmesini ve çeşitli yollardan siyasete en geniş biçimde katılabilmesinin sağlanmasını*” ifade etmektedir. Ayrıca oy kullanma yaşına gelenlerin kamusal meselelere dair konuşmasını, irade oluşturmasını ve karar vermeye katılımının yaygınlaştırılarak yoğunlaştırılmasını istemektedir (Yaman, 2018:137-138). Dolayısıyla katılımcı demokrasi “*bireyin hakimiyetinin yerine toplumsal hakimiyetin baz alındığı bir oluşum*”dur (Üste, 2011:41). Katılımcı demokrasinin böyle önemli bir işlevi varken bunun tam karşısında konumlanan depolitizasyon ise ülkenin geleceği açısından bazı önemli riskler barındırmaktadır.

Depolitizasyon “*toplumun siyasetten uzaklaşması*” anlamına gelmektedir. Ancak toplum iyi gerekçelerle de kötü gerekçelerle de siyasetten uzaklaşabilir. Bu konuda Aydın (2019:2131), depolitizasyonun, “*yöneticilerin ve ya başka bir gurubun, katılımı engellemesi ya da bilinçli bir siyasetten uzaklaştırma çabası olmadığını, halkın kendisinin yaşadığı bir durum olduğunu*” bildirmektedir. Çünkü birey kendisini tatmin edecek bir hayat standardına ulaştığı durumda İsveç örneğinde olduğu gibi siyasete ilgisi azalabilmektedir. Böyle bir durumda siyasete ilgisizleşmek ülkenin geleceği açısından pek sorun yaratmayabilir. Çünkü ülkede işler yolunda gitmektedir. Ancak şartların kötü olduğu ülkelerde siyasetten uzaklaşmak tehlikeli bir hadisedir. Türkiye’de ekonomik ve siyasi koşullar dikkate alındığında insanların refaha bağlı olarak siyasetten uzaklaşmasına dönük bir depolitizasyonun yaşanıyor olduğu söylenemez. Bu anlamda depolitizasyonun literatürde geçen olumsuz anlamına bakılması gerekir: “*Seçilmişler yönetimi tekellerine aldıklarında, toplumu siyasetten dışladıklarında, toplumsal özgürlükleri basturdıklarında, yöneten-yönetilen ayrımını derinleştirdiklerinde depolitizasyon gerçekleşir*” (Kaboğlu, 2016). Depolitizasyon, toplumu siyasi gündemden uzaklaştırarak aynı zamanda ülkeye olan bağlılıklarını da yitirmelerine sebep olan, kişide ülkesinde bir şeylerin düzelmeyeceğine dair kanaatin ortaya çıkmasına neden olan demokrasi karşıtı bir durumdur (Şener ve Çağlar, 2020).

Depolitizasyon 1970’lerde Türkiye’de gündeme gelerek 1980’lerde zirveye ulaşmıştır (Kaboğlu, 2016). Bu hususta günümüzdeki durumun da görünür kılınması önemlidir. Çünkü bu şekilde bir siyasetten uzaklaşma durumu mevcutsa demokrasinin işler kılınması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu durumun anlaşılacağı en iyi alan, “*kendilerini bireysel anlamda özgür görüp aldıkları eğitim ve içinde buldukları ortamla kendi fikirlerini rahat ifade etmesi gereken gençlerin*” bulunduğu üniversitelerdir. Fakat bu konuda özellikle ailelerin üniversite gençlerinin üzerinde baskı kurarak onları siyasetten uzaklaştırmaya çalıştığı bilinmektedir (Erdoğan, 2007:84). Bunda özellikle 1980 darbesi sonrası yaşananların etkisi bulunmaktadır (Erdoğan, 2007:92). 1980 sonrası evrede Türkiye’de yaşanan büyük haksızlıklar tüm toplumu yıpratmış (Sever, 2019) ve siyasi katılımı olumsuz etkilemiştir.

Siyasal katılım “*toplum üyelerinin siyasal sistem karşısında durumlarını, tutumlarını ve davranışlarını belirleyen bir kavram*” olarak anlaşılmaktadır (Kapani,1975:89). Siyasal katılım çoğunlukla “*seçimler ve partiler aracılığıyla yasama ve yürütmeye, kamuoyu aracılığıyla da siyasetin oluşumuna dâhil olmak*” şeklinde ifade edilmektedir (Akman, 2020:159). Dolayısıyla yaşanan darbenin yansımalarıyla siyasi katılım bugün dahi etkilenmeye devam etmektedir. Böyle bir ortamı yaşamak zorunda bırakılan nesil/toplum aynı sıkıntıları çocuklarının/torunlarının yaşamasını istememekte ve bu nedenle gençleri siyasi olaylara duyarlı olmaktan geri itmektedir. Bu bağlamda siyasi olaylara karışılmaması gerektiği, okula gidilip gelinmesinin yeterli olacağı, sadece iş bulmaya odaklanılması gerektiği üzerinde telkinler sürdürülmektedir. Siyaset konuşmayan, bilmeyen ve bu konuda duyarlılığı olmayan bu gençler için gelecek yıllarda siyasete dâhil olmak ve kabiliyetlerini ülke için ortaya koymak zorlaşacaktır. Üniversite gençliğinin özellikle ülkeye dair ülkenin eksiklikleri giderme,

yanlışlarını düzeltme kaygılarının olması ülkenin geleceği açısından değerli görülmelidir. Dolayısıyla ülkenin geleceğinde yönetim kademelerini devralacak olan ve ülkeyi geriye ya da ileriye taşıyacak olan *genç neslin siyasete dâhil olması durumunu, ilgisini ve yaklaşımını* araştırmak önemli hale gelmektedir. Bu çalışma, “üniversite öğrencilerindeki siyasete olan ilgi ve yaklaşımları” değerlendirmeye alarak ve bu durumla ilgili farkındalık yaratarak ülkenin geleceğinin planlanmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Literatürde gençlerin siyasi katılımı (Ekinci Sağlam, 2021; Şener ve Çağlar, 2020), üniversite öğrencilerinin siyasete katılımına ilişkin davranışları (Çavuşoğlu ve Pekkaya, 2018; Gökçe vd, 2017; Özyurt, 2010; Büyüktosunoğlu, 2013; Esenbel, 2007), üniversitede alınan eğitimin siyasi katılım üzerindeki etkisi (Eser, 2005), gençlerin siyasi eğilimlerini etkileyen faktörler (Kılıç, 2007), öğrencilerin demokratik katılımı (Pekkaya vd., 2018; Boyraz, 2007) ve öğrencilerin siyaset okuryazarlık düzeyleri konularında (Tarhan, 2019) çalışmalar bulunmaktadır. Bahsi geçen çalışmalar içerik ve yöntem olarak birbirinden farklı oldukları gibi bu çalışmadaki yaklaşım da literatürdeki çalışmalardan farklıdır. Gerek kendine özgü oluşturulan önermeler gerekse kullanılan yöntem ve yapılan yorumlar bunu göstermektedir. Böylece çalışmada çeşitli perspektiflerde/boyutlarda gençlerin siyasete ilgili ya da ilgisiz olma durumu değerlendirilmektedir. Araştırmaya dair ayrıntılar, bulgular ve yorumlar aşağıdaki başlık altında verilmiştir.

2. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu öğrencileri¹ üzerine yapılan araştırmanın detayları, bulguları ve çıkarımları/yorumları bu başlık altında değerlendirilecektir. Bu bağlamda öncelikle araştırma kapsamı ve kısıtları, evren ve örnekleme, araştırma sorularına, araştırma yöntemine ve veri toplama araçlarına dair bilgilere yer verilecektir. Ardından ise yapılan analizler sonucunda çalışmanın bulgularına ve bu husustaki çıkarımlara yer verilecektir.

2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu örneği dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Bunun için okulda aktif halde bulunan 8 programda, eğitim öğretimine devam edip derslerine aktif olarak katılan öğrencilere online anket uygulanmıştır. Google Formlar kısmında oluşturulan ankete ait olan link, öğrencilere WhatsApp programı aracılığıyla ulaştırılmıştır. Her sınıfın danışman hocasının kontrolünde bulunan öğrenci WhatsApp gruplarına dâhil olmayan yahut bulunduğu yerde internet erişim imkânı olmayan öğrenciler çalışmaya ulaşamamıştır. Anket sadece istekli olan öğrencilere uygulanmıştır. Anketi dolduranlara ait kimlik bilgilerinin sisteme kaydedilmiyor olması ise bu süreçte yönlendirme yapılmamasının garantisi olmuştur. Bu bağlamda anket doldurma sistemi 23.05.2023 ile 29.05.2023 tarihleri aralığında bir hafta süre ile açık bırakılmıştır. Bu tarihten sonra doldurmak isteyenler ankete ulaşamamışlardır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde her programdan öğrencilerin katılımının sağlanması önemsenmiştir. Bunu takip edebilmek için anketi dolduran öğrencilere okudukları program işaretletilmiş ve analizden önce bu öğrenciler teknik programda okuyanlar ve sosyal programda okuyanlar diye tasniflenmiştir.

Online olarak uygulanan anketin içeriğinde “*demografik soruların yanı sıra siyasete dâhil olma ve diğer bazı hususların/özelliklerin*” ortaya çıkarılmasına dönük 10 adet soruya yer verilmiştir. Bunun yanında öğrencilere siyasete ilişkin önermeler yöneltilmiştir. Bu bağlamda “*siyasi tartışma kültürü boyutu, siyasi eylem boyutu, siyasete katılma boyutu, siyasi gündemi takip etme ve ilgi boyutu, siyasi partiyi tanıma boyutu, siyasetten çekinme/uzak durma boyutu, siyasi bağlılık boyutu*” şeklinde 7 boyutta 27 önerme çerçevesinde öğrencilerin siyasete ilgi ve yaklaşımları sorgulanmış ve ters önermelerden de destek alınarak çalışma güçlendirilmiştir. Böylece öğrencilerin önermelere katılım düzeyleri dikkate alınarak “*siyasi tartışma düzeyleri, siyasetteki eylem yönleri, siyasete katılma durumları, siyaseti takip etme durumları, partilere yaklaşımları, siyasetten çekinme/uzak durma düzeyleri ve siyasete bağlılık durumları*” “*demografik ve diğer özellikler*” çerçevesinde yorumlanmıştır.

1 Araştırma örneklemini olarak seçilmiş olan Ortaköy Meslek Yüksekokulu 1992’den beri eğitimine devam etmektedir. Niğde Üniversitesi’ne bağlı olarak eğitime başlamış bulunan okul 2006 yılı itibariyle Aksaray Üniversitesi ismini alan üniversiteye bağlanmıştır. 5400 metrekare kapalı ve 30 bin metrekare açık ağaçlık alana sahip bulunan okul (<https://ortakoy.aksaray.edu.tr/Tarihce>, 2023) 24 hoca ile aktif durumda olan 8 programda eğitim öğretim hizmetini sürdürmektedir. Bunlardan “*sosyal programlar*” olarak ifade edilen programlar “*Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Maliye, Sosyal Güvenlik, Bankacılık ve Sigortacılık, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları*” iken “*teknik programlar*” ise “*Elektronik Teknolojisi, Mekatronik ve Makine*” şeklinde sıralanabilir (<https://ortakoy.aksaray.edu.tr>, 2023).

2.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de eğitimine devam etmekte olan tüm üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu öğrencileridir. Anketin uygulanacağı meslek yüksekokulunda okula aktif olarak devam eden öğrenci sayısı 443 kişi olarak tespit edilmiştir. Ana kütlenin 443 olduğu durumda %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığında 206 katılımcıya ulaşılması yeterlidir. Dolayısıyla çalışma için minimum 206 katılımcıya ulaşmak hedeflenmiştir. Bu bağlamda 8 programa ait olarak ayrı ayrı kurulmuş olan WhatsApp gruplarına dâhil olan 380 öğrenciye anket linki ulaştırılmış ve 208 istekli/gönüllü öğrenci anketi doldurarak göndermiştir. Dolayısıyla anketlere dönüt oranı %54,7 civarında gerçekleşmiştir.

2.3.Araştırmanın Soruları

Çalışmanın içeriğinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Öğrencilerin aile fertlerinin siyasi gelişmelere ilgi düzeyi nedir?
2. Öğrencilerin haber izleme düzeyleri nedir?
3. Öğrencilerin oy kullanma isteklilik düzeyleri nedir?
4. Öğrencilerin haksızlıklar karşısındaki tepki düzeyleri nedir?
5. Öğrencilerin demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde siyasi tartışma kültürü düzeyleri nedir?
6. Öğrencilerin demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde siyasi eylem düzeyleri nedir?
7. Öğrencilerin demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde siyasete katılma düzeyleri nedir?
8. Öğrencilerin demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde siyasi gündemi takip, siyasete ilgi ve siyasetten çekinme/uzak durma düzeyleri nedir?
9. Öğrencilerin demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde siyasi partileri tanıma düzeyleri nedir?
10. Öğrencilerin demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde siyasi bağlılık düzeyleri nedir?

2.4. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Tekniği/Araçları

Bu çalışmada kullanılan anket, çalışmanın yazarı tarafından, kaynakçada yer alan çalışmalar incelenerek onlardan edinilen fikirler doğrultusunda oluşturulmuştur. Anket ayrıca siyaset bilimi alanında uzman hocaların düşünce ve eleştirileri de dikkate alınarak düzenlenmiştir. Bu şekilde son hali verilen anket online olarak gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Ankette “*demografik soruların yanı sıra siyasete dâhil olma ve diğer bazı hususların/özelliklerin*” içinde bulunduğu 10 tane kapalı uçlu soru sorulmuştur. Bunun yanı sıra ankette üniversite öğrencilerinin siyasete olan ilgi ve yaklaşım durumlarını belirlemeye yönelik 27 önermeye yer verilmiştir. Bu önermelerden bazıları ters önerme şeklinde hazırlanarak (Özmen, 2012:197) bulgulara dair yorumlamalara değer katmak istenmiştir. Siyasete olan ilgi ve yaklaşımın ölçülmek istendiği 27 önermenin cevaplandırılmasında “1=hiç katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=fikrim yok/kararsızım, 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS (23. Versiyon) programı ile analiz edilmiştir. Bu anlamda veriler, “*frekans (frequencies) analizi, yüzdeler dağılımları (descriptives), çapraz tablo (crosstabs) analizi, güvenilirlik (reliability) analizi ve anket soruları/önermeleri özellik puanı hesaplaması (compute variable) analizi*” şeklinde değerlendirmeye dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgular dikkate alınarak *katégorik karşılaştırma yapılmış, çapraz tablolarla ilişkiler kurularak değerlendirilmeler yapılmış, frekans analizi yapılmış ve betimleyici analizler ortaya konulmuştur*. Bu şekilde hazırlanan tabloların yorumlanmasında ya da verilerin yüzdesel yazılmasında “*her kesimden okuyucunun anlayacağı sade bir dil kullanılmasına*” ehemmiyet verilmiştir.

Bununla birlikte bulguların yorumlanmasında bir karşılaştırma fırsatı/imekânı yaratarak çalışma sorularına daha anlaşılır/görünür cevaplar bulmak ve bu konuda daha net/anlaşılır yorumlar yapmak için öğrencilerin “*içinde buldukları demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde*” bazı davranışları sergileyeceklerine dair beklentiler ortaya konulmuştur. Bu bağlamda “*ailesi siyasete ilgili olan öğrencilerin ailesinden etkilenerek siyasete ilgi duyacakları düşünülerek ailesi siyasetten uzak olan öğrencilere kıyasla; erkek öğrencilerin Türk*

toplum yapısında erkek olmalarına bağlı olarak kendilerinden beklenenler ve bu bağlamda çevresel olaylara daha çok maruz kalmaları nedeniyle Türk ailesi içerisinde korunmaya çalışılan kadın öğrencilere kıyasla; yaşı büyük olan ve bu bağlamda hayata dair daha fazla şey yaşamış olan öğrencilerin yaşı küçük olup hayat tecrübesi daha az olan öğrencilere kıyasla; ekonomik durumu daha kötü olan öğrencilerin bu kaygılarından ve bunu düzeltmek isteyecekleri beklentisinden dolayı ekonomik durumu daha iyi olan öğrencilere kıyasla; sosyal programlarda okuyan öğrencilerin aldıkları derslerin siyasete daha yakın ve ilgili olması bağlamında teknik programlarda okuyan öğrencilere kıyasla; küçük yerleşim yerlerinde daha az imkânla yaşayan ve bunu düzeltmek için kaygı sahibi olarak siyasete ilgi duyacağı düşünülen öğrencilerin büyük yerlerde ikamet edip imkânları daha fazla olan öğrencilere kıyasla; haberleri merak edip izleyen ve böylece ülkenin gidişatını merak ettiği (önemsediği) düşünülen öğrencilerin gündemi önemsemeyen ve böylece haber izlemeyen öğrencilere kıyasla; seçimlerde oy kullanma isteği güçlü olup ülkede olan bitene dâhil/etkili olmak isteyen öğrencilerin oy kullanma konusunu önemsemeyip bu konuda isteksiz olan öğrencilere kıyasla; siyasetin iktidara erişmek ve yanlış görülen şeyleri düzeltmek arzusu taşıdığı düşünüldüğünde haksızlığa uğradıklarında haklarını arama ve bozuk olduğuna inandıkları şeyi düzeltme yönü olan öğrencilerin haksızlık karşısında sessiz kalan ve haksızlığı düzeltmeye ilgisiz kalan öğrencilere kıyasla; siyasi içerikli kitapları okuyarak bu konudaki gündemi, tartışmaları, gelişmeleri ve düşünceleri önemseyen öğrencilerin gündemi umarsamayıp siyasi kitaplar okumayan öğrencilere kıyasla” siyasete daha ilgili olacakları düşünülmektedir/beklenmektedir. Dolayısıyla çalışma bulguları bu beklentilerle kıyaslanarak değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

2.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi

Aksaray Üniversitesi Ortaköy Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin doldurduğu anketlerdeki verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular ve bu bulguların değerlendirilmesine ilişkin durum aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

2.5.1. Demografik ve Diğer Bazı Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcılara demografik ve diğer bazı özellikler içeren 10 adet soru yöneltilmiştir. Bu sorulara dair yapılan frekans analizi ve yüzdelik dağılım neticesinde elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir;

Tablo 1. Demografik ve Diğer Bazı Değişkenlere Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

Değişkenler	Frekans (S) (Kişi)	Yüzde (%)
1. Cinsiyetiniz?		
Kadın	98	47,1
Erkek	110	52,9
Toplam	208	100,0
2. Yaşınız?		
18 yaşından küçük	2	1,0
18-21 yaş arası	136	65,4
22-25 yaş arası	51	24,5
25 yaş üzeri	19	9,1
Toplam	208	100,0
3. Ekonomik Durumunuz?		
Gelirim az ve ihtiyacımı karşılamıyor	51	24,5
Orta gelirliyim ve idare ediyorum	121	58,2
Gelir durumum iyi kimseye muhtaç değilim	36	17,3
Toplam	208	100,0
4. Öğrencisi Bulduğunuz Program?		
Sosyal Program	152	73,1
Teknik Program	56	26,9

Toplam	208	100,0
5. Üniversite dışında ailenizle ya da yalnız olarak ikamet ettiğiniz yer?		
Mezra, Köy ya da Kasaba	44	21,2
Belde ya da İlçe	68	32,7
İl	56	26,9
Büyükşehir	40	19,2
Toplam	208	100,0
6. Siyasi içerikli kitapları okuma durumunuz?		
Hiç okumam	114	54,8
Her zaman okurum	18	8,7
Zaman zaman (bazen) okurum	76	36,5
Toplam	208	100,0
7. Yakın aile fertlerinizin siyasi gelişmelere olan yaklaşım?		
İlgisizler	43	20,7
İlgililer	165	79,3
Toplam	208	100,0
8. Haberleri izleme durumunuz?		
Her zaman	84	40,4
Hiçbir zaman	9	4,3
Bazen	115	55,3
Toplam	208	100,0
9. Seçimlerde oy kullanmaya isteklilik durumunuz?		
Oy kullanmaya çok istekliyim	164	78,8
Oy kullanmaya hiç istekli değilim	14	6,7
Sırf (öylesine) oy kullanmak için giderim	20	9,6
Ceza yememek için oy kullanmaya giderim	4	1,9
Çevremdekilerin baskısı nedeniyle oy kullanmaya giderim	6	2,9
Toplam	208	100,0
10. Bir haksızlığa ya da adaletsizliğe maruz kalınca “sözlü olarak ya da dilekçe türü vs. araçlarla” şikâyetle bulunma düzeyiniz?		
Allah’a havale ederim	30	14,4
Derhal şikâyetle bulunurum	68	32,7
Büyük bir haksızlığa uğramışsam şikâyet ederim küçük haksızlıkta etmem	110	52,9
Toplam	208	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %47,1’i (98 kişi) kadın, %52,9’u (110 kişi) erkektir. Katılımcıların yaş durumuna bakıldığında 18 yaş altındakiler sadece %1’lik (2 kişi) kesimdir ve bu bağlamda katılımcıların %99’unun ailelerine bağlı olmaksızın iradelerini kanuni olarak kullanabilecek durumda oldukları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların % 65,4 ‘lük (136 kişi) ciddi bir kesimi 18-21 yaş aralığında, %24,5’i (51 kişi) 22-25 yaş aralığında ve %9,1’i (19 kişi) 25 yaş üzeri konumdadır. Gelir durumları itibarıyla bakıldığında öğrencilerin %75 üzerindeki bir kesimi orta ya da yüksek gelir düzeyine sahiptir. Ayrıca katılımcıların %73,1’i (152 kişi) sosyal programlarda ve %26,9’u (56 kişi) teknik programlarda okumaktadır. Öte yandan katılımcıların üniversite dışında ikamet yeri olarak gösterdikleri alanlar dikkate alındığında öğrencilerin hemen hemen yarısının (%53,9) mezra, köy, belde ve ilçe diğer yarıya yakınının (%46,1) da il ve büyükşehir gibi alanlarda yaşıyor olduğu görülmektedir.

Demografik değişkenler dışındaki bazı değişkenler dikkate alınarak durum analiz edildiğinde öncelikle siyasi kitaplar okumanın siyasete ilgiyi gösterdiği düşünülmektedir. Bu çerçevede öğrencilerin %54,8'inin (114 kişi) siyasi içerikli kitapları hiç okumadığı, %8,7'sinin (18 kişi) her zaman siyasi kitaplar okuduğu ve %36,5'inin ise (76 kişi) zaman zaman siyasi kitaplar okuduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede öğrencilerin yarıya yakınının (%45,2) siyasi kitaplar okumaya eğimli olduğu ve böylece siyasete ilgi duydukları anlaşılabilir. Özellikle öğrencilerden %9'a yakınının bu konuda siyasi meselelere eğilen kitapları her zaman okuyarak siyasi meselelere daha yüksek oranda meraklı oldukları, siyasi meseleleri öğrenmek istedikleri ve bu konuda kafa yordukları anlaşılabilir.

Öte yandan öğrenciler üniversite hayatlarından evvel aileleri ile birlikte yaşadıkları için ailelerinin siyasete ilgili ya da ilgisiz olmalarından etkilenecekleri düşünülmektedir. Bu bağlamda öğrencilere yakın aile fertlerinin siyasete olan ilgisi sorulduğunda öğrencilerin %79,3'ü (165 kişi) ailelerinin siyasete ilgili olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla aile içi diyaloglar dikkate alındığında ve katılımcıların cevapları Türkiye için genellendiğinde Türk halkının siyasi meselelere duyarlı ve ilgili olduğu değerlendirilebilir. Öğrencilerin ülkede olup biteni öğrenmek açısından haberleri takip etme durumları da siyasete olan ilgileri hakkında fikir verebilir. Bu durum dikkate alındığında öğrencilerin sadece %4,3'ünün (9 kişi) hiç bir zaman haberleri izlemediği, %55,3'ünün (115 kişi) bazen izlediği ve %40,4'ünün (84 kişi) ise her zaman haberleri izlediği görülmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin %40'dan fazlası haberleri özellikle takip ederek siyasi gündemi merak etmektedir.

Siyasi meselelere özellikle ilgili olan bu kesimin yanı sıra %55'den fazla bir kesim de haberleri bazen izlese de ülkede yaşananlara ilgi duyduklarını ve duyarsız olmadıklarını göstermişlerdir. Öğrencilerin oy kullanmaya olan isteklilik durumu da siyasete olan ilgi durumlarını göstermesi açısından önemlidir. Bu bağlamda öğrencilerin %78,8'lik (164 kişi) kesimi oy kullanmaya çok istekli olduklarını belirtirken %21,2'lik çok az bir kesim oy kullanmaya isteksizlik göstermektedir. Bu kesim depolitize olmuş gözükmektedir ve bu durumun sebepleri ayrı bir çalışmanın konusu olarak araştırılabilir. Bu anlamda ankete katılan öğrencilerden %80'e yakın kesimin oy kullanmaya dair istekli olması siyasete ilgileri olması açısından önemlidir.

Öğrencilerin bir haksızlığa uğradıklarında haklarını araması ülkenin kanunlarına güvendiklerini ve kendilerini bir vatandaş olarak değerli gördüklerini göstermektedir. Bu bağlamda haklarını arayan vatandaşlar sorunlu alanları düzeltmek, mevcut iyi koşulları korumak ve daha iyiye götürmek kaygısı gütmektedirler. Dolayısıyla haklarını aramayabilen öğrencilerin siyasete ilgili olması beklenmektedir. Bu bağlamda öğrencilere bir haksızlığa uğradıklarında şikâyetle bulunma düzeyleri sorulduğunda %14,4'ü (30 kişi) şikâyetle bulunmayacağını, %52,9'u (110 kişi) büyük bir haksızlığa uğradığında şikâyetle bulunacağını, %32,7'si (68 kişi) ise derhal şikâyetle bulunup hakkını arayacağını bildirmiştir. Bu durum öğrencilerin %85'in üzerindeki bir kesiminin hakkını aramaya eğilimli olduğunu ve bu çerçevede mevcut kanun ve imkânlara göre hakkını alabileceğine dair umudu olduğunu göstermektedir. Ancak %52,9'luk büyük bir kesimin büyük haksızlıklara maruz kaldıklarında hakkını arayacağını bildirmesini Türkiye'deki hak arama yollarının maliyetli ve uzun süreli olmasına bağlamak mümkün gözükmektedir. Ancak %15'e yakın kesimin hakkını arama kaygısı gütmemesinin sebeplerinin ayrı bir araştırmanın konusu olarak incelenmesi gerekmektedir.

2.5.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma değişkenlerinin güvenilir durumunu belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı değerlendirilmiştir. Cronbach's Alpha içi tutarlılık katsayısının 0,80-1,00 arası bir değere sahip olması ölçeğin "yüksek derecede güvenilir" olduğunun göstergesidir (Özdamar, 1999:522). Analiz sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,865 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.5.3. Öğrencilerin Siyasete Olan İlgi ve Yaklaşımları Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Öğrencilerin siyasete olan ilgi ve yaklaşımlarına ilişkin 27 adet önerme sunulmuş ve bu önermeler kendi içerisinde "siyasi tartışma kültürü boyutu, siyasi eylem boyutu, siyasete katılma boyutu, siyasi gündemi takip ve ilgi boyutu, siyasi partiyi tanıma boyutu, siyasetten çekinme/uzak durma boyutu, siyasi bağlılık boyutu" şeklinde 7 boyutta ve ayrı tablolarla değerlendirilmiştir. Bu boyutlar içerisinde verilen bazı önermeler ters önerme niteliği taşımakta ve bulguların yorumlanmasına değer katmaktadır.

2.5.3.1. Öğrencilerin Siyasete Olan İlgi ve Yaklaşımları Hakkındaki Boyut Olarak Tasniflenmiş Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirme

Öğrencilere, “*siyasi tartışma kültürü boyutu*” başlığı altında 3 adet önerme yöneltilmiştir. Bu önermelere ilişkin katılım durumları Tablo 2’de verilmiştir. Bu önermelerden 3’üncüsü ters önerme niteliğindedir.

Tablo 2. Öğrencilerin “*Siyasi Tartışma Kültürü Boyutu*” Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bilgiler

Katılım Düzeyi	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Araştırmaya Katılan Sayısı: 208 N:208	
	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Ortalama (Mean)	Beklenen Ortalama
A) Siyasi Tartışma Kültürü Boyutu Konusundaki Önermeler												
A.1. Siyasi konuları tartışmayı severim.	35	16,8	51	24,5	44	21,2	60	28,8	18	8,7	2,8798	
A.2. Siyasi gündemle ilgili yeni olayları konuşmak ve tartışmak için bu konuda yatkınlığı olan kimseleri arayıp onlarla gündemi konuşmak isterim.	42	20,2	64	30,8	38	18,3	51	24,5	13	6,3	2,6587	
A.3. Siyasi tartışmalarla hiçbir yere varılamayacağına eminim.	19	9,1	41	19,7	53	25,5	57	27,4	38	18,3	3,2596	1,7404

Tablo 2’de yer alan önermelerden ilki öğrencilerin siyasi konuları tartışma düzeylerini ölçmeye yönelmiştir. Bu çerçevede öğrencilerin %37,5’lik (78 kişi) kesimi siyasi konuları tartışmayı sevdiğini %41,3’lük kesim ise sevmediğini bildirmiştir. %21,2’lik (44 kişi) kesim ise ortaya net bir kanaat koymaktan çekinmiştir. Öğrencilerin %30,8’lik (64 kişi) kesimi siyasi gündemde yaşanan yeni olayları tartışmak için yakın olduğu kişileri arayıp gündemi değerlendirmek isteyecek kadar siyasi konulara yakın iken %51’lik (106 kişi) kesim böyle bir şey yapmayacaklarını ifade etmişlerdir. Ters önerme niteliğindeki 3’üncü önermeye ise %45,7’lik (95 kişi) kesim katılım göstererek siyasi tartışmalarla hiç bir yere varılamayacağını bildirmiş ve böylece siyasete ilgili olmadıklarını ve siyaseti katkı sağlayıcı görmediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların %25,5’lik (53 kişi) kesimi ise kararsız olduklarını bildirerek görüş bildirmekten imtina etmişler ve depolitize olduklarını göstermişlerdir. %28,8’lik (60 kişi) kesim ise siyasi tartışmaları yarar sağlayıcı görerek siyasete ilgilerini göstermişlerdir. 3 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin %40 üzerindeki bir kesiminin siyasi tartışma kültürünün olmadığını ve siyasete ilgisiz olduklarını söylemek mümkündür. Ortalamada hemen hemen %20’lik bir kesimi ise siyasi konulara cevap vermektense uzak olduklarını göstererek politikadan görüş bildirecek (tartışacak) kadar bile uzak olduklarını göstermişlerdir. Önermelere katılım ortalamaları dikkate alındığında da öğrencilerin yarıdan fazlasının siyasi tartışmaya yatkın olmadıkları anlaşılabilmektedir. Öğrencilere “*siyasi eylem boyutu*” başlığı altında 5 adet önerme yöneltilmiştir. Bu önermelere ilişkin katılım durumları Tablo 3’te verilmiştir. Bu önermelerden hiçbirisi ters önerme niteliği taşımamaktadır.

Tablo 3. Öğrencilerin “*Siyasi Eylem Boyutu*” Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bilgiler

Katılım Düzeyi	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Araştırmaya Katılan Sayısı: 208 N:208	
	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Ortalama (Mean)	Beklenen Ortalama
B) Siyasi Eylem Boyutu Konusundaki Önermeler												
B.4. Siyasi konularda bildiğim bir şeyi konuşmaktan çekinmem.	16	7,7	25	12,0	32	15,4	86	41,3	49	23,6	3,6106	
B.5. Siyasi bir meselede eminsem ailemin bu düşüncemi desteklemesini isterim.	14	6,7	28	13,5	37	17,8	88	42,3	41	19,7	3,5481	
B.6. Bir partiye üye kaydım bulunmaktadır.	127	61,1	44	21,2	10	4,8	20	9,6	7	3,4	1,7308	
B.7. Üyesi olduğum sivil toplum kuruluşu var.	118	56,7	53	25,5	15	7,2	14	6,7	8	3,8	1,7548	
B.8. Siyasete ilgi duyarak ve siyasi konularda duyarlılık göstererek bir şeyleri değiştirmek mümkün.	17	8,2	42	20,2	58	27,9	65	31,3	26	12,5	3,1971	

Tablo 3'e bakıldığında öğrencilerin %64,9'luk (135 kişi) kesiminin siyasi konularda bildiği bir şeyi söylemekten çekinmediğini bildirdiği görülmektedir. %19,7'si (41 kişi) ise bu önermeye katılmadıklarını bildirmişlerdir ve böylece bildikleri bir şeyi bile söylemekten uzak duracaklarını göstermişlerdir. Katılımcıların %62'si (129 kişi) emin oldukları siyasi meselelerde ailelerinin düşüncesine destek vermesini bekleyecek kadar siyasete ilgi gösterirken %20,2'lik kesim (42 kişi) böyle bir düşünceye katılmadıkları gibi aile desteğini de arkalarına almayı önemsemediklerini göstermişlerdir. Ancak öğrenciler siyasi partiye üyelik çerçevesinde değerlendirildiğinde öğrencilerin sadece %13'lük kesimi (27 kişi) bir siyasi partiye üye pozisyonundadır. %4,8'lik kesim (10 kişi) ise bu konuda üye olup olmadıklarını dahi ifade edemeyen bir depolitizasyon içerisindedirler. Öğrencilerin sadece %10,5'i (22 kişi) bir sivil toplum kuruluşuna üyeliği olduğunu bildirmiştir. Öğrencilerin %43,8'i (91 kişi) siyasete ilgi duyup siyasi konularda duyarlılık göstererek bir şeyleri değiştirebilmenin mümkün olacağını bildirerek siyaseti önemli bir düzenleyici kurum olarak görüp önem verdiklerini göstermişlerdir. Bu çerçevede siyasi katılım yönleri güçlü olduğu gibi depolitize olmadıklarını göstermişlerdir. %28,4'lük kesim ise siyaseti bir şeyleri değiştirmek için bir araç olarak görmeyerek depolitize olmuş gözükümlüdürler.

5 önerme birlikte değerlendirildiğinde ve siyasi eylem yönü dikkate alındığında öğrencilerin hemen hemen %20'lik bir kesiminin siyasi konularda konuşma eğilimi olmadığı ve destek olmaya dönük bir düşünce açıklamaya yönelmedikleri görülmektedir. Öğrencilerin %13'ü siyasi parti üyeliği ile aktif siyasetin içerisinde iken %10 civarındaki bir kesim sivil toplum örgütleri aracılığı ile bir eylem yönü sergilemektedir. Öğrencilerin %30'a yakın bir kesimi ise siyaset kanalı ile bir şeylerin değiştirilemeyeceğini bildirerek siyasi eylem olan uzaklıklarını göstermişlerdir. Öğrencilerin %40'ın üzerindeki kesimi siyasete ilgi duyarak bir şeylerin değişeceğine inanırken %60'ın üzerindeki kesim söylem düzeyinde siyasi eyleme dâhil olma iradesi göstereceklerini bildirmişlerdir. Katılım ortalamaları itibarıyla de "siyasi düşüncüyü açıklama konusunda ve destek arama konusunda" eylem yönünün daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

Öğrencilere "siyasete katılma boyutu" başlığı altında 5 adet önerme yöneltilmiştir. Bu önermelere ilişkin katılım durumları Tablo 4'te verilmiştir. Bu önermelerden hiçbirisi ters önerme niteliği taşımamaktadır.

Tablo 4. Öğrencilerin "Siyasete Katılma Boyutu" Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

Katılım Düzeyi	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Araştırmaya Katılan Sayısı: 208 N:208	
	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Ortalama (Mean)	Beklenen Ortalama
C) Siyasete Katılma Boyutu Konusundaki Önermeler												
C.9. Siyasete atılmak ve vazife almak isterim.	39	18,8	53	25,5	55	26,4	34	16,3	27	13,0	2,7933	
C.10. Bence her vatandaş siyasete ilgili olmalıdır.	20	9,6	32	15,4	67	32,2	63	30,3	26	12,5	3,2067	
C.11. Bence herkes bir siyasi partiye üye olmalıdır.	64	30,8	75	36,1	54	26,0	9	4,3	6	2,9	2,1250	
C.12. Bence herkes sivil toplum kuruluşlarında vazife alarak siyasetçilerin kararlarını yönlendirmelidir.	32	15,4	48	23,1	72	34,6	39	18,8	17	8,2	2,8125	
C.13. Siyasal politikaları beğenmediğimde buna karşı düzenlenen protestolara katılım.	71	34,1	60	28,8	48	23,1	19	9,1	10	4,8	2,2163	

Tablo 4'e bakıldığında öğrencilerden sadece %29,3'ünün (61 kişi) siyasete atılmak ve vazife almak istediği anlaşılmaktadır. Öğrencilerin %18,8'i (39 kişi) bu önermeye hiç katılmadıklarını bildirmiş ve toplamda %44,3'ü (92 kişi) bu önermeye katılmadıklarını bildirerek siyasete aktif katılım istemediklerini göstermişlerdir. %42,8'lik (89 kişi) kesim her vatandaşın siyasete ilgili olması gerektiğini bildirirken %25'lik kesim (52 kişi) bu konuda siyasete ilgili olunması gerektiğini bildirerek ve siyasi katılımdan uzak durarak depolitize olduklarını

göstermişlerdir. %32,2'lik kesim ise (67 kişi) bu önermeye kararsızlık bildirerek net bir cevap vermekten çekinmişlerdir. %7,2'lik (15 kişi) kesim herkesin bir siyasi partiye üye olması gerektiğini bildirirken %66,9'luk kesim (139 kişi) herkesin bir siyasi partiye üye olması gerektiğini düşünmektedir. Öğrencilerin %27'si (56 kişi) insanların sivil toplum kuruluşlarına dâhil olarak siyasetçilerin kararlarını etkilemesi gerektiğini düşünürken %38,5'lik kesim (80 kişi) buna katılmadıklarını bildirmişlerdir. %13,9'luk kesim siyasi partilerin yanlış politikalarına karşı düzenlenen protestolara katılacağını bildirirken %62,9'luk ciddi bir kesim (131 kişi) hükümetin davranışına karşı olmayacağını bildirmişlerdir.

5 önerme birlikte değerlendirildiğinde ve öğrencilerin siyasete katılma boyutu değerlendirildiğinde %30 civarı kesimin siyasete aktif katılma sıcak baktığı ve vazife almaya istekli olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %25'i ise siyasete ilgili olmadıklarını ve siyasi katılım göstermeyeceklerini açıkça göstermişlerdir. Öğrencilerin %67 civarındaki kesimi siyasi parti üyeliğine karşı çıkarak siyasi katılımdan uzak dururken %40'a varan kesimi sivil toplum kuruluşları vasıtasıyla siyasi politikaları etkilemeye sıcak bakmış gözükmektedirler. Öğrencilerin %14'e yakın kesimi yanlış politikalara karşı eylem düzeyinde karşı duruş sergileyebilecek düzeyde iken %63 kadarı hükümetin yanlış politikalarına karşı durmayacaklarını göstermişlerdir. Bu çerçevede öğrencilerin siyasi katılım düzeylerinin de düşük olduğu görülebilmektedir. Her vatandaşın siyasetle ilgili olması gerektiğini ortaya koyan önerme en fazla ortalama değerini almıştır. Dolayısıyla öğrenciler kendileri ile ilgili kanaatlerinden ziyade başkaları ile ilgili kanaatlerinde siyasetle ilgili olunması gerektiğini düşünmektedirler.

Öğrencilere “*siyasi gündemi takip ve ilgi boyutu*” başlığı altında 3 adet önerme yöneltilmiştir. Bu önermelere ilişkin katılım durumları Tablo 5'te verilmiştir. Bu önermelerden hiçbirisi ters önerme niteliği taşımamaktadır.

Tablo 5. Öğrencilerin “*Siyasi Gündemi Takip ve İlgi Boyutu*” Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

Katılım Düzeyi	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Araştırmaya Katılan Sayısı: 208 N:208	
	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Ortalama (Mean)	Beklenen Ortalama
D) Siyasi Gündemi Takip ve İlgi Boyutu Konusundaki Önermeler												
D.14. Siyasi tartışma programlarını vakit buldukça izlerim.	24	11,5	43	20,7	36	17,3	82	39,4	23	11,1	3,1779	
D.15. Türkiye’de siyasi gelişmeleri önemseyip takip ederim.	16	7,7	19	9,1	38	18,3	102	49,0	33	15,9	3,5625	
D.16. Siyasi kitaplar okumayı severim.	60	28,8	46	22,1	48	23,1	40	19,2	14	6,7	2,5288	

Tablo 5 incelendiğinde öğrencilerden %50,5'inin (105 kişi) siyasi tartışma programlarını vakit oldukça izlediği anlaşılmaktadır. Bu tür programları izlemediğini belirtenler ise %32,2'lik (67 kişi) kesimdir. %17,3'lik (36 kişi) kesim ise bu konuda görüş bildirmekten çekinmiştir. Türkiye'deki siyasi gelişmeleri önemseyip takip ettiğini bildirenler ise %64,9'luk (135 kişi) önemli bir kesimdir. Siyasi kitapları okumayı seven ise %25,9'luk bir kesim bulunmaktadır. Bu tür kitapları ise %50,9'luk (106 kişi) kesim okumayı sevmediğini bildirmiştir.

3 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerden hemen hemen %25'lik kesimin hem kitap okuyarak hem de siyasi gelişmeleri takip edip bu konudaki tartışma programlarını izleyerek siyasete yüksek bir ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır. Öğrencilerden %50'lik kesim tartışma programlarını izlemeye dair ilgisini göstermiştir ve %65'e varan kısım ise Türkiye'de siyasi gelişmeleri takip ettiğini bildirerek siyasi gündemi takip etmeye olan ilgisini göstermiştir. Katılım ortalaması düzeyi de 3,56 puanla bu görüşü desteklemektedir.

Öğrencilere “*siyasi partiyi tanıma boyutu*” başlığı altında 4 adet önerme yöneltilmiştir. Bu önermelere ilişkin katılım durumları Tablo 6'da verilmiştir. Bu önermelerden hiçbirisi ters önerme niteliği taşımamaktadır.

Tablo 6. Öğrencilerin “Siyasi Partiyi Tanıma Boyutu” Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

Katılım Düzeyi	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		Araştırmaya Katılan Sayısı: 208 N:208	
	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Ortalama (Mean)	Beklenen Ortalama
E) Siyasi Partiyi Tanıma Boyutu Konusundaki Önermeler												
E.17. Oy vereceğim partinin politikalarını bilirim.	12	5,8	13	6,3	36	17,3	101	48,6	46	22,1	3,7500	
E.18. Oy vereceğim partinin ideolojisini önemserim.	12	5,8	13	6,3	35	16,8	98	47,1	50	24,0	3,7740	
E.19. Partinin liderine bakıp oy veririm.	17	8,2	39	18,8	27	13,0	84	40,4	41	19,7	3,4471	
E.20. Memleketimdeki tüm milletvekillerinin ismini ve hangi partiden seçildiklerini bilirim.	27	13,0	55	26,4	58	27,9	46	22,1	22	10,6	2,9087	

Tablo 6’ya bakıldığında öğrencilerden %65’9’u (147 kişi) oy verdiği partinin politikalarını bildiğini belirtmiş ve %12,1’i ise (25 kişi) bilmediğini belirtmiştir. Öğrencilerin %71,1’i ise (148 kişi) oy verdiği partinin ideolojisini önemsemediğini ifade ederken %12,1’i (25 kişi) önemsemediğini bildirmiştir. Siyasi partinin liderine bakıp oy vereceğini bildirenler ise %60,1’lik (125 kişi) bir kesimdir. %27’lik kesim ise (56 kişi) oy verirken lider unsuruna bakmadıklarını bildirmişlerdir. Memleketindeki milletvekillerini ve partilerini bildiğini söyleyenler ise %32,7’lik (68 kişi) kesimdir. %39,4’lük (82 kişi) kesim ise memleketlerinde seçilen milletvekillerini bilmemektedir.

4 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin %65 üzerindeki kesimi tercih ettikleri partilerin politikalarını ve ideolojisini bilerek partilerini tanıdıklarını göstermişlerdir. Parti lideri ise öğrencilerin %60’ı için siyasi tercihte belirleyicidir. Memleketlerindeki milletvekillerini tanıma oranları ise %30 civarındadır ki bu durum yeni sistem (başkanlık) gereği milletvekilliği mertebesini çok etkili görmediklerinden kaynaklanıyor olabilir. Çünkü partiyi ve liderini önemseme yönü güçlü olan öğrenciler milletvekillerini tanımayı pozisyonadadır. Bu bağlamda “siyasi partilerinin iktidarda olması ve ideolojileri ile politikaları harekete geçirmesi” öğrenciler için daha önemsenir durumdadır. Katılım ortalamaları da bu durumu işaret etmektedir.

Öğrencilere “siyasetten çekinme/uzak durma boyutu” başlığı altında 4 adet önerme yöneltilmiştir. Bu önermelere ilişkin katılım durumları Tablo 7’de verilmiştir. Bu önermelerden 4’ü de ters önerme niteliğindedir.

Tablo 7. Öğrencilerin “Siyasetten Çekinme/Uzak Durma Boyutu” Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

Katılım Düzeyi	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		Araştırmaya Katılan Sayısı: 208 N:208	
	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Ortalama (Mean)	Beklenen Ortalama
F) Siyasetten Çekinme/Uzak Durma Boyutu Konusundaki Önermeler												
F.21.Siyasete bulaşırsam okulumu bitiremem.	43	20,7	62	29,8	49	23,6	34	16,3	20	9,6	2,6442	2,3558
F.22.Siyasetle karın doymaz, kazancımıza odaklanmamız lazım.	21	10,1	55	26,4	59	28,4	45	21,6	28	13,5	3,0192	1,9808
F.23.Siyasetle uğraşmak anca bela getirir.	30	14,4	59	28,4	79	38,0	23	11,1	17	8,2	2,7019	2,2981
F.24.Siyasetle ilgili her şeyden nefret eder uzak dururum.	39	18,8	80	38,5	58	27,9	21	10,1	10	4,8	2,4375	2,5625

Tablo 7’de görüldüğü üzere öğrencilerin %25,9’luk (54 kişi) kesimi siyasete bulaşırsa okulu bitiremeyeceğini düşünmektedir. Ancak diğer yandan %50,5’i ise (105 kişi) bu önermeye katılmayarak siyasete dâhil olmayı eğitime engel olarak görmediklerini göstermişlerdir. Öğrencilerin %23,6’lık (49 kişi) ciddi bir kesimi ise bu önermeye cevap vermektense çekinmiştir. Siyasetle karın doymayacağını ve ekonomik unsurlara yönelmenin daha doğru olacağını düşünen kesim ise %35,1’lik (73 kişi) bir kesimdir. Bu önermeye katılmayanlar ise %36,5’lik (76 kişi) bir kesimdir. Siyasetle meşgul olmayı sorun yaratıcı olarak gören önermeye katılanlar %19,3’lük (40 kişi) kesimdir ki bu kesim tamamen depolitize olmuş gözükmektedir. %42,8’lik (89 kişi) kesim ise siyaseti sorun yaratan bir alan olarak görmemektedir. Bu konuda da kararsızlar %38’lik (79 kişi) ciddi bir çoğunluk kesimdir. Siyasetle ilgili her şeyden nefret ettiğini bildirenler ise %14,9’luk kesimdir ki bunlar tamamen depolitize olmuş kesimi göstermektedir. Bu önermeye karşı olanlar %57,3’lük (119 kişi) kesimken kararsızlar %27,9’luk (58 kişi) orana tekabül etmektedir.

4 önerme birlikte değerlendirildiğinde siyasetten çeken ya da uzak duran %20 üzerinde bir kesim olduğu açıktır. %25,9’luk kesim öğrenciliklerini risk etmemek için siyasetten uzak durma eğilimi gösterdiklerini işaret ederek 1980 darbesini yaşayan neslin çocukları olduklarını göstermişlerdir. %20’ye yakın kesim ise siyaseti sorun yaratıcı olarak görmekte ve bu karmaşadan uzak durmaya gerekçe göstermektedir. Kararsızların cevabı da bu minvalde değerlendirildiğinde bu oran daha da yükselmektedir. Ancak %50’nin üzerinde bir kesim siyasete dâhil olmayı eğitime engel görmedikleri gibi %35’in üzerindeki bir kesim “siyasetle ekonomiyi ilişkilendirip” siyaseti öteleyen bir yaklaşıma karşı durarak siyasetten çekinmeye/uzak durmaya karşı duruş göstermişlerdir. %42,8’lik kesim ise siyasetin sorun yaratan bir alan olarak görülmesine karşı durarak siyasetten çekinmeye/uzak durmaya direnç göstermişlerdir. Önermelerin katılım ortalamaları/puanları düşük olsa da 4 önermenin tamamı ters önerme niteliğindedir.

Öğrencilere “*siyasi bağlılık boyutu*” başlığı altında 3 adet önerme yöneltilmiştir. Bu önermelere ilişkin katılım durumları Tablo 8’de verilmiştir. Bu önermelerden hiçbirisi ters önerme niteliği taşımamaktadır.

Tablo 8. Öğrencilerin “*Siyasi Bağlılık Boyutu*” Hakkındaki Önermelere Verdikleri Puan Ortalamalarına ve Katılım Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Bilgiler

Katılım Düzeyi	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Araştırmaya Katılan Sayısı: 208 N:208	
	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Kişi	%	Ortalama (Mean)	Beklenen Ortalama
G) Siyasi Bağlılık Boyutu Konusundaki Önermeler												
G.25. Siyasi partime laf söylenmesini kabul edemem.	40	19,2	65	31,3	55	26,4	33	15,9	15	7,2	2,6058	
G.26. Siyasi görüşüme aykırı/zıt olan insanlardan nefret ederim.	67	32,2	78	37,5	40	19,2	12	5,8	11	5,3	2,1442	
G.27. Siyasete atılmak konusunda kararlıyım.	59	28,4	48	23,1	75	36,1	13	6,3	13	6,3	2,3894	

Tablo 8’e bakıldığında %23,1’lik (48 kişi) kesim siyasi partisine laf edilmesini kaldıramayacağını ifade ederek siyasi bağlılık duygusunun güçlü olduğunu göstermiştir. Bu önermeye katılmadığını bildiren %50,5’lik (95 kişi) kesim ise bu konularda siyasi partilerine yönelik eleştirilere açık olduklarını göstermişlerdir. Bu bağlamda öğrencilerin yarısından fazlası diğer görüşleri dinleme ve istifade etme özelliği göstermektedir. Siyasi görüşüne ters olanlardan nefret ettiğini bildirenler ise %11’lik (23 kişi) kesimdir. Bu anlamda siyasi partisine laf söyleyenlere sabrı olmayan kesim %23,1’lik kesim olsa da siyasi görüşüne zıt olanlardan nefret edenler daha az oranla %11,1’lik kesimi oluşturmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin %69,7’lik (145 kişi) yani %70’e varan kısmı siyasi görüşüne zıt olan kişilere karşı bir nefret beslememektedir. Öğrencilerin %12,6’lık (26 kişi) kesimi siyasete atılmak konusunda kararlı olduklarını bildirirken %51,5’i kesim siyasete atılmak istemediklerini bildirmişlerdir.

3 önerme birlikte değerlendirildiğinde siyasi bağlılığı çok güçlü olan %10’un üzerinde bir kesim olduğu anlaşılmaktadır ve hemen hemen bu orandaki öğrenci siyasete atılma arzusu içerisinde olduğunu bildirerek bu konudaki kararlılıklarını yinelemişlerdir. Ortalama katılımlar değerlendirildiğinde siyasi bağlılığı güçlü olan öğrenci sayısının düşük olduğu anlaşılabilmektedir.

2.5.3.2. Öğrencilerin Siyasete Olan İlgi ve Yaklaşımları Hakkındaki Boyut Olarak Tasniflenmiş Önermelere Katılım Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Bulguların Demografik ve Diğer Özellikler Çerçevesinde Değerlendirilmesi

27 önerme çapraz tablo (crosstabs) eşliğinde her bir değişken için öğrencilerin katılım düzeyleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde mevcut durum daha iyi anlaşılacaktır. Bu bağlamda çapraz tablolarda öğrencilerin katılım durumlarının yüzdesel hesabı yapılarak kıyaslama ve değerlendirme ortaya konulmuştur. Her bir önerme için demografik ve diğer değişkenlerin değerlendirmeleri önermelerin karşısındaki kutularda okunarak tablolara işlenmiştir.

Tablo 9’da “*siyasi tartışma kültürü boyutu*” önermeleri bulguları ve tüm önermelerin demografik ve diğer bazı özellikler/değişkenler çerçevesinde ayrıştırılarak değerlendirilmesine dair bir yazım gerçekleştirilmiştir.

Tablo 9. Öğrencilerin *Siyasi Tartışma Kültürü Boyutu Önermeleri* Hakkındaki Katılım Düzeylerinin *Demografik ve Diğer Bazı Özellikler/Değişkenler* Çerçevesinde Ayrıştırılarak Gösterilmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Değerlendirme

A) Siyasi Tartışma Kültürü Boyutu Önermeleri	Bulgular ve Değerlendirme
<p>A.1. Siyasi konuları tartışmayı severim.</p>	<p>Siyasi konuları tartışmayı severim önermesine öğrencilerin %37,5’i katılım göstermiştir. Erkekler %44,9 kadınlar ise %30,9 oranında katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla erkekler siyasi konularda tartışmayı kadınlara göre daha fazla benimsemektedirler. Yaş olarak ise en fazla katılımı %45,1 oranla 22-25 yaş arası öğrenciler göstermiştir. Gelir düzeyi değişkeni olarak duruma bakıldığında az gelirli %60,8, orta gelirli %30,6 ve yüksek gelirli %27,7 katılım göstermişlerdir. Gelir düzeyi arttıkça siyasi tartışmalardan uzaklaşıldığı dikkat çekmektedir. <i>Okunulan program bazında bakıldığında beklenenin aksine teknik programdakiler %48,2 sosyal programdakiler ise %33,6 oranda siyasi konuları tartışmayı sevdiğini belirtmişlerdir.</i> İkamet yeri olarak bakıldığında ise kendi içerisinde en yüksek katılımı (%45,5) mezra, köy ve kasabada ikamet edenler ortaya koymuştur ve bu tür nüfusu ve imkânı az olan alanlarda neredeyse her 2 kişiden 1’i siyasi konuları tartışmayı sevdiğini bildirmiştir. Öte yandan belde ve ilçe de küçük yerleşim yeri olarak bu orana dâhil edildiğinde %38,4 katılım ortaya çıkmaktadır. İl ve büyükşehirdekilerde bu oran %36,5 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte siyasi içerikli kitaplar okuma ile siyasi konuları tartışmayı sevme arasındaki ilişkiye bakıldığında kitap okuma düzeyi arttıkça siyasi konuları tartışmayı sevme düzeyinin arttığı görülmektedir. Dolayısıyla siyasi kitapları her zaman okuduğunu belirtenler %72,2, zaman zaman okuduğunu belirtenler %46,1 ve okumadığını bildirenler ise %26,3 katılım göstermişlerdir. Öte yandan ailesinin siyasete ilgili olduğunu bildirenler %41,8 ve ilgisiz olduğunu bildirenler %21 oranında katılım göstermişlerdir ki bu durum ailesi siyasete ilgili olanların siyasi konuları tartışmayı daha çok sevdiğinin göstergesidir. Öte yandan haber izleme konusunda ilgi arttıkça siyasi tartışmalara olan ilginin de arttığı görülmektedir. Öyle ki her zaman haber izlediğini bildirenler kendi içerisinde %52,4, bazen haber izlediğini bildirenler %27,8 ve hiç haber izlemediğini bildirenler %22,2 oranında katılım göstermişlerdir. Oy kullanma isteği temelinde durum değerlendirildiğinde oy kullanmaya çok istekli olduğunu belirtenler %43,3 ile en yüksek katılımı göstermişlerdir ki bu durumda oy verme isteği ile siyasi konuları tartışmayı sevme arasında bir uyumluluk ortaya çıkmaktadır. Oy kullanmaya isteksiz olanlar ise %15,9 oranında katılım göstermiştir. Son olarak haksızlığa uğramada tepki oranı yükseldikçe siyasi konuları tartışma düzeyinin de arttığı gözlenmiştir. Bu konuda haksızlığa uğradığında derhal şikâyet ederim diyenler %42,6, büyük haksızlıklara maruz kaldığında şikâyet edeceğini bildirenler %36,3 ve hiç bir şekilde hakkını aramayacağını bildirenler %30 katılım göstermişlerdir.</p>
<p>A.2. Siyasi gündemle ilgili yeni olayları konuşmak ve tartışmak için bu konuda yatkınlığı olan kimseleri arayıp onlarla gündemi konuşmak isterim.</p>	<p>Katılımcıların siyasi konuları tartışma seviyesinin daha üst düzeyde olması durumunu tespit etmeye yönelik bu önermeye öğrencilerin katılım oranı %30,8’dir. Erkekler %35,7 ve kadınlar %26,4 oranda katılım sergilemişlerdir. Böylece erkeklerin kadınlara kıyasla siyasi konuları konuşma ve tartışma arzusunun daha fazla olduğu görülebilmektedir. Bu konuda yaş değişkenini dikkate alan bir değerlendirme yapıldığında 22 yaş altı grubun katılım oranı %28,3, 22-25 yaş arası olanları %33,3 ve 25 yaş üzeri olanların ise %42,1’dir. Dolayısıyla yaş oranı arttıkça siyasi konularda tartışma oranı yükselmektedir. Gelir durumu dikkate alındığında ise en büyük katılımın %41,7 ile gelir düzeyi en iyi olan kesimde olduğu dikkat çekmektedir. Geliri az olanların %35,3’ü ve orta gelirli %25,6’sı bu önermeye katılım göstermiştir. Programlar temel alınarak bakıldığında sosyal programı okuyan öğrencilerin %27’si ve teknik programı okuyan öğrencilerin ise %41,1’inin bu önermeye katılım beyan ettiği ve bu anlamda teknik program öğrencilerinin ilginç bir şekilde sosyal program öğrencilerine kıyasla siyasi tartışmaya daha yatkın olduğu görülmektedir. İkamet yeri olarak bakıldığında ise mezra, köy ve kasaba da oturanların katılım oranı %27,3, belde ve ilçelerdekilerin %27,9, ilde oturanların %30,4 ve büyükşehirde oturanların %40’ının katılım sergilediği ve böylece nüfus ile imkânlar arttıkça siyasi tartışmalara ilginin arttığı sonucu çıkmaktadır. Siyasi içerikli kitaplar okuma durumları kıyaslandığında hiç okumayanlar %20,2, bazen okuyanlar %35,5 ve her zaman okuyanlar %77,8 oranında önermeye katılım göstermişlerdir ki bu durumda siyasi kitap okuma oranı arttıkça siyasi tartışma yoğunluğu artmaktadır. Ailesi siyasi konulara ilgisiz olanlar önermeye %11,6 katılım gösterirken ailesi siyasi konulara ilgili olanlar %35,8 katılım sergilemişlerdir ki bu durumda ailenin siyasete ilgisi olması öğrencilerde siyasi tartışma yönünü de</p>

	<p>güçlendirmiş gözükmetedir. Haber izleme konusunda durum değerlendirildiğinde hiç izlemeyenler %44,4, her zaman izleyenler %41,7 ve bazen izleyenler %21,7 oranında önermeye katılım sergilemişlerdir. Burada haber izlemeyenlerin oran olarak her zaman izleyenlere yakın olduğu görülmektedir. Ancak bu önermeye katılım durumu dikkate alındığında haber izlemeyenlerin siyasete ilgisinin oransal olarak daha fazla olduğu (%44,4) görülmektedir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında hiç haber izlemediğini belirten toplamda 9 öğrenci olması etkili olmuş ve bu öğrencilerden 4'ü bu önermeye katılım gösterdiğinden oran yüksek çıkmıştır. Her zaman haber izlediğini belirtenlerin %41,7'si (35 kişi) ve bazen haber izlediğini bildirenlerin %21,7'si (25 kişi) bu önermeye katılmıştır. Dolayısıyla sayı olarak bu önermeye en fazla katılım haber izleyenlerde olmuştur. Oy kullanma konusunda isteksiz olanların %22,7'si bu önermeye katılırken oy kullanmaya çok istekli olanların %32,9'u bu önermeye katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla oy kullanma isteği olanların siyasi tartışma kültürü daha yüksek gözükmetedir. Haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmayacağını belirtenlerin %23,3, büyük haksızlıklara maruz kaldığında şikâyetçi olacaklarını belirtenlerin %25,5 ve her türlü haksızlıkta şikâyete yönelecek olduğunu belirtenlerin ise %42,6'sı bu önermeye katılım sergilemişlerdir. Dolayısıyla haksızlık durumunda şikâyetçi olma düzeyi arttıkça siyasi tartışma kültürünün de arttığı görülmektedir.</p>
<p>A.3. Siyasi tartışmalarla hiçbir yere varılamayacağına eminim.</p>	<p>Bu önerme ters önerme niteliği taşımaktadır. Bu ters önermeye katılım oranı %45,7 olarak katılmama oranı ise %28,8 olarak gerçekleşmiştir. Cinsiyet olarak bakıldığında siyasi tartışmalarla hiçbir yere varılamayacağına erkeklerin %27,6'sı ve kadınların ise %30'u katılmadığını bildirmişlerdir. Dolayısıyla kadınlar siyasi tartışmalarla bir yere varılabileceğine dair erkeklere göre daha umutludur. Yaş temelinde bakıldığında yaşı 22'nin altında olanlar %25,4, yaşı 22-25 arası olanlar %35,3 ve 25 yaş üzeri olanlar ise %36,8 oranında katılmama göstermişlerdir. Dolayısıyla yaş arttıkça siyasi tartışmalardan beklenen katkının arttığı görülmektedir. Benzer şekilde ekonomik durumu kötü olanların %21,6'sı, orta gelirli olanların %28,1'i ve iyi gelire sahip olanların %41,7'si bu önermeye katılmadığını bildirmiştir. Bu durum ekonomik refah arttıkça siyasi tartışmaların fayda sağlayacağı beklentisinin arttığını göstermektedir. Öğrencilerin okuduğu program bazında önermelere katılım durumuna bakıldığında sosyal programda okuyanların % 29,6'sının teknik programda okuyanların ise %26,8'inin önermeye katılmadığını bildirdiği görülmektedir. Dolayısıyla sosyal programda okuyanlar teknik programlarda okuyanlara kıyasla siyasi tartışmaların katkı sağlayacağını düşünme oranları daha yüksektir. İkamet yeri olarak bakıldığında ise bu önermeye katılmadığını en fazla oranda ortaya koyanlar %37,5 ile büyükşehirde olanlar ve ardından %34,1 ile mezra, köy ve kasabada yaşayanlardır. Ayrıca belde ve ilçede oturanların %25'i ve ilde oturanların %23,2'si katılmadığını bildirmiştir. Küçük yerler ile büyük yerler ayrıştırılarak hesaplandığında ise mezra, köy, kasaba, belde ve ilçedekilerin %28,6'sı, il ve büyükşehirlerde yaşayanların ise %29,2'si katılmadıklarını bildirmişlerdir. Dolayısıyla yaşanan yer olarak il ve büyükşehirde oturanlar siyasi tartışmalar ile bir yere varılabileceği konusunda daha kararlıdır. Öğrencilerin siyasi kitap okuma durumlarına bakıldığında hiç kitap okumayanların %22,8'i, bazen okuyanların %32,9'u ve her zaman kitap okuyanların %50'si bu önermeye katılmadıklarını bildirmişlerdir. Dolayısıyla kitap okuma düzeyi arttıkça siyasi tartışmalarla bir yere varılacağı düşüncesi kuvvetlenmektedir. Ailesi siyasi konulara ilgisiz olanların %30,2'si, ailesi siyasetle ilgili olanların ise %28,5'i bu önermeye katılmadığını bildirmişlerdir. Bu durum ailesi siyasete ilgisiz olanların siyasi tartışmaların insan için katkı sağlayıcı olduğuna dair kanaatinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Haberleri hiç izlemeyen 9 öğrenci vardır ve bunlardan 3 tanesi (%33,3'ü) önermeye katılmadığını bildirmiştir. Bazen haber izleyenlerin %27,8'i (32 kişi) ve her zaman haber izleyenlerin %29,8'i (25 kişi) bu önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla haber izlemeyen öğrenci sayısının az olması dikkate alındığında haber izleme durumu daha fazla olanların siyasi tartışmaları daha faydalı gördüğü söylenebilir. Oy kullanmaya çok istekli olanlar %31,7 katılmama oranı ile siyasi tartışmaları faydalı görme eğiliminde iken oy kullanmaya isteksiz olanlarda bu oran %18,2 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla oy kullanmaya istekli olanların siyasi tartışmayı faydalı görme yönü daha kuvvetlidir. Haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmayacak olanların %23,3'ü, büyük haksızlıkta şikâyetçi olacaklarını belirtenlerin %23,6'sı ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olacağını belirtenlerin ise %39,7'si bu önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla haksızlığa uğradığında şikâyet etme duyarlılığı arttığı oranda siyasi tartışmalardan fayda beklentisinin de arttığı görülmektedir.</p>
	<p>Özetlenecek olursa “<i>siyasi tartışma kültürü</i>” boyutu konusunda 1.önermede “<i>okunulan program</i>” bazındaki durum beklentinin aksine gerçekleşmiştir. 2.önermede beklenenin aksine gerçekleşen durumlar “<i>gelir durumu, okunulan program ve ikamet yeri</i>” bazında olmuştur. 3.önermede ise “<i>cinsiyet, gelir düzeyi, ikamet yeri ve ailelerin siyasete ilgisi</i>” değişkenleri çerçevesinde beklenti gerçekleşmemiştir.</p> <p>Dolayısıyla “<i>yaşı büyük olanların, siyasi kitap okuyanların, haber izleyenlerin, oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların</i>” siyasi tartışma kültürü yönü güçlü durumdadır.</p>

Tablo 10'da “*siyasi eylem boyutu*” önermeleri bulguları ve tüm önermelerin demografik ve diğer bazı özellikler/değişkenler çerçevesinde ayrıştırılarak değerlendirilmesine dair bir yazım gerçekleştirilmiştir.

Tablo 10. Öğrencilerin Siyasi Eylem Boyutu Önergeleri Hakkındaki Katılım Düzeylerinin *Demografik ve Diğer Bazı Özellikler/Değişkenler* Çerçevesinde Ayrıştırılarak Gösterilmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bilgiler ve Değerlendirme

B) Siyasi Eylem Boyutu Önergeleri	Bulgular ve Değerlendirme
B.4. Siyasi konularda bildiğim bir şeyi konuşmaktan çekinmem.	<p>Öğrencilerin, siyasi konularda bildiğim bir şeyi konuşmaktan çekinmem önerisine katılım düzeyi %64,9 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin %64,3'ü kadınların ise %70'i siyasi konularda bildiği bir hususu konuşmaktan çekinmeyeceği bildirmiştir. Dolayısıyla kadınların siyasete eylem boyutunda daha ilgili oldukları dikkat çekmektedir. Yaş olarak bakıldığında ise 22 yaş altı olanların %60,9'u, 22-25 yaş aralığında olanların %70,6'sı, 25 yaş ve üzeri olanların ise %78,9'u önermeye katılmıştır. Bu çerçevede yaş arttıkça siyasi eyleme yönelik davranışın arttığı izlenmektedir. Gelir düzeyi olarak bakıldığında ise geliri az olanların %72,5'i, orta olanların %59,5'i ve yüksek olanların %72,2'si önermeye katılım göstermiştir. Geliri en az olanlarla en yüksek olanların oranları hemen hemen yakın olsa da geliri az olanlar daha çok katılım göstermiştir. Sosyal programlarda okuyanların %66,4'ü ve teknik programlarda okuyanların %60,7'si önermeye katılım sergilemiştir. Bu bağlamda sosyal programlarda okuyanların siyasi eylem yönü daha kuvvetlidir. İkamet olarak bakıldığında mezra, köy ve kasabada oturanların %61,4'ü, belde ve ilçede oturanların %63,2'si, ilde oturanların %71,4'ü ve büyükşehirde oturanların %62,5'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla ortalamada büyük yerleşim yerlerinde yaşayanların (%67,7) küçük yerlerde yaşayanlara (%62,5) kıyasla siyasi eylem yönü daha güçlü gözükmektedirler. Siyasi kitap okuma düzeyi çerçevesinde meseleye yaklaşıldığında kitap okumadığını bildirenlerin %54,4'ü, bazen okuyanların %76,3'ü ve her zaman okuduğunu bildirenler %83,3'ü önermeye katılım göstermişlerdir. Böylece kitap okuma düzeyi arttıkça siyasi eylem yönünün arttığı söylenebilir. Öte yandan ailesi siyasete ilgisiz olanların %48,8'i, ailesi siyasete ilgili olanların ise %69,1'i önermeye katılmışlardır ve ailenin ilgisi artması paralelinde öğrencilerin siyasi eylem yönü güçlenmektedir. Haber takip düzeyleri ile ilgili yansımaya bakıldığında haberi hiç izlemeyenlerin %33,3'ü, bazen izleyenlerin %59,1'i ve her zaman izleyenler ise %76,2'si önermeye katılım sergileyerek haber izleme düzeyinin artması paralelinde siyasi eylem yönünün de güçlendiğini göstermişlerdir. Oy kullanma istekliliği düzeyi dikkate alındığında oy kullanmaya çok istekli olanların %72'si bu önermeye katıldığını göstermiştir. Oy kullanma isteği olmayanların katılım düzeyi ise %38,6 olarak gerçekleşmiştir. Haksızlığa uğradığında şikâyet hakkı kullanma davranışına bakıldığında şikâyetçi olmayacağını bildirenlerin %50'si, büyük haksızlığa maruz kaldığında şikâyet edeceklerini bildirenlerin %65,5'i ve her halükarda şikâyetçi olurum diyenlerin ise %70,6'sı bu önermeye katılmıştır. Bu anlamda şikâyet düzeyi arttıkça siyasi eylem düzeyi de artma eğilimindedir.</p>
B.5. Siyasi bir meselede eminsem ailem bu düşüncemi desteklemesini isterim.	<p>Bu önermeye öğrencilerin %62'si katıldığını bildirmiştir. Erkeklerin %57,1'i kadınların ise %67,3'ü siyasi bir hususta emin olduğunda ailesinin düşüncesini desteklemesini beklediğini ifade etmiştir. Bu durum kadınların erkeklere kıyasla siyasi eylem yönlerinin daha güçlü olduğunu göstermektedir. Yaş değişkeni baz alındığında aynı önermeye 22 yaş altı olanların %64,5'i, 22-25 yaş arası olanların %54,9'u ve 25 yaş üzeri olanların %63,2'si düzeyinde katılım sergilediği görülmektedir. Bu durumda 22 yaş altı olanların siyasi eylem yönünün daha fazla çıktığı söylenebilir. Gelir düzeyi dikkate alındığında az gelirlilerin %60,8'i, orta gelirlilerin %62'si ve yüksek gelirli olanların %63,9'u bu önermeye katılım göstermiştir ki bu durumda gelir düzeyi arttıkça siyasi eylem düzeyinin arttığı anlaşılmaktadır. Okunulan program bazında bakıldığında sosyal programlarda okuyanların %61,8'i, teknik programlarda okuyanların ise %62,5'i bu önermeye katılım göstermiştir. Teknik programlar siyasi eylem düzeyi olarak daha yüksek çıksalar da sosyal programlarla aralarında ciddi bir fark olmadığı dikkat çekmektedir. İkamet edilen yer açısından bakıldığında mezra, köy ve kasaba da kalanların %75'i, ilçe ve beldede yaşayanların %64,7'si, ilde ikamet edenlerin %57,1'i ve büyükşehirde ikamet edenlerin %55'i katılım göstermiştir ki böylece yaşanan yerin nüfusu ve imkânları arttıkça siyasi eylem yönünün zayıfladığı anlaşılmaktadır. Siyasi içerikli kitaplar okuma yönünden durum değerlendirildiğinde siyasi kitapları hiç okumayanların %57'si, bazen okuyanların %68,4'ü ve her zaman okuyanların %66,7'si bu önermeye katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla kitap okuyan kesimin siyasi eylem yönü daha fazla düzeydedir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %58,1'i, ilgili olanların ise %63'ü önermeye katılım göstermişlerdir ki bu durum ailesi siyasete ilgili olanların siyasi eylem yönünün yüksek olduğunu göstermektedir. Haber izleme düzeyleri dikkate alındığında her zaman izleyenlerin %61,9'u, bazen izleyenlerin %65,2'si ve hiç haber izlemeyenler ise %22,2'si önermeye katılım göstermiştir ki bu durumda haber izleyenlerin siyasi eylem yönü daha güçlü gözükmektedir. Oy kullanmaya çok istekli olanların %63,4'ü isteksizlerin ise %56,8'i önermeye katılım göstermiştir ki böylece oy kullanmaya istekli olanların siyasi eylem yönü daha güçlü gözükmektedir. Bir haksızlıkla karşılaştıklarında şikâyetçi olmam diyenlerin %56,7'si, büyük bir haksızlığa uğramışsam şikâyetçi olurum diyenlerin %60,9'u ve her türlü haksızlıkta büyük küçük diye ayırmadan derhal şikâyetçi olacağımı bildirenlerin ise %66,2'si önermeye katılım göstermiştir ki bu durum şikâyete yönelirim diyenlerin siyasi eylem yönünün fazla olduğunu göstermektedir.</p>
B.6. Bir partiye üye kaydım bulunmaktadır.	<p>Öğrencilerden %13'ü bir siyasi partiye üye olduğunu bildirmektedir. Bir partiye üye olma durumuna erkekler %19,4 ve kadınlar %7,3 oranında katılım göstermiştir ki bu durum erkeklerin siyasi eylem yönünün daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yaş durumu itibarıyla bakıldığında 22 yaş altında olanların %10,9'u, 22-25 yaş arası olanların %15,7'si, 25 yaş üstü olanların ise %10,5'i önermeye katılım göstermiştir. 22 yaş altındaki kişi sayısı çok fazla olduğundan (138 kişi) yaşı küçük olanların daha fazla miktarda katılım gösterdiği söylenebilir. Gelir durumu olarak bakıldığında en fazla katılımı %21,6 ile gelir durumu kötü olanlar göstermiştir. Orta gelirlilerin %9,1'i, iyi gelire sahip olanların ise %13,9'u katılım göstermiştir. Program bazında bakıldığında sosyal programda okuyan öğrencilerin %11,8'i, teknik programdakilerin ise %15,3'ü</p>

	<p>önermeye katılım sergilemiştir. Dolayısıyla teknik programlarda okuyanların siyasi eylem yönü daha kuvvetli gözükmektedir. İkamet düzeyinde bakıldığında köy, mezra ve kasabadakilerin %11,4'ü, belde ve ilçedekilerin %13,2'si, ildekilerin %16,1'i ve büyükşehirdekilerin %10'u katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerinde oturanların %12,5'i ve büyük yerleşim yerlerinde oturanların %13,5'i katılım göstermiştir ki bu durumda siyasi partilere en fazla kaydı olanlar büyük yerlerde ikamet edenlerdir. Siyasi içerikli kitapları hiç okumayanların %7,9'u, bazen okuyanların %13,2'si ve her zaman okuyanların %44,4'ü bu önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla siyasi kitap okuma oranı arttıkça partiye kayıt olma da artmaktadır. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %9,3'ü, ailesi siyasete ilgili olanların ise %13,9'u katılım göstermiştir ki bu durum ailesi siyasete ilgili olanların siyasi eylem yönünün daha fazla olduğunu göstermektedir. Haberleri izleme durumu bazında durum değerlendirildiğinde hiç haber izlemeyenlerin %22,2'si, bazen izleyenlerin %8,7'si her zaman izleyenlerin ise %17,9'u bu önermeye katılım göstermiştir ki beklenenin aksine haberleri hiç izlemeyenlerin siyasi partilere daha yüksek oranda üyelik kaydı yapmış olduğu izlenebilmektedir. Ancak haber izlemeyenlerin (9 kişi) toplam öğrenci sayısı (208 kişi) içindeki payının düşük olduğu dikkate alındığında haber izleyenlerin daha fazla katılım sergilediği söylenebilir. Oy kullanmaya isteklilik durumu dikkate alındığında ise beklenenin aksine oy kullanmaya istekli olanların %11,6'sı, isteksiz olanların ise %18,2'si siyasi partilere kayıt yaptırmıştır. Bunun yanında bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmam diyenlerin %23,3'ü, büyük bir haksızlığa uğramışsam şikâyet ederim diyenlerin %10'u ve her türlü haksızlıkta derhal şikâyet ederim diyenler ise %13,2'si bu önermeye katılmıştır. Dolayısıyla beklenenin aksine hakkını aramayan kesim siyasi partilere üyeliği daha fazla önemsemektedir.</p>
<p>B.7. Üyesi olduğum sivil toplum kuruluşu var.</p>	<p>Bir sivil toplum kuruluşuna üyeliğim var önermesine öğrencilerin katılım düzeyi %10,6'dır. Kadınların %5,5'i katılım gösterirken erkeklerde bu oran %16,3 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla erkeklerin siyasi eylem yönü daha güçlü gözükmektedir. Yaş durumu itibarıyla bakıldığında 22 yaş altı olanların %7,2'si, 22-25 yaş aralığında olanların %15,7'si ve 25 yaş üstü olanların %21,1'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla yaş arttıkça siyasi eylem düzeyi artmış gözükmektedir. Gelir durumu olarak bakıldığında az gelirli olanların %9,8'i, orta gelirli olanların %9,1'i ve yüksek gelirli olanlar %16,7'si katılım göstermiştir ki yüksek gelirli sivil toplum örgütlerine daha fazla kaydolarak siyasi eylem düzeylerinin yüksek olduğunu göstermişlerdir. Teknik programda okuyanların %12,5'i, sosyal programda okuyanların ise %9,9'u katılım göstermiştir. Dolayısıyla teknik program öğrencilerinin siyasi eylem yönü daha kuvvetli gözükmektedir. İkamet dikkate alındığında köy, mezra ve kasabada oturanların %4,5'i, belde ya da ilçede oturanların %11,8'i, ilde oturanların %17,9'u ve büyükşehirde oturanların %5'i önermeye katılım göstermiştir. Bu durum nüfus ve imkânları az olan alanlarda ortalama olarak %8,9 oranında gerçekleşirken il ve büyükşehirlerde katılım düzeyi %12,5 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla büyük yerleşim alanlarında ikamet eden öğrencilerin sivil toplum kuruluşlarına kayıt oranı daha fazla olması nedeniyle siyasi eylem yönlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Siyasi içerikli kitap okuma konusunda hiç kitap okumayanların %4,4'ü, bazen okuyanların %15,8'i ve her zaman okuyanların %27,8'i önermeye katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla siyasi kitap okuma oranı arttıkça sivil toplum kuruluşu üyesi olma düzeyi artmaktadır. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %4,7'si, ilgili olanlar ise %12,1'i sivil toplum kuruluşu üyeliğine sahip bulunmaktadır. Dolayısıyla ailesi siyasete ilgili olanların siyasi eylem yönü daha güçlüdür. Haber izleme değişkeni temelinde duruma bakıldığında hiç haber izlemeyenler sivil toplum kuruluşuna üye olmazken bazen izleyenlerin %6,1'i ve her zaman izleyenlerin ise %17,9'u önermeye katılım sergilemiştir. Dolayısıyla haber izleme düzeyi arttıkça sivil toplum kuruluşu üyeliği ve dolayısıyla siyasi eylem düzeyi artmaktadır. Oy kullanmaya istekli olanların %9,8'i, isteksiz olanların ise %13,6'sı önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla bu konuda beklentinin tersi bir durum ortaya çıkmıştır ve bu husus başka bir çalışmanın konusu olarak araştırılabilir. Bir haksızlığa uğradığında hiç şikâyetçi olmam diyenlerin %10'u, büyük haksızlığa uğrarsam şikâyet ederim diyenlerin %8,2'si ve derhal şikâyetçi olurum diyenlerin %14,7'si önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla hakkını daha güçlü savunan öğrencilerin sivil toplum üyesi olma düzeyi daha fazla olduğundan bu öğrencilerin siyasi eylem yönü de daha fazla durumdadır.</p>
<p>B.8. Siyasete ilgi duyarak ve siyasi konularda duyarlılık göstererek bir şeyleri değiştirmek mümkün.</p>	<p>Siyasi konulara duyarlılık gösterilerek bir şeyleri değiştirmenin mümkün olduğunu düşünen öğrenciler, toplamın %43,8'ine tekabül etmektedir. Erkeklerin %38,8'i bu önermeye katılım gösterirken kadınlarda bu oran %48,2 olarak gerçekleşmiştir ve neredeyse her 2 kadından birisi siyasetin bir şeyler değiştireceğine inanmakta ve siyasete ilgi duyulmasını faydalı görebek siyasi eylem yönlerinin güçlü olduğunu göstermektedir. Yaş itibarıyla bakıldığında 22 yaş altı olanların %37,7'si, 22-25 yaş aralığında olanların %60,8'i ve 25 yaş üzeri olanların %42,1'i katılım göstermiştir ki bu durumda en az katılım yaşı en küçük olanlarda gerçekleşmiştir. Gelir durumu olarak bakıldığında en fazla katılımı %54,9 ile az gelirliiler sağlarken orta gelirliilerin %39,7'si ve iyi gelir düzeyi olanların %41,7'si önermeye katılım gerçekleştirmiştir. Aynı önermeye sosyal programlarda okuyanların %46,1'i, teknik programda okuyanların ise %37,5'i katılım sağlamıştır. Dolayısıyla sosyal program öğrencileri siyaseti bir şeyler değiştirme konusunda etkili görebek siyasi eylem yönlerinin daha güçlü olduğunu dışa vurmuşlardır. İkamet yeri olarak bakıldığında mezra, köy ve kasaba tarzı alanlarda yaşayanların %45,5'i, ilçe ya da beldelerde yaşayanların %41,2'si, illerde yaşayanların %46,4'ü ve büyükşehirde yaşayanlar %42,5'i katılım göstermişlerdir. Küçük yerler ve büyük alanlar kendi içinde birlikte değerlendirildiğinde küçük yerleşim yerlerinde yaşayanların %42,9'u ve büyük yerleşim alanlarında (il ve büyükşehir) yaşayanların ise %44,8'i önermeye katılım gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla en fazla katılımın büyük yerlerde yaşayanlarda olduğu dikkat çekmektedir. Siyasi içerikli kitapları hiç okumayanların %28,9'u, bazen okuyanların %59,2'si ve her zaman okuyanların %72,2'si bu önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla siyasi kitap okuma oranı arttıkça önermeye katılım da artmıştır ve bu bağlamda siyasi eylem yönü en güçlü olanlar siyasi kitapları daha fazla okuyanlardır. Benzer şekilde aile erkânı siyasete ilgisiz olanların %27,9'u, siyasete ilgili olanların ise %47,9'u önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla ailesi siyasete ilgili olanlar siyasetle sorunların giderileceğine inanmakta ve siyasi eylem yönleri daha güçlü seyretnmektedir. Haberleri izleme durumları dikkate alındığında hiç haber</p>

	izlemeyenlerin %22,2'si, bazen izleyenlerin %35,7'si ve her zaman izleyenlerin %57,1'i önermeye katılım sergilemiştir. Dolayısıyla haber izleme arzusu arttıkça katılım da artmıştır. Haberleri daha çok izleyenler siyasetin bir şeyleri düzelterek inancın besleme ve siyasi eylem yönünden daha güçlüdür. Oy kullanmaya istekli olanların %49,4'ü, isteksiz olanların %22,7'si önermeye katılım göstermiştir ki bu durumda oy kullanma arzusu yüksek olanlar siyasi konularda duyarlılık göstererek bir şeyleri güzelleştirmenin mümkün olacağı konusunda daha güçlü bir kanaat ortaya koymuşlardır. Böylece her 2 kişiden birisi buna destek vermiş ve siyasi eylem yönlerinin güçlü olduğunu göstermişlerdir. Öte yandan bir haksızlığa uğradığında şikâyet etme isteği arttıkça önermeye katılım da artmaktadır. Haksızlığa uğradığımda şikâyetçi olmam diyenlerin %6,7'si, büyük haksızlıklarda şikâyetçi olurum diyenlerin %39,1'i ve her türlü haksızlıkta derhal şikâyetçi olurum diyenlerin %8,8'i önermeye katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla haklarını arama eğiliminde olanların siyasi eylem yönü daha kuvvetli görülmektedir.
	Özetlenecek olursa “ <i>siyasi eylem</i> ” boyutu konusunda 4.önermede “ <i>cinsiyet ve ikamet yeri</i> ” bazındaki durum beklentinin aksine gerçekleşmiştir. 5.önermede beklenenin aksine gerçekleşen durumlar “ <i>cinsiyet, yaş, gelir durumu ve okunulan program</i> ” bazında olmuştur. 6.önermede, “ <i>yaş, okunulan program, ikamet yeri, oy kullanmada istek düzeyi ve hakkını arama</i> ” değişkenleri çerçevesinde beklenti gerçekleşmemiştir. 7. önermede “ <i>gelir durumu, okunulan program, ikamet yeri ve oy kullanmada istek düzeyi</i> ” değişkenleri çerçevesinde beklenti gerçekleşmemiştir. 8.önermede ise “ <i>cinsiyet, yaş ve ikamet yeri</i> ” değişkenleri çerçevesinde beklentinin gerçekleşmediği görülmektedir.
	Dolayısıyla “ <i>siyasi kitap okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların ve haber izleyenlerin</i> ” siyasi eylem yönü güçlü durumdadır.

Tablo 11’de “*siyasete katılma boyutu*” önermeleri bulguları ve tüm önermelerin demografik ve diğer bazı özellikler/değişkenler çerçevesinde ayrıştırılarak değerlendirilmesine dair bir yazım gerçekleştirilmiştir.

Tablo 11. Öğrencilerin Siyasete Katılma Boyutu Önermeleri Hakkındaki Katılım Düzeylerinin *Demografik ve Diğer Bazı Özellikler/Değişkenler* Çerçevesinde Ayrıştırılarak Gösterilmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Değerlendirme

C) Siyasete Katılma Boyutu Önermeleri	Bulgular ve Değerlendirme
C.9. Siyasete atılmak ve vazife almak isterim.	Siyasette vazife almak isteyenler tüm katılımcıların %29,3'üne karşılık gelmektedir. Cinsiyet bazında bakıldığında erkeklerin %32,7'si kadınların ise %26,4'ü önermeye katılım göstermiştir. Bu çerçevede erkeklerin siyasete atılma ve dolayısıyla siyasi katılım isteği kadınlara nazaran daha fazla görülmektedir. Yaş farkları itibarıyla durum değerlendirildiğinde 22 yaş altı olanların %25,4'ü, 22-25 yaş aralığında olanların %43,1'i ve 25 yaş üstü olanların %21,1'i önermeye katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla yaş gruplarının sayısı dikkate alındığında yaşı büyük olanların katılım düzeyinin fazla olduğu söylenebilir. Gelir düzeyi itibarıyla katılıma bakıldığında gelir arttıkça katılımın azaldığı ve dolayısıyla ekonomik imkânları daha az olan kesimin siyasete atılma ve vazife alma yani siyasal katılım isteğinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda geliri az olanların %39,2'si, orta olanların %26,4'ü ve çok olanların % 25'i katılım sergilemiştir. Teknik bölümde okuyanlar aynı önermeye %28,6 oranında katılırken sosyal programlarda okuyanlar az bir farkla %29,6 oranla katılım göstererek siyasete katılma düzeylerinin daha fazla olduğunu göstermişlerdir. İkamet yeri itibarıyla bakıldığında mezra, köy ve kasaba türü alanlarda oturanların %31,8'i, ilçe ya da beldede oturanların %25'i, ilde oturanların %33,9'u ve büyükşehirde oturanların %27,5'i önermeye katılım göstermişlerdir. Küçük yerler ve büyük alanlar kendi içinde birlikte değerlendirildiğinde küçük yerleşim yerlerinde yaşayanların %27,7'si ve büyük yerleşim alanlarında (il ve büyükşehir) yaşayanların ise %31,3'ü önermeye katılım gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla en fazla katılımın büyük yerlerde yaşayanlarda olduğu dikkat çekmektedir. Diğer yandan siyasi kitap okuma düzeyi arttıkça siyasete katılma isteğinin de arttığı dikkat çekmektedir. Bu çerçevede hiç siyasi kitap okumayanların %14,9'u, bazen okuyanların %40,8'i ve her zaman okuyanların %72,2'si bu önermeye katılım göstermiştir. Benzer şekilde ailesi siyasete ilgili olanların siyasete atılma arzusu daha güçlüdür. Bu çerçevede ailesi siyasete ilgisiz olanların %20,9'u, ilgili olanların ise %31,5'i önermeye katılarak siyasette vazife alma arzusunda olduklarını göstermişlerdir. Haberleri izleme durumu itibarıyla meseleye katılım düzeyine bakıldığında haberleri hiç izlemeyenlerin %33,3'ü, bazen izleyenlerin %27'si ve her zaman izleyenlerin ise %32,1'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla en yüksek katılım haberleri hiç izlemeyenlerde olmuştur. Ancak haberleri izlemeyenlerin (9 kişi) toplam öğrenci sayısı (208 kişi) içindeki payının çok küçük olduğu düşünüldüğünde haber izleyenlerin katılımının daha fazla olduğu belirtilebilir. Oy kullanmaya istekli olanların %31,1'i, isteksiz olanların ise %22,7'si katılım sergilemiştir. Dolayısıyla oy kullanmaya istekli olanların siyasete katılma isteği de daha fazladır. Diğer yandan öğrencilerin bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi olma düzeyleri itibarıyla katılım durumuna bakıldığında şikâyet etme oranı arttıkça siyasete katılma isteğinin de arttığı görülmektedir. Haksızlığa uğradığında hakkını aramayacağını bildirenlerin %16,7'si, büyük bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi olacağını bildirenlerin %30,9'u ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olacağını bildirenlerin %32,4'ü önermeye katılım göstermişlerdir.
C.10. Bence her vatandaş siyasete ilgili olmalıdır.	Her vatandaşın siyasete ilgi duymasının gerektiğini bildirenler toplamın %42,8'ini oluşturmaktadır. Bu önermeye erkeklerin %38,8'i katılırken kadınlarda bu oran %46,4 olarak gerçekleşmiştir ve böylece kadınlar erkeklere göre siyasal katılım konusunda daha üst düzeyde bir yaklaşım sergilemiştir. Aynı önermeye yaş oranı arttıkça katılımın da arttığı görülmektedir. Yaşı 22'nin altında olanların %35,5'i, yaşı 22-25 arası olanların %56,9'u ve yaşı 25 üzerinde olanların %57,9'u önermeye katılım göstermiştir. Aynı önermeye gelir düzeyi arttıkça katılımın azaldığı dikkat çekmektedir. Geliri az olanların %49'u, orta olanların %41,3'ü ve yüksek olanların

	<p>%38,9'u katılmıştır. Böylece ekonomik imkânları en az olanların siyasete katılma düşüncesi daha fazla düzeydedir. Program temelinde bakıldığında teknik program öğrencilerinin %33,9'u, sosyal program öğrencilerinin ise %46,1'i katılım göstermiştir. Dolayısıyla sosyal programlarda okuyanların siyasal katılma isteği daha yüksek düzeydedir. İkamet olarak bakıldığında mezra, köy ve kasabada yaşayanların %45,5'i, belde ve ilçe türü yerlerde yaşayanların %33,8'i, illerde yaşayanların %50'si ve son olarak büyükşehirlerde yaşayanların %45'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla il ve büyükşehir düzeyindeki büyük yerleşim alanlarda katılım daha yüksek olmuştur. Siyasi içerikli kitaplar okuyanların bu önermeye katılım oranı hiç okumayanlara göre neredeyse 2 kat fazla görünmektedir. Bu çerçevede hiç kitap okumayanların %28,9'u, bazen okuyanların %60,5'i ve her zaman siyasi kitap okuyanların ise %55,6'sı bu önermeye katılım göstermişlerdir. Beklenildiği üzere siyasi kitap okuyanların siyasal katılım beklentisi daha fazladır. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %27,9'u, ilgili olanların ise %46,72'si katılım sergilemişlerdir. Dolayısıyla ailesi siyasete ilgili olanların siyasal katılım beklentisi çok daha yüksek düzeydedir. Haberleri takip etme durumu dikkate alındığında haberleri takip oranı yükseldikçe katılımın da arttığı görülmektedir. Bu bağlamda hiç haber izlemeyenlerin %11,1'i, bazen izleyenlerin %34,8'i ve her zaman izleyenlerin ise %57,1'i vatandaşların siyasete ilgili olmasını istemişlerdir. Oy kullanmada isteksiz olanların %20,5'i isteklilerin ise %48,8'i önermeye katılım göstermiştir ve böylece oy kullanamaya istekli olanların siyasal katılma istekliliği neredeyse her 2 kişiden biri önermeye katılacak düzeydedir. Benzer şekilde bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi olma düzeyi arttıkça siyasal katılım düzeyi de artmaktadır. Bu bağlamda haksızlık karşısında şikâyetçi olmayanların %26,7'si, büyük haksızlığa uğrarsam şikâyetçi olurum diyenlerin %40,9'u ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olurum diyenlerin ise %52,9'u önermeye katılım sergilemiştir.</p>
<p>C.11. Bence herkes bir siyasi partiye üye olmalıdır.</p>	<p>Herkesin bir siyasi partiye üye olması gerektiğini ifade eden önermeye katılım düzeyi %7,2 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin %6,1'i, kadınların ise %8,2'si katılım göstermiştir. Dolayısıyla öğrencilerin %90'dan fazlası siyasi partilere üye olmayı gerekli görmemektedir. Yaş aralığı olarak bakıldığında 22 yaş altında olanların %5,8'i, 22-25 yaş aralığındakilerin %11,8'i ve 25 yaş üstü olanların %5,3'ü siyasi partiye üye olunması gerektiğini bildirmektedir. Kişi sayıları dikkate alındığında 22 yaş üstü olanlarda oranın daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Gelir düzeyi dikkate alındığında az gelirli olanların %13,7'si, orta gelirli olanların %4,1'i ve yüksek gelirli olanların %8,3'ü önermeye katılım göstermişlerdir. Program bazında bakıldığında sosyal programdakilerin %7,9'u ve teknik programdakilerin %5,4'ü önermeye katılım sergilemiştir. Sosyal programda okuyanların siyasal partiye katılımını onaylama düzeyleri daha yüksektir. İkamet durumuna göre köy, mezra ve kasaba tarzı yerde oturanlar siyasal partiye katılımını istememekle birlikte belde ve ilçe tarzı yerde yaşayanların %7,4'ü, ilde yaşayanların %14,3'ü ve büyükşehirlerde yaşayanların %5'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla büyük yerleşim alanındakilerde katılım düzeyi daha yüksektir. Siyasi içerikli kitap okuma düzeyi temelinde meseleye bakıldığında ise hiç okumayanların %4,4'ü, bazen okuyanların %6,6'sı ve her zaman okuyanların %27,8'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla siyasi kitap okuma oranı arttıkça siyasi partilere üye olunmasına ilişkin kanaatin de arttığı görülebilmektedir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %7'si, ilgili olanların ise %7,3'ü önermeye katılım göstermiştir. Haberleri her zaman takip edenlerin %9,5'i, bazen takip edenlerin %5,2'si ve hiç izlemeyenlerin ise %11,1'i önermeye katılım göstermiştir. Haberleri hiç izlemeyen 9 kişiden sadece 1 kişi bu önermeye katılım gösterdiği için en fazla katılımın haber izleyenlerde olduğu anlaşılabilmektedir. Oy kullanmaya istekli olanların (164 kişi) %6,1'i (10 kişi), isteksiz olanların (44 kişi) ise %11,4'ü (5 kişi) önermeye katılım göstermiştir ki bu durumun ayrı bir çalışma konusu olarak incelenmesi gerekmektedir. Haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmayanların %6,7'si, büyük bir haksızlığa uğrarsam şikâyetçi olurum diyenlerin %4,6'sı ve her türlü haksızlıkta derhal şikâyetçi olurum diyenlerin %11,8'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla hakkını her zaman her koşulda arayanlar siyasal partiye katılımını daha yüksek düzeyde desteklemektedir.</p>
<p>C.12. Bence herkes sivil toplum kuruluşlarında vazife alarak siyasetçilerin kararlarını yönlendirmelidir.</p>	<p>Sivil toplum kuruluşlarında yer alarak siyasi partilerin kararlarının etkileneceği konusundaki önermeye %26,9 oranında katılım gerçekleşmiştir. Bu oran, siyasi partilere üyelikle ilgili bir önceki önermeye kıyasla daha fazladır. İnsanların siyasi partiye katılımından kaçınılması sivil toplum üyeliğine daha uyumlu olmasının sebebinin 1980 darbesinin yansımaları olduğu düşünülmektedir. Erkeklerin %28,6'sı ve kadınların %25,5'i önermeye katılım göstermiştir ki böylece erkeklerde siyasete katılım daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Aynı önermeye yaş arttıkça katılımın da arttığı görülmektedir ki 22 yaş altı olanların %23,2'si, 22-25 yaş aralığında olanların %31,4'ü ve 25 yaş üstü olanların %42,1'i önermeye katılım göstermiştir. Gelir düzeyi az olanların %35,3'ü, orta olanların %19,8'i ve geliri iyi olanların %38,9'u önermeye katılım göstermişlerdir. Diğer bir ifadeyle az gelirli olanların %35,3'ü, geliri az olmayanların (orta ve yüksek gelirli olanların) ise %24,2'si önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla gelir düzeyi kötü olanlar sivil toplum örgütlerine katılarak siyasi kararların etkileneceğini daha yüksek düzeyde istemektedirler. Sosyal programlarda okuyanların %27'si, teknik programlarda okuyanların ise %26,8'i önermeye katılım göstermiştir ki iki program arasında ciddi bir fark olmadığı görülmekle birlikte sosyal program öğrencileri önermeye daha fazla katılım gerçekleştirmişlerdir. Yerleşim yeri olarak bakıldığında mezra, köy ve kasaba alanlarında yaşayanların %22,7'si, belde ya da ilçede kalanların %20,6'sı, illerde yaşayanların %35,7'si ve büyükşehirde yaşayanların %30'u önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla il ve büyükşehir düzeyinde büyük ve imkânları fazla olan alanlarda yaşayanların katılım düzeyleri daha fazla görülmektedir. Siyasi içerikli kitap okuma düzeyi arttıkça bu önermeye de katılım düzeyi artmıştır. Bu bağlamda siyasi içerikli kitapları hiç okumayanların %20,2'si, bazen okuyanların %34,2'si ve her zaman okuyanların %38,9'u önermeye katılım göstermiştir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %32,6'sı ve ilgili olanların ise %25,5'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla beklenenin aksine ailesi siyasete ilgisiz olanların siyasete katılım durumu daha güçlü görülmektedir ve bu durum ayrı bir araştırma konusu olarak araştırılmalıdır. Haberleri izleme durumu bazında bakıldığında hiç izlemeyenlerin %11,1'i, bazen izleyenlerin %22,6'sı ve her zaman izleyenlerin %4,5'i önermeye katılım sergilemiştir. Dolayısıyla</p>

	haber izleme düzeyi arttıkça siyasi katılım düzeyi yükselmektedir. Oy kullanmaya istekli olanların %28,7'si, isteksiz olanların ise %20,5'i önermeye katılmıştır. Dolayısıyla beklendiği gibi istekli olanlarda katılım daha fazla gerçekleşmiştir. Beklendiği gibi haksızlığa uğradığında şikâyet düzeyi arttıkça siyasi katılım düzeyi de artmıştır. Bu bağlamda haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmayacağını belirtenlerin %16,7'si, büyük haksızlığa uğradığında şikâyetçi olurum diyenlerin %27,3'ü ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olurum diyenlerin %30,9'u önermeye katılım göstermiştir.
C.13. Siyasal politikaları beğenmediğimde buna karşı düzenlenen protestolara katılımım.	Hükümetin politikalarını beğenmediğinde buna karşı düzenlenen politikalara katılım sağlayacağını belirten kişi sayısı toplamın (208 kişinin) %13,9'una tekabül etmekle birlikte erkeklerin %14,3'ü, kadınların ise %13,6'sı bu konuda katılım göstermiştir. Beklendiği üzere erkekler daha yüksek düzeyde katılım göstermiş olsa da öğrenciler, protesto şeklinde katılım konusunda %15'e bile varmayan bir oranla siyasi katılım konusunda zayıf kalmış durumdadır. Bu durumu da 1980 darbesinin yansımaları olarak okumak mümkündür. Yaş düzeyi dikkate alınarak kıyaslama yapıldığında ise yaş düzeyi arttıkça protesto tavrının güçlendiği dikkat çekmektedir. Bu bağlamda 22 yaş altında olanların %13'ü, 22-25 yaş aralığında olanların %15,8'i ve 25 yaş üstü olanların %15,8'i önermeye katılım sergilemişlerdir. Gelir düzeyi olarak bakıldığında az gelirli olanların %21,6'sı, orta gelirli olanların %6,6'sı ve yüksek gelirli olanların %27,8'i protesto derecesinde bir siyasal katılımı anlamlı bulduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla gelir düzeyi fazla olanların siyasal katılım düzeyleri daha yüksektir. Benzer şekilde sosyal programdakilerin (%14,5) teknik programdakilere (%12,5) kıyasla önermeye katılımı daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Diğer yandan ikamet yeri nüfus ve imkân olarak büyüdükçe protesto yaklaşımına destek artmış gözükmektedir. Bu çerçevede mezra, köy ve kasaba tarzı alanlarda ikamet edenlerin %11,6'sı, belde ya da ilçe tarzı alanlarda oturanların %11,8'i, il düzeyinde ikamet edenlerin %14,3'ü ve büyükşehir düzeyinde ikamet edenlerin %20'si önermeye katılım göstermiştir. Benzer şekilde siyasi içerikli kitap okuma düzeyi arttıkça siyasal katılım düzeyi de artmış gözükmektedir. Bu çerçevede siyasi kitapları hiç okumayanların %6,1'i bazen okuyanların %22,4'ü ve her zaman okuyanların %27,8'i önermeye katılım gerçekleştirmiştir. Ancak beklenenin aksine ailesi siyasete ilgili olanların %13,3'ü, ilgisiz olanlar ise %16,3'ü önermeye katılım göstermiştir ki bu durum ayrı bir çalışmanın konusu olarak araştırılabilir. Öte yandan haber izleme düzeyi arttıkça önermeye katılım düzeyinin arttığı görülmektedir. Hiç haber izlemeyenlerin %11,1'i, bazen izleyenler %11,3'ü ve her zaman izleyenlerin %17,9'u önermeye katılım göstermiştir. Oy kullanmada istekli olanların %15,2'si, isteksiz olanların ise %9,1'i önermeye katılım göstermiştir ve oy kullanma istekliliği yüksek olanların siyasal katılım yönü daha güçlü gözükmektedir. Bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi bulunmam diyenlerin %13,3'ü, büyük haksızlığa uğrarsam şikâyetçi olurum diyenlerin %13,6'sı ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi bulunurum diyenlerin %14,7'si protesto işine sıcak bakmıştır. Dolayısıyla şikâyet etme düzeyi arttıkça protestoya katılım isteği artmaktadır.
	Özetlenecek olursa “siyasete katılma” boyutu konusunda 9.önermede “ikamet yeri” bazındaki durum beklentinin aksine gerçekleşmiştir. 10.önermede beklenenin aksine gerçekleşen durumlar “cinsiyet ve ikamet yeri” bazında olmuştur. 11.önermede, “cinsiyet, ikamet yeri ve oy kullanmada istek düzeyi” değişkenleri çerçevesinde beklenti gerçekleşmemiştir. 12.önermede “ikamet yeri ve ailesi siyasete ilgi durumu” değişkenleri çerçevesinde beklenti gerçekleşmemiştir. 13.önermede ise “gelir durumu, ikamet yeri ve ailesi siyasete ilgi durumu” değişkenleri çerçevesinde beklentinin gerçekleşmediği görülmektedir. Dolayısıyla “yaşı büyük olanların, sosyal programlarda okuyanların, büyük yerleşim yerlerinde (il ve büyükşehir) ikamet edenlerin, siyasi kitap okuyanların, haber izleyenlerin ve hakkını arayanların” siyasete katılma yönü güçlü durumdadır.

Tablo 12’de “siyasi gündemi takip ve ilgi boyutu” önermeleri bulguları ve tüm önermelerin demografik ve diğer bazı özellikler/değişkenler çerçevesinde ayrıştırılarak değerlendirilmesine dair bir yazım gerçekleştirilmiştir.

Tablo 12: Öğrencilerin Siyasi Gündemi Takip ve İlgi Boyutu Önermeleri Hakkındaki Katılım Düzeylerinin “Demografik ve Diğer Bazı Özellikler/Değişkenler” Çerçevesinde Ayrıştırılarak Gösterilmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bilgiler ve Değerlendirme

D) Siyasi Gündemi Takip ve İlgi Boyutu Önermeleri	Bulgular ve Değerlendirme
D.14. Siyasi tartışma programlarını vakit buldukça izlerim.	Siyasi tartışma programlarını zaman oldukça izleyeceğini bildirenler %50,5 ile toplamın yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Erkeklerin %56,1'i ve kadınların ise %45,5'i bu konuda katılım gerçekleştirmiş ve böylece erkekler kadınlara kıyasla siyasi gündeme ilgilerinin daha fazla olduğunu göstermişlerdir. Yaş düzeyi arttıkça siyasi gündemi takip düzeyinin arttığı görülebilmektedir. Bu bağlamda 22 yaş altında olan öğrencilerin %44,2'si, 22-25 yaş aralığında olanların %56,9'u ve 25 yaş üstü olanların ise %78,9'u tartışma programlarını izlediğini ifade etmiştir. Geliri az olanların %66,7'si, orta olanların %43,8'i ve çok olanların %50'si önermeye katılım göstermiştir ki bu durumda geliri en az olanlar önermeye en çok katılanlar olmuştur. Beklenenin aksine teknik programdakilerin katılım düzeyi daha fazla olmuştur. Bu bağlamda teknik programda okuyanların %57,1'i ve sosyal programdakilerin %48'i önermeye katılım göstermiştir. İkamet olarak bakıldığında mezra, köy ve kasaba alanlarında oturanların %47,7'si, belde ya da ilçede oturanların %47,1'i, ilde oturanların %48,2'si ve büyükşehirde oturanların %62,5'i siyasi gündeme ilgi duyduklarını göstermişlerdir. Böylece ikamet alanı büyük olanların önermeye katılımı yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Beklendiği üzere siyasi içerikli kitap okuma düzeyi arttıkça önermeye katılım artmıştır. Siyasi içerikli kitaplar okumadığını belirtenlerin %36'sı, bazen okuduğunu

	<p>ifade edenlerin % 65,8'i ve her zaman okuduğunu bildirenlerin %77,8'i önermeye katılım göstermiştir. Aynı şekilde ailesi siyasete ilgisiz olanların %37,2'si, ilgili olanların ise %53,9'u tartışma programı izlemekte ve böylece siyasi gündemi takip etmektedir. Haberleri izleme durumu baz alındığında hiç izlemeyenlerin %33,3'ü, bazen izleyenlerin %36,5'i ve her zaman izleyenlerin %71,4'ü siyasi tartışma programlarını izlemektedir. Böylece haber izleme düzeyi arttıkça önermeye katılım düzeyi artmış durumdadır. Beklendiği üzere oy kullanmaya istekli olanların katılım düzeyi daha fazla olmuştur. Oy kullanmaya isteklilerin %55,5'i ve isteksiz olanların ise %31,8'i önermeye katılım sergilemiştir. Şikâyet etme düzeyi arttıkça önermeye katılım da artmıştır. Haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmayacağını belirtenlerin %26,7'si, büyük bir haksızlığa maruz kaldığında şikâyetçi olacağını belirtenlerin %50'si ve her türlü haksızlıkta derhal şikâyetçi olurum diyenlerin %61,8'i önermeye katılım göstermişlerdir.</p>
<p>D.15. Türkiye'de siyasi gelişmeleri önemseyip takip ederim.</p>	<p>Türkiye'deki siyasi gelişmeleri önemseyerek takip ettiğini bildirenler, öğrencilerin %64,9'luk bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Erkekler bu önermeye %65,3 oranında katılım gösterirken kadınlarda bu oran %64,5 olarak gerçekleşmiştir. Böylece erkekler az bir farkla da olsa kadınlardan daha fazla katılım sergilemiştir. Yaş itibarıyla duruma bakıldığında yaş oranı arttıkça siyasi gelişmeleri takip düzeyi artmaktadır ki bu çerçevede 22 yaş altındakiler %60,9; 22-25 yaş aralığındakiler %70,6 ve 25 yaş üzeri olanlar ise %78,9 oranda katılım göstermişlerdir. Gelir durumu itibarıyla bakıldığında az gelirli %66,7, orta gelirli %62,8 ve yüksek gelirli %69,4 oranında katılım göstermiştir. Az gelirli %66,7 katılım gösterirken geliri az olmayanların (orta ve yüksek olanların) katılım oranı %64,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum geliri az olanların önermeye katılımının daha fazla olduğunu göstermektedir. Sosyal programda okuyanların %64,5'i önermeye katılırken beklenenin aksine teknik programdakiler %66,1 ile daha fazla katılım sergilemişlerdir. Mezra, köy ve kasaba tarzı küçük yerde oturanların %68,2'si, belde ve ilçe tarzı yerlerde oturanların %63,2'si, illerde oturanların %58,9'u ve büyükşehirlerde oturanların %72,5'i önermeye katılım göstermiştir. Bu çerçevede en fazla katılım büyükşehirlerde oturanlarda olsa da küçük yerleşim yerlerinde oturanların ortalama katılımı %65,2 olarak gerçekleşirken büyük (il ve büyükşehir) yerleşim alanlarındakilerde bu oran %64,6 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerinde oturanlar önermeye daha yüksek düzeyde katılım sergilemişlerdir. Siyasi içerikli kitap okuma düzeylerine bakıldığında hiç kitap okumayanlar bu önermeye %50, bazen okuyanlar %81,6 ve her zaman okuyanlar %88,9 oranda katılım göstermişlerdir ki bu durum siyasi kitap okuma oranı arttıkça siyasi gelişmelere ilginin de arttığını göstermektedir. Ailesi siyasete ilgisizlerin %4,9'u bu önermeye katılırken ailesi siyasete ilgili olanların %70,9'u katılım göstermiş ve beklediği üzere aileleri gibi kendileri de siyasete ilgili olduklarını göstermişlerdir. Haberleri izlem durumu ile ilgili katılım düzeyi incelendiğinde hiç haber izlemeyenlerin %66,7'si, bazen izleyenlerin %51,3'ü ve her zaman izleyenlerin ise %83,3'ünün önermeye katılım gösterdiği dikkat çekmektedir. Dolayısıyla haberleri en çok takip edenler önermeye de en çok katılanlardır. Oy kullanmaya istekli olanların %72'si bu önermeye katılım gösterirken isteksizlerin %38,6'sı bu önermeye katılmıştır. Bu durum oy kullanmaya isteklilerin ciddi bir katılımı siyaseti takip ve ilgili olduklarını göstermektedir. Haksızlığa uğradığında şikâyet oranının artması ile siyasi ilginin de arttığı görülmektedir. Bu bağlamda bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmam diyenlerin %50'si, büyük bir haksızlığa uğrarsam şikâyet ederim diyenlerin %64,5'i ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olurum diyenlerin %72,1'i bu önermeye katılım göstermiştir.</p>
<p>D.16. Siyasi kitaplar okumayı severim.</p>	<p>Siyasi kitaplar okumayı severim önermesine katılım %26 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin %25,5'i, kadınların ise %26,4'ü katılım göstermiştir ki bu durumda beklenenin aksine kadınların siyasete erkeklerle kıyasla biraz daha fazla ilgili olduğu anlaşılmıştır. Yaş olarak bakıldığında yaşı büyük olanların katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. 22 yaş altında olanların %20,3'ü, 22-25 yaş aralığında olanların %37,3'ü ve 25 yaş üzeri olanların %36,8'i siyasi kitaplar okuduğunu belirtmiştir. Beklendiği üzere gelir düzeyi arttıkça siyasi kitap okuma düzeyinin düştüğü görülmektedir. Bu bağlamda geliri yüksek olanların %22,2'si, orta olanların %22,3'ü ve az olanların %37,3'ü önermeye katılmıştır. Beklendiği üzere sosyal programlarda okuyanlar daha fazla siyasi kitap okumaktadır. Bu bağlamda sosyal programlarda okuyanların %26,3'ü ve teknik programlardakilerin %25'i önermeye katılmıştır. İkamet olarak bakıldığında mezra, köy ve kasabada yaşayanların %25'i, ilçe ya da belde yaşayanların %22,1'i, illerde yaşayanların %25'i ve büyükşehirlerde yaşayanların %35'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla büyük yerleşim alanlarında ikamet edenlerde katılım daha fazla olmuştur. Beklendiği gibi siyasi kitap okuma düzeyi ile siyasi kitapları okumayı sevme düzeyi arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Siyasi kitapları hiç okumayanların (114 kişi) %5,3'ü (6 kişi), bazen okuyanların (76 kişi) %44,7'si (34 kişi) ve her zaman okuyanların (18 kişi) %77,8'i (14 kişi) önermeye katılım göstermiştir. Bu durumda siyasi kitapları okumayı sevme arttıkça okuma oranı da artış göstermektedir. Öte yandan siyasi kitapları hiç okumam seçeneğini işaretleyen 114 öğrenciden 6'sı (%5,3'ü) siyasi kitapları okumayı sevme de okumamaktadır/okuyamamaktadır. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %16,3'ü ve ilgili olanların ise %28,5'i siyasi kitaplar okumayı sevdiğini bildirmiştir. Beklendiği gibi ailesi siyasete ilgili olanların ilgisiz olanlara kıyasla siyasete daha ilgili oldukları görülmektedir. Haber izleme ile siyasi kitap okumayı sevme arasındaki ilişkiye bakıldığında haberleri hiç izlemeyenlerin %22,2'si, bazen izleyenlerin %20,9'u ve her zaman izleyenlerin %33,3'ü önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla siyasi kitap okumayı sevme düzeyi en fazla çıkanlar her zaman haber izleyenler olmuştur. Oy kullanmaya isteksiz olanların %13,6'sı, isteklilerin ise %29,3'ü önermeye katılmıştır. Dolayısıyla oy kullanmaya istekli olanların siyasi kitap okumayı sevme düzeyleri daha fazla çıkmıştır. Beklendiği gibi bir haksızlığa uğradığında şikâyet etme oranı arttıkça siyasi kitapları okumayı sevme düzeyi artmaktadır. Bu çerçevede haksızlığa uğradığında hiç şikâyetçi olmam diyenlerin %10'u, büyük haksızlığa uğrarsam şikâyetçi olurum diyenlerin %26,4'ü ve her türlü haksızlık karşısında şikâyetçi olacağımı bildirenlerin %32,4'ü bu önermeye katılmıştır.</p>
<p>Özetlenecek olursa “<i>siyasi gündemi takip ve ilgi</i>” boyutu konusunda 14.önermede “<i>ikamet yeri ve okunan program</i>” bazındaki</p>	

durum beklentinin aksine gerçekleşmiştir. 15.önermede ise beklenenin aksine gerçekleşen tek durum “*okunulan program*” çerçevesinde ortaya çıkmıştır. 16.önermede ise “*cinsiyet ve ikamet yeri*” değişkenleri çerçevesinde beklentinin gerçekleşmediği görülmektedir.

Dolayısıyla “*yaşı büyük olanların, az gelirlilerin, siyasi kitap okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların, haber izleyenlerin, oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların*” siyaseti gündemi takip ve ilgi yönü güçlü durumdadır.

Tablo 13’te “*siyasi partiyi tanıma boyutu*” önermeleri bulguları ve tüm önermelerin demografik ve diğer bazı özellikler/değişkenler çerçevesinde ayrıştırılarak değerlendirilmesine dair bir yazım gerçekleştirilmiştir.

Tablo 13. Öğrencilerin Siyasi Partiyi Tanıma Boyutu Önermeleri Hakkındaki Katılım Düzeylerinin *Demografik ve Diğer Bazı Özellikler/Değişkenler* Çerçevesinde Ayrıştırılarak Gösterilmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Değerlendirme

E) Siyasi Partiyi Tanıma Boyutu Önermeleri	Bulgular ve Değerlendirme
<p>E.17. Oy vereceğim partinin politikalarını bilirim.</p>	<p>Katılımcıların %70,7’si oy verdiği partinin politikalarını bildiğini ifade etmiştir. Erkeklerin %71,4’ü, kadınların ise %70’i bu önermeye katılmıştır. Erkekler oy vereceği partiyi kadınlara göre daha iyi tanımaktadır. Yaş düzeyi arttıkça ise kişilerin oy vereceği partinin politikalarını bilme düzeyi artmaktadır. Bu çerçevede 22 yaş altındakilerin %66,7’si, 22-25 yaş aralığında olanların %78,4’ü ve 25 yaş üzeri olanların ise %78,9’u katılım sergilemiştir. Gelir durumu itibarıyla bakıldığında gelir durumu az olanların %82,4’ü, orta olanların %65,3’ü ve yüksek olanların %72,2’si önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla az gelirlilerin partilerinin politikalarını tanıma düzeyi daha yüksektir. Sosyal programda okuyanların %71,1’i, teknik programlarda okuyanların ise %69,6’sı önermeye katılım sergilemiştir. Sosyal programlarda okuyanların oy vereceği partiyi tanıma düzeyi daha yüksektir. İkamet olarak bakıldığında mezra, köy veya kasaba tarzı alanlarda yaşayanların %72,7’si, belde ya da ilçelerde yaşayanların %70,6’sı, illerde yaşayanların %66,1’i ve büyükşehirlerde yaşayanların %75’i oy vereceği partinin politikalarını bildiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerinde ikamet edenlerin %71,4’ü, büyük yerlerde (il ve büyükşehirlerde) ikamet edenlerin ise %71,3’ü önermeye katılmıştır ki bu durumda az bir farkla da olsa küçük yerleşim yerlerinde ikamet edenlerin siyasi partilerinin politikalarını bilme düzeyleri daha yüksektir. Siyasi kitap okuyanların oy verdikleri partinin politikalarını bilme durumuna bakıldığında hiç okumayanların %57,9’u, bazen okuyanların %86,8’i ve her zaman okuyanların %83,3’ü önermeye katılım göstermiştir ki bu durum siyasi kitap okumaya yatkın olanların katılım seviyesinin önemli derecede yüksek olduğunu göstermektedir. Ailesi siyasetle ilgili olanların bu önermeye katılımı %75,8 iken ilgisizlerin katılımı %51,2 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla ailesi siyasete ilgili olanların kendileri de partilerini daha iyi tanımaktadır. Haberleri hiç izlemeyenlerin %66,7’si, haberleri bazen takip edenlerin %62,6 ve haberleri her zaman takip edenlerin %82,1’i önermeye katılmıştır. Bu durumda haberleri her zaman izleyenlerin siyasi partisini tanıma düzeyi daha yüksektir. Oy kullanmaya isteksiz olanların %45,5’i bu önermeye katılırken istekli olanların %77,4’ü katılım sergilemiştir. Dolayısıyla beklendiği gibi oy kullanmaya isteklilerin partilerini tanıma düzeyleri isteksizlere kıyasla daha yüksektir. Bir haksızlığa uğradığında herhangi bir şikâyetle bulunmam diyenlerin %56,7’si, büyük bir haksızlığa uğrarsam hakkımı ararım diyenlerin %73,6’sı ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olup hakkımı ararım diyenlerin %72,1’i oy verdiği partinin politikalarını bildiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla hakkımı arama özelliği gösteren kişilerin partilerini tanıma düzeyleri yüksektir.</p>
<p>E.18. Oy vereceğim partinin ideolojisini önemserim.</p>	<p>Öğrencilerin %71,2’si oy vereceği partinin ideolojisini önemsedğini ifade etmiştir. Cinsiyet bazında bakıldığında beklenenin aksine kadınlar daha yüksek katılım sergilemiştir. Erkekler %67,3, kadınlar ise %74,5 katılım göstermiştir. Yaş olarak bakıldığında 22 yaş altındakiler %68,8, 22-25 yaş aralığında olanlar %76,5 ve 25 yaş üzeri olanlar %73,7 oranında katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla 22 yaş üzerinde olanların partilerini tanıma düzeyleri daha yüksektir. Geliri az olanlar daha fazla olanlara kıyasla partilerini daha fazla tanıma eğilimi göstermektedir. Bu bağlamda geliri az olanlar %78,4, orta olanlar %68,6 ve çok olanlar %69,4 katılım göstermişlerdir. Sosyal programda okuyanlar %72,4 ve teknik programda okuyanlar %67,9 oranında katılım sergilemiştir. Beklendiği gibi sosyal programda okuyan öğrenciler siyasi partilerini daha iyi tanımaktadır. İkamet olarak bakıldığında mezra, köy ve kasaba türü alanlarda yaşayanların %75’i, belde ve ilçe tarzı alanlarda yaşayanların %72,1’i ilde yaşayanların %64,3’ü ve büyükşehirde yaşayanların %75’i partilerinin ideolojisini önemsedğini ifade etmiştir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerinde oturanların %73,2’si ve büyük yerleşim yerlerinde (il ve büyükşehirlerde) yaşayanların %68,8’i önermeye katılmıştır ki bu durumda küçük yerleşim yerlerinde oturan siyasi partilerinin ideolojisini daha çok önemsemekte ve tanımaktadır. Hiç siyasi kitap okumayanların %61,4’ü, bazen okuyanların %84,2’si ve her zaman okuyanların %77,8’i önermeye katılım göstermiştir ki bu durumda siyasi kitap okuma isteği olanlar oy vereceği partinin ideolojisine daha çok önem vermektedir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %53,5’i, ilgili olanların ise %75,8’i önermeye katılım sergilemiştir. Dolayısıyla ailesi siyasete ilgili olanlarda partisini tanıma düzeyi daha yüksektir. Hiç haber izlemeyenlerin %55,6’sı, bazen izleyenlerin %66,1’i ve her zaman izleyenlerin %79,8’i önermeye katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla haber izleme düzeyi arttıkça partiyi tanıma düzeyi yükselmiştir. Oy kullanmaya isteksiz olanların %50’si, istekli olanların ise %76,8’i önermeye katılmıştır ki bu durumda oy kullanma isteği olanların partisini daha iyi tanıdığı anlaşılabilmektedir. Bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmayacağını belirtenlerin %53,3’ü, büyük bir haksızlıkta hakkımı ararım diyenlerin %75,5’i ve her türlü haksızlıkta hakkımı ararım diyenlerin %72,1’i siyasi partisinin ideolojisini önemseyeceğini belirtmiştir. Dolayısıyla haksızlık karşısında direnen</p>

	katılımcıların siyasi partisini tanıma yönü daha güçlü olmuştur.
E.19. Partinin liderine bakıp oy veririm.	<p>Katılımcıların %60,1'i partinin liderine bakıp oy verdiklerini ifade etmişlerdir. Erkeklerin %57,1'i, kadınların ise %62,7'si bu önermeye katılım göstermiştir. Yaş arttıkça önermeye katılımın arttığı ve dolayısıyla lidere verilen önemin arttığı dikkat çekmektedir. 22 yaş altı olanların %59,4'ü, 22-25 yaş aralığında olanların %60,8'i ve 25 yaş üstü olanların %63,2'si önermeye katılım sergilemiştir. Gelir düzeyi olarak bakıldığında az gelirli olanların %58,8'i, orta gelirli olanların %62'si ve çok gelirli olanların %55,6'sı lidere önem veren bir siyasi partiyi tanıma fiili göstermişlerdir. Dolayısıyla geliri az olanların %58,8'i ve gelirini az olarak ifade etmeyenlerin %60,5'i önermeye katılım göstermiştir ki bu durum geliri fazla olanların siyasi partiyi tanıma yönünün daha kuvvetli olduğunu göstermektedir. Sosyal programlarda okuyanların %63,8'i, teknik programda okuyanların ise %50'si önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla sosyal programlarda okuyanların siyasi partiyi tanıma yönü teknik programlarda okuyanlara kıyasla daha yüksektir. Köy, mezra ve kasaba tarzı yerlerde kalanların %65,9'u, belde ya da ilçe tarzı yerlerde kalanların %61,8'i, illerde kalanların %53,6'sı ve büyükşehirlerde kalanların %60'ı önermeye katılım sergilemiştir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerinde oturanların %63,4'ü ve büyük yerleşim yerlerinde kalanların %56,5'i önermeye katılmıştır. Bu anlamda siyasi partilerini en fazla tanıyanlar küçük yerleşim yerlerinde kalanlardır. Siyasi içerikli kitapları hiç okumayanların %51,8'i, bazen okuyanların %75'i ve her zaman okuyanların %50'si önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla siyasi kitaplar okuyanların ortalaması %70,2 olarak gerçekleşmiştir ve okuyanlar siyasi partilerini daha iyi tanımaktadırlar. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %53,5'i ve ilgili olanların %61,8'i önermeye katılım göstermiştir. Böylece ailesi siyasete ilgili olanların kendileri de siyasete ilgili olmaları nedeniyle partilerini daha iyi tanımaktadırlar. Beklenenin aksine haberleri izlemeyenlerin siyasi partilerin liderine göre oy vermesi söz konusudur. Her zaman haber izleyenlerin %61,9'u, bazen izleyenlerin %57,4'ü ve hiç izlemeyenlerin %77,8'i partide lideri önemsemekte ve tanımaktadır. Oy kullanmaya çok istekli olduğunu bildirenler %63,4 ve isteksiz olanlar ise %47,7 oranında katılım göstermişlerdir. Dolayısıyla istekli olanların partilerini daha iyi tanıdıkları söylenebilir. Bir haksızlığa uğradığında şikâyet etme durumuna bakıldığında hiç şikâyet etmem diyenlerin %50'si parti liderini önemsemekte iken büyük haksızlığa uğradığında şikâyet ederim diyenlerin %66,4'ü ve her hâlükârda şikâyetçi olurum diyenlerin ise %54,4'ü bu önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla haksızlığa karşı az da olsa direnç gösterenler hiç göstermeyenlere göre lideri daha çok önemsemekte ve tanımaktadır.</p>
E.20. Memleketimde ki tüm milletvekillerinin in ismini ve hangi partiden seçildiklerini bilirim.	<p>Katılımcılardan sadece %32,7'si memleketlerinde seçilen milletvekillerinin isimlerini ve seçtikleri partileri tanımaktadır. Bunlardan erkeklerin %31,6'sı, kadınların ise %33,6'sı önermeye katılım göstermiştir. Böylece kadınların siyasi partileri tanıma yönü daha güçlü gözükmektedir. Yaş oranı arttıkça vekilleri ve partilerini tanıma düzeyi artmaktadır. 22 yaş altındakilerin %25,4'ü, 22-25 yaş aralığındakilerin %45,1'i ve 25 yaş üzerindeki olanların %52,6'sı önermeye katılım göstermiştir. Gelir düzeyi olarak bakıldığında geliri az olanların %39,2'si, orta olanların %27,3'ü ve yüksek olanların %41,7'si katılım göstermiştir. Geliri az olarak beyan etmeyenlerin ortalamasının %30,6 olması nedeniyle geliri az olanların siyasi partileri tanıma yönünün daha güçlü olduğu söylenebilir. Sosyal programda okuyanların %34,2'si ve teknik programda okuyanların ise %28,6'sı vekillerini ve partilerini tanımaktadır. Dolayısıyla sosyal programlarda okuyarlarda bu algı daha güçlüdür. İkamet yeri olarak bakıldığında mezra, köy ya da kasaba tarzı yerde yaşayanların %31,8'i, belde ya da ilçelerde yaşayanların %29,4'ü, illerde yaşayanların %33,9'u ve büyükşehirde yaşayanların %37,5'i vekillerini ve partilerini tanımaktadır. Dolayısıyla büyük yerleşim alanlarında ikamet edenler vekil ve milletvekillerini daha yüksek düzeyde tanımaktadırlar. Siyasi kitap okuyanların vekillerini bilme düzeyleri daha yüksektir. Bu bağlamda siyasi kitapları hiç okumayanların %19,3'ü, bazen okuyanların %46,1'i ve her zaman okuyanların %61,1'i önermeye katılım göstermiştir. Ailesi siyasete ilgili olanların vekil tanıma düzeyi daha fazladır. İlgisiz olanların %28,4'ü, ilgili olanların ise %33,9'u katılım sergilemiştir. Haberleri izleme düzeyi yüksek olanlar vekillerini daha yüksek oranda tanımaktadır. Hiç haber izlemeyenlerin %33,3'ü, bazen izleyenlerin %23,5'i ve her zaman izleyenlerin %45,2'si vekillerini tanımaktadır. Oy kullanmaya çok istekli olanların %35,4'ü, isteksiz olanların ise %22,7'si vekilini tanımaktadır. Dolayısıyla oy kullanmaya isteklilerde siyasi partileri tanıma yönü daha güçlüdür. Bir haksızlığa uğradığında şikâyetçi olmam diyenlerin %20'si, büyük bir haksızlıkta şikâyet ederim diyenlerin %30,9'u ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olurum diyenlerin %41,2'si vekillerini tanımakta ve siyasi partilerini tanıdıklarını göstermektedirler. Dolayısıyla haklarını arayanların siyasi partileri tanıma yönü daha güçlüdür.</p>
<p>Özetlenecek olursa “<i>siyasi partiyi tanıma</i>” boyutu konusunda 17.önermede beklentinin aksine gerçekleşen bir durum söz konusu olmamıştır. 18.önermede “<i>cinsiyet</i>” bazındaki durum beklentinin aksine gerçekleşmiştir. 19.önermede ise beklenenin aksine gerçekleşen durumlar “<i>cinsiyet, gelir durumu ve haber izleme düzeyi</i>” çerçevesinde ortaya çıkmıştır. 20.önermede ise “<i>cinsiyet ve ikamet yeri</i>” değişkenleri çerçevesinde beklentinin gerçekleşmediği görülmektedir.</p> <p>Dolayısıyla “<i>yaşı büyük olanların, sosyal programlarda okuyanların, siyasi kitap okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların, oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların</i>” siyasi partiyi tanıma yönü güçlü durumdur.</p>	

Tablo 14'te “*siyasetten çekinme/uzak durma boyutu*” önermeleri bulguları ve tüm önermelerin demografik ve diğer bazı özellikler/değişkenler çerçevesinde ayrıştırılarak değerlendirilmesine dair bir yazım gerçekleştirilmiştir.

Tablo 14. Öğrencilerin Siyasetten Çekinme/Uzak Durma Boyutu Önermeleri Hakkındaki Katılım Düzeylerinin Demografik ve Diğer Bazı Özellikler/Değişkenler Çerçevesinde Ayrıştırılarak Gösterilmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bilgiler ve Değerlendirme

F) Siyasetten Çekinme/ Uzak Durma Boyutu Önermeleri	Bulgular ve Değerlendirme
<p>F.21. Siyasete bulaşırsam okulumu bitiremem.</p>	<p>Bu önerme ters önerme niteliği taşımaktadır. Öğrencilerin %26,3'ü siyasete bulaşırsa okulunu bitiremeyeceğini ifade ederken %50,5'i bu önermeye katılmadığını bildirmiştir. Erkeklerin %40,8'i, kadınların ise %59,1'i önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla beklenenin aksine kadınlara kıyasla erkekler siyasetten çekinme/uzak durma yaşamaktadırlar. Yaş itibarıyla bakıldığında 22 yaş altında olanların %53,6'sı, 22-25 yaş aralığında olanların %39,2'si ve 25 yaş üstünde olanların %57,9'u önermeye katılmadığını bildirmiştir. 22 yaş üstü olanların genel ortalaması %44,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda 22 yaş üstünde olanların siyasetten çekinme/uzak durma yönü daha güçlüdür. Diğer yandan gelir düzeyi azaldıkça siyasetten çekinme düzeyi artmaktadır. Dolayısıyla geliri en az olanlar siyasetten en çok çekinenlerdir. Bu çerçevede geliri az olanların %31,4'ü, geliri orta olanların %53,7'si ve geliri yüksek olanların %66,7'si bu önermeye katılmadığını bildirmiştir. Teknik programlarda okuyanlar siyasetten daha çok çekinmektedir. Çünkü sosyal programdakilerin %56,6'sı, teknik programda okuyanların ise %33,9'u önermeye katılmadığını bildirmiştir. Köy, mezra ve kasaba gibi küçük alanlarda oturanların %45,5'i, belde ya da ilçelerde oturanların %51,5'i, illerde oturanların %50'si ve büyükşehirlerde oturanların %55'i önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerindeki %49,1'i, büyük yerleşim yerlerindeki %52,1'i önermeye katılmamıştır. Bu durumda küçük yerleşim alanlarında ikamet eden öğrenciler siyasetten daha çok çekinmektedir/uzak durmaktadır. Öte yandan beklenenin aksine siyasi içerikli kitap okuma düzeyi yükseldikçe siyasetten çekinme artmaktadır. Bu durumda siyasetten en fazla çekinenler beklenenin aksine en fazla kitap okuyanlar olmuştur. Bu çerçevede siyasi kitapları hiç okumayanların %51,8'i, bazen okuyanların %51,3'ü ve her zaman okuyanların ise %38,9'u bu önermeye katılmadığını bildirmiştir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %51,2'si, ilgili olanların ise %50,3'ü önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla ailesi siyasete ilgili olanlar beklenenin aksine bu önermeye verdikleri cevaba göre siyasetten daha çok çekinmektedir. Haberleri izleme durumuna bakıldığında hiç izlemeyenlerin %22,2'si, bazen izleyenlerin %53,1'i ve her zaman izleyenler %50'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla haber izlemeyenler siyasete bulaşmaktan da mümkün olduğunca uzak duran kişilerdir. Oy kullanmaya çok istekli olanların %54,3'ü, isteksiz olanların ise %36,4'ü önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla oy kullanma isteği olmayanlar siyasete bulaşmaktan daha fazla uzak duran kişilerdir. Bir haksızlığa uğradığında hakkını aramayacak olanların %50'si, büyük haksızlıkta ararım diyenlerin %53,6'sı ve her türlü haksızlıkta şikâyetçi olurum diyenlerin %45,6'sı bu önermeye katılmadığını bildirmiştir. Şikâyet eğilimi olanların önermeye katılmama düzeyi ortalama %50,6 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla hakkını aramaktan uzak olanlar siyasete bulaşmaktan da uzaktır.</p>
<p>F.22. Siyasetle karın doymaz, kazancımıza odaklanmamız lazım.</p>	<p>Bu önerme ters önerme niteliği taşımaktadır. Siyasete değil kazanca odaklanmayı önceleyen bu önermeye katılım %35,1 ve katılmama %36,5 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin %28,6'sı, kadınlar ise %43,6'sı önermeye katılmadığını bildirmiştir. Bu durum erkeklerin siyasetten daha çok çekindiğini göstermektedir. 22 yaş altında olanların %37'si, 22-25 yaş aralığında olanların %31,4'ü ve 25 yaş üzeri olanların %47,4'ü önermeye katılmadığını bildirmiştir. 25 yaş üzeri olan katılımcıların sayısının az (19 kişi) olduğu dikkate alındığında 22 yaş üzeri olanların katılmama yönündeki ortalaması %35,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu nedenle yaşı büyük olanların ekonomik kazanca ilgisi ve siyasetten çekinme yönü yüksek çıkmıştır. Az gelirli olanların %25,5'i, orta gelirli olanların %39,5'i ve yüksek gelirli olanların %38,9'u önermeye katılmadığını bildirmiştir. Gelir düzeyi yüksek olanların önermeye katılmama düzeyi daha yüksek çıktığından geliri az olanların siyasetten çekinmesi durumu daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Sosyal programlarda okuyanların %38,8'i ve teknik programlarda okuyanların %30,4'ü bu önermeye katılmadığını ifade etmiştir. Bu durum, teknik programda okuyanların siyasetten daha fazla düzeyde çekindiği/uzak durduğu anlaşılmaktadır. İkamet yeri büyüdükçe siyasetten uzaklaşmanın/çekinmenin arttığı anlaşılmaktadır. Mezra, köy ve kasaba alanlarında kalanların %43,2'si, belde ya da ilçe de kalanların %36,8'i, illerde kalanların %30,4'ü ve büyükşehirlerde yaşayanların %37,5'i önermeye katılmadığını bildirmiştir. Küçük yerleşim yerleri için bu oran %39,3, büyük yerleşim yerleri içinse %33,3 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla büyük yerleşim alanlarında oturanların ekonomiyi önceleme düzeyleri ve siyasetten çekinme düzeyi daha yüksektir. Siyasi kitapları hiç okumayanların %28,9'u, bazen okuyanların %50'si ve her zaman okuyanların %27,8'i önermeye katılmadığını bildirmiştir. Siyasi kitap okuyanlar ortalama %45,7 oranında katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla siyasi kitapları hiç okumayanların siyasetten çekinen taraf olduğu anlaşılabilmektedir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %30,2'si, ilgililer ise %38,2'si önermeye katılmamıştır. Dolayısıyla ailesi siyasete ilgisiz olanların kendileri siyasetten çekinmektedir. Hiç haber izlemeyenlerin %44,4'ü, bazen izleyenlerin %35,7'si ve her zaman izleyenlerin %36,9'u önermeye katılmadığını bildirmiştir. Beklenenin aksine haberleri takip edenler, etmeyenlere kıyasla ekonomiyi önceleyen ve siyasetten çekinen bir pozisyonadırlar. Beklendiği üzere oy vermede isteksiz olanlar siyasetten daha çok çekinmektedir. Bu çerçevede oy kullanmaya istekli olanların %39,6'sı, isteksiz olanların ise %25'i önermeye katılmadığını ifade etmiştir. Haksızlık karşısında hakkını aramayanların siyasetten çekinme düzeyi daha fazla çıkmıştır. Bu bağlamda haksızlık karşısında şikâyetçi olmam diyenlerin %30'u, büyük haksızlıkta hakkımı ararım diyenlerin %38,2'si ve her hâlükârda hakkımı ararım diyenlerin %36,8'i bu önermeye katılmadığını ifade etmiştir.</p>

<p>F.23. Siyasetle uğraşmak ancak bela getirir.</p>	<p>Bu önerme ters önerme niteliği taşımaktadır. Siyasetle meşgul olmanın ancak bela getireceğini düşünen öğrenciler, toplamın %19,2'si iken bu önermeye katılmayanlar %42,8'dir. Erkeklerin %43,9'u ve kadınların ise %41,8'i önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla bu önerme baz alındığında kadınların siyasetten çekinme düzeyi daha fazla çıkmıştır. 22 yaş altındakilerin %42,8'i, 22-25 yaş aralığındakilerin %35,3'ü ve 25 yaş üzerindekiilerin %63,2'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. 22 yaş üstünde olanlar için katılmama ortalaması %42,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda az bir farkla da olsa 22 yaş altında olanların siyasetten çekinme/uzak durma düzeyi daha fazla çıkmıştır. Geliri az olanlar diğerlerine kıyasla siyasetten daha çok çekinmektedir. Bu çerçevede geliri az olanların %41,2'si, orta olanların %42,1'i ve yüksek olanların %47,2'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. Sosyal program öğrencilerinin %44,7'si ve teknik program öğrencilerinin %37,5'i önermeye katılmamıştır. Bu durumda teknik program öğrencilerinin sosyal programlardakilere kıyasla siyasetten daha çok çekindiği anlaşılabilmektedir. Mezra, köy ve kasaba tarzı yerde oturanların %38,6'sı, belde ya da ilçe türü yerlerde oturanların %42,6'sı, illerde oturanların %39,3'ü ve büyükşehirlerde oturanların %52,5'i önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerinde katılmama düzeyi %41,1 iken büyük yerlerde bu oran %44,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu bağlamda küçük yerleşim yerlerinde ikamet edenlerin siyasetten çekinme düzeyi daha yüksektir. Siyasi içerikli kitapları hiç okumayanların %33,3'ü, bazen okuyanların %53,9'u ve her zaman okuyanların %55,6'sı önermeye katılmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla hiç okumayanlar siyasetten en çok çekinenlerdir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %37,2'si ve ilgili olanların ise %44,2'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. Bu durum, ailesi siyasete ilgisiz olanların siyasetten daha çok çekindiğini göstermektedir. Haberleri hiç izlemeyenlerin %44,4'ü, bazen izleyenlerin %36,5'i ve her zaman izleyenlerin %51,2'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. Haberleri hiç izlemeyen toplam 9 kişi olduğu dikkate alındığında siyasetten çekinen kesimin hiç haber izlemeyenler olduğu söylenebilir. Oy kullanmaya istekli olanların %48,2'si, isteksiz olanların ise %22,7'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. Bu bağlamda oy kullanmaya isteksizler siyasetten çekinenlerdir. Haksızlık karşısında tepki düzeyi arttıkça siyasete katılım artmaktadır. Bu bağlamda siyasetten en çok çekinenler haklarını aramayanlardır. Haksızlık karşısında hiç şikâyetçi olmam diyenlerin %40'ı, büyük haksızlıklarda şikâyet ederim diyenlerin %42,7'si ve her türlü haksızlıkta şikâyet ederim diyenlerin %44,1'i önermeye katılım göstermemiştir.</p>
<p>F.24. Siyasetle ilgili her şeyden nefret eder uzak dururum.</p>	<p>Bu önerme ters önerme niteliği taşımaktadır. Öğrencilerin %14,9'u siyasetle ilgili her şeyden uzak durduğunu bildirirken öğrencilerin %57,2'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. Erkeklerin %55,1'i, kadınların ise %59,1'i önermeye katılmadığını bildirmiştir. Bu durumda erkeklerin siyasetten kadınlara kıyasla daha fazla çekindiği/uzak durduğu anlaşılabilmektedir. Yaş itibarıyla bakıldığında 22 yaş altındakilerin %52,2'si, 22-25 yaş aralığındakilerin %62,7'si ve 25 yaş üstü olanların %78,9'u önermeye katılmamıştır. Dolayısıyla yaş küçüldükçe siyasetten çekinme artmaktadır. Geliri az olanların %66,7'si, orta olanların %51,2'si ve çok olanların %63,9'u önermeye katılmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla geliri iyi olanların siyasetten daha çok çekindiği/uzak durduğu anlaşılmaktadır. Sosyal programlarda okuyanların %56,6'sı, teknik programlarda okuyanların %58,9'u önermeye katılmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla beklenenin aksine sosyal programlarda okuyanlar siyasetten daha çok çekinmektedir. İkamet olarak bakıldığında mezra, köye ya da kasaba gibi alanların oturanların %52,3'ü, belde ya da ilçede oturanların %50'si, illerde oturanların %67,9'u ve büyükşehirlerde oturanların %60'ı önermeye katılım göstermemiştir. Dolayısıyla küçük yerleşim yerlerinde oturanların siyasetten çekinme düzeyi daha fazla gerçekleşmiştir. Siyasi kitapları hiç okumayanların siyasetten en çekinen kesim oldukları ve okuma oranı azaldıkça siyasetten çekinmenin arttığı dikkat çekmektedir. Bu çerçevede hiç okumayanların %44,7'si, bazen okuyanların %69,7'si ve her zaman okuyanların %83,3'ü önermeye katılmadığını ifade etmiştir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların ilgili olanlara kıyasla siyasetten daha çok çekindikleri/uzak durdukları görülmektedir. Bu çerçevede ailesi siyasete ilgisiz olanların %53,5'i ve ilgili olanların ise %58,2'si önermeye katılmadığını ifade etmiştir. Haberleri hiç izlemeyenlerin %66,7'si, bazen izleyenlerin %47'si ve her zaman izleyenlerin %70,2'si önermeye katılmadığını bildirmiştir. Dolayısıyla haberleri izleyenlerin ortalama %56,8'i önermeye karşı duruş sergilemiştir. Bu bağlamda beklenenin aksine haberleri izleyenlerin izlemeyenlere kıyasla siyasetten daha çok çekindiği dikkat çekmiştir. Oy kullanmaya istekli olanların %65,2'si ve isteksiz olanların ise %27,3'ü önermeye katılmamıştır. Dolayısıyla oy kullanmaya isteksizler siyasetten çekinenlerdir. Haksızlık karşısında verilen tepki azaldıkça siyasetten çekinme de artmaktadır. Bu çerçevede haksızlık karşısında şikâyetçi olmayacak olanların %46,7'si, büyük haksızlıkta şikâyetçi olurum diyenlerin %50'si ve her türlü haksızlıkta şikâyet edip hakkımı ararım diyenlerin %73,5'i önermeye katılmadığını bildirmiştir.</p>
<p>Özetlenecek olursa “siyasetten çekinme/uzak durma” boyutu konusunda 21.önermede beklentinin aksine gerçekleşen durumlar “cinsiyet, yaş düzeyi, gelir durumu, ikamet yeri, siyasi kitap okuma durumu ve ailesi siyasete ilgi düzeyi” şeklinde olmuştur. 22.önermede “cinsiyet, yaş düzeyi, gelir durumu ve haber izleme düzeyi” şeklindeki durumlar beklentinin aksine gerçekleşmiştir. 23.önermede ise beklenenin aksine gerçekleşen durumlar “gelir durumu ve ikamet yeri” çerçevesinde ortaya çıkmıştır. 24.önermede ise “cinsiyet, okunan program, ikamet yeri ve haber izleme düzeyi” değişkenleri çerçevesinde beklentinin gerçekleşmediği görülmektedir.</p> <p>Dolayısıyla buradaki ters önermeler dikkate alındığında “oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların” hiç siyasetten çekinme/uzak durma yaşamadıkları anlaşılmaktadır.</p>	

Tablo 15'te “siyasi bağlılık boyutu” önermeleri bulguları ve tüm önermelerin demografik ve diğer bazı özellikler/değişkenler çerçevesinde ayrıştırılarak değerlendirilmesine dair bir yazım gerçekleştirilmiştir.

Tablo 15. Öğrencilerin Siyasi Bağlılık Boyutu Önermeleri Hakkındaki Katılım Düzeylerinin *Demografik ve Diğer Bazı Özellikler/Değişkenler* Çerçevesinde Ayrıştırılarak Gösterilmesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Değerlendirme

G) Siyasi Bağlılık Boyutu Önermeleri	Bulgular ve Değerlendirme
G.25. Siyasi partime laf söylenmesini kabul edemem.	<p>Öğrencilerin %23,1'i siyasi partisine laf söylenmesini kabul edemeyeceğini beyan eden bir siyasi bağlılık göstermiştir. Dolayısıyla her dört öğrenciden bir tanesi siyasi partisine ciddi anlamda bağlı gözükmektedir. Erkeklerin %20,4'ü, kadınların ise %25,5'i bu önermeye katılmıştır ki bu durum, kadınların siyasi partilere bağlılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Yaş itibarıyla bakıldığında yaşı 22'nin altında olanların %18,1'i, 22-25 yaş arasında olanların %33,3'ü ve 25 yaş üzeri olanların %31,6'sı siyasi partisine laf söylenmesini kabul etmeyeceğini bildirmiştir. Dolayısıyla 22 yaş üzeri kesimin siyasi bağlılığı daha kuvvetli gözükmektedir. Gelir düzeyi arttıkça siyasi parti bağlılığının arttığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda geliri az olanların %21,6'sı, orta olanların %22,3'ü ve yüksek olanların %27,8'i önermeye katılım göstermiştir. Sosyal programda okuyanların %24,3'ü ve teknik programlarda okuyanların %19,6'sı önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla sosyal programlarda okuyanların siyasi bağlılığı daha kuvvetli düzeydedir. Mezra, köy ve kasaba tarzı yerlerde oturanların %22,7'si, belde ya da ilçelerde oturanların %27,9'u, illerde oturanların %21,4'ü ve büyükşehir alanlarında oturanların %17,5'i önermeye katılım göstermiştir. Bu durumda küçük yerlerde ikamet edenlerin siyasi bağlılığı daha kuvvetli düzeydedir. Siyasi kitap okuma düzeyi arttıkça siyasi parti bağlılığı da artmaktadır. Bu çerçevede hiç okumayanların %19,3'ü, bazen okuyanların %27,6'sı ve her zaman okuyanların %27,8'i önermeye katılım göstermiştir. Ailesi siyasete ilgili olanların siyasi bağlılığı daha yüksek gözükmektedir. Bu çerçevede ailesi ilgisiz olanların %14'ü, ilgili olanların ise %25,5'i önermeye katılmıştır. Haber izleme oranı arttıkça siyasi bağlılık da artmıştır. Haberleri her zaman izleyenlerin %28,6'sı, bazen izleyenlerin %20'si ve hiç izlemeyenlerin %11,1'i önermeye katılım sergilemiştir. Oy kullanmaya istekli olanların siyasi bağlılığı yüksektir. Bu bağlamda istekli olanların %26,8'i, isteksiz olanların ise %9,1'i önermeye katılım göstermiştir. Beklenenin aksine haksızlık karşısında şikâyetçi olmam diyenlerin siyasi bağlılığı daha fazla çıkmıştır. Şikâyet etmem diyenlerin %26,7'si, büyük haksızlık yaşarsam ederim diyenlerin %20,1'i, her türlü haksızlığı ayırt etmeden şikâyetçi olurum diyenlerin %25'i önermeye katılım göstermiştir.</p>
G.26. Siyasi görüşüme aykırı/zıt olan insanlardan nefret ederim.	<p>Öğrencilerin %11,1'lik kesimi siyasi görüşüne aykırı olan kişilerden nefret edecek kadar güçlü bir siyasi bağlılık ortaya koymaktadır. Erkeklerde bu oran %8,2 olarak gerçekleşirken kadınlar %13,6 katılım sağlayarak daha güçlü siyasi bağlılık sergilemiş gözükmektedir. Yaş olarak bakıldığında 22 yaş altındakilerin %10,1'i, 22-25 yaş aralığındakilerin %15,7'si ve 25 yaş üstü olanların %5,3'ü bu önermeye katılmıştır. Dolayısıyla 22 yaş üstünde olanlarda ortalama katılım %12,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu nedenle 22 yaş üzeri olanlarda siyasi bağlılık daha güçlü gözükmektedir. Geliri daha fazla olanların önermeye katılımı daha fazladır. Geliri az olanların %9,8'i, orta olanların %11,6'sı ve yüksek olanların %11,1'i önermeye katılım göstermiştir. Sosyal programdakilerin %11,8'i ve teknik programdakilerin %8,9'u önermeye katılım göstermiştir. Sosyal programdakilerin siyasi bağlılığı daha yüksek gözükmektedir. İkamet olarak mezra, köy ve kasaba tarzı yerlerde kalanların %6,8'i, belde ya da ilçede kalanların %19,1'i, ilde kalanların %7,1'i ve büyükşehirlerde kalanların %7,5'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla küçük yerlerde ikamet edenlerin katılım ortalaması daha yüksek olduğundan siyasi bağlılığı daha yüksek düzeydedir. Siyasi kitapları hiç okumayanların %12,3'ü, bazen okuyanların %5,3'ü ve her zaman okuyanların %27,8'i önermeye katılım göstermiştir. Siyasi kitapları her zaman okuyanların diğerlerine kıyasla siyasi bağlılığı daha yüksek çıksa da "<i>bazen ya da her zaman siyasi kitap okuyanların</i>" katılım ortalaması %9,6 olarak gerçekleştiğinden okumayanların siyasi bağlılığı daha yüksek çıkmıştır. Ailesi siyasetle ilgisiz olanların %9,3'ü ve ilgili olanların ise %11,5'i önermeye katılım göstermiştir ki bu durumda ailesi ilgili olanların siyasi bağlılığı daha yüksektir. Her zaman haber izleyenlerin %11,6'sı, bazen izleyenlerin %11,3'ü ve hiç izlemeyenlerin %0'ı önermeye katılım sergilemiştir. Dolayısıyla haberleri izleyenlerin siyasi bağlılığı daha kuvvetli gerçekleşmiştir. Oy kullanmaya isteksiz olanların %13,6'sı, oy kullanmaya istekli olanların ise %10,4'ü önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla oy kullanmaya isteksiz olanlarda siyasi bağlılık daha yüksek seyretmiştir. Hakkımı aramaktan imtina edenlerin siyasi bağlılığının daha fazla çıkması ayrıca araştırılması gereken bir husustur. Hakkımı aramam diyenlerin %20'si, büyük haksızlıkta hakkımı ararım diyenlerin %7,3'ü ve her türlü haksızlıkta hakkımı ararım diyenlerin %13,2'si bu önermeye katılım göstermiştir.</p>
G.27. Siyasete atılmak konusunda kararlıyım.	<p>Öğrencilerin %12,5'i siyasete atılma konusunda kararlı olduğunu ifade etmiştir. Erkeklerin %4,3'ü, kadınların ise %10,1'i önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla erkeklerin siyasete ilgisi kadınlardan daha fazladır. Aynı önermeye 22 yaş altı olanların %9,4'ü, 22-25 yaş aralığındakilerin %23,5'i ve 25 yaş üstünde olanların %5,3'ü katılım sergilemiştir. 22 yaş üstü olanlarda önermeye katılım %18,6 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla 22 yaş üstü olanların siyasi bağlılığı daha güçlüdür. Gelir düzeyi az olanlar siyasete atılma konusunda daha karardır. Geliri az olanların %19,6'sı, orta gelirli olanların %8,3'ü ve yüksek gelirli olanların %13,9'u önermeye katılmıştır. Sosyal programda okuyanların %15,1'i, teknik programda okuyanların ise %5,4'ü önermeye katılım göstermiştir. Dolayısıyla sosyal programdakiler tekniktekilere kıyasla siyasete atılma konusunda daha isteklidirler. Mezra, köy ve kasaba tarzı yerlerde kalanların %11,4'ü, belde ya da ilçede kalanların %10,3'ü, illerdeki olanların %12,5'i ve büyükşehirlerde kalanların %17,5'i katılım göstermiştir. Bu durumda büyük alanlarda ikamet edenlerin katılımı daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Siyasi kitap okuma düzeyi arttıkça siyasete atılma isteğinin arttığı dikkat çekmektedir. Siyasi kitap okumayanların %6,1'i, bazen okuyanların %19,7'si ve her zaman okuyanların %22,2'si önermeye katılım göstermiştir. Ailesi siyasete ilgisiz olanların %4,7'si, ilgili olanların ise %14,5'i siyasete atılmak isteyecek kadar siyasi bağlılık içerisindedir. Bu durum ailesi siyasete ilgili olanların siyasi bağlılığının</p>

daha fazla olduğunu göstermektedir. Haberleri her zaman izleyenlerin %17,9'u, bazen izleyenlerin %8,7'si, hiç izlemeyenlerin ise %11,1'i katılım sergilemiştir. Dolayısıyla haberleri en çok takip edenler siyasete en fazla bağlılığı olanlardır. Oy kullanmaya istekli olanların siyasi bağlılığı daha yüksektir. İstekli olanların %13,4'ü, isteksiz olanların ise %9,1'i önermeye katılmıştır. Haksızlık karşısında şikâyet düzeyi arttıkça siyasete atılma arzusunun da arttığı dikkat çekmektedir. Haksızlık karşısında hakkını savunmayanların %10'u, büyük haksızlıklarda hakkını savunanların %10,9'u ve her türlü haksızlıkta hakkını arayanların %16,2'si siyasete atılmak istemiştir.
Özetlenecek olursa “ <i>siyasi bağlılık</i> ” boyutu konusunda 25.önermede “ <i>cinsiyet, gelir durumu ve hakkını arama düzeyi</i> ” bazındaki durumlar beklentinin aksine gerçekleşmiştir. 26.önermede ise beklenenin aksine gerçekleşen durumlar “ <i>cinsiyet, gelir durumu, siyasi kitap okuma düzeyi, oy kullanmada istek düzeyi ve hakkını arama düzeyi</i> ” çerçevesinde ortaya çıkmıştır. 27.önermede ise sadece “ <i>ikamet yeri</i> ” değişkeni çerçevesinde beklentinin gerçekleşmediği görülmektedir.
Dolayısıyla “ <i>yaşı büyük olanların, sosyal programlarda okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların ve haberleri izleyenlerin</i> ” siyasi bağlılık yönü güçlü durumdadır.

27 önerme birlikte değerlendirildiğinde aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır. Tablo 16’da önermelerden beklenenin aksine gelen cevaplar “*yatay olarak (italik)*” işaretlenmiştir.

Tablo 16. Tüm Önermelerin Beklenti Gerçekleşme Sonuç Göstergeleri

Önerme No	Cinsiyet	Yaş Durumu	Gelir Düzeyi	Okunulan Program	İkamet Yeri	Siyasi Kitap Okuma	Ailenin Siyasete İlgisi	Haber İzleme Düzeyi	Oy Kullanma İsteği	Hak Arama	Beklenti Dışı Gerçekleşen
A.1	Erkek	Büyük	Az	Teknik	Küçük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	1
A.2	Erkek	Büyük	Çok	Teknik	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	3
A.3	Kadın	Büyük	Çok	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgisiz	İzleyen	İstekli	Arayan	4
B.4	Kadın	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	2
B.5	Kadın	Küçük	Çok	Teknik	Küçük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	4
B.6	Erkek	Küçük	Az	Teknik	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İsteksiz	Aramayan	5
B.7	Erkek	Büyük	Çok	Teknik	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İsteksiz	Arayan	4
B.8	Kadın	Küçük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	3
C.9	Erkek	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	1
C.10	Kadın	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	2
C.11	Kadın	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İsteksiz	Arayan	3
C.12	Erkek	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgisiz	İzleyen	İstekli	Arayan	2
C.13	Erkek	Büyük	Çok	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgisiz	İzleyen	İstekli	Arayan	3
D.14	Erkek	Büyük	Az	Teknik	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	2
D.15	Erkek	Büyük	Az	Teknik	Küçük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	1
D.16	Kadın	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	2
E.17	Erkek	Büyük	Az	Sosyal	Küçük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	0
E.18	Kadın	Büyük	Az	Sosyal	Küçük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	1
E.19	Kadın	Büyük	Çok	Sosyal	Küçük	Okuyan	İlgili	İzlemeyen	İstekli	Arayan	3
E.20	Kadın	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	2
F.21	Kadın	Küçük	Çok	Sosyal	Büyük	Okumayan	İlgisiz	İzleyen	İstekli	Arayan	6
F.22	Kadın	Küçük	Çok	Sosyal	Küçük	Okuyan	İlgili	İzlemeyen	İstekli	Arayan	4
F.23	Erkek	Büyük	Çok	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	2
F.24	Kadın	Büyük	Az	Teknik	Büyük	Okuyan	İlgili	İzlemeyen	İstekli	Arayan	4
G.25	Kadın	Büyük	Çok	Sosyal	Küçük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Aramayan	3
G.26	Kadın	Büyük	Çok	Sosyal	Küçük	Okumayan	İlgili	İzleyen	İsteksiz	Aramayan	5
G.27	Erkek	Büyük	Az	Sosyal	Büyük	Okuyan	İlgili	İzleyen	İstekli	Arayan	1
	12 Erkek 15 Kadın	22 Büyük 5 Küçük	16 Az 11 Çok	19 Sosyal 8 Teknik	9 Küçük 18 Büyük	25 Okuyan 2 Okumayan	23 İlgili 4 İlgisiz	24 İzleyen 3 İzlemeyen	23 İstekli 4 İsteksiz	24 Arayan 3 Aramayan	

Araştırma soruları ve beklentileri kısmında belirtilen beklentileri karşılamaya en uzak önermeler A.3, B.5, B.6, B.7, F.21, F.22, F.24, G.26 nolu önermelerdir. E.17 nolu önermede ise tüm beklentiler birebir gerçekleşmiştir. Bunun dışında cinsiyet konusunda en fazla erkeklerin siyasete ilgili olacağı beklentisine karşılık 27 önermeden 12 tanesinde erkekler siyasete ilgili çıkarken 15 tanesinde kadınlar ilgili çıkmıştır ki bu durum kadınların erkeklere kıyasla siyasete daha ilgili olduğu anlamına gelmektedir. Benzer şekilde ikamet yeri küçük olanların

siyasete ilgisinin daha fazla olacağı düşünülse de/beklenirse de 27 önermeden 9’unda küçük yerleşim yerleri ve 18’inde büyük yerleşim yerlerinin siyasete daha ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Gelir düzeyi itibariyle en fazla siyasi bağlılığın geliri az olanlarda olacağı beklense de 27 önermeden 16’sında az gelirliler 11’inde ise çok gelirliler siyasete ilgili çıkmıştır.

Tablo 16’da özet olarak verilen bulgulara dayalı olarak “*kadın, yaşı büyük, sosyal programlarda okuyan, geliri az olan, büyük yerlerde ikamet eden, siyasi kitaplar okuyan, ailesi siyasete daha ilgili olan, haberleri takip eden, oy kullanmaya istekli olan ve hakkını arayan*” öğrencilerin siyasete daha ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

3. SONUÇ

Üniversite öğrencilerinin siyasete olan ilgi ve yaklaşımlarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışmada birçok soruya cevap aranmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğrencilerin %79,3’ü ailelerinin siyasi gelişmelere ilgili olduklarını, %95,7’si haberleri sürekli ya da zaman zaman izlediklerini, %78,8’i oy kullanmaya çok istekli olduklarını ve %85,6’sı haksızlığa uğradıklarında haklarını arama eğiliminde olduklarını bildirmişlerdir.

Bunların dışında öğrencilerin demografik ve diğer bazı değişkenler çerçevesinde “*siyasi tartışma kültürü düzeyleri, siyasi eylem düzeyleri, siyasete katılma düzeyleri, siyasi gündemi takip, siyasete ilgi ve siyasetten çekinme/uzak durma düzeyleri, siyasi partileri tanıma düzeyleri, siyasi bağlılık düzeyleri*” sorgulanmıştır. Bunlar sorgulanırken “*ailesi siyasete ilgili olanların, erkeklerin, yaşı büyük olanların, ekonomik durumu kötü olanların, sosyal programlarda okuyanların, küçük yerlerde ikamet edenlerin, haberleri izleme eğilimi olanların, seçimlerde oy kullanmaya istekli olanların haklarını arama eğilimi olanların ve siyasi içerikli kitaplar okuma eğilimi olanların*” siyasete daha ilgili olacağı beklenmiştir/düşünülmüştür. Bu beklentiler her bir boyut önermede ayrı ayrı sorgulanmış ve yorumlanmıştır. Burada tekrara kaçmadan kısaca toparlanmasında yarar vardır.

“*Siyasi tartışma kültürü*” boyutu konusundaki 3 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin %40 üzerindeki bir kesiminin siyasi tartışma kültürünün olmadığı ve siyasete ilgisiz oldukları anlaşılmıştır. Önermelere katılım ortalamaları da bunu desteklemektedir. Bunun yanında öğrencilerden “*yaşı büyük olanların, siyasi kitap okuyanların, haber izleyenlerin, oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların*” siyasi tartışma kültürü yönü güçlü durumdadır.

“*Siyasi eylem*” boyutu konusundaki 5 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin hemen hemen %20’lik bir kesiminin siyasi konularda konuşma eğilimi olmadığı ve destek olmaya dönük bir düşünce açıklamaya yönelmedikleri görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin %13’ünün siyasi partilere üye olarak aktif siyasete dâhil durumda olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %30’a yakın bir kesimi siyaset aracıyla bir şeylerin değiştirileceğine inanmazken %40’ın üzerindeki kesimi buna inanmaktadır. %60’ın üzerindeki kesim ise söylem düzeyinde siyasi eyleme dâhil olma iradesi göstereceklerini bildirmişlerdir. Bunun yanında öğrencilerden “*siyasi kitap okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların ve haber izleyenlerin*” siyasi eylem yönü güçlü durumdadır.

“*Siyasi katılma*” boyutu konusundaki 5 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerden %30 civarı kesimin siyasete aktif katılıma ve vazife almaya istekli olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %25’i ise siyasete ilgili olmadıklarını ve siyasi katılım göstermeyeceklerini açıkça göstermişlerdir. Öğrencilerin %67 civarındaki kesimi siyasi parti üyeliğine karşı çıkarken %40’a varan kesimi sivil toplum kuruluşları vasıtasıyla siyasi politikaları etkilemeye sıcak bakmıştır. Öğrencilerin %14’e yakın kesimi yanlış politikalara karşı eylem düzeyinde karşı duruş sergileyebilecek düzeyde iken %63 kadarı hükümetin yanlış politikalarına karşı durmayacaklarını göstermişlerdir. Her vatandaşın siyasetle ilgili olması gerektiğini ortaya koyan önermeye katılım yüksek olsa da kendilerini bunu gerçekleştirmeye yöneltmemektedirler. Bunun yanında öğrencilerden “*yaşı büyük olanların, sosyal programlarda okuyanların, büyük yerleşim yerlerinde (il ve büyükşehir) ikamet edenlerin, siyasi kitap okuyanların, haber izleyenlerin ve hakkını arayanların*” siyasete katılma yönü güçlü durumdadır.

“*Siyasi gündemi takip ve ilgi*” boyutu konusundaki 3 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerden hemen hemen %25’lik kesimin hem kitap okuyarak hem de siyasi gelişmeleri takip edip bu konudaki tartışma programlarını izleyerek siyasete ilgi gösterdiği, %50’lik kesimin tartışma programlarını izlemeye ilgisinin olduğu ve %65’e varan kısmının ise Türkiye’de siyasi gelişmeleri takip ettiği anlaşılmaktadır. Bunun yanında öğrencilerden “*yaşı büyük olanların, az gelirlilerin, siyasi kitap okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların, haber izleyenlerin, oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların*” siyaseti gündemi takip ve ilgi yönü güçlü durumdadır.

“Siyasi partiyi tanıma” boyutu konusundaki 4 önerme birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin %65 üzerindeki kesimi tercih ettikleri partilerin politikalarını ve ideolojisini bilerek partilerini tanıdıklarını göstermişlerdir. Parti lideri ise öğrencilerin %60’ı için siyasi tercihte belirleyicidir. Bunun yanında öğrencilerden “yaşı büyük olanların, sosyal programlarda okuyanların, siyasi kitap okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların, oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların” siyasi partiyi tanıma yönü güçlü durumdadır.

“Siyasetten çekinme/uzak durma” boyutu konusundaki 4 önerme birlikte değerlendirildiğinde siyasetten çekinen/uzak duran %20 üzerinde bir kesim olduğu açıktır. %25,9’luk kesim öğrenciliklerini risk etmemek için siyasetten uzak durma eğilimi gösterdiklerini işaret ederek 1980 darbesini yaşayan neslin çocukları olduklarını göstermişlerdir. %20’ye yakın kesim ise siyaseti sorun yaratıcı olarak görmektedir. %50’nin üzerinde bir kesim siyasete dâhil olmayı eğitime engel görmezken, %35’in üzerindeki bir kesim “siyasetle ekonomiyi ilişkilendirip” siyaseti öteleyen bir yaklaşıma karşı duruş sergileyerek siyasetten çekinmeye direnmişlerdir. %42,8’lik kesim ise siyasetin sorun yaratan bir alan olarak görülmesine karşı durmuştur. Bunun yanında öğrencilerden “oy kullanmada istekli olanların ve hakkını arayanların” siyasetten çekinme/uzak durma yaşamadıkları anlaşılmaktadır.

“Siyasi bağlılık” boyutu konusundaki 3 önerme birlikte değerlendirildiğinde siyasi bağlılığı çok güçlü olan %10’un üzerinde bir kesim olduğu anlaşılmaktadır ve hemen hemen bu orandaki öğrenci siyasete atılma arzusu içerisinde olduğunu bildirerek bu konudaki kararlılıklarını yinelemişlerdir. Bunun yanında öğrencilerden “yaşı büyük olanların, sosyal programlarda okuyanların, ailesi siyasete ilgili olanların ve haberleri izleyenlerin” siyasi bağlılık yönü güçlü durumdadır.

Beklentiyi karşılamaya en uzak önermelerin A.3, B.5, B.6, B.7, F.21, F.22, F.24, G.26 nolu önermeler olduğu ve beklentiyi tamamen karşılayan önermenin E.17 nolu önerme olduğu görülmektedir. Diğer önermelerde de beklenti büyük oranda gerçekleşmiştir. Dolayısıyla “kadın, yaşı büyük, sosyal programlarda okuyan, geliri az olan, büyük yerlerde ikamet eden, siyasi kitaplar okuyan, ailesi siyasete daha ilgili olan, haberleri takip eden, oy kullanmaya istekli olan ve hakkını arayan” öğrencilerin siyasete daha ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin siyasete ilgi düzeyi özellikle aile, okunulan bölüm ve çevreden etkilenecek gerçekleşmektedir. 1980 darbesinde yaşananların şimdiki öğrenci nesline de sirayet ettiği bu çalışmadan da anlaşılabilmektedir. Öğrencilerin siyasetle ilgili beklentilerine bakıldığında “siyasetle ilgilenmeleri gerektiğini bildikleri”, ancak uygulamalarına bakıldığında “siyasete yaklaşma konusunda tedirgin oldukları ve tereddüt ettikleri” görülebilmektedir. Siyasi partilerine koşulsuz bağlı olan hemen hemen %10’luk kesimin ise başka görüşleri saygı ile dinleme yönünün geliştirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda öğrencilerin ülkenin geleceğine hazırlanabilmesi için siyaset bilimi ve demokrasi gibi derslerin hangi bölümde okunursa okunursa seçmeli dersler yerine verilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bu derslerin alınmasının ardından demokrasinin temel kurumları olan TBMM ve Belediye Meclisi gibi alanlara öğrencilerin götürülmesinin ve buralarda gerçekleştirilen toplantılara dâhil edilmesinin katkı sağlayıcı olacağı düşünülmektedir. Gençlik meclislerinin kurulması ve öğrencilerin üniversitelerde “hazırladıkları projelerin, ülkenin gündeminin ve okunulan programların sorunlarının” bu alanlarda/meclislerde konuşulması ve tartışılması katkı sağlayıcı olarak değerlendirilmelidir. Ülkenin yönetiminde söz sahibi olması gerekenler sadece sosyal programlarda okuyan öğrenciler değildir. Aynı zamanda teknik programlarda okuyan öğrencilerin de alanlarındaki bilgiyi yönetime aktarabilmesi gerekmektedir. Bugün Türkiye’nin geleceğini etkileyen İHA ve SİHA benzeri teknolojilerin aktif hale gelmesinin (uygulanabilmesinin) teknik ve sosyal program öğrencilerinin (bugün yönetime erişenlerin) zihinlerinin birleşmesi ve ittifakı ile gerçekleştiği unutulmamalıdır. Çünkü teknolojiyi üretenler teknik bilimlerde okuyanlar ve bunun önünü açan ya da kapayanlar sosyal bilimlerde okuyanlar ve yönetime dâhil olmayı başaranlardır. Bu anlamda sosyal alanlarda yönetime gelenlerin teknik bilimlerdeki fikirlerini dinleyip önünü açmak için gerekli dönüşümü (ekonomik, kanunu vs.) yapan kişiler olması çok önemlidir. Ayrıca sadece erkekler değil, kadınların -özellikle evlerde çocuklara bakan ve onları yetiştiren kişiler olması nedeni ile- siyasete daha ilgili olmaları geleceğin cevherlerini iyi yetiştirmeleri anlamında önemsenmelidir. Gençlerin seçimlerde oy kullanmaya istekli bir şekilde gitmesi -geleceğe dair umutlu olmaları anlamında -önemli olduğu gibi, ülkedeki değişimleri önemseyerek haberleri takip etmeleri ve olan biteni analiz edebilmeleri ülkenin geleceği açısından çok önemsenmelidir. Bir haksızlık karşısında hakkın aranması, hakka ulaşamıyorsa bunun sebeplerinin tespit edilerek bu sebeplerin ortadan kaldırılması için çaba harcanması Türkiye’nin demokratik, gelişmiş ve müreffeh bir ülke olabilmesi açısından büyük bir önem taşımaktadır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede herhangi bir ölçek kullanılmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Aksaray Üniversitesi Etik Komisyonundan 25/04/2023 tarih ve 2023/03-82 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. No scale was used in the article. The author sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. Regarding the conduct of this research, an “*Ethics Permission Certificate*” dated 25/04/2023 and numbered 2023/03-82 was obtained from the Ethics Committee of the University of Aksaray. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- AKMAN, Kaan (2021), “*Türkiye’de Gençlik ve Siyaset: Gelecek İçin Nasıl Bir Katılım?*”, **Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi**, S.4(1), ss.157-181.
- AYDIN, Abdullah (2019), “*Olumlu ve Olumsuz Manası ile Siyasal Katılım Türlerinin İncelenmesi*”, **OPUS International Journal of Society Researches**, S.10(17), ss.2119-2138.
- BOYRAZ, Cemil (2007), “*Siyasi Partilerin Gençlik Teşkilatlarında Siyaset ve Demokratik Katılım*”, **Gençler Tartışıyor: Siyasete Katılım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri** (Ed. Cemil Boyraz), Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES) Yayını, İstanbul, ss.127-160.
- BÜYÜKTOSUNOĞLU, Tuba (2013), “*Selçuk ve Dicle Üniversitesi Öğrencilerinin Siyasal Katılma Davranışları Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ÇAVUŞOĞLU, Hüseyin ve PEKKAYA, Mehmet (2018), “*Üniversite Öğrencilerinin Siyasete Katılma Davranışları Üzerine Bir İnceleme: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği*”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.11(60), ss.294-305.
- DALKIRAN, Nesrin (1995), **Siyasal Reklamcılık ve Basının Rolü**, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Yayını, İstanbul.
- EKİNCİ SAĞLAM, Halime Büşra (2021), “*Yükseköğretimdeki Gençlerin Gözünden Gençlerin Politika ile İlişkisi*”, **Gençlik Araştırmaları Dergisi**, S.9(24), ss.100-123.
- ERDOĞAN, Emre (2007), “*Olasılıksızlığın Kuramını Aramak: Türk Gençliği ve Siyasal Partilere Katılım*”, **Gençler Tartışıyor: Siyasete Katılım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri** (Ed. Cemil Boyraz), Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES) Yayını, İstanbul, ss.67-94.
- ESENBEL, Zehra Nevhiz (2007), “*İstanbul Üniversitesi Öğrencilerinin Siyasal Yönelimleri*”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ESER, Hamza Bahadır (2005), “*Üniversite Eğitiminin Siyasal Tutumlar Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örnek Olayı*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.1(2), ss.9-34.
- GÖKÇE, Ali Fuat, ÖZDEMİRCİ, İlbey ve CEYLAN, İbrahim Halil (2017), “*Üniversite Öğrencilerinin Siyasal Katılım Seviyesi: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.2(27), ss.289-319.
- KABOĞLU, İbrahim Ö. (2016), “*Depolitizasyon + Anayasasızlaştırma= Totalitarizm (mi?)*”, **Birgün**, <https://www.birgun.net/makale/depolitizasyon-anayasasizlastirma-totalitarizm-mi-130477> (Erişim Tarihi: 15.04.2023).
- KAPANI, Münci (1975), **Politika Bilimine Giriş**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara.

- KILIÇ, Kemal (2007). “*Kentsel Gençlik Araştırması Anketi Bağlamında: Gençlerin Siyasal Eğilimlerini Etkileyen Faktörler*”, **Gençler Tartışıyor: Siyasete Katılım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri** (Ed. Cemil Boyraz), Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES) Yayını, İstanbul, ss.27-66.
- KUNDAKÇI, E. Gül (2011), “*Siyaset, Medya ve Spin Doctor*”, **Tarihi, Kültürel ve Sosyal Paradigmaları ile Siyaset** (Ed. Meltem Ünal Erzen), Der Yayınları, İstanbul, ss.275-285.
- MECEK, Mehmet ve YILMAZ, Vedat (2021), “*Postmodern Kamu Yönetimi Ekseninde Yerel Yönetişim ve Katılım*”, **Postmodern Kamu Yönetimi: Kavramlar, Teoriler, Yaklaşımlar** (Ed. Bekir Parlak, Kadir Caner Doğan), Nobel Yayınları, Ankara, ss.231-273.
- MERKL, Peter H. (1970), **Modern Comparative Politics**, Holt, Rinehart and Winston Publisher, New York.
- ÖZBUDUN, Ergun (1975), **Siyasal Değişme ve Siyasal Katılma**, Ankara Üniversitesi Yayını, Ankara.
- ÖZDAMAR, Kazım (1999), **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1**, Kaan Kitabevi, İstanbul, 2. Baskı.
- ÖZMEN, Alper (2012), “*Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Türkiye’de Yönetim Kültürüne Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Alan Araştırması*”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ÖZYURT, Cevat (2010), “*Üniversite Öğrencilerinin Siyasal Katılım Davranışları: 29 Mart 2009 Yerel Seçimleri, Balıkesir Örneği*”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, S.9(33), ss.289-320.
- PEKKAYA, Mehmet, ÇAVUŞOĞLU, Hüseyin ve BAYRAM, Tuğçe (2018), “*Üniversite Öğrencilerinin Demokrasi Algısının Siyasal Katılma Açısından İncelenmesi*”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.11(59), ss.392-405.
- SEVER, Mustafa (2019), “*1980 Sonrasında Türkiye’de Toplumsal Değişme*”, **Uluslararası Halkbilimi Araştırmaları Dergisi**, S.2(3), ss.2-10.
- ŞENER Turan ve ÇAĞLAR Nedret (2020), “*Genç Seçmenlerin Siyasete Olan İlgileri ve Siyasal Katılım Açısından Kümelenmeleri Üzerine Bir Araştırma*”, **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi**, S.10(2), ss.514-531.
- TARHAN, Özge (2019). “*Ortaokul Öğrencilerinin Siyaset Okuryazarlık Düzeyleri ve Temel Siyaset Bilimine İlişkin Görüşleri*”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- ÜSTE, Bahar (2011), **Siyaset Bilimi**, Beta Yayınları, İstanbul.
- YAMAN, Fatih Turan (2018), “*Katılımcı Demokrasi: Kapsam ve Unsurlar*”, **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi**, S.6(2), ss.136-160.

<https://ortakoy.aksaray.edu.tr> (Erişim Tarihi: 02.05.2023).

<https://ortakoy.aksaray.edu.tr/Tarihce> (Erişim Tarihi: 02.05.2023).

Havayolları İşletmelerinde Misyon, Vizyon Beyanları ve Değer İfadelerinin İçerik Analizi

Content Analysis of Mission, Vision Statements and Value Statements in Airlines Companies

Murat ÇUBUKCU

Dr., Bağımsız Araştırmacı,

mcubukcu16@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9170-4852>

Makale Başvuru Tarihi: 30.01.2023

Makale Kabul Tarihi: 22.08.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Misyon,

Vizyon,

Değerler,

Havayolları İşletmeleri,

Yoğun bir rekabetin olduğu havayolları sektöründe havayolu işletmeleri, diğer işletmelerden çok daha fazla kuralları olan ve standart prosedürleri olan bir sektörde faaliyetlerini sürdürmek zorundadırlar. İşletmelerde önemli bir stratejik yönetim aracı olarak misyon ve vizyon beyanlarına hem literatürde hem de uygulamada önem atfedilmiştir. Bu çalışmanın amacı, önceki çalışmalardan elde edilen bulguları güncellemek için literatür taraması ile mevcut Türkiye'deki ve dünyadaki havayolu işletmelerindeki misyon, vizyon beyanlarının ve değer ifadelerinin içeriğini incelemektir. Bu amaçla ulusal ve uluslararası literatür taraması çerçevesinde havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanlarının ve değer ifadelerinin içerik analizine odaklanılmıştır. Kasti örnekleme yöntemi ile seçilen havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerinin analizi için içerik analizi yöntemine başvurulmuştur. Türkiye'de ve dünya genelinde faaliyet gösteren havayolu işletmelerin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerinde en çok kullanılan kavramların emniyet ve güvenilirlik, yenilik, küresellik, liderlik ve ekip çalışması olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Mission,

Vision,

Values,

Airline Companies,

In the airline industry, where there is intense competition, airline companies have to continue their activities in a sector that has more rules and standard procedures than other businesses. Mission and vision statements are important strategic management tools in businesses, and have been given importance both in the literature and in practice. The aim of this study is to review the content of mission, vision statements and value statements in current airline companies in Turkey and around the world with literature review to update the findings obtained from previous studies. For this purpose, it has focused on the content analysis of the mission, vision statements and value statements of airline companies within the framework of national and international literature review. Content analysis method was used to analyze the mission, vision statements and value statements of the airline companies selected by the deliberate sampling method. It has been determined that the most used concepts in the mission, vision statements and value statements of airline companies operating in Turkey and around the world are safety, reliability, innovation, globality, leadership and teamwork.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ÇUBUKCU, Murat (2023), "Havayolları İşletmelerinde Misyon, Vizyon Beyanları ve Değer İfadelerinin İçerik Analizi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.910-925, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1244331>

1. GİRİŞ

İşletmelerin vizyon, misyon beyanları ve değer ifadeleri işletmelerin stratejik yönetim süreçlerinin önemli bir parçası olarak kabul edilir. Bu makale, kavramsal bir literatür taramasına dayalı olarak havayolu işletmeleri için önerilen kalite yönetim sistemi çerçevesinde misyon, vizyon beyanlarının ve değer ifadelerinin önemini ve Türkiye’de ve dünya genelinde faaliyet gösteren büyük ölçekli ve sektörünün en iyileri olan uluslararası havayolu işletmelerinin kurumsal web sitelerinde beyan ettikleri misyon, vizyon beyanları ve kurumsal değer ifadelerinde ortak kullanılan kavramların içerik analizi ile derinlemesine araştırılarak keşfe çıkılması ve bu araştırma alanına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Literatürde havayolu sektörü değişime açık, dinamik, belirsizliğin ve rekabetin yoğun olduğu bir sektör olarak ifade edilmektedir. Havacılık endüstrisindeki daha kaliteli ulaşım hizmetlerine yönelik artan talep, birçok havayolu işletmesini başarılı bir şekilde büyümek için kaliteli hizmetler sunmaya teşvik etmiştir. Oschman'ın (2019:1) ifadesine göre havacılık endüstrisi, sürekli artan küresel hava taşımacılığı talebine uyum sağlamak amacıyla karmaşık üretim sistemlerini ve süreçlerini entegre eden otomasyon ve sayısallaştırma unsurlarıyla belirginleşen, teknoloji odaklı bir sektördür.

Havayolu işletmelerinin faaliyet gösterdiği sektör, pek çok diğer sektöre göre daha fazla düzenlemelere ve standart prosedürlere tabi olan bir alandır. Havayolu işletmelerinde, yazılı kurallara verilen büyük önem ve standardizasyon, kalite yönetim sistemlerinin uygulanmasını daha da vurgulamaktadır. Havacılık endüstrisi, rekabetin yoğun olduğu bir pazarda yer almaktadır (Hassan ve Omido, 2013:118). Havayolu işletmeleri, bireysel müşteri ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar ve bazen bu ihtiyaçların ötesine geçmeyi hedefler (Gustafsson vd., 2012).

Küresel havacılık sektörünün gelecekteki ihtiyaçlarına yönelik stratejik değerlendirmelerde, yüksek standartlı ürün ve hizmetlerin doğru süreçlerle desteklenmesinin yanı sıra tüm operasyonel uçuşa elverişlilik yeteneklerinin karşılanmasının vurgulandığı belirtilmektedir. Bu yaklaşım, kaliteli, güvenilir ve emniyetli hava taşımacılığının sağlanmasının zorunlu bir gereklilik olduğunu öne sürmektedir (Oschman, 2019:2). Dünya çapında çoğu havayolunun kendine özgü misyon ve vizyon beyanları vardır (IATA, 2016). Belirli değerler ve kültürle zenginleştirilmiş uygun bir misyon beyanı, havayolu endüstri alanında etkili iletişim için gereklidir (Law ve Breznik, 2018:36).

Literatürdeki bazı akademik araştırmalarda başarılı işletmeler için vizyon, misyon beyanları ve temel değer ifadelerinin önemi gösterilmiştir ve bunların kurumsal entelektüel sermaye için güçlü bütünleştiriciler oldukları iddia edilmiştir (Bratianu ve Balanesu, 2008:33). Günümüzde havayolu işletmelerinin web siteleri, işletmelerin önemli bilgi kaynakları, dış dünyaya açılan penceresi, müşterilerin "güvenini" geliştirmek için gizlilik uygulamalarını benimseyen, interaktif iletişim ortamlarıdır (Xie ve Barnes, 2009:52).

Bu çalışma, havayolu işletmelerinin misyon ve vizyon beyanlarında yer alan temel değerleri belirlemeyi ve ayrıca hangi havayollarının benzer misyon ve vizyon beyanlarını paylaştığını ve ortak bağlamın ne olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşmak için Türkiye’de faaliyet gösteren kasti örnekleme yöntemi ile seçilen havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadeleri toplanmış ve analiz edilmiştir. Havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadeleri arasında nasıl ilişki olduğu araştırılmış ve elde edilen anahtar kelimeler arasında içerik analizi yapılmıştır. Türkiye’de ve uluslararası faaliyet gösteren havayolu işletmelerinin kasti örnekleme yöntemi ile seçilen havayolu işletmelerinin kurumsal web sitelerinde yer alan misyon, vizyon beyanlarını ve değer ifadelerini seçerek içerik analizine odaklanıldı.

Krippendorff (2004), içerik analizini metinsel verilerden tekrar edilebilir ve geçerli çıkarımlar yapmaya yarayan bir araştırma tekniği olarak belirtmektedir. Lin vd.’ne (2018) göre, kurumsal misyon yönetimi de dahil olmak üzere birçok işletme yönetimi araştırma çalışmasında içerik analizi kullanılmıştır. Kurumlar arası içerik analizleri ile kurumların değerleri netleştirilebilir (Seo, 2020:94). Havayolu işletmelerinin vizyon, misyon beyanları ve değer ifadeleri hakkında çalışmalar olsa da literatürde içerik analizinin yapılması eksikliği vardır.

İşletmeler için belirli değerler ve kültürle zenginleştirilmiş uygun bir misyon ve vizyon beyanı, sahip oldukları değerleri bu etkili iletişim için esastır. Bu makale havayolu işletmelerinin misyon ve vizyon beyanlarında ve değer ifadelerinde yer alan temel değerleri araştırmış ve elde edilen anahtar kelimeler arasında içerik analizi yapılmıştır. Bu araştırmada, misyon ve vizyon beyanlarının havayolu yönetiminde oynadığı role ilişkin tartışmalar ortaya konulmakta ve Türkiye’deki ve uluslararası havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanlarında ve değer ifadelerinde ne tür değerlerin öne çıktığı ortaya konulmaktadır. Kapsam olarak verilere sınırlı erişim ve zaman kısıtı nedeniyle kasti örnekleme yöntemi ile seçilen Türkiye’de ve dünya genelinde

faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmelerin kurumsal web sitelerinden elde edilen anahtar kelimeler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu çalışma, içerik analizi yöntemiyle bu bilgi birikimine katkıda bulundu.

2. HAVACILIK SEKTÖRÜNDE KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ ÇERÇEVESİNDE MİSYON VE VİZYON BEYANLARININ STRATEJİK ÖNEMİNE DAİR LİTERATÜR TARAMASI

Bir örgütün kalite boyutunu yönetmek, genel olarak stratejilerin geliştirilmesini, amaç ve hedeflerin belirlenmesini, eylem planlarının oluşturulmasını, bu planların hayata geçirilmesini ve geri bildirim izlenerek düzeltici önlemlerin alınmasını içerir. Kalite yönetimi, sadece bir kontrol mekanizması olarak görüldüğünde, örgütün kalitesi asla önemli ölçüde geliştirilemez. Kalite, yalnızca bir kontrol sistemi değil, aynı zamanda bir yönetim fonksiyonudur. Bu anlayışla kalite yönetimi, örgütün tüm süreçlerini etkiler ve sadece ürün veya hizmetin sonucunu değil, aynı zamanda süreçlerin etkinliğini ve verimliliğini de kapsar (Calingo, 1996:19).

Havayolu işletmeleri arasında kalite yönetimi uygulamaları, kalite aracılığıyla rekabet avantajı sağlayan yönetim modeli olarak geniş çapta kabul görmüştür. Kumar vd. (2018), kalite yönetiminin işletmelerin verimliliği ve rekabet gücünü artırmaya yardımcı olmak için en popüler ve en sık önerilen yaklaşımlardan biri olduğunu iddia etmiştir.

Havacılık sektörü yüksek derecede güvenlik bilincine sahiptir. Sürekli olarak kamu denetimi altında ve çok az hata payıyla sıkı kalite kontrol standartları endüstrinin her alanında standart kabul edilir. Son derece rekabetçi bir küresel ortamda, havayolu sektöründe neredeyse tüm başarılı üreticiler, tedarikçiler ve hizmet sağlayıcılar kalite yönetimini temel itici güçleri olarak görür (Tomic vd., 2012:11).

Bir kuruluşun belgelendirilmek için, ISO9001:2008 Standardında belirtilen gereklilikleri karşılayan bir kalite yönetim sistemi geliştirmesi ve uygulaması gerekecektir. Bu, organizasyonun amaçlarını, onlara ulaşma sürecini ve başarıyı değerlendirme araçlarını tanımlamayı içerir. Kalite yönetim standardı, kuruluşların kalite yönetim sistemi kurmasını, belgelemesini, uygulamasını, sürdürmesini ve etkinliğini sürekli olarak iyileştirmesini gerektirir. Kuruluşların ISO 9001 kalite yönetim sisteminin temel gereksinimleri ve süreçleriyle uyumlu bir kalite yönetim sistemini etkin bir şekilde kurmasına, uygulamasına ve sürekli iyileştirmesine yardımcı olan ISO 9001 standardının ana prensipleri; süreç belirleme ve uygulama, süreç sıralaması ve etkileşim, kriter ve yöntem belirleme, kaynak sağlama, izleme, ölçüm ve analiz ve sürekli iyileştirme. Bu prensipler ISO 9001 standardının temelini oluşturur ve örgütlerin kalite yönetim sistemini etkili bir şekilde yönetmelerine ve sürekli olarak kaliteyi artırmalarına yardımcı olur (ISO 9001:2008 standardı).

Herhangi bir Kalite Yönetim Sistemi belgesi yedi ana alanın entegrasyonunu yansıtmalıdır: organizasyon bağlamı, liderlik, planlama, destek, operasyonlar, performans değerlendirmeleri ve iyileştirme. Bu ana alanlar yedi ISO ilkesiyle desteklenir: müşteri odaklılık, liderlik, insanlarla etkileşim, süreç yaklaşımı, iyileştirme, kanıta dayalı karar verme ve ilişki yönetimi. Bunların tümü, kuruluşlarını yönetirken ve sürdürülebilir başarıyı geliştirirken üst yönetim tarafından kullanılacaktır. Bir Kalite Yönetim Sistemi'nin kullanımını ve avantajlarını araştırırken, Anderson ve Anderson (2010), Fakhri (2010), Harun ve Cheng (2010) dâhil olmak üzere birçok yazarın ISO Standartlarına dayalı kalite yönetim sistemi uygulamasının kritik başarı faktörlerini belirlemiş ve belirtmişlerdir (Oschman, 2019:3).

ISO 9001 gerekliliklerine dayanan AS9100, sektördeki tüm disiplinlerde ve tüm tedarik zinciri boyunca kalite, güvenlik ve teknolojiye özel bir odaklanma sağlar (Tomic vd., 2012:12). Bir AS9100 Kalite Yönetim Sistemi çerçevesinin çeşitli boyutları bulunmaktadır. Bunlar; (1) müşteri gereksinimlerini karşılayarak müşteri memnuniyetini artırmak; (2) kurumsal performansın ve rekabet gücünün sürekli iyileştirilmesini sağlamak; (3) etkin ürün ve hizmetler geliştirmek için gerekli süreçleri sürekli olarak iyileştirmek için kurumsal kaynakları maliyet etkin bir şekilde kullanmak; ve (4) yüksek performans seviyelerine ulaşmak için düzenleyici uçuşa elverişlilik gerekliliklerine uymak. Böylece müşteri güvenini kazanmak için güvenli, kaliteli ürün, ekipman ve sistemlerin müşteriye zamanında sağlanmasını sağlamak. Bir Kalite Yönetim Sistemi'nin literatür tarafından belirtilen boyutları, bir kuruluşun iyi performans göstermesi ve misyonunu gerçekleştirme için ihtiyaç duyduğu temel faaliyetlerdir (Oschman, 2019:4).

Literatürdeki tartışmalarda, iyi formüle edilmiş ve uygulanmış bir misyon & vizyon beyanı ile örgütsel performans arasında önemli ölçüde pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Bart, 2000:476). Cowley ve Domb (2012), Kemp ve Dwyer (2003), Sidhu (2003) gibi bazı yazarlar vizyon ve misyon ifadeleri arasındaki farkı açıklasa da anlamlarının sıklıkla birbirleriyle karıştırıldığı ve “değerler”, “hedefler”, “stratejiler” ve “kurum felsefesi” gibi terimlerin her iki ifade içinde kullanıldığı belirtilmelidir. Bu nedenle, akademik literatür ile sektördeki terimlerin anlaşılması arasında genel bir fikir birliğine varmak zordur. Örneğin, Collins ve Porras

(1997) ile Quigley (1994) gibi yazarlar, vizyon beyanlarını bir işletme hakkındaki misyonunu, değerlerini, hedeflerini ve stratejilerini içeren iddiaların bir toplamı olarak yorumlarlar. Bununla birlikte birçok işletmede yöneticiler somut faydaları olduğuna inanmadıkları için misyon ve vizyon beyanlarına sahip değildir (Sidhu, 2003). Bununla birlikte havayolu işletmelerinin misyon ve vizyon ifadelerinin, havayolu işletmelerinin izleyeceği iş stratejisinin, felsefesinin ve yönünün kusursuz bir şekilde temsil edilmediği iddia edilebilir (Castro ve Lohmann, 2014:4).

2.1. Havacılık Sektöründe AS9100 Kalite Yönetim Sisteminin Kavramsal Çerçevesi

Etkin kalite yönetim sistemi örgütün operasyonlarının her yönünü ve tüm paydaşlarını kapsar (Dickenson ve Blundell, 2000:320). Havacılık sektörü için havacılık standardı AS9100 kalite yönetim sistemi uygulanması Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) tarafından önerilmektedir. 1999 yılında ilk kez “*Revizyon A*” olarak yayımlanan bu belge, Avrupa Havacılık ve Uzay Sanayii ve Otomotiv Mühendisleri Derneği iş birliği ile ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda Uluslararası Havacılık ve Uzay Kalite Grubu’nun ortak gayretinin bir ürünü olarak hayata geçirilmiştir. Bu nedenle bu belge, ISO 9001’in belirlediği ana gereksinimleri birleştirme ve uyumlu hale getirme amacı taşımaktadır (Tomic vd., 2012:11).

AS9100, havacılığın geleceğini şekillendirerek, Uluslararası Havacılık ve Uzay Kalite Grubu tarafından, endüstrinin alt yükleniciler ve tedarikçiler dahil olmak üzere müşteri memnuniyetini karşılayan ve aşan tanınmış standartlara uyması ve bunlara katkıda bulunması gerektiği bilinciyle geliştirildi. ISO standartları ailesinin AS9100 kısmı, tüm havacılık, savunma ve uzay organizasyonlarını içeren minimum uluslararası gereksinimlerin öncülüne dayalı kalite standartlarını tanımlar. AS9100’ün uygulanması, ISO9000:2015’in yüzde 70’ini temel alır ve kapsar (Oschman, 2019:1).

AS9100’ün başarılı bir uygulama ile benimsenmesi, havacılık ve uzay hedeflerine ulaşmak, rekabetçi kalmak ve rakiplerin önüne geçmek için hizmet kullanımı sırasında güvenli ve güvenilir olan yüksek kaliteli bir hizmet sunumu sağlayacaktır (Oschman, 2019:2). AS9100 standardı, Havacılık ve Uzay endüstrisine özgü uluslararası kabul görmüş kalite sistem standardıdır. Kuzey Amerika’da AS9100, Avrupa’da EN9100 ve Japonya’da JISQ 9100 olarak bilinen standart, Boeing, Airbus, Bombardier, Pratt & Whitney, Lockheed Martin, Goodrich, Messier-Dowty, GEAE, Rolls-Royce de dâhil olmak üzere başlıca havacılık ve uzay üreticileri tarafından güçlü bir şekilde desteklenmekte ve bunlara uyulmaktadır. AS9100, havacılık ve uzay endüstrisi için yaygın olarak benimsenen ve standardize edilmiş bir kalite yönetim sistemidir (Tomic vd., 2012:11).

Campbell (2010) ile Miguel ve Dias (2009) da dâhil olmak üzere çeşitli yazarlar, bütünleşmiş bir kalite yönetim sisteminin herhangi bir havacılık organizasyonunun yönetiminin temeli olduğuna dikkat çekmiştir. Bu yazarlar ayrıca, herhangi bir havacılık endüstrisinin AS9100’ün kurulmasından ve gereksinimlerinden yararlanabilmesi için bir kalite yönetim sistemi felsefesinin anlaşılması gerektiğini ileri sürmektedir (Oschman, 2019:3).

2.2. Havayolu İşletmelerinde Misyon, Vizyon Beyanlarının ve Değer İfadelerinin Önemi

Havayolu işletmelerinde “*misyon*”, “*vizyon beyanları*” ve “*değer*” ifadeleri stratejik yönetim aracı olarak kullanılmaktadır. Günümüzde misyon ve vizyon bildirgesine sahip olmayan havayolu işletmesi bulmak oldukça zordur.

İyi hazırlanmış bir vizyon ve misyon beyanının varlığı kuruluşlara birçok fayda sağlar. Bunlar (Rahman vd., 2020:171): İlk olarak, kuruluşların paydaşlar tarafından beklendiği gibi doğru yolda ilerleyebilmesi için işletmelere net stratejik yön sağlar (Papulova, 2014; Calam ve Qurniati, 2016; Khan vd., 2017). İkincisi, iyi hazırlanmış bir vizyon ve misyon beyanı, kuruluşun iyi tutum, iş ahlakı ve mükemmel değerler kültürünü yönlendirecektir (Alshameri ve Green, 2020). Üçüncüsü, bir örgütün diğerinden benzersiz özelliklerini belirterek farklılaştırır. Böylece kurumsal kimliğini ve kişiliğini ifade eder (Spear, 2017; Taiwo vd., 2016). Dahası, kaynak tahsisi sürecine rehberlik eder (Bezirgan, 2020; Slintak ve Dvorsky, 2019).

Havayolu işletmesinin kim oldukları, müşterilerine ne vaat ettikleri ve onlarla uçmanın faydaları hakkında güçlü bir izlenim yaratması çok önemlidir. Misyon beyanlarının potansiyel önemi yalnızca yolcuları bilgilendirmede değil aynı zamanda dünyanın her yerinden gelen mevcut ve potansiyel çalışanlar arasında ortak bir kurumsal kültür oluşturmasıdır. Paydaşlar, misyon beyanlarını okuyup anlayarak, yalnızca belirli bir havayolunun temel değerleri ve faydaları hakkında fikir edinmekle kalmaz aynı zamanda, tüm bir havayolunu rakiplerinden ayırmaya yardımcı olan istek ve taahhütlere dayalı seçenekler hakkında bilgilendirilirler (Lin vd., 2018:157-158).

Misyon ve vizyon ifadeleri en çok tercih edilen yönetim araçları içerisinde (Rigby ve Bilodeau, 2018:12). Misyon ve vizyon ifadeleri bir markanın kimliğini tanımlar ve bir işletme içinde uzun vadeli karar verme için net parametreler sağlar. Misyon ve vizyon ifadeleri oluşturmak yalnızca bir marka oluşturma faaliyeti değildir. Firmayı farklı kılan, netlik sağlayan ve rekabet avantajı tanımlayan şeydir (Handprint, 2021).

Misyon ifadeleri, havayollarının ana hizmetleri, güçlü yönleri, göreceli benzerlikleri ve farklılıkları hakkında önemli bilgiler içerir. Net bir misyon ifadesi, kurumsal değerleri ve stratejik öncelikleri doğrular (Kemp vd., 2003). Lin ve Ryan (2016), havayollarının misyon beyanlarının yolcuların marka güvenini ve marka değerini olumlu yönde etkilediğini iddia etmiştir.

Genellikle misyon beyanları, işletmelerin benzersiz ve kalıcı amacını ifade eden resmi yazılı belgelerdir. Doğru bir şekilde formüle edildiğinde ve uygulandığında, işletmelerin uzun vadeli hedeflerine rehberlik ederken günlük operasyonları gerçekleştirmek için gerekli odağı sağlayabilir (Bart, 2000:478). İyi düşünülmüş bir vizyon beyanı, mükemmellik için bir standart oluştururken bugün ile gelecek arasında köprü kurar. Vizyon, misyon ve değerler örgütsel strateji sürecinde kilit rol oynar. Havayolları işletmeleri arasında misyon beyanları üzerine yapılan önceki çalışmalardan bazıları; Kemp ve Dwyer (2003), Liu ve Liu (2010) ile Lin ve Ryan (2016) tarafından yapılan çalışmalarıdır (Law ve Breznik, 2018:37).

Vizyon, misyon ve değerler gibi stratejik konumlandırma ifadeleri işletme kimliğinin temel unsurlarıdır (Şengür ve Kuyucak, 2017:142). İşletmelerin stratejik yönetiminde misyon ve vizyon beyanlarına hem literatürde hem de uygulamada önem atfedilmiştir. Misyon ve vizyon beyanları, çok önemli bir stratejik yönetim araçlarıdır. İşletmenin misyonu onun varoluş nedenini, vizyonu ise gelecekte olmasını arzuladıkları durumu ifade etmektedir (Ülgen ve Mirze, 2007:68-69).

Misyon ve vizyon ifadeleri iş stratejisiyle uyumlu ve çeşitli paydaşları hedefleyen kurumsal değerleri ve inançları iletmek için önemli kanallar olarak hizmet eder (Leuthesser ve Kohli, 1997). Misyon beyanı bir işletmenin ne yaptığını açıklarken (David vd., 2014), vizyon beyanı işletmenin gelecekte ne olmak istediğini açıklar (Castro ve Lohmann, 2014).

Misyon ve vizyon beyanları bir iletişim aracı olarak çalışanlara, hissedarlara, müşterilere ve medyayı içeren daha geniş bir dünyaya bir mesaj iletmeyi amaçlar. Leuthesser ve Kohli (1997), Yamauchi (2001) gibi araştırmacılara göre ayrıca bir misyon beyanı, kurumsal felsefeler ile değerleri iletmek ve bir organizasyonun benzersizliği ile farklılığını vurgulamak için önemli bir araç olarak algılanır (Lin ve Ryan, 2016:150).

Kotter (2012) vizyon beyanlarını, işletmeyi geleceğe yansıtan bir tür imaj olarak ifade eder ve bir vizyon beyanının, insanların bir işletme için bu özel geleceği yaratmak için neden çaba göstermeleri gerektiğine dair örtülü veya açık yorumlar içermesi gerektiğini açıklar. Halpern ve Graham (2013)'e göre misyon ifadesinin farklı bir amacı vardır. Bu amaç, vizyonu uygulamaya koymak ve örgütün amacını ve neyi başarmak istediğini ele almaktır (Castro ve Lohmann, 2014:5).

İşletme ve yönetim literatüründeki misyon ifadeleri üzerine önceki çalışmalar; Baetz ve Bart (1996), Verma (2009), King vd. (2014), Bartkus vd. (2004) ile Wang ve Lin (2011) gibi farklı ülkelerde faaliyet gösteren belirli endüstrilerdeki işletmelerin misyon ifadelerinin içeriğini analiz etmiştir. Havayolu endüstrisinde misyon ifadeleri bir işletmeyi rakiplerinden ayırt edebilir. Bu göz önüne alındığında, havayolu endüstrisi, (a) temel hizmetin benzerliği ve (b) havayollarının misyon beyanlarında vurguladığı farklı vurgu noktaları nedeniyle misyon ifadelerini değerlendirmek için benzersiz bir endüstriyi temsil eder. Aynı şekilde, uluslararası ve heterojen paydaşları birbirine bağlamaya çalıştıkları için, işletme, pazarlama ve yönetim perspektiflerinden, bu misyon beyanlarının havayolu operasyonları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu iddia edilmiştir (Kemp ve Dwyer, 2003). Ayrıca misyon ifadeleri, benzersiz kurumsal kişilikleri ifade etmenin bir yolu olarak her havayolunun kendisini rakiplerinden farklılaştırmasına yardımcı olur (Lin vd., 2018:156).

Bir misyon ifadesi ister kısa bir cümle ister uzun bir paragraf olsun, örgütün kendisini rakiplerinden farklılaştırmasına yardımcı olur (Bart, 1997; Kemp ve Dwyer, 2003). Ayrıca misyon ifadesi, bir örgütün kişiliğini ve kurumsal karakterini ifade eder (Chun ve Davies, 2001). Wang ve Lin (2011) misyon ifadelerinin bir işletmenin strateji planlarının uygulanması yoluyla hedeflerini, yönünü ve varoluş gerekçesinin belirlemesi için gerekli ve önemli bir yönetim aracı olduğunu bulmuşlardır (Lin ve Ryan, 2016:151).

Campbell ve Yeung (1991) misyon ifadelerine dahil edilmesi gereken amaç, strateji, davranış ve işletme değerleri gibi dört bileşen önerdi. Havayolu endüstrisinde Misyon beyanları uluslararası ve heterojen paydaşları bilgilendirir ve bağlar. Misyon beyanlarının havayolu endüstrisi üzerinde önemli bir etkisi vardır ve paydaşları bilgilendirmek ve bağlantı kurmak için kullanılır. Ayrıca misyon ifadeleri bir organizasyona anlam verir ve müşterileri çekmek için işletme niteliklerini ve değerlerini vurgular (David, 2012).

Misyon ifadeleri gelecekteki hedefleri, yönleri, varlığı ve sorumluluğu ana hatlarıyla belirtir (Eden ve Hyndman, 2001) ve bilim adamları (King vd. gibi, 2014) misyon ifadelerinin bir işletmenin hizmet kalitesi sağlama niyetlerinin ayrılmaz bir parçası olduğunu savunurlar (Lin vd., 2018:156-157).

Ulusal literatürde Türkiye’de havayolu işletmelerinde uygulanan kalite standartları, misyon ve vizyon beyanları üzerine yapılan araştırmalardan bazıları; Önen (2017) havayolu işletmelerinin vizyon ve misyon ifadelerinin içerik analizi, Şengür ve Kuyucak (2017) havayolları iş modelleri, Annaç (2018) havacılık sektöründe AS9100 kalite standardı, Göksel ve İyidemirci (2018) Türk sivil havacılık sektöründe toplam kalite yönetimi ve stratejik yönetim okulu yaklaşımları, Güreş vd. (2013) Türk havayolu işletmelerinin web sitelerinin değerlendirilmesi, Yangınlar (2020) sivil havacılık işletmesinde toplam kalite yönetimi, Bezirgan (2020) web sitelerindeki vizyon ve misyon beyanlarının analizi konularında çalışmaları vardır.

Uluslararası literatürde havayolu işletmelerinde uygulanan kalite standartları, misyon ve vizyon beyanları konusunda yapılan araştırmalardan bazıları; Bart (2000) havayolu sektöründe misyon ve yenilik ilişkisi konusunda bir araştırma, Kemp ve Dwyer (2003) uluslararası havayollarının misyon ifadelerinin içerik analizi, Wensween (2005) havayolu iş planı geliştirilmesi üzerine, Xie ve Barnes (2009) İngiltere havayolu endüstrisinde web sitesi kalitesi, Castro ve Lohmann (2014) havaalanı markalaşmasında vizyon ifadelerinin içerik analizi, Lin ve Ryan (2016) misyon beyanından havayolu markalaşmasına, Law ve Breznik (2018) havayolu misyon beyanları değer ve stratejisi, Lin vd. (2018) havayolu misyon beyanlarının içerik analizi, Oschman (2019) havacılık endüstrisi için AS9100 kalite yönetim sistemini uygulanması ve kavramsal çerçevesi konularında çalışmaları vardır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırma bölümü, Türk hava yolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerini nasıl tanımladığını keşfetmeyi amaçlamaktadır. Bunu açıklığa kavuşturmak için, Türkiye’deki en büyük 6 havayolu işletmesinin kurumsal web sitelerindeki misyon, vizyon ve değer açıklamaları bölümlerinden içerik analizi yapılmıştır. Ayrıca karşılaştırma yapabilmek için Skytrax adlı İngiltere merkezli uçuş araştırmaları şirketi tarafından seçilen yılın en iyi ilk 20 işletmesi arasından kasti örnekleme yöntemi ile seçilen en iyi uluslararası 12 havayolu işletmesinin misyon, vizyon ifadeleri ve değer ifadeleri araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Araştırma gerçekleştirilirken kapsam olarak maliyet ve zaman kısıtlarından dolayı Türkiye’de ve dünya genelinde faaliyet gösteren yolcu ve kargo taşımacılığı yapan havayolu işletmeleri seçilmiştir. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü’nün 2023 yılı verilerine göre (<http://web.shgm.gov.tr/doc/hyi.xls>) Türkiye’de faaliyet gösteren 6 havayolu işletmesi kasti örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Ayrıca Skytrax adlı araştırma şirketi tarafından yayınlanan 2022 yılının en iyi havayolu işletmeleri araştırmasında yer alan 12 uluslararası havayolu işletmesi araştırmaya dahil edildi (<https://www.ntv.com.tr/galeri/dunya/2022nin-en-iyi-havayollari-belli-oldu>).

Kasti örnekleme seçimindeki amaç, Türkiye’de ve uluslararası faaliyet gösteren büyük ölçekli havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadeleri hakkında genellemeler yapabilmektir. Çalışmamız kapsamında, Türkiye’de ve uluslararası faaliyet gösteren havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadeleri içerik analizine tabii tutulmuştur. Havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadeleri karşılaştırılmıştır. Bu araştırmaya dâhil kasti örnekleme yöntemi ile seçilen Türkiye’de faaliyet gösteren büyük ölçekli 6 havayolu işletmesi aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- * Türk Havayolları A.O.
- * Pegasus Havayolları
- * MNG Havayolları
- * Onurair Havayolları
- * Sun Ekspres Havayolları
- * Tailwind Havayolları

Bu araştırmaya dâhil uluslararası faaliyet gösteren, Skytrax adlı İngiltere merkezli uçuş araştırmaları şirketi tarafından seçilen dünyanın en iyi havayolu işletmeleri listesinden kasti örnekleme yöntemi ile seçilen havayolu işletmeleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- * Qatar Airways
- * Singapore Airlines
- * Emirates Airline
- * All Nippon Airways
- * Qantas Airline
- * Air France
- * Korean Airline
- * Swiss International Airlines
- * British Airways
- * Etihad Airways
- * China Southern Airlines
- * Lufthansa

Çalışmada kasti örnekleme yöntemi ile seçilen Türkiye’deki ve uluslararası en büyük havayolu işletmelerinin kurumsal web sitelerinde yer alan misyon, vizyon beyanları ve değer ifadeleri verileri elde edildiğinden,

araştırma yöntemi olarak tümevarımsal nicel içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizleri, iletilen şeyin daha iyi anlaşılmasını sağlamak için metin ve görüntülerden anlamlar aramaya çalışır (Ellingson, 2011). Nicel olarak incelenen havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerinin objektif ve istatistiki ifadelerinin kurumsal web sitelerinde hazırlanan tarama araştırmasında olduğu gibi nicel analiz uygulanarak verileri ortaya konulmuştur.

İşletme araştırmalarında içerik analizleri, örneğin; Halpern ve Regmi (2013), Kemp ve Dwyer (2003), David vd. (2014), Harwood ve Garry (2003) ile King vd. (2014) dahil olmak üzere bir dizi çalışmada kullanılmıştır (Lin vd., 2018:158). Bu makalede havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanlarını ve değer ifadelerini değerlendirmek ve anlamak için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Kasti örnekleme yöntemi ile seçilen Türkiye’de faaliyet gösteren 6 adet havayolu işletmesinin kurumsal web sitelerinde yer alan misyon beyanları, 5 adet havayolu işletmesinin vizyon beyanları ve 3 adet havayolu işletmesinin kurumsal web sitesinde yer alan değer ifadeleri içerik analizine tabii tutulmuştur. Ayrıca karşılaştırma yapabilmek ve örnekleme artırabilmek için 12 adet uluslararası havayolu işletmesinin kurumsal web sitelerinde yer alan misyon, vizyon beyanları ve değer ifadeleri içerik analizine tabii tutulmuştur.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanlarının ve değer ifadelerinin içerik analizi kapsamında 6 havayolu işletmesinin misyon ve vizyonları tek tek analiz edilerek hangi bileşenleri içerdiği tespit edilmiştir. Ayrıca 4 havayolu işletmesinin de değer ifadelerinin içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın bulguları, 6 havayolu işletmesinin kurumsal web sitelerinde yayınlanan vizyon ve misyon beyanlarına ve 4 havayolu işletmesinin de değer ifadelerine sahip olduğunu göstermiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Dahil Ulusal Havayolu İşletmelerinin Misyon Beyanları

HAVAYOLU İŞLETMELERİ	MİSYONU
Türk Hava Yolları	Sivil Hava Taşımacılığı sektöründe Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin Bayrak Taşıyıcısı kimliğiyle; uçuş emniyeti, güvenilirliği, ürün yelpazesi, hizmet kalitesi ve rekabetçi konumu ile tercih edilen, Avrupa'nın önde gelen ve küresel ölçekte faal bir havayolu olmak.
Pegasus	Havayoluyla yolculuğun herkesin hakkı olduğuna inanıyoruz ve Pegasus Ailesi, tedarikçilerimiz ve iş ortaklarımız hep birlikte bunun için çalışıyoruz.
MNG Hava Yolları	Uçuş emniyeti ve müşteri memnuniyetini ön planda tutarak; teknolojiyi, sivil havacılık konularında uzman kadrosuyla bütünleştiren, ülkemiz ticaret ağına katkı sağlayacak bilgiye ve yeniliğe dayalı modelleme ve yöntemlerle, uçak verimliliği ve on-time performansı en üst seviyede tutan, küresel ölçekte hava kargo taşımacılığında tercih edilen şirket olmayı sürdürmek.
Onurair	Hizmet kalitesi, uçuş güvenliği ve eğitimi vererek faaliyet gösterdiği tüm pazarlarda Türk havacılık sektörünün öncü şirketi olmak.
Sun Ekspres Havacılık	Biz, eşsiz konukseverlikle misafirlerimize büyük bir değer sunuyoruz. Biz deneyimli, güvenilir ve yenilikçi bir iş ortağıyız. Müşterilerimiz yaptığımız her hizmetin tam kalbinde yer alır. Maliyet disiplininin kesintisiz bir şekilde sürdürülmesi, bizim başarılı bir şekilde rekabet etmemizin en önemli unsurlarındandır. Güven, iş kültürümüzün önemli bir parçasıdır. Her bir ekip üyesinin başarımıza katkı sağlama ve farkındalık yaratma konusunda önemli bir rolü vardır.
Tailwind Hava Yolları	Profesyonel ve etik değerlere sahip tecrübeli personelimizle müşterilerimize yüksek kalitede, dakik, emniyetli ve güvenli servis sağlayacak dünya çapında bir havayolu olmak.

Yukarıdaki Tablo 1’de araştırmaya dahil olan 6 havayolu işletmesinin misyon beyanları yer almaktadır. Misyon beyanlarından oluşturulan içerik analizi için belirlenen kod kelimeler; emniyet ve güven, ekip çalışması, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti, tecrübe ve uzman kadro, küresel, yenilikçi, rekabetçi, öncü, teknoloji, verimlilik, bilgi, iş kültürü etik ve dakiklik.

Tablo 2. Ulusal Havayolu İşletmelerinin Misyon Beyanları ve Frekansları

MİSYON BEYANLARI	FREKANSI
Emniyet ve Güven	7
Ekip Çalışması	5
Hizmet Kalitesi ve Müşteri Memnuniyeti	4
Tecrübe ve Uzman Kadro	4
Küresel	3
Yenilikçi	3
Rekabetçi	2

Yukarıdaki Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya dahil Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu işletmelerin kurumsal internet sitelerinden ulaşılan misyon ifadelerinde 6 havayolu işletmesinde 7 kez tekrarlanan ile “*emniyet ve güven*” den bahsetmektedir. Araştırmaya dahil havayolu işletmelerinde 5 kez tekrarlanan ile “*ekip çalışması*” dan, 4 kez tekrarlanan ile “*hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti*” ve “*tecrübe ve uzman kadro*” olmaktan bahsedilmektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Dâhil Uluslararası Havayolu İşletmelerinin Misyon Beyanları

HAVAYOLU İŞLETMELERİ	MİSYONU
Qatar Airways	Misyonundaki hedeflere ulaşmak için aşağıdakileri yapar: En yüksek emniyet ve güvenlik standartlarıyla emniyeti birinci sıraya koymak ve müşteri odaklılık, gerçek hizmet ve konukseverlik sunmak.
Singapore Airlines	Hissedarlarının ve çalışanlarının yararına en yüksek kalitede hava taşımacılığı hizmetleri sunmak ve getirileri en üst düzeye çıkarmaya kendini adanmış küresel bir şirket olmak.
Emirates Airline	Sürekli gözden geçirme, eğitim ve öğretim yoluyla tüm müşterileri, personeli ve varlıkları yasa dışı müdahale eylemlerine karşı korumayı taahhüt etmek ve iş büyümesini kolaylaştırırken güvenli ve emniyetli bir ortam sağlamak için uluslararası kabul görmüş endüstri standartlarını ve uygulamalarını uygulamak.
All Nippon Airways	Güvenlik ve güven temeli üzerine inşa edilen "içimizdeki kanatlar" ve birbirine bağlı bir dünyanın umutlarını ve hayallerini gerçekleştirmeye yardımcı olmak.
Qantas Airline	Ana misyon, uzun vadeli bir hissedar değeri oluşturarak Qantas International'ı kârlılığa kavuşturmak.
Air France	Müşterilerine değişen ihtiyaçlarına uyarlanabilen yüksek kaliteli bir hizmet sunmak.
Korean Airline	Uçuşta mükemmelliği sağlamaya kendini adanmış, dünya havayolu topluluğunda saygın bir lider olmak.
Swiss International Airlines	İsviçre'yi Dünya'ya bağlar. İşaretimiz bir vaattir.
British Airways	100 yılı aşkın bir süredir insanları, yerleri ve farklı kültürleri birbirine yaklaştıran küresel bir havayolu şirkettir. Topluluğumuza ve gezegenimize hizmet etmek, yaptığımız her şeyin merkezinde yer alıyor ve heyecan verici sürdürülebilirlik girişimlerimizi sizinle paylaşmak için sabırsızlanıyoruz.
Etihad Airways	Misyonumuz, seyahat endüstrisini yaratıcılık ve yenilikçilikle dönüştürmek, ancak bizi biz yapan çalışanlarımızdır.
China Southern Airlines	Daha iyi bir yaşam için dünyayı birbirine bağlamak.
Lufthansa	Tüm dünyadaki müşterilerin ve hissedarların bir numaralı tercihi olarak hava yolculuğu dünyasında lider bir isim olmak.

Yukarıdaki Tablo 3’te araştırmaya dahil olan 12 uluslararası havayolu işletmesinin misyon beyanları yer almaktadır. Misyon beyanlarından oluşturulan içerik analizi için belirlenen kod kelimeler; küresel, emniyet ve güven, yüksek kalite ve standart, lider, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti, konukseverlik, sürekli gözden geçirme, eğitim ve öğretim, büyüme, karlılık, mükemmellik, vaat, sürdürülebilir, yenilikçi ve paylaşmak.

Tablo 4. Uluslararası Havayolu İşletmelerinin Misyon Beyanları ve Frekansları

MİSYON BEYANLARI	FREKANSI
Küresel	5
Emniyet ve Güven	3
Yüksek Kalite ve Standart	3
Lider	2

Yukarıdaki Tablo 4’te görüldüğü gibi araştırmaya dahil uluslararası faaliyet gösteren havayolu işletmelerin kurumsal internet sitelerinden ulaşılan misyon ifadelerinde 12 havayolu işletmesinde 5 kez tekrarlanan ile “küresel” den bahsetmektedir. Araştırmaya dahil havayolu işletmelerinde 3 kez tekrarlanan ile “emniyet ve güven” den ve “yüksek kalite ve standart” ve 2 kez tekrarlanan ile “lider” olmaktan bahsedilmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Dâhil Ulusal Havayolu İşletmelerinin Vizyon Beyanları

HAVAYOLU İŞLETMELERİ	VİZYONU
Türk Hava Yolları	Sektör ortalamalarının üstündeki büyüme trendinin sürdürülmesi, Sıfırlanmış kaza ve kırımı, Dünyada parmakla gösterilen hizmet anlayışı, Düşük maliyetli taşıyıcılara denk birim maliyetleri, Sektör ortalamalarının altında satış ve dağıtım giderleri, Rezervasyon, biletleme ve uçağa binış işlemlerini kendisi yapan sadık müşterileri, Kurumdan elde edeceği yararın yarattığı katma değerle orantılı olduğunu bilen ve kendini geliştiren personeli, Üyesi bulunduğu Star İttifakı ortaklarına iş yaratan ve onların sunduğu potansiyelden iş çıkaran ticari ataklığı, Hissedarlarının ve tüm yarıdaşlarının menfaatini birlikte gözetten modern yönetim ilkelerini benimsemiş yönetimi ile belirginleşen bir havayolu olmak.
Pegasus	Yenilikçi, akılcı, ilkeli ve sorumlu yaklaşımımızla bölgemizde lider ekonomik havayolu olmak. Liderlik kriterlerimiz: Misafir sayımız, misafir beklentilerini karşılamamız, fiyat politikamız, Pegasus Ailesi’ne kattığımız değer.
MNG Hava Yolları	Bilgi ve yeniliğe dayalı sürdürülebilir bir büyüme sağlayarak filomuzu yenilemek ve e-ticaretin avantajlarından faydalanarak farklı pazarlarda katma değeri yüksek, rekabetçi, müşteriye özel esnek çözümlerle hava kargo taşımacılığına yön verecek bir şirket olmak.
Sun Ekspres Havacılık	Alman ve Türk değerlerimizi harmanlayarak, Avrupa’nın en yenilikçi ve öncü tatil hava yolu şirketi olmaktır
Tailwind Hava Yolları	Tarifeli ve tarifersiz seferlerde, yerli ve yabancı tur operatörleri ve havayolları tarafından en çok tercih edilen havayolu olmak.

Yukarıdaki Tablo 5’te araştırmaya dahil olan 5 havayolu işletmesinin vizyon beyanları yer almaktadır. Vizyon beyanlarından oluşturulan içerik analizi için belirlenen kod kelimeler; yenilikçi, ekonomik, düşük maliyet, katma değer, sürdürülebilme, lider, büyüme, sıfır kaza, kaliteli hizmet, sadık müşteri, eğitimli personel, atak, akılcı, ilkeli, sorumlu, misafir, bilgi, rekabetçi, esnek çözüm, müşteriye özel, tercih edilen ve yönetim.

Tablo 6. Ulusal Havayolu İşletmelerinin Vizyon Beyanları ve Frekansları

VİZYON BEYANLARI	FREKANSI
Yenilikçi	4
Ekonomik-Düşük Maliyet	3
Katma Değer	3
Sürdürülebilme	2
Lider	2

Yukarıdaki Tablo 6’da görüldüğü gibi araştırmaya dahil Türkiye’de faaliyet gösteren ulusal havayolu işletmelerin kurumsal internet sitelerinden ulaşılan vizyon beyanlarında 6 havayolu işletmesinde 4 kez tekrarlanan ile “yenilikçilik” ten bahsetmektedir. Araştırmaya dahil ulusal havayolu işletmelerinde 3 kez tekrarlanan ile “ekonomik-düşük maliyet” ten, 3 kez tekrarlanan ile “katma değerli” olmaktan, 2 kez tekrarlanan ile “sürdürülebilme” ve “liderlikten” bahsedilmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Dâhil Uluslararası Havayolu İşletmelerinin Vizyon Beyanları

HAVAYOLU İŞLETMELERİ	VİZYONU
Qatar Airways	Müşteri Tercihi oluşturmak. Müşterilerimize verdiğimiz sözü yerine getirirken operasyonel mükemmelliği tesis etmek.
Singapore Airlines	Hem hizmet hem de sürdürülebilirlik açısından mükemmel olmak.
Emirates Airline	Dünyanın önde gelen havacılık ve güvenlik hizmetleri işletmelerinden biri olarak uluslararası tanınırlığı korumak ve sektörde bir ölçüt belirlemek.
All Nippon Airways	Gökyüzünde başlayan çeşitli bağlantılarla sonsuz olasılıkları keşfetmeleri için çalışanlarımıza, müşterilerimize ve topluma ilham veriyor.
Qantas Airline	Qantas, dünyanın en iyi premium havayolu şirketi Qantas'ı ve dünyanın en iyi düşük ücretli taşıyıcısı Jet star'ı işletmek gibi uzun vadeli bir vizyona sahiptir.
Air France	Dünyanın en büyük ve lider havayolu şirketi olmaktır.
Korean Airline	Dünya Havayolu Topluluğunda Saygın Bir Lider Olmak.
Swiss International Airlines	Kalite ve Hizmetler açısından Avrupa'nın önde gelen Havayolu şirketidir ve karlı ve sürdürülebilir bir büyüme elde etmektedir.
British Airways	Dünyayı daha yaşanabilir bir yer haline getirmek. Vizyonuna ulaşmasını sağlayacak yönergeler ve stratejik adımlar geliştirmektedir: Karbon emisyonunu azaltın, Fırsatlar yaratın, Kriz anında yardım.
Etihad Airways	Dünyayı Abu Dabi üzerinden birbirine bağlayan dünyanın en iyi havayolu şirketi olmaktır.
China Southern Airlines	Küresel rekabet gücüne sahip birinci sınıf bir hava taşımacılığı kuruluşu oluşturmak.
Lufthansa	Deneyim, kalite ve yenilik bizi farklı kılan şeylerdir. Müşterilerimize ilham vermek ve kalıcı başarı için bir temel oluşturmak için bu özellikleri kullanmak istiyoruz. Havayolu işindeki deneyimimizi Bilgi Teknolojileri uzmanlığıyla birleştiriyoruz. Odak noktamız müşterilerimizdir.

Yukarıdaki Tablo 7’de araştırmaya dahil olan 12 uluslararası havayolu işletmesinin vizyon beyanları yer almaktadır. Vizyon beyanlarından oluşturulan içerik analizi için belirlenen kod kelimeler; lider, en iyi, ilham vermek, küresel, mükemmellik, sürdürülebilirlik, kalite, deneyim, gelişme, tanınırlık, düşük maliyet, saygın, karlı, karbon emisyonunu azaltmak, rekabet ve yenilik.

Tablo 8. Uluslararası Havayolu İşletmelerinin Vizyon Beyanları ve Frekansları

VİZYON BEYANLARI	FREKANSI
Lider	4
En iyi	4
İlham vermek	3
Küresel	2
Mükemmellik	2
Sürdürülebilirlik	2
Kalite	2
Deneyim	2
Gelişme	2

Yukarıdaki Tablo 8’de görüldüğü gibi araştırmaya dahil uluslararası havayolu işletmelerin kurumsal internet sitelerinden ulaşılan vizyon beyanlarında 12 havayolu işletmesinde 4 kez tekrarlanan ile “liderlik” ten bahsetmektedir. Araştırmaya dahil uluslararası havayolu işletmelerinde 4 kez tekrarlanan ile “en iyi olmak” tan, 3 kez tekrarlanan ile “ilham vermek” ten, 2 kez tekrarlanan ile “küresellik”, “mükemmellik”, “sürdürülebilirlik”, “kalite”, “deneyim” ve “gelişme” den bahsedilmektedir.

Tablo 9. Araştırmaya Dâhil Ulusal Havayolu İşletmelerinin Değer İfadeleri

HAVAYOLU İŞLETMELERİ	DEĞERLERİ
Türk Hava Yolları	Dürüstlük ve Adil Davranma, Müşteri Memnuniyeti, Bireye Saygı, Yenilikçilik, Takım Çalışması, Liderlik, Verimlilik, Gizlilik, “Açık Kapı” Politikası
Pegasus	Yenilikçilik, İnsan odaklılık, Hedef odaklılık, Rekabetçilik, Etkin ve Verimlilik
MNG Hava Yolları	Uçuş Emniyeti ve Güvenliği, Güvenilirlik, Çözüm Odaklılık, Maliyet Odaklılık, Esneklik, Çevreye Duyarlılık, İletişim, Ekip Çalışması ve Uzlaşma, Pozitif Kurumsal İklim, Veri Güvenliği ve Mahremiyeti, Hijyen ve Çalışan Sağlığı, Hayvan Hakları

Yukarıdaki Tablo 9’da araştırmaya dâhil olan 3 havayolu işletmesinin değer ifadeleri yer almaktadır. Değer ifadelerinden oluşturulan içerik analizi için belirlenen kod kelimeler; verimlilik, yenilikçilik, takım çalışması, gizlilik, güvenlik, dürüstlük, adil, müşteri memnuniyeti, bireye saygı, liderlik, açık kapı, insan odaklılık, hedef odaklılık, rekabetçilik, çözüm odaklı, maliyet odaklı, esneklik, çevreye duyarlı, iletişim ve uzlaşma.

Tablo 10. Ulusal Havayolu İşletmelerinin Değer İfadeleri ve Frekansları

DEĞER İFADELERİ	FREKANSI
Verimlilik	3
Yenilikçilik	2
Takım Çalışması	2
Gizlilik	2
Emniyet	2

Yukarıdaki Tablo 10’da görüldüğü gibi araştırmaya dâhil Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu işletmelerin kurumsal internet sitelerinden ulaşılan değer ifadelerinde 3 havayolu işletmesinde 3 kez tekrarlanan ile “*verimlilik*” ten ve 2 kez tekrarlanan ile “*yenilikçilik*” ten, “*takım çalışması*” dan, “*gizlilik*” ten ve “*emniyet*” ten bahsedilmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya Dahil Uluslararası Havayolu İşletmelerinin Değer İfadeleri

HAVAYOLU İŞLETMELERİ	DEĞER İFADELERİ
Qatar Airways	Güvenlik, Yüksek kalite, Odaklanma, Konukseverlik
Singapore Airlines	Mükemmellik Peşinde, Güvenlik, Önce Müşteri, Dürüstlük, Personele Duyarlılık, Ekip Çalışması
Emirates Airline	Mükemmellik - Çeviklik – İnovasyon – Liderlik – Güvenilirlik
All Nippon Airways	Güvenlik, Müşteri Odaklılık, Sosyal Sorumluluk, Takım Ruhu, Gayret
Qantas Airline	–Birlikte –Orijinal –Yaratıcı –İyimser –Deneyimli
Air France	Öncü ruhumuza sadık kalarak, sektörümüzü dönüştürmek ve böylece hava taşımacılığı sektörünün farklı bir yaklaşım benimseyebileceğini kanıtlamak için üzerimize düşeni yapmaya kararlıyız.
Korean Airline	Operasyonel mükemmellik, Hizmet mükemmelliği, Yenilikçi mükemmellik
Swiss International Airlines	Kalite, Prestij, Bakım geleneği, Hizmet, Verimlilik, Güvenlik, güvenilirlik ve temizlik de üstün bir seyahat deneyimi yaratmak
British Airways	En iyilerini benimsemek, Çeşitlilik, Kapsayıcılık, Doğru olanı yapmak, Öğrenmek ve gelişmek
Etihad Airways	Birlikte Büyüme, Birlikte Daha Yeşil, Birlikte Çalışmak, Birlikte Vermek
China Southern Airlines	Önce müşteriler, tüm yeteneklere saygı duymak, sürekli yenilikle mükemmelliği takip etmek
Lufthansa	Çalışmalarımız, eylemlerimizi yönlendiren ortak değerlere dayanmaktadır. Lufthansa'nın temel önerme değerleri, teknik yeterlilik, yenilikçilik, güvenilirlik ve yüksek güvenlik standartlarıdır.

Yukarıdaki Tablo 11’de araştırmaya dâhil olan 12 uluslararası havayolu işletmesinin değer ifadeleri yer almaktadır. Değer ifadelerinden oluşturulan içerik analizi için belirlenen kod kelimeler; emniyet ve güven, yenilik, mükemmellik, ekip çalışması, müşteri odaklılık, yüksek kalite, liderlik, orijinal, deneyim, saygın,

öğrenme, büyüme, odaklanma, konukseverlik, dürüstlük, çeviklik, iyimser, verimlilik, temizlik, çeşitlilik, kapsayıcılık ve daha yeşil.

Tablo 12. Uluslararası Havayolu İşletmelerinin Değer İfadeleri ve Frekansları

DEĞER İFADELERİ	FREKANSI
Emniyet ve Güven	6
Yenilik	5
Mükemmellik	5
Ekip çalışması	4
Müşteri odaklılık	3
Yüksek Kalite	2
Liderlik	2
Orijinal	2
Deneyim	2
Saygın	2
Öğrenme	2
Büyüme	2

Yukarıdaki Tablo 12’de görüldüğü gibi araştırmaya dâhil uluslararası havayolu işletmelerin kurumsal internet sitelerinden ulaşılan değer ifadelerinde 12 havayolu işletmesinde 6 kez tekrarlanan ile “*emniyet ve güven*” den bahsetmektedir. Araştırmaya dahil uluslararası havayolu işletmelerinde 5 kez tekrarlanan ile “*yenilik*” ten ve “*mükemmellik*” ten, 3 kez tekrarlanan ile “*müşteri odaklılık*” tan, 2 kez tekrarlanan ile “*yüksek kalite*”, “*liderlik*”, “*orijinal*”, “*deneyim*”, “*saygın*”, “*öğrenme*” ve “*büyüme*” den bahsedilmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel yönetim literatüründe stratejik yönetim, toplam kalite yönetimi ve örgütsel yaşam döngüleri entegrasyonunun önemini vurgulandığı tespit edilmiştir (Calingo, 1996:36). Birçok araştırmacı tarafından bir yönetim aracı olarak misyon ve vizyon beyanları tavsiye edilmektedir (Bart, 2000:487).

Çeşitli Kalite Yönetim Sistemi ile ilgili makaleler ile ilgili literatür, AS9100’ün başarılı bir şekilde uygulanmasında Kalite Yönetim Sistemi çerçevesine büyük önem verildiğini ortaya çıkardı (Oschman, 2019:13). AS9100’ün uygulanması, temel rollerini ve sorumluluklarını tanımlayarak personeli motive edecektir. Ürün veya hizmet eksiklikleri vurgulanacağından, artan verimlilik ve üretkenlik yoluyla maliyet tasarrufu yapılabilir. Bundan, daha az israf, uygunsuz veya reddedilen iş ve daha az şikayetle sonuçlanan iyileştirmeler geliştirilebilir. Müşteriler, siparişlerin tutarlı bir şekilde, zamanında ve doğru özelliklerde karşılandığını fark edeceklerdir. Bu, pazar yerini artan fırsatlara açabilir (Tomic vd., 2012:14).

Havayolları işletmeleri tüketiciler arasında güven ve itimat sağlamaya çalıştıkça, misyon ifadelerinde güvenlikten bahsedilmesi giderek daha belirgin hale geliyor (Lin vd., 2018:156). Eden ve Hyndman (2001), Genç (2012), Jyoti ve Sharma (2012), King vd. (2014), Wang ve Lin (2011) gibi araştırmacılara göre misyon ifadeleri bir örgütün başarısını belirleyen en kritik faktör olmasa da kısa vadeli yönetim kararlarına ve uzun vadeli hedeflerin çerçevesine yardımcı oldukları düşünülmektedir. Genel olarak, misyon beyanlarında yer alan içerik, kültürü, iş ortamını ve şirket politikalarını yansıtmak için bölgelere göre farklılık gösterir. Gelecekteki araştırmalar, bölgeler arası farklılıkların daha yakından incelenmesini ve havayolu misyon açıklamalarının daha sık izlenmesini içerebilir. Çünkü bunlar havayolu endüstrisinde değişen iş uygulamalarına dair bir fikir sunar. Ayrıca endüstri koşulları değiştikçe misyon ve vizyon beyanlarını sürekli olarak değerlendirmeye ihtiyaç vardır (Lin vd., 2018:162).

Law ve Breznik (2018) tarafından yapılan çalışmada, dünyanın en iyi havayolları arasında misyon beyanları elde edilen sonuçlar altı içerik boyutunu sunmaktadır. Bu altı içerik boyutları şunlardır; “*hizmet*”, “*müşteri*”, “*paydaşlar için endişe*”, “*strateji için endişe*”, “*rekabet avantajı*” ve “*gelişme*” (Law ve Breznik, 2018:42).

Literatür taraması sonucunda, havayolu işletmelerinin misyon ve vizyon ifadelerinde evrensel ifadelerin yaygın olduğu tespit edilmiştir. Havayolu işletmelerinin misyon ve vizyon beyanları ve değer ifadelerinde evrensel bir eşbiçimlilik yapısında olduğu görülmektedir. Havacılık işletmeleri sürekli olarak en son yenilikçi teknolojileri kullanmalı, yeni iş süreçleri tanıtılmalı ve mevcut tüm faaliyetleri analiz etmelidir (Poberezhna, 2021:44).

Tablo 2’de görüldüğü gibi, araştırmaya dahil havayolu işletmelerinin misyon beyanlarında en çok kullanılan ifadelerin “*emniyet ve güven*”, “*ekip çalışması*” ve “*hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti*” olduğu tespit edilmiş ve en çok bu değerlere vurgu yapıldığı görülmektedir. İşletmelerin misyon beyanlarını paydaşlarına temel inançlarını, değerlerini, özlemlerini ve etik önceliklerini ifade etmek için kullandıklarını göstermektedir. Havayolu işletmeleri müşterilerine sunduklarını ve özellikle hizmet verdikleri sektörlerindeki başlıca güçlü yönleri ve rekabet avantajları açısından işin hangi yönlerini yapmakta iyi olduklarını paylaşmaktan hoşlandıklarını gösteriyor. Ayrıca işletmelerin çoğunluğu çalışanlarına vurgu yaparken, etik değerlere ve iş kültürü ne de vurgu yapmaktadırlar.

Tablo 6’da görüldüğü gibi, araştırmaya dahil havayolu işletmelerinin vizyon beyanlarında en çok kullanılan ifadelerin “*yenilikçilik*”, “*ekonomik-düşük maliyet*” ve “*katma değer*” olduğu tespit edilmiş ve en çok bu değerlere vurgu yapıldığı görülmektedir. Araştırmaya dahil havayolu işletmelerinin vizyon ifadeleri kısa, genel ve geleceğe yönelik bileşenlerini karşılamaktadır. Genel olarak vizyon ifadeleri, işletmelerin nereye gitmekte olduklarını, var olma nedenlerini ve gelecekte ne olmak istediklerini açıkça ifade etmiştir.

Tablo 10’da görüldüğü gibi, araştırmaya dahil ulusal havayolu işletmelerinin değer ifadelerinde en çok kullanılan kelimelerin “*verimlilik*”, “*yenilikçilik*”, “*takım çalışması*”, “*gizlilik*” ve “*emniyet*” olduğu tespit edilmiş ve en çok bu değerlere vurgu yapıldığı görülmektedir.

6 ulusal ve 12 uluslararası araştırmaya dahil havayolu işletmelerinin misyon beyanlarında 18 kez tekrar ile “*emniyet ve güvenirlilik*” ve 8 tekrar ile de “*küresellik*” kelimeleri ilk sırada yer almaktadır. 17 örneklemlili vizyon beyanlarında ise 12 kez tekrar ile “*yenilik*” ve 6 kez tekrar ile de “*liderlik*” kelimeleri ilk sıralarda gelmektedir. 15 örneklemlili değer ifadelerinde ise 8 kez tekrar ile “*emniyet ve güven*”, 7 kez tekrar ile “*yenilik*” ve 6 kez tekrar ile de “*ekip çalışması*” kelimeleri öne çıktığı görülmektedir.

Hem ulusal hem de uluslararası havayolları işletmelerinin misyon beyanlarında en sık tekrarlanan ve vurgulanan kelimenin “*emniyet*” ve “*küresellik*” olduğu tespit edilmiştir. En sık tekrarlanan vizyon beyanının “*yenilikçilik*” ve “*liderlik*” olduğu tespit edilmiştir. En sık tekrarlanan değer ifadelerinin ise “*emniyet*”, “*yenilik*” ve “*ekip çalışması*”nın vurgulandığı tespit edilmiştir. Havayolu işletmelerinin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerinde emniyet ve güvenliğe, küresel ağa, yeniliğe, liderliğe ve ekip çalışmasının ortak değerler olarak vurgulandığı görülmektedir. Havayolu işletmelerinin vizyon, misyon beyanlarının ve değer ifadelerinin, onları iş alanlarında mükemmelleştiren diğer faaliyetlerin oluşturulmasında yol gösterici bir ışık olarak etkili olduğu sonucuna varılabilir.

Uluslararası havayolu işletmelerinin misyon beyanlarında farklılaşan noktalar; hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti, konukseverlik, mükemmellik ve yenilikçilik gibi noktalar olmakla birlikte bazı işletmelerde büyüme, karlılık ve sürdürülebilirlik gibi noktalara vurgu yapıldığı tespit edilmiştir. Uluslararası havayolu işletmelerinin vizyon beyanlarında farklılaşan noktalar; tanınırlık, saygınlık ve yenilikçilik olmakla birlikte bazı işletmelerde düşük maliyet, karlılık ve rekabet vurgusu yapıldığı tespit edilmiştir. Sadece bir uluslararası havayolu işletmesinin vizyon beyanında “*karbon emisyonunu azaltmak*” gibi bir konuya vurgu yaptığı tespit edilmiştir.

Bu çalışma, karşılaştırma amacıyla havayolu yöneticilerine bilgi sağlayabilir. Bu bulgulara atıfta bulunarak, ideal değerlerinin üyeler arasında başarılı bir şekilde paylaşılıp paylaşılmadığı kontrol edebilir. Misyon ve vizyon beyanları ve değer ifadeleri, havayolu işletmelerinin rekabetçi pazarda konumlandırma stratejilerini nasıl uyguladığını gösterir. Bulgular aynı zamanda, kendi kurumsal değerlerine ve stratejik amaçlarına uygun olduğunu düşünen havayolu yöneticileri için de anlayış sunuyor.

Bu çalışmanın ayrıca gelecekteki araştırmaların incelemesi gereken bazı sınırlılıkları vardır. Önemli bir sınırlama, bu çalışmanın içerik analizlerinin nispeten az sayıda Türkiye’deki havayolu işletmelerini dikkate almış olmasıdır. Türkiye’de büyük ölçekli havayolu işletmesi sayısı nispeten azdır. Bu sınırlama ile başa çıkabilmek için daha fazla örneklem eklemek için gelecekteki araştırmalarda tüm havacılık sektörü genelinde ulusal ve uluslararası havacılık sektörü işletmeleri de dikkate alınabilir.

Havayolu işletmelerinin örgütsel performanslarını dahada artırabilmek için net bir vizyona ve misyon beyanlarına sahip olmaları gerekliliği ve değer ifadeleri gerçekten hayati önem taşımaktadır. Literatürde işletmelerin vizyon ve misyon beyanlarının iç ve dış odağını dengelenmesi ve gerekli tüm bileşenlerin vizyon ve misyon ifadelerine dahil edilmesini sağlamaları gerekliliği tavsiye edilmektedir. Böylece, işletmeler kurumsal hedeflerine ulaşmalarını daha da artıracak olan iş yönlerinin daha net bir resmine sahip olacaklardır.

Bu çalışmanın tartışması, Türkiye’de faaliyet gösteren havayolu işletmelerin misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerinde en yaygın olan kavramların ekip çalışması, yenilikçilik, rekabetçi, lider, güvenli ve verimlilik

olduğunu ortaya koydu. İlginç bir şekilde, misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerinin çoğunda yer alan bileşenler bunlardı. Misyon, vizyon beyanları ve değer ifadelerin en az yaygın olan bileşenler ise hizmet kalitesi, küresel, esnek çözüm, düşük maliyet ve fiyat olduğu tespit edilmiştir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermiştir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the author on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.**

KAYNAKÇA

- ALSHAMERI, Faleh ve GREEN, Nathan (2020), “*Analyzing the Strength between Mission and Vision Statements and Industry Via Machine Learning*”, **The Journal of Applied Business Research**, S.36(3), ss.121-128.
- ANDERSON, Linda ve ANDERSON, Dean (2010), **The Change Leader’s Roadmap: How to Navigate Your Organization’s Transformation**, Wiley Publisher, San Francisco (US), 2nd Edition, <https://www.amazon.com/changeleaders-roadmap-organisations-transformation/dp/0470648066> (Erişim Tarihi: 03.08.2022).
- BART, Christopher K. (2000), “*The Relationship between Mission and Innovativeness in the Airline Industry: An Exploratory Investigation*”, **Technology Management**, S.20(5/6/7/8), ss.475-489.
- BEZİRGAN, Muammer (2020), “*Analysis of the Vision and Mission Statements in the Websites: A Research on Five-Star Hotels in Istanbul, Ankara, and Izmir*”, **Digital Marketing Strategies for Tourism, Hospitality, and Airline Industries**, IGI Global Publisher, Hershey - Pennsylvania (US), ss.179-196.
- BRATIANU, Constantin ve BALANESCU, Georgiana Victoria (2008), “*Vision, Mission and Corporate Values: A Comparative Analysis of the Top 50 U.S. Companies*”, **Management and Marketing**, S.3(3), ss.19-38.
- CALAM, Ahmad ve QURNIATI, Amnah (2016), “*Merumuskan Visi Dan Misi Lembaga Pendidikan*”, **Jurnal Ilmiah SAINTIKOM**, S.15(1), ss.53-68, <https://prpm.trigunadharma.ac.id/public/fileJurnal/hp1k6MakalahFuturologi.pdf> (Erişim Tarihi: 03.08.2022).
- CALINGO, Luis Maria R. (1996), “*The Evolution of Strategic Quality Management*”, **International Journal of Quality & Reliability Management**, S.13(9), ss.19-37.
- CAMPBELL, Kristin (2010), “*South African Aerospace Industry Should be Seen as a ‘National University’*”, **Engineering News**, CSIR’s Third Biennial Conference in Pretoria, Pretoria (South Africa).
- CASTRO, Rafael ve LOHMANN, Gui (2014), “*Airport Branding: Content Analysis of Vision Statements*”, **Research in Transportation Business & Management**, S.10, ss.4-14.
- COLLINS, Jim ve PORRAS, Jerry I. (1997), **Build to Last: Successful Habits of Visionary Companies**, Harper Business Publisher, New York (US).
- COWLEY, Michael ve DOMB, Ellen (2012), **Beyond Strategic Vision**, Taylor and Francis Publisher, Hoboken.
- DAVID, Fred R. (2012), **Strategic Management Concepts: A Competitive Advantage Approach**, Prentice Hall Publisher, New Jersey (US), 14. Edition.

- DAVID, Meredith E., DAVID, Forest R. ve DAVID, Fred R. (2014), “*Mission Statement Theory and Practice: A Content Analysis and New Direction*”, **International Journal of Business, Marketing, and Decision Science**, S.7(1), ss.95-110.
- DICKENSON, Peter R. ve BLUNDELL, Brian (2000), “*Transferring Quality Management Experience to the Russian Aerospace Industry*”, **Total Quality Management**, S.11(3), ss.319-327.
- EDEN, Ron ve HYNDMAN, Noel (2001), **The Co-Ordination of Mission Statements, Objectives and Targets in UK Executive Agencies**, Cima Publisher, London (UK).
- ELLINGSON, Laura L. (2011), “*Analysis and Representation Across the Continuum*”, **The Sage Handbook of Qualitative Research** (Eds. Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln), Thousand Oaks Publisher, California, ss.595-610.
- FAKHRI, Muhammad (2010), **Quality Management Systems Design and Implementation**, Academic Publishing, Lap Lambert (Sudan).
- GUSTAFSON, Per (2012), “*Managing Business Travel: Developments and Dilemmas in Corporate Travel Management*”, **Tourism Management**, S.33, ss.276-284.
- HANDPRINT (2021), “*The Difference between Mission, Vision, Purpose, and Values and Why They Matter*”, **Handprint** (E-Article), <https://www.handprint.io/blog/the-difference-between-mission-vision-purpose-and-values-and-why-they-matter> (Erişim Tarihi: 25.05.2022).
- HARUN, Khir ve CHENG, Kai (2010), “*An Integrated Modelling Method for Assessment of Manufacturing Quality Systems Applied to Aerospace Manufacturing Supply Chains*”, **Proceedings of the 6th CIRP-Sponsored International Conference on Digital Enterprise Technology**, ss.1687-1708, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-10430-5_126 (Erişim Tarihi: 25.05.2022).
- HASSAN, Ahmed Abdikarim ve OMIDO, Karim (2013), “*Airline Industrial Unrest and Strategic Management Practices*”, **International Journal of Research in Commerce & Management**, S.4(10), ss.118-123.
- ISO 9001 (2008), **Quality Management System – Requirements**, The International Organization of Standardization, Geneva (US).
- KHAN, Muhammad Khalid, BHATTI, Ghulam Ali, AHMED, Ishfaq ve ISLAM, Talat (2017), “*Readability and Understandability: A Look at Mission Statements of Selected Asian Companies*”, **Journal of the Research Society of Pakistan**, S.54(2), ss.123–135.
- KEMP, Sharon ve DWYER, Larry (2003), “*Mission Statements of International Airlines: A Content Analysis*”, **Tourism Management**, S.24(6), ss.635-653.
- KING, Darwin L., CASE, Carl J. ve PREMIO, Kathleen M. (2014), “*Does Company Size Affect Mission Statement Content?*”, **Academy of Strategic Management Journal**, S.13(1), ss.21-33.
- KRIPPENDORFF, Klaus (2004), **Content Analysis: Introduction to its Methodology**, SAGE Publisher, London (UK).
- KUMAR, Pankaj, MAITI, J. ve GUNASEKARAN, Angappa (2018), “*Impact of Quality Management Systems on Firm Performance*”, **International Journal of Quality & Reliability Management**, S.35(5), ss.1034-1059.
- LAW, Kris M. Y. ve BREZNIK, Kristijan (2018), “*What Do Airline Mission Statements Reveal About Value and Strategy*”, **Journal of Air Transport Management**, S.70, ss.36-44.
- LEUTHESSER, Lance ve KOHLI, Chiranjeev (1997), “*Corporate Identity: The Role of Mission Statements*”, **Business Horizons**, S.40(3), ss.59-66.
- LIN, YiHsin ve RYAN, Chris (2016), “*From Mission Statement to Airline Branding*”, **Journal of Air Transport Management**, S.53, ss.150-160.
- LIN, YiHsin, RYAN, Chris, WISE, Nicholas ve LOW, LiWen (2018), “*A Content Analysis of Airline Mission Statements: Changing Trends and Contemporary Components*”, **Tourism Management Perspectives**, S.28, ss.156-165.
- MIGUEL, Paula A. Cauchick ve DIAS, Jose Celso Sobreiro (2009), “*A Proposed Framework for Combining ISO 9001 Quality System and Quality Function Deployment*”, **The TQM Journal**, S.21(6), ss.589-60.

- OSCHMAN, Jacobus Johannes (2019), “A Conceptual Framework Implementing an AS9100 Quality Management System for the Aerospace Industry”, **South African Journal of Industrial Engineering**, S.30(2), ss.1-16.
- ÖNEN, Vahap (2017), “Vizyon ve Misyon İfadelerinin İçerik Analizi: Türk ve Avrupa Havayolu İşletmeleri”, **Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1(6), ss.1-15.
- PAPULOVA, Zuzana (2014), “The Significance of Vision and Mission Development for Enterprises in Slovak Republic”, **Journal of Economics, Business and Management**, S.2(1), ss.12-16.
- POBERAZHNA, Zarina (2021), “Comprehensive Approach to Evaluation of Efficiency of Airline Business Model on the Basis of Business Process Innovation”, **Eastern-European Journal of Enterprise Technologies**, S.5/13(113), ss.44-57.
- QUIGLEY, Joseph V. (1994), “Vision: How Leaders Develop it, Share it, and Sustain it”, **Business Horizons**, S.37(5), ss.37-41.
- RAHMAN, Siti S. A., SENIK, Zizah C. ve NADRI, Suhaila (2020), “Content Analysis on Vision and Mission Statements of Selected Companies in Malaysia”, **International Journal of Business and Economy**, S.2(4), ss.170-184.
- RIGBY, Darrell ve BILODEAU, Barbara (2018), **Management Tools & Trends**, Bain and Company Publisher, Boston (US).
- SEO, Gang-Hoon (2020), “A Content Analysis of International Airline Alliances Mission Statements”, **Business Systems Research**, S.11(1), ss.89-105.
- SIDHU, Jatinder (2003), “Mission Statements: Is it Time to Shelve Them?”, **European Management Journal**, S.21(4), ss.439-446.
- SLINTAK, Karel ve DVORSKY, Jan (2019), “The Purpose of Firms and its Influence on Formulating Their Missions and Visions”, **Montenegrin Journal of Economics**, S.15(2), ss.15-29.
- ŞENGÜR, Yusuf ve KUYUCAK, Ferhan Şengür (2017), “Airlines Define Their Business Models: A Content Analysis”, **World Review of Intermodal Transportation Research**, S.6(2), ss.141-154.
- TOMIC, Branislav, SPASOJEVIC, Vesna Brkic ve KLARIN, Milivoj (2012), “Quality Management System for the Aerospace Industry”, **Journal of Engineering Management and Competitiveness**, S.2(1), ss.11-15.
- ÜLGEN, Hayri ve MİRZE, S. Kadri (2013), **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, Beta Yayınevi, İstanbul, 7. Baskı.
- XIE, Zhou Cheng ve BARNES, Stuart J. (2009), “Web Site Quality in the UK Airline Industry: A Longitudinal Examination”, **Journal of Computer Information Systems**, S.(Winter 2008-2009), ss.50-57.
- https://www.ntv.com.tr/galeri/dunya/2022nin-en-iyi-havayollari-belli-oldu-thy-kacinci-sirada,IPh5GuxEgk64Hnc70ZWehA/_1LWG0I1tk--mRw39r7Ffg

Türk Kamu Yönetiminde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik¹

Transparency and Accountability in Turkish Public Administration

Yasin ŞAMDAN

Doktorant, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi A.B.D.,
ysamdand@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8453-3175>

Makale Başvuru Tarihi: 24.02.2023

Makale Kabul Tarihi: 04.08.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Geleneksel kamu yönetimi anlayışından yeni yönetim anlayışına geçiş ile demokratik, katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışının gerekliliği vurgulanmaya başlanmıştır. 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren dünyada kamu yönetimi alanında meydana gelen değişim ve dönüşüm çabaları, 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren Türkiye'de de etkisini göstermeye başlamıştır. Türk kamu yönetiminde asıl değişim 2003 sonrası döneme rastlamaktadır. 2003 sonrası süreçte, siyasal ve yönetsel alanda gerçekleştirilen reformlarla birlikte demokratikleşme, sivilleşme ve yerelleşmeye yönelik önemli adımlar atılmış, şeffaflık ve hesap verebilirliğe ilişkin bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun gibi yasal düzenlemelerle Türk kamu yönetiminde daha şeffaf ve hesap verebilir bir yapı amaçlanmıştır. Şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri, toplum ile siyaset ve bürokrasi ilişkisi açısından hayati öneme sahiptir. Bu ilişkinin güven duygusu içinde beslenmesi devletin gelişimini sağlamakta, hak ve adalet üzerine bir düzenin kurulmasına hizmet etmekte ve toplumun refahına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, Türk kamu yönetimi için iyi yönetim uygulamalarının artarak devam etmesi elzemdir.

Anahtar Kelimeler:

Kamu Yönetimi,
Şeffaflık,
Hesap Verebilirlik,
Türk Kamu Yönetimi,

ABSTRACT

The necessity of a democratic, participatory, transparent, and accountable management approach has gained prominence with the transition from the traditional public management approach to a new one. Since the second half of the 1970s, the efforts to change and transform the field of public administration in the world have begun to affect Türkiye in the second half of the 1980s. The actual change in Turkish public administration coincides with the post-2003 period. In the post-2003 period, several necessary steps were taken toward democratization, demilitarization and localization along with reforms in the political and administrative fields. Some regulations have been made regarding transparency and accountability. In this context, the aim is to establish a more transparent and accountable structure in Turkish public administration based on legal principles such as the Public Financial Management and Control Law, the Right to Information Law, the Law on the Use of the Right to Petition, the Law on the Ombudsman Institution, the Board of Ethics for Public Officers, and the Amendment of Specific Laws. The principles of transparency and accountability are vital in the relationship between society, politics and bureaucracy. Fostering this relationship in the sense of trust ensures the state's development, establishes an order based on rights and justice, and contributes to the well-being of society. Therefore, it is imperative for Turkish public administration to continue advancing good management practices.

Keywords:

Public Administration,
Transparency,
Accountability,
Turkish Public
Administration,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ŞAMDAN, Yasin (2023), "Türk Kamu Yönetiminde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.926-942, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1256052>

1 Bu çalışma, yazarın Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2017 yılı Temmuz ayında kabul edilen, "Türk Kamu Yönetiminde Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Bağlamında Kamu Denetçiliği Kurumu: Karaman İlinde Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinin bir bölümünden derlenerek ve güncellenerek hazırlanmıştır.

1. GİRİŞ

Kamu politikası kararlarının uygulamalarında ve devlet bütçesinin oluşturulması ile kullanılmasında kamu yöneticilerinin kullandığı yetkilerin etkisi göz ardı edilemeyecek kadar fazladır. Dolayısıyla politikanın formüle edilmesi bürokrasi tarafından yapılmaktadır. Bu nedenlerle, kamu yöneticileri tarafından yürütülen kamu hizmetlerinin, kullanılan yetki ve kaynakların hesap verilebilir nitelikte olması ve sistem içerisinde kontrol mekanizmalarının kurulması önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:20).

1970'lerde dünya genelinde yaşanan ekonomik ve toplumsal çöküntüler bürokrasi üzerindeki baskıları artırmaya ve bürokrasinin özgürlük alanını kısıtlamaya başlamıştır. Küreselleşme ve liberal hareketler, demokratik ilkelerle beslenmiş, kitle iletişim araçları ve teknolojik gelişmeler bilginin hızla yayılmasını sağlamış ve bilgiye erişimi kolaylaştırmıştır. Tüm bu gelişmeler sayesinde kamu yönetiminde yeni anlayış doğmuş, yeni ilkeler benimsenmiş ve geleneksel kamu yönetimi anlayışından yeni yönetim anlayışına geçiş ile demokratik, katılımcı, şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışının gerekliliği vurgulanmaya başlanmıştır.

Bir yönetimde açık ve şeffaf uygulamalar arttıkça toplumda yönetime olan güven duygusu da gelişmektedir. İlaveten hesap verebilirlik ilkesi ile değerlendirildiğinde; ancak şeffaf olan bir yönetim, hesap verebilir olabilir. Dolayısıyla, şeffaflık ile hesap verebilirlik kavramları, neden sonuç ilişkisi bağlamında birbirinden bağımsız olarak ele alınamayacak, birbirini besleyen ve destekleyen değişkenlerdir (Demiroğlu, 2014:72). Bu da bize her iki kavramın birbirinin tamamlayıcı unsurları olduğunu göstermektedir.

1970'lerin ortasından itibaren dünyada siyasal ve yönetsel alanda gerçekleştirilen değişim ve dönüşümlerle birlikte Türkiye'de 1980 sonrası süreçte siyasal, ekonomik ve yönetsel alanda reform çabalarına girişilmiştir. Siyasal ve yönetsel alanda gerçekleştirilen reform çalışmaları, kamu yönetimi sistemini de yakından etkilemiş ve kamu yönetiminde yeniden yapılanma noktasında çalışmalar ortaya konulmuştur. Kamuda yeniden yapılanmanın temel mihenk noktası 2003 sonrası döneme rastlamaktadır. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde hazırlanan anayasa reform paketleri ile şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışının zemini hazırlanmıştır. Avrupa Birliği'ne uyum çerçevesinde gerçekleştirilen diğer yasal düzenlemeler ile hem merkezi yönetim hem de yerel yönetim sisteminde önemli değişimler ortaya konulmuştur.

Bilgi Edinme Hakkı Kanunu başta olmak üzere, Kamu Mali Yönetim Kontrol Kanunu ve Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, kamuda şeffaf ve hesap verebilir yönetim anlayışının yerleştirilmesi açısından önemli düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. 2004 ve 2005 yıllarında hazırlanan yerel yönetim reformları ile yerel demokrasi, yerel yönetişim, katılımcı ve şeffaf yönetim anlayışını hayata geçirebilmek adına önemli adımlar atılmıştır.

Bu kapsamda hazırlanan çalışmanın ilk kısmında şeffaflık ve hesap verebilirlik kavramları ayrıntılı olarak incelenmekte, ikinci kısımda ise Türkiye'de şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda uygulanan mekanizmalar ve yapılan düzenlemeler ele alınmaktadır. Şeffaf ve hesap verebilir yönetimin Türkiye açısından öneminin genel hatlarıyla değerlendirildiği sonuç kısmı ile çalışma nihayetlenmektedir.

2. KAMU YÖNETİMİNDE ŞEFFAFLIK VE HESAP VEREBİLİRLİK

Refah devlet anlayışının çıkmazları ve 1970'lerde meydana gelen petrol krizi, ağır işsizlik oranlarının ve devletin bütçe açıklarının artmasına, bürokrasinin hantallaşmasına sebep olmuş, bu durum kamu hizmetlerinin sunumunu verimsiz hale getirmiştir. Böylece aşırı hiyerarşik, halkın desteğinden, eşgüdüm ve uyumdan uzak bir bürokratik yapı ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan tablo, 1980'li yıllarda yeni sağ² politikalara geçişin çözüm olarak üretildiği süreci başlatmıştır. Refah devleti anlayışından minimal devlet anlayışına geçişle dönüşüm süreci hız kazanmıştır (Nohutçu, 2003:243-244). “Yeni Kamu Yönetim Anlayışı” olarak nitelenen bu süreç, bütün ülkelerde şöyle ya da böyle yönetim yapılarını ve politikalarını dönüştürmüş ve hâlen dönüştürmeye devam etmektedir.

2 1970'li yıllarda yaşanan çıkmazlardan kurtulabilmek amacıyla ortaya atılan “Yeni Sağ” anlayışının iki bileşeni bulunmaktadır. İlki, Keynesyen model çerçevesinde kamu sektörünün piyasadaki ağırlıklı rolünü dışlayan neo-liberalizm; ikincisi ise aile, din, millet kavramlarını önceleyerek geleneksel değerlere dönüşü savunan neo-muhafazakârlıktır (Okutan, 2006:309). “Yeni Sağ” politikaların öncüleri İngiltere’de Margaret Thatcher (1979) ve ABD’de Ronald Reagan (1980)’dir. Yeni sağın Türkiye temsilcisi ise 24 Ocak 1983’te dışa açık liberal ekonomi modeline geçişi sağlayan 24 Ocak kararlarıyla Turgut ÖZAL olmuştur.

Bu dönüşüm süreci, uygulamaya ve literatüre birçok yeni kavram ve kurum katmıştır ya da mevcut kavramların içeriği yeniden yorumlanmıştır. Hesap verebilirlik, şeffaflık, yönetim ve etik gibi kavramlar bunlardan bazılarıdır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:20).

2.1. Kamu Yönetiminde Şeffaflık

Kapalılık anlayışının damga vurduğu geleneksel bürokratik ve otoriter uygulamalar artık küreselleşme, liberalist ekonomi politikaları, demokrasi ve özgürlük anlayışının gelişmesine paralel olarak yönetimde söz sahibi olmayı isteyen ve vergisini ödeyen bilinçli toplum tarafından tepkiyle karşılanmaya başlanmıştır. Geleneksel anlayıştan yeni kamu yönetimine geçiş sürecinde en önemli kavramlardan biri olarak şeffaflık, yönetim anlayışında yerini almıştır. Söz konusu tepkilere neden olan ve yönetimde şeffaflığı gerekli kılan gelişmeler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır (Eken, 2005:22-33);

- Refah devlet anlayışı ve müdahaleci devletin doğurduğu rahatsızlıklar (*Devletin ekonomik ve toplumsal hayata müdahalesinin azaltılması ve rolünün yeniden tanımlanması kamu yönetiminin yeniden yapılanması gereğine yol açmıştır*),
- Bireylerin eğitim ve kültür düzeyindeki artış,
- İletişim ve bilişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ve bilgi edinme hakkının etkin şekilde kullanılması bakımından elektronik haberleşme imkânı,
- Sivil toplumun gelişmesi,
- Kamu yönetiminde yaşanan dönüşüm (*Yeni Kamu Yönetimi Anlayışına Geçiş*),
- Uluslararası alandaki gelişmeler,
- Yönetime katılma gereği yönüyle, şeffaflık kavramının, demokrasinin olmazsa olmaz koşulu olması.

2.1.1. Şeffaflık Kavramı

Geleneksel idari sistemin ve gizlilik anlayışının tartışılmaya başlanmasıyla ortaya çıkan şeffaflık kavramı, gün ışığında yönetim, yönetimde şeffaflık, yönetimde açıklık, yönetimde saydamlık olarak ifade edilmektedir. Bu ifadeler geleneksel anlayışta yer alan gizlilik ve dışa kapalı uygulamalara karşı üretilen alternatif yönetim düşüncesi ve modeline ışık tutmaktadır (Eken, 2005:22).

Yönetimde açıklık ilkesi, genellikle saydamlık ilkesi ile de aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak açıklık, saydamlığı kapsayan daha geniş anlamda yorumlanan bir kavram olup, açık yönetim demokratik bir yönetimin olmazsa olmaz şartıdır. Bu açıdan yönetimde açıklık ve şeffaflık ilkeleri tüm demokratik ülkeler için önem arz etmektedir. Yönetimde açıklıkla ilgili Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) 2005 yılı komite kararlarında saydamlık, bürokrasinin tüm faaliyetlerinin halkın denetimine açık olması olarak tanımlanmakta, vatandaşların kamu hizmetlerine ve kamusal alana kolayca erişebilmesini anlatan ulaşılabilirlik ve vatandaşların görüş, öneri, ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya hazır olma durumunu belirten cevap verebilmeyi de içermektedir (Koçak, 2010:119).

Bununla birlikte Özyay (2002:2-5), şeffaf bir yönetimin üç unsurunun olduğundan bahsetmektedir. İlki yönetimin karar alma mekanizmalarının belli bir usule bağlı olmasıdır. Bu usulün genel idari usul adıyla tüm yönetsel işlemler için geçerli olması gerektiği belirtilmektedir. Bir diğer unsur ise bilgi edinme özgürlüğüdür. Sonuncusu idarenin karar alma toplantılarının aleni olmasıdır.

Sonuç olarak şeffaflık, yapılan tüm faaliyet ve eylemlerin ve gizli kalmış hukuk dışı davranışların, usulsüz iş ve işlemlerin açığa çıkarılmasını öngören bir çalışma ortamı ve sistemin oluşturulmasını ifade etmektedir. Nitekim Uluslararası Saydamlık Örgütünün Rüşvet Algılama Endekslerine göre (CPI), yönetimleri şeffaf olan ülkelerde rüşvetin, gizlilik anlayışının baskın olduğu ülkelere oranla çok daha az olduğu görülmektedir (Al, 2002:226-227).

2.1.2. Şeffaflığın Sonuçları

Yönetimde şeffaflık ilkesinin egemen olmasıyla beraber gizlilik ve dışı kapalı sistem döneminin sona ermesi beklenmektedir. Şeffaflığın, güven bunalımı yaşayan toplumlarda yöneten-yönetilen ilişkilerin iyileştirilmesine ve demokrasiye işlerlik kazandırılmasına kadar önemli gelişmeleri yönlendireceği açıktır. Böylece toplum-yönetim arasında güven tesis edilmesi ve karşılıklı iletişim ağının kurulması sayesinde kamu görevlileri daha rasyonel olacak, verimlilik artacak, yolsuzluk ve kötü yönetim uygulamaları azalacak ayrıca yönetimi de sosyal çevreye yaklaştıracaktır. Kamuoyu denetimine işlerlik kazandırılması, yönetim faaliyetlerinin hukuka uygunluğunu ve yerindeliğini kontrol etmenin yanında kamu gücünün kötüye kullanılmasını ve keyfi davranışlarını engelleme ortamını oluşturacaktır (Eken, 2005:41-43).

Demokrasi, sadece siyasal bir hak olmayıp, vatandaşların kamu yönetimi kararlarına ve yönetsel faaliyetlere katılımını da içermektedir. Bu anlamda, demokrasinin gereği olarak, yönetime katılmanın artması yönetenlerin yönetilenlere karşı hesap vermesini de gerektirir (Eken, 2005:43-44).

Şeffaf yönetim anlayışı, yukarıda sayılan etkilerin yanında, kamu yönetiminde demokratik kültürün yerleşmesi, kamu yönetiminin meşruluğunun güçlendirilmesi, hizmeti sunanlarla hizmetten faydalananlar arasındaki güç ilişkisinin dengelenmesi ve kamu yönetiminde etkinlik ilkesinin değer kazanmasını sağlayacak etkilere de sahiptir (Şengül, 2008:25).

2.1.3. Şeffaflığın Kurumsallaşmasına Yardımcı Uygulamalar

Şeffaflığın ilke olarak benimsenmesinin yanında şeffaflığın kurumsallaşması adına zihniyet değişiminin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu kapsamda destekleyici uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır (Eken, 2005:44). Bu uygulamaların başında, geleneksel yapı ve anlayıştan uzaklaşmak gelir. Güven duygusunu esas alan ve toplumla iletişim kanallarının açık olarak bütünleşmesini sağlayan ve her şeyin toplumla paylaşılmasını sağlayan bir yönetim anlayışının benimsenmesi bu anlamda önemlidir (Eken, 2005:45).

Prosedürlerin ve formalitelerin basitleştirilmesi, vatandaşların bilgiye daha kolay erişebilmesini sağlayacaktır. Bu sayede zaman ve maliyet kaybı ortadan kaldırılacak, müracaat ve şikâyet gibi mekanizmalar yol gösterici olacak, telefon, faks, mail, e-devlet uygulamaları gibi teknolojik ürünler aracılığıyla haberleşme imkânları şeffaf bir yönetim için vatandaş devlet ilişkisinde güven tazeleyecektir. Bu bağlamda iletişim yollarının iyileştirilmesi, karşılıklılık esasına dayalı bir model oluşturacak, ilişkiler eşit düzeye gelecek, halkın talep ve beklentilerinin ön plana çıkarılması sağlanacaktır (Eken, 2005:46-47).

Şeffaflık için bir gereklilik olan yönetimin kullandığı dilin basitleştirilmesi, teknik terim ve deyimlerden çok düzenlemelerin vatandaşların anlayabileceği şekilde hazırlanmasını esas alır. Sadeleştirme faaliyetleri, şeffaflığın kurumsallaşmasına önemli katkı yapacaktır (Eken, 2005:48). Bu kapsamda kamu yönetimi işlem ve eylemlerinin de gerekçeli olması prensibi, hukuki düzenlemeleri anlamayı kolaylaştırarak şeffaflığa hizmet edecektir (Şengül, 2008:32).

Yönetimde yerleşmenin sağlanması da şeffaflık için önemlidir. Yerleşme, merkezi idarenin yürüttüğü planlama, yönetme, vergi toplama, karar verme gibi fonksiyonların yerel birimlere ve sivil topluma aktarılmasıdır. Bu sayede merkezi idarenin ekonomi ve kamu hizmetlerindeki etkisinin kırılacağı ve gizlilik eğilimlerinin azalacağı düşünülmektedir. Ayrıca merkezi yönetimin yükünü, aşırı bürokrasiyi ve kırtasiyeciliği de azaltacaktır. Toplum ihtiyaçlarının belirlenmesi noktasında da, yerel birimler daha doğru tespit yapacaklardır (Eken, 2005:49-50).

Bireysel kayıtlara erişme imkânının sağlanması, bilgi paylaşımı açısından önemli bir diğer uygulamadır. Elektronik kayıt sistemi, istihbarat, adli işlemlerden eğitime, sağlıktan maliyeye birçok hizmet alanında bireysel kayıtlar yer almaktadır. E-devlet uygulamaları bunun güzel bir örneğidir. Şeffaflığı benimseyen ülkeler bu alanlardaki bazı kayıtları bilgi edinme hakkı kapsamında değerlendirirken, güvenlik ve istihbarat gibi nedenlerle bazılarını ise ulaşılmaz mümkün değildir (Eken, 2005:51).

İdari usulün düzenlenmesi, şeffaflığı kurumsallaştıran bir diğer faktördür. İdari usul, yönetimin faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin kurallar bütünüdür. Önceden belirlenmiş ve herkes tarafından bilinen yöntemlere bağlı olarak faaliyetlerin yürütülmesi şeffaflığın gelişmesine katkıda bulunacaktır (Eken, 2005:52). Diğer bir ifadeyle, yönetimin işleyişi sırasında izleyeceği usullerin genel bir idari kanunda önceden belirlenmesi yönetsel süreci görünür kılmaya yönelik olacaktır (Şengül, 2008:32).

Ombudsman sisteminin kurulması da şeffaflığın kurumsallaşmasında yardımcı bir diğer aktördür. Ombudsmanlık kurumunun, idarenin haksız uygulamalarına karşı mağdur olan vatandaşların korunması, bürokrasinin hatalı kararlarının düzeltilmesi, yönetimde şeffaflık ve dürüstlüğün sağlanması yönlerinden kamu yönetiminin gelişimine katkı sağlayacağı beklenmektedir (Aktaş, 2011:370). Türkiye'nin en genç denge ve denetleme mekanizmalarından olan Kamu Denetçiliği Kurumu daha şeffaf bir yönetim anlayışı çerçevesinde Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile oluşturulmuş ve bu sayede vatandaş ile yönetim arasında köprü vazifesi kurma görevinin yerine getirilmesi hedeflenmiştir.

2.2. Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik

Kamu yönetiminde "*hesap verebilirlik*" (accountability) kavramı özellikle son zamanlarda yönetim bilimi açısından önemli tartışma konularından birisi olarak karşımıza çıkmakta ve yeni kamu yönetimi anlayışı, yeniden yapılanma, reform ve yönetişim yaklaşımları çerçevesinde vazgeçilmez ilkelerin başında gelmektedir. Son dönemde hesap verebilirlik kavramına geleneksel kullanımından daha geniş ve değişik anlamlar yüklendiği gözlemlenmektedir (Balcı, 2003:115-116).

2.2.1. Hesap Verebilirlik Kavramının Analizi ve Niteliği

Hesap sorma, hesap verme günlük hayatımızın her alanında ve farklı şekillerde karşılaştığımız bir olgudur. İnsanlar ya gönülden bir kabullenmeyle ya da mesleğinin bir gereği olarak hesap verme sorumluluğu taşırlar. Bu anlamda özel sektör ve kamu yönetiminde bu ilkenin uygulama alanı bulunmaktadır. Nitekim hesap verme kamusal hayatın vazgeçilmez bir parçası konumundadır. Kavramın tarihsel gelişimine baktığımızda, muhasebe bilimi kökenli olduğunu görmekteyiz. Hesap verebilirliğin kökleri, 1085 yılında Britanya Kralının hâkimiyeti altındaki tüm mülk sahiplerinin mülklerinin "*domesday*" adı verilen defterlerde kayıt altına alınması olayına dayanır. Günümüzde ise kayıt altına alma anlamının ötesinde hem özel sektörde hem de kamu yönetiminde yönetişimin bir sembolü haline gelmiştir (Ateş, 2008:191-192).

Otoriter yönetimlerin baskıcı uygulamalarına karşı denge ve kontrol mekanizması olarak değerlendirilen hesap verebilirlik, liberal ve anayasal demokrasilerin temel karakteristik özelliğidir. Hesap verebilirlik, bilmeye hakkı ve yetkisi olan vatandaşlara ve yetkisi olan hiyerarşik kademelerde bulunan tüm çalışanlara karşı kamu hizmetinin performansının dürüstçe bildirilmesini zaruri kılan bir yaklaşımdır (Fabry, 2008:2 akt.: Kalkan ve Alparslan, 2009:32).

Yönetim kavramının özünde hesap verebilirlik bulunmaktadır. Demokratik yönetimlerde kaynakları kullananlar ile yönetenler için hesap verme yükümlülüğü doğal ve zaruri bir gerekliliktir. Dolayısıyla temsili demokrasilerde demokratik yolla seçilen vekillerden ve atanmış yöneticilerden, kendilerine verilen görevlerin gereği gibi yerine getirilip getirilememesine ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasına ilişkin vatandaşın bilme ve bilgi isteme hakkı, hesap sorabilme hakkı demokrasinin en temel yetkilerindedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, hesap verme yükümlülüğü yeni kamu yönetimi anlayışı açısından çağdaşlığın bir göstergesi olarak görülmekte; bu sayede yönetimde demokrasi ile çağdaşlık kavramları birbirine bağlanmaktadır (Kalkan ve Alparslan, 2009:30).

INTOSAI Denetim Standartlarında yer alan tanıma göre de hesap verme yükümlülüğü, kamu kurum ve kuruluşlarının (KİT'ler dâhil), faaliyetlerinden dolayı kamuoyuna ve yetkililere açıklama yapma mecburiyetleridir (Saraç, 2005:143-144). Bu kavramı sadece açıklama yükümlülüğü olarak değil, farklı boyutlarıyla ele almak gereklidir. Buna göre, hesap verebilirlik (Bilgin, 2004:40-41);

- Kayıtların doğru ve tam olarak tutulmasını,
- Bilgilendirmenin zorunlu olmasını,
- Görev ve sorumlulukların açıkça belirlenmesini,
- Belirlenen görev ve sorumluluk çerçevesinde yapılan faaliyetlerin nedenleri ve gerekçeleriyle açıklama yapılmasını,
- Gerektiğinde sorumluluk alınmasını,
- Teşekkürü ve suçlamayı kabul etmeyi,
- Ödül ve cezalandırma ile karşılaşmayı,

- Verilen emrin iptalinin cezasını çekmeyi ve görevi kaybetmeyi içermektedir.

Hesap verebilirlik kapsamında yer alan yukarıdaki öngörü ve yükümlülükler, kamu kurumlarının yönetim anlayışlarına rehberlik eden hesap verebilirlik kavramı için bir dizi ilkeyi ortaya çıkarmaktadır. Bu ilkeleri de şöyle sıralayabiliriz (<http://www.accountabilitycircle.org/principles.html>);

- Kamuoyuna hesap verebilme,
- Sorumluluk sahibi olma,
- Görev ve sorumlulukların tutarlı bir şekilde belirlenmesi,
- Yöneticilerin belirlenmesi,
- Görev ve faaliyetlerle ilgili yeterli bilgiye sahip olma,
- Görev ve faaliyetlerle ilgili cevap verebilme,
- Faaliyetlerin uygulanmasında amacın açıklanması,
- Kurum faaliyetlerinin ve performansının açıklanması,
- Sorumluların hesap verebilmesi,
- Açıklanan bilgilerin sunulan hizmetle tutarlı olması.

Gül (2008:74-75) ise kamu yönetiminde etkin hesap verebilirlik prensiplerini şu şekilde açıklamıştır;

- Görev ve sorumluluklar açıkça belirlenmeli ve yanlış anlamaya mahal vermeyecek şekilde anlaşılır olmalıdır.
- Misyon, vizyon, performans ve başarı üzerine beklentiler ve kısıtlamalar açık ve net olmalıdır.
- Beklentiler; yetki, kaynak ve kapasiteye uygun olmalıdır.
- Kamuoyuna sunulan raporlar güvenilir ve ulaşılabilir olmalıdır.
- Kontrol ve düzeltme mekanizmaları rasyonellik ilkesi ile bağdaşmalıdır. Yapılan raporlama işleminde olumlu değerlendirmelerinin yanında başarısızlıklar da yer almalı ve beklentilerin karşılanmadığı durumlarda düzeltici önlemler alınmalıdır.

Hayllar'a (2000:76) göre hesap verebilirlik ilişkisinin etkinliği, hesap soran ve hesap veren açısından bağımsız ve karşılıklı güven duygusunu, açıklık ve rasyonel bir anlayışı gerektirmektedir. Bu kapsamda hesap verebilirlik ilişkisinin üç unsuru bulunmaktadır. İlki kaynağı kullanan birimin görevlerinin ifasıyla ilgili olarak, çevresine veya sorumlu olduğu makama açıklama yapmakla yükümlü olmasıdır. İkinci olarak, hesap soran makamın, hesap verecek olan sorumluların görevlerinin ifasını ve görev esnasındaki tüm davranışlarını sorgulayabilme kanallarının bulunmasıdır. Son olarak da başarısızlık için ceza, başarı için ise ödüllendirme sisteminin oluşturulmasıdır (Bovens, 2003:184-186).

Hesap verebilirliği fonksiyonel olarak ele aldığımızda ise üç temel özelliği ön plana çıkmaktadır. İlk olarak hesap verebilirlik, kişi ya da kurumun kendisi dışındaki başka bir kişi veya otoriteye hesap vermesi ve açıklamada bulunması yönüyle dışsal bir özellik taşır. İkinci olarak hesap verebilirlik, açıklamada bulunmayı ve sorgulamayı kabul etmeyi gerektirdiğinden; sosyal etkileşim ve karşılıklılık içermektedir. Son olarak ise hesap soranın, sorgulama haklarının varlığının hesap verebilirlik ilişkisi içerisinde kabul edilmesidir (Mulgan, 2000:555).

Hesap verebilirlik, sorumlular üzerinde bir güçten ibarettir. Hesap soran ve hesap veren ilişkisinin temelinde, asıl-vekil teorisi yatmaktadır. Bu teori, esas itibarıyla gücün delege edilmesiyle ilgilidir. İnsanların birlikte yaşamanın bir gereği olarak her alanda başkalarına ihtiyacı bulunmaktadır. Sınırsız insan ihtiyaçlarının bireysel olarak kendilerinin karşılanmasının mümkün olmadığı gerçeğinde; insanlar kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için başka kişi ya da kurumları kendi adına işlem yapmak üzere görevlendirir. Daha açık bir ifadeyle asıl-vekil teorisinin doğuşunun bir gerekçesi olarak, asıl olanlar yetkiyi vekil olanlara vermektedir. Ancak teorisinin işleme için, asılların yerine hareket eden vekillerin, asıl olanların çıkarları doğrultusunda ve etik ilkeleri çerçevesinde görevlerini ifa etmelerini sağlayacak ve vatandaşlar adına hizmet veren kamu görevlilerinin devlet imkânlarının sağlamış olduğu gücü kötüye kullanmalarını engelleyecek kontrol mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Bu nedenle, vekillerin, asıllar adına yerine getirmiş oldukları görevlerden ötürü, asıllara karşı hesap vermeyi

sağlayacak kontrol mekanizmaların oluşturulması tüm kötü yönetim uygulamaların önüne geçilmesi açısından vazgeçilmez bir gerekliliktir (Mulgan, 2003:9).

Yukarıdaki tanımlama ve açıklamalar doğrultusunda; hesap verebilirliğin kamu yönetimi için vazgeçilmez bir zorunluluk olduğu ve kamu yöneticilerinin yaptıkları her iş ve işlem ile eylemleri karşılığında olumlu ya da olumsuz sonuçlarına katlanma yükümlülüğünü içerdiği anlaşılabilir (Demiro, 2014:69).

2.2.2. Hesap Verebilirlikle İlişkili Kavramlar

Hesap verebilirlik kavramı; sorumluluk, kontrol, denetim, şeffaflık ve etik gibi kavramlarla ilişkilidir. Bunlar birbirini tamamlayan kavramlar olsa da anlamca birbirlerinden farklıdır (Ateş, 2008:192; Balcı, 2003:116-117). Hesap verebilirlik ile ilişkili olan kavramlardan biri olan sorumlu olmak, iş ve eylemleri yerine getirebilmek için otoriteye sahip olmak ve bu otoritenin verdiği güçle karar verme özgürlüğüne sahip bulunmak anlamlarında kullanılır. Hesap verebilir olmak ise, herhangi bir kişinin hesap soranlar tarafından sınırları çizilen sorumluluk alanı içindeki hal ve hareketlerinden dolayı açıklamada bulunmak ve istenilen bilgiye karşılık vermek anlamındadır (Caiden, 1989:25).

Hesap verebilirlik incelemenin dışsal fonksiyonları ile ilgilenmekte ve birisini açıklama yapmaya davet etme, yaptırım uygulama gibi konuları ele almaktadır. Ancak sorumluluk kavramı bu anlamda daha içseldir. İlâveten sorumlu olabilmek, yetki ve kontrol mekanizmasının da elinde bulunması demektir. Ayrıca sorumluluk kavramı bakanların sorumluluğu gibi daha politik anlamda yer edinirken hesap verebilirlik ise kamu görevlileri için kullanılmaktadır (Mulgan 2000:558). Diğer taraftan hesap verebilirliğin var olması için, bir kurumun en alttan en üste kadar tüm kademelerindeki personelin bir üstüne karşı hesap vermek durumunda olması gerekirken, sorumluluk daha çok hiyerarşik olarak aksi bir işleyiş gösterir. Bir başka deyişle, her kademedeki personel kendisinden daha alt seviyelerdeki personelden sorumludur. Bir bakanın mahiyetindeki en alt kademede bulunan memurun hatasının bakandan sorulması beklenmemelidir (Ateş, 2008:193).

Hesap verebilirliğin ilişkili olduğu diğer bir kavram da kontroldür. Kamu kurumlarının faaliyetleri yürütülürken farklı yasal ve yönetsel kontrol mekanizmalar bulunmaktadır. Hesap verebilirlik kavramını da bu kontrol mekanizmalarının sadece biridir (Balcı, 2003:118). Kontrol mekanizmalarından olan bir diğer kavram da denetimdir. Denetim de hesap verebilirlik ile anlam olarak yakındır. Denetim, bir faaliyetin önceden belirlenmiş standartlara uygun olarak yerine getirilip getirilmediği hususlarında ortaya çıkan sonuçların standartlarla karşılaştırılarak gerekli konularda düzeltici önlemlerin alınmasını ifade eder. Hesap verebilirlik ise, asıl-vekil ilişkisi çerçevesinde görevlerini ifa eden kamu görevlilerin yapmış oldukları faaliyetlerle ilgili her türlü sorgulama, açıklama ve cevap vermeye yönelik faaliyetleri içerir (Harlow, 2002:10). Diğer taraftan yönetimin bir parçası olan denetim, hesap verebilir olmayı sağlamak için yapılır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:24). Hesap verebilirliğin sağlanmak istenmesi bir nedense, kamu örgütlerinin denetlenmesi de bunun sonucudur (Demiro, 2014:68).

Daha önce de bahsedildiği gibi, şeffaflık da hesap verebilirlik kavramıyla bağlantılıdır. Şeffaflık, herkesin istediği bilgiye kolayca erişebilmesini sağlamaktır. Şeffaflık ve hesap verebilirlik, birbirinden ayrılmaz ve birbirini tamamlayan kavramlardır. Hesap verebilirlik için şeffaf uygulamaların, şeffaflık için ise işleyen hesap verme mekanizmaların bulunması icap eder (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:24).

Hesap verebilirlikle etik arasında da yakın bir ilişki bulunmaktadır. Kişi ve kurumların sorumluluğunu geliştirmeyi amaçlayan her iki kavram da bir kontrol biçimi olmakla birlikte; etik, kişinin ahlaki ve dini inanışları çerçevesinde iç dünyasına dönük kontrol ve sorumluluk; hesap verebilirlik ise hesap soranlar tarafından hesap verene yönelik dışsal bir denetim süreci olarak tanımlanır. Bu kapsamda etik, kamu yöneticilerinin davranışlarının biraz da vicdani olarak iç kontrolü şeklinde tanımlanabilir ve kendi kendine hesap verebilirlik biçimi olarak ifade edilebilir. Bu yönüyle etik, bireysel bir iç kontrol sürecini temsil ederken; hesap verebilirlik ise, hesap verenler için bir dış denetimden ibarettir (Rosenbloom, 1998:529-530'dan akt.: Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:34).

İngiltere'de Nolan Komitesi olarak bilinen "*Kamu Yaşamlarında Standartlar Komitesi*", gelişmiş ülkelerin çoğunda benimsenen Etik davranış ilkelerini sayarken; kamu görevlilerinin kendi eylem ve faaliyetlerinden dolayı kamuya hesap vermesi ve faaliyetlerin gereği gibi yerine getirilip getirilmediği hususlarında denetime tabi tutulması anlamında hesap verme kavramına da yer vermiştir (Usta ve Kocaoğlu, 2015:156).

2.2.3. Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirliğin Önemi

Günümüzde kamu hizmetlerinde artan uzmanlık ve profesyonellik ortamı içerisinde vatandaşların kamu hizmeti sunucularını etkili bir hesap verme işlemine tabi tutmaları önemlidir (Balci, 2003:115). Yeni kamu yönetimi anlayışında yer alan kamusal yetkilerin yanlış kullanımını ve suiistimali önlemek, kamu kaynakların hukuka uygun olarak kullanılmasını sağlamak ve sürekli öğrenmeyi teşvik etmek için hesap verebilirlik bir alt yapı işlevi de görmektedir (Balci, 2003:117; Ateş, 2008:198).

Öncelikle hesap verebilirlik, demokratik yönetimin olmazsa olmaz koşullarından bir tanesidir. Kamu gücünü kullananların yaptıkları iş ve işlemlerden dolayı hesap vermesi demokrasi ilkesinin bir gereğidir (Akyüz, 2006:36'dan akt.: Ateş, 2008:197). Demokratik ülkelerde belirli aralıklarla halk, özgür iradesiyle siyasi yöneticilerini seçerler. Bu sayede vatandaşlar, egemenliklerini seçimler yoluyla siyasi temsilcilerine aktarır. Seçilen milletin vekilleri yürütme organı olan hükümeti görevlendirir, hükümet de kamu hizmetlerini yerine getirebilmek için yetkilerinin birçoğunu istihdam edilen memurlara devreder; memurlar da kamu harcamalarını yaparak kamu hizmetlerini yürütürler. Ancak yukarıda anlatıldığı şekilde zuhur eden sistem, daha demokratik bir yönetimi gerçekleştirmek için yeterli değildir. Kamu görevlilerin hiyerarşik olarak üstlerine, seçilen siyasilere, kamu hizmetlerinden faydalananlara, vergi mükellefleri ve halk gibi tüm kamuoyuna karşı hesap vermeleri gerekmektedir (Quirk, 1997:585).

Hesap verebilirliğin bir diğer önemi ise kötü yönetim uygulamaları karşısında bir zırh olarak kullanılmasıdır. Diğer bir deyişle, hesap verebilirliğin uygulamada ilgili kişilerce sorgulanabilmesi kayırmacılık, rüşvet, yolsuzluk ve diğer kötü uygulamalara karşı bir güvence sistemi oluşturulmasında en önemli faktördür. Bu sayede caydırıcılık rolüyle psikolojik bir iç denetim sağlanmış olur (Behn, 2001:9'dan akt.: Ateş, 2008:199). Yönetim biçimi ayırt etmeksizin, günümüz modern devlet anlayışında kamu yöneticilerinden özellikle kanunları ve kamu politikası kararlarını doğruluk, dürüstlük ve sadakatle uygulamak, kötü yönetim uygulamalarını önlemek ve kamu yararını korumak gibi görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi beklenmektedir. Kamu yönetiminde hesap verebilirlik; demokrasinin bir gereği olarak, kamu yönetimine güveni sağlar, yerine getirilen faaliyetlerin performansını geliştirir ve kötü yönetim uygulamaları önleyici bir işlev görür (Bovens, 2003:192-193).

Bir diğer husus da hesap verebilirlik kapsamında hedeflenen sonuçlara ulaşabilmek için ne gibi faaliyetler yapıldığı veya nelerin iyi gittiği ya da gitmediği yönünde yapılan performansa dayalı sorgulamadır. Bu sistem sayesinde eşitlik, hukuka uygunluk, saydamlık gibi ilkelere uyulup uyulmadığı saptanabilir ve sorumlular tespit edilebilir. Hesap verebilirliğin kamu görevlileri için sorumluluk bağlamında sadece kontrol değil, kendini koruma yönü de bulunmaktadır. Gözetilmesi gereken standartlar ve ilkeler önceden belirlenir ve kamu yöneticisine bildirilir (Ateş, 2008:199). Son olarak, hesap verebilirlik; şeffaflık, duyarlılık ve cevap verebilirlik ilkelerinin de desteğiyle, hükümete olan güvenin artırılmasını ve yöneten yönetilen arasında bir köprü kurulmasını sağlar (Bovens, 2003:196). Kurum içinde ise hesap verebilirlik anlayışının yerleştirilmesi kuruma olan güveni arttırmakta ve adaletli bir yönetimin ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Böylece karar alıcılar ve uygulayıcılar arasındaki anlaşmazlıklar ortadan kalkacak, örgütsel adalete olan güven artacak, çalışanların kurumlarına olan sadakatleri artarak daha istekli ve verimli bir şekilde çalışmalarına olacak sağlanacaktır (Uslu, 2023:25).

2.2.4. Hesap Verebilirlik Konusuna Yaklaşımlar

Hesap verebilirlik kavramı konusunda Geleneksel Yönetim Anlayışı ve Yeni Yönetim Anlayışı olmak üzere iki farklı yaklaşım etrafında tartışmaların şekillendiği görülmektedir. 1970'lerin sonlarına kadar kamu yönetiminde ekol olan Weber, Wilson ve Taylor gibi düşünürlerin temellerini oluşturduğu geleneksel yönetim anlayışında (Eryılmaz, 2010:9), hesap verebilirlik ile bağlantılı olarak, merkeziyetçilik, hiyerarşi ve kurallar ön planda yer alır ve örgütsel yapı içerisindeki hiyerarşik yapı, astların üstler vasıtasıyla yakından kontrolünü sağlar. Örgütsel yapıda yer alan astlar, örgütün etkinliği ve hesap verebilirliğinin sağlanması açısından önceden belirlenmiş emir ve direktifleri sıkı sıkıya yerine getirmek zorundadır. Bu kapsamda geleneksel yönetim anlayışı hesap verebilirlik için formal bir disiplin sistemini de beraberinde getirir. Bu sistem içerisinde astların, üstlerine karşı sadakatleri önem arz eder. Disiplin ve kontrole dayalı sıkı uygulanan bu sistem, memurun belirlenen görev ve sorumluluklarını yerine getirmeyi sağlamayı amaç edinir. Geleneksel yönetim anlayışında yer alan bütün bu gelişmeler hesap verebilirliği sağlamak ve geliştirmek için önemli olsa da, geleneksel yönetim anlayışının hesap verebilirlik ile ilgili bu yaklaşımı; dar bakış açısına sahip olması, toplumun kamuya olan güvenini sağlamayı amaç edinmekten çok yönetim değerleri üzerine kurulmuş olması ve toplumu yönetim kavramına dâhil etmemesi yönlerinden eleştirilir (Rosenbloom, 1998:542-546 akt.: Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:32-33). Sonra

bu anlayışta bulunan organizasyonun kapalı sistemde tanımlanması, denetimin iç kontrol ve iç denetim mantığından uzak ve etkin bir şekilde kullanılmaması, çalışanların sadece hiyerarşik üstleri tarafından değerlendirilmesi, hizmetin yürütülmesinde personelin toplumdan ziyade salt üstlerine hesap vermesi, girdi ve çıktılara önem vermesi, performansa dayalı bakış açısının bulunmaması gibi uygulamalar, hesap verebilirliğin sağlanması için siyasal ve toplumsal alanda beklentileri karşılamaktan uzak kalmasına neden olmuştur (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:33).

Geleneksel yönetim anlayışı yerini, işletme yönetimine daha fazla ağırlık vermeye çalışan ve Yeni Kamu Yönetimi (New Public Administration) adıyla şekillenen bir anlayışa terk etmiştir. Bu yeni model, geleneksel yönetim anlayışının eksik ve yetersizliklerini gidermek amacıyla ortaya çıkmıştır (Balcı, 2003:124). 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren gelişen yeni kamu yönetimi anlayışında girdi ve çıktılarının yerini performansa dayalı sistem almış ve eski sistemin iş görme yöntem ve süreçleri, etkinlik ve verimlilik ilkeleri için yetersiz görülerek reddedilmiştir. Bu yeni yaklaşımda, performans ve müşteri memnuniyetine dayalı hesap verebilirlik, yönetimde aktif olarak görev alan topluma karşı sorumluluk kavramı ve güven odaklı yönetim kültürünün oluşması ve gelişmesini sağlamış ve bu sistemde etik değerler önem kazanmaya başlamıştır (Eryılmaz, 2010:236-240).

2.2.5. Hesap Verebilirlik Türleri

Günümüzde hesap verebilirlik kavramı geniş anlamda kullanılmaktadır. Bu nedenle hesap verebilirliğin çeşitli şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Bunlar arasında en çok kullanılan sınıflandırmanın sahibi olan Romzek'e göre (2000: 418); hesap verebilirlik, bürokratik, yasal, profesyonel ve politik olmak üzere dörde ayrılmıştır. Bir diğer sınıflandırma olarak hesap verebilirlik, bazı bilim adamları ve akademisyenlerce idari, yasal, siyasi, profesyonel ve etik hesap verebilirlik olmak üzere beş açıdan (Dwivedi ve Jabba, 1989'den akt.: Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:24-25), bazıları tarafından da idari, siyasi, profesyonel ve demokratik hesap verebilirlik olmak üzere dört başlık altında (Cendon, 2006'den akt.: Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:25) ele alınmıştır. Bunlar arasından politik, bürokratik, yönetsel, yasal ve profesyonel hesap verebilirlik türlerinin ön plana çıktığı görülmektedir (Balcı, 2003:119-121).

Ancak yapılan bu sınıflandırmalar, hesap verebilirlik ilişkisinin tüm boyutlarını ele almakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle; Mulgan (2003) ve Bovens (2003:188-195) tarafından hesap verecek sorumluların tespitine yönelik "*Kim hesap verecek?*", hesap soranlar açısından "*Kime hesap verecek?*" ve faaliyetlerin bir gerekçesi olarak "*Ne için hesap verecek?*" sorularının cevapları çerçevesinde daha kapsamlı bir sınıflandırma yapılmıştır. Bu kapsamda yukarıdaki sorulara verilecek cevaplar ışığında hesap verebilirliğin üç boyutunun olduğunu görmekteyiz (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:25).

Hesap verebilirliğin ilk boyutunu, hesap verecek sorumlular oluşturmaktadır. "*Kim hesap verecek?*" sorusuna verilecek cevaplar çerçevesinde hesap verebilirlik; hiyerarşik hesap verebilirlik, örgütsel hesap verebilirlik ve bireysel hesap verebilirlik olarak üçe ayrılmaktadır. Hiyerarşik hesap verebilirlik, her bir astın, kendisinden yukarıda yer alan makamlara hesap vermesidir. Örgütsel hesap verebilirlik denildiğinde, bir örgütün veya kurumun tüzel kişilik olarak hesap vermesi kastedilmektedir. Örneğin bir kurumun eylem ve işlemlerine karşı mahkemeler karşısında hesap vermesi, bu kapsamda değerlendirilebilir. Bireysel hesap verebilirlikte ise, örgüt veya kurum içinde yer alan her bir kişi ya da birimin, kendi faaliyetlerden dolayı bireysel olarak hesap vermesi anlamında kullanılmaktadır (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:25).

İkinci olarak, "*Kime hesap verilecek?*" sorusunun cevabına ilişkin olarak, hesap soran açısından, hesap verebilirlik; siyasi hesap verebilirlik, yönetsel hesap verebilirlik, yargıya karşı hesap verebilirlik, profesyonel hesap verebilirlik ve toplumsal hesap verebilirlik olmak üzere beşe ayrılmaktadır. Siyasi hesap verebilirlik, halk tarafından dolaylı veya doğrudan seçilen ve kendilerini temsil eden siyasi kişi ve makamlara karşı hesap vermek anlamında kullanılmaktadır. Siyasi hesap verebilirliğe, hükümetlerin yasama organına, bürokrasisinin ise hükümete hesap vermesi en güzel örneği teşkil etmektedir. Yönetsel hesap verebilirlik, idarenin kendi bünyesindeki bulunan kişi ya da organlara hesap vermesi olarak açıklanabilir. Yargıya karşı hesap verebilirlik, adından da anlaşılacağı üzere, bireysel veya kurumsal olarak yargı organlarına karşı hesap verilmesidir. Profesyonel hesap verebilirlik, kamu hizmetlerinde teknik ve uzmanlık isteyen alanlarda kullanılan bir hesap verebilirlik çeşididir. Toplumsal hesap verebilirlik, son zamanlarda öne çıkan bir hesap verme türüdür. Günümüzde hükümet dışı sivil toplum kuruluşları marifetiyle vatandaşlar, gerek kamu politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasında gerekse de toplumsal hesap verebilirliğin sağlanmasında etkisi artan bir aktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Vatandaşların kontrol mekanizmalarında daha aktif bir rol alması kamu yöneticilerini de, görevleri itibarıyla yapmış oldukları iş ve işlemlerden dolayı kamuya açıklama yapmaya sevk etmektedir (Bovens, 2007:457).

Toplumsal hesap verebilirliği sosyal hesap verebilirlik kavramı ile eş anlamlı olarak kullanmak mümkündür. Sosyal hesap verebilirlik, vatandaşlar tarafından haklarının bilinmesi, vatandaşlara haklarının anlatılması bağlamında vatandaşların kamu görevlilerinden dolayı ya da doğrudan hesap sormaları anlamında kullanılmaktadır (Demiroğlu, 2014:74-75). Bir diğer ifadeyle, demokrasilerde meşruiyet kaynağını oluşturan vatandaşlar, hesap verilen olarak en üst kademede bulunmaktadır. Vatandaşlar yerel yönetimleri seçimler yoluyla doğrudan belirleyebilir ve sivil toplum kuruluşları eliyle yerel düzeyde uygulanan politikalarda baskı unsuru olarak etkin bir şekilde rol alabilirler (Hanberger, 2009:9). Bir anlamda hesap soran olarak, sosyal hesap verebilirlikte vatandaşlar ve/veya sivil toplum aktif olarak sistem içine katılmaktadır. Son dönemde yönetimin daha şeffaf hale gelmesi, vatandaşların kamu yönetimini daha fazla sorgulayabilmelerine imkân sağlamakta ve kamu kurumu ve kuruluşların yöneticileri, faaliyetleri ile ilgili konularda kurumları adına kendiliğinden kamuoyuna açıklama yapmak zorunda hissetmektedirler (Usta ve Akıncı, 2015:3).

Hesap verilen makamlar göz önüne alındığında, sınıflandırmanın içine ombudsmana karşı hesap verebilirlik kavramını da katmak mümkündür. Kamu görevlilerinin, yaptıkları eylem ve işlemler konusunda ombudsmana karşı hesap verme sorumlulukları bulunmaktadır. Vatandaşlar, kamu yönetiminin işleyişi konusunda yaşadıkları sorunları tarafsız konumda faaliyet gösteren ombudsmana bildirmekte, Ombudsman şikâyet üzerine gerekli incelemeleri yapıp tarafları bilgilendirmektedir (Usta ve Akıncı, 2015:4). Bu yönüyle de, ombudsmanlık kurumunun kamu yönetiminde hesap verebilirlik anlayışının yerleşmesinde önemli bir işlev göreceği muhakkaktır.

Hesap verebilirliğin son boyutu olarak, “*Ne için hesap verilecek?*” sorusuna verilecek cevaplar neticesinde hukuki hesap verebilirlik, mali hesap verebilirlik, performans hesap verebilirliği ve etik hesap verebilirlik olmak üzere dört farklı türden bahsedebiliriz. Hukuki hesap verebilirlik, kamu görevlilerinin yasal mevzuat hükümleri çerçevesinde iş ve işlemleri yerine getirmesini sağlamaktadır. Weber’in bürokratik örgüt modelinde de yasalarla düzenlenmiş yetki alanı ve kurallara bağlılık modelin en önemli özelliklerinden biri olarak sayılmıştır. Mali hesap verebilirlik ise, kullanılan kamu kaynaklarının mali olarak rasyonel kullanılıp kullanılmadığıyla ilgilidir (Behn, 2001:6’dan akt.: Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:27). Bu anlamda kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılması amaçlanmaktadır. Performans için hesap verebilirlik ise, kamu hizmetlerinin önceden belirlenmiş amaçlar ve ortaya konulan stratejik hedefler ile karşılaştırılarak etkinlik ve etkililiğini ölçmeyi sağlamaktadır. Nihai olarak etik ilke ve değerler için hesap verebilirlik ise, devletin fonksiyonlarının çeşitlenmesiyle bağlantılı olarak, yapılan iş ve işlemlerde çeşitli ilke ve standartlar getirmekle ilgili bir hesap verebilirlik türüdür (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:27).

2.2.6. Hesap Verebilirliğin Önündeki Engeller

Yeni yönetim anlayışının öngördüğü performans ve topluma karşı sorumluluğa dayalı hesap verebilirliği istenilen düzeyde sağlamanın karşısında birçok zorluklar da bulunmaktadır. Hesap verebilirliğin yeteri kadar sağlanamamasının temel nedenleri olarak, kamu personelinin kadrolu ve daimi statüde olması, kamu bürokrasisinin karmaşık yapıya sahip ve teknik özelliklere haiz olması, kurumların büyük ölçekli ve çok fonksiyonlu olması, toplumsal denetimin ve siyasi liderliğin yetersizliği sayılabilir. Rosenbloom (1998:542’den akt.: Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011:30), kamu yönetiminde istenilen düzeyde hesap verebilirliğin sağlanamamasının önündeki engelleri şöyle sıralamaktadır;

- Özel uzmanlık isteyen teknik bilginin artması,
- Tam zamanlı çalışma uygulaması,
- Mevcut kamu personel rejimin koruyucu özelliği,
- Bürokratların bürokrasideki gücü,
- Koordinasyonda ortaya çıkan hata ve eksiklikler,
- Siyasilerin yanlış yönlendirmeleri ve liderlerin yetersizliği,
- Kurumların karmaşık bir yapıya sahip olmaları,
- Kamu yönetiminin ölçek ve fonksiyonel büyüklüğü,
- Birçok kamusal faaliyetin ihale yöntemiyle özel sektöre yaptırılması

Sayılan dokuz nedene ilave olarak, kurum ideolojisi, eski alışkanlıklar ve uygulamalar, kamu kurumlarında kapalılık anlayışının devam etmesi, şeffaflığın ve hesap verebilirlik mekanizmaların yeterli düzeyde olmaması ile uygulamada özerkliğin farklı algılanması gibi faktörler eklenebilir (Eryılmaz, 2010:96-104).

Balcı (2003:121-122) ise hesap verebilirliğin önündeki engelleri; politikacıların yetersizliğinden dolayı bürokratların kontrol edilememesi, kamu görevlilerinin kaynakları kendi çıkarları için kullanmaları ve kamuoyunu hesaba katmamaları, anti-demokratik uygulamaların varlığı, verimsiz ve israfa dayalı bir yönetim anlayışının pratikte uygulanması ve bürokraside gizleme olanağının hala bulunması olarak sıralamaktadır.

3. TÜRKİYE'DE ŞEFFAFLIK VE HESAP VEREBİLİRLİK UYGULAMALARI

Türkiye'de 2000'li yılların başlarından itibaren yeni kamu yönetimine geçişe yönelik kararlı adımlar atılmaya başlanmıştır. Bunun en somut örneği 58'inci Hükümetin 03 Ocak 2003 tarihinde çıkardığı Acil Eylem Planı (AEP)'dir. Söz konusu planda kamu yönetimi reformu ana başlığı altında merkezi idare, yerel yönetimler, devlet personel rejimi ve yolsuzlukla mücadele alt başlıklarında atılacak somut adımlar sıralanmıştır. Bu kapsamda;

- Başbakanlığa bağlı ve ilgili birimlerin icracı bakanlıklara bağlanması,
- Ekonominin tek çatı altında toplanması,
- Bürokratik formalitelerin azaltılması,
- Kamu kuruluşlarında alt kademelere yetki devri verilmesi,
- Bilgi Edinme Hakkı Kanun tasarısının hazırlanması,
- Kamu yönetimini vatandaş ve sektör odaklı olarak yeniden yapılandırmak amacıyla kamu yönetimi düzenleyen temel kanunların değiştirilmesi,
- İdari usul kanununun çıkarılması,
- E-dönüşüm Türkiye projesinin gerçekleştirilmesi,
- Kamu ihale sistemine işlerlik kazandırılması ve şeffaflığın sağlanması,
- Kamuda performans odaklı denetim sistemine geçilmesi,
- Kuruluş düzeyinde stratejik planlama uygulamasına geçilmesi,
- Kamu görevlilerinin işe alınmaları ve yükselmelerinde liyakat ilkesinin esas alınması,
- Vatandaşın memnuniyet ve beklentilerinin ölçülmesi,
- Merkezi idarenin görev ve yetkilerinin belirlenmesi,
- Yerel yönetim kanununun hazırlanması,
- Yerel yönetimlerin insan kaynakları ve mali yapısının güçlendirilmesi,
- Yerel düzeyde kent konseylerinin oluşturulması,
- Bölgesel kalkınma ajanslarının kurulması,
- Devlet personel rejimi reformunun gerçekleştirilmesi,
- Siyaset finansmanının şeffaf hale getirilmesi,
- Yolsuzluk ve usulsüzlük konusunda cezaların caydırıcı hale getirilmesi hedeflenmiştir.

Yeni kamu yönetimine geçişi sağlamak amacıyla yukarıdaki hedefler doğrultusunda 2003 yılından itibaren merkezi ve yerel yönetimlere ilişkin birçok hukuki düzenlemeler ardı ardına gerçekleştirilmiş, Türk yönetim sisteminde şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi kavramlar yerini almıştır. Günümüzde e-devlet uygulamaları ve haberleşme imkânlarının yaygın şekilde kullanılması vatandaşların bilgiye erişimini kolaylaştırmış ve şeffaf yönetim için fırsatlar sunmuştur. Yine hukuki düzenlemelerin açık bir şekilde kolayca erişilebilir düzeyde yayımlanması, idari usullerin belirlenmesi, vatandaşın anlayacağı şekilde hukuki mevzuat dilinin basitleştirilmesi, ihtiyaçların belirlenmesi ve gizlilik eğilimlerinin azalması ve yerelleşmeye hız verilmesi şeffaflığın kurumsallaşmasında önemli gelişmelerdir (Eken, 2005:46-52).

3.1. Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

Yeni kamu yönetimi anlayışının getirilerini topluma yansıtmak için birçok kanun, yönetmelik ve diğer hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bunların başında Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu gelmektedir. Kanunla, kamu kaynağının kullanılmasında mali saydamlık ve hesap verebilirlik gibi bazı temel ilkeler belirlenmiştir. Bu yönüyle şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin vurgulandığı temel kanun olma işlevi görmektedir. Mezkûr Kanununun 7'nci maddesine göre, mali saydamlığı sağlayabilmek amacıyla;

- Görev, yetki ve sorumlulukların açık olarak tanımlanması,
- Hükümet politikaları, kalkınma planları, yıllık programlar, stratejik planlar ile bütçelerin hazırlanması, yetkili organlarda görüşülmesi, uygulanması ve uygulama sonuçları ile raporların kamuoyuna açık ve ulaşılabilir olması,
- Genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri tarafından sağlanan teşvik ve desteklemelerin bir yılı geçmemek üzere belirli dönemler itibarıyla kamuoyuna açıklanması,
- Kamu hesaplarının standart bir muhasebe sistemi ve genel kabul görmüş muhasebe prensiplerine uygun bir muhasebe düzenine göre oluşturulması zorunlu kılınmış, 8'inci maddesine göre ise, her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında görevli ve yetkili olanlar, kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak elde edilmesinden, kullanılmasından, muhasebeleştirilmesinden, raporlanmasından ve kötüye kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınmasından sorumlu oldukları ve yetkili kılınmış mercilere hesap vermek zorunda oldukları belirtilmiştir.

Kanunla hukuki ve mali hesap verebilirlik kabul edilmiş ve performans esaslı bütçelemeye geçilmesi öngörülmüştür (Köseoğlu, 2007:315). Bunun yanında Kanun, stratejik planlama, faaliyet raporları, iç kontrol, performans denetimi gibi getirdiği yenilikler sayesinde hesap verme sorumluluğunun anlamını da genişletmiş olmaktadır (Önen ve Özmen, 2011:100).

3.2. Dilekçe, Bilgi Edinme, Kamu Denetçisine Başvurma Hakkı ve CİMER Uygulaması

Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı anayasal bir hak olup şeffaflık ve hesap verebilirliğin önemli mekanizmalarından birisidir. Vatandaşların kamu kurumlarıyla arasında bir köprü işlevi görmesi açısından Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun ile Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) uygulaması en önemli düzenlemelerdendir.

Bilgi edinme hakkı, demokrasinin bir gereği olarak halkın yönetime katılımının ve yönetimin denetlenmesinin sağlanmasında en önemli insan haklarının başında gelmektedir. Demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemeyi amaçlayan Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 2003 yılında Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bireyin kendisine yönelik işlemlerden haberdar olması bağlamında bilgi edinme hakkı şeffaflık ilkesinin bir uygulama alanı olarak görülür, ayrıca kötü yönetim uygulamalarının önüne geçmesini sağladığı gibi bireylerin eşitliğini sağlama noktasında da ayrı bir rol üstlenir (Eken, 2005:66-67). Vatandaşlara bilgi edinme hakkı verilerek, yönetimde şeffaflık ön plana çıkarılmış ve müşteri odaklı yönetim anlayışının kamu yönetimine yansması olarak vatandaş odaklı yönetim anlayışı egemen olmaya başlamıştır.

Bilgi edinme hakkı kapsamındaki uygulamaların geliştirilmesi, devlet-vatandaş bağlarının güçlendirilmesi, katılımcılığın ve demokratik yönetimin sağlanması bakımından önem taşımaktadır. Kurum düzeyinde ilerlemenin bir göstergesi olarak, Sağlık Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı nezdinde bilgi edinme hakkı kapsamındaki uygulamaları inceleyen Hasdemir ve Keskin (2023:38) tarafından, şeffaflık bağlamında, ilgili kurumların önemli paylaşımlarının ve çabalarının olduğu, resmî web siteleri üzerinden bilgi edinme başvurusu yapma konusunda sorun yaşanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirliğin kurumsallaşmasında yardımcı olan bir diğer önemli aktör olan Kamu Denetçiliği Kurumu'nun oluşturulmasına esas teşkil eden ve bir nevi teşkilat kanunu kapsamında bulunan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, kurumun amacı ve işleyişi bakımından hesap verebilirlik ve şeffaflık kavramları için önem arz etmektedir. Bağımsız ve etkin bir sistem sayesinde idarenin her türlü iş ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını hukuk, adalet ve insan haklarına uygunluk yönünden incelemek ve önerilerde bulunmak üzere oluşturulan Kamu Denetçiliği Kurumu'nun; yapılan başvurular çerçevesinde idarenin iş ve eylemlerini hukuka uygun hale getirmek, vatandaşların temel hak ve özgürlüklerinde eksik gördüğü

düzenlemelere yönelik olarak çalışmalar yaparak ve meclise şikayete konu olan gerekli hukuki reformlar sunarak kanunların hazırlanma sürecine yardımcı olmak ve hükümete tavsiyelerde bulunmak, vatandaşların şikayetlerini hukuk ve adalet ilkeleri çerçevesinde çözüme kavuşturmak, vatandaşların ihtiyaç duyduğu bilgiye kolay erişimi sağlamak, iyi yönetişimin ilkeleri ve hukukun üstünlüğünün benimsenmesini ve kamuya yapılan alımların şeffaf bir ortamda gerçekleştirilmesini sağlamak gibi hususlar sayesinde demokratik hukuk devletine katkı sağlamıştır (Efe ve Demirci, 2013:63).

Kamu Denetçiliği Kurumunun yolsuzluk gibi kötü yönetim uygulamaları ile mücadele edilerek kamu idarelerinde kısa vadede şeffaf ve hesap verilebilir bir yönetim tesis edilmesinde, uzun dönemde ise iyi yönetim ilkelerin benimsenmesi ve demokrasi kültürünün yerleşmesinde (Şahin, 2010:144) ve parlamentonun dikkati çekilerek idari reformların hızlandırılmasında (Atay, 2014:29) rolü bulunmaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumu, idarenin takdir haklarının vatandaş aleyhine kullanıldığı, yargılama sürecinin uzun zaman aldığı ve diğer denetim mekanizmalarının yetersiz kaldığı durumların çözümü noktasında vatandaşla devlet arasında köprü olma işlevini yerine getirmektedir (Efe ve Demirci, 2013:65; Erhürman, 1998:100). Ayrıca vatandaşların idarenin iş ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını devlete iletebilmeleri açısından katılımcı demokrasinin sağlanması yolunda bir ilerleme kaydetmektedir (Erhürman, 1998:102).

3.3. Diğer Yasal ve Kurumsal Düzenlemeler

Devlet Memurları Kanunu ve Türk Ceza Kanunu kamu görevlilerinin kötü yönetim uygulamalarının önüne geçmek açısından önemli düzenlemelerdir. Bu nedenle bu kanunlar yaptırım gücü sayesinde hesap verebilirliğin sağlanmasına hizmet etmektedirler. Kamu görevlilerinin sorumlulukları ve yapılması yasak konular, kanuna tabi personel için Devlet Memurları Kanunu'nda, diğer kamu görevlileri için istihdam edildiği statüye göre belirlenmiş özel kanunlarda açıkça ifade edilmiştir. Belirlenmiş hükümlere ve sınırlara riayet etmeyenler hakkında idari kapsamda disiplin cezaları uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Kamu görevlilerinin görevinden dolayı işlenecek adli cezalar ise daha geniş bir kamu görevlisi tanımlaması yapan Türk Ceza Kanunu'nda tek tek sayılmıştır.

Avukatlık Kanununun 2'nci maddesi ise, kanunda belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarını avukatların ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeleri avukatlara vermekle yükümlü kılmıştır. Bakanlar Kurulunca 2002 yılında kabul edilen Türkiye'de Şeffaflığın Artırılması ve Kamuda Etkin Yönetimin Gerçekleştirilmesi Eylem Planını da şeffaflığın ve katılımcılığın sağlanmasına yönelik bir adım olarak değerlendirmek mümkündür (Köse, 2007:23).

2004 ve 2005 yıllarında çıkarılan İl Özel İdaresi Kanunu, Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediye Kanunu gibi yerel yönetimlere yönelik düzenlemelerde meclis toplantılarının halka açık olması, meclis kararlarının farklı yollarla halka duyurulması gibi düzenlemeler şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışının yansımaları olarak değerlendirilebilir. Son dönemde yapılan ihalelerin halka açık olması da şeffaflık ilkesi için önemli bir adımdır.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile gerçekleştirilen düzenlemelerde şeffaflık ve şeffaf yönetime dair hükümler bulunmaktadır. Anılan Kanuna dayalı olarak hazırlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "*Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık*" başlıklı 19'uncu maddesi de şeffaf yönetim için izler taşımaktadır. Etiğin işin doğru kişiyle doğru bir biçimde yapılması anlamında değerlendirildiğinde, kamuda etik bilincinin yerleşmesi kanunların boş bıraktığı ya da karışıklık çıkardığı yerlerde fayda sunabileceği, gereksiz mevzuatın ortadan kaldırılmasını sağlayabileceği (Doğan, 2023:68), aynı zamanda şeffaflığa da hizmet edebileceği söylenebilir. Ayrıca Kamu İhale Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Nüfus Hizmetleri Kanunu, Gümrük Kanunu gibi yasal düzenlemelerde ve Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) Yönetmeliğinde bilgi edinme hakkına ve şeffaflığa yönelik düzenlemeler bulunmaktadır.

Şeffaflık ve hesap verebilirliğe ilişkin kurum bazında son yapılan çalışmalara bakıldığında, Fonların şeffaflığı bağlamında Türkiye Varlık Fonunun Şubat 2023 itibarıyla Linaburg-Maduell Şeffaflık Endeksine³ göre, Fonun 10 üzerinden 9 puanla, şeffaflık ve hesap verebilirlik konusunda mevcut durumunun çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kanışlı ve Bozdoğan, 2023:28). Yine bütçe şeffaflığını ölçen açık bütçe endeksine göre, 2006 yılında 59 ülke arasında Türkiye 35'inci sırada yer alırken, 2021 yılında 120 ülke arasında 46'ncı sırada kendine yer edinmiştir. Türkiye, 2006 yılında 42 şeffaflık puanıyla küresel ortalama puanının (46) altında iken, 2008

3 Carl Linaburg ve Michael Maduell tarafından Ulusal Servet Fonu Enstitüsü'nde (SWFI) geliştirilen Linaburg-Maduell şeffaflık endeksi, ulusal servet fonlarına ilişkin şeffaflığı değerlendirme yöntemidir (SWFI, 2023).

yılından itibaren ortalamasının üzerinde seyrederek 2021 yılında puanını 55'e yükseltmiştir (IBP, 2021:72 ve Geyik ve Özbay, 2023:56).

4. SONUÇ

Yeni kamu yönetimi anlayışında demokrasinin gereği olarak halkın yönetime katılması ve yönetim faaliyetlerini denetleyebilmesi şeffaflık, hesap verilebilirlik, bilgi verme ödevi, gerekçelendirme ilkesi ve bilgi edinme hakkı gibi kavramlarla somutlandırılmış yeni bir model/sistemi ortaya çıkarmıştır. Bu model karşılıklı iletişime önem veren, bireyleri müşteri portföyünde gören, toplumun yönetimde etkinliğini artıran ve toplumla yönetim arasında güven duygusu aşıl原因an temellere dayanmaktadır (Eken, 2005:173). Diğer bir deyişle, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri, toplum ile siyaset ve bürokrasi ilişkisi açısından hayati öneme sahiptir. Bu ilişkinin güven duygusu içinde beslenmesi devletin gelişimini sağlamakta, hak ve adalet üzerine bir düzenin kurulmasına hizmet etmekte ve toplumun refahına katkı sağlamaktadır.

Türkiye'de 2003 sonrası süreçte ortaya konulan yasal düzenlemelerle birlikte kamu yönetiminde değişim ve dönüşüm için önemli adımlar atılmıştır. Siyasal ve yönetsel alanda gerçekleştirilen reformlarla demokratikleşme, sivilleşme ve yerelleşmeye yönelik önemli adımlar atılmış, şeffaflık ve hesap verebilirliğe ilişkin bazı düzenlemeler yapılmıştır. 2003 yılında kabul edilen Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, şeffaf yönetimin temellerini oluşturmuştur. Yine aynı tarihte kabul edilen Kamu Mali Yönetim Kontrol Kanunu ile hesap verebilir kamu yönetimi anlayışının yasal çerçevesi çizilmiştir. Yerel yönetim reformu kapsamında Belediye Kanunu, Büyükşehir Belediye Kanunu, İl Özel İdaresi Kanunu başta olmak üzere temel kanunlar çıkarılmıştır. 2012 yılında kabul edilen Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunuyla oluşturulan Kamu Denetçiliği Kurumu şeffaf ve hesap verebilir kamu yönetimi sistemi için en önemli adımlardan birisi olmuştur. Yapılan çalışmalar sonucunda Sağlık Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye Varlık Fonu başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarında şeffaflık ve hesap verebilirliğe yönelik uygulamaların kurumsallaşmaya başlaması ve bütçe şeffaflığı puanının yükselmesi Türk kamu yönetimi için sevindirici ve umut verici gelişmelerdir.

Tüm iyi düzenlemelere rağmen Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün 180 ülkeden Danimarka, Finlandiya ve Yeni Zelanda'nın ilk sıralarda yer aldığı 2022 yılı Yolsuzluk Algı Endeksinde⁴ Türkiye'nin 36 puanla 101'inci sırada yer alması Türkiye'nin daha kat edeceği mesafenin var olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, Türk kamu yönetimi için iyi yönetim uygulamalarının artarak devam etmesi elzemdir. Türk kamu yönetiminde 2000'li yıllardan itibaren yaşanan dönüşüm sürecinde dünyada iyi yönetime dair yaşanan gelişmeler yakından takip edilmeli, hayatı ve yönetim sürecini kolaylaştıran dijitalleşme ve sürekli gelişen teknolojiye yatırım yapılmalıdır. Gençlerimize devletimizin hak, alaka ve menfaatlerinin ön planda tutma bilincinin yerleştirilmesine yönelik eğitime ağırlık verilmesi yönetimin en önemli girdisi olan insan kaynağını kaliteli hale getirecektir. Bir iç kontrol mekanizmalarından olan mesleki etik seviyesinin yükseltilmesi ve ahlaki değerlerin aşılması ülkemizi şeffaflık ve hesap verebilirliğe yönelik endekslerde ileriye taşıyacağı muhakkaktır.

Sonuç olarak, yönetimde açık ve şeffaf uygulamalar arttıkça toplumda yönetime olan güven duygusu da gelişmektedir. İlâveten hesap verebilirlik ilkesi ile değerlendirildiğinde; ancak şeffaf olan bir yönetimin, hesap verebilir olması gerçeği de unutulmamalıdır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu" gönderilmiştir. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.

4 https://seffaflik.org/2022_Yolsuzluk_Algı_Endeksi_Açıklandı/ (Uluslararası Şeffaflık Derneği)

KAYNAKÇA

- AKPINAR, Mahmut (2011), "*Gün Işığında Yönetim Açısından Türk Kamu Yönetiminde Açıklık ve Şeffaflık Sorunu*", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.16(2), ss.235-261.
- AKTAŞ, Kadir (2011), "*Kamu Denetçiliği Kurumunun Anayasal Sistemdeki Yeri ve Etkinliği Sorunu*", **TBB Dergisi**, S.94, ss.359-374.
- AL, Hamza (2002), **Bilgi Toplumu ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi**, Bilim Adamı Yayınları, İstanbul.
- ATAY, Ethem Ender (2014), "*Hukuk Devleti İlkesi Işığında İdarenin Denetimi ve Kamu Denetçiliği Kurumu*", **Kamu Denetçiliği Kurumu Ombudsman Akademik Dergisi**, S.1, ss.1-30.
- ATEŞ, Hamza (2008), "*Yeni Kamu İşletmeciliği Bağlamında Hesap Verebilirlik*", **Kamu Yönetiminde Yeni Vizyonlar** (Ed. Bekir Parlak), Turhan Kitabevi, Ankara, ss.181-223.
- BALCI, Asım (2003), "*Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik Anlayışı*", **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar (Sorunlar, Tartışmalar, Çözüm Önerileri, Modeller, Dünya ve Türkiye Yansımaları)** (Ed. Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk, Bayram Coşkun), Seçkin Yayınevi, Ankara, ss.115-133.
- BİLGİN, Kâmil Ufuk (2004), **Kamu Performans Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara.
- BOVENS, Mark (2003), "*Public Accountability*", **Handbook of Public Administration** (Eds. B. G. Peters, J. Pierre), SAGE Publisher, London (UK), ss.182-208.
- BOVENS, Mark (2007), "*Analysing and Assessing Cccountability: A Conceptual Framework*", **European Law Journal**, S.13(4), ss.447-468.
- CAIDEN, Gerald (1989), "*The Problem of Ensuring the Public Accountability of Public Officials*", **Public Services Accountability a Comparative Perspective** (Eds. J. G. Jabbara, O. P. Dwivedi), Kumarian Publisher, New York (US), ss.17-38.
- DEMİROL, Duygu (2014), "*Doğrudan Hesap Verebilirlik Aracı Olarak Sosyal Hesap Verebilirlik: Nepal ve Türkiye Örnekleri Üzerinden Bir Değerlendirme*", **Sayıştay Dergisi**, S.92, ss.65-91.
- DOĞAN, Kadir Caner (2023), "*Yerel Yönetimlerde Reform ve Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Klasik Sorunlarına Çözüm Önerileri*", **AUSBD**, S.6(11), ss.65-74.
- EFE, Haydar ve DEMİRCİ, Murat (2013), "*Ombudsmanlık Kavramı ve Türkiye'de Kamu Denetçiliği Kurumu'ndan Beklentiler*", **Sayıştay Dergisi**, S.90, ss.49-72.
- EKEN, Musa (2005), **Yönetimde Şeffaflık: Teori – Uygulama**, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.
- ERHÜRMAN, Tufan (1998), "*Ombudsman*", **Amme İdaresi Dergisi**, S.31, ss.87-102.
- ERYILMAZ, Bilal (2010). **Bürokrasi ve Siyaset**, Alfa Yayınevi, İstanbul.
- ERYILMAZ, Bilal ve BİRİCİKOĞLU, Hale (2011), "*Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik*", **İş Ahlakı Dergisi**, S.4(7), ss.19-45.
- GEYİK, Osman ve ÖZBAY, Filiz (2023), "*Katılımcı Bütçeleme Aracı Olarak Vatandaş Bütçesi ve Türkiye Uygulaması*", **Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi**, S.6(1), ss.44-62.
- GÜL, Kenan Serdar (2008), "*Kamu Yönetiminde ve Güvenlik Hizmetlerinde Hesap Verebilirlik*", **Polis Bilimleri Dergisi**, S.10(4), ss.71-94.
- HANBERGER, Anders (2009), "*Democratic Accountability in Decentralised Governance*", **Scandinavian Political Studies**, S.32(1), ss.1-22.
- HARLOW, Carol (2002), **Accountability in the European Union**, Oxford University Press, New York (US)..
- HASDEMİR, Asrak Tuğba ve KESKİN, Mehmet (2023), "*Şeffaflık, Bilgi Edinme ve İletişim Hakkı: Covid-19 Pandemisi Koşullarında Kurumsal Uygulamalar Üzerine Bir İnceleme*", **Etkileşim Dergisi**, S.11, ss.12-42.

- HAYLLAR, Mark (2000), "*The Importance and Attributes of Effective Accountability Relationships*", **Asian Review of Public Administration**, S.12(2), ss.60-80.
- IBP (2021), "*Open Budget Survey 2021: Turkey*", **International Budget Partnership** (E-Document), ss.1-10, <https://internationalbudget.org/sites/default/files/country-surveys-pdfs/2021/open-budget-survey-turkey-2021-en.pdf> (Erişim Tarihi: 05.07.2023).
- KALKAN, Adnan ve ALPARASLAN, Murat Ali (2009), "*Şeffaflık, İletişim ve Hesap Verebilirliğin Yerel Yönetim Başarılarına Etkileri*", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, S.1(1), ss.25-40.
- KANIŞLI, Erdem ve BOZDOĞAN, Doğan (2023), "*Türkiye Ulusal Varlık Fonunun Norveç Emeklilik Fonu Çerçevesinde Değerlendirilmesi ve Şeffaflığının Linaburg - Maduell Şeffaflık Endeksi ile Analizi*", **Gümrük Ticaret Dergisi**, S.10(31), ss.8-30.
- KOÇAK, Yalman Süleyman (2010), "*Kamu Yönetiminde Açıklık İçin Bilgi Edinme Hakkı*", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.23, ss.115-125.
- KÖSEOĞLU, Özer (2007), "*Türk Kamu Yönetiminde Değişen Denetim Anlayışı ve Performans Denetimi*", **Kamu Yönetimi Yazıları: Teoride Değişim, Yeniden Yapılanma, Sorunlar ve Tartışmalar** (Ed. Bilal Eryılmaz, Musa Eken, Mustafa Lütfi Şen), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.309-333.
- MULGAN, Richard (2000), "*Accountability: An Ever-Expanding Concept?*", **Public Administration**, S.78(3), ss.555-573.
- MULGAN, Richard (2003), **Holding Power to Account: Accountability in Modern Democracies**, Palgrave Macmillan Publisher, New York (US).
- NOHUTÇU, Ahmet (2003), "*Sürdürülebilir Kamu Yönetimi Kalitesi İçin Toplam Kalite Yönetimi, Performans Yönetimi, Sorun Alanları, Uygulamalar ve Türk Kamu Yönetimine Uyarlanması*", **Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar: Sorunlar, Tartışmalar, Çözüm Önerileri, Modeller, Dünya ve Türkiye Yansımaları** (Ed. Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk, Bayram Coşkun), Seçkin Yayınevi, Ankara, ss.231-257.
- OKUTAN, M. Çağatay (2006), "*Adalet ve Kalkınma Partisi: Muhafazakâr Demokrat mı, Hıristiyan Demokrasinin Müslüman Versiyonu Mu?*", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.8(1), ss.307-324.
- ÖNEN, S. Mustafa ve ÖZMEN, Bedrettin (2011), "*Kamu Mali Yönetiminde Kontrol ve Sorumluluk*", **Sayıştay Dergisi**, S.81, ss.91-110.
- ÖZAY, İlhan (2002), **İkinci Bine Kavuşurken Gün Işığında Yönetim**, Alfa Yayıncılık, İstanbul.
- QUIRKY, Barry (1997), "*Accountable to Everyone: Postmodern Pressures on Public Managers*", **Public Administration**, S.75, ss.569-586.
- ROMZEK, S. Barbara (2000), "*Accountability of Congressional Staff*", **Journal of Public Administration Research and Theory**, S.10(2), ss.413-446.
- SARAÇ, Osman (2005), "*Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Yapılan Düzenlemelerin Değerlendirilmesi*", **Maliye Dergisi**, S.148, ss.122-163.
- SWFI (2023), "*SWFI Linaburg - Maduell Transparency Index*", **SWFI - Sovereign Wealth Fund Institute** (E-Document), <https://www.swfinstitute.org/statistics-research/linaburg-maduell-transparency-index/> (Erişim Tarihi: 05.07.2023).
- ŞAHİN, Ramazan (2010), "*Ombudsman Kurumu ve Türkiye'de Kurulmasının Türkiye'nin Demokratikleşmesi ve Avrupa Birliği Üyeliği Üzerine Etkileri*", **Türk İdare Dergisi**, S.468, ss.131-157.
- ŞENGÜL, Ramazan (2005), "*Bilgi Edinme Hakkı Kanunu Türk Kamu Yönetimini Camdan Eve Dönüştürür mü?*", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, S.60(3), ss.215-234.
- ŞENGÜL, Ramazan (2008), **Bilişim Çağında Şeffaf Yönetim**, Nobel Yayınları, Ankara.
- USLU, M. Emre (2023), "*Hesap Verebilirlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: TÜVASAŞ Örneği*", **Research Journal of Business and Trade (JOINBAT)**, S.4(1), ss.11-29.

USTA, Sefa ve AKINCI, Abdulvahap (2015), "*Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik Mekanizması Olarak Ombudsmanlık Kurumu: Almanya Örneği*", **Kamu Yönetimi Forumu (KAY-FOR'13) Tebliğler Kitabı**, 15-17 Ekim 2015, Konya, ss.481-497.

USTA, Sefa ve KOCAOĞLU, Mustafa (2015), "*Kamu Yönetiminde Etik Davranış İlkeleri: Kırşehir Belediyesi Çalışanlarının Etik Algıları Üzerine Bir Araştırma*", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.20(3), ss.153-173.

Citizens' Circle for Accountability, <http://www.accountabilitycircle.org/principles.html> (Erişim Tarihi: 05.07.2023).

Uluslararası Şeffaflık Derneği, <https://seffaflik.org/2022> (Erişim Tarihi: 05.07.2023).

657 sayılı **Devlet Memurları Kanunu** (23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete).

1136 sayılı **Avukatlık Kanunu** (07.04.1969 tarih ve 13168 sayılı Resmi Gazete).

3071 sayılı **Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun** (10.11.1984 tarih ve 18571 sayılı Resmi Gazete).

4458 sayılı **Gümrük Kanunu** (04.11.1999 tarih ve 23866 sayılı Resmi Gazete 23866).

4721 sayılı **Türk Medeni Kanunu** (08.12.2001 tarih ve 24607 sayılı Resmi Gazete).

4982 sayılı **Bilgi Edinme Hakkı Kanunu** (24.10.2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazete).

5018 sayılı **Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu** (24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete).

5176 sayılı **Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun** (08.06.2004 tarih ve 25486 sayılı Resmi Gazete).

5216 sayılı **Büyükşehir Belediye Kanunu** (23.07.2004 tarih ve 25531 sayılı Resmi Gazete).

5237 sayılı **Türk Ceza Kanunu** (12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete).

5302 sayılı **İl Özel İdaresi Kanunu** (04.03.2005 tarih ve 25745 sayılı Resmi Gazete).

5393 sayılı **Belediye Kanunu** (13.07.2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazete).

5490 sayılı **Nüfus Hizmetleri Kanunu** (29.04.2006 tarih ve 26153 sayılı Resmi Gazete).

6328 sayılı **Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu** (29.06.2012 tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete).

Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği (ÇED) (29.07.2022 tarih ve 31907 sayılı Resmi Gazete).

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete).

Sağlık Kurumlarında İçsel Pazarlama Uygulamalarının İş Performansına Etkisi: Pazar Odaklılığın Aracı Rolü

The Effect of Internal Marketing Practices in Health Institutions on Job Performance: Mediating Role of Market Orientation

Fatih DENİZLİ

Doktorant, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Sağlık Yönetimi A.B.D., fatihdenizli0000@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5039-7606>

Makale Başvuru Tarihi: 04.03.2023

Makale Kabul Tarihi: 04.08.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Zühal KINIŞ

Doktorant, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Sağlık Yönetimi A.B.D., zuhalkns@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-0417-860X>

Buket KAYA

Öğr. Gör. İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO,
Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, buketkaya332@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9571-1301>

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında içsel pazarlama uygulamalarının iş performansına etkisinde pazar odaklılığın aracı rolünü incelemektir. Araştırmada veri toplama aracı olarak "İçsel Pazarlama", "Pazar Odaklılık" ve "İş Performansı" ölçekleri kullanılmıştır. 15 Ağustos-15 Aralık 2022 tarihleri arasında Kayseri ilinde gerçekleştirilmiş olan çalışmaya 340 kamu sağlık çalışanı katılmış olup veriler elektronik anket tekniği ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 22 (Statistical Package of Social Sciences) paket programı kullanılmış olup, verilerin analizinde tanımlayıcı analizler, korelasyon analizi ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çalışma bulguları, içsel pazarlamanın pazar odaklılığı ve iş performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, içsel pazarlamanın iş performansına etkisinde pazar odaklılığın tam aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular sağlık pazarlaması alan yazınına ve sağlık yöneticilerine uygulamaya yönelik önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the mediating role of market orientation in the effect of internal marketing practices on job performance in health institutions. The data collection tools used in the research were the "Internal Marketing," "Market Orientation," and "Business Performance" scales. The study involved 340 public health workers and was conducted in Kayseri between August 15 and December 15, 2022, with data collected through an online survey technique. The data obtained were analyzed using the SPSS 22 (Statistical Package of Social Sciences) package program, employing descriptive analysis, correlation analysis, and regression analysis. The findings of the study revealed a positive effect of internal marketing on market orientation and business performance. In addition, it has been determined that market orientation has a full mediator role in the effect of internal marketing on business performance. It is thought that the findings obtained in the study will make important contributions to the health marketing literature and health managers in practice.

Anahtar Kelimeler:

İçsel Pazarlama,
Pazar Odaklılık,
İş Performansı,
Sağlık Çalışanları,

Keywords:

Internal Marketing,
Market Orientation,
Job Performance,
Healthcare
Professionals,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): DENİZLİ, Fatih, KINIŞ, Zühal ve KAYA, Buket (2023), "Sağlık Kurumlarında İçsel Pazarlama Uygulamalarının İş Performansına Etkisi: Pazar Odaklılığın Aracı Rolü", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.943-953, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1260039>

1. GİRİŞ

Günümüz rekabet koşullarında işletmeler, çalışanlarından oluşan iç pazarında içsel müşterilerinin tatminine yönelik yaptığı içsel pazarlama faaliyetleri ile hizmet kalitesini artırmayı ve dışsal müşterisinin dolaylı olarak tatminini ve sadakatini kazanmayı amaçlamaktadır. İçsel pazarlama kavramı tarihsel süreç içerisinde tanım ve kapsam olarak genişlemiş ve bu doğrultuda kavramla ilgili belirsizlik ve birçok farklı görüş ortaya çıkmıştır. Bu sebeple işletmeler içsel pazarlama kavramından uygulama noktasında yeterince yararlanamamıştır. Özellikle sağlık sektörü gibi insanın ön planda olduğu içsel ve dışsal müşteri iletişim ve etkileşiminin büyük önem arz ettiği hizmet sektörlerinde içsel pazarlama konusu önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır.

Küreselleşmenin etkisi ile işletmeler arasında rekabet yoğun bir şekilde artış göstermektedir. Rekabetin artması ile birlikte işletmeler sürekli değişen çevre koşullarında müşterileri, rakipleri ve hedef pazarları hakkında çok daha fazla bilgiye ihtiyaç duymaktadır. Özellikle rekabet üstünlüğünün sağlanabilmesinde elde edilen bilgiyi rakiplerinden daha önce uygulayabilmek oldukça önemlidir. Bu doğrultuda elde edilen bilginin işletmede etkin ve verimli bir şekilde uygulamaya konması içsel pazarlama ve pazar odaklılık uygulamalarının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve buna yönelik örgüt kültürünün oluşturulması ile mümkün olmaktadır. Bu durumun gerçekleştirilebilmesi için üst yönetimin desteği ve tutumu da oldukça önemlidir. Çünkü üst yönetimin yönlendirmesi ve iletişimi ile bu uygulamaların benimsenmesi ve uygulanması kolaylaşmaktadır.

Özellikle artan rekabet koşullarında sağlık kurumlarının sürekli değişim gösteren çevre koşullarında başarılı olabilmesi için içsel pazarlama yaklaşımının benimsenmesi oldukça önemlidir. İçsel pazarlama işletme ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik nitelikli çalışanların işe alınması, motive edilmesi ve kuruma bağlılığının sağlanması sürecidir. İçsel pazarlama temelde çalışan personele müşteri gibi davranılmasını ele alan bir felsefe ve iş süreçlerini çalışan ihtiyaçlarına göre şekillendiren bir stratejidir. Bu sayede çalışanın örgüte olan bağlılığı artmakta ve örgüt amaçları doğrultusunda hizmet vermesi sağlanmaktadır. Hizmet pazarlaması noktasında çalışanların önemini vurgulayan ve alan yazındaki önemi 1980'li yıllarda artmaya başlayan pazarlama kavramı bir işletmenin müşterisini içsel ve dışsal müşteri olarak iki şekilde ele almaktadır. Bu noktada içsel pazarlama yaklaşımı çalışanlara dışsal müşterilerle aynı derecede önem vermekte ve onları içsel müşteri olarak tanımlamaktadır.

İçsel müşteri olarak ele alınan çalışanların hastalara daha etkin ve verimli bir hizmet sunabilmesi için yaptıkları işte memnuniyetlerinin yüksek olması gerekmektedir. İçsel müşteri ihtiyaç, istek ve beklentilerinin etkin ve verimli bir şekilde karşılanarak memnuniyetlerinin artırılması, dışsal müşteri memnuniyetini de olumlu yönde etkileyecektir. Bu noktada içsel pazarlama ve pazar odaklılık uygulamalarının etkin bir şekilde uygulanması çalışanların tatmini, hastaya sunulan hizmet kalitesini, etkinliğini ve verimliliğini artıracak ve bu da işletmenin karlılığı ve performansını artırarak rekabet üstünlüğü sağlama noktasında işletmeye fayda sağlayacaktır.

Yapılan alan yazın taramasında sağlık hizmetleri sektöründe içsel pazarlama, iş performansı ve pazar odaklılık konularının bir arada kullanıldığı az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlama noktasında önemli bir stratejik faktör ve yönetim felsefesi olduğu düşünülen içsel pazarlamanın iş performansına etkisinde pazar odaklılığın rolünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda sağlık hizmetleri sektöründe faaliyet gösteren sağlık kurumlarındaki sağlık çalışanlarının performansını artırarak sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek isteyen işletmelere uygulamaya dönük yeni bakış açıları kazandıracığı ve alan yazındaki boşluğu doldurmaya yönelik katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın hem pazarlama alan yazına hem de sağlık hizmetleri pazarlaması alan yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Yapılan araştırmanın daha iyi anlaşılabilmesi açısından çalışmanın bu kısmında sırasıyla “içsel pazarlama”, “iş performansı” ve “pazar odaklılık” kavramları ana hatlarıyla ele alınacaktır.

2.1. İçsel Pazarlama

İçsel pazarlama, çalışanların bir müşteri olarak değerlendirilmesine ve kendilerini müşteri gibi hissetmelerine dayanan bir yönetim felsefesidir (Cahill, 1995:43). Hizmetlerin pazarlamasında çalışan önemini vurgulayan içsel pazarlama kavramı ilk kez Berry (1976) tarafından sürekli ve üstün hizmet kalitesi elde etmek için

kullanılan bir araç olarak ifade edilmiştir (Rafiq ve Ahmed, 2000:450). Daha sonra pazarlama alan yazınında içsel pazarlama ile ilgili birçok tanım yapılmıştır.

Sasser ve Arbeit (1976)'e göre içsel pazarlama, özellikle hizmet sunan işletmelerde çalışanların üst düzey hizmet sunabilmesi için motive edilmesini sağlayacak davranışlar olarak, Rafiq ve Ahmed (1993) göre ise işletmenin departmanları aracılığı ile yaptıkları iş süreçlerini geliştirerek dış müşteri tatminini sağlayan ve bunu ortaya koymak için tüm faaliyetleri ele alan bir felsefe olarak tanımlanmaktadır (Rafiq ve Ahmed, 1993:221). İçsel pazarlama, işletmelerin performanslarını yükseltebilmesi ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için çalışanın önemini vurgulayan bir yönetim felsefedir (Eren ve Güneren, 2014:74). Bir başka tanımda ise içsel pazarlama bir işletmenin hizmet kalitesini artırmak amacıyla çalışanların güvenini ve bağlılığını kazanmak için uygulamaya koyduğu faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Doukakis ve Kitchen, 2004:422).

Yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere içsel pazarlama dış müşterinin tatminini sağlamada iç müşteri olarak adlandırdığımız çalışanların motive edilmesine ve bu sayede işletme hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik bir yaklaşım olarak ele alınabilir. İçsel pazarlama bir yandan işletmenin amaç ve hedeflerini gerçekleştirirken diğer yandan çalışanların istek ve ihtiyaçlarını gidermesiyle uygulama noktasında başarılı olduğunu göstermektedir (Joseph, 1996:55).

Temel amacı dış müşteri tatminini yükseltmek olan içsel pazarlamanın hizmet kalitesini artırmak, örgüt içi iletişimin güçlendirilmesini sağlamak, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi için tüm çalışanları belirli amaçlar doğrultusunda yönlendirmek ve çalışanların bireysel gelişimlerini sağlamak gibi amaçları vardır (Varey, 1995:44; Varinli, 2008:114). Bunun dışında çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak, yönetim ve çalışanlar arasında motivasyonu sağlamak, iç ve dış çevre koşullarını dikkate alarak uygun yönetim şeklini belirlemek ve verimliliği artırmak gibi amaçları vardır (Varey, 1999:928).

İçsel pazarlama uygulamalarını başarılı bir şekilde uygulayan işletmelerde; çalışanların işten ayrılma oranlarının azalması, çalışan tatmin düzeyinin artması, sunulan hizmet kalitesinin yükselmesi ve değişime karşı direncin azalması gibi yararlar söz konusudur (Tuncay, 2009:25). İçsel pazarlamanın gelişimi; müşteri tatminini sağlamak için çalışanların motive edilmesine odaklanan çalışan tatmini aşaması, çalışan tatmininin tek başına yeterli olmadığı ve çalışanın müşteri ihtiyaçlarını ön planda tuttuğu müşteri yönlülük aşaması ve sadece iç ve dış müşteri tatminine değil çalışanları birleştirme, eğitme, motive etme ve örgüt kültürü oluşturma gibi geniş bir süreci ele alan strateji uygulama ve değişim yönetimi aşamasından meydana gelmektedir (Ay ve Kartal, 2003:16; Durmaz ve Çelik, 2011:111).

Çalışan tatmininin artırılmasına yönelik olarak içsel pazarlama Foreman ve Money (1995) tarafından geliştirilen; sürekli ve hızla değişen çevre koşulları çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmesini gerekli kılan gelişim boyutu, mevcut ve gelecekteki koşulları bir arada ele alarak işletme için arzu edilen ve ulaşılmaya hedeflenen bir imaj yaratma durumunu ele alan vizyon geliştirme boyutu ve günümüz rekabet koşullarında işletmelerin başarılı olması için yenilikçi ve yaratıcı çalışanların olmasını sağlayan ve bu noktada çalışanları teşvik ve motive etmeye odaklanan ödüllendirme boyutu olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Topuz Eker, 2013:27).

İçsel pazarlama ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, içsel pazarlama uygulamalarının çalışan iş performansını, memnuniyetini ve örgütsel bağlılığını artırdığı ve bu sayede sunulan hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetinin arttığı görülmüştür (Ergün, 2013:226; Özdemir, 2014:57). Çalışan memnuniyetinin yüksek olması dış müşteri memnuniyetini ve bağlılığını sağlayabilmektedir. Bu doğrultuda içsel pazarlama kavramının gelişimini belirleyen temel düşünce hizmet kalitesinin artırılmasıdır (Eren ve Güneren, 2014:76).

2.2. İş Performansı

Türkçede edim ve başarımlarında kullanılan performans kavramı Fransızca kökenli bir kelimedir. Performans, bireylerin işletme amaç ve hedeflerini göz önünde bulundurarak bireysel olarak ortaya koyması gereken faaliyetlerin tümüdür (Rotundo ve Sackett, 2002:66). Bir başka tanımda ise performans, çalışan aracılığı ile yapılacak olan işin işletme hedeflerine ulaşma derecesidir (Çöl, 2008:38; Kınış ve Boztosun, 2022:381).

Performans işletmelerin buldukları sektörde varlıklarını devam ettirebilmeleri ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü ortaya koyabilmeleri için ortaya koyacakları yeni stratejiler açısından oldukça önemli bir kavramdır (Özbozkurt, 2018:16). Çalışanların iş performans düzeyleri değerlendirilirken tarafsız davranılması ve elde

edilen sonuçların doğru bir şekilde paylaşılması ile çalışan birey zayıf ve güçlü yönleri ile bulunduğu çevreden kaynaklı fırsat ve tehditleri tespit ederek kendisini daha etkili bir şekilde geliştirebilmektedir (Yelboğa, 2006:198).

Yaptıkları işte performans düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve uzmanlaşma düzeyleri artış göstermektedir. Bu da işletmenin hedeflerine çok daha kolay bir şekilde ulaşabilmesini sağlamaktadır (Kurt, 2013:6). Kaliteli hizmet sunumunun sağlanmasında oldukça önemli olan iş performansı temelde bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden olumlu veya olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin önceden belirlenmiş amaç ve standartları doğrultusunda hem birey hem de örgüt düzeyinde performans yönetiminin sağlanması daha iyi sonuçlar elde edilmesi için önemli bir araçtır (Bingöl, 2013:370).

Performans yönetiminin işletmede örgüt kültürünün oluşturulması, çalışanların yeteneklerinin ve sorumluluklarının belirlenmesi, ortak hedefler geliştirilmesi, çalışanların bireysel performanslarının değerlendirilmesi ve geri bildirim sunulması gibi amaçları vardır (Fındıkçı, 2009:11). İş performansının hedeflenen düzeyde gerçekleştirilmesi için yöneticilerin çalışanların başarı ve çabalarını övmeleri, uygun bir şekilde ödüllendirilmelerinin sağlanması, kişinin takdir edilerek önemli olduğunun hissettirilmesi ve iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarının artırılmasında oldukça önemlidir (Kayabaşı, 2019:93).

2.3. Pazar Odaklılık

Pazar odaklılığının temelindeki düşünce işletmelerin bulunduğu pazarda müşteri ve rakipleri hakkında sürekli bilgiye ihtiyaç duymalarıdır. Bu doğrultuda işletmelerin sürekli olarak bilgi toplaması, yorumlaması ve örgüt geneline bu bilgiyi yayarak pazar ihtiyaçlarına cevap vermesi gerekmektedir (Akman, 2003; Erdil ve Keskin, 2004:2). Pazar odaklılık, müşterilerin şimdi ve gelecekte gelişebilecek istek ve ihtiyaçlarına yönelik bilginin işletme genelinde toplanması, bölümlere dağıtılması ve geri bildirim alınması sürecidir (Kohli ve Jaworski, 1990:6).

Alan yazında pazar odaklılıkla ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Slater ve Narver (2000)'e göre pazar odaklılık, müşteri için üst düzey değerler ortaya çıkaran bir örgüt kültürü (Slater ve Narver, 2000:69), müşteri istek ve ihtiyaçlarını anlamak, onları tatmin etmeye ve değer vermeye yönelik örgütsel faaliyetlerin bütünüdür (Bulut vd., 2009:513). Pazar odaklılık, müşteriye anlamak ve tatmin etmek için oldukça gerekli ve önemli bir işletme felsefesi (Asikhia, 2011:55), işletmenin rakipleri, müşterileri ve çevresi hakkında sürekli olarak bilgi toplaması sürecidir (Panigyrakis ve Theodoridis, 2007:137).

Pazar odaklılık, sürekli değişen müşteri istek ve ihtiyaçlarını takip etmek, değişimin etkilerini tespit etmek, yeni ürün/hizmet geliştirmek ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayacak stratejiler geliştirmektir (Mahmoud, 2011:243). Narver ve Slater (1990) pazar odaklılığı üç boyutta ele almaktadır. Bunlar; işletmenin hedef pazarı anlamasını sağlayan müşteri odaklılık, potansiyel rakiplerin becerilerini anlamayı sağlayan rakip odaklılık, müşteri değeri yaratmada işletme kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını ifade eden departmanlar arası koordinasyondur. Müşteri ve rakip odaklılık, yeni bilgilerin işletmeye kazandırılmasını sağlarken, departmanlar arası koordinasyon elde edilen bu bilgilerin işletme içinde gerekli karar organlarına ulaşmasına ve değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır (Yılmaz vd., 2009:473).

İçsel pazarlama, pazar odaklılık için bir strateji olarak görülmektedir (Abzari vd., 2011:148). İçsel pazarlama uygulamaları, pazar odaklılığın benimsenmesi ve müşteri memnuniyetinin artırılması için kullanılan bir araçtır (Souchon ve Lings, 2001). Pazar odaklılık, işletmenin tüm üyelerinin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını yönlendirecek pazarlama anlayışının örgüt düzeyinde benimsenmesidir (Bayyurt, 2007:586).

Pazar odaklılığı benimseyen örgütlerde çalışan müşteri iletişim ve etkileşiminin üst düzeyde gerçekleştirilmesi ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanmasında yöneticiler içsel pazarlama uygulamalarını önemli bir araç olarak görmektedir. Pazar odaklılığı benimseyen işletmelerde üst yönetim tarafından içsel pazarlama uygulamalarının örgüt kültürüne dönüştürülmesi işletmenin hizmet odaklı bir kültüre sahip olması açısından önem arz etmektedir (Gounaris, 2006:433). İşletmelerin odağında dış müşteri vardır. Dış müşteri memnun olursa işletmenin karlılığı ve pazar payı önemli ölçüde artmaktadır (İnal ve Toksarı, 2008:337). Pazar odaklılığı benimseyen bir işletmede iç ve dış müşteri istek ve ihtiyaçlarına tatmin edici düzeyde çözümler üretilmesi iş performansını önemli ölçüde artırmaktadır (Jaworski ve Kohli, 1993:54).

İlgili alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, birçok araştırmada içsel pazarlama uygulamalarının iş performansını pozitif yönde etkilediği ve pazar odaklılığın bu etkiyi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Lings, 2000;

Topuz Eker, 2013; Çoban, 2017; Eşitti ve Buluk, 2018; Bae vd., 2017; Fakor ve Sadegh, 2016; Lings ve Greenley, 2009).

Lings (2000) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlama, işletme performansı ve pazar odaklılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yıldız (2017) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlama uygulamalarının hem sosyal mübadele hem de iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Sosyal mübadele ile içsel pazarlama ve iş performansı ilişkisinde dolaylı aracı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yaman (2012) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlama uygulamaları ile işletme performansı arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

Lings ve Greenley (2009) tarafından yapılan çalışmada pazar odaklılık ile iş performansı, içsel pazarlama ile pazar odaklılık arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Zaman vd., (2012) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlama uygulamalarının çalışanların bağlılığı, pazar yönelimleri ve iş performansı üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Topuz Eker (2013) tarafından yapılan çalışmada pazar odaklılık ve iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çoban (2017) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlama, iş performansı ve pazar odaklılık değişkenlerinin birbiriyle pozitif yönlü anlamlı ilişkisinin olduğu ve içsel pazarlama ile iş performansı ilişkisinde pazar odaklılığın aracı rolü olduğu ortaya konmuştur. Hwang ve Jang (2005) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlama, iş performansı ve çalışan memnuniyeti değişkenleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eşitti ve Buluk (2018) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlama ve iş performansı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayas vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlamanın iş tatmini ve iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bae vd., (2017) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlamanın iş performansını pozitif yönde etkilediği ve pazar odaklılığın aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Fakor ve Sadegh (2016) tarafından yapılan çalışmada içsel pazarlamanın iş performansı üzerinde etkili olduğu ve pazar odaklılığın dolaylı aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Makalenin bu kısmında sırasıyla araştırmanın konusuna, amacına, önemine, modeline, hipotezlerine, evrenine/örneklemine, kısıtlarına, veri toplama yöntemine, veri analiz yöntemlerine ve güvenilirliğine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

İşletmelerde sürekli değişen çevre koşullarında müşteri istek ve ihtiyaçlarını sürekli analiz ederek uygun stratejiler oluşturma süreci olarak ele alınan pazar odaklılık uygulamalarının örgüt düzeyinde benimsenmesi noktasında içsel pazarlama önemli bir strateji olarak görülmektedir. İçsel pazarlama uygulamaları özellikle insanla birebir iletişim ve etkileşimin yoğun olduğu sağlık işletmelerinde sağlık çalışanlarının tatmin ve bağlılığını artırarak iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Bu da verilen hizmet kalitesi, verimliliği ve etkinliğini artırarak işletme karlılığı ve performansını önemli ölçüde artırmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın konusu içsel pazarlama uygulamalarının pazar odaklılık aracılığıyla iş performansını ne düzeyde etkilediğini değerlendirmektir.

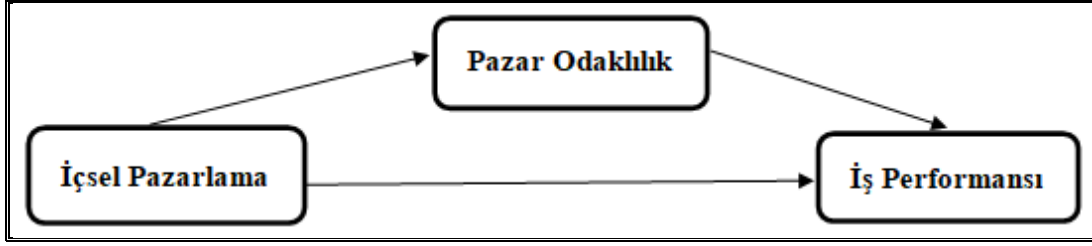
Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında içsel pazarlama uygulamalarının iş performansına etkisinde pazar odaklılığın aracı rolünü incelemektir. İlgili alan yazın taraması doğrultusunda çalışmanın; ilgili alan yazına konuyla ilgili güncel verilerle katkı sağlayacağı, sağlık yöneticilerine uygulamaya yönelik faydalanabilecekleri referans bir çalışma olacağı, sağlık sektöründe makro düzeyde planlayıcı ve politika oluşturuculara önemli bilgiler sunacağı ve ilgili alandaki akademik çalışmalarda önemli bilgiler sunacağı ve kaynak niteliğinde kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Alan yazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda genellikle içsel pazarlamanın ve pazar odaklılığın firma düzeyinde performansa etkisi ele alınmıştır. Bu çalışmada ise bağımlı değişken olarak bireysel iş performansının ele alınması alan yazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu doğrultuda araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



- **Hipotez 1:** İçsel pazarlama uygulamaları iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.
- **Hipotez 2:** İçsel pazarlama uygulamaları pazar odaklılığı pozitif yönde etkilemektedir.
- **Hipotez 3:** İçsel pazarlama ile iş performansı ilişkisinde pazar odaklılığın aracı rolü vardır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışma sağlık kurumlarında içsel pazarlama uygulamalarının iş performansına etkisinde pazar odaklılığın aracı rolünü değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma evrenini Kayseri ilinde faaliyet gösteren kamu sağlık kurumlarında görev yapan yaklaşık 3000 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda evreni temsil edecek örneklem sayısı Özdamar (2003) tarafından geliştirilen formülüne göre 340 olarak belirlenmiştir. Örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmış olup araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. 4 bölüm 40 ifadeden oluşan anketin birinci bölümünde; Money ve Foreman (1995) tarafından geliştirilen, Eren (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı 15 ifadeden oluşan "İçsel Pazarlama Ölçeği" kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş, Çöl (2008) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı 4 ifadeden oluşan "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde Narver ve Slater (1990) tarafından geliştirilen, Eren (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı 16 ifadeden oluşan "Pazar Odaklılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekler 5'li (Kesinlikle Katılmıyorum (1)- Katılmıyorum (2)- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3)- Katılıyorum (4)- Kesinlikle Katılıyorum (5)) Likert türünde ölçeklerdir. Anketin son bölümünde anketi yanıtlayanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 ifade yer almaktadır.

3.5. Araştırmanın Veri Analiz Yöntemleri ve Güvenilirliği

Verilerin analizinde SPSS 22.0 kullanılmıştır. Güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) içsel pazarlama ölçeğinin 0,937, iş performansı ölçeğinin 0,863 ve pazar odaklılık ölçeğinin 0,940 olarak ölçülmüştür. Bu doğrultuda ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1 sınırları içinde normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçek puanları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi ile nedensellik etkisinin belirlenmesine yönelik regresyon analizi kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesi ile muhtelif bulgular elde edilmiştir. Bu bağlamda öncelikle çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre elde edilen bulgular değerlendirilecektir. Tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerine yönelik frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Değişken	N	%
Yaş Gurubu		
18-25 yaş	104	30,6
26-35 yaş	135	39,7
36-45 yaş	69	20,3
46 ve üzeri yaş	32	9,4
Cinsiyet		
Kadın	180	52,9
Erkek	160	47,1
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	55	16,2
1-5 yıl arası	110	32,4
6-10 yıl arası	94	27,6
10 yıl ve üzeri	81	23,8
Eğitim Durumu		
Lise	73	21,5
Ön Lisans	48	14,1
Lisans	134	39,4
Yüksek Lisans ve üzeri	85	25,0
Unvan		
Doktor	45	13,2
Hemşire/Ebe	119	35,0
Sağlık Teknisyeni/Teknikeri	125	36,8
Sağlık Memuru	51	15,0

n:340

Araştırmaya katılan 340 sağlık çalışanlarının %52,9'unu kadın, %39,7'sini 26-35 yaş grubu, %36,8'inin sağlık teknisyeni/teknikerleri, %39,4'ünü lisans mezunu ve 32,4'ünü 1-5 yıl arası çalışma deneyimine sahip kişiler oluşturmaktadır. Tablo 2'de değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Ölçek Adı	\bar{x}	Standart Sapma	1	2	3
1.İçsel Pazarlama	3,3808	0,91993	1		
2.İş Performansı	3,6919	1,01106	0,506**	1	
3.Pazar Odaklılık	3,4368	0,89239	0,824**	0,664**	1

** p< 0,01

Tablo 2'de elde edilen sonuçlara göre içsel pazarlama ile iş performansı arasında ($r= 0,506$, $p< 0,01$); içsel pazarlama ile pazar odaklılık arasında ($r= 0,824$, $p< 0,01$) ve iş performansı ile pazar odaklılık arasında ($r= 0,664$, $p< 0,01$) pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3'te araştırma hipotezlerini test amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İş Performansı (İŞP)			
Değişkenler	Model 1 (β) İP-PO	Model 2 (β) İP-İŞP	Model 3 (β) İP/PO-İŞP
İçsel Pazarlama	0,824	0,506	-0,130
Pazar Odaklılık			0,771
Adj R ²	0,687	0,254	0,443
Sig.	0,000	0,000	0,000
Durbin Watson	1,979	1,687	1,554
t	26,751	10,780	10,782

** p< 0,01; PO: Pazar Odaklılık; İP: İçsel Pazarlama

Tablo 3'te elde edilen sonuçlara göre öncelikle Durbin-Watson değerlerine göre herhangi bir oto korelasyon olmadığı söylenebilir. Regresyon analizi sonuçlarına göre içsel pazarlamanın iş performansını pozitif yönde etkilediği ($\beta= 0,506$; $p< 0,01$) ve yine içsel pazarlamanın pazar odaklılığı pozitif yönde etkilediği ($\beta= 0,824$; $p<$

0,01) bulunmuştur. Bir sonraki aşamada yapılan çoklu regresyon analizlerine göre pazar odaklılığın içsel pazarlama uygulamaları ve iş performansı arasındaki ilişkide tam aracı role sahip olduğu ($\beta= 0,771$; $p< 0,01$) tespit edilmiştir.

5. SONUÇ

Sağlık kurumlarında içsel pazarlama uygulamalarının iş performansına etkisinde pazar odaklılığın aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymaya yönelik yapılan çalışmada araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunluğunu 26-35 yaş grubu, sağlık teknisyeni/teknikeri unvanında, lisans mezunu, 1-5 yıl çalışma süresi olan kadın sağlık çalışanlarından oluştuğu tespit edilmiştir.

Çalışmada; içsel pazarlama uygulamalarının pazar odaklılık ve iş performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda Hipotez 1 ve Hipotez 2 kabul edilmiştir. Buna göre sağlık kurumlarında içsel pazarlama uygulamalarının faaliyete geçirilmesi ve düzenli bir şekilde uygulanması sağlık çalışanlarının hem iş performanslarını hem de pazar odaklı yaklaşım davranışlarını artıracakı söylenebilir. Saad vd. (2002), Hwang ve Jang (2005), Slater ve Narver (2000), Asikhia (2011), Lings (2000), Zaman vd. (2012), Yıldız (2017) ile Lings ve Greenley (2009) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Bu çalışma bulgularının alan yazına farklı bir örneklem grubu ile anlamlı bir katkı sunduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmada, içsel pazarlamanın ve iş performansı ile ilişkisinde pazar odaklılığın tam aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda Hipotez 3 kabul edilmiştir. Bae vd. (2017) ile Fakor ve Sadegh (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmanın uygulayıcılara yönelik önemli çıktıları; çalışmada elde edilen bulgular sağlık pazarlaması alan yazınına ve sağlık yöneticilere uygulamaya yönelik önemli katkılar sunmaktadır. Bu doğrultuda sağlık kurumlarında içsel pazarlamanın iş performansı ile ilişkisinin pazar odaklılık uygulamalarıyla şekillendiğini ve iş performansının artırılması için etkili bir yöntem olduğu söylenebilir. Özellikle içsel pazarlama uygulamalarının işletme içerisinde uygulanması yöneticilerine etkili pazarlama stratejileri geliştirme, çalışan memnuniyetini-performansını artırma ve dolayısıyla dış müşteri memnuniyetini sağlama noktasında yardımcı bir araç olacaktır.

Özellikle hasta memnuniyetinin ön planda tutulduğu sağlık sektöründe sağlık kurumlarında içsel pazarlama ve pazar odaklılık uygulamaları ile sunulan sağlık bakım hizmetlerinin kalitesinin artırılması, hasta memnuniyetini ve bağlılığını sağlayarak işletmenin karlılığını artıracak ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesini sağlayacaktır. Bu nedenle sağlık kurumlarında bu durumun sağlanabilmesi için yöneticilerin içsel pazarlama ve pazar odaklılık çalışmalarına önem vermeleri ve çalışanların bu doğrultuda geliştirilmesi gerekmektedir.

Özellikle pazar odaklılığın benimsenmesi, işletme birimleri arasında koordinasyonun sağlanması, hem bireysel hem de işletme düzeyinde performansın artırılmasında çalışanları teşvik edici eğitim ve gelişimin sağlanması ve bu doğrultuda ödüllendirilmesi gibi içsel pazarlama uygulamalarının yöneticiler tarafından etkili bir şekilde planlanması ve takip edilmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, sürekli değişim ve dönüşümün gerçekleştiği günümüz rekabet koşullarında işletmelerin içsel pazarlama ve pazar odaklılık yaklaşımlarını benimsemesinin uzun vadede sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesinde ve büyüme göstermesinde önemli bir rol oynayacağı değerlendirilmektedir.

Çalışma Kayseri ilinde faaliyet gösteren kamu sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanları ile sınırlı kalmıştır. Bu doğrultuda gelecekte yapılacak çalışmalarda daha kapsamlı sonuçlara ulaşılması için aynı veri toplama aracı ile benzer çalışmanın farklı bölgelerdeki sağlık çalışanlarına yönelik yapılması önerilebilir. Bunun dışında modele iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık gibi farklı değişkenler eklenerek çalışma yapılabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Kayseri Üniversitesi Etik Komisyonundan 01/08/2022 tarih ve 34208 (54) sayılı "Etik İzni Belgesi" alınmıştır. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained

from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 01/08/2022 and numbered 34208 (54) was obtained from the Ethics Committee of the University of Kayseri.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1 ve Y2, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1, Y2 ve Y3, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1, Y2 ve Y3. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1, Y2 and Y3, Final Approval and Accountability – Y1, Y2 and Y3.

KAYNAKÇA

- ABRAZİ, Mehdi, GHORBANİ, Hassan ve MADANİ, Fatameh A. (2011), "The Effect of Internal Marketing on Organizational Commitment from Market-Orientation Viewpoint in Hotel Industry in Iran", **International Journal of Marketing Studies**, S.3(1), ss.147-155.
- AKMAN, Gülşen (2003), "Bilişim Sektöründe Pazar Odaklılık, Yenilik Stratejileri ve Yenilik Kabiliyeti Arasındaki İlişkiler ve Bunların Şirket Performansı Üzerindeki Etkileri", **Doktora Tezi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- ASIKHIA, Olalekan (2011), "Adjusted Narver and Slater's Market Orientation Concept and Firm Performance in Nigerian Companies", **Global Journal of Management and Business Research**, S.11(7), ss.54-62.
- AY, Canan ve KARTAL, Burak (2003), "İçsel Pazarlama: Literatür İncelemesi", **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi**, S.5(20), ss.15-25.
- AYAS, Nevriye, ÇELİK, Mukaddes ve HACIOĞLU, Güngör (2017), "İçsel Pazarlamanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinin Aracılık Rolü", **VI. International Vocational Schools Symposium**, 18-20 Mayıs 2017, Saray Bosna (Bosna-Hersek), ss.11-20.
- BAE, Sung Yoon, KIM, Jiwon, ve KIM, Gyeong Lan (2017), "Effect of Internal Marketing on Customer Orientation and Business Performance Will and Mediating Effect of Market Orientation in Small-to-Medium Sized Hospitals", **Journal of Health Informatics and Statistics**, S.42(1), ss.44-52.
- BAYYURT, Nizamettin (2007), "İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler", **Sosyal Siyaset Dergisi**, S.53, ss.577-592.
- BERRY, Leonard L. (1981), "The Employee as Customer", **Journal of Retail Banking**, S.3(3), ss.33-40.
- BİNGÖL, Dursun (2013), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 8. Baskı.
- BÖKE, Kaan (2017), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Alfa Yayınları, İstanbul, 5. Baskı.
- BULUT, Çağrı, YILMAZ Cengiz ve ALPKAN, Lütfihak (2009), "Pazar Oryantasyonu Boyutlarının İşletme Performansına Etkileri", **Ege Akademik Bakış**, S.9(2), ss.513-538.
- ÇOBAN, Gamze (2017), "Otel İşletmelerinde İçsel Pazarlama ve İşletme Performansı İlişkisinde Pazar Odaklılığın Rolü: Nevşehir Örneği", **Doktora Tezi**, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- ÇÖL, Güner (2008), "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, S.9(1), ss.35-46.
- DOUKAKIS, Pappasolomou I. ve KITCHEN, Philip J. (2004), "Internal Marketing in UK Banks: Conceptual Legitimacy or Window Dressing?", **International Journal of Bank Marketing**, S.22(6), ss.421-452.
- ERDİL, Sabri, ERDİL, Oya ve KESKİN, Halit (2004), "The Relationships between Market Orientation, Firm Innovativeness and Innovation Performance", **Journal of Global Business and Technology**, S.1(1), ss.1-11.
- EREN, Duygu ve GÜNEREN, Ebru (2014), "Turizm İşletmelerinde İçsel Pazarlama", **Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi** (Ed. Şule Aydın Tükeltürk), Detay Yayıncılık, Ankara, ss.59-83.

- ERGÜN, Zührem (2013), “İçsel Pazarlama Uygulamalarının İşletme Performansı Üzerine Etkisi: Kamu-Özel Hastane Karşılaştırması”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.13(25), ss.223-247.
- EŞİTTİ, Bekir ve BULUK, Buket (2018), “İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin İş Performansına Etkisinde İş Tatminin Aracılık Rolü: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, S.10(18), ss.288-303.
- FAKOR, Amir Mohammad ve SADEGH, Fersteh (2016), “The Impact of Internal Marketing on Performance with the Mediating Role of Sustainable Marketing and Market Orientation”, **Journal of Business Management**, S.8(3), ss.659-680.
- FINDIKÇI, İlhami (2009), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 9. Baskı.
- FOREMAN, Susan K. ve MONEY, Arthur H. (1995), “Internal Marketing: Concepts, Measurements and Applications”, **Journal of Marketing Management**, S.11(8), ss.755-768.
- GOUNARIS, Spiros (2006), “Internal-Market Orientation and its Measurement”, **Journal of Business Research**, S.59(4), ss.432-448.
- HWANG, Ing-San ve JANG, Der Chi (2005), “Relationships Among Internal Marketing, Employee Job Satisfaction and International Hotel Performance: An Empirical Study”, **International Journal of Management**, S.22(2), ss.285-293.
- İNAL, Mehmet Emin ve TOKSARI, Murat (2008), “Bir Yönetim Yaklaşımı Olarak İçsel Pazarlama”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi**, S.11, ss.361-390.
- JAWORSKI, Bernard J. ve KOHLI, Ajay J. (1993), “Market Orientation: Antecedents and Consequences”, **Journal of Marketing**, S.57(3), ss.53-70.
- JOSEPH, W. Benoy (1996), “Internal Marketing Builds Service Quality”, **Journal of Health Care Marketing**, S.16(1), ss.54-59.
- KAYABAŞI, Çiğdem (2019), “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği”, **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KUMAR, Vikas, JONES, Eli, VENKATESAN, Rajkumar ve LEONE, Robert P. (2011), “Is Market Orientation a Source of Sustainable Competitive Advantage or Simply the Cost of Competing?”, **Journal of Marketing**, S.75(1), ss.16-30.
- KURT, Esra (2013), “Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- LINGS, Ian ve GREENLEY, Gordon (2009), “The Impact of Internal and External Market Orientations on Firm Performance”, **Journal of Strategic Marketing**, S.17(1), ss.41-53.
- LINGS, Ian (2000), “The Impact of Internal Market Orientation on External Market Orientations and Business Performance: An Empirical Study of the UK Retail Market”, **Australian and New Zeland Marketing Academy Conference (ANZMAC)**, Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge.
- MAHMOUD, Mohammed Abdulai (2011), “Market Orientation and Business Performance Among Smes in Ghana”, **International Business Research**, S.4(1), ss.241-251.
- ÖZBOZKURT, Onur Başar (2018), “Sağlık Çalışanlarının Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının İş Performansına Etkisi, İş Tatminin Aracılık Rolü: Mersin İli Özel Hastanelerinde Bir Çalışma”, **Yüksek Lisans Tezi**, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- ÖZDAMAR, Kazım (2003), **Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Kaan Kitabevi, Eskişehir, 3. Baskı.
- ÖZDEMİR, Gökçe (2014), “Hizmet İşletmelerinde İçsel Pazarlama Yaklaşımı”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.16(1), ss.54-66.

- PANIGYRAKIS, George ve THEODORIDIS, Prokopis (2007), “*Market Orientation and Performance: An Empirical Investigation in the Retail Industry in Greece*”, **Journal of Retailing and Consumer Services**, S.14(2), ss.137-149.
- PITT, Leyland ve FOREMAN, Susan (1999), “*Internal Marketing Role in Organizations: A Transaction Cost Perspective*”, **Journal of Business Research**, S.44(1), ss.25-36.
- RAFIQ, Mohammed ve AHMED, Pervaiz (1993), “*The Scope of Internalmarketing: Defining the Boundary between Marketing and Human Resource Management*”, **Journal of Marketing Management**, S.9, ss.219-232.
- RAFIQ, Mohammed ve AHMED, Pervaiz (2000), “*Advances in the Internal Marketing Concept: Definition, Synthesis and Extension*”, **Journal of Services Marketing**, S.14(6), ss.449-462.
- ROTUNDO, Maria ve SACKETT, Paul R. (2002), “*The Relative Importance of Task, Citizenship and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach*”, **Journal of Applied Psychology**, S.87(1), s.66-80.
- SASSER, Earls ve ARBEIT, Stephan (1976), “*Selling Jobs in the Service Sector*”, **Business Horizons**, S.19(3), ss.61-65.
- SLATER, Stanley F. ve NARVER, John C. (2000), “*The Positive Effect of a Market Orientation on Business Profitability: A Balanced Replication*”, **Journal of Business Research**, S.48(1), ss.69-73.
- SOUCHON, Anne ve LINGS, Ian (2001), “*Adopting Internal Marketing Practices Across National Borders: Key Propositions and Implications*”, **Proceedings of the Annual Conference of the Australia New Zealand Marketing Academy**, Massey University Press, Massey (NZ).
- TOPUZ EKER, Didem (2013), “*Sürdürülebilir Rekabet Avantajı ve Pazar Odaklılık: Pazar Odaklılık Firma Performansı İlişkisinde İçsel Pazarlamanın Aracı Rolü*”, **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TUNCAY, Ahmet Hayrettin (2009), “*İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılığa Etkisi*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- VAREY, Richard J. ve LEWIS, Barbara R. (1999), “*A Broadened Conception of Internal Marketing*”, **European Journal of Marketing**, S.33(9/10), ss.926-944.
- VAREY, Richard J. (1995), “*Internal Marketing: A Review and Some Interdisciplinary Research Challenges*”, **International Journal of Service Industry Management**, S.6(1), ss.40-63.
- VARİNLİ, İnci (2008), **Pazarlamada Yeni Yaklaşımlar**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2. Baskı.
- YAMAN, Zeynep (2012), “*İçsel Pazarlama Uygulamalarının İşletme Performansı Üzerine Etkileri: Kamu-Özel Hastane Karşılaştırması*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- YELBOĞA, Atilla (2006), “*Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S.8(2), ss.196-217.
- YILDIZ, Süleyman Murat (2017), “*Sosyal Mübadelenin İçsel Pazarlama ve İş Performansı Arasındaki Aracılık Etkisi*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.19(1), ss.105-118.
- YILMAZ, Cengiz, ALPKAN, Lütfihak ve BULUT, Çağrı (2009), “*İşletmelerin Kültürel Oryantasyonlarının Çeşitli Performans Boyutlarına Etkileri: Türk İmalat ve Hizmet İşletmeleri Üzerinde Bir Saha Çalışması*”, **Journal of Yaşar University**, S.4(16), ss.2469-2500.
- ZAMAN, Khansa, JAVAID, Nadeem, ARSHAD, Asma ve BİBİ, Sami (2012), “*Impact of Internal Marketing on Market Orientation and Business Performance*”, **International Journal of Business and Social Science**, S.3(12), ss.76-87.
- KINIŞ, Zühal ve BOZTOSUN, Derviş (2022), “*Sağlık Çalışanlarının Finansal İyi Hal Durumlarının İş Performansına Etkisinin İncelenmesi: Kayseri İli Örneği*”, **19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi**, S.3(4), ss.379-392.

Türk Devlet Geleneğinde Ahilik Teşkilatı'nın Yeri ve Önemi

The Place and Importance of the Ahilik Organization in Turkish State Tradition

Deniz BALCI

Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, SBE,
Kamu Yönetimi A.B.D., balcideniz1991@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6868-1955>

Makale Başvuru Tarihi: 17.05.2023

Makale Kabul Tarihi: 17.10.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Çalışmanın konusu Türk tarihinde oldukça önemli bir yere sahip olan ve uzun yıllar varlığını sürdürerek tarihte kalıcı izler bırakan Ahilik Teşkilatı'nın Türk devlet geleneği içindeki yeri ve önemidir. Çalışmanın amacı bir benzetme yapmak gerekirse tıpkı bir joker gibi nerede bir ihtiyaç nerede bir eksik varsa bunu tamamlamak için her an hazır bekleyen, tarihimize birçok uygulama ve kültürü mirası bırakan bu teşkilatın kökeni, gelişimi, etkilerini ve yüzlerce yıllık bir geleneğe dayanan Türk devlet geleneğinde nasıl bir konumda olduğunu incelemektir. İnceleme yaparken araştırma yöntemi olarak literatür taraması kullanılmıştır. İncelemeler sonucunda görülmektedir ki yüzyıllarca varlığını sürdüren Ahilik Teşkilatı, Türk devlet geleneğinde de Türk tarihinin tamamında da oldukça önemli bir role sahip olmuş büyük etkiler yaratmıştır. İlk Türk devletlerinin kurulmasıyla oluşmaya başlayan Türk devlet geleneğinin güçlenmesi ve devamlılığında en önemli kurumlardan biri Ahilik Teşkilatı olmuştur. Türk devlet geleneğini inşa eden toplumsal yapı ve kültür, inanç, bağımsızlık hedefi gibi unsurlar Ahilik Teşkilatı'nın da en temel unsurları olmuş ve teşkilat bu çerçevede uygulamalar geliştirerek aynı zamanda devlet geleneğinin güçlenmesine de hizmet etmiştir. Halk ve devlet birliğinin esas alındığı Türk devlet geleneğinde Ahilik Teşkilatı'nın, bu anlayışı oldukça güçlendirici bir kurum olduğu görülmektedir. Çünkü Ahilik Teşkilatı halkın eğitimi, istihdamı, güvenliği gibi birçok ihtiyacı karşılayan ve en temel gayesi mükemmel topluluklar yetiştirmek olan bir teşkilattir.

Anahtar Kelimeler:

Ahilik Teşkilatı,
Devlet,
Yönetim,
Fütüvvet Teşkilatı,
Ticaret,

ABSTRACT

The subject of the study is the place and importance of the Ahi Organization, which has a very important place in Turkish history and left permanent traces in history by continuing its existence for many years, in the Turkish state tradition. The aim of the study, to make an analogy, is the origin, development, effects of this organization, which is always ready to complete wherever there is a need or a deficiency, just like a joker, and has left a legacy of many practices and cultures to our history, and what kind of a role it has in the Turkish state tradition, which is based on a tradition of hundreds of years. To examine its position. The research method used for analysis was a literature review. As a result of the examinations, it is seen that the Ahi Organization, which has existed for centuries, has had a very important role in the Turkish state tradition and in the whole of Turkish history and has had significant effects. One of the most important institutions in the strengthening and continuity of the Turkish state tradition, which started to be formed with the establishment of the first Turkish states, was the Ahi Organization. Elements such as the social structure and culture, belief, and the goal of independence that built the Turkish state tradition have also been the most fundamental elements of the Ahi Organization and the organization has also served to strengthen the state tradition by developing practices within this framework. In the Turkish state tradition, which is based on the unity of the people and the state, it is seen that the Ahi Organization is an institution that strengthens this understanding. Because the Ahi Organization is an organization that meets many needs of the people such as education, employment and security, and its main aim is to raise perfect communities.

Keywords:

Ahilik Organization,
State,
Administration,
Fütüvvet Organization,
Trade Commerce,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): BALCI, Deniz (2023), "Türk Devlet Geleneğinde Ahilik Teşkilatı'nın Yeri ve Önemi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(3), ss.954-965, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1298394>

1. GİRİŞ

Türk devlet geleneği tarihsel olarak ilk Türk devletlerinin kurulmasından günümüze kadar olan uzunca bir süreci kapsamaktadır. Böyle bir geleneğin oluşması ve yüzyıllardır süre gelmesinde muhakkak ki birçok sebep ve unsur bulunmaktadır. Türkler hangi dönemde hangi mekânda hangi koşullar altında olursa olsun tüm bu farklılıklara ve değişkenlere rağmen her zaman öncelikleri bağımsızlık olmuş ve bağımsızlığı düstur edinerek diğer eylemlerini gerçekleştirmişlerdir. Türk devlet geleneğinin oluşmasında ve devam etmesinde bağımsızlık ilkesi yanında bozkır kültürü, sosyal yapı, töre ve kurallar ile adalet ve hukuk anlayışı gibi ilke ve unsurlar da etkili olmuştur. Bu devlet geleneği içinde doğan ve geleneğin sürdürülmesinde oldukça önemli bir rol üstlenen kurumlardan biri ise Ahilik Teşkilatı'dır.

Yerli ve milli bir kurum olan, kökeni 13.yüzyıla dayanan, kurulduktan sonra da yüzyıllarca varlığını sürdüren ve Türk tarihinde önemli etkiler yaratan Ahilik Teşkilatı, Anadolu topraklarında Ahi Evran'ın önderliğinde gelişerek yayılmıştır. Ahilik Teşkilatı, önceleri Orta Asya'dan Moğol baskısından dolayı göç ederek gelen esnaf ve sanatkârların işbirliği ve dayanışma içinde kimseye muhtaç olmadan meslek ve sanatlarını icra etmeleri için kurulan bir esnaf örgütlenmesiydi. Bugün hala tartıştığımız ve incelediğimiz bir değerler bütünü, bir kültür haline gelen Ahilik Teşkilatı, bir esnaf örgütlenmesinden çok daha farklı bir hal almıştır. Kâmil insan yetiştirerek güçlü toplumlar oluşturmak temel hedefiyle çıkılan bu yolda, bu amaç için İslam dini ile Türk örf, adet ve geleneklerini bir potada eriterek, bu kapsamda ilkeler, uygulamalar, faaliyetler oluşturan Ahilik Teşkilatı, başta toplum, kültür, siyaset, ekonomi ve eğitim alanları olmak üzere yaşamın neredeyse her alanında bütüncül bir yaklaşım içinde önemli fonksiyonlar üstlenmiştir. Türk devlet geleneği içinde ortaya çıkan ve sahip olduğu fonksiyonlar, ilkeler ve uygulamalar ile bu geleneği güçlendirerek devamlılığına büyük katkılar sunan Ahilik Teşkilatı, Türk devletlerinin ilk günden beri takip ettiği “sosyal refah devleti anlayışından yola çıkarak geliştirdikleri milli ve medeni müesseselerden biridir” (Kaleli ve Topuz, 2010:1).

Çalışmanın konusu Türk tarihinde oldukça önemli bir yere sahip olan ve uzun yıllar varlığını sürdürerek tarihte kalıcı izler bırakan Ahilik Teşkilatı'nın Türk devlet geleneği içindeki yeri ve önemidir. Çalışma, Ahilik teşkilatlanması ve kültürünün tanıtılarak Türk devlet geleneği ile olan etkileşimini ana hatlarıyla ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle Ahilik Teşkilatı'nın kuruluşu, kökenleri ve tarihsel süreçteki gelişimi ele alınacaktır. Sonrasında ise Ahilik Teşkilatı'nın tarihsel gelişim süreci boyunca Türk devlet geleneği ve Ahilik Teşkilatı arasındaki karşılıklı etkileşim değerlendirilecektir.

2. AHİLİK TEŞKİLATI

2.1. Ahilik'in Kavramsal Yapısı

Ahilik Teşkilatı'nın yapısı, kökeni gibi konulara değinmeden önce Ahilik Teşkilatı kavramının temelini oluşturan Ahi kavramının etimolojik kökenini incelemek konuyu tam anlamıyla özümsemek için oldukça yararlı olacaktır. Ahi sözcüğü, Arapça kardeşim anlamına gelmektedir. Türkçe Ahi kelimesinin anlamı ile ilgili olarak en temel kaynak ise Divan-ı Lüğati't-Türk'tür. Divan-ı Lüğati't-Türk kaynağına göre Ahi kelimesi cömert ve eli açık anlamına gelen akı kelimesinden geldiği bilinmektedir (Kaya, 2013:42).

Toplum, kültür, siyaset, ekonomi ve eğitim alanlarında fonksiyonlara sahip ve bu alanlar başta olmak üzere birçok alanda önemli uygulamaları olan, Fütüvvet Teşkilatı'ndan temelini alan Ahilik Teşkilatı (Ayış, 2021:225), Ahi kelimesi, toplum düzeninde benzer anlamların ve anlayışların gelişmesini sağlamıştır. Ahilik Teşkilatı kardeşlik, dostluk, sevgi, saygı, cömertlik, yiğitlik kahramanlık, bağımsız ve özgür yaşam, üretmek, dürüst çalışmak gibi ilke ve değerlerle hem toplumu hem de devlet yapısını düzenli, sistematik ve dinamik bir yapıya kavuşturmuştur (Kaya, 2013:42).

Ahilik kelimesinin terim anlamı ise Anadolu ve Balkanlar'da 13. yüzyılda Türkler tarafından kurulan yardımlaşma ve dayanışmanın esas alındığı esnaf, sanatkâr ve üreticiden oluşan birlikleri ve bu birliklerin uyguladığı dinî, ahlâkî, siyasi, ticarî ve ekonomik ilkeler, kurallar ile prensipler bütünüdür (Akçakaya, 2018:412). Ahilik kavramının hem kelime anlamı hem de terim anlamından görüleceği üzere yalnızca Türk toplumuna özgü bir örgütlenme olan Ahilik Teşkilatı, varlığını sürdürdüğü her dönemde sadece esnaf örgütlenmesi olmamış, bunun yanında İslam inancı ile Türk geleneklerini birleştirip kaynaştırarak toplum, yönetim, askeri, kültür, siyaset, ekonomi ve eğitim alanları gibi alanlar başta olmak üzere yaşamın neredeyse her alanında mükemmel bireyler yetiştirerek mükemmel toplumlar elde etmeyi amaç edinmiştir (Balcı, 2021:71). Buradan hareketle Ahilik Teşkilatı'nın yüzlerce yıl önce Anadolu'da gelişen ve yaygınlaşan,

ticaretten sanata, askeriyeden eğitime her alanda dayanışma ve yardımlaşmayı esas alarak hareket eden milli ve sosyo-ekonomik bir kurum olduğunu ileri sürmek mümkündür (Arslan, 2015:249).

2.2. Ahilik Teşkilatının Tarihi Kökeni

Anadolu'da 13. ve 14. yüzyılda ortaya çıkan Ahilik Teşkilatı'nın temelini Fütüvvet Teşkilatı'ndan aldığına dair yaygın ve kabul gören bir anlayış bulunmaktadır. Ahilik Teşkilatı ile Fütüvvet Teşkilatı arasındaki büyük benzerlikler Ahilik Teşkilatı'nın Fütüvvet Teşkilatı'ndan temelini aldığı ve hatta onun bir devamı olduğu görüşünü oldukça güçlendirmiştir (Balcı, 2019:365). Arapça kökenli bir sözcük olan feta, genç, yiğit, delikanlı anlamına gelmektedir. Ahi kavramının sahip olduğu kardeşlik, cömertlik gibi anlamları birer değer olarak Ahilik Teşkilatı'nın temelini oluşturduğu gibi benzer anlamları ifade eden feta kavramının anlamı da Fütüvvet Teşkilatına temel anlamını vermiştir. Fütüvvet, "*İslamiyet'in tesirinde aşiret hayatından yerleşik hayata doğru evrilen Arap toplumunda göçebe aşiret dönemlerine ait Arap kültürünün asil insan idealinin karakterleri olan konukseverlik, cömertlik ve yiğitlik gibi değerlerin yeni yapıdaki yansımaları olarak müteâla edilebilecek olan toplum ideolojisinin adıdır*" (Aksoy, 2018:22).

Kuruluşu, yapısı, ilkeleri, unsurları Kur'an-ı Kerim ve Hz. Peygamberin sünnetleri esâs alınarak düzenlenen Fütüvvet Teşkilatı'nın bu esasların pratikte nasıl uygulandığı başta olmak üzere Teşkilatla ilgili neredeyse her şeyin yer aldığı ve bu bilgilerin günümüze kadar en iyi ve en doğru şekilde aktarılmasını sağlayan kaynak Fütüvvetnamelerdir (Yüksel, 2017:271). Fütüvvetten söz eden eserler anlamına gelen Fütüvvetnameler hem Fütüvvet Teşkilatı hem de Ahilik Teşkilatı'nın bir ana tüzüğü olarak kabul edilmiştir (Akçakaya, 2018:438).

Temelini ve ilkelerinin büyük bir çoğunluğunu Fütüvvet Teşkilatı'ndan aldığı belirtilen Ahi Teşkilatı büyük benzerlikler taşısa da Fütüvvet Teşkilatı'nın birebir kopyası değildir. Fütüvvet Teşkilatı, İran toprakları başta olmak üzere Anadolu dışında örgütlenmeye başlarken, Ahilik Teşkilatı milli bir örgütlenmedir. Bir başka farklılık ise Ahilik Teşkilatı ilkelerinin Fütüvvet Teşkilatı'na göre daha toplumsal anlamlar içerip, topluma yönelik olmasıdır. Fütüvvet Teşkilatı ilkeleri ise daha çok bireysellik içermektedir. Ahilik Teşkilatı'nın unsurlarından bazıları olan "*çekememezlik ve dedikodudan kaçınmak, cömertlik, şefkatli ve merhametli olmak, herkese iyilik yapmak ve iyiliklerini dilemek gibi birçok prensip, gerçekte Ahiliğin bireysel olmaktan çok, toplumsal hayatı Kur'an'ın övdüğü ahlâkî bir temelde düzene koymayı amaçladığını göstermektedir*" (Yüksel, 2017:272).

Ahilik teşkilatı bir kuşa benzetilirse, eğer kanadının birinin temelini İslam dininden ve Kur'an-ı Kerimden alan Fütüvvet Teşkilatı, diğer kanadını ise Türk örf, adet ve gelenekleri oluşturmaktadır. Tıpkı bir kuşun kanatların biri olmadan uçamaması gibi, Ahilik Teşkilatı bu iki temel bileşenden biri olmadan düşünülmemektedir. Çünkü bu iki özellik İslam inancı ve Türk gelenekleri Ahilik Teşkilatı için birbirinden ayrılmayan ve birlikte var olan olgulardır (Balcı, 2021:68).

Kaynağını Fütüvvet Teşkilatından alarak Anadolu'da Türk örf ve adetleri ile kuşanan Ahilik Teşkilatı bugünkü anlamıyla 13.yüzyılda hayata geçmeye başlamıştır. Sosyal, siyasi, iktisadi ve daha birçok sebeple kurulan Ahilik Teşkilatı'nın ortaya çıkmasındaki en temel sebebinin Türklerin Orta Asya'dan Moğol baskıları nedeniyle göç etmek zorunda kalmaları olduğu söylenebilir. Bu zorunlu göç dalgası Anadolu'ya doğru yola çıkarak Anadolu topraklarını yurt edinmeye başlayanlar arasında ilk sıralarda esnaf ve sanatkârlar yer almaktaydı. Her ne kadar Moğol baskısı yüzünden Orta Asya'dan göç etseler de Moğol tehlikesi hem Bizanslılara hem de Anadolu'ya kadar uzanmaktaydı. Bu tehlike karşısında korunmak için bir araya gelerek örgütlenme ihtiyacı doğması sonucunda Ahilik Teşkilatı ortaya çıkmıştır. Devamında gelen göçlerle teşkilata halkın ileri gelenleri, dini düşünürler, diğer esnaf ve sanatkârlar, düşünürler katılmış ve kendi alanlarında önemli katkılarda bulunmuştur. Teşkilatı meydana getiren bu kişiler daha sonra namerde muhtaç olmamak ve kendi alın teri ile helal para kazanarak sanatını, el becerisini icra etmek için atölyelerini ve tezgâhlarını kurmuşlardır. Bunun yanında bazen bir eğitim yuvası bazen bir misafir evi bazen de toplantı merkezleri olan Ahi zaviyeleri kurulmuştur. Yardımlaşma ve dayanışmanın en temel ilke olarak kabul edildiği bu zaviyelerin çatısı altında teşkilata katılanlara her mesleğin erbabı tarafından o meslekle ilgili ayrıntıları, özellikleri, püf noktaları, iş ahlakı verilmiş, sonrasında da bu bilgiler uygulamalı olarak işbaşında hayata geçirilmiştir. Ahilik Teşkilatı çatısı altında yalnız meslek, ticaret, sanat gibi alanlarda değil aynı zamanda İslami bilimler, Hadis, müzik, resim gibi günlük hayatı düzenleyici alanlarda da dersler verilmiştir (Yüksel, 2021:169).

Kökeni, fütüvvet teşkilatı ile olan ilişkisi, kuruluş aşaması bu şekilde olan Ahilik Teşkilatı kronolojik olarak 13.yüzyılda ortaya çıkmış 20.yüzyılda ise güç kaybetmeye başlamıştır. Coğrafi olarak ise Anadolu topraklarında ilk kez kurulmaya başlayan ve kent, kasaba ve en ücra köylere kadar bile yaygınlaşan Ahilik Teşkilatı, dönemsel

olarak hem Selçuklular Dönemi hem de Osmanlı Devleti Dönemi'nde varlığını sürdürmüştür (Ayış, 2019:100). Ahilik Teşkilatı'nın böylesine uzun yıllar boyunca varlığını sürdürmesinde ve kurumsallaşmasında etkili olan en önemli şahsiyet ise Ahi Evran olmuştur.

2.3. Ahi Evran (1171 - 1261)

Esas ismi Şeyh Nasirüddün Ebü'l- Hakayık Mahmud b. Ahmed ya da Mahmud bin Ahmed el- Hoyi (*Hoylu Ahmet'in oğlu Mahmut*) olan, bilinen adıyla Ahi Evran, 1171 senesinde İran'ın Batı Azerbaycan tarafında Hoy kasabasında doğmuş, 1261 senesinde vefat etmiştir. Kabri vefat ettiği Kırşehir'de Ahi Evran mahallesinde Ahi Evran Camii'nde bulunmaktadır. İlk tasavvuf eğitimini Horasan ve Maverâünnehir'de Ahmet Yesevi'nin öğrencilerinden almıştır. Yaşam boyu tanıdığı insanlar, hocaları Ahi Evran'a bilgi ve deneyim konusunda önemli katkılarda bulunmuştur. Bu kişilerden biri Kirmani'dir. Ahi Evran, Türk asıllı bir gezgin olan Menakıb- 1 Evhadüddini Kirmani ile bir Hac seyahatinde tanışmıştır. Bağdat'ta bulunduğu dönemde yine Kirmani başta olmak üzere ayrıca Fütüvvet Teşkilatının sözü dinlenen, saygın ve itibar sahibi üyeleriyle de tanışmış ve onlardan istifade etmiştir. Ahi Evran, 1206 yılında Anadolu Selçuklu Sultanı I. Gıyasettin Keyhüsrev döneminde Evhadüddin Kirmânî, Muhyiddin İbnü'l Arabî, Ebu Cafer Muhammed el-Berzaî ile birlikte Anadolu'ya gelmiş ve öncelikli olarak Kayseri'ye yerleşmiştir. Burada bir deri atölyesi açarak debbağlık yapmış ve "*Debbağların Pîri*" olarak tanınmıştır (Kökeni ve Büken, 2017:55).

Bu dönem Anadolu Moğol istilası altında iken Ahi Evran müritleri ile Kayseri'yi savunmuş ardından önce Denizli'ye sonrada şahsiyeti ile özdeşleştiği şehir olan Kırşehir'e gelmiştir (Okumuş vd., 2018:9). Türk toplumuna ve dünyaya Ahilik Teşkilatı gibi bir sistemi bir anlayışı bir değerler toplamını kazandıran Ahi Evran, toplamda 32 esnaf ve sanatkâr kuruluşunun liderliğini de yapmıştır. Ahi Evran'ın eşi Fatma Bacı da Ahilik Teşkilatı'na katkıda bulunmuş, "*Bacıyan-ı Rum*" adıyla anılan bir teşkilatlandırma ile kadın gücünü ekonomik hayata dâhil etmiş, kadınlar arası dayanışma ve işbirliğini tesis etmiştir (Esmer ve Alan, 2018:9).

Ahi Evran'ın Ahilik Teşkilatı kurarak böylelikle toplumun ihtiyaçlarının giderilmesi ve bu faaliyetlerin meslek grupları oluşturup onlar eliyle yapılması ile ilgili düşüncelerini yani kısacası Ahilik Teşkilatı'nın da amaçları ve ilkeleri ile ilgili olarak düşünceleri, Letaif-i Hikmet kitabından alıntılanıldığı şekliyle Bayram (1991:137) şu şekilde aktarmıştır;

"Allah insanı medenî tabiatlı yaratmıştır. Bunun mânası şudur. Allah insanları yemek, içmek, giymek, evlenmek, mesken edinmek gibi çok şeylere muhtaç olarak yaratmıştır. Hiç kimse kendi başına bu ihtiyaçları karşılayamaz. Bu yüzden demircilik ve marangozluk gibi çeşitli meslekleri yürütmek için çok insan gerekli olduğu gibi, demircilik ve marangozluk da bir takım alet ve edevatla yapılabileceği için bu alet ve edevatı tedarik için de çok sayıda insan ihtiyaç vardır. Böylece insanın ihtiyaç duyacağı bütün sanat kollarının yaşatılması gerekir... Toplum, çeşitli sanat kollarını yürüten insanlara muhtaç olduğuna göre, bu sanatların her birini yürüten çok sayıda insanların belli bir yere toplanmaları ve her biri kendi sanatıyla meşgul olmaları gerekir ki, toplumun bütün ihtiyaçları görülmüş olsun"

2.4. Ahilik Teşkilatı'nın Yapısı ve İlkeleri

Ahilik Teşkilatı ortaya çıktığı günden başlayarak geliştiği ve varlığını sürdürdüğü her dönemde o dönemlerin sahip olduğu mevcut şartlara, ihtiyaca ve isteklere göre toplum, kültür, siyaset, ekonomi ve eğitim alanları ve daha birçok alanda yeni sistemler meydana getiren oldukça kapsamlı bir teşkilattır. Her şeyden önce ahilik teşkilatının amacının ne ya da neler olduğunu incelemek, Teşkilatın yaptığı uygulamaları anlamlı kılmak için oldukça önemli olacaktır. Ahilik Teşkilatı'nın en büyük en temel ve önemli amacı kâmil insan yetiştirmek, "*Hakk'a hizmet halka hizmet*" anlayışıyla hem dünyevî hem uhrevî bir yapı oluşturmaktır. "*Hiç ölmeyecekmiş gibi bu dünya için, yarın ölecekmiş gibi ahiret için çalışan*" ve dünyayı bir imtihan yeri olarak gören bir yaşam felsefesine sahiptir. Ahilik Teşkilatı'nın sahip olduğu bu amaç ve felsefe onu diğer bütün sistem ve teşkilatlardan farklı kılan en önemli sebeptir (Balci, 2019:368).

Bu amaç öncelikli olarak Ahilik Teşkilatı'nın yapısının baştan sona çok iyi tasarlanmasına ve her alana hitap eden her sorunu çözen bir teşkilat yapısının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ahilik Teşkilatı üyelerden oluşan bir teşkilattır. Bu yüzden her şeyden önce Ahilik Teşkilatı'na girmek için bir üyelik gerekmektedir. Günümüzde tıpkı meslek odalarında olduğu gibi ancak üyelik gerçekleştirildiğinde teşkilata girip oranın bir parçası olunmaktadır. Fakat bu üyelik basit bir şekilde sadece kâğıt üzerinde yazılı ya da sözlü bir şekilde olmayıp belli

şekillere ve törenlere bağlı kalınarak yapılmıştır. Asil aza uzun ve detaylı incelemeler sonucunda üye olmaya hak kazanan kişi ahiliğe giriş şerbeti içip (Şûrb), şed veya peştamal kuşanıp daha sonra da şalvar giyerek teşkilata girmiş Ahilik Teşkilatı'nın bir üyesi olurdu (Karaman, 2004:98).

Ahilik Teşkilatı'na girmek isteyen kişilerin Teşkilata öncelikle başvuruda bulunması gerekmektedir. Yapılan bu başvuru üzerine kişinin terbiyesi üzerinde incelemeler yapıp sonrasında yapılan incelemeler olumlu yönde olursa durum zaviyede görüşülmüş, uygun görülürse de bir tören eşliğinde kişi üyeliğe kabul edilmiştir. Ahilik Teşkilatı'na giren Ahilik Teşkilatı üyesi olan bir kişi için meslek hayatının ilk kademesi yamaklıktır. Yamaklar iş yerlerinde atölyelerde, imalathanelerde sahip olduğu meslek ile ilgili eğitim görürken aynı zamanda iş dışında da zaviyelerde dini, ahlaki ve toplumsal bilgileri alarak eğitimlerini bir bütünlük bir ahenk içinde yeknesak olarak almışlardır. Ahilik Teşkilatı'na yeni üye olarak yamaklık aşamasında olan üye kişiye öncelikle teşkilatın adab ve erkânı öğretilmiştir. İki yıl boyunca herhangi bir ücret almadan yamaklık yapan kişi, özel bir tören düzenlenerek çıraklık aşamasına yükseltilmiştir. Çıraklık aşamasında ise yamaklık aşamasında olduğu gibi belirli bir süre bulunmamaktadır. Her meslekte farklı süreler belirlenmiş olmakla beraber çoğunlukla 1001 gün süre olarak belirlenmiştir. Fakat kuyumculuk gibi hüner ve beceri gerektiren bazı mesleklerde süre 20 yıla kadar uzayabilmekteydi. Çırak ve ustası arasında karşılıklı bir ilişki bulunup, çırak ustasına itaat edip ona uyum sağlarken, ustası çırağa mesleğinin tüm inceliklerini ve iş hayatı için gerekli olabilecek tüm bilgileri öğretmekteydi. Bir sonraki aşama kalfalık aşamasıdır. Bu aşama tüm meslekler için sabit 3 sene olarak belirlenmiştir. Yamaklık ve çıraklık aşamalarında üyelerin daha çok mesleklerinde olgunlaşmaları, mesleğe ısınmaları yönünde çalışmalar yapılırken kalfalar ise mesleki eğitim ve uygulamalar yanında kılıç kuşanma, at binme, atıcılık gibi spor ve askeri eğitimler de almışlardır. Son olarak tüm bu eğitimleri başarı ile tamamlayıp bütün aşamaların sonuna gelen kalfa, son aşama olan ustalık aşamasına yükselmek için bir sınav niteliği taşıyan bir törene tabii tutulmaktaydı. Bu törende kalfanın kendi mesleğindeki el sanatını bizzat kendisi bir eser şekline getirerek bu eseri Ahi vekilinin başkanı olduğu ustalar meclisine sunması gerekmektedir. Eser, zaviyede toplanmış olan bu meclis tarafından beğenilip onaylandığında kalfalık aşamasında olan kişi ustalık aşamasına geçip artık o işin bir ustası haline gelmektedir. Genellikle ilkbahar aylarında yapılan bu tören geleneğinde görülmektedir ki kalfa, usta olurken hem ustasının hem de ustalar meclisinin rızası ve onayını almaktaydı.

Üyelik şartları böylesine sıkı kurallara bağlı olan Ahilik Teşkilatı'nın teşkilat yapısı incelendiğinde de oldukça sistematik ve düzenli bir yönetim anlayışına sahip olduğu görülmektedir. Ahilik Teşkilatı içinde ahi birliklerinin başında bir başkan ve beş üye olmak üzere altı kişiden oluşan bir idare heyeti bulunmuştur. Ahi birliklerinin başında ise esnaf şeyhi bulunmaktaydı. Esnaf şeyhlerinin, ahiliğin idaresinde önemli görevleri bulunmuş ve geniş yetki ve sorumluluklarla donatılmışlardır. Ahi teşkilatlarında sayısı değişmekle beraber şu beş mertebe bulunmaktadır. "*Birincisi; teşkilata yeni giren yiğitler, ikincisi; Ahi bölükleri, üçüncüsü; Halife, dördüncüsü; Şeyh, beşincisi; Seyhü'l meşayih'tir.*" Ahilerin idare heyeti her sanat ve meslek kolunda kendi azaları arasından seçilmiş kişilerden meydana gelmiştir. Kendilerine kadı tarafından seçim sonrası resmi bir vesika olan icazet verilip, icraatları ve neticeleri büyük meclise bildirmişlerdir. Birlik idari heyeti her ay üç günde toplanması esastır. İdare heyeti, birliğin hazinesi mahiyetinde olan "*Orta Sandığı*"nı idare ederdi (Karaman, 2004:99). Ahi birliklerinde yönetim, organizasyon ve görev dağılımı şu şekilde yapılmıştır (Arslan, 2015:255);

- **Ahi Baba:** Kethüda, Ombudsman, Yönetim Kurulu Başkanı.
- **Yiğitbaşı:** Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı.
- **Ustabaşı ve İşçibaşı:** Kalite Güvence ve Üretim Sorumlusu.
- **Hakem Heyeti:** Ehl-i Sına'a veya ehl-i Hibre. Tüketici Haklarını Koruma.
- **Müşteri Şikâyet Masası ve Ahi Birliklerinin Yönetim Kurulu Üyeleri:** Yiğitbaşı'na bağlı çalışırlar.
- **Yolatası:** Ustalık yolunda yetişen kalfaların is dışı eğitiminden sorumlu kıdemli ustalardır.
- Usta, Kalfa, Çırak, Yamak.

Ahilik Teşkilatı'na üyeliğin basit ve kolay bir şekilde yapılması yerine üyelik sırasında yapılan kapsamlı araştırmalar ve sonrasında bu şekilde ritüellerle giriş yapılması, bu şekilde teşkilata girme ve üye olma aşamalarına oldukça önem verilmesi, Ahilik Teşkilatı'nın üyesi olacak kişilerin çok önemli bir görevi yüklediklerinin farkında ve bilincinde olmaları için oldukça önemli göstergeler olmuştur (Karaman, 2004:98).

Ahilik Teşkilatı'nın temelinde bulunan ve uygulamalarına, faaliyetlerine yön veren, İslam dini, Kur'an-ı Kerim ve Hadisler ile Türk örf, adet ve geleneklerinin harmanlandığı belli bazı ilkeler bulunmaktadır. Ahilik Teşkilatı'nın yalnızca bir meslek örgütlenmesi olmayıp yaşamın tüm alanlarına nüfuz eden oldukça kapsamlı bir örgütlenme olmasından dolayı sahip olduğu temel ilkelerde buna bağlı olarak ilişkisel açıdan

gruplandırılabilir. Kişinin diğer insanlarla olan ilişkisi, Allah ile olan ilişkisi, iş ve işi ile ilgili sorumluluklar ilişkisi, ahlak ilişkisi bunlara örnek verilebilir. Temel başlıkları bunlar olan ilkeler ayrıntılı olarak şu şekildedir (Çoban, 2018:94-95);

- *İnsan - İnsan İlişkisi*
 - ✓ Kötü söz ve hakaretlerden kaçınmak,
 - ✓ Sır saklamak,
 - ✓ Riyakakâr ve yiyicilerden uzak durmak,
 - ✓ İkranda ve iyilikte bulununca başa kakmamak,
 - ✓ Gelmeyene gitmek, dost ve akrabayı ziyaret etmek,
 - ✓ Yaptığı iyilikten karşılık beklememek,
 - ✓ Maiyyetinde ve hizmetindekileri korumak ve gözetmek,
 - ✓ Örf, adet ve törelere uymak,
 - ✓ Başkalarının malına hıyanet etmemek,
 - ✓ Dedikodu etmemek,
 - ✓ Hizmette ayırım yapmamak,
 - ✓ Cömert, ikram, kerem ve lütuf sahibi olmak,
 - ✓ Hataları yüze vurmamak,
 - ✓ Dostluğa önem vermek,
 - ✓ Suçluya yumuşak davranmak,
 - ✓ Kötülük edenlere iyilikte bulunmak,
 - ✓ Küçüklere karşı sevgi, büyüklere karşı edepli ve saygılı olmak,
 - ✓ Komşularına iyilik etmek,
 - ✓ Fakirlerle dost olmak, zenginlere, zenginliği sebebiyle itibar etmemek,
- *Allah - İnsan İlişkisi*
 - ✓ Yapılan iyilik ve hayırda hakkın hoşnutluğundan başka bir şey gözetmemek,
 - ✓ Allah'a güvenmek,
 - ✓ Hakkı muhafaza etmek,
 - ✓ Yaratan sebebiyle yaratılanı hoş görmek,
 - ✓ Hakkı söylemek,
- *İş - Sorumluluk İlişkisi*
 - ✓ Bir sanat ve meslek sahibi olmak,
 - ✓ Ahiler birkaç iş veya sanatla değil, yeteneklerine uygun olan tek bir iş veya sanatla uğraşmalı,
 - ✓ Âlimlerle dost olup dostlara danışmak,
 - ✓ İlim sahibi olmak, ulemayı sevmek, onlara karşı küçük düşmemek, öğrendiği bilgileri yerinde ve zamanında kullanmak,
 - ✓ İşinde ve hayatında güvenilir olmak,
 - ✓ Başkalarının işlerini gönülden samimi olarak yapmak,
- *İnsan - Ahlak İlişkisi*
 - ✓ Tatlı dilli, güler yüzlü olmak,
 - ✓ Sabır ehli olmak,

- ✓ Öfkesine hâkim olmak,
- ✓ Makam ve mevki sahibi iken tevazu sahibi olmak,
- ✓ Ahdinde, sözünde ve sevgisinde vefalı olmak,
- ✓ Bela ve musibetlere sabır ve tahammüllü olmak,
- ✓ İyi huylu ve güzel ahlâklı olmak,
- ✓ Gözü tok ve kanaat sahibi olmak,
- ✓ Eli, kapısı ve sofrası açık olmak,
- ✓ İçi, dışı, özü, sözü bir olmak,
- ✓ Dünyaya ait şeylerle övünmemek, kibirlenmemek,
- ✓ Sözü bilmek ve sözünde durmak,
- ✓ Utanma duygusuna sahip olmak,
- ✓ İyiliği emretmek, kötülükten alıkoymak,

Ahilerin kurmuş olduğu bu teşkilat günümüzdeki esnaf odaları, sendikalar, ticaret odaları, sanayi odaları, eğitim hizmetleri veren kuruluşlar ile Türk Standartları Enstitüsü gibi kurum ile kuruluşların temeli olarak görülmektedir (Öztürk, 2015:4). Ahilik Teşkilatı, "*çatışmacı olmayan dayanışmacı bir ruh yapısı ile zengin ile fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, millet ile devlet, kısaca toplumun bütün fert ve kurumları arasında iyi münasebetler kurarak herkesin huzur içinde yaşaması*" (Bulut, 2009:37) amacı güden ve neredeyse tüm çalışan ve üretenlerin bir modeli olarak gösterilebilmektedir (Öztürk, 2015:4).

2.5. Ahilik Teşkilatı'nın Fonksiyonları

Ahilik Teşkilatı'nın bir kültür bir felsefe haline gelmesinde ve bugün hala bir tartışma ve inceleme konusu olmasında en önemli nedeni sosyal, dini, siyasi, idari, ekonomik alanlar başta olmak üzere yaşamın neredeyse her alanına nüfuz edecek kadar kapsamlı ve güçlü bir yapıda olmasıdır. Ahilik Teşkilatı'nı en iyi şekilde incelemek ve anlamak için sahip olduğu fonksiyonlara göz atmak oldukça faydalı olacaktır.

2.5.1. Ahilik Teşkilatı'nın Sosyal Fonksiyonları

Sosyal yaşamın düzenlenmesi ile ilgili olarak Ahilik Teşkilatı'nın üstlenmiş olduğu fonksiyonlardan en önemlisi toplum için barış, huzur ve güvenliğin tesis edilmesidir. Ahiler özellikle bu konu üzerinde oldukça titizlikle durmuş, şehirlerde neredeyse polis ve zabıta görevi görmüştür. Toplumun ahlakını bozan, düzenini ve güvenliğini tehdit eden durum ve kişiler her zaman ahilerin yakın gözleminde olmuştur (Akçakaya, 2018:446).

Günümüzde yaygın olarak kullanılan ve tartışılan iş etiği, iş ahlakı ve sosyal sorumluluk gibi kavramları Ahilik Teşkilatı sosyal hayatı düzenlemesi açısından iş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramlarını yüzyıllar önce kullanmıştır. Yamak ve usta arasındaki ilişkinin her alanı kurallarla ve ilkelerle belirlenmesi iş ahlakının oluşmasında en önemli etkidir. İş ahlakını oluşturan ilkeler doğrudan iş hayatındaki ilişkileri dolaylı olarak da toplumsal hayatı belirlemeye yardımcı olmaktadır. Bu ilkelerden bazıları ise şu şekildedir: *Doğruluktan ayrılmamak, cömert olmak, misafirperver olmak, yalan söylememek, utanma duygusuna sahip olmak, eline, diline, beline sahip olmak, kanaatkâr olmak, iş bölümü, çalışma azmi ve alın terinin önemliliği, yardımlaşma, kalite ve standardizasyon ile piyasanın kontrolü ve tüketicinin korunmasıdır* (Durak ve Yücel, 2010:161).

Sosyal sorumluluk açısından ise Ahilik Teşkilatı'nın yaptığı uygulamalara en iyi örnek "*orta sandıkları*" verilebilir. Orta sandıkları aslında bir bakıma sosyal yardımlaşma ve dayanışma sandığı olarak kullanılmıştır. Orta sandığı, esnaftan toplanan aidat, mülk gelirleri, yamaklıktan çıraklığa, çıraklıktan kalfalığa ve son olarak ustalığa geçişte verilen harçlar, bağışlar ve yardımlardan oluşmuştur. Bu toplanan yardımlar işi iyi gitmeyen, kazancı az olan esnafa, işlerini büyütme isteyen esnafa, vefat edenin cenaze masrafına, evlenenlerin düğün masraflarına, kimsesiz, fakir ve ihtiyaç sahiplerine verilmiştir (Akçakaya, 2018:449).

2.5.2. Ahilik Teşkilatı'nın Ekonomik Fonksiyonları

Yüzyıllar önce bir mesleki örgütlenme olarak kurulup sonrasında tüm alanlara yayılan Ahilik Teşkilatı'nın ekonomik alanda da düzenleyici, geliştirici, yürütücü birçok fonksiyon üstlendiği görülmektedir. İşbölümü, üretim anlayışı, dayanışma, kalite anlayışı gibi ticari hayatın düzenlenmesinde oldukça önemli olan bu kavramlar Ahilik Teşkilatı'nın ekonomi alanında gösterdiği en önemli fonksiyonlardır (Öztürk, 2015:6).

Ahilik Teşkilatı, Ahilere her fırsatta çalışmanın ve üretmenin ne kadar önemli olduğundan bahsetmiş ve onları her zaman çalışmaya ve üretmeye teşvik etmiştir. Parayı bir amaç değil araç haline getiren Ahilik Teşkilatı için üretilen ürünün kalitesi dikkat edilen en önemli unsurdur. Ürünlerin kalitesiz ve kusurlu olması kesinlikle yasaklanmıştır. Ayrıca Ahilik Teşkilatı ürünleri ihtiyaçlara bağlı olarak üretilmesi şeklinde düzenlemiş böylelikle ihtiyaç fazlası üretimin önüne geçilerek ürünlerin, kaynakların ve iş gücü emeğinin israf edilmesi engellenmiştir (Akçakaya, 2018:442).

Ahilik Teşkilatı'nın ekonomik hayata yaptığı katkılardan, üstlendiği fonksiyonlardan biri de ticaret yaparken bireysel ve toplumsal kaygılarla hareket etmekle kalmayıp dışa bağımlı olmadan kendi kendine yeten bağımsız bir ekonomik yapıya sahip olmak amacıyla yerli üretimi destekleyen uygulamalar yaparak olmuştur (Akçakaya, 2018:444). Ahilik Teşkilatı'nın ekonomik alanda göstermiş olduğu bir başka fonksiyonu da her meslek ve zanaat dalından esnafın mal üreticisi olarak sayısını ve üretimini o şehrin nüfusuna göre düzenlemesidir. Böyle bir düzenleme ile var olan ihtiyaçtan ne eksik ne fazlası olacak şekilde üretim yapılmasını sağlamıştır. Böylelikle üreticinin ve tüketicinin maddî ve manevî açıdan zor duruma düşmesi engellenmiştir. Bu düzenleme ile görülmektedir ki Ahilik Teşkilatı hem üreticiyi hem tüketiciyi birlikte koruyan bir ekonomik yapı ve anlayış oluşturmuştur. Parayı bir amaç değil araç olarak kabul eden Ahilik Teşkilatı, kazanılan paranın belli ölçülerde saklanması gerektiği belirtilmiş, böylelikle hem Ahilere kanaat etmeyi, haddini aşmamayı benimsetmiş hem de sermaye birikimini denetim altına almış böylelikle de karaborsacılık ve vurgunculuğu engellemiştir (Balcı, 2021:77).

2.5.3. Ahilik Teşkilatı'nın Dini ve Ahlaki Fonksiyonlar

Ahilik Teşkilatı'nın varlık gösterdiği her alanda belirlemiş olduğu ilkeler Kur'an ayetleri ile Hz. Peygamber'in hadislerini referans alınarak belirlenmiştir. Ahilik Teşkilatı, İslam dinin en temel iki kaynağı olan Kur'an-ı Kerim ve Hadisler ışığında toplumun hareket etmesi, tutum ve davranışlarını bunlara göre düzenlemesi gerektiği ve yaşamın her alanında bu hassasiyeti taşımaları gerektiğini aktarmıştır (Ayiş, 2019:95).

Ahilik Teşkilatı'nın en temel amaçlarından biri olan kâmil insan yaratmak, teşkilata hâkim olan ilkelerden örneğin yardımseverlik, cömertlik, misafirperverlik; ahilerin sahip olduğu özelliklerden örneğin helal kazanç sağlamak, ahlaklı olmak, ilim sahibi olmak ve diğer tüm ilke ve uygulamaların kaynağı öncelikle Kuran-ı Kerim ve Hz. Muhammed'in hadisleridir. Ahilik Teşkilatı'na hâkim olan tüm ilkeler, amaçlar, değerler ve hatta üstlendiği tüm fonksiyonlarının temelinde iki önemli argüman Kur'an-ı Kerim ve hadislerdir. Temelini bu değerlerden alan Ahilik Teşkilatı'nın dinî fonksiyonu neredeyse hayatın her alanında uygulanan her ilke ve değerde belirgin şekilde hissedilmekte ve görülmektedir. Örneğin Kur'an-ı Kerim insanlar arasında ırk, dil, din gibi hiçbir farklılık gözetilmemesi gerektiğini emretmiş, Ahilik Teşkilatı da bu buyruğa uygun olarak ayrımcılığı reddetmiş, eşitlik ve adalet ilkelerini destur edinmiş ve uygulamıştır. İslam dininin en önemli ibadetlerinden zekât, sadaka, hac ve kurban gibi ibadetler sayesinde sosyal yapıdaki farklılıklar en az seviyeye inmekte, toplumsal dengenin, huzurun ve barışın oluşmasına katkı sağlamaktadır (Kıyak, 2017:2501).

3. TÜRK DEVLET GELENEĞİ VE AHİLİK TEŞKİLATI

Dünyanın en kadim ve en köklü milletlerinden biri olan Türkler, sahip olduğu büyük tarihi ve kültürel birikim ve özellikleri ile diğer birçok milletten ayrılmaktadır. Özellikle devlet kavramına her dönem çok büyük bir önem veren Türkler neredeyse hiçbir zaman devletsiz kalmamıştır. Türkler için böylesine önemli bir kurum olan devlet kavramı zamanla bir anlayış ve gelenek haline de gelmiştir. Türk devlet geleneğinin oluşmasını sağlayan nedenler ve olgular ise toplumun yaşam tarzı, ekonomik faaliyetleri, iklim, coğrafya, nüfus gibi faktörlerdir. Türk devlet geleneği her dönem farklı evrelerden geçerek yaşadığı değişimler ve devam eden özellikleri ile bugün hala sahip olduğumuz bir gelenek olmuştur. Bu geleneğin oluşmasında en temel faktörlerden biri olan, *“ekonomide sistemli bir besicilik, inançta tek tanrı inancı, hukukta evrensellik, ailede adalet, mazide tarihilik, ahlakta alplık ve benzeri özelliklere sahip”* bozkır kültürüdür. Bozkır kültürünün yanında Türk milletinin sahip olduğu sosyal yapısı, töre ve yasaları Türk devlet geleneğini oluşturan diğer özelliklerdir (Güney, 2022:26).

Tüm dünyaya mal olmuş ve hala süregelen bu Türk devlet geleneği içinde Ahilik Teşkilatı'nın rolü, yeri, önemi ve katkılarının neler olduğu ise çalışmamızın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu yüzden öncelikle Ahilik Teşkilatı'nın ortaya çıkmasına zemin hazırlayan tarihsel olayların ve koşulların ne olduğunu, ortaya çıktığı dönemde Türk devlet anlayışı ve yapısının nasıl olduğunu incelemek oldukça önem arz etmektedir.

Ahilik Teşkilatı, Arap İslam coğrafyasında ortaya çıkan Fütüvvet Teşkilatının Anadolu topraklarında Türk örf ve adetleriyle birleşerek kurumsallaşmasıdır. Fütüvvet Teşkilatı İslam dinin yayıldığı dönemlere paralel olarak Emeviler döneminde ortaya çıkarken, Ahilik Teşkilatı Anadolu Selçuklu devleti döneminde I. İzzeddin Keykavus ve I. Alaeddin Keykubad'ın Fütüvvet Teşkilatına girmeleri ile Anadolu'da kuruluşunu tamamlamıştır. Ahilik Teşkilatı'nın Anadolu'da bu şekilde kurulmasına neden olan sebeplerin başında Orta Asya'da Moğol istilasından kaçarak Anadolu topraklarına gelen tüccar ve sanatkârları, yerli tüccar ve sanatkârların karşısında mesleklerinde tutunabilmeleri için örgütlü bir hale gelme ihtiyacının doğmasıdır. Anadolu'da mevcut tüccar ve sanatkârlar ile rekabet etme ve onlar karşısında tutunabilme ihtiyacı ile doğan Ahilik Teşkilatı sahip olduğu dayanışmacı ve işbirlikçi ruhu ile tüm Anadolu'da kısa zamanda yayılarak sadece bir meslek örgütlenmesi olmaktan çıkarıp çok yönlü bir teşkilat haline gelmiştir. Sadece mesleki ve ticaret anlamında bir arada olma ihtiyacı değil aynı zamanda bu dönemde Anadolu'da mevcut siyasi durumda Ahilik Teşkilatı'nın orta çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu dönem birbirleriyle sürekli çatışan grupların varlığı toplumda ciddi bir rahatsızlık ve güvensizlik oluşturmuştur. Bu grupları uzlaştırmak, uzlaştırmak de aşiret gelenekleri ile değil yerleşik yaşam tarzı değerlerini kullanmak Ahilik Teşkilatı'nın varlığı için oldukça önemli nedenler olmuştur. Bu gereklilikler ile toplumun huzurunun sağlanması ihtiyacı Ahilik Teşkilatı'nın Anadolu'da kurulmasını sağlayan diğer nedenlerden bir olmuştur (Ayış, 2021:232).

Anadolu'da Anadolu Selçuklu Devleti Dönemi'nde, dönemin sosyal, siyasi, ekonomik, kültürel şartları içinde ve bu şartların etkisi ile Türk örf ve adetleri ile İslam Dinin buyruklarının birleşimi ile büyük bir hızla gelişim gösteren Ahilik Teşkilatı Anadolu'nun en ücra köylerine dahi giderek yaygınlaşarak bir meslek örgütlenmesinin ötesinde çok yönlü bir teşkilat haline gelmiştir. Toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda meydana gelen Teşkilat varlığı boyunca çeşitli alanlarda ihtiyaçları gidermek, eksikleri tamamlamak ve toplumsal refahı sağlamak amaçlarını edinmiştir (Aksoy, 2018:23).

Anadolu Selçuklu döneminde kurulan Ahilik Teşkilatı bu dönem Selçuklu Sultanları ile oldukça iyi ilişkiler içinde olmuş, karşılıklı bir sevgi bağı oluşmuştur. Bununla birlikte Anadolu Selçuklu devleti gücünü kaybedip yıkıldıktan sonra Osmanlı Devleti kurulurken de Ahilik Teşkilatı oldukça önemli rol oynamıştır. Özellikle Türk devlet geleneğinin önemli bir unsuru olan "*Türkler devletsiz kalamaz*" anlayışıyla Anadolu Selçuklu devleti yıkılırken tüm unsurlarıyla egemen bir devlet yapısından söz etmenin güç olduğu kısa bir dönem yaşanmış olmakla birlikte bir yandan da yeni bir devletin kuruluş aşamasına geçilmiştir. Çünkü Türk devlet geleneğine göre Türkler devletsiz, başsız kalamazlar, devletli bir millet olmak Türklerin mayasında bulunmaktadır. Türk devlet geleneğine göre Türk devletinin en temel amacı nizam-ı âlemdir. Bu devlet yapısı güçlü olmayı adil ve eşit davranmayı gerektirmektedir. Devlet olmayınca, gerekli özgürlükleri sağlamayınca insanlar dinini de yaşayamayacak ve ibadetlerini yapamayacaktır. Türk devlet geleneğinde İslam dininin özgürce yaşanması için de devlet vazgeçilemez ve gerekli en temel kurumdur. Tüm bu nedenlerle devlet Türklerin her zaman en kadim kurumu olmuş ve Ahilik Teşkilatı da bu bilinç ile Türkleri devletsiz bırakmamak için yeni bir devlet olarak Osmanlı Devleti'nin kurulması ve gelişmesinde oldukça belirleyici roller üstlenmiştir (Çetin, 2021:318).

Beylikler döneminden başlayarak Osmanlı Devleti Dönemi'nde özellikle Konya, Kayseri, Sivas gibi kentlerde Ahilik Teşkilatı tarafından çeşitli sanat dallarında uzmanlaşan açık ve kapalı çarşılar yapılmıştır. Sahip olduğu düzenli iç örgütlenme ile Ahilik Teşkilatı, daha önceki bölümlerde bahsettiğimiz fonksiyonları yerine getirerek toplumun tümünde etkileyici ve yönlendirici bir rol üstlenmiştir. Fakat üstlendiği bu fonksiyonları yerine getirirken o dönem Batı'da çalışma hayatında yer alan örgütlenmelerdeki işveren ve patron ilişkisinden farklı olarak Ahi birliklerinde, ustalar ile çırak, yamak ve kalfa arasında bir işbirliği inşa edilmiş ve hem çalışanların hem tüketicilerin ve hatta tüm toplumun haklarını koruyacak bir sosyal güvenlik mekanizması şeklinde faaliyetler göstermiştir. Bu anlayış ile Ahilik Teşkilatı Osmanlı toplumunda sosyal yapıyı oluşturan unsurlardan soylular, burjuvalar, bürokratlar ve din adamları gibi, egemen ve sömürücü vasıflara sahip bir sınıf oluşturmak yerine, üreticiliği esas alıp sosyal katmanlara dayanmış ve bu kesimleri öne çıkartmıştır. Böylece, ticari ve ekonomik kalkınmayı sağlayan, iş, meslek, esnaf ve sanat erbabının örgütlenmesine giderek şehir hayatına düzenlilik getiren, esnaf ve sanatkârlar arasında gerçekleştirdikleri yardımlaşma ve dayanışma ile toplumsal dengeli kuran önemli görevler üstlenmiştir (Kızıler, 2015:415).

Anadolu'da 13. yüzyılda ilk temelleri atılan, Selçuklu Devleti'nin hâkimiyetinin sona ermesi üzerine, Anadolu'daki birliğin oluşturulmasında ve Osmanlı Devleti'nin kurulmasında büyük bir role sahip olan Ahilik Teşkilatı, tüccar ve sanatkârların bir araya gelerek teşkilatlanmalarını sağlamış, yerleşim merkezlerinde sosyal,

ekonomik ve ticari düzeni oluşturarak varlığını sürdürdüğü her dönemde olduğu gibi bu dönemde de sosyal, siyasi, ekonomik ve kültürel yapının gelişmesini sağlamıştır. Anadolu Selçuklu Devleti Dönemi'nde kurulan Osmanlı Devleti döneminde gelişen bir sistem bir teşkilat bir anlayış bir değerler bütünü olan Ahilik Teşkilatı, Türk-İslâm devletlerinin dini ve sosyal yapısının en önemli kurumu haline gelmiştir (Bekci vd., 2021:283).

Osmanlı İmparatorluğunun iç ve dış siyasetinin zayıflaması ve eski gücünü kaybetmesi ile Osmanlı Devleti'nin gücünün zayıflaması Ahilik Teşkilatının da güç kaybetmesine neden olmuştur. Osmanlı Devleti'nin duraklama ve gerileme döneminde yapılan savaşların çoğundan mağlup olarak ayrılması sonucunda savaş galibiyetiyle elde edilen ganimet gelirleri azalmış, bunun yanında savaş maliyetleri de oldukça artmıştır. Savaş ganimetleri ile gelirini karşılayan insanlar bu durum karşısında esnaflığa başlamıştır. Bu da Ahilik Teşkilatı'nın itibarını azaltmış ve imajını zayıflatmıştır. Ahilik Teşkilatı'nın güç kaybetmesinin bir başka nedeni, bu dönem yaşanan Sanayi Devrimi'nin öncelikle ekonomi alanı başta olmak üzere yaşamın her alanını derinlemesine etkilemesidir. Tüm dünyayı etkisi altına alan bu büyük gelişme karşısında Ahilik Teşkilatı bu gelişmeye ayak uydurmakta oldukça güçlük çekmiş ve devrimin en önemli gelişmesi olan makineli üretime geçememesi Ahilik Teşkilatı'nın gerilemesine neden olmuştur. Sanayi Devrimi ile küçük tezgâhlar ve atölyelerden makineli üretimin yapıldığı büyük fabrikalara geçilmiştir. Makineli üretimle sağlanan hızlı, seri ve ucuz üretim karşısında Ahilik Teşkilatı rekabet edemez bir hâle gelmiştir. Ahilik Teşkilatı'nın gerilemesi ve güç kaybetmesi nedenleri arasında sayılabilecek son neden ise 1838'de Mustafa Reşit Paşa tarafından imzalanan Osmanlı-İngiliz Serbest Ticaret Antlaşmasıdır. Bu antlaşma ile Osmanlı toprakları Avrupa'nın açık pazarı haline gelmiştir. Bu durum da Türk esnaf ve sanatkârlarının oldukça zor durumda kalması sonucunu doğurmuş ve Ahilik Teşkilatı'nın çöküşü hızlandırmıştır (Durak ve Yücel, 2010:162-163).

Ahilik Teşkilatı, Osmanlı Devleti'nin son döneminde bahsettiğimiz bu sebeplerle eski gücünü kaybetmiş ve Lonca adını alarak yapısal, fikirselsel ve işlevsel açıdan bir değişim ve dönüşüm yaşayarak görevini sürdürmüştür. Ahilik geleneğinin Türk toplumuna yaptığı etkilerin izlerini görmek için, Anadolu'da herhangi bir sanat veya meslek dalında usta-kalfa-çırak ilişkisine bakmak yeterli olacaktır. Günümüzde Ahilik Teşkilatı'nın yerini, esnaf örgütleri ve ticaret odaları aldığına dair ortak görüş mevcuttur (Karasoay, 2003:17).

4. SONUÇ

13. yüzyıl'da Fütüvvet Teşkilatından temel alınarak ona hem birçok açıdan benzer hem de bazı yönlerden ondan oldukça farklı bir yapı inşa ederek ortaya çıkan Ahilik Teşkilatı, Fütüvvet Teşkilatı'ndan İslam dini inancını, kurulduğu, geliştiği ve yayıldığı topraklar olan Anadolu'yu yurt edinmeye başlayan Türklere özgü örf, adet ve geleneklerini de alarak yüzyıllarca güçlü, sistemli bir yapıya sahip olarak varlığını devam ettirmiştir. Kâmil insan yetiştirerek mükemmel toplumlara ulaşmayı ana hedef edinen Ahilik Teşkilatı, ilk olarak bir esnaf teşkilatı olarak kurulsun da bunun yanında toplumsal yaşamın neredeyse her alanına nüfuz edecek etkiler yaratan faaliyetler, hedefler, ilkeler ve uygulamalar edinmiş, böylelikle de bir değer bir kültür haline gelmiş ve bugün hala tartışılıp incelenebilecek bir konu olmuştur.

Siyaset, toplum, ekonomi, kültür ve eğitim alanları başta olmak üzere toplumsal hemen her ilişkiyi, her olayı, her olguyu düzenleyen Ahilik Teşkilatı her kurum gibi varlığını sürdürdüğü her dönem, o dönemin sahip olduğu şartlar, ihtiyaçlar ve taleplerden oldukça etkilenmiş, buna bağlı olarak da bazı değişim ve dönüşümler yaşamıştır. Çalışmamızın temel konusu olması itibarıyla Türk devlet geleneği içinde Ahilik Teşkilatı'nın nasıl bir öneme ve konuma sahip olduğunu incelediğimizde görülmektedir ki değişen ve dönüşen zamandan derinlemesine etkilenen Ahilik Teşkilatı aynı zamanda o dönemlerde kendi de büyük etkiler ve sonuçlar yaratmıştır.

Henüz kuruluş aşamasında iken kendi temelini, özünde Türk milletine ait özgü değerleri, inanışları, örf, adet ve gelenekleri alarak ortaya çıkan Ahilik Teşkilatı, Türk devlet geleneğinin en temel unsurlarından *"hiçbir zaman devletsiz kalmamayı, sistemli, teşkilatlı ve sistemli bir yapıda olmayı ve böylelikle insanların dini inançlarını özgürce yaşayabilecekleri ortamı sağlama"* unsuruna hizmet edecek bir yapıda ve düşünce sisteminde olmuştur. Bunlardan biri namerde muhtaç olmadan kendi alın teri ile helal yollarla, birbiriyle çatışma ve yarış halinde değil işbirliği ve dayanışma içinde çalışmayı, üretmeyi düstur edinmesidir.

Kurulduğu günden başlayarak varlığını sürdürdüğü dönem boyunca incelendiğinde, Ahilik Teşkilatı'nın bir eğitim merkezi konumunda olduğu söylenebilir. Dönemin çalışma hayatında işbaşı ve iş dışı olmak üzere her türlü eğitimlerini üstlenen Ahilik Teşkilatı bir eğitim merkezi olarak görülse de sahip olduğu birçok fonksiyonu sayesinde birden çok unsurun merkezi olmuştur. Ahiler kimi zaman siyasi ve askeri bir rol üstlenerek fetihlere katılmış, kimi zaman bir devlet otoritesinin yokluğunda tıpkı bir devlet gibi hareket ederek toplumu idare etme

rolünü üstlenmiştir. Ayrıca başka bir açıdan bakıldığında ise Orta Asya'dan Anadolu topraklarına gelerek kurulan Ahilik Teşkilatı bu toprakların Türklerin ana yurdu, vatani olmasında yani Anadolu'nun Türkleşmesinde ve İslamlaşmasında da çok büyük bir rol oynamıştır. Böylelikle Ahilik Teşkilatı, aynı zamanda Türk devlet geleneğinin bu topraklarda da devam etmesi ve kurumsallaşmasında üstlendiği fonksiyonlar ile çok büyük katkılarda bulunmuştur.

Ahilik Teşkilatı tarih boyunca iki yönlü bir yapıda hem etkileyen hem de etkilenen durumunda olmuş, Türk devlet geleneğinin hem bir devam ettiricisi hem de bu geleneği doğrudan etkileyen bir teşkilat olmuştur. Ahilik geleneği sahip olduğu ilke ve işlevler ile o dönem devletin yönetme eylemine katkıda bulunmuştur. Örneğin eğitim hizmetini üstelenerek oldukça önemli bir hizmetin yerine getirilmesini sağlamıştır. Bir başka örnek olarak Ahilik Teşkilatı sahip olduğu ekonomik unsur ile ekonomi üzerinde oldukça belirleyici işlevler üstlenmiş ve devletin ekonomi konusunda yapacağı hizmetlere etki etmiştir. Bazen de çıkılan seferlere destek vermesi amacıyla asker yetiştirmiş, kimi zaman devletin ulaşamadığı en ücra köylere ulaşarak hizmet götürmüştür. Kısacası Ahilik Teşkilatı var olduğu süre boyunca devlet ile hep dirsek dirseğe yakın temasta olmuştur. Ayrıca Ahilik Teşkilatı'nın sahip olduğu soyut özellikleri yani misafirperverlik, yardımseverlik, kardeşlik gibi özellikler, Türk devletinin geleneğinde de bulunmakta olup, Ahilik Teşkilatı'nın bu özellikleri çerçevesinde yaptığı eylemler ve işlemlerle çok daha güçlü hale gelip günümüze kadar gelmesini sağlamıştır.

Ahilik geleneği sahip olduğu özellikler, unsurlar, ilkeler ile Türk devlet geleneği etkilemiş, mevcut özelliklerini güçlendirmiş ve günümüze kadar bu geleneğin devam etmesinde oldukça önemli bir etmen olmuştur. Ahilik Teşkilatı'nı Türk devlet geleneğinden ayrı düşünmek mümkün değildir. Türk devlet geleneğinin tarihsel seyrinden Ahilik Teşkilatı'nın çıkarıldığı düşünülürse ortada çok büyük bir boşluk ve bugüne kadar ulaşan bu gelenekten çok farklı bir yapının kalacağı görülecektir. Bu yüzden Ahilik Teşkilatı Türk devlet geleneğinin en temel direklerinden biridir ve bu geleneği onsuз düşünmek imkânsızdır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Yazar(lar), dergiye imzalı "Telif Devir Formu" belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye "Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu" gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- AKÇAKAYA, Murat (2018), "Ahi Teşkilatı", **Türk-İslam Tarihinde Yönetim Uygulamaları** (Ed. Murat Akçakaya), Gazi Kitapevi, Ankara, ss.411-494.
- AKSOY, Aysel (2018), "13. ve 14. Yüzyılda Anadolu'da Ahi Teşkilatı Etkisi ve Siyaseti", **Medeniyet ve Toplum Dergisi**, S.2(1), ss.19-35.
- ARSLAN, Hüseyin (2015), "Ahilik Teşkilatı'nın Sosyo-İktisadi Yapısı ve Örneklik Değeri", **Akademik Bakış Dergisi**, S.49, ss.248-272.
- AYIŞ, Mehmet Şirin (2019), "Anadolu'nun İslamlaşmasında Ahi Evren ve Ahiliğin Rol Modelliği", **Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, S.1(13), ss.91-116.
- AYIŞ, Mehmet Şirin (2021), "Anadolu'nun İslamlaşmasında Ahi Evren ve Ahiliğin Rol Modelliği", **Ahi Evran** (Ed. Hakan Sarı, Yusuf Koşar), İhlamur Yayınevi, İstanbul, ss.225-242.
- BALCI, Deniz (2019), "Bir Kurum ve Eğitim Örneği Olarak Ahilik Teşkilatında Eğitim", **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.33(46), ss.363-384.

- BALCI, Deniz (2021), “*Ahilik Kültürü*”, **Ahi Evran** (Ed. Hakan Sarı, Yusuf Koşar), Ihlamur Yayınevi, İstanbul, ss.67-84.
- BAYRAM, Mikail (1991), **Ahi Evran ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu**, Damla Yayınevi, Konya.
- BEKÇİ, İsmail, APALI, Ali ve ÇULCU, Tuğba (2021), “*Ahilik Sisteminin Gelişimi ve Mali Yapısı ile 1872-1875 Yıllarına Ait Ahi Evran Vakfının Muhasebe Kayıtlarının İncelenmesi*”, **Bilimname**, S.3, ss.273-304.
- BULUT, Ersin (2009), “*Anadolu Selçuklu Devleti Zamanında Kurulan Sosyal Müesseselerin Devlet Yönetimine Etkileri*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- ÇETİN, Nurullah (2021), “*Gökhan Maraş’ın Ahi Evran Romanı*”, **Ahi Evran** (Ed. Hakan Sarı, Yusuf Koşar), Ihlamur Yayınevi, İstanbul, ss.312-319.
- ÇOBAN, Mustafa (2018), “*Değerler Eğitimi ve Ahilik İlkeleri*”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.4(1), ss.87-102.
- DURAK, İbrahim ve YÜCEL, Atilla (2010), “*Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.15(2), ss.151-168.
- ESMER, Yusuf ve ALAN, Mehmet Asif (2018), “*Ahilik Teşkilatı’nda Kalite Yönetim Anlayışı*”, **Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi**, S.6(2), ss.X(1-15).
- GÜNEY, Adnan (2002), “*Türk Siyasal Kültüründe Devlet Anlayışı*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- KALELİ, Hüseyin ve TOPUZ, Hüseyin (2010), “*Eski Türk Devletlerinde Sosyal Devlet Geleneği ve Ahilikte Esnaf Sandığının Rolü*”, **Ahmet Yesevi Üniversitesi Habarşısı**, S.1-2(67-68), Haypbı3-Cayıp 2010, Türkistan-Kazakistan.
- KARAMAN, Ramazan (2004), “*Türk Ahi Teşkilatının İşleyişi ve Çorum Tarihinde Ahilik*”, **Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.1, ss.93-109.
- KARASOY, Yakup (2003), “*Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik*”, **Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, S.15, ss.355-376.
- KAYA, Umut (2013), “*Değerler Eğitiminde Bir Meslek Teşkilatı: Ahilik*”, **Değerler Eğitimi**, S.11(46), ss.41-69.
- KIYAK, Abdulkadir (2017), “*İslam’ın Yardımlaşma ve Dayanışma Prensiplerinin Sosyal Hayata Aksettirilmesinde Ahiliğin Rolü: Fütüvvetnâmeler Ekseninde*”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, S.6(5), ss.2494-2511.
- KIZILER, Hamdi (2015), “*Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden Ahilik Kurumu*”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, S.4(2), ss.408-423.
- KÖKENİ, Arif Hüdayi ve ÖRNEK BÜKEN, Nüket (2018), “*Ahi Evran ve Ahilik ile Hekimlik Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme*”, **Lokman Hekim Dergisi**, S.8, ss.54-70.
- OKUMUŞ, Ejder, SARITAŞ, Kamil, YORULMAZ, Ayşe, HAZAR, Fatma ve ALTAY, Şeyma (2018), “*Ahilik Kültürü ve Günümüze Yansımaları (Eskişehir Örneği)*”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, S.4(8), ss.7-38.
- ÖZTÜRK, Nurettin (2015), “*Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi*”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.7, ss.1-12.
- YÜKSEL, İbrahim (2021), “*Meslek Ahlakı Tartışmaları ve Ahilik*”, **Ahi Evran** (Ed. Hakan Sarı, Yusuf Koşar), Ihlamur Yayınevi, İstanbul, ss.167-197.
- YÜKSEL, Muhammed Bahaeddin (2017), “*Temel Dinamikleri Açısından Fütüvvet ve Ahiliğin Kur’anı Referansları*”, **Tefsir Araştırmaları Dergisi**, S.1(2), ss.270-311.



ISSN: 2636-8048

Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi

International Journal of Management Academy

Uluslararası
Yönetim Akademisi Dergisi