

Artuklu Kaime

Artuklu Kaime

e-ISSN: 3062-164X

www.dergipark.org.tr/tr/pub/artuklu

SAYI: 16

Eylül 2025

Yayıncı

Mardin Artuklu Üniversitesi/MAÜ Press
<https://www.artuklu.edu.tr/mauyayinevi>
puplisher.maupress@artuklu.edu.tr
@mauyayinlari

Kapsam

İktisadi ve İdari Araştırmalar

Periyot

Artuklu Kaime Dergisi yılda iki kez yayımlanan hakemli akademik bir dergidir.

Yayın Dili

Türkçe, İngilizce

Dergi Politikası

Artuklu Kaime Dergisi en az iki hakemin görev aldığı çift taraflı kör hakemlik sistemini kullanır.

Açık Erişim - CC-BY-NC

lisansı Hakem kimlikleri gizli tutulur ve

Yazarlar, çalışmalarının telif hakkına sahiptirler.

Artuklu Kaime Dergisi [APA-Atıf](#) sistemini benimser.

Yazıların hukuki sorumluluğu yazarlarına aittir.

Artuklu Kaime Dergisi'nin tüm giderleri Mardin Artuklu Üniversitesi tarafından karşılanır.

Hiçbir ad altında yazarlardan ücret talep edilmez. Dergide makalesi yayımlanan yazarlara da herhangi bir ücret ödenmez.

Derginin Eski Adı

Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi

Yayımlanan Sayılar: Cilt:1 Sayı:1 (2018) – Cilt:7 Sayı:1 (2024)

Önceki e-ISSN: 2651-5296

İletişim

MARDİN / TÜRKİYE

kaime@artuklu.edu.tr

+90 482 213 1091

ISSUE: 16

September 2025

Publisher

Mardin Artuklu University /MAU Press
<https://www.artuklu.edu.tr/mauyayinevi>
puplisher.maupress@artuklu.edu.tr
@mauyayinlari

Scope

Economic and Administrative Studies

Period

Artuklu Kaime Journal is a peer-reviewed academic journal published biannually.

Publish Language

Turkish, English

Journal Policy

Artuklu Kaime Journal uses the model of double-anonymized peer review, which has the duty of at least two reviewers.

Open Access- CC-BY-NC. The identities of reviewers are hidden and not published.

Authors retain the copyright of their work.

Artuklu Akademi Journal adopts the [APA-Style](#).

The legal responsibility of the articles belongs to the authors.

Mardin Artuklu University covers all expenses of the Artuklu Kaime Journal.

No fee is charged from the authors under any name. No fee is paid to the journal authors whose articles are published.

Previous Title/Formerly known as:

Artuklu Kaime International Journal of Economic and Administrative Researchs

Published Issues: Vol:1 Issue:1 (2018) - Vol:7 Issue:1 (2024)

Former e-ISSN: 2651-5296

Contact

MARDİN / TÜRKİYE

kaime@artuklu.edu.tr

+90 482 213 1091



MAÜ
PRESS

Artuklu Kaime

e-ISSN: 3062-164X

www.dergipark.org.tr/tr/pub/artuklu

Sayı / e-Issue: 15 (2025)

İmtiyaz Sahibi/ Owner

Prof. Dr. İbrahim Özcoşar
Mardin Artuklu Üniversitesi Rektörü
Mardin Artuklu University Rector, TÜRKİYE

Editör/ Editor-in-Chief

Dr. Öğr. Üyesi Cumali KILIÇ
<https://orcid.org/0000-0003-1564-1938>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
cumalikilic@artuklu.edu.tr

Editör Yardımcısı/Editorial Assistant

Dr. Öğr. Üyesi İslam ALTUN
<https://orcid.org/0000-0001-7419-4029>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
islamaltun@artuklu.edu.tr

Editör Yardımcısı/Editorial Assistant

Dr. Arş. Gör. Mehmet DABAKOĞLU
<https://orcid.org/0000-0002-4647-7678>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
mehmetdabakoglu@artuklu.edu.tr

Yazı İşleri Müdürü / Managing Editor

Arş. Gör. Memet Can PALANCI
<https://orcid.org/0000-0001-5447-7507>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
mcpalanca@artuklu.edu.tr

Mizanpaj Editörü / Layout Editor

Arş. Gör. Ahmet Hamdi YANIK
<https://orcid.org/0000-0002-6730-344X>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
ahmethamdiyanik@artuklu.edu.tr

Yazın Editörü / Redactor Editor

Arş. Gör. Ebru OSKALOĞLU
<https://orcid.org/0000-0001-9125-5110>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
ebruoskaloglu@artuklu.edu.tr

Dil Editörü / Language Editor

Arş. Gör. Burcu Ece ERKINAY
<https://orcid.org/0000-0002-2581-4663>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
beerkinay@artuklu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Maksud ÖNAL
<https://orcid.org/0000-0002-6059-3210>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
mehmetmaksudonal@artuklu.edu.tr

Sekreter / Secretary

Arş. Gör. Hüseyin KESKİN
<https://orcid.org/0000-0002-7204-3144>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
huseyinkeskin@artuklu.edu.tr

Arş. Gör. Serdar Roni SÜMER
<https://orcid.org/0000-0002-4917-0137>
Mardin Artuklu Üniversitesi
Mardin Artuklu University, TÜRKİYE
serdarronisumer@artuklu.edu.tr

Alan Editörleri / Section Editors

İşletme ve Yönetim / Business and Management

Dr. Öğr. Üyesi Erhan POLAT
<https://orcid.org/0000-0002-1478-637X>
Mardin Artuklu Ü / Univ,
İİBF / FEAS, TÜRKİYE
erhanpolat@artuklu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Didem DEMİR
<https://orcid.org/0000-0002-2977-2077>
İstanbul Okan Ü / Univ,
İşletme Fak. / Fac of Business, TÜRKİYE
didemdemir1@okan.edu.tr

Dr. Öğr. Gör. Gönül GÜL EKŞİ
<https://orcid.org/0000-0002-7757-0437>
Çankırı Karatekin Ü / Univ,
Meslek Y. / Vocational Sch, TÜRKİYE
gonulguleksi@karatekin.edu.tr

Dr. Nuh KELEŞ
<https://orcid.org/0000-0001-6768-728X>
Ticaret B. / Ministry of Commerce, TÜRKİYE
nhkls01@gmail.com

Asst. Prof. Rubee SINGH
<https://orcid.org/0000-0002-5406-2210>
GLA University,.,
Inst. of Business Management, INDIA
dr.rubee@rajput.delhi@gmail.com

İktisat / Economy

Doç Dr. Pınar ÇUHADAR
<https://orcid.org/0000-0001-6302-7735>
Mardin Artuklu Ü / Univ,
İİBF / FEAS, TÜRKİYE
pinarozdemircukadar@artuklu.edu.tr



Artuklu Kaime

e-ISSN: 3062-164X

www.dergipark.org.tr/tr/pub/artuklu

Dr. Hakan KAYA
<https://orcid.org/0000-0002-9084-6987>
Bitlis Eren Ü / Univ,
İİBF / FEAS, TÜRKİYE
hkaya@beu.edu.tr

İdari Bilimler / Administration

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan AĞAÇ
<https://orcid.org/0000-0002-4753-4689>
Sakarya Uygulamalı Bilimler Ü / Univ,
Sağlık B. Fak. / Fac of Health, TÜRKİYE
gokhanagac@subu.edu.tr

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler/Political Science and International Relations

Prof. Dr. Erhan İÇENER
<https://orcid.org/0000-0003-2198-1883>
İstanbul Sabahattin Zaim Ü / Univ,
İnsan ve Top. B. Fak. / Fac of Human and S.S.
erhan.icener@izu.edu.tr

Doç. Dr. Veysel ERAT
<https://orcid.org/0000-0002-0735-5432>
Bitlis Eren Ü / Univ,
İİBF / FEAS, TÜRKİYE
verat@beu.edu.tr

Doç Dr. Necmettin ACAR
<https://orcid.org/0000-0002-6130-5145>
Mardin Artuklu Ü / Univ,
İİBF / FEAS, TÜRKİYE
necmettinacar@artuklu.edu.tr

Assoc. Prof. Yusuke KAWAMURA
<https://orcid.org/0000-0002-9154-6193>
Kobe University
Grad. Sch. of Int'l Coop. Studies, JAPAN
yusuke.kawamura@boar.kobe-u.ac.jp

Dr. Öğr. Üye Mehmet Nazım UYGUR
<https://orcid.org/0000-0002-4132-3004> Şırnak Ü /
Univ,
İİBF. / FEAS, TÜRKİYE

Maliye / Finance

Dr. Arş. Grv. Hikmet Dersim YILDIZ
<https://orcid.org/0000-0002-2866-9215>
Çanakkale 18 Mart Ü / Univ,
Bige İİBF / FEAS, TÜRKİYE
dersimyildiz@gmail.com

Turizm / Tourism

Dr. Öğr. Üyesi. Gökhan KADIRHAN
<https://orcid.org/0000-0001-6011-7786>
Şırnak Ü / Univ, TÜRKİYE
gokhankadirhan@hotmail.com



MAÜ
PRESS

Artuklu Kaime

e-ISSN: 3062-164X

www.dergipark.org.tr/tr/pub/artuklu

Sayı / e-Issue: 15 (2025)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN
Mardin Artuklu Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0003-3762-7387>

Prof. Dr. Abuzer PINAR
Ankara Sosyal Bilimler Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0003-2208-1326>

Prof. Dr. Fatma ZEREN
İnönü Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0002-1661-3587>

Prof. Dr. Jignasu YAGNIK
Entrepreneurship Development
Institute.,INDIA <https://orcid.org/0000-0003->

Prof. Dr. Havva YAĞCI
Mardin Artuklu Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0002-3422-8594>

Prof. Dr. Mehmet BALÇILAR
Doğu Akdeniz Ü / Univ., KKTC
<https://orcid.org/0000-0001-9694-5196>

Prof. Dr. Ömer ÇAHA
İstanbul Ticaret Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0002-0226-9543>

Prof. Dr. Mehmet Behzat EKİNCİ
Mardin Artuklu Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0002-8720-844X>

Prof. Dr. Yusuf ZEREN
Yıldız Teknik Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0001-8346-2208>

Prof. Dr. Melike ATAY POLAT
Mardin Artuklu Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0001-9507-5942>

Prof. Dr. Rıfat İRAZ
Selçuk Ü / Univ., TÜRKİYE
<https://orcid.org/0000-0002-2774-8428>

Prof. Dr. Memet MEMETİ
South East European U / Üniv., MACEDONIA
<https://orcid.org/0009-0005-2549-7433>

Doç. Dr. Liliana BOŞCAN
University Of Bucharest / Univ., ROMANIA
<https://orcid.org/0000-0002-3272-4914>



İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Araştırma Makaleleri/Research Articles

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

Bibliometric Examination of Counterproductive Work Behavior

Cahit Çağlın.....96-119

Yavaş Şehir Modelinin Savur İlçesinde Mevcut Durumu

Current Situation of the Slow City Model in Savur District

Sezen Deniz, Lokman Toprak, Erdal Öztürk. 120-136

Demokrat Parti Döneminde Göç Politikaları (1950-1960)

Migration Policies During the Democrat Party Era (1950-1960)

Abdurrahman Muhammet Banazılı137-155

Havacılık Sektörü Çalışanlarında Duygusal Emeğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Effect of Emotional Labor on Turnover Intention Among Aviation Industry Employees

Melek Özçırkıcı, Ahmet Erkasap... 156-179

MAÜ
PRESS

Artuklu Kaime

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

Cahit Çağlın | ORCID: 0000-0002-4111-1538 | c.cagln@hotmail.comŞırnak Üniversitesi, Silopi Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü,
Şırnak, TürkiyeROR ID: <https://ror.org/01fcvkv23>Geliş Tarihi
Kabul Tarihi
Yayın Tarihi17.04.2025
02.07.2025
27.09.2025

Atıf Bilgisi

Çağlın, C. (2025). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesi. *Artuklu Kaime*, 16, 96-119. <https://doi.org/artuklukaime.1678122>

Öz

Üretkenlik karşıtı iş davranışı (ÜKİD), sağlıklı bir örgütsel işleyişin önündeki temel engellerden biri olmasına rağmen bu alana yönelik bibliyometrik analizler oldukça sınırlıdır. Oysa bir araştırma alanının entelektüel yapısını ortaya koymayı amaçlayan bibliyometrik çalışmalar son yıllarda önemli bir ivme kazanmıştır. Bu doğrultuda, mevcut araştırma ÜKİD alanının entelektüel yapısını keşfetmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, Scopus veri tabanında yer alan ilgili çalışmalar VOSviewer programı aracılığıyla analiz edilmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda ÜKİD'in en yaygın olarak "counterproductive work behavior" şeklinde adlandırıldığı belirlenmiştir. Alana ilişkin ilk yayının 2001 yılında yapıldığı, yıl bazında en fazla yayının ise 2020 yılında gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Atıf sayısı bakımından "Spector, P. E." en etkili araştırmacı olarak öne çıkarken yayınların büyük ölçüde *Frontiers in Psychology* dergisinde yayımlandığı ve kurumsal düzeyde University of South Florida'nın dikkat çektiği görülmüştür. Disiplinler arası dağılımda çalışmaların ağırlıklı olarak işletme ve yönetim alanında yoğunlaştığı, ülke düzeyinde ise Amerika Birleşik Devletleri'nin hem yayın hem atıf sayısında öncü olduğu anlaşılmıştır. Kavramsal açıdan; ÜKİD en çok örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıyla ilişkilendirilmiş, kuramsal çerçevede ise en sık kaynakların korunması teorisi bağlamında ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim ve Organizasyon, Örgütsel Davranış, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Bibliyometrik Analiz, Scopus.

Öne Çıkanlar

- Scopus veri tabanında yer alan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının (ÜKİD) bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi.

- ÜKİD'in en yaygın olarak counterproductive work behavior kavramı ile adlandırıldığı, konuya ilişkin ilk çalışmanın 2001 yılında yayımlandığı ve yıl bazında en fazla yayının 2020 yılında gerçekleştirildiği belirlenmiştir.
- Atıf sayıları açısından değerlendirildiğinde, alanda en çok atıf alan araştırmacının “Spector, P. E.” olduğu, yayınların en yoğun biçimde Frontiers in Psychology dergisinde yayımlandığı ve kurumsal bağlamda University of South Florida'nın öne çıktığı tespit edilmiştir.
- Disiplinler arası dağılım incelendiğinde, çalışmaların büyük ölçüde işletme ve yönetim alanında yoğunlaştığı, ülke bazında ise Amerika Birleşik Devletleri'nin en fazla yayın ve atıf sayısına sahip olduğu belirlenmiştir.
- Kavramsal açıdan, ÜKİD'in literatürde en çok örgütsel vatandaşlık kavramı ile ilişkilendirildiği, kuramsal çerçevede ise en sık kaynakların korunması teorisi kapsamında ele alındığı görülmüştür.

Bibliometric Examination of Counterproductive Work Behavior

Cahit Çağlın | ORCID: 0000-0002-4111-1538 | c.cagln@hotmail.com

Şırnak University, Silopi Vocational School, Marketing & Foreign Trade Department,
Şırnak, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/01fcvkv23>

Abstract

Counterproductive work behavior (CWB) has been widely recognized as a significant impediment to organizational effectiveness. However, bibliometric investigations into this topic remain scarce. In contrast, bibliometric approaches have recently gained traction as valuable tools for uncovering the intellectual landscape of various research domains. Responding to this trend, the present study aims to explore the intellectual structure of the CWB research field. A bibliometric analysis was conducted using VOSviewer software on studies indexed in the Scopus database. Results reveal that the term “counterproductive work behavior” is the most prevalent conceptualization within the field. The earliest publication on CWB appeared in 2001, with a peak in scholarly output observed in 2020. Citation analysis identifies Paul E. Spector as the most influential author. *Frontiers in Psychology* emerges as the most prolific journal, while the University of South Florida is highlighted as the leading institution in terms of research output. The disciplinary analysis indicates a strong concentration in the fields of business and management. Geographically, the United States dominates in both publication and citation counts. Thematically, CWB research is closely linked with organizational citizenship behavior, and it is most frequently framed through the lens of Conservation of Resources Theory.

Keywords: Management and Organization, Organizational Behavior, Counterproductive Work Behavior, Bibliometric Analysis, Scopus.

Highlights

- An examination of counterproductive work behavior (CWB) through bibliometric analysis based on data retrieved from the Scopus database.
- CWB is most commonly referred to as counterproductive work behavior. The first study on this topic was published in 2001, and the highest number of publications occurred in 2020.
- In terms of citation impact, “Spector, P. E.” was identified as the most frequently cited researcher. The journal with the highest concentration of CWB-related publications was *Frontiers in Psychology*, while the University of South Florida emerged as the most prominent institution in this research domain.
- From an interdisciplinary perspective, the majority of studies on CWB are concentrated in the fields of business and management. On a country-level analysis, the United States was found to have the highest number of publications and citations in this area.
- Conceptually, CWB is most frequently associated with the organizational citizenship behavior construct, whereas, from a theoretical standpoint, it is predominantly examined within the framework of the conservation of resources theory.

Citation

Çağın, C. (2025). Bibliometric examination of counterproductive work behavior. *Artuklu Kaime*, 16, 96-119. <https://doi.org.artuklukaime.1678122>

Date of Submission	17.04.2025
Date of Acceptance	02.07.2025
Date of Publication	27.09.2025

Giriş

Örgütlerin temel amacı, sürdürülebilirliğini sağlamak ve rekabet avantajı elde ederek rakiplerinin önüne geçmektir. Bu doğrultuda örgütler mevcut kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak stratejik hedeflerine ulaşmayı amaçlamaktadır. İnsan kaynağı, örgütlerin en değerli unsurlarından biri olup, aynı zamanda diğer tüm örgütsel kaynakların etkin yönetiminde kritik bir rol oynamaktadır. Günümüz iş dünyasında yaşanan hızlı değişim ve küreselleşme süreçleri, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi açısından insan kaynağının verimliliğini her zamankinden daha önemli hale getirmiştir (Çolak, 2024). Örgütler verimli olan ve verimi artıran davranışlar sergileyen çalışanların istihdam etmek istemektedir. Çalışanlarının verimli olması için uygulamalar geliştirmekte ve gerekli ortamı sağlamaya da çalışmaktadır (Midilli ve Aktaş, 2022). Başarılarını artırmak isteyen örgütlerin ilgisi giderek artan bir şekilde insan kaynaklarına yönelmiştir (Özüdoğru ve Görener, 2022). Çalışanların benimsediği olumlu tutum ve davranışlar, örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir etkenken, bilinçli olarak sergilenen olumsuz davranışlar ise örgütün üretkenliğini, verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Tekeli, 2022).

İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmekte olup örgütteki olumlu ve olumsuz tüm olaylar onları etkileyip örgüte karşı tavırlarının pozitif veya negatif yönde değişmesine neden olmaktadır. Bu değişim çalışanların yöneticilere ve diğer çalışanlara olan tavırlarını da şekillendirmektedir (Göktaş Kulualp ve Ekinci, 2022). İş hayatının veya ortamının karmaşık bir yapıya bürünmesi, iş stresinin düzeyinin yükselmesi ve faktörlerinin sayısının artması çalışanların tükenmişlik yaşayıp üretimdeki verimliliğini azaltan davranışlar sergilemesine yol açmaktadır. Bu durum örgütlerin varlığına ve sürdürülebilirliğine zarar vermektedir (Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022). İş hayatı sosyal bir yaşam özelliği göstererek çalışanlar için iş arkadaşlarının davranışları da bir fırsat veya tehdit olabilmektedir (Saif vd., 2021). Bu kapsamda, çalışan davranışlarının niteliğinin örgütün psikolojik çalışma ortamının ve etkililiğinin yansımalarının olduğunu söylemek mümkündür (Abdullah ve Al-Abrow, 2024).

Örgüte zarar veren çalışan davranışlarının bir kısmı kasti olarak yapılmaktadır (Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021). Bu davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) olarak adlandırılmaktadır (Macias, Chapman ve Rai, 2024; Spector, 2011; Spector ve Fox, 2002). ÜKİD, örgüte ve çalışanlara zarar vermek amacıyla çalışanın kasti olarak gerçekleştirdiği davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Abdullah ve Al-Abrow, 2024). ÜKİD, örgütün başarısına ve rekabetçi konumuna zarar vermektedir (Aisha vd., 2024; De Clercq vd., 2021). ÜKİD yalnızca örgüte ve bu davranışa maruz kalan çalışanlara değil, ÜKİD'i sergileyen çalışana da zarar vermektedir. Örneğin olumsuz davranışın ortaya çıkması veya bu davranışın cezalandırması durumunda ÜKİD'te bulunan çalışanın kişisel itibarı zarar görmektedir (Aisha vd., 2024).

Örgütsel hedeflerle çelişen çalışan eylemlerini, ihmallerini veya tutumlarını simgeleyen, karmaşık ve çok yönlü bir yapı olan ÜKİD hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz etkileri nedeniyle incelenmesi gereken bir kavramdır (Çetin, 2023). ÜKİD maliyetlidir ve örgütün uzun vadeli hayatta kalmasını tehdit etmektedir (Suseno vd., 2021). ÜKİD'in çeşitli paydaşlar üzerindeki olumsuz etkileri bulunmaktadır (Macias, Chapman ve Rai, 2024). Bununla birlikte son zamanlarda örgütlerde ÜKİD'in yaygın hale gelmesi; örgütler, çalışanlar ve hatta müşteriler için önemli olması, bu davranışlara araştırmacıların ilgisinde önemli düzeyde artışa yol açmıştır (Alper Ay ve Karatepe, 2023).

ÜKİD uzun zamandır endüstri-örgüt psikolojisinde ve örgüt bilimlerinde önemli bir çalışma alanı olmuştur (Macias, Chapman ve Rai, 2024). Hem kamu hem de özel kuruluşlarda ÜKİD yaygındır, bu tür davranışlar; çalışanlar, örgütler, topluluklar ve hatta uluslar için zararlı sonuçlara neden olmuştur. Bu nedenle akademisyenlerin ve uygulayıcıların yanında hükümetler de ÜKİD'in belirleyicilerini tespit edip bu davranışların görülme sıklığını azaltmaya ilgi duymaktadır (Mehmood vd., 2023).

Yapılan literatür araştırması sonucunda çalışanların ve örgütlerin performansı üzerinde önemli derecede olumsuz etkilere sahip olduğu bilinen (Aisha vd., 2024; De Clercq vd., 2021; Suseno vd., 2021) ÜKİD ile ilgili kapsamlı bir bibliyometrik analiz çalışmasının bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu eksiklik ÜKİD'in daha etkin bir şekilde yönetilmesi ve önlenmesi sürecinde önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Mevcut çalışma, söz konusu boşluğu gidermeyi amaçlayarak ÜKİD üzerine bibliyometrik bir analiz gerçekleştirmiştir. Bibliyometrik analiz ile bir kavramın genel çerçevesi çizilebilmekte, mevcut çalışmaların hangi konulara odaklandığı ve hangi alanların yeterince araştırılmadığı belirlenerek yeni araştırma fırsatları ortaya çıkarılabilmektedir. Böylece akademik dünyada bilimsel üretkenliği anlamak, değerlendirmek ve yönlendirmek için kritik bir araç olarak kullanılması mümkün olabilmektedir.

1. Literatür

1.1. Üretkenlik Karşısı İş Davranışları (ÜKİD) Kavramı

ÜKİD'i çalışanlara veya örgüte zarar vermek amacıyla sergilenen çalışan davranışları olarak tanımlamak mümkündür (Spector, 2011; Spector ve Fox, 2002). ÜKİD işten kaçınma, görevlerin kötüye kullanımı, fiziksel saldırganlık, düşmanca söylem (hakaret), sabotaj ve hırsızlık gibi örgüte zarar verme potansiyeli taşıyan çeşitli eylemleri kapsamaktadır. Bu eylemlerden bazıları çalışanlara karşı yapılırken bazıları örgüte yönelik gerçekleştirilmektedir. Saldırganlık veya düşmanlık gibi eylemler çalışana yönelikken, sabotaj ya da görevleri yanlış yapmak gibi eylemler ise örgüte yöneliktir (Spector ve Fox, 2002). Yapılan veri tabanları incelemesinde ÜKİD ile ilgili çalışmaların büyük bir kısmının Scopus veri tabanında yer aldığı görülmüştür. 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarına yönelik yapılan bibliyometrik analiz neticesinde konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ÜKİD için "counterproductive work behavior", "counterproductive work behaviors", "counterproductive work behaviour" gibi farklı adlandırmaların yapıldığı belirlenmiştir. Analiz edilen çalışmalarda "counterproductive work behavior" adlandırmasının diğer kullanımlara oranla çok daha fazla kullanılması nedeniyle mevcut çalışmada bu adlandırma tercih edilmiştir.

ÜKİD; araştırmacılar, yöneticiler ve genel halk arasında büyük bir endişe alanı olarak ortaya çıkmıştır. Bu davranışlar kasten yapılan (kazara ya da zorunlu değil), örgüte ve/veya örgütün paydaşlarına (müşteri, iş arkadaşı, amir gibi) zarar veren ya da bu amacı güden birbirinden farklı bir dizi eylemi ifade etmektedir (Spector vd., 2006).

ÜKİD'i açıklamak için durumsal ve bireysel temelli olmak üzere iki yaklaşım kullanılmaktadır. Durumsallık yaklaşımına göre örgütteki fiziksel veya çevresel faktörler ÜKİD'in oluşumunda ve yayılmasında etkilidir. Örneğin örgütteki mesleki stres yatınlığı, ÜKİD'in oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Bireysel temelli yaklaşım ise çalışanların ÜKİD'e yönelmelerini bireysel faktörlere odaklanarak açıklamaktadır. Örneğin çalışanın kişilik yapısı ÜKİD'in sergilenmesinde belirleyici olmaktadır (Akça

ve Kirel, 2023). ÜKİD kişilik farklılıklarıyla önemli ölçüde tahmin edilebilen bir iş yeri saldırganlığıdır (Hassan vd., 2023).

Çalışanlar, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından çeşitli konularda beklentiye sahip olup, beklentilerin karşılanması durumunda iş performanslarına olumlu yönde katkı sağlarken, karşılanmaması halinde ise olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler (Özüdoğru ve Görener, 2022).

ÜKİD'in bilmeden veya rastlantısal olarak gerçekleştirilen davranışları kapsamadığını vurgulamak önemlidir. Zira bir eylemin ÜKİD kapsamında değerlendirilmesi için belirli bir kişi ya da örgütü hedef alması, bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve zarar verme niyeti taşıması gerekmektedir. ÜKİD küçük ölçekli hırsızlık ve düşük verimle çalışma gibi davranışlardan alkol veya madde kullanımı, hakaret, tartışma, işe devamsızlık, fiziksel ya da cinsel taciz gibi daha ciddi boyutlara ulaşan eylemleri içermektedir (Demir, 2023).

ÜKİD'in sebep olduğu sorunlar, örgütlerin çözüm bulması gereken başlıca sorunlardan bir tanesidir (Divleli ve Ergün, 2022). Bu nedenle her örgüt bu zararlı davranışları sınırlamaya çalışarak örgütün üretkenlik seviyesini korumaya veya yükseltmeye çabalamaktadır (Ogungbamila ve Adedayo, 2021).

1.2. ÜKİD'in Boyutları

Bazı çalışmalarda (Çetin, 2023; Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021) ÜKİD bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Spector ve arkadaşları (2006) ÜKİD'in kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Gruys ve Sackett (2003) ÜKİD için hırsızlık ve ilgili davranışlar (theft and related behavior), mülkiyetin tahrip edilmesi (destruction of property), bilginin kötüye kullanımı (misuse of information), zamanın ve kaynakların kötüye kullanımı (misuse of time and resources), güvensiz davranış (unsafe behavior), yetersiz katılım (poor attendance), düşük kaliteli iş (poor quality work), alkol kullanımı (alcohol use), uyuşturucu kullanımı (drug use), uygunsuz sözlü eylemler (inappropriate verbal actions) ve uygunsuz fiziksel hareketler (inappropriate physical actions) biçiminde boyutlandırmasını elde etmiştir. Robinson ve Bennett (1995), Hollinger ve Clark'ın (1982) yaklaşımını geliştirerek ÜKİD'i üretimden sapma (production deviance), mülkiyet sapması (property deviance), politik sapma (political deviance) ve kişisel saldırganlık (personal aggression) şeklinde dört boyuta ayırmıştır.

1.3. ÜKİD Sayılan Eylemler ve ÜKİD'in Önemi

Sabotaj (sabote etme/kundaklama), hırsızlık, geri çekilme (soyutlanma), sanal kaytarma, üretimden sapma (üretimden kaçınma/üretimi saptırma), kötüye kullanma ÜKİD sayılan eylemlerdir. Sabotaj, örgüte ait fiziksel mülkün tahrip veya yok edilmesidir. Hırsızlık, örgütün ya da çalışanların mallarının çalınmasıdır. Geri çekilme, çalışanların görevlerini asgari seviyede çaba harcayarak yerine getirmesidir. Sanal kaytarma, örgüt tarafından sunulan internet hizmetinin görevlerinin yerine getirilmesi yerine kişisel amaçlar için kullanılmasıdır. Üretimden sapma, iş görevlerinin kasten etkili bir şekilde yerine getirilmemesidir. Kötüye kullanma, iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçümseme, yok sayma, küçük düşürücü yorumlar yapma, korkutma, tehdit etme gibi davranışlardır (Göktaş Kulualp ve Ekinci, 2022; Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022; Merdan, Erdem ve Gümüşsoy, 2022; Öcel, 2010; Spector vd., 2006).

Pasif davranışların, ÜKİD kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda belirli zorluklar yaşanmaktadır. Bir davranışın ÜKİD olarak nitelendirilmesi, bilinçsizce değil, kasıtlı olarak gerçekleştirilmesine bağlıdır. Bilgi eksikliği veya benzeri nedenlerden kaynaklanan hata ya da eksiklikler, eylemin bilinçli ve zarar verme niyetiyle yapıldığını göstermediğinden ÜKİD olarak kabul edilmemektedir. Örneğin, bir öğretmenin geç gelmesi veya erken çıkması belirli bir gerekçeye dayanıyorsa, bu durum ÜKİD olarak değerlendirilemeyebilir. Bu tür eylemlerin ÜKİD kapsamına alınabilmesi için kasıtlı olarak gerçekleştirilmesi ve örgüte zarar verme amacını taşıması gerekmektedir (Demir, 2023).

İşletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajını koruyabilmesi etkinlik ve verimlilik düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır. Ancak ÜKİD, işletmelerin organizasyonel işleyişini aksatarak ciddi mali kayıplara yol açmakta ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmasını zorlaştırarak, çeşitli olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir (Örenli ve Çekmecelioglu, 2018). ÜKİD, çalışanların iş yaşamında çeşitli olumsuzluklara neden olmanın yanı sıra özel yaşamlarını da olumsuz yönde etkileyerek bireysel refah üzerinde zararlı sonuçlar doğurabilmektedir (Polatçı ve Özçalık, 2015). ÜKİD, teorik kapasiteye ulaşamamanın nedenlerinden bir tanesidir (Battal, 2024). ÜKİD'i önleyebilmek yöneticiler için önemli bir sorundur (Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021). ÜKİD'in işletmelere yansıyan negatif etkileri düşünüldüğünde kavramın etkilerinin ortaya konulması önem arz etmektedir (Kobanoğlu ve Uygungil Erdoğan, 2022).

1.4. ÜKİD'in Dayandırıldığı Teoriler

ÜKİD'in ilişkilendirildiği teorileri tespit etmek amacıyla 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarına yönelik bibliyometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, VOSviewer yazılımı kullanılarak yürütülmüş olup elde edilen bulgular doğrultusunda ÜKİD'in en az üç kez ilişkilendirildiği teoriler belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, ÜKİD'in en az üç (3) defa ilişkilendirildiği teoriler sırasıyla kaynakların korunması/conservation of resources theory (10 defa), sosyal değişim teorisi/social exchange theory (9 defa), duygusal olaylar teorisi/affective events theory (5 defa) ve sosyoanalitik teorisi/socioanalytic theory (3 defa) olarak elde edilmiştir.

Kaynakların korunması teorisi kapsamında ÜKİD açıklanabilmektedir. Bu teoriye göre, çalışanlar genelde kaynaklarını korumak, geliştirmek ve yeni kaynaklar elde etmek istemektedirler. Söz konusu teoriye göre yeni kaynaklara sahip olma, mevcut kaynak rezervlerini koruma ve geliştirme arzuları çalışanların iş tutumlarını, davranışlarını yönlendirmektedir. Çalışanların bahsi geçen arzularına ulaşamama durumu onları kaygılandırmaktadır. Bu kaygı zamanla çalışanlarda strese ve tükenme duygusuna neden olabilmektedir. Onlar zorlu örgütsel koşulların, kaynakları tüketeceğini düşünüp bunu tehdit olarak algılamaktadırlar. Çalışanlar algıladıkları tehditlere karşı önlem almak ve tehditler gerçekleştiğinde başa çıkabilmek için ÜKİD gibi farklı arayışlara girebilmektedirler (Çağlın ve Seçkin, 2024; Merdan, Erdem ve Gümüşsoy, 2022; De Clercq vd., 2021; Hobfoll, 2011). Bununla birlikte çalışanların psikolojik dayanıklılık gibi gerekli kişisel kaynaklara sahip olmaları durumunda ÜKİD'in etkisi hafifletilebilmektedir (Ogungbamila ve Adedayo, 2021).

ÜKİD, sosyal mübadele teorisi perspektifinden de açıklanabilir. Söz konusu teori, temel olarak karşılıklılık ilkesine dayanmakta olup taraflardan birinden diğerine gelen iyi bir davranışın karşılığı olarak başka bir iyi davranışın ortaya çıkacağını

savunmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar yöneticilerinden birtakım beklentiler içerisindeyler. Çalışanlar beklentilerinin karşılandığı örgütlerde örgütsel amaçlara pozitif yönde katkı yaparken, beklentileri karşılanmadığında ise negatif yönde katkı yapmaktadırlar (Divleli, 2023; Mehmood vd., 2023; Blau, 1964). Beklentileri karşılanmayan çalışanlar, örgütsel amaca ulaşma sürecini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Şengüllendi, Şehitoğlu ve Kurt, 2020). Güvenilir, rahat, mutlu oldukları, beklenti ve isteklerinin karşılandığı, duygularını gösterebildikleri bir iş ortamı çalışanlar için ön planda olmaktadır. Günümüz koşullarında örgütlerin etkili ve verimli olabilmesi çalışanların beklentilerinin karşılanması, onların performanslarından en üst seviyede faydalanılması, yönetici ile çalışan arasındaki sorumlulukların tam olarak yerine getirilmesi koşullarına bağlanmaktadır. Çalışanlar mutsuz olduklarında duygusal olarak yıpranmakta ve bu durumu işlerine yansıtmaktadırlar. Duygusal olarak çöken çalışanlar, kendilerini ihanete uğramış hissedip örgütler için hayati öneme sahip olabilen ÜKİD sergilemektedirler (Yaramış, 2024).

ÜKİD'in anlaşılmasında genişletme ve inşa etme teorisinden/GİET de (broaden and build theory/BBT) kuramsal bir çerçeve olarak yararlanılabilir. Bahsi geçen teoriye göre ise pozitif duygular kişilerin üretkenliğini, iş performansını, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Bu kapsamda pozitif yönetici mizahının yaratacağı pozitif duygular ile ÜKİD'in kısıtlanacağı öngörülmektedir. Buna karşılık negatif yönetici mizahı çalışanlarda olumsuz duygulara yol açıp onları hem bireylerarası hem de örgüte yönelik sapma davranışlarına yönlendirmesi beklenmektedir (Özdemir ve İpek, 2021; Fredrickson, 2013).

1.5. ÜKİD'in Nedenleri ve Sonuçları

ÜKİD'in öncüllerinin tespit edilmesi durumunda görölme sıklığının azaltılmasının yollarının belirlenmesi mümkündür. Bu nedenle birçok araştırmacı ÜKİD'in öncüllerine ilişkin araştırma yürütmüştür. ÜKİD'e ilişkin yürütülen araştırmalarda ÜKİD'in ortaya çıkmasında pek çok öncülün etkili olduğu elde edilmiştir. Konuya ilişkin bilgilerin analizini kolaylaştırmak için araştırmacılar ÜKİD'in öncüllerini kategorilere ayırmışlardır. Literatürde öncüllere ilişkin yaygın olarak kabul edilen sınıflandırma, Spector ve Fox'un (2002) öncüllerini iki kategoriye ayırdığı sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmaya göre ÜKİD'e ilişkin örgütsel (çevresel) ve bireysel öncüller söz konusu olmaktadır (Akça ve Kirel, 2023; Spector ve Fox, 2002). Örneğin ÜKİD bazen örgüt içerisinde yaşanan rekabet dolayısıyla ortaya çıkmaktadır (Örücü, Hasırcı ve Turhan, 2021). Ayrıca ÜKİD çalışanların işletmedeki olumsuzlukları (kayıma, güvensizlik ve kıskançlık gibi) hissetmelerinden kaynaklanabilmektedir. Bireysel olarak da demografik ve kişisel özellikler nedeniyle ortaya çıkabilmektedir (Yaramış, 2024).

Liderler örgütün stratejilerinin belirlenmesini ve başarılı bir şekilde uygulanmasını teşvik etmektedirler. Onlar, takipçilerine, beklenen örgüt hedeflerinin ötesinde bir görevi yerine getirmeleri için ilham vermektedirler. Öte yandan kötü bir liderlik tarzı, çalışanların ya işten ayrılmasına ya da ÜKİD'e yönelmelerine yol açmaktadır (Sharma ve Nair, 2020).

Politika, örgütsel yaşamın talihsiz bir gerçeği haline gelmiş ve bu durum çalışanların ÜKİD gibi olumsuz örgütsel davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Ugwu, Nwagbo ve Ohunene, 2022).

Karşılıklı saygı eksikliği ve amirlerin nezaketsiz davranışları gibi iş yerindeki nezaketsizlik, çalışanların etkileşimsel adaletsizlik algılarını tetikleyebilmektedir. Bu

nedenle iş yerindeki nezaketsizlik, bir tür iş stresi olarak kabul edilmekte ve çalışanlarda olumsuz duygular yaratıp algılanan adaletsizlik eylemine karşılık verme isteğini teşvik edebilmektedir. Bu durum hırsızlık, sabotaj ve çaba göstermeme gibi iş yeri sapkınlıklarına yol açabilmektedir (Murtaza vd., 2021).

ÜKİD, tükenmişlik yaşayan bireylerin örgüt ortamında sergileyebileceği olumsuz tepkiler arasında yer almaktadır (Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022). Çalışanlar kendilerini tükenmiş hissettiklerinde (duygusal tükenme), hizmetlerinin alıcılarına karşı duyarsızlaştıklarında (depersonalizasyon), profesyonel yeterliliklerinden şüphe ettiklerinde (azalan kişisel başarı) ve iş yerinde stres yaşadıklarında ÜKİD sergileyebilmektedirler (Ogungbamila ve Adedayo, 2021).

Çalışanların üretkenlik karşıtı veya sapkın iş davranışları, örgütlerin rekabetçi konumunu tehlikeye atabilmekte ve başarısını zayıflatmaktadır. ÜKİD, örgütsel başarının azalmasına ve işverenin zarar görmesine yol açabilmektedir (De Clercq vd., 2021). Dolayısıyla ÜKİD, örgütsel performans ve başarıda azalmaya yol açması nedeniyle örgüte zarar vermektedir (Aisha vd., 2024). ÜKİD; çalışanın moralini, iş ilişkilerini ve itibarını dikkate değer biçimde olumsuz etkileyebilmektedir (Suseno vd., 2021).

On yıllardır, ÜKİD; yüksek maliyeti ve bozucu eğilimleri nedeniyle örgütsel davranış akademisyenleri ve yöneticileri için önemli bir endişe konusu olmuştur (Uchir, Ucho ve Gwambe, 2023). İş yerindeki ahlaka aykırı davranışları inceleyen çalışmalar, giderek daha fazla ÜKİD'e odaklanmaktadır (Suseno vd., 2021).

1.6. ÜKİD'in Önlenmesi

ÜKİD'i anlayıp azaltmanın önemli, etkili yolu bu davranışların kişilerarası ve örgütsel düzeydeki öngörücülerini belirlemektir (Uchir, Ucho ve Gwambe, 2023). ÜKİD'in olumsuz örgütsel sonuçlarının olduğunu tespit eden araştırmalar yapıldıkça verimliliği artırmayı hedefleyen işletmeler için bu tür istenmeyen davranışların önlenmesi giderek daha kritik hale gelmektedir.

İşletme çıktılarını olumsuz etkileyen ÜKİD'i azaltmak veya önlemek adına, yöneticilerin başvurduğu en önemli yöntemlerden biri çalışanlara yönelik sergiledikleri destekleyici tutum ve davranışlardır (Morgül ve Afacan Fındıklı, 2022). ÜKİD'in önlenmesinde hem örgütsel hem de bireysel boyutları bulunan iş tatmininin önemli bir rol oynadığı değerlendirilmektedir (Tekeli, 2022). İşlerine karşı olumlu bir tutum sergileyen ve son derece güvenilir, sevilen, vicdanlı, uyumlu çalışanlar düşmanca bir iş ortamı algılasalar bile ÜKİD'e yönelmezler (Hassan vd., 2023).

2. Yöntem

Bu başlık kapsamında araştırmanın amacı, yöntemi, verilerin elde edilmesi ve analiz edilmesi konularına değinilecektir.

2.1. Çalışmanın Amacı ve Yönetimi

Bu araştırmanın amacı, Scopus veri tabanında yer alan ÜKİD ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizini gerçekleştirerek, gelecekteki araştırmalara kavramsal bir çerçeve sunmaktır.

Bilgi çağında, teknolojinin gelişimi ve sunduğu olanaklar, bilimsel araştırmaların hacmini, çeşitliliğini hızla artırmaktadır. Bu artış bilim insanları ve araştırmacılar için

bilgiye erişim, değerlendirme süreçlerini daha karmaşık hale getirmektedir. Bu bağlamda çeşitli yazılımlar, geniş ve karmaşık bilgi ağının analiz edilmesine yardımcı olmaktadır. Bibliyometrik analizler ise bu yoğun bilgi ortamının sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan önemli bir analiz yöntemi olarak öne çıkmaktadır (Dereli, 2024). Bibliyometri, temelinde niceliksel veriler üzerinden yapılan analizlere dayanan bir inceleme alanıdır (Sanlı vd., 2024). Bibliyometrik analiz; kitap, tez, makale ve bildiri gibi bilimsel yayınların istatistiksel yöntemler kullanılarak incelenmesini ve değerlendirilmesini ifade etmektedir (Oğan, 2024). Bu analiz yöntemi, geniş kapsamlı bilimsel verilerin sistematik olarak incelenmesi ve değerlendirilmesi için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir (Donthu vd., 2021). Ayrıca akademik eğilimlerin anlaşılmasını görselleştirme aracılığıyla daha erişilebilir hale getirmektedir (Dirik, Eryılmaz ve Erhan, 2023).

2.2. Çalışmanın Verilerinin Elde Edilmesi ve Analizi

Bibliyometrik analiz yapan çalışmaların çoğu Web of Science (WOS) veya Scopus veri tabanlarındaki çalışmaları analiz etmektedir. Bu veri tabanlarında yapılan inceleme sonucunda Scopus veri tabanındaki ÜKİD ile ilgili çalışmaların sayısının WOS'tan sayıca çok daha fazla olduğu görülmüştür. 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanında "article title or keywords, publication stage, article, English ve counterproductive work behavior" kriterleriyle tüm alanlar seçilerek analiz yapılmış olup 693 ÜKİD çalışması verisi elde edilmiştir. Bunun yanı sıra herhangi bir yıl aralığı sınırlaması yapılmamış olmakla birlikte, veri çekimi Ekim 2024 tarihinde gerçekleştirilmiş ve analiz bu tarihe kadar yayımlanmış literatürle sınırlı kalmıştır. Elde edilen verilere araştırmanın amacı dahilinde gerekli analizleri yapabilmek için VOSviewer programı kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce Scopus veri tabanında ilgili konuda yapılan çalışmalarda ÜKİD için "counterproductive work behaviors, counterproductive work behaviour, counterproductive work behavior (cwb), counterproductive behavior, deviant/ counterproductive behavior, counterproductive workplace behavior, counter productive work behaviors (cwbs), counterproductive work behaviour (c.w.b.)" gibi farklı adlandırmaların kullanıldığı ve bu adlandırmalar içerisinde en çok "counterproductive work behavior" adlandırmasının kullanılması nedeniyle analizlerin tam isabetli olabilmesi amacıyla veri dosyası Excel programına yüklenerek farklı adlandırmaların hepsi "counterproductive work behavior" kullanımına dönüştürüldükten sonra VOSviewer programında analizler gerçekleştirilmiştir.

3. Bulgular

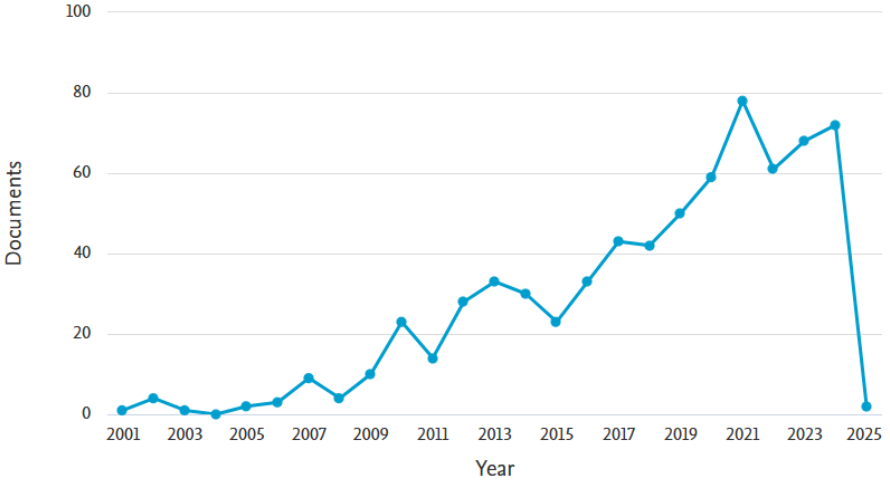
Bu başlık kapsamında Scopus veri tabanındaki ve Scopus veri tabanından elde edilen verinin VOSviewer programı kullanılarak elde edilen analiz bulgularına yer verilecektir.

3.1. Scopus Veri Tabanındaki Analiz Bulguları

3.1.1. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı

Şekil 1'de Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının yıllara göre dağılımı gösterilmektedir.

Documents by year

**Şekil 1:** Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yıllara Göre Dağılımı

Kaynak: Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

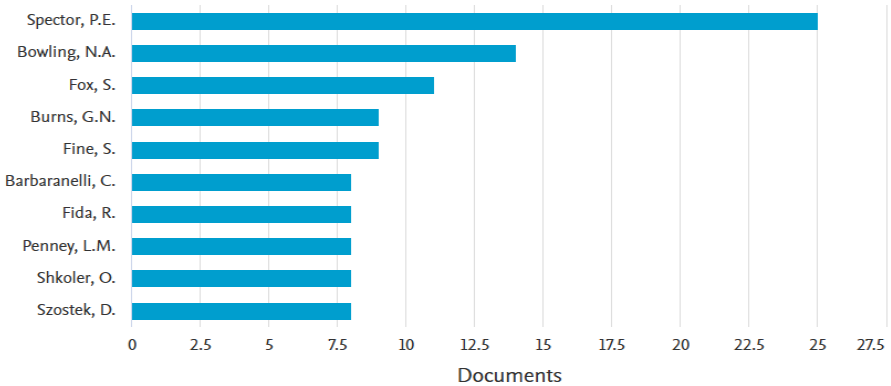
Şekil 1’de sunulan bulgular doğrultusunda, Scopus veri tabanında ÜKİD konusundaki ilk çalışmanın 2001 yılında gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca ilgili alandaki çalışmaların yıl bazında en yoğun şekilde 2020 yılında yapıldığı ortaya çıkmaktadır.

3.1.2. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yazar Dağılımı

Şekil 2’de Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının yazar dağılımı gösterilmektedir.

Documents by author

Compare the document counts for up to 15 authors.

**Şekil 2:** Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Yazar Dağılımı

Kaynak: Scopus veri tabanında yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2 incelendiğinde, ÜKİD alanında en fazla çalışmaya sahip olan araştırmacılar sırasıyla Sceptor P. E., Bowling N. A. ve Fox S. olarak anlaşılmaktadır.

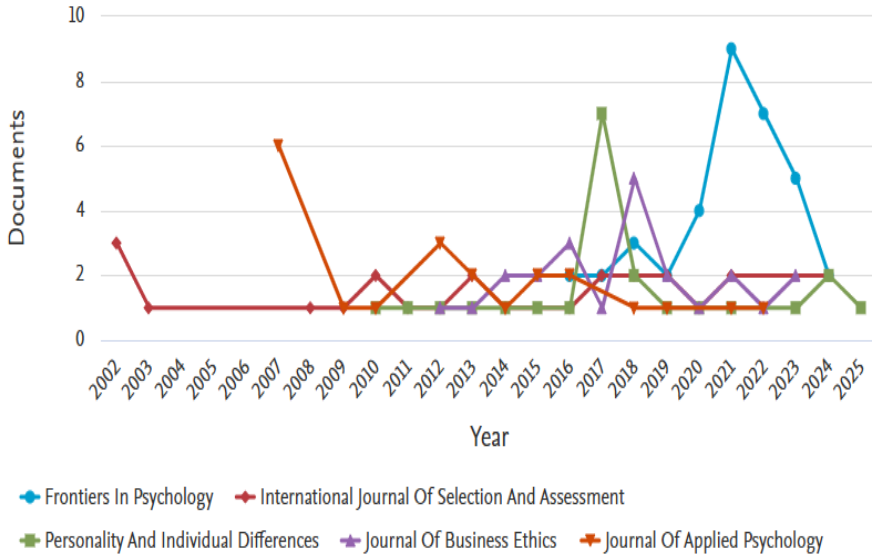
3.1.3. Scopus Veri Tabanında ÜKİD Konusundaki Çalışmaların Dergilere Göre Dağılımı

Şekil 3'te Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının dergi açısından dağılımı gösterilmektedir.

Documents per year by source

Compare the document counts for up to 10 sources.

Compare sources and view CiteScore, SJR, and SNIP data



Şekil 3: Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Dergi Açısından Dağılımı
Kaynak: Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

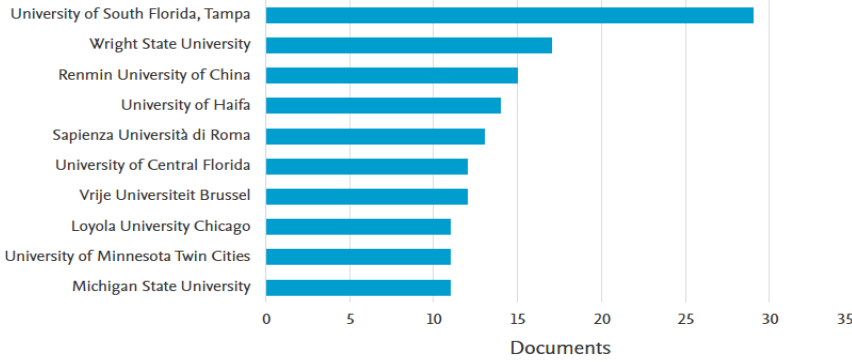
Şekil 3'e göre Scopus veri tabanında ÜKİD ile ilgili en az 10 çalışmanın yayımlandığı dergiler arasında Frontiers in Psychology, International Journal of Selection and Assessment, Personality and Individual Differences, Journal of Business Ethics ve Journal of Applied Psychology yer almaktadır.

3.1.4. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Kurum Açısından Dağılımı

Şekil 4'te Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının kurum açısından dağılımı gösterilmektedir.

Documents by affiliation

Compare the document counts for up to 15 affiliations.



Şekil 4: Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Kurum Açısından Dağılımı

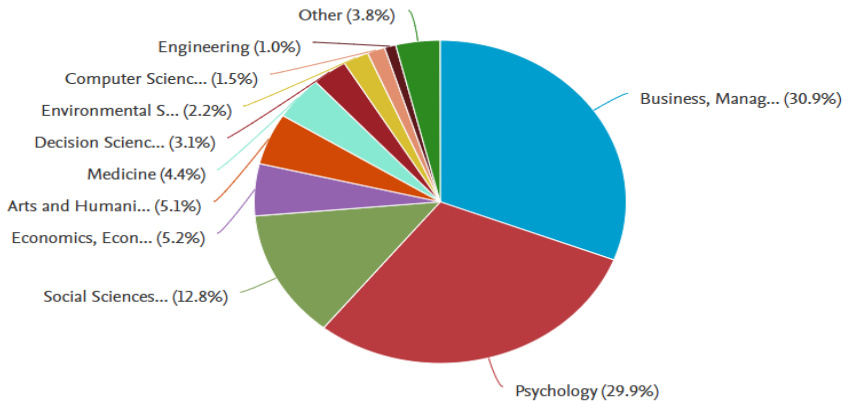
Kaynak: Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından alınmıştır.

Şekil 4 incelendiğinde Scopus veri tabanında ÜKİD konusunda yapılan çalışmaların kurumsal dağılımı açısından en fazla çalışma sıralamasında University of South Florida birinci, Wright State University ikinci ve Renmin University of China ise üçüncü sırada yer almaktadır.

3.1.5. Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Araştırma Alanı Açısından Dağılımı

Şekil 5'te Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarının araştırma alanı açısından dağılımı gösterilmektedir.

Documents by subject area



Şekil 5: Scopus Veri Tabanındaki ÜKİD Çalışmalarının Araştırma Alanı Açısından Dağılımı

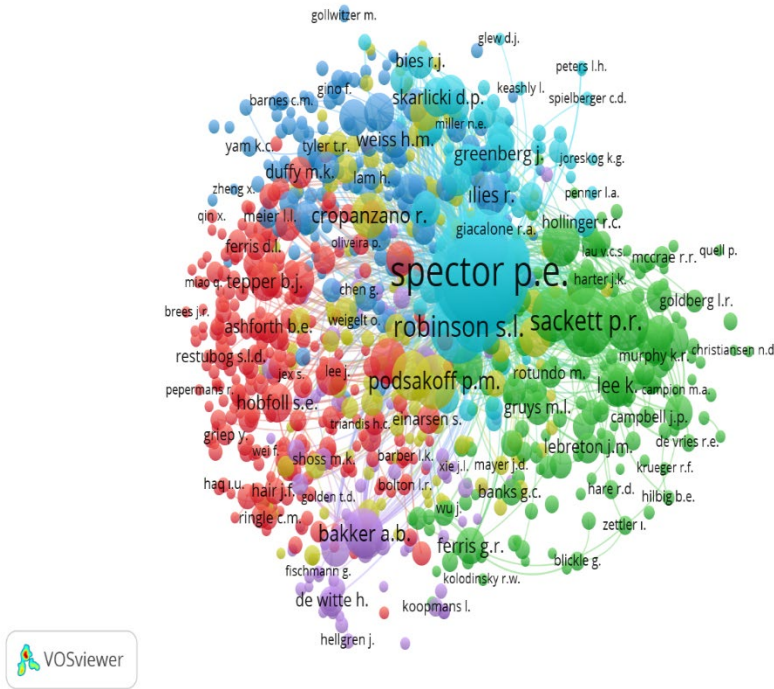
Kaynak: Scopus veri tabanından alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 5'e göre Scopus veri tabanında yer alan ÜKİD çalışmalarının en fazla işletme ve yönetim (business, management) alanında gerçekleştirildiği görülmektedir. Bunu sırasıyla psikoloji (psychology) ve sosyal bilimler (social sciences) alanlarındaki çalışmalar takip etmektedir.

3.2. Scopus Veri Tabanındaki Verilerin VOSviewer Programı İle Analizine İlişkin Bulgular

3.2.1. Yazarların Ortak Atıf Analizi (Co-Citation of Cited Authors)

Şekil 6'da en az 20 atıf alan yazarlar kriteri kapsamında yazarların ortak atıf analizi gösterilmektedir.



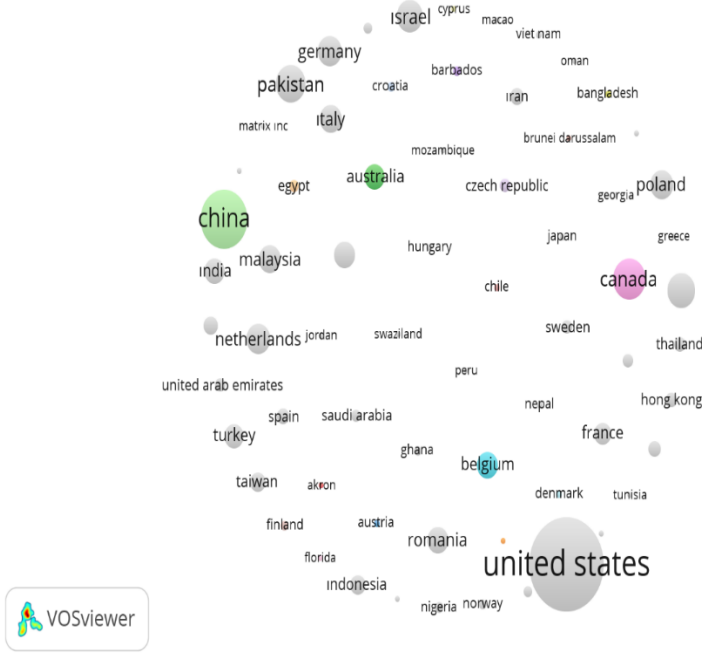
Şekil 6: Yazarların Ortak Atıf Analizi

Kaynak: Scopus veri tabanı kullanılarak VOSviewer programında yazar tarafından hazırlanmıştır.

En fazla atıf alan ilk beş yazar sırasıyla Spector P. E. (2316 atıf ve 217598 bağlantı), Fox S. (1442 atıf ve 136714 bağlantı), Robinson S. I. (806 atıf ve 76934 bağlantı), Sackett P. R. (728 atıf ve 69554 bağlantı), Bennett R. J. (676 atıf ve 65555 bağlantı) şeklindedir.

3.2.2. Ülkelerin Doküman (Documan of Countries) ve Atıf (Citation of Countries) Analizi

Şekil 7’de en az bir atıf alan ve dokümanı olan ülkeler gösterilmektedir.



Şekil 7: Ülkelerin Doküman ve Atıf Analizi

Kaynak: Scopus veri tabanı kullanılarak VOSviewer programında yazar tarafından hazırlanmıştır.

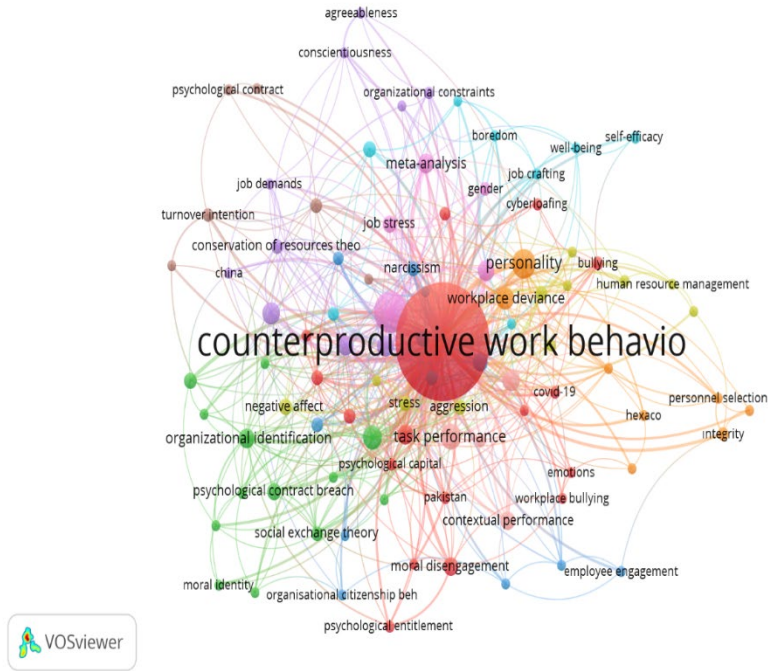
En fazla dokümana sahip beş ülke sırasıyla; Amerika Birleşik Devletleri (261 doküman ve 93.432 bağlantı), Çin (102 doküman ve 34.543 bağlantı), Kanada (50 doküman ve 26.529 bağlantı), Pakistan (42 doküman ve 16.060 bağlantı) ve Birleşik Krallık (36 doküman ve 19.184 bağlantı) olarak görülmektedir.

Ayrıca ülkelerin atıf analizi yapılmıştır. En fazla atıf alan ülke analizinde sırasıyla; Amerika Birleşik Devletleri (261 doküman, 18.993 atıf ve 93.432 bağlantı), Kanada (50 doküman, 2.318 atıf ve 26.529 bağlantı), Çin (102 doküman, 2.056 atıf ve 34.543 bağlantı), Birleşik Krallık (36 doküman, 1.735 atıf ve 19.184 bağlantı) ve Hollanda (27 doküman, 1.340 atıf ve 13.206 bağlantı) olarak belirlenmektedir.

3.2.3. Anahtar Kelime Analizi (Co-Occurence of All Keywords)

Scopus veri tabanında ilgili konuda yapılan çalışmalarda ÜKİD için “counterproductive work behavior, counterproductive work behaviors, counterproductive work behaviour, counterproductive work behaviours, counterproductive work behavior (cwb), counterproductive work behaviour (cwb), counterproductive behavior, counter-productive work behavior (cwb),

deviant/counterproductive behavior, counterproductive workplace behavior, counter productive work behaviors (cwbs), counterproductive work behaviors (cwbs), counterproductive work behaviour (c.w.b.), counterproductive work behaviors (cwbs) nurses, counterproductive work behaviors (cwbs) questionnaire, counterproductive workplace behaviors, daily counterproductive work behaviour, self-serving counterproductive work behaviour, smes' employee counterproductive work behaviour; counter work behavior, counter-productive work behavior, cwb (counterproductive work behavior), counter-productive work behaviors, counterproductive workplace behaviors (cwb), central european version of cwb-c, counterproductive work behavior checklist ve cwb” gibi farklı adlandırmalar yapıldığı görülmüş olup en çok “counterproductive work behavior” adlandırmasının yapılması nedeniyle analizlerin tam isabetli olabilmesi doğrultusunda Scopus veri tabanından VOSviewer programına aktarılan veri dosyası Excel programına yüklenmiş olup farklı adlandırmaların hepsi counterproductive work behavior kullanımına dönüştürüldükten sonra tekrar programa aktarılarak analizler yapılmıştır. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı için “organizational citizenship behavior, organizational citizenship behaviors, citizenship behavior, organizational citizenship behavior (ocb), organizational citizenship behaviour, organizational citizenship behaviours, organizational citizen behaviors ve organizational citizenship behaviors (ocb)” gibi farklı adlandırmalar yapıldığı görülmüş olup en çok “organizational citizenship behavior” adlandırmasının yapılması nedeniyle aynı yöntem uygulanmıştır. Şekil 8’de en az bir ortak anahtar kelime kriteri dikkate alınarak gerçekleştirilen analiz gösterilmektedir.



Şekil 8: Anahtar Kelime Analizi

Kaynak: Scopus veri tabanı kullanılarak VOSviewer programında yazar tarafından hazırlanmıştır.

Scopus veri tabanındaki ÜKİD çalışmalarında ortak anahtar kelimesi olarak en az 10 kez kullanılanlara bakıldığında sırasıyla; örgütsel vatandaşlık kavramı (organizational citizenship behavior) 86 kez ve 385 bağlantı, kişilik (personality) 36 kez ve 167 bağlantı, görev performansı (task performance) 28 kez ve 146 bağlantı, iş tatmini (job satisfaction) 24 kez ve 116 bağlantı, istismarcı yönetim (abusive supervision) 21 kez ve 96 bağlantı, iş performansı (job performance) 20 kez ve 105 bağlantı, örgütsel sapma (workplace deviance) 20 kez ve 83 bağlantı, duygusal zeka (emotional intelligence) 19 kez ve 85 bağlantı, işe tutkunluk (work engagement) 18 kez ve 80 bağlantı, duygusal tükenmişlik (emotional exhaustion) 17 kez ve 78 bağlantı, örgütsel özdeşleşme (organizational identificatin) 17 kez ve 77 bağlantı, meta analiz (meta analysis) 17 kez ve 66 bağlantı, örgütsel adalet (organizational justice) 16 kez ve 76 bağlantı, bağlamsal performans (contextual performance) 14 kez ve 75 bağlantı, karanlık üçlü (dark triad) 14 kez ve 63 bağlantı, ahlaki çözülme (moral disengagement) 14 kez ve 62 bağlantı, iş stresi (job stress) 13 kez ve 62 bağlantı, psikolojik sözleşme ihlali (psychological contract breach) 13 kez ve 57 bağlantı, öfke (anger) 11 kez ve 49 bağlantı, makyavelizm (machiavellianism) 11 kez ve 49 bağlantı, olumsuz etki (negative effect) 11 kez ve 49 bağlantı şeklinde ortaya çıkmaktadır.

ÜKİD çalışmalarında ele alınan teoriler de incelenmiştir. ÜKİD çalışmalarında en az 3 kez kullanılan teoriler sırasıyla kaynakların korunması teorisi (conservation of resources theory) 10 kez, sosyal değişim teorisi (social exchange theory) 9 kez, duygusal olaylar teorisi (affective events theory) 5 kez, sosyoanalitik teori (socioanalytic theory) 3 kez ele alındığı görülmüştür.

Sonuç

Üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD), çalışanların iş arkadaşlarına veya örgüte zarar vermek amacıyla gerçekleştirdikleri davranışları ifade etmektedir. Bu davranışların ortaya çıkmasını açıklayan çeşitli teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Kaynakların korunması teorisi, bireylerin sahip oldukları kaynakları kaybetme riski algıladıklarında savunmacı tepkiler geliştirebileceğini ve bunun ÜKİD ile sonuçlanabileceğini öne sürmektedir. Sosyal değişim teorisi ise karşılıklılık ilkesine dayanarak, çalışanların adaletsizlik veya olumsuz örgütsel koşullarla karşılaştıklarında misilleme niteliğinde davranışlar sergileyebileceğini ifade etmektedir.

Kişisel faktörler (çalışanın kişilik yapısı gibi) ve örgütsel faktörler (olumsuz çalışan davranışları, örgütsel adaletsizlik, işin karmaşıklığı gibi) iş hayatında ÜKİD’le sıklıkla karşılaşılmasına neden olmaktadır. ÜKİD başka olumsuz çalışan davranışlarına da yol açmaktadır. Örneğin, çalışan kendisini sabote eden iş arkadaşına kaba davranabilmektedir. ÜKİD sergileyen çalışanın kendisi de bu davranışından dolayı zarar görebilmektedir (imajının zarar görmesi gibi). ÜKİD neticesinde çalışanların ve örgütlerin yanı sıra devletler de ÜKİD’in doğurduğu maliyetlere katlanmaktadır. Devletler, örgütler ve araştırmacılar ÜKİD’in üstesinden gelebilmek için çaba harcamaktadır.

04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanında yer alan ÜKİD çalışmalarının bibliyometrik analizi sonucunda, söz konusu kavramın en çok “counterproductive work behavior” olarak adlandırıldığı belirlenmiştir. İlk çalışmanın 2001 yılında yayımlandığı, yıl bazında en fazla çalışmanın ise 2020 yılında gerçekleştirildiği elde edilmiştir. Yazarlar açısından değerlendirildiğinde en fazla atıf alan araştırmacının Spector, P. E. olduğu görülmüştür. Yayınların en fazla *Frontiers in Psychology* dergisinde yayımlandığı belirlenirken kurumsal bağlamda University of South Florida’nın bu

alanda öne çıktığı saptanmıştır. Disiplinler arası dağılım incelendiğinde çalışmaların ağırlıklı olarak işletme ve yönetim alanında yoğunlaştığı, ülke bazında en fazla doküman ve atıf analizinde ise Amerika Birleşik Devletleri'nin birinci sırada olduğu saptanmıştır. Kavramsal bağlamda en fazla örgütsel vatandaşlık ile ilişkilendirilen ÜKİD çalışmalarının kuramsal çerçevede en çok kaynakların korunması teorisi ile ele alındığı tespit edilmiştir.

ÜKİD konusunda bazı önlemlerin alınması mümkündür. 04.10.2024 tarihinde Scopus veri tabanı üzerinde yapılan bibliyometrik analiz neticesinde ÜKİD'in en fazla örgütsel vatandaşlık davranışı ile birlikte ele alındığı elde edilmiştir. Örgütler, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini olumlu yönde etkileyerek ÜKİD'in olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirebilirler. ÜKİD ikinci olarak kişilik kavramıyla birlikte ele alınmıştır. Çok sayıda araştırma, narsisizm ve ÜKİD arasında pozitif bir ilişki olduğunu belgelemektedir (Fatfouta ve Schwarzingler, 2024). Bu doğrultuda işe alım sürecinde kişilik testleri uygulanarak ÜKİD'e yatkınlık ihtimali düşük olan bireyler işe alınabilir. Diğer taraftan ÜKİD konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında çok sayıda çalışmada (Kalfaoğlu ve Kapusuz, 2022) iş stresinin ÜKİD'in temel bir nedeni olduğu dile getirilmiştir. Dolayısıyla örgütler iş stresini minimize etmek için çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını destekleyebilir, iş yükünü dengeleyebilir. ÜKİD'nin etkilerini azaltmak için eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları da yürütülebilir. Etik iş ortamı teşvik edebilir. ÜKİD konusunda yapılan akademik araştırmaların bulguları, organizasyon içi politika geliştirmede kullanılabilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, bibliyometrik analiz yalnızca Scopus veri tabanında yer alan çalışmalarla sınırlandırılmıştır. Bu durum, Web of Science, PubMed veya Google Scholar gibi diğer veri tabanlarında yer alan yayınların analize dahil edilmemesi nedeniyle veri kapsamını daraltmakta ve genellenebilirliği sınırlamaktadır. Ayrıca analiz yalnızca “makale” türündeki yayınları içermekte; kitap bölümleri, konferans bildirileri veya tezler bu kapsam dışında bırakılmıştır. Dil kısıtı olarak yalnızca İngilizce yayınlar dikkate alınmıştır, farklı dillerde yapılmış çalışmalar analize dahil edilmemiştir. Bunun yanı sıra herhangi bir yıl aralığı sınırlaması yapılmamış olmakla birlikte, veri çekimi Ekim 2024 tarihinde gerçekleştirilmiş ve analiz bu tarihe kadar yayımlanmış literatürle sınırlı kalmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular, yalnızca bu belirli veri tabanı, yayın türü, dil ve tarih aralığı dikkate alınarak değerlendirilmeli daha geniş bir evrene genellenmeden önce bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır.

Mevcut çalışma, ÜKİD alanına ilişkin genel eğilimleri ortaya koymakta olup bu doğrultuda gelecekte gerçekleştirilebilecek araştırmalara yönelik çeşitli öneriler sunulabilir. Yeni çalışmalar, ÜKİD'in neden-sonuç ilişkilerini netleştirmek ve uzun vadeli değişimlerini izlemek amacıyla boylamsal araştırmalara odaklanabilir. Ayrıca, ÜKİD'in cinsiyet, yaş grubu, etnik kimlik ve örgütsel hiyerarşideki pozisyonlar açısından nasıl farklılık gösterdiği araştırılabilir. ÜKİD'in örgütsel inovasyon ve örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkileri ile inovatif ve dirençli örgütlerin ÜKİD'e karşı verdikleri tepkiler de incelemeye değerdir. Öte yandan, örgütlerde uygulanan çeşitli ÜKİD'i önlemeye yönelik politikalar (örneğin, stres yönetimi eğitimleri, etik kodlar) deneysel araştırmalarla test edilebilir. Son olarak, çalışan davranışlarının şekillenmesinde ödüllendirme ve disiplin sistemlerinin oynadığı rol, gelecekteki çalışmalar için önemli bir araştırma alanı sunmaktadır.

Makale Bilgileri	
Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – iThenticate
Etik Bildirim	Çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.
Yazar Katkıları	Makale tek kişi tarafından kaleme alınmıştır.
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
Yapay Zekâ Beyanı	Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ araçlarından faydalanılmamıştır
Article Information	
Evaluation	Two Outside Referees / Double-Sided Blinding
Ethical Statement	It is hereby declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation process of study and that all studies utilized were indicated in the bibliography.
Similarity Scanning	Done – iThenticate
Ethical Statement	The study does not require ethics committee approval.
Author Contributions	This study was written by a single author.
Conflict of Interest	No conflict of interest declared.
Funding	No external funding was used to support this research.
Copyright & License	Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 license.
Artificial Intelligence Statement	No artificial intelligence tools were used in the preparation of this study.

Kaynakça | References

- Abdullah, H. O. ve Al-Abrow, H. (2024). Decoding Workplace Dynamics: Unveiling Perceptual and Attitudinal Drivers of Counterproductive Work Behaviour Using hybridSEMANN approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(6), 479-501. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2023-4019>
- Akça, İ. ve Kirel, A. Ç. (2023). Üretkenlik Karşıtı Davranışların Teorik Temelleri, Turizm Araştırmalarındaki Öncül ve Ardılları. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 6(3), 1430-1455. <https://doi.org/10.33083/joghat.2023.346>
- Alper Ay, F. ve Karatepe, H. (2023). Etik Dışı Davranışların Çoğalmasında Etkisi Olan Kırık Camların Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2851-2870.
- Aisha, R., Channa, N. A., Mirani, M. A. ve Qureshi, N. A. (2024). Investigating the Influence of Perceived Organizational Justice on Counterproductive Work Behaviours: Mediating Role of Negative Emotions. *International Journal of Emerging Markets*, 19(8), 2264-2292. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-03-2022-0392>
- Battal, F. (2024). Etik Liderler Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını Nasıl Etkiler? İş Tatmininin Rolü: Banka Çalışanları Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 849-870.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Çağlın, C. ve Seçkin, Ş. N. (2024). Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 61-76. <https://doi.org/10.18394/iid.1326486>
- Çetin, Z. (2023). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ile İlişkisi. *International Journal of Sustainability -INTJOS*, 1(2), 273-288. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8380593>
- Çolak, C. (2024). Psikolojik Sermayenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İle İlişkisinde Çalışan Sesinin Düzenleyici Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- De Clercq, D., Kundi, Y. M., Sardar, S. ve Shahid, S. (2021). Perceived Organizational Injustice and Counterproductive Work Behaviours: Mediated by Organizational Identification, Moderated by Discretionary Human Resource Practices. *Personnel Review*, 50(7/8), 1545-1565. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0469>
- Demir, D. (2023). Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme İhlali, İşe Yabancılaşması ve Üretim Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dereli, A. B. (2024). Bibliometric Analysis With Vosviewer. *Communicata*, 28, 1-7.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. ve Erhan, T. (2023). Post-Truth Kavramı Üzerine Yapılan Çalışmaların Vosviewer İle Bibliyometrik Analizi. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(2), 164-188. <https://doi.org/10.54733/smar.1271369>
- Divleli, M. S. ve Ergün, E. (2022). Liderlik Tarzları ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İlişkisinde Etik İklimin Mediatör Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(2), 77-120.
- Divleli, M. S. (2023). Liderlik Tarzlarının Verimlilik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Etik İklimin Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik

- Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., ve Lim, W. M. (2021). How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines. *Journal of business research*, 133, 285-296.
- Fatfouta, R., ve Schwarzing, D. (2024). A Toxic Mix: Explicit and Implicit Narcissism and Counterproductive Work Behavior. *Applied Psychology*, 73(2), 863-876.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47, 1-53
- Göktaş Kulualp, H. ve Ekinci, E. (2022). Örgütsel Sinizm Üretkenlik Karşısı İş Davranışları İle İlişkili Midir? Ankara Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 499-517.
- Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 30-41.
- Hassan, N., Aminuddin, A. S., Othman, A. K. ve Halif, M. M. (2023). The Relationships Between the Dark Triad, Anomia, Negative Affectivity and Counterproductive Work Behaviours (CWBs). *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 8(46), 362-372.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x
- Hollinger, R. C. ve Clark, J. P. (1982). Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance. *The Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343.
- Kalfaoğlu, S. ve Kapusuz, İ. (2022). Hizmet Sektöründe Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşısı Davranışlar İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Turizm ve Bilişim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-14.
- Kobanoğlu, M. S. ve Uygungil Erdoğan, S. (2022). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(2), 179-194.
- Macias, T. A., Chapman, M. ve Rai, P. (2024). Supervisor Interactional Injustice and Employee Counterproductive Work Behaviour and Organisational Citizenship Behaviours: The Mediating Role of Distrust. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(2), 318-332. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3447>
- Mehmood, S. A., Malik, A. R., Nadarajah, D. ve Saood Akhtar, M. (2023). A Moderated Mediation Model of Counterproductive Work Behaviour, Organisational Justice, Organisational Embeddedness and Psychological Ownership. *Personnel Review*, 52(1), 183-199. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2021-0330>
- Merdan, E., Erdem, A. T. ve Gümüşsoy, Y., (2022). Boreout Sendromunun Üretkenlik Karşısı İş Davranışı Üzerine Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü. *Bmij*, 10(1), 176-191.
- Midilli, B. ve H. Aktaş, H. (2022). Örgütsel Adaletsizlik, Negatif Duygu Durumu ve Örgüt Kültürü İle Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Etkileşimi. 8. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-6 Kasım, Muğla, 75-86.
- Morgül, G. ve Afacan Fındıklı, M. (2022). Algılanan Örgüt Desteği İle Üretkenlik Karşısı İş Davranışı İlişkisinde Kendini İşletmeden Hissetmenin ve İşten Aileye Yönelik Çatışmanın Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(1), 1-19.
- Murtaza, G., Roques, O., Talpur, Q. ve Khan, R. (2021). Religious Beliefs As a Moderator of The Relationships Between Workplace Incivility and Counterproductive

- Work Behaviours. *Human Systems Management*, 40(6), 813-823.
- Ogunbamilola, A. ve Adedayo, J. A. (2021). Predicting Counterproductive Work Behaviours From the Dimensions of Occupational Burnout Among Personnel of Nigeria Immigration Service: Does Psychological Hardiness Matter?. *Studies in the Social Sciences*, 2(1), 1-12.
- Oğan, Y. (2024). Gastronomik Kimlik ve Miras Bağlamında Bir Bibliyometrik Analiz. *Tourism and Recreation*, 6(1), 76-88. <https://doi.org/10.53601/tourismandrecreation.1433457>
- Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.
- Örenlili, M. ve Çekmecelioglu, H. G. (2018). Örgütsel Sessizliğin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Etkileri: Bursa İlinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 937-947.
- Örücü, E., Hasırcı, I. ve Turhan, G. (2021). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1383-1404. <https://doi.org/10.16951/atauniibid.912662>
- Özdemir, B. ve İpek, M. (2021). Algılanan Yönetici Mizahının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2289-2300.
- Özüdoğru, A. G. ve Görener, A. (2022). Psikolojik Sermaye İle Üretim Karşıtı İş Davranışları İlişkisi: Kavramsal Bir Model Önerisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 6(11), 62-71.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Saif, N., Khan, M. T., Shaheen, I. Javid, A. ve Khan, I. U. (2021). The Ostracism Effect on Counterproductive Workbehaviours Through the Mediating Role of Defensive-Silence, Emotional-Exhaustion, And Jobdissatisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(4), 598-618.
- Sanlı, Y. B., Baltacı, F., Güven, E. ve Eren, T. (2024). Siber Güvenlik Çalışmaları Üzerine Bibliyometrik Analiz. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 17(3), 223-229.
- Sharma, S. ve Nair, M. (2020). Transformational Leadership Style and Subordinates' Counterproductive Work Behaviour: A Study on Public and Private Sector Banks in India. *NMIMS Journal of Economics and Public Policy*, V(1), 25-36.
- Suseno, Y., Chang, C., Hudik, M., Fang, E. ve Liu, N. (2021). Why do Employees Engage in Counterproductive Work Behaviours? Cultural Values and White-Collar Employees in China. *Motivation and Emotion*, 45, 397-421. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09874-6>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human resource management review*,

- 12(2), 269-292.
- Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality To Counterproductive Work Behavior (CWB): An İntegration of Perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.
- Şengüllendi, M. F., Şehitoğlu, Y. ve Kurt, E. (2020). Toksik Liderlik ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları İlişkisinde Kariyerizmin Aracı Etkisi. *KAÜİİBFD*, 11(22), 743-765.
- Tekeli, M. (2022). İş Tatmininin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışına Etkisi: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(3), 1216-1228.
- Uchir, J. T., Ucho, A., ve Gwambe, C. D. (2023). Counterproductive Work Behaviour Among Non-Teaching Staff of a State-Owned University: Job Characteristics and Organizational Support in Perspective. *Journal of Psychology and Allied Disciplines*, 1-14.
- Ugwu, F. O., Nwagbo, L. I. ve Ohunene, I. G. (2022). A Matter of Give and Take? Perceived Organisational Politics and Support as Predictors of Counterproductive Work Behaviours. *Journal of Psychology and Allied Disciplines*, 1(1), 101-114.
- Yaramış, N. (2024). Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Duygusal Emegın Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Scopus, <https://www.elsevier.com/products/scopus>.
- Web of Science (WOS), <https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search>.

MAÜ
PRESS

Artuklu Kaime

Yavaş Şehir Modelinin Savur İlçesinde Mevcut Durumu*

Sezen Deniz | ORCID: 0000-0002-2545-2260 | sezendeniz18@gmail.com

Mardin Artuklu Üniversitesi, Turizm fakültesi, Mardin, Türkiye

Lokman Toprak | ORCID: 0000-0003-3144-2613 | lokmantoprak@artuklu.edu.tr

Mardin Artuklu Üniversitesi, Turizm fakültesi, Mardin, Türkiye

Erdal Öztürk | ORCID: 0000-0002-0110-8772 | erdal.osturk.047@gmail.com

Mardin Artuklu Üniversitesi, Turizm fakültesi, Mardin, Türkiye

Geliş Tarihi 07.01.2025

Kabul Tarihi 12.06.2025

Yayın Tarihi 27.09.2025

Atıf Bilgisi

Deniz, S., Toprak, L., & Öztürk, E. (2025). Yavaş şehir modelinin Savur ilçesinde mevcut durumu. *Artuklu Kaime*, 16, 120-136. <https://doi.org/artuklukaima.1615215>

Öz

Yavaş şehir hareketi, yerel halka verimli ulaşım, iletişim ve yüksek yaşam kalitesi sunmaktadır. Bunun için modern teknolojiler ile geleneksel yaşam tarzlarını birleştirerek şehirlerin gelişmesini savunmaktadır. Bu çalışmada, yavaş şehir modelinin Mardin'in Savur ilçesindeki mevcut durumu araştırılmaktadır. Çalışmada, Savur ilçesinin sahip olduğu değerlerin yavaş şehir modeli uygulanarak nasıl bir markaya dönüştürülebileceği irdelenmiştir. Yavaş şehir kriterlerinden hareketle Savur ilçesinin sahip olduğu imkanlar ve bu kriterlere uygunluk dereceleri araştırılmış olup çalışmada sunulmuştur. Yavaş şehir modeli kullanılarak, bu modelin Savur ilçesinde uygulanabilmesi için yapılabilecekler üzerinde durulmuştur. Çalışma nitel araştırma yöntemi olup yerinde gözlemin yanı sıra, çalışmada Savur yerel yönetiminden ilgili personeller ve belediye başkan yardımcısı ile görüşme sağlanmış ve ikincil kaynaklardan doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Sonuç olarak, Savur ilçesinin yavaş şehir hareketi kriterlerinin bir kısmına sahip olduğu, ancak bazı kriterin ise henüz ilçede uygulanmadığı ve bunların uygulanması için yerel yönetimin çalışmalarına başlayacağı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Savur, Yavaş Şehir, Yavaş Şehir Kriterleri

Öne Çıkanlar

- Yavaş şehir kavramı ve bu modelin Savur ilçesindeki mevcut durumunun incelenmesi.
- Savur ilçesinin sahip olduğu proje ve çalışmaların çoğu yavaş şehir kriterlerine uymaktadır. Ancak sahip olduğu kriterler yeterli olmayıp, ilçenin yavaş şehir üyesi olabilmesi için diğer kriterlerinin de sağlanması gerekmektedir.
- Sivil toplum kuruluşları, resmî kuruluşlar ve halk ile birlikte iş birliği sağlanarak komisyonlar oluşturulmalıdır. Yavaş şehrin en önemli unsurlarından biri yerel halkın bu konuda farkındalık kazanmasıdır.

Current Situation Of The Slow City Model In Savur District*

Abstract

The slow city movement offers efficient transportation, communication and high quality of life to the local people. For this purpose, it advocates the development of cities by combining modern Technologies with traditional lifestyles. This study investigates the current status of the slow city model in Savur district of Mardin. The aim of the study is to examine how the values of Savur district can be transformed into a brand in line with the slow city model. Based on the slow city criteria, the opportunities of Savur district and the degree of compliance with the secriteria were investigated and presented in the study. Using the slow city model, the possibilities that can be done for the implementation of this model in Savur district were emphasized. The study is a qualitative research method, and in addition to on-site observation, interviews were conducted with relevant personnel and the deputymay or from Savur local government, and document analysis technique was used from secondary sources. As a result, it was determined that Savur district has some of the slow city movement criteria, but some criteria have not yet been implemented in the district and the local government will start working on their implementation.

Keywords: Savur, Slow City, Slow City Criteria

Highlights

- To examine the concept of slow city and the current situation of this model in Savur district.
- Most of the projects and works of Savur district comply with the slow city criteria. However, the criteria it has are not sufficient, and the district must meet other criteria in order to become a slow city member.
- Commissions should be established in cooperation with non-governmental organizations, official institutions and the public. One of the most important elements of the slow city is the local people's awareness of this issue.

Citation

Deniz, S., Toprak, L., & Öztürk, E. (2025). Current situation of the slow city model in Savur district. *Artuklu Kaime*, 16, 120–136.
<https://doi.org/artuklukaime.1615215>

Date of Submission	07.01.2025
Date of Acceptance	12.06.2025
Date of Publication	27.09.2025

Giriş

Hızlanan kentleşme ve artan sanayileşmenin ardından kentsel gelişime paralel olarak, kentsel yaşamın temposu giderek daha hızlı hale gelmektedir. Kentleşme ve sanayileşmenin etkileriyle karşı karşıya kalan giderek daha fazla sayıda şehir olumsuz şekillerde gelişmekte, çevreyi bozmakta ve çeşitli sosyal sorunlara yol açmaktadır (Shi, Zhai, Zhou, Chen ve He, 2019). Günümüzde turizm artık geleneksel modellerle sınırlı kalmamaktadır ve çevrenin korunmasına yardımcı olan sürdürülebilir turizm uygulamalarına yönelik çalışmalar giderek daha fazla ilgi görmektedir (Chi ve Han, 2020). Turizm araştırmacıları topluma, çevreye ve ekonomiye zarar veren geleneksel kitle turizminin yerine farklı alternatifler bulma arayışına girmişlerdir (Hall, 2009). Bu koşullar altında, etkili ve sürdürülebilir bir turizm dönüşümü olarak yavaş turizm, turizm endüstrisinin gelecekteki yönüne ilişkin yeni bir bakış açısı sunmaktadır (Lin, 2018). Yavaş turizm, yeni bir süreç ve genel turizm konularının sürdürülebilirliğini yansıtmakta, sürdürülebilirlik araştırmaları için dürtücü konuları ortaya çıkarmaktadır (Yurtseven, Kaya ve Harman, 2010). Bu yeni yaklaşımlarından biri de ‘yavaş şehir’ olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yavaş şehir hareketi, 1999 yılında yavaş yemek hareketinin kurucusu Carlo Petrini ve kentin dört belediye başkanı tarafından ‘Yavaş Kent Sözleşmesi’nin imzalanmasıyla ortaya çıkmıştır (www.cittaslow.org). İtalyanca Citta (şehir) ve İngilizce Slow (yavaş) kelimelerinden oluşan cittaslow “Yavaş Şehir” anlamına gelmektedir. Cittaslow, küreselleşmenin kentlerin sakinliklerini, yaşam tarzını ve dokusunu standartlaştırmasını ve yerel özelliklerini unutulmasını engellemek için SlowFood (Yavaş Yemek) hareketinden doğmuş bir şehirler birliğidir (Karakurt Tosun, 2013). Yavaş şehir hareketinin temelinde yavaş yemek hareketi etkili olmuş, yavaş şehirlerin yerele özgü, doğayı, tarihi ve kültürel değerleri koruyan yapısı ile turizmin sürdürülebilir turizm çerçevesinde gerçekleştirmesini hedefleyen yavaş turizm hareketi ortaya çıkmıştır. Yavaş şehirlere olan merak ve ilginin artması şehirlerde turistik faaliyetlerin artmasına neden olmuştur (Ayhan, 2024). Yavaş şehir hareketi, yavaş yemek felsefesini küçük kentlerin tasarım ve planlamasında kullanmayı amaçlayan uluslar arası bir ağıdır (Yurtseven vd., 2010). Yavaş şehir hareketi esas olarak İtalya, Almanya, Norveç ve İngiltere'deki üye kasabalardan oluşan bir Avrupa konseptidir. Hareketin temel varsayımları yerel sürdürülebilirliğe dayanmakta olup, çevre, ekonomi ve eşitlik arasındaki karşılıklı bağımlılıkları ele almaktadır (Mayer ve Knox, 2006).

Türkiye yavaş şehir uygulamasına 2009 yılında katılmış ve Türkiye'nin 26 üyesi bulunmaktadır. Türkiye’de özellikle Seferihisar, yavaş şehir hareketinin öncüsü olmuş ve diğer şehirler için örnek teşkil etmektedir. Yavaş şehirler, modelleşme ile doğallığı ve gelenekleri bir araya getirerek sürdürülebilir bir yaşam modeli sunmaktadır. Savur ilçesinin sakin atmosferi, taş evleri, dar sokakları ve tarihi yapılarıyla doğal olarak bir yavaş şehir havası sunmaktadır. Bu çalışmada yavaş şehir hareketinin Savur ilçesindeki mevcut durumu araştırılmaktadır. Çalışmada, Savur ilçesinin sahip olduğu değerlerin yavaş şehir modeli kullanılarak nasıl bir markaya dönüştürülebileceği irdelenmiştir. Savur yerel yönetimi ile görüşmeler sağlanmış olup yavaş şehir kriterlerinin savur ilçesinde uygulanıp uygulanamayacağı belirlenmiştir. Tarihsel ve kültürel açıdan zengin, küçük ölçekli bir yerleşim yeri olan Savur’un yavaş şehir kriterleri doğrultusunda incelenmesi, ağırlıklı olarak turistik merkezlere odaklanan mevcut literatüre alternatif bir perspektif sunmakta aynı zamanda yavaş şehir modelinin Türkiye’deki uygulanabilirliğine ilişkin ampirik örneklerin çeşitlenmesine katkı sağlamaktadır.

1. Yavaş Şehir Kavramı

Sanayi devrimiyle birlikte hızlı yaşam anlayışı tüm dünyayı etkisi altına almış ve hız, yaşamın ana unsuru haline gelmiştir. Çoğu insan daha hızlı ulaşım, bilgisayar ve internet bağlantısı istemekte, daha dengeli bir yaşam sürme isteği taşımaktadır. Bu isteklerin ana sebebi, içinde bulunduğumuz şartlara uyum sağlayabilme kaygısıdır (Yurtseven, Kaya ve Harman, 2010). Whybrow, zaman baskısı altında olan bireylerin fiziksel ve psikolojik sınırlarını zorladığını belirtmektedir (Andrews, 2006). Hızlı yaşamın aksine, yavaş yaşam insanların yaşamlarında kaliteli ve etik kılacak değişimler sunmaktadır (Yurtseven vd., 2010).

Küresel dünyada hız, insanların mottosu haline gelmektedir. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan hızlı tüketim alışkanlığı hayatın her alanına yayılmış ve doğal sürecin haricinde insanları aşırı hız eğilimine karşı mücadele vermek için yavaş yemek hareketi ortaya çıkmıştır (Güven, 2011). Yavaş yaşam, 1986 yılında Carlo Petrini öncülüğünde İtalya'nın Roma şehrinde açılan Mc Donald Restorantı'nın açılmasıyla insanlar arasındaki duygu paylaşımını, iletişimi ve haz almayı azaltıyor olmasına karşın 'yavaş yemek hareketini' başlatmıştır (Günerhan vd.,2010, Yurtseven vd., 2010, Ece, 2021). Küreselleşmenin bireyler arasındaki iletişimi, değişimi ve kaynaşmayı kolaylaştırmasına tepki olarak, farklılıkların törpülenerek tek bir model insan olmaya doğru ilerlediğini ve sonucunda sıradanlığın etkili olacağı bir düzenin oluşabileceği kaygısı ile 1999 yılında İtalya'da 'yavaş şehir' hareketi başlatılmıştır (Günerhan vd.,2010).

Yavaş şehir kavramı, sürdürülebilirlik çerçevesiyle ilişkilendirilen, şehrin hava kalitesi kontrolünü, çevre kirliliğini, doğasını ve kültürünü bozmadan çevresel varlıkları korumayı amaçlamaktadır (Mayer ve Knox, 2006). Görkem ve Öztürk'e göre (2014), yavaş şehir hareketi, yavaş yemek hareketinin doğal ve geleneksel beslenme alışkanlıklarını korumayı, yerel gıda ürünlerinin kullanımını teşvik etmeyi, fastfood beslenmenin dezavantajına dikkat çekmeyi ve doğal kaynakların sürdürülebilirliğini hedeflemektedir.

Uluslararası Cittaslow Birliği'ne başvuru sürecini Cittaslow Türkiye Ofisi yürütmektedir. Birliğe başvuracak şehirlerin Cittaslow felsefesiyle uyumlu ve nüfuslarının 50.000'den az olması gerekmektedir. Cittaslow akreditasyonu alabilmek için bir kasabanın, çevre ve altyapı politikaları, kentsel doku kalitesi, yerel ürünleri teşvik etme, misafirperverlik ve topluluk ve Cittaslow farkındalığı yaratma konularında belirtilen yaklaşık altmış kritere göre kendi kendini değerlendirme sürecinde %50'nin üzerinde puan alması gerekir. Başvuruda bulunan kasaba, akredite edilmeden önce ilgili Cittaslow liderleri tarafından denetlenir ve onaylanır. Akredite edilen Cittaslow kasabalarının, politikaları aracılığıyla, Cittaslow felsefesini destekleyen projeler, faaliyetler ve etkinlikler düzenleyerek ve bunlara katılarak ve ilgili SlowFood hareketine aktif katılım sağlayarak bu alanlarda gelişmeye devam etmeleri beklenir. Kasabalar, Cittaslow ilkelerine sürekli bağlılıklarını doğrulamak için her dört yılda bir yeniden denetlenir (Mayer ve Knox, 2006). Şehirlerin yavaş şehir ağına katılabilmeleri için bazı süreçleri yerine getirmeleri gerekmektedir (www.cittaslowturkiye.org/tr/). Bunlar;

1. Başvuru mektubunun hazırlanması,
2. Başvuru mektubunun Cittaslow Türkiye tarafından kabul edilmesi,
3. Aday kentin başvuru dosyasını belirlenen biçimde hazırlanması, başvuru dosyasının Cittaslow Türkiye tarafından değerlendirilmesi,

4. Başvuru dosyasının değerlendirmesinin olumlu olması halinde başvuru dosyası ziyaretinin yerine getirilmesi,
5. Başvuru dosyasının yeterli puan alması halinde 600 Euro başvuru bedelinin Cittaslow Genel Merkezi'nin hesabına yatırılması,
6. Başvuru dosyasının Cittaslow Genel Merkezi tarafından kontrolü ve onaylanması,
7. Aday kentin Cittaslow üyeliğine kabulü ve sertifikalandırılması.

Dünya'nın ilk yavaş şehri İtalya'nın Toskana bölgesindeki 'Greve in Chianti' kasabasıdır. Hızlı yaşama bir tepki olarak doğan bu akım 2024 Mart verilerine göre dünya çapında 33 ülke ve 297 şehir Cittaslow Birliği üyesi bulunmaktadır. Türkiye'de ise ilk olarak İzmir Seferihisar ilçesi üye olup, 2024 verilerine göre toplamda 25 şehir dahil olmuştur (Cittaslow, 2024).

Bir yavaş şehrin olası faydaları, şehir sakinlerinin memnuniyetinin artması, dolayısıyla gençlerin ve diğerlerinin şehirlerden büyük şehirlere göçünün azalması, ürün ve hizmetlere olan talebin artması, dolayısıyla şehrin yatırım olanaklarının artması olarak ifade edilebilir. Ayrıca sakinlere yeni iş yerleri sağlamayı amaçlayan yatırımların sayısının artması ve dağıtılabilir kârların artması, azalmayan iç talep ve yatırım sayısı sayesinde şehrin ekonomik gelişimi gibi diğer faydaları oluşturmaktadır. Turistler açısından şehrin çekiciliğinin artması, bunun sonucunda da daha fazla ekonomik büyümenin teşvik edilmesi, şehrin belirgin, arzu edilir bir imajının yaratılması, bunun sonucunda çeşitli yönetim birimlerinin şehre olan ilgisinin artması, dolayısıyla şehrin rekabet gücünün artması olası faydalar olarak ifade edilebilir (Farelnik vd., 2017: s.421-422).

Yavaş şehirlerin çevresel, sosyal, ekonomik ve mekansal alanlarda da olası faydaları bulunmaktadır. Çevre olarak; Temiz hava, düşük gürültü seviyesi, uygun miktarda ve kalitede su, temiz toprak, yüksek biyoçeşitlilik ve ekosistem verimliliği, homeostaz, yeşil alanların mekansal kullanılabilirliği ve sürekliliği, eğlence ve dinlenme alanları, biyogüvenlik vb. olarak ifade edilebilir. Toplumsal faydalar olarak; Sosyal adalet, temel ihtiyaçların karşılanması, yüksek yaşam kalitesi, iyi ve sağlıklı ikamet ve çalışma şartları, sakinlere yönelik yüksek düzeyde hizmetler, sosyal çatışmaların olmaması, yüksek düzeyde güvenlik, vatandaşlık, iyi sosyal ilişkiler, ortak iyilik sorumluluğu vb. şeklinde sıralanabilir. Ekonomik olarak; Çeşitlendirilmiş ekonomik yapı, yerel potansiyele dayalı kalkınma, yüksek üretkenlik ve verimlilik, son teknolojilerin uygulanması, bilgiye, yaratıcılığa ve yerel girişimciliğe dayalı bir ekonominin geliştirilmesi, gelişmiş kentsel toplu taşıma, altyapı olanakları, krizlere karşı daha fazla direnç vb. şeklinde ifade edilebilir. Estetik ve temiz çevre, mimari düzen, kültürel mirasa saygı, kamusal alanların düzenlenmesi, kentsel yapıların yüksek verimlilikte işletilmesi, etkin mekan yönetimi, ihmal edilmiş ve bozulmuş alanların olmaması veya az olması, mekansal düzen vb. olası faydalar şeklinde sıralanabilir (Mierzejewska, 2004: 120).

Turizmi gelişmiş olan bölgelerde doğal çevre zamanla tahribata uğramakta ve coğrafi değişiklikler yaşanmaktadır. Kıyı bölgelerinde inşa edilen konaklama tesisleri, plansız yapılaşmalar, orman ve tarım alanlarını tahrip etmektedir. Bu tür olumsuz etkiler ekolojik öneme sahip alanlara zarar vermektedir. Yavaş şehir, çevresel olarak meydana gelen bu tür etkileri durdurmayı amaçlamaktadır. Doğal çevrenin korunması, tarihi yapılara sahip çıkılması, fiziksel ya da coğrafi değişim yaşanmaması gibi sürdürülebilir çevre anlayışını desteklemektedir.

Hızlı yaşam biçiminin oluşturduğu şehirler artık kendi kendine yetmemektedir. Bu kendi kendine yetmeyen şehirlerde, yalnızca yakın çevresindeki değil, dünyanın birçok köşesindeki kaynakları, üstelik binlerce kilometre uzaklıktan getirterek yok ederken, aynı zamanda hem insanları hem doğayı tüketmektedir. İnsanların birbirlerinden ve doğadan uzaklaşmaları tek alternatif haline gelmiştir. Bunun sebebi ise onların daha çok tüketmesi, bir yerden bir yere daha hızlı gitmesi olmuştur. İnsanların farklı bir yaşam biçimi arama arzuları ve tüketim merkezli hayatın insanlara huzur ve mutluluk getirmediği kentsel boyutta Cittaslow hareketini ortaya çıkarmıştır. Cittaslow felsefesi yaşamın, yaşamaktan zevk alınacak bir hızda yaşanmasını savunmaktadır. Cittaslow hareketi, insanların sosyalleşebilecekleri, birbirleriyle iletişim kurabilecekleri, kendine yeten, doğasına, gelenek ve göreneklerine, el sanatlarına sahip çıkan ama aynı zamanda yenilenebilir enerji kaynakları kullanan, alt yapı sorunları olmayan, teknolojinin kolaylıklarından faydalanan kentlerin gerçekçi bir alternatif olacağı amacıyla yola çıkmıştır (www.cittaslowturkiye.com). Bu nedenlerden dolayı kentler yavaş şehir uygulamasına geçmek istemektedirler.

1.1. Yavaş Şehir Sloganı ve Logosu

Yavaş Şehirler Birliğinin logosunu simgeleyen tarihî ve modern binalardan oluşan turuncu renkli bir salyangozdur. Sözel sloganı ise, a İtalyanca “Cittaslow Rete Internazionale delle città del buonvivere”, İngilizcesi “International network of towns where quality of life is important”, Türkçe kullanımı ise “Cittaslow Birliği: Yaşamın Kolay Olduğu Kentlerin Uluslararası Ağı” şeklindedir (Çerçi, 2013). Salyangoz, Yavaş Şehirler Birliğinin temel felsefesi olarak yavaşlığı ve dinlenmeyi simgelemektedir. Salyangoz, yol alabilmek için acele etmez, fazla zaman harcar ve evini kolaylıkla istediği yere götürür. Salyangoz ağır ilerlediği için yavaşlığı, ağırbaşlılığı ve aklı belirtmektedir. Yavaş şehirler, bu düşüncüyü genişleterek, yavaşlığı, uygarlık yerine doğanın tercih edilmesi olarak tanımlar (Karakurt Tosun, 2013).



Şekil 1. Yavaş Şehir Birliği Logosu

Kaynak: <https://www.cittaslow.org/>

Şekil 1’de verilen yavaş şehir birliği logosunda tarihî bir şato, hemen dibinde çağdaş hayatı temsil eden beton bina ve hemen önlerinde emin ve yavaş adımlarla ilerleyen bir salyangoz bulunmaktadır. Bunlar bir logoyu oluşturan etmenlerdir ve her biri farklı anlamlar ifade etmektedir. Örnek olarak tarihî şato geçmiş, yitirilen pek çok değeri, geçmiş nesillerden miras kalan kültürel değerleri temsil etmektedir. Betonarme bina ise

çağdaş medeniyetin sembolü ruhsuz, zevksiz ve donukluğu ifade etmektedir. Birbirinden farklı anlamlar anımsatan iki binanın hemen önündeki salyangoz ise belli bir hayat tarzına karşı ciddi bir protestonun ifadesidir (Karakurt Tosun, 2013).

1.2. Yavaş Şehir Kriterleri

Yavaş şehir, ziyaretçilerin ve yerel toplumun yaşam kalitesini yükseltmeyi ve üye şehirlerde sağladığı olumlu gelişmeler sebebiyle, ön plana çıkmaktadır. Uluslararası bir ağ niteliği taşıyan harekete katılım için kentlerin bazı kriterleri yerine getirmesi gerekmektedir. Yavaş şehir sıfatı, küçük şehirler için bir kalite göstergesidir (Yurtseven vd., 2010). Şehirlerin üyeliğe kabul edilmesi için belirtilen kriterlerin en az %50'si ile uyumluluk sağlaması ve üyelik başvurusunun kabul edilmesinden önce Uluslararası Cittaslow Birliğinin ülke temsilciliği tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir (Acuner, 2014). Yavaş şehirler, kendi yerel halkın yaşam kalitesini arttırmayı tercih etmişlerdir.

Yavaş şehir kriteri toplam 7 ana başlıktan oluşup her biri alt başlık altında diğer gereksinimleri içermektedir (www.cittaslow.org)

1. Enerji ve Çevre Politikası
2. Altyapı Politikaları
3. Kentsel Yaşam Kalitesi Politikaları
4. Tarım, Turistik ve Sanat Politikaları
5. Misafirperverlik, Farkındalık ve Eğitim Politikaları
6. Sosyal Uyum
7. Ortaklıklar

2. Yavaş Şehir Olma Yolunda ‘Savur’

Savur ilçesi, Mardin il merkezine 47 km uzaklıktadır. Ticaret yollarıyla geçitlerin buluşma yeri olan Midyat platosunun kuzeybatısındadır. Tarihteki en eski uygarlıkların merkezi olan Mezopotamya Bölgesi'nin kuzey kısmında, dinlerin, önemli kültürlerin, dillerin kesiştiği ve birbirlerinden etkilenen bir coğrafyanın üzerinde kurulmuştur (Halifeoğlu ve Dalgılıç, 2006).

Tarihî bir dokuya sahip olan Savur ilçesi, Mardin'e benzerliği ile dikkat çeken küçük bir ilçedir. Dağın yamacına kurulmuş hükümler konumuyla binaların taş işçiliği ile mükemmel bir yapı oluşturmasıyla dikkat çeker. Tarihte Mezopotamya'ya hakim olmuş kavimler Savur ilçesini de etkilemiştir. Savur ilçesinin tarihi Etiler uygarlıklarına kadar uzanmaktadır. Savur, Bizans ve Roma İmparatorluğu'nun hakimiyeti, Melikşah ve Sasani dönemlerini yaşamıştır. Savur ilçesinin merkezi, Kaya evler, Kale, Eski Ulu Camii, Romaniye ve Mor Yuhannun Kiliseleri, Başkavak köprüsü ve Türbeleri ile sanki zanaatkar bir elin nakış gibi işlediği tarihi bir site gibi görünmektedir (Mardin valiliği, 2024).

Kuzey tarafında Diyarbakır'ın Bismil ilçesi, doğusunda Midyat ilçesi ve Batman'ın Gercüş ilçesi, güney tarafında Mardin ili ve Ömerli ilçesi, batı tarafında Diyarbakır'ın Çınar ilçesiyle Mazıdağı ilçesi bulunmaktadır (Yücesoy, 2021). 2023 yılı nüfus verilerine göre Savur ilçe merkezinin nüfusu 26.173'tür (TUIK, 2023).

Savur'u da içine alan Mezopotamya halkları birinci yüzyıldan başlayarak dördüncü yüzyıl sonlarına doğru putperestlik inancını bırakıp Hristiyanlık inancını kabul ederek, çok fazla kilise inşa etmiştir. Savur ilçe merkezinde günümüzde camii olarak kullanılan

bir kilise, Mor Abay, Mor Şabay, Mor Theoduto, Mor Dimet Manastırları ve Kılıt (Dereici) köyünde bulunan Mor Yuhanun Kilisesi bunlar arasındadır (Halifeoğlu ve Dalkılıç, 2006).

Savur ilçesinin ekonomik gelirleri hayvancılık ve tarımdır. Tahıl olarak arpa ve buğday, meyve olarak da üzüm önde gelen ürünlerdir. Nohut, mercimek, fasulye, badem, pamuk ve çeşitli sebze yetiştirilmektedir. İhtiyaç fazlası ürünler satılmaktadır. Hayvancılık yayla taraflarında daha çok yapılır. Savur çayının kıyısında kavak yetiştirme de önemli ekonomik gelir arasında yer almaktadır. Marangozhaneler, kereste atölyeleri ve şarap üretim tesisleri ilçenin önemli sanayi kuruluşlarıdır (Halifeoğlu ve Dalkılıç, 2006).

Türkiye’de yavaş şehre üye olan yerleşim yerlerinin çoğu ortak olarak birbirinden farklı kültürel değerlere, gastronomik ürünlere, doğal güzelliklere, gelenek-görenek ve yaşam biçimlerine sahip oldukları görülmektedir. Savur ilçesinin de geleneksel kent dokusunu, yerel ürünlerini ve daha birçok unsuru yaşattığından ve sahip olduğu kültürel değeri koruduğundan dolayı yavaş şehir olmaya doğal aday olarak görülmektedir. Savur ilçesinin yavaş şehir statüsü kazanması, ilçenin sürdürülebilir turizm, kültürel mirasın korunması ve yaşam kalitesinin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca ilçenin kendine özgü yapısını koruyarak gelişmesine ve daha yaşanabilir bir yer olmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca bölge ekonomisini dışa bağımlılıktan uzaklaştırarak iç dinamikleriyle beslenen, sürdürülebilir ve güçlü bir yapıya dönüştürebilir. Bu da uzun vadede hem kalkınma hem de yaşam kalitesi açısından olumlu bir etki yaratır. Bu tür şehirler, modernleşmenin getirdiği hızlı tüketim yerine doğayla uyumlu ve insan odaklı bir kalkınma modeli benimsemektedir. Savur ilçesinin sahip olduğu yavaş şehir kriterleri, eksiklikleri ile birlikte çalışmada verilmektedir.

3. Yavaş şehir ile ilgi yapılan çalışmalar

Semmens ve Freeman (2012) çalışmasında, Yeni Zelanda da bulunan Matakana, Raglan ve Morrinsville kasabalarını, yavaş şehir yaklaşımının Yeni Zelanda’daki küçük kasabalar için potansiyel uygulanmasını değerlendirmiştir. Her üç kasabada da hem belge analizinde hem de kilit bilgilendirici tutumlarda birçok Cittaslow politikasının ve girişiminin halihazırda yürürlükte olduğu kabul edilmiş olsa da Matakana, Raglan ve Morrinsville’in yerli üretim, misafirperverlik ve yaşanabilirlik gibi Cittaslow politika kategorilerinde eksik olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışma bulgularında, planlamacıların ve toplum üyelerinin genel olarak Cittaslow’u gereksiz ek düzenlemeler dayatan ve genel toplum desteğinden yoksun bir yaklaşım olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Farelnik, Stanowicka ve Wierzbicka (2021) Polonya şehirlerinin Polonya ulusal yavaş şehir üyeliğinin şehir üzerindeki etkilerini belirlemişlerdir. Çalışmada, Polonya ulusal yavaş şehir ağına üye olan tüm şehirlerin belediye başkanlarına yönelik bir analiz biçimi belirlenmiş olup veriler belediye başkanları üzerinde yürütülmüştür. Şehir temsilcilerine göre, bu üyeliğin en önemli etkileri şehrin daha etkili bir şekilde tanıtılması, alanları canlandırma ve harekete geçirme fırsatları, yatırımlar için ek finansman kaynakları elde etme ve şehirlerdeki kamusal alanların estetik değerini, kalitesini ve erişilebilirliğini iyileştirme şansı olmuştur. Şimdiye kadar, en dikkat çekici etkiler bir şehrin tanıtımı, şehirdeki yaşam kalitesi, turizm, mekansal yönetim, kültür ve sakinlerin entegrasyonu alanlarında meydana gelmiştir. En az fark edilen etkiler ise işgücü kaynaklarıyla bağlantılı olan işgücü piyasası ve yerel girişimcilik alanlarında ortaya çıktığını belirlemişlerdir.

Kocaman ve Memiş Kocaman (2018), çalışmalarında Tokat'ın Zile ilçesindeki kültür ve gastronomi turizmüne yönelik değerlerin yavaş şehir modeli doğrultusunda nasıl bir markaya dönüştürülebileceğini değerlendirmiştir. Yavaş şehir modeli kullanılarak Zile ilçesine uygulanabilmesi için yapılabilecekleri üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak, Zile'de tarihi ve kültürel değerlerin tanıtımı ve ekonomik değere dönüşmesi için Zile Belediyesi'nin ve diğer kurumların çalışmaları vardır. Ancak bu çalışmaların daha sistemli, düzenli ve planlı bir şekilde yürütülmesi ve yönetilmesi sonuca daha hızlı ulaşmayı sağlayacaktır.

Ayhan (2024), çalışmasında Türkiye'nin ilk yavaş şehirlerinden Seferihisar, Gökçeada, Yalvaç ve Perşembe şehirlerinin yavaş şehir statüsü kazandıktan sonra turizme etkisini değerlendirmiştir. Şehirlerin yavaş şehir statüsü kazanmadan önce ve kazandıktan sonra turizm verileri karşılaştırılmıştır. Yavaş şehir statüsü kazandıktan sonra tesislere gelen ve konaklayan sayılarında önemli artışlar meydana gelmiştir.

Güleç ve Şahinalp (2022), çalışmalarında yavaş şehir unvanıyla şehirlerde gerçekleşen değişiklikler, sağladığı avantaj ve dezavantajlar ile bu değişimin şehir sakinleri tarafından ne şekilde algılandığını değerlendirmiştir. Çalışma evreni Türkiye'deki 22 yavaş şehir olup örneklem ise farklı bölgelerdeki 7 yavaş şehirdir. Veri olarak basılı eserler, anketler, odak grup görüşmeleri ve gözlemlerden yararlanılmıştır. Sonuç olarak, yavaş şehir felsefesi halka yeterince anlatılamamıştır ve bu süreç turizm odaklı ekonomik bir kalkınma aracı olarak görülmektedir. Yerel halka göre "Yavaş Şehir" olmak kadın girişimciliğini ve istihdamını artırmış ve yerel ekonomiye olumlu katkı sağlamıştır. Öte yandan yerel halk, yaşadıkları şehrin taşıma kapasitesinin üzerinde ziyaretçi ağırlaması nedeniyle başta trafik ve çevre kirliliği olmak üzere birçok sorunun ortaya çıktığını da düşünmektedir. Ancak yerel halk tarafından ekonomik kazançlar nedeniyle bu tür olumsuzlukların göz ardı edildiği görülmektedir.

Belli ve Çelik (2022), yaptıkları çalışmada yavaş şehir üyesi olan Seferihisar ve Gündül ilçelerinin sürdürülebilir çevrenin sağlanmasına yönelik ilçelerin belediyelerine ait resmî web siteleri incelenerek paylaşılan projeler çevre açısından değerlendirilmiştir. İki ilçenin de projelerinin sürdürülebilirliğe yönelik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anış ve Yazıcı Ayyıldız (2022), çalışmalarında Seferihisar Belediyesi'nin yayınlamış olduğu tanıtım videosunu yavaş şehir uygulamalarına ilişkin nitelikleri nasıl iletilmekte, temsil edilmekte ve bu kriterlere ne ölçüde yer verildiğini tespit etmeye çalışmışlardır. Ayrıca cittaslow web sitesinde yayınlanan yavaş şehirlerin tanıtım videolarının karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırmada, Seferihisar tanıtım videolarında bazı yavaş turizm özelliklerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak bölgenin sürdürülebilir ve yavaş bir destinasyon olma potansiyelini arttırabilecek net bir mesaj hem Seferihisar tanıtım videosunda hem de diğer ittaslow videolarında eksik kaldığı görülmüştür.

Kanbir (2021), çalışmasında Siirt'in Tillo ilçesinin yavaş şehir kapsamında değerlendirilmesine yönelik odaklanmış olup, ilçe yöneticilerle (Tillo Belediyesi'nden belediye başkanı, bir memur, peyzaj mimarı, çevre ve inşaat mühendisleri, Tillo Kaymakamlığı'nda bir memur, ilçe nüfus ve mal müdürleri) bu konudaki görüşmeler gerçekleştirmiştir. Sonuç olarak; Tillo nüfusunun azlığı, ulaşımın kolaylığı, tarihi geçmişi, inanç turizmi, atıkların yeniden kullanımına yönelik projeleri, yöresel yiyecekleri, doğal taşların bina yapımında kullanımı gibi özelliklerle yavaş şehir kriterlerine uygun bir örnek görünümündedir. Katılımcıların bazılarının yavaşlık hareketi

ve yavaş şehir hakkında bilgi sahibi olduğu belirlenmiştir. Tillo'nun ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklerinin yavaş şehir kriterlerine uygun nitelikler taşıdığına rastlanmıştır.

Uçar (2022), çalışmasında Antalya'nın Kaş ilçesinin yavaş şehir olma potansiyelini yerel halk ve yerel yönetim perspektifinden değerlendirmiştir. Çalışmada dokuz katılımcı ile Kaş Belediye Başkanı ile görüşme sağlanmıştır. Kaş'ın sosyal profili ve sahip oldukları imkanlara bakıldığında konsept olarak yavaş şehir olma potansiyeli taşımaktadır. Ancak yerel yönetimin halkın isteklerine uygun hareket etmediği, yerel halkın sosyalleşme alanlarının sınırlı olması, kaçak yapılaşmanın olması, yöreye özgü kentsel mimarinin eksik olması gibi geliştirilmesi gereken yönleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çokal ve Demirel (2021), çalışmalarında sakin şehir olan Perşembe'deki paydaşların sakin şehir uygulamalarına ve yaklaşımlarına yönelik görüşleri belirlenmiş ve turizm gelişimi için beklentileri ele alınmıştır. Çalışmada doküman analizi ve 10 katılımcıyla görüşme tekniği uygulanmıştır. Görüşmeler sonucunda Perşembe ilçesinin turizm gelişiminde yetersiz olduğu, paydaşların çevre yolunun yapılmasındaki süreçte alınan kararlara ve uygulamalara dahil olamamalarının sakin şehir Perşembe'nin geri planda kalmasına sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yavaş şehir kavramına ilişkin mevcut çalışmalar incelendiğinde, odak noktasının genellikle yavaş şehir unvanı almış yerleşim birimlerinin dönüşüm süreçleri, sosyo-kültürel etkileri ve sürdürülebilir kalkınma boyutları olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar çoğunlukla yavaş şehir modelinin uygulamaya geçirilmesinden sonraki değişimleri ele almakta, modelin uygulanabilirlik potansiyelini taşıyan ancak henüz bu sürece dahil olmamış yerleşimler üzerine yapılan analizlerle sınırlı kalmaktadır. Bu bağlamda, Savur ilçesi özelinde yürütülen bu çalışma, yavaş şehir kriterlerinin yerel düzeydeki karşılığını değerlendirmesi bakımından literatürdeki bu boşluğu doldurmaya yönelik özgün bir katkı sunmaktadır. Çalışma, yavaş şehir modelinin henüz uygulanmadığı ancak potansiyele sahip küçük yerleşim yerlerinde modelin ne derece karşılandığını sorgulayan nadir örneklerden biri olarak literatüre uygulamalı bir perspektif kazandırmaktadır.

4. Yöntem

Çalışmada yavaş şehir modelinin Savur ilçesindeki mevcut durumu araştırılmıştır. Araştırma yöntemi nitel olup, yavaş şehir kriterlerinin ilçede uygulanıp uygulanmadığını belirlemek için, yerinde gözlemler yapılmış ve Savur yerel yönetiminden ilgili personeller ve belediye başkan yardımcısı ile görüşme sağlanmış olup ikincil kaynaklardan doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Literatürde bazı kaynaklardan yararlanılmıştır (Ayhan, 2014; Karademir, 2021; Kocaman ve Memiş Kocaman, 2018; Kanbir, 2021; Uçar, 2022; Belli ve Çelik, 2022; Çokal ve Demirel, 2021). Görüşme, sözlü iletişim yolu ile iki veya daha fazla kişi arasında belli bir amaca yönelik gerçekleştirilen nitel bir veri toplama yöntemidir (Lorcu, 2020). Gözlem ise araştırmacı tarafından kişilerin belirli konu ve olaylardaki davranışlarını yerinde gözlemlenmesidir. Araştırmacı şahsen ortamın ve olayın içindedir (Kozak, 2014: 93). Belgesel tarama olarak da bilinen doküman analizinde, var olan belge ve kayıtlar incelenerek veri elde etme yöntemidir. Doküman analizi, belli bir amaç doğrultusunda kaynakları bulma, okuma, not alma ve yorumlama işlemlerini kapsamaktadır (Karasar, 2005). Çalışma, yavaş şehir kriterleri olan yedi ana başlık ve alt başlıklar ile birlikte katılımcılarla soru cevap şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı Savur ilçesini ziyaret edip ilçede görüşme sonuçları ile birlikte gözlemlendiği bulguları not alıp çalışmada yer vermiştir.

5. Bulgular

Savur ilçesinin sahip olduğu kriterler aşağıda eksikleri ile birlikte belirtilmektedir.

Nüfus: 26.173

Tablo 1. Görüşme ile ilgili Bulgular

Ana kategori	Alt kategori	Örnek Alıntılar
Çevre ve Enerji Politikaları	Hava ve Su Kalitesi	“İlçede doğalgaz çalışmaları bittikten sonra hava kalitesi korunacaktır” “Temiz su tesisi ve depolama alanı ile ilgili projeler tamamlanmış ve onay aşamasındadır. Su arıtma tesisi Büyükşehir Belediyesi yasası olmadan önce belediyemiz tarafından yapılmıştır. Ancak Büyükşehir Belediyesi tarafından fazla enerji harcadığı gerekçesiyle kullanılmamaktadır.”
	Evsel ve Endüstriyel Atıkların Geri Dönüşümü	“Ambalaj atıkları, atık pil, atık yağ ve tıbbi atıkların ayrıştırılarak Mardin Büyükşehir Belediyesi'ne gönderilmektedir.”
	Kentsel Katı Atıklar	“Kentsel atıklar için bir ayrıştırma bulunmaktadır. Özellikle resmi kurumlarda kentsel atıkların ayrılması ile ilgili kutular oluşturulmuştur. Ancak henüz konutlar için böyle bir çalışmaya gidilmemiştir.”
	Atık Su Kanalizasyon Filtresi	“Kirli su-kanalizasyon arıtma tesisi bulunmakta fakat Büyükşehir Belediyesi enerji gerekçesiyle çalıştırılmamaktadır.”
	Enerji Tasarrufu	“Yeni düzenlenen ruhsatların tamamında enerji belgesi istenmektedir.”
	Yenilebilir Enerji	“Savur Belediyesi'nin GES projesi bulunmaktadır.”
	Ses, Görüntü ve Işık Kirliliği	“Gürültü kirliliğinin azaltılması için Çevre Denetim Taslağı'na göre araçların korna çalması yasaklanmıştır. Sokakların kullanım alanlarındaki verimliliğin maksimumda olabilmesi için aydınlatma direkleri duvara montajlı ve yeri aydınlatacak şekilde tasarlanmıştır. Görüntü düzeni için tabela yönetmeliği düzenlenmiştir.”
	Biyolojik Çeşitliliği Koruma	“GAP idaresine sunulan projeler bulunmaktadır. Örnek olarak meyve bahçesi, badem bahçesi ve sulama ile ilgili projeler bulunmaktadır.”
	Enerji	“Güneş Enerji Santrali ve Enerji Depolama Tesisi Proje aşamasındadır.”
Altyapı İle İlgili Politikalar	Bisiklet Yolları	“İlçe eğimli olması sebebiyle bisiklet kullanımına elverişli değildir.”
	Alternatif Ulaşım Araçları	“İlçeye gelen turistlerin gezmesi için elektrikli (safari) araçlar geliştirme aşamasındadır.”
	Engelli Bireyler için düzenlemeler	“Merdiven diplerine tutucular geliştirilmiş eğimin kurtardığı yerlerde engelli araçları için rampalar yapılmıştır.”

	<i>Kadınlara Yönelik Eğitimler</i>	“İlçe sağlık müdürlüğü tarafından hamile kadınlara yönelik eğitimler yapılmaktadır. Ancak yerel yönetim tarafından hamilelerin yaşamlarını kolaylaştıracak herhangi bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir.”
	<i>Tıbbi Hizmetlere Ulaşılabilirlik</i>	“Vatandaşlara yönelik erişebilirlik programı ve uygulamaları yerel yönetim tarafından geliştirilme aşamasındadır.”
	<i>Kent Merkezinde Ürünlerin Sürdürülebilir Dağıtımı</i>	“Bu kapsamda yerel yönetim tarafından gerçekleştirilen herhangi bir uygulamaya rastlanmamıştır.”
<i>Kentsel Yaşam Kalitesi Politikası</i>	<i>Kentsel Dayanıklılık ve İyileştirmeler</i>	“Savur koruma amaçlı imar planı, Dereiçi imar koruma planı, Savur alan yönetim planı bulunmaktadır.”
	<i>Yeşil Alanlar</i>	“İlçe Tarım Müdürlüğü’nün yerel yönetim ile işbirliği içinde gerçekleştirdiği projeler bulunmaktadır: Kavak yetiştiriciliği, bağcılık, arıcılık, fıstık bahçeleri, ceviz bahçeleri”
	<i>Yaşanabilir Alanların Oluşturulması</i>	“Park alanları düzenlenmesi, millet bahçesi, seyir terası projesi, mesire alanı düzenlenmesi yapılmıştır.”
	<i>Sürdürülebilir Kentsel Planlama</i>	“Turizm alt yapısına yönelik alan yönetim planı proje aşamasındadır.”
	<i>Yerel Ürünlerin Ticareti ve Pazarlanması</i>	“Kadın çalışanlar aşağıdaki yerel ürünleri üreterek ticaretini yapmaktadır: Pekmez, pestil, sucuk, kurutulmuş domates, salça, kurutulmuş meyve, aromatik bitkiler (Kişniş, zahter, nane)”
<i>Tarım, Turistik ve Sanat Politikaları</i>	<i>Tarımsal Ekoloji Gelişimi</i>	“Dicle Üniversitesi Ziraat Fakültesi ile Savur’ da Tarımın Geliştirilme Çalışmaları, Tarım çalıştay, İlçe tarım müdürlüğü çiftçileri bilinçlendirme projesi (makine ile süt sağma, üzüm sıkma, zeytin kırma), Mardin Büyükşehir Belediyesi ile ortak tarımda makineleşme projesi (makine dağıtımı) yapılmıştır.”
	<i>Geleneksel El Sanatının Değerini Artırma</i>	“2011 yılında cevizden mobilyalar yapılmış ama sürdürülememiştir, şu an tekrar hayata geçirilmesi için çalışmalar başlatılmıştır.”
	<i>Kırsal Bölgelerin Değerini Artırma</i>	“Dereiçi ve Hisar mahallelerinde fizibilite çalışmaları, Kılıt köyü kentsel sit ve 1.derece arkeolojik sit alanı koruma amaçlı imar çalışmaları, tarımsal ve kırsal kalkınmayı destekleme, Mor Abay manastırı alan yönetim planı, Sürgücü ve Kırkdirek’te mesire alanlarının düzenlenmesi çalışmaları sürmektedir.”

	<i>Halka Açık Lokanta Gibi Yerlerde Yerel Organik Ürünler</i>	“Belediye tarafından işletmeye açılan Savur kafede yerel ürünler kullanılmaktadır.”
	<i>Yatak ve Otel Kapasitesi</i>	“Öğretmenevinde 50 kişilik yatak ve yeni restore edilen 11 kişilik kalma kapasitesine sahip bir konak bulunmaktadır.”
<i>Farkındalık, Misafırperverlik ve Eğitim İle İlgili Politikalar</i>	<i>Görevlilerin Eğitimi, Saat ve Uygun Alt Yapı vb. İle İyi Karşılama</i>	“Savur gezi rehberi haritası: Turistlerin ilçe gezileri sırasında bilgilendirilebilmeleri için tanıtıcı bir rehber DİKA destekleri ile hazırlanmıştır, Girişimcilik eğitimleri verilmiştir, Kültürel miras eğitim programı: Savur Belediyesi Kültür Merkezi ile Birlikte Alan Çalışmaları da Kılıt Köyü Mardin Müzesi ve İlçe Merkezinde Yapılmıştır, GAP Turizm Eylem Planı, Emit fuar çalışması, İlçe sosyal medya fenomenleri davet edilerek tanıtım sağlanmıştır.”
	<i>Eğitmenlerin veya Yöneticilerin ve Çalışanların Yavaş Şehir Temaları Konusunda Sürekli Eğitimi</i>	“2011 de yapılan başvuruda personellere eğitim verilmişti. Bu süreçte tekrar eğitimler başlanacaktır.”
	<i>Sağlık Eğitimi</i>	“Sağlık müdürlüğü tarafından kanser ve diyabet ile ilgili toplantılar ve çalışmalar yapılmaktadır.”
	<i>Yavaş Şehir’in Konusunda Yerel Halka Kalıcı Bilgi</i>	“Savur’un Cittaslow Belediyeler Birliği’ne üye olma çalışmalarının başlatılması: 2011 de Savur Belediyesi süreç ile ilgili bilgi alma amacıyla Seferihisar Belediyesini ziyaret etmiştir (Neler yapıldığına dair yerinde görmek istenmiştir).”
	<i>Yavaş Şehir Temaları Konusunda Aktif Dernekler</i>	“Şuan da mevcut dernek bulunmamaktadır.”
<i>Sosyal Uyum</i>	<i>Azınlıklara Yönelik Çalışmalar</i>	“Süryani azınlık bulunmaktadır. Süryani köyü fizibilite ve restorasyon çalışmalarına başlanmıştır, Süryanilerin yaptıkları etkinliklere belediye destek vermektedir.”
	<i>Çok Kültürlü Entegrasyon</i>	“Süryaniler ile Müslümanlar uyum içerisinde yaşamaktadır.”
	<i>Toplu Konut</i>	“Yeni yapılmaktadır.”
	<i>Gençlik Alanları</i>	“Gençlik merkezi bulunmaktadır.”

<i>Ortaklıklar</i>	<i>Yavaş Şehir Etkinlik ve Kampanyalarına Destek</i>	“Mardin Valiliği, Büyükşehir Belediyesi ve Savur Kaymakamlığı destek vermektedir.”
--------------------	--	--

Tablo 1’de verilen bulgulara göre, Savur ilçesinin yavaş şehir hareketi kriterlerinden çevre ve enerji kriterlerinin birçoğunu taşıdığı fakat ışık kirliliği azaltma konusunda yetersiz olduğuna rastlanmıştır. Alt yapı politikası ile ilgili engelli bireyler için tutucuların ve rampaların geliştirildiği, aile hayatına yönelik eğitimlerin verildiğine rastlanmış fakat ilçenin eğimli olması sebebiyle bisiklet yolları ve durakları kriterini taşımadığı, kent merkezinde ürünlerin sürdürülebilir dağıtımı ile ilgili herhangi bir çalışmanın olmadığı belirlenmiştir. Kentsel yaşam kalitesi politikaları ile ilgili kent merkezi ve yeşil alanların iyileştirilmesi, marjinal alanların kullanılması, yerel ürünlerin kadınlar tarafından ticaretine yönelik çalışmaların bulunduğu ancak vatandaş ve turistlere yönelik interaktif hizmetleri geliştirme konusunda eksiklerin bulunduğu rastlanmıştır. Tarım turistik ve sanat politikası kriterinden hareketle, kırsal bölgelerin değerini artırma çalışmaları, yerel organik ürünleri kullanma konusunda yalnızca bir işletmenin bulunması, yerel ürünlerin kullanımı konusunda teşvik edici çalışmaların bulunması fakat geleneksel el sanatları konusunda eksiklerin olduğu, yıllık yatak ve otel kapasitesinin yetersiz olduğu rastlanmıştır. Farkındalık, misafirperverlik ve eğitim ile ilgili politikaları değerlendirildiğinde savur gezi rehberi haritasının hazırlandığı, girişimcilik kültürel miras eğitimi verildiği ancak yavaş şehir konusunda yerel halkın ve personellerin bilinçlendirilme konusunda yetersiz oldukları, yavaş şehir konusunda faaliyet gösteren derneklerin bulunmaması, yavaş şehir kampanyalarına destek verilmemesi konusunda eksiklerin olduğu görülmüştür. Sosyal uyum politikası kriterine bakıldığında sosyal girişimcilik, güçlendirme ve uyum projesi eğitimleri verildiği, azınlıklara yönelik çalışmaların bulunduğu fakat toplu konutların yapıldığını ve topluluk derneklerinin bulunmadığına rastlanılmıştır. Ortaklıklar politikası kriterine bakıldığında ise Mardin Valiliği, Mardin Büyükşehir Belediyesi ve Savur Kaymakamlığının yavaş şehir ile ilgili eksikliklerin giderilmesi konusunda çalışmalara başlayacağı tespit edilmiştir.

Sonuç

Yavaş şehir akımı, şehirlerin kültürel değer ve tarihlerini koruyan, ekolojik dengeyi sağlayan, sağlıklı çevre ve geleneklerin yaşandığı bir ortam yaratılarak, insanların hayatlarından daha fazla zevk almasını sağlayan uluslararası bir ağdır. Yavaş şehir temel olarak yerel kültürleri, organik içerikli ürünleri, ekolojik dengeyi, şarap ve yiyeceklerin yavaş üretim ve tüketimini ele almaktadır.

Çalışmada, yavaş şehir modelinin Savur ilçesindeki mevcut durumu araştırılmıştır. Savur Belediyesi ve diğer kurumlardan elde edilen verilere göre, Savur ilçesinin sahip olduğu proje ve çalışmaların çoğu yavaş şehir kriterlerine uymaktadır. Ancak sahip olduğu kriterler yeterli olmayıp, ilçenin yavaş şehir üyesi olabilmesi için diğer kriterleri de sağlaması gerekmektedir. Kriterlerden; Çevre ve Enerji kriterlerinin tamamını, alt yapı kriterinin bisiklet yolu maddesi dışında tüm maddeleri taşıdığını, kentsel yaşam ile ilgili kriterlere uygun olarak projelerinin olduğu, tarım, turistik ve sanat politikası ile ilgili kriterleri taşıdığı, farkındalık, misafirperverlik ve eğitim kriterlerinin bazılarını taşıdığını diğer maddeler için çalışmalara başlayacakları, sosyal uyum kriterinin bir kısmını taşıdığını, ortaklıklar için destek verecekleri tespit edilmiştir. Öte yandan Savur ilçesinin tarihi geçmişi, inanç turizmi, yöresel yiyecek ve el sanatları, nüfusun azlığı, tarihi taşların

bina yapımında kullanılması gibi özellikler de yavaş şehir kriterlerine uygun olduğu yönünde değerlendirilmiştir. Literatürde, Kanbir (2021) çalışmasında Tillo ilçesinin yavaş şehir modeli uygulanmış ve bu özelliklerin rastlanıldığı, Tillo ilçesinin de yavaş şehir kapsamında değerlendirilebileceği görülmüştür. Savur küçük bir ilçe olup nüfus açısından ve yukarıda belirtilen kriterler doğrultusunda yavaş şehre uygun görülmektedir. Ancak gözlemlere dayanarak Savur'da ulaşım ve park sorunu bulunmaktadır. Ara sokaklar dar olup ve bu yollara araçlar park edildiğinden dolayı sürücüler zorluk çekebilmektedir. Bunun dışında tur otobüslerinin bu konuda zorlanacağı düşünülmektedir. Bu gibi sorunların giderilebilmesi için, sivil toplum kuruluşları, resmî kuruluşlar ve halk ile birlikte iş birliği sağlanarak komisyonlar oluşturulmalıdır. Yavaş şehrin en önemli unsurlarından biri yerel halkın bu konuda farkındalık kazanmasıdır. Bu doğrultuda, yöre halkına gerekli eğitim ve bilgilendirme sağlanmalı ve süreç için gönüllü toplum oluşturulmalıdır. Proje ve çalışmaların daha sistemli ve planlı bir şekilde yürütülmesi sürecin daha hızlı gelişmesini sağlayacaktır. Meslek kuruluşları, Savur Belediyesi ve alanında uzman kişiler ile iş birliği sağlanarak Savur'un tanıtılması ve turizminin gelişimi için çalışmalar yapılmalıdır. Şehri konu alan akademik çalışma sayılarının artması Savur'un yavaş şehir olma konusundaki yerel halk ve yerel yönetim duyarlılığını ve ilgisini arttıracak bu konudaki çalışmalar için motivasyon sağlayacaktır.

Makale Bilgileri	
Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – iThenticate
Etik Bildirim	Çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.
Yazar Katkıları	Makaleye yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
Yapay Zekâ Beyanı	Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ araçlarından faydalanılmamıştır
Article Information	
Evaluation	Two Outside Referees / Double-Sided Blinding
Ethical Statement	It is hereby declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation process of study and that all studies utilized were indicated in the bibliography.
Similarity Scanning	Done – iThenticate
Ethical Statement	The study does not require ethics committee approval.
Author Contributions	Authors contributed equally to the article.
Conflict of Interest	No conflict of interest declared.
Funding	No external funding was used to support this research.
Copyright & License	Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 license.
Artificial Intelligence Statement	No artificial intelligence tools were used in the preparation of this study.

Kaynakça | References

- Acuner, E. (2014). Çamlıhemşin İçin Cittaslow Model Önerisi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Andrews, C. (2006). *Slow is beautiful: New visions of community, leisure, and joie de vivre*. New society publishers.
- Anış, E., & Yazıcıayıldız, A. (2022). Seferihisar Destinasyon Tanıtım Videosunun Cittaslow (Yavaş Şehir) Perspektifinden İncelenmesi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 765-789.
- Ayhan, G. (2024). Yavaş Şehir Hareketinin Yavaş Turizme Etkisinin Değerlendirilmesi: Türkiye’den Örnekler. *Asia Minor Studies*, (2), 198-212.
- Belli, A., & Çelik, Z. E. (2022). Sürdürülebilir çevre örneği: Türkiye’de yavaş şehirler (cittaslow). *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 63-89.
- Chi, X., ve Han, H. (2021). Performance of tourism products in a slow city and formation of affection and loyalty: Yaxi Cittaslow visitors’ perceptions. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1586-1612.
- Cittaslow (2024). Yaşamın İyi Olduğu Kentlerin Ağı. <https://cittaslowturkiye.org/tr/uye-kentler/>. Erişim Tarihi: 20.05.2024.
- Cittaslow (2024).International Network of Cities Where Living Is Good. <https://www.cittaslow.org/>. Erişim Tarihi: 20.05.2024.
- Cittaslow (2024).International Network of Cities Where Living Is Good. <https://www.cittaslow.org/content/charter>. Erişim Tarihi: 20.05.2024
- Çerçi, A. (2013). Destinasyon Markalama Ve Yavaş Şehir Seferihisar’ın Destinasyon Marka İmajı. Yüksek Lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokal, Z., & Demirel, N. (2021). Sakin şehir Perşembe’de paydaşların uygulamalara ve yaklaşımlara yönelik görüşleri. *Turizm Akademik Dergisi*, 8(1), 29-44.
- Ece,Z. (2021). Yavaş Şehir (Cittaslow) Hareketinin Sağlıklı Şehirler Bağlamında Değerlendirilmesi: Abbiategrosso (İtalya) Yerleşimi Üzerinde Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi.
- Farelnik, E., Stanowicka, A., & Wierzbicka, W. (2021). The effects of membership in the Polish National Cittaslow Network. *Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(1), 139-167.
- Görkem, O., ve Öztürk, Y. (2014). Gastronomic Reflections of Cittaslow Movement on Local Cuisine: The Case Study of Seferihisar (İzmir, Turkey). *Turizam*, 18(1), 11-21.
- Güleç, M., & Şahinalp, M. S. (2022). Yavaş şehirlerde yaşayan halkın “yavaş şehir” statüsüne bakışı. *Coğrafya Dergisi*, (45), 15-32.
- Günerhan, S. A., Erdem, Ü., ve Günerhan, H. (2010). Çevre ve Enerji Açısından Yavaş Şehir Hareketinin Gelişimi. *Tesisat Mühendisliği*, 118(4), 32-37.
- Güven, E. (2013). Yavaş Güzeldir:“Yavaş Yemek” Ten “Yavaş Medya” Ya Hızlı Tüketime Dair Bir Çözüm Önerisi. *Selçuk İletişim*, 7(1), 113-121.
- Halifeoğlu, F. M., ve Dalkılıç, N. (2006). Mardin-Savur geleneksel kent dokusu ve evleri. *Uludağ Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi*, 11(1).

- Hall, C. M. (2009). Degrowing tourism: Décroissance, sustainable consumption and steady-state tourism. *Anatolia*, 20(1), 46-61.
- Kanbir, F. (2021). Yavaş Şehirler ve Yavaşlık Hareketi Üzerine Bir Alan Araştırması: Tillo İlçesi Örneği.
- Karademir, N. (2021). Andırın'ın yavaş şehir (Cittaslow) potansiyelinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(12), 1223-1244.
- Karakurt Tosun, E. (2013). Yaşam kalitesi ekseninde şekillenen alternatif bir kentsel yaşam modeli: Yavaş kentleşme hareketi. *Uludağ Journal of Economy & Society/Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1).
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kocaman, M., & Kocaman, E. (2019). Yavaş şehir modelinde kültürel ve gastronomik ürünler ile marka şehir oluşturmak: Zile örneği.
- Kozak, M. (2014). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lin, L. P. (2018). How would the contextual features of a destination function together with individual factors to enhance tourists' intention toward ST in Taiwan?. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(9), 1625-1646.
- Lorcu, F. (2020). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Detay Yayıncılık.
- Mardin valiliği, 2024. <http://www.mardin.gov.tr/>
- Mayer, H., ve Knox, P. L. (2006). Slow cities: Sustainable places in a fast world. *Journal of urban affairs*, 28(4), 321-334.
- Mierzejewska L. (2004). *Przyrodnicze aspekty rozwoju zrownowazonego*. Poznan: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
- Savur kaymakamlığı. (2004). Savurun birikimli yüzü ortaya çıkıyor. <https://www.cekulvakfi.org.tr/haber/savurun-birikimli-yuzu-ortaya-ckiyor> . Erişim Tarihi: 24.05.2004.
- Semmens, J., & Freeman, C. (2012). The value of Cittaslow as an approach to local sustainable development: A New Zealand perspective. *International Planning Studies*, 17(4), 353-375.
- Shi, Y., Zhai, G., Zhou, S., Chen, W., ve He, Z. (2019). Slow city development in China: process, approaches and acceptability. *Third World Quarterly*, 40(7), 1265-1282.
- TUIK, 2023
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=mrUHYGTWyl7m1gIt x3gEMDRQQ0yKBoK/Y4/7PGKKmePr6h55u6PVE825fke17fBi>
- Uçar, G. (2022). Yavaş şehir olma yolunda bir sahil kasabası: Antalya-Kaş örneği. *Bilim Armonisi*, 5(2), 48-65.
- Yurtseven, H.R., Kaya, O. ve Harman, S. (2010). *Yavaş Hareketi*. Detay Yayıncılık, Ankara.

MAÜ
PRESS

Artuklu Kaime

Demokrat Parti Döneminde Göç Politikaları (1950-1960)

Abdurrahman Muhammet Banazılı | ORCID: 0000-0002-5088-9587 |
muhammetbanazili@tarsus.edu.tr

Tarsus Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilimleri Anabilim
Dalı, Mersin, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/01fevkv23>

Geliş Tarihi 01.08.2025
Kabul Tarihi 24.09.2025
Yayın Tarihi 27.09.2025

Atıf Bilgisi

Banazılı, A. M. (2025). Demokrat Parti döneminde göç politikaları (1950-1960). *Artuklu Kaime*, 16, 137-155. <https://doi.org/artuklukaima.175668>

Öz

Bu çalışma, 1950-1960 yılları arasında Türkiye’de iktidarda bulunan Demokrat Parti (DP) döneminde izlenen iç ve dış göç politikalarını incelemektedir. Söz konusu zaman aralıklarında Türkiye’nin demografik, ekonomik ve toplumsal yapısında önemli değişim ve dönüşüm yaşanmıştır. DP döneminde Türkiye’de tarımda makineleşme, sanayileşme ve kentleşme süreçlerinin hız kazanmasıyla birlikte yoğun bir iç göç yaşanmıştır. İç göç özellikle kırsal kesimden büyük şehirlere doğru olmuştur. Bu durum gecekondu bölgelerinin yaygınlaşmasına, altyapı yetersizliklerine ve kentlerde sosyo-ekonomik eşitsizliklerin artmasına neden olmuştur. DP hükümeti bu sorunlara yanıt olarak sanayileşmeyi teşvik eden, altyapı yatırımlarına dayalı ve liberal ilkelere dayanan çeşitli kamu politikaları geliştirmiştir. Ancak geliştirilen politikalar göçün yarattığı sorunları uzun vadede çözecek düzeyde etkili olamamıştır. Dış göç bağlamında ise Almanya’ya iş gücü göçü, Balkanlardan zorunlu göçler, Sovyetler Birliği’nden gelen tüccar göçleri ve 6-7 Eylül olayları sonrası yaşanan Rum göçleri öne çıkmıştır. DP yönetimi dış göçleri ekonomik kalkınmayı destekleyici bir unsur olarak değerlendirmiş ve göçmen işçilerin döviz gelirlerini teşvik edici politikalar benimsemiştir. Bu dönemde çıkarılan yasal düzenlemeler ile Türkiye’nin göç ve kentleşme sürecine dair ilk kurumsal yapı taşları oluşturulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Demokrat Parti, Göç Politikaları, İç Göç, Dış Göç.

Öne Çıkanlar

- Demokrat Parti (1950-1960) döneminde Türkiye’de yaşanan iç ve dış göç hareketliliği dönemin sanayileşme, kentleşme ve ekonomik kalkınma hedefleriyle doğrudan ilişkili olarak şekillenmiştir. Geliştirilen liberal kamu politikaları kısa vadeli çözüm üretmiş olsa da göçün doğurduğu yapısal ve sosyo-mekansal sorunları uzun vadede yönetmekte yetersiz kalmıştır.

- Demokrat Parti hükümeti, sanayileşmeyi teşvik eden, altyapı yatırımlarına dayalı ve liberal ilkelere dayanan çeşitli kamu politikaları geliştirmiştir.
- Tarımda makineleşme köylerde iş gücü fazlalığına neden olmuştur. Bu durum kırdan kente yönelen yoğun iç göç hareketlerini tetiklemiştir.
- 1950’li yıllarda Türkiye’den Almanya’ya başlayan iş gücü göçü sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyo-kültürel bir dönüşümün de başlangıcı olmuştur.
- Demokrat Parti döneminde yapılan yasal düzenlemeler Türkiye’nin göç ve kentleşme sürecine dair ilk kurumsal yapı taşlarını oluşturmuştur.

Migration Policies during the Democrat Party Era (1950-1960)

Abdurrahman Muhammet Banazılı | <https://orcid.org/0000-0002-5088-9587> |
muhammetbanazili@tarsus.edu.tr

Tarsus University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of
Management Sciences, Mersin, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/01fcvk23>

Abstract

This study examines the internal and external migration policies pursued during the rule of the Democrat Party (DP) in Türkiye between 1950 and 1960. In this period, Türkiye's demographic, economic, and social structures underwent significant change and transformation. Accelerated mechanization in agriculture, industrialization, and urbanization processes triggered large-scale internal migration, predominantly from rural areas to major cities. This trend led to the proliferation of squatter settlements, deficiencies in urban infrastructure, and a rise in socio-economic inequalities. In response, the DP government introduced a set of public policies based on liberal principles, aimed at promoting industrialization and supporting infrastructure investments. However, these measures proved insufficient in addressing the long-term challenges created by migration. In terms of external migration, labor migration to Germany, forced migration from the Balkans, merchant migration from the Soviet Union, and the outflow of Greeks following the September 6-7 Events were particularly prominent. The DP administration regarded external migration as a mechanism to support economic development and adopted policies that encouraged the inflow of remittances from migrant workers. Moreover, the legal regulations enacted during this period laid the initial institutional foundations for Türkiye's migration and urbanization processes.

Keywords: Democrat Party, Migration Policies, Internal Migration, External Migration.

Highlights

- The internal and external migration movements that took place in Türkiye during the Democrat Party period (1950-1960) were directly shaped by the era's goals of industrialization, urbanization, and economic development. Although the liberal public policies implemented during this period offered short-term solutions, they proved insufficient in managing the structural and socio-spatial problems caused by migration in the long term.
- The Democrat Party government developed a range of public policies that promoted industrialization, prioritized infrastructure investments, and were grounded in liberal principles.
- Mechanization in agriculture led to a surplus of labor in rural areas, which in turn triggered a significant wave of internal migration from the countryside to urban centers.
- The labor migration from Türkiye to Germany that began in the 1950s marked not only an economic shift but also the beginning of a broader socio-cultural transformation.
- The legal regulations enacted during the Democrat Party era constituted the initial institutional foundations of Türkiye's migration and urbanization process.

Citation

Banazılı, A. M. (2025). Migration policies during the Democrat Party era (1950-1960). *Artuklu Kaime*, 16, 137–155. <https://doi.org/artuklukaime.175668>

Date of Submission	01.08.2025
Date of Acceptance	24.09.2025
Date of Publication	27.09.2025

Giriş

1950-1960 yılları arasındaki Demokrat Parti (DP) iktidarı dönemi Türkiye’de hem iç hem de dış göç hareketliliğinin yoğunlaştığı bir süreç olmuştur. Bu dönemde sanayileşme ve kentleşmenin hız kazanmasıyla birlikte köylerden şehirlere yönelen kitlesel göçler artmış, büyük şehirlerin nüfuslarında hızlı bir yükseliş yaşanmıştır (Güreşçi, 2010: 77). Aynı yıllarda Türkiye’den yurtdışına işçi göçü de belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bu göç dinamiklerinin yarattığı toplumsal ve mekansal dönüşüm karşısında DP hükümeti göç eden bireylerin kamusal ve iskan ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politikalar geliştirmeye çalışmıştır (Yalman, 1997: 1541). Bununla birlikte DP’nin iç göç politikaları daha çok genel kalkınma ve sanayileşme hedeflerine dayalı dolaylı yaklaşımlar üzerine kurulmuş, doğrudan göç sorunlarını çözmeye odaklanmamıştır. Bu nedenle gecekondulu olgusu, altyapı yetersizlikleri ve artan sosyal sorunlar, söz konusu dönemin en kritik zorlukları arasında yer almıştır (Kocadaş, 2016: 11). Bu dönemdeki politikalar, uzun vadede şehirlere gelen göçmen nüfusunun entegrasyonunu ve yaşam standartlarını iyileştirmeye yönelik ciddi bir yaklaşım geliştirememiştir (Balcı, 2018: 14-15). Bu dönemde iç göçle ilgili ortaya çıkan sosyal ve ekonomik sorunlar sonraki yıllarda Türkiye’nin kalkınma politikalarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır.

Demokrat Parti yönetimi, Türkiye’nin dış göç politikalarının şekillendiği, özellikle iş gücü ihracatının arttığı ve yurt dışındaki Türk işçilerin büyük bir ekonomik etki yarattığı bir dönem olmuştur. DP hükümeti, dış göçleri ülkenin ekonomik kalkınmasını destekleyen bir araç olarak görmüştür. Bu dönemde her ne kadar devletçi ekonomi modeli uygulanmışsa da temelde özel teşebbüsleri destekleyen liberal bir yaklaşım benimsenmiştir. Türk tipi devletçilik modeli olarak nitelendirilebilecek bu dönemde (Taş, 2004) yurt içindeki sermaye hareketlerinin artırılarak ekonomik kalkınmanın sağlanması için yurt dışından gelecek olan sermayeye karşı çıkılmayan bir politikayla hareket edilmiştir (Yılmaz, 1998: 32-33). Göçmen işçilerin döviz kazancı sağlaması amacıyla teşvikler sunulmuştur. Büyük kentlere yapılan göçlerin çoğunluğunun iş bulma amacıyla gerçekleştiği dikkate alındığında buralardaki işçi sayısında belirgin bir artış yaşanmıştır (Pektaş, 2012). Ancak hızlı nüfus artışı ve sanayileşmenin yarattığı istihdam talebine rağmen mevcut altyapının ve sosyal hizmetlerin yetersizliği ciddi sorunlara yol açmıştır. Özellikle İstanbul, Ankara ve İzmir gibi metropollerde gecekondulaşma, işsizlik ve sosyal uyum problemleri yoğun biçimde gözlenmiştir. Bu bağlamda, DP’nin göç ve istihdam politikaları, kısa vadede ekonomik kalkınmayı destekleyici bir unsur olarak görülse de uzun vadede kentleşme sorunlarını derinleştiren bir etki yaratmıştır. Dolayısıyla Demokrat Parti dönemi, hem iç göç hem de dış göç politikalarının şekillendiği; ancak bu politikaların sosyal, ekonomik ve mekansal dengeler üzerinde kalıcı izler bıraktığı bir dönem olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışma nitel araştırma yöntemine dayalı betimleyici bir inceleme olarak tasarlanmıştır. Demokrat Parti döneminde (1950-1960) uygulanan göç politikaları ikincil literatür, resmî belgeler, yasal düzenlemeler ve döneme ilişkin akademik çalışmalar üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmada iç ve dış göç olgularının kamu politikalarıyla ilişkisi ele alınmıştır. Bunlar demografik, ekonomik, sosyal ve mekansal boyutlarıyla incelenmiştir. Veri toplama sürecinde belgesel tarama, ikincil literatür analizi ve sayısal verilerin kullanımı temel alınmıştır. Elde edilen bulgular betimlenmiştir. Bu kapsamda göç politikaları iç göç, dış göç ve yasal düzenlemeler olmak üzere üç ana tema altında sınıflandırılmıştır. Böylelikle Demokrat Parti döneminde göç olgusunun yalnızca bir

sonuç değil aynı zamanda siyasal tercihlerle şekillenen çok boyutlu bir süreç olduğu ortaya konulmuştur.

1. Demokrat Parti (DP) İktidarında Göç Olgusu

14 Mayıs 1950 seçimlerini kazanarak iktidara gelen Demokrat Parti 27 yıllık Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) iktidarını sona erdirmiştir. 1950-1960 yılları arasında Türkiye'nin siyasal, ekonomik ve toplumsal yapısında önemli değişiklikler gerçekleştirmiştir (Özdemir, 2013: 44; Topçu, 2019: 2558-2559). Bu dönemde uygulanan politikalar devletin kurumsal yapısını ve toplumun yaşam biçimini derinden etkilemiştir (Arpacı, 2018: 134; Keskin, 2012: 108). Demokrat Parti, sanayileşme ve ekonomik kalkınmaya yönelik reformları hayata geçirmiştir. Fakat ilerleyen yıllarda otoriterleşme eğilimleri, ekonomik sorunlar ve demokratik taleplere yönelik baskılar nedeniyle siyasal istikrarsızlıklarla karşı karşıya kalmıştır. 27 Mayıs 1960 darbesiyle sona eren bu süreç Türkiye'nin siyasi gelişiminde kalıcı etkiler bırakmıştır (Özçelik, 2010: 185-186).

Türkiye'de kentleşme süreci 1950'den önce tedrici bir şekilde ilerlerken özellikle 1950-1960 yılları arasında köyden kente göçlerin çoğalmasından dolayı ülkede hızlı nüfus artışları yaşanmıştır. Bu nüfus artışları ülkedeki gerek siyasal sistemin ve kamu bürokrasisinin değişmesinde gerek yeni toplumsal ilişkilerin kurulmasında bir hayli etkili olmuştur (Tuncel ve Bakan, 2013: 5347). 1927'de %24 olan kentte yaşayan nüfus oranı, 1950'de %25'e, 1955'te %29'a ve 1960'ta %32'ye yükselmiştir (Işık, 2005: 59). Öte yandan söz konusu yıllar ülke ekonomisinin büyüme gösterdiği bir döneme denk gelmiştir. Tarımda makineleşme sayesinde verim artmış, sinai gelişmeler yaşanmış ve ticaretin canlanması sağlanmıştır. Bu ekonomik gelişmelerin bir sonucu olarak kentlere yönelik göç hareketleri hız kazanmıştır (Karpas, 2013: 263). Tarımda makineleşme her ne kadar kaliteli ürün ekip biçme noktasında katkı sağlamışsa da ticaret merkezlerinin kent merkezlerinde olması nedeniyle kırdan kente göçlerin önüne geçilememiştir. Bunun üzerine başbakan Adnan Menderes yönetimi tarafından başta İstanbul ve Ankara gibi göçün merkezi haline gelen kentler olmak üzere göç alan diğer bölgelerde de kalıcı bayındırlık ve iskan politikaları oluşturulmaya çalışılmıştır (Tuna, 2019: 398-401).

Demokrat Parti döneminde yaşanan yoğun göç hareketliliği Türkiye'de hem sosyo-ekonomik hem de mekansal açıdan önemli sonuçlar doğurmuştur. Bunlardan birincisi sosyo-ekonomik eşitsizliğin keskinleşmesidir. İç göçler büyük şehirlerin nüfusunu hızla artırmıştır. İstanbul, Ankara ve İzmir gibi kentlerde yoğunlaşan göçmen nüfusun önemli bir kısmı düşük gelirli işlerde çalıştığından sosyo-ekonomik eşitsizlikler daha görünür hale gelmiştir (Sığın, 2023: 940). Bu durum aynı zamanda kentlerde iskan sorununu da derinleştirmiştir. Özellikle gecekondulaşmanın hız kazanmasıyla birlikte altyapı sorunları büyümüştür. DP iktidarı ve yerel yönetimler ise yoksul ailelerin barınma ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gecekonduların inşasına göz yummuştur. Hatta hazine ve belediye arazileri üzerinde kurulan bu yapılar 1955 yılına gelindiğinde yaklaşık 2.000 gecekonduya tapu verilmesiyle resmiyet kazanmıştır (Küçüküklahlı, 2017: 530; Kahraman, 2003: 112). Bu kapsamda Demokrat Parti döneminde ortaya çıkan yoğun göç hareketliliği yalnızca mekansal yeniden yapılanmayı değil aynı zamanda toplumsal sınıf farklılıklarını daha da görünür hale getirmiştir. Kentsel alanlarda hızla artan gecekondu bölgeleri bir yandan sosyal uyum ve entegrasyon sorunlarını gündeme getirirken diğer yandan devletin kentleşme politikalarının reaktif ve pragmatik bir nitelik taşıdığını göstermektedir. Bu durum Türkiye'de modernleşme sürecinin aynı anda hem toplumsal hareketlilik fırsatlarını artırdığı hem de gelir dağılımındaki adaletsizlikleri derinleştirdiği

ikili bir dinamiğe işaret etmektedir. Dolayısıyla göç ve gecekondulaşma meseleleri, DP dönemi kentleşme tecrübelerinin yalnızca demografik bir dönüşüm değil aynı zamanda sosyo-ekonomik yapının kırılğanlıklarını da açığa çıkaran temel unsurları olduğunu öne sürmek mümkündür.

Göç hareketliliğinin neden olduğu sonuçlardan ikincisi sanayileşme ve ekonomik kalkınmayla ilgilidir. Göç hareketliliği, Türkiye'deki sanayileşme sürecini desteklemiştir. Köylerden şehirlere gelen iş gücü, sanayi sektöründe çalışarak ülkenin ekonomik kalkınmasına katkı sağlamıştır. Bu durum DP'nin kalkınma stratejilerini dönüşüme uğratmıştır. Öyle ki 1951 senesinde Ankara Sanayi Kongresinde sanayi sektörü azami ölçüde desteklenerek sanayi bakanlığının ve sanayi odalarının kurulması ciddi şekilde ele alınmıştır (Rozaliyev, 1978: 260). Ancak göçün hızlı artışı, bazı sektörlerde iş gücü fazlalığına da yol açmış ve işsizlik oranlarını artırmıştır. İşsizlik sorununa karşı göçmenler akrabalarının yanlarına yerleşmişlerdir. Akrabalık ilişkileri ülkeye gelecek yeni göçlerin önünü daha çok açmıştır (Erken, 2018: 945). Akrabalık ilişkileri bu yönüyle göçmenlerin kent yaşamına tutunmasını kolaylaştıran bir sosyal sermaye işlevi görmüştür. Ancak aynı ilişkiler kimi durumlarda işsizlik sorununu pekiştirebilmektedir. Göçmenler akraba desteğine bağımlı hale geldikçe kendi ekonomik bağımsızlıklarını kazanmakta gecikebilmekte ayrıca işe girişlerde akrabalık veya hemşehricilik ağları üzerinden şekillenen fırsatlar eşitsizlik yaratabilmektedir. Dolayısıyla akrabalık bağları bir taraftan göçmenler için hayati bir dayanışma mekanizması oluştururken diğer taraftan uzun vadede işsizliği görünmez biçimde yeniden üreten bir unsur haline gelebilmektedir.

Göçlerin neden olduğu üçüncü sonuç ise yurt dışı göç ve ekonomik bağların kurulmasıdır. Almanya'ya işçi göçü, Türkiye ve Almanya arasında güçlü ekonomik ve kültürel bağların kurulmasına olanak sağlamıştır. Ayrıca, yurtdışına yapılan göç, döviz gelirlerinin artmasına da katkı yapmıştır. Ancak, göçmen işçilerin yurt dışında yaşadığı zorluklar toplumsal entegrasyon sorunlarına yol açmıştır (Acar, 2023: 38). Yurtdışı göçleri, Türkiye'nin ekonomik kalkınma stratejilerinde dış kaynaklı sermaye girişleri ve işgücü piyasasının esnekleşmesi açısından önemli bir rol üstlenmiştir. Fakat bu durum göçmenlerin yabancı toplumlarda karşılaştıkları kültürel uyum, sosyal dışlanma ve emek sömürsü gibi sorunların uzun vadede hem bireysel refahı hem de Türkiye'nin diaspora politikalarını doğrudan etkilemiştir. Dolayısıyla dış göç olgusu kültürel kimlik ve devlet-diaspora ilişkileri açısından da çok boyutlu sonuçlar doğurmuştur (Şen, 2019; Acar, 2023: 38).

2. Demokrat Parti Döneminde Göçlere Yönelik Kamu Politikaları ve Yasal Düzenlemelere İlişkin Bir Araştırma

Araştırmanın önceki kısmında da belirtildiği üzere Türkiye'de 1950'li yıllar hem göç hareketliliğinin hem de kentleşmenin ivme kazandığı bir dönemdir. 1960'ın sonuna kadar devam etmiş olan bu süreç Demokrat Parti dönemine denk gelmiştir. DP yönetimi boyunca kırsaldan kente yaşanan iç göçler ve Türkiye'den farklı ülkelere gelen veya giden dış göçlerin doruk noktaya ulaştığı bu dönem aynı zamanda ülkenin kentleşme ve göç tarihi bakımından da özel bir yere konumlanmıştır (Batmaz ve Erdem, 2016: 204-205). DP yönetimi, başta kentlerde göçlerden kaynaklanan nüfus artışlarının kent ve birey üzerindeki olumsuz etkilerini yönetebilmek için altyapı, imar, sağlık, belediye hizmetleri, eğitim, kültür, tarımsal üretimin artırılması, kırsal alanlara ulaşım imkanlarının sağlanması ve kırsal kalkınma gibi alanlarda bir politika inşa etmeye çalışmıştır. Türkiye'de, 1950'li yıllardan itibaren göç ve buna bağlı kentleşmenin hız

kazanması, söz konusu olguların Demokrat Parti dönemi bağlamında ele alınmasını analitik açıdan temel bir başlangıç noktası haline getirmiştir (Çakır-Sümer, 2020: 274). Bunun yanı sıra göçlerin yönetilmesi için atılan bu adımların etkin olup olmadığı veya ülkedeki kamusal düzeni sağlayıp sağlamadığı sorunsalı da tartışılmaktadır (Balcı, 2018: 14).

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma nitel araştırma yöntemi çerçevesinde tasarlanmış betimleyici bir inceleme olarak yapılandırılmıştır. Demokrat Parti'nin (DP) 1950-1960 yılları arasındaki göç politikaları ikincil literatür, döneme ait akademik alanyazının ve yasal düzenlemelerin incelenmesi yoluyla değerlendirilmiştir. Çalışmada özellikle iç ve dış göç olgularının kamu politikalarıyla olan ilişkisi ele alınmış ve dönemin sosyal, ekonomik, mekansal etkileri bağlamında irdelenmiştir.

2.2. Araştırmanın Tasarımı

Araştırma, doküman incelemesine dayalı gerçekleştirilmiştir. Demokrat Parti dönemine ait yasal düzenlemeler, resmî belgeler ve parti programı ele alınmıştır. Buna ek olarak, ikincil kaynaklar arasında akademik makaleler de değerlendirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada kullanılan temel veri toplama teknikleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Araştırmada kullanılan temel veri toplama teknikleri şunlardır:

- • **Belgesel tarama:** Demokrat Parti dönemine ait yasa metinleri ve parti programı
- • **İkincil literatür analizi:** Akademik çalışmalar, tarihsel analizler ve araştırma raporları
- • **Sayısal veriler:** Dönemin nüfus sayımları, kentleşme oranları ve göç verileri
- • **Tematik sınıflama:** İç ve dış göç politikalarının temalar altında sınıflandırılması

2.4. Verilerin Analizi

Veriler betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Demokrat Parti döneminde uygulanan göç politikaları iç göç, dış göç ve yasal düzenlemeler olmak üzere üç ana tema altında sınıflandırılmıştır. Her bir tema altında dönemsel gelişmeler, kurumsal yapıların evrimi ve toplumsal etkiler tarihsel süreç içerisinde bütüncül biçimde değerlendirilmiştir. Veriler analiz edilirken aşağıdaki tabloda aktarılan tematik sınıflamadan hareket edilmiştir:

Tablo 1. Tematik Sınıflama

Tema	Alt Başlıklar	Örnek Uygulamalar / Politika Belgeleri
İç Göç Politikaları	Sanayileşme, Tarımda Mekanizasyon, Gecekondu Politikaları	6188 sayılı Gecekondu Kanunu (1953), DP Programı
Dış Göç Politikaları	Almanya'ya İşgücü Göçü, Balkan ve SSCB Göçleri, Rum Göçü	İşgücü Sözleşmesi (1961 öncesi hazırlık süreci), BM Mülteci Sözleşmesi (1951)
Yasal Düzenlemeler	Pasaport ve İkamet Kanunları, İmar Kanunları	5682, 5683, 6785 ve 7116 sayılı Kanunlar

Kaynak: İlgili literatürden hareketle yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1’de, birinci tema iç göç politikaları başlığı altında ele alınmıştır. Bu dönemde yaşanan kırdan kente yoğun nüfus hareketliliğine karşılık geliştirilen kalkınma ve kentleşme temelli stratejiler değerlendirilmiştir. Sanayileşme ve tarımda mekanizasyon uygulamaları göçü doğrudan teşvik eden yapısal faktörler olarak belirlenmiştir. Özellikle 6188 sayılı Gecekondu Kanunu gibi yasal düzenlemeler, kentsel mekanda ortaya çıkan düzensiz yapılaşmayı meşrulaştıran ve göçün sosyo-mekansal sonuçlarını yöneten araçlar olarak dikkat çekmektedir.

İkinci tema olan dış göç politikaları DP döneminin dışa açılma stratejisiyle doğrudan ilişkilendirilmiştir. Almanya’ya yönelik iş gücü göçünün altyapısını oluşturan anlaşmalar, Balkanlar’dan zorunlu göçlerle gelen nüfusun iskan ve Sovyetler’den gelen tüccar göçleri bu bağlamda ele alınmıştır. Bu göçler hem Türkiye’nin ekonomik hedeflerine hizmet etmiş hem de demografik çeşitliliği artırmıştır. Aynı zamanda bu dönemde gerçekleşen 6-7 Eylül olaylarının yol açtığı Rum göçleri de göç olgusunun yalnızca ekonomik değil aynı zamanda etnopolitik ve kültürel boyutları olduğunu göstermektedir.

Üçüncü tema ise yasal düzenlemeler başlığı altında toplanmış ve DP döneminde göç yönetimini düzenlemeye yönelik kurumsal ve hukuki altyapının oluşturulması incelenmiştir. 5682 sayılı Pasaport Kanunu ve 5683 sayılı Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun gibi düzenlemeler göç hareketlerinin yönetimini ve kontrolünü kolaylaştırıcı hukuki araçlar olarak değerlendirilmiştir. İmar alanındaki mevzuat (özellikle 6785 ve 7116 sayılı kanunlar) ise şehirleşme sürecinin planlı hâle getirilmesi için bir çerçeve sunmaktadır.

Bu üçlü tematik yapı göç politikalarının hem nüfus hareketliliğine hem de ekonomik, sosyal, mekansal ve hukuki boyutlarına da ışık tuttuğunu göstermektedir. Böylece Demokrat Parti dönemindeki göç politikalarının çok boyutlu karakterinin ortaya konulabileceği düşünülmektedir. Göç olgusunun sadece bir sonuç değil aynı zamanda dönemin siyasal tercihleriyle şekillenen bir süreç olduğu vurgulanmaktadır.

2.5. Bulgular

Demokrat Parti’nin iktidara geldiği yıllarda Türkiye’deki iç ve dış göç hareketliliğinin hızlandığı öne sürülebilir. Demokrat Parti yönetiminde Türkiye’de iç ve dış göç akışlarını yönetebilmek için bir takım kamu politikaları oluşturulmuş ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunların kapsamı ve içerikleri aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır:

2.5.1. İç Göçlere Yönelik Kamu Politikaları

Demokrat Parti özellikle şehirlerin hızla büyüyen nüfuslarına yönelik politikalar geliştirme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmıştır. DP hükümetinin iç göçlere yönelik temel politikaları, doğrudan bu göçün etkilerini hafifletmeye yönelik değil, daha çok ekonomik kalkınma ve sanayileşme üzerinden şekillenmiştir. DP döneminin ana ekonomik stratejilerinden biri sanayileşme hamlesi yapmaktır. Bu hamle, büyük şehirlerdeki işgücü ihtiyacını arttırmış ve iç göçü teşvik etmiştir.

2.5.2. Sanayileşme ve Ekonomik Kalkınma

DP iktidara geldikten sonra Türkiye’deki sanayileşme sürecini hızlandırmayı hedeflemiştir. Bu hedefin ortaya koyulmasındaki en önemli gerekçe, şüphesiz savaş yıllarının ülkeye ağır ekonomik faturalar getirmesi ve buna bağlı olarak yaşanan

ekonomik istikrarsızlıktır (Aslaner, 2022: 82). Bu bağlamda sanayi sektörüne yatırımlar yapılmış, fabrikalar ve sanayi tesisleri kurulmuştur. Özellikle tekstil, otomotiv ve inşaat sektörlerinde büyümeler yaşanmıştır. Şehirlerdeki sanayi yatırımları, köylerden gelen iş gücüne duyulan ihtiyacı artırmıştır (Evsile, 2022: 872-882). Bu durum, köylerden büyük şehirlere özellikle İstanbul, İzmir ve Adana gibi sanayileşmiş kentlere doğru büyük bir göç dalgası yaratmıştır. 1950’li yıllarda Türkiye’de kalkınma planlarının büyük önem kazandığı anlaşılmaktadır. 17 Nisan 1934’te yürürlüğe giren Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı sonrasında, 1950’lerde de sanayi sektörü yine ön planda tutulmuştur. Lakin bu planlar şehirlerdeki altyapı eksikliklerini gidermeye yönelik değildir. Kalkınma projeleri köylülerin sanayileşmiş bölgelere doğru göç etmesine yol açarken buna paralel olarak sosyal altyapının yetersizliği şehirlerdeki yaşam koşullarını olumsuz etkilemiştir. Yani aslında DP iktidarı ekonomik kalkınmanın reçetesinin tarıma öncelik verilmesi olduğunu düşünmüştür. Bu çerçevede sanayileşme süreci büyük ölçüde tarım sektöründe meydana gelen yapısal dönüşümlerden etkilenmiştir. Özellikle üretim kapasitesindeki artış ve verimlilikteki yükseliş iç piyasanın genişlemesini beraberinde getirmiştir. Tarım temelli bu büyüme dinamikleri dönemin sanayi faaliyetlerinin gelişiminde belirleyici olmuştur (Kılavuz, 2022: 199). Türkiye’nin temel iktisadi ve sanayileşme hedefi devletçilik anlayışını sınırlandırarak yabancı sermayeyi ülke içine çekmek olmuştur. Bu doğrultuda, özel sektör yatırımlarını teşvik ederek özel sektörün payını artırmak yönünde şekillenmiştir (Karabulut, 2021: 1408-1409).

2.5.2.1. Tarımda Mekanizasyon

Türkiye’de 1950’li yıllarda artış gösteren kırdan kente göçün temel nedeni çoğunlukla tarımda hız kazanan makineleşme olarak açıklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre tarımsal üretimde makine kullanımının yaygınlaşması daha önce toprakta istihdam edilen emek gücünü işlevsiz hale getirmiştir. Çalışma alanlarını kaybeden topraksız ya da küçük arazi sahibi yoksul köylüler mülksüzleşerek kentlere göç etmek zorunda kalmıştır. Bu dönemde göç ile makineleşme arasında mekanik bir ilişkisi kurulmuştur (Yıldırım, 2015: 548). Bir yandan tarımda kullanılan makinelerin artması ve tarımın daha verimli hale gelmesi köylerde çalışan insan sayısını azaltmış diğer yandan ise Marshall Planı’nın da etkisiyle köylere yapılan makine yatırımları köy-kent arasında bir mübadele ekonomisinin başlamasına neden olmuştur (Özer, 2014: 61). Öte yandan geleneksel toprak sahipliği rejimindeki değişimler; topraksızlaşma, lojistik alanındaki değişimler ve toprakların belirli gruplar elinde toplanmasına mekanizasyon süreci de eklenince 1950-1960 arası kırdan kente göçler oldukça yoğun görülmüştür (Özdemir, 2012: 4). Bu koşulların bir araya gelmesi, köylü nüfusun daha geniş istihdam olanakları arayışıyla kentlerdeki sanayi sektörlerine yönelmesine neden olmuştur. Demokrat Parti tarımda mekanizasyonu teşvik etmiştir. Nüfusun yaklaşık %80’inin köylerde yaşadığı bu dönemde makineye dayalı üretime geçişi desteklemek amacıyla krediler sağlanmış ve dış kaynaklardan destek alınmıştır (Oktar ve Varlı, 2020: 7-18). Tüm bu girişimlerin sonucunda köylerde iş gücü fazlası ortaya çıkmış ve bu durum kırsal nüfusun kentlere yönelik göç sürecini daha da hızlandırmıştır (Akın ve Akın, 2023: 162). Demokrat Parti, tarımda köylülerin üretim kapasitesini artırmayı hedefleyen bazı reformlara girişmiş olsa da bu reformların yetersiz kaldığı öne sürülebilir. Demokrat Parti, tarımda köylülerin üretim kapasitesini artırmayı ve böylece zaten devam eden göç hareketliliğini azaltmayı amaçlayan bazı reformlar gerçekleştirmiştir. Ancak toprak dağıtımı ve köylüye yönelik destek politikalarının sınırlı düzeyde uygulanması nedeniyle bu çabalar göçü sınırlamada yalnızca kısmi bir başarı sağlayabilmiştir.

2.5.2.2.Kentleşme, Gecekondulaşma ve Altyapı Sorunları

Demokrat Parti dönemi Türkiye’de kentleşmenin hızlandığı bir döneme denk gelmiştir (Yılmaz, 2022: 2059). Şehirler büyümeye ve yeni sanayi tesislerinin kurulmasına bağlı olarak daha fazla iş fırsatı sunmaya başlamıştır. DP, altyapı yatırımlarına önem vererek şehirleşme sürecini desteklemiştir. Nitekim Demokrat Parti Programında (1998: 5) hızlı göç ve çarpık kentleşmeye bağlı olarak altyapı hizmetlerinin yetersiz kalmasının büyük kentlerin adeta “korkulu rüyası” olabileceği vurgulanmıştır. Bu minvalde altyapı, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik politikalarına önem vermiştir. Bu durum köyden kente göçün hızlanmasına yol açmıştır. Şehirlerin nüfusu artarken, gecekondu bölgeleri de hızla büyümüştür. 1950’li yıllarda yaşanan kitlesel olarak köylerden kentlere göç eden büyük bir nüfus, şehirlerde gecekondu bölgelerinin oluşmasına neden olmuştur. Demokrat Parti’nin liberal politikaları ve köyden kente göç edenlere karşı popülist yaklaşımları gecekondulaşmayı adeta meşrulaştırmıştır. Hatta ilk gecekondu yasası DP yönetiminde çıkartılarak gecekonduların varlığı devlet tarafından kabul edilmiştir (Erman, 2004). Bu gelişmelere bağlı olarak İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde gecekondu mahalleleri hızla yayılmaya başlamıştır. Bu durum, altyapı sorunlarını artırmış, sosyal hizmetlere olan talebi yükseltmiştir. Demokrat Parti kentsel gelişimi teşvik ederken bu sorunlar çözilememiştir. Çünkü DP yönetimi her ne kadar göçmenlerin barınma sorununu gecekondulaşmayla çözülebileceğini düşünmüş olsa da göçmenler kentsel hizmetlerden yeterince istifa edememişler ve “yoksulluk kültürü” içerisinde kentleşmeye çalışmışlardır (Eke, 1981: 66-68). Dolayısıyla Demokrat Parti dönemi özellikle büyük şehirlerde gecekondu alanlarının hızla yayılmasına sahne olmuştur. İstanbul, Ankara ve İzmir gibi şehirlerde, köylülerin şehre yerleşmesiyle birlikte gecekondu yapıları artmıştır.

2.5.2.3.Sağlık ve Eğitim Politikaları

Demokrat Parti iktidarda olduğu dönemde liberal değerler doğrultusunda sağlık alanında özel girişimlerin önünü açmıştır. Kamu hastanelerinin yanında özel hastanelerin de faaliyet göstermesine imkan tanımıştır. Sağlık hizmetlerine ayrılan bütçe 1950’de yaklaşık 1,5 milyar lira iken 1960’a kadar düzenli olarak artırılarak 7,3 milyar liraya çıkarılmıştır. Sağlık Bakanlığı bütçesinin toplam devlet bütçesi içindeki oranı ise 1955’te %5,18 iken 1960’ta %5,27’ye yükselmiştir. Ancak hastanelerin fiziksel kapasitesindeki yetersizlikler ve sağlık personeli eksiklikleri nedeniyle uygulanan politikalar istenilen düzeyde etkili olamamıştır. Buna ek olarak, kamu ve özel hastanelerde standart ücret uygulamasının bulunmaması, örgütlenme sorunları ve bölgeler arası eşitsizlikler vatandaşların sağlık hizmetlerine eşit erişimini engellemiştir. Bu nedenlerle DP yönetimi sağlık politikalarında tam anlamıyla başarılı olamamıştır (Evsile, 2021: 409-412).

Eğitim alanında ise DP, ülkenin eğitim sisteminin dizayn edilebilmesi için Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’den uzmanlar getirmiştir. Batılı eğitim modelini benimsemeye çalışan DP iktidarı köy enstitülerini kapatarak ilköğretmen okullarıyla birleştirmiştir. Köylüyü sadece kendi köyüne hapsedmekten öte bir şey olmadığı gerekçesiyle Köy Enstitülerini kapatan DP, geleneksel eğitim modeli yerine Amerikan tipi eğitim modelini uygulamaya çalışmıştır. Ayrıca Avrupa’daki bazı üniversitelerde üniversite eğitimi almak veya öğretmen olmak isteyen gençler, DP yönetimi tarafından desteklenerek yurtdışına gönderilmeye başlanmıştır (Tangül, 2012: 400-405). DP’nin eğitim alanındaki bu politikaları hem köyden kente hem de farklı ülkelere gerçekleştirilecek olan göçleri körüklemiştir.

2.5.3. Dış Göçlere Yönelik Kamu Politikaları

DP yönetimi boyunca yaşanan iç göçler ve buna yönelik ortaya konulmaya çalışılan kamu politikaları yukarıda açıklanmaya çalışılmıştır. Bu dönemde elbette yalnızca iç göçler yaşanmamıştır. Demokrat Parti dönemi Türkiye’den yurtdışına yönelik göç hareketlerinin belirgin biçimde artış gösterdiği bir dönem olmuştur. Ülke içinden yurt dışına veya yurt dışından ülkeye dış göçler de görülmüştür. Özellikle Almanya’ya iş gücü göçü, Balkan göçleri, Sovyetler Birliğinden yönelen tüccar göçleri ve Rum göçleri bu dönemde en çok göçe çarpan yer değiştirme hareketleri arasındadır.

2.5.3.1.Almanya’ya İş Gücü Göçü

1950’lerin sonlarından itibaren Türkiye’den Almanya’ya yönelik iş gücü göçü giderek hız kazanmış ve bu süreç 30 Ekim 1961’de iki ülke arasında imzalanan “İş gücü Anlaşması” ile kurumsal bir çerçeveye kavuşturulmuştur (Ünver, 2003: 178). Almanya’nın sanayileşme sürecinde artan işgücü talebini karşılamak üzere Türk işçileri başta inşaat, maden ve sanayi sektörlerinde istihdam edilmiştir. Bu gelişme yalnızca ekonomik bir olgu olmakla kalmamış aynı zamanda Türkiye ile Almanya arasında kültürel ve toplumsal bağların oluşmasına da zemin hazırlamıştır (Börekci vd., 2022: 3). Türkiye açısından bakıldığında ise iş gücü göçü hem döviz girdisi sağlaması hem de iç piyasadaki istihdam baskısını hafifletmesi nedeniyle devlet politikaları tarafından desteklenmiştir (Şahintürk ve Bulut, 2017: 395). Böylece iş gücü göçü, iki ülke arasında ekonomik iş birliğinin ötesine geçerek uzun vadeli sosyal ve kültürel etkileşimleri de beraberinde getirmiştir.

2.5.3.2.Balkan Göçleri

Türkiye’de 1950-1954 yılları arasında nüfus artışında göçlerin önemli bir payı olmuştur. Bu süreçte özellikle Balkan ülkelerinden gelen göçmenler belirleyici rol oynamıştır. Bu kapsamda gerçekleşen ilk büyük göç hareketi, 1950-1951 yılları arasında Bulgaristan’dan Türkiye’ye yönelmiştir. Komünist rejimin iktidara gelmesiyle birlikte başta Müslüman Türkler olmak üzere azınlık gruplarına yönelik baskıların artması Bulgaristan’daki Türk nüfusunun göç etmesini zorunlu hale getirmiştir (Kamil, 2016: 31).

Türkiye’ye Balkanlardan gelen ikinci göç dalgası ise Yugoslavya-Makedonya tabanlı göçmenlerden kaynaklanmaktadır. Bu ülkelerde yaşayan Müslüman Türklere yönelik yapılan “Slav soyundan olmayanların arındırılması” siyaseti yüzünden, Müslüman Türkler asimilasyon politikalarına maruz bırakılmış ve yaklaşık olarak 160 bin kişi Türkiye’ye göç etmiştir (Çavuşoğlu, 2007: 136). Bütün bu gelişmeler karşında DP yönetimi Balkanlardan göç edenlere “iskanlı göçmen” statüsü vererek özellikle köy nüfusunun düşük olduğu yerlere 5 haneyi geçmemek şartıyla iskan hakkı vermiştir. Aynı zamanda başta Trakya illeri olmak üzere Akdeniz ve Marmara kıyı kentlerine yerleştirilen Bulgar göçmenlere ayni ve nakdi yardımlar sunulmuş; vize, pasaport, tapu, damga, nüfus ve nakil vergilerinden muaf tutulmuş, ikamet edebilmeleri için sosyal konutlar inşa edilmiş ve işsiz olanlara istihdam edilebilmeleri için destek olunmuştur. Hatta DP yönetimi göçmen meselesini bir dava haline getirerek daha sistematik ve bütüncül olarak yönetilebilmesi için “Göçmen Bakanlığının” kurulmasını gündeme getirmiştir. Ancak Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) söz konusu önerinin kamu kaynaklarının israfına yol açacağı gerekçesiyle bu girişime olumlu yaklaşmamıştır (Pınar, 2014: 76-81).

2.5.3.3.SSCB'den Bavul Ticareti Yapmak İçin Türkiye'ye Yönelen Tüccar Göçleri (1950)

1950'li yıllar Sovyetler Birliği'nden Türkiye'ye yapılan tüccar göçlerinin ve bu göçlerin sonucunda oluşan bavul ticaretinin önemli bir dönemidir. Bu yıllar ekonomik, sosyal ve politik koşullarını anlamak için oldukça kritik bir noktadır. Özellikle Sovyetler Birliği'ndeki sıkı ekonomik denetim ve kısıtlamalar Türkiye'nin dışı açılma politikaları ve ticaretin liberalleşmesi göç hareketliliğini şekillendiren temel etkenler olmuştur. Demokrat Parti'nin serbest ticaret ve özgürlükçü ekonomi anlayışı bavul ticaretinin yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır. DP özellikle Türkiye'nin sınır illerine yabancı tüccarların gelmesine zemin hazırlayan uygulamalar geliştirmiştir. Bu dönemde ticaretin serbestleştirilmesi ve gümrük işlemlerinin kolaylaştırılması, Sovyetler Birliği'nden gelen tüccarlara büyük kolaylıklar sağlamıştır (Takım, 2012: 159). Bu ticaret sayesinde Türkiye'nin ülke ekonomisinde önemli bir hareketlilik yaşanmıştır. Bu dönemde bavul ticareti hem Türkiye'nin yerel kalkınmasını hem de Sovyetler Birliğiyle olan ticaret ilişkilerini güçlendirmiştir. Bavul ticareti sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal ve kültürel etkileşimlere de olanak sağlamıştır. Bu durum iki ülke arasındaki bağların güçlenmesine katkıda bulunmuştur (Aydın, 2023: 13).

2.5.3.4.Türkiye'den Giden Rum Göçleri / 6-7 Eylül Olayları (1955)

6-7 Eylül olayları, Türkiye'deki gayrimüslim nüfusun önemli bir kısmının göç etmesine yol açan trajik bir dönüm noktasıdır. Bu olay Türk-Rum ilişkilerinde derin yaralar açmıştır. Yıllar içinde Türkiye'deki Rum nüfusunun sayısal olarak azalmasına yol açan göç hareketlerinin temel sebeplerinden birisi olmuştur. Göçler sadece İstanbulla sınırlı kalmamıştır. Türkiye'nin diğer şehirlerinde de benzer şekilde Rum nüfusunun azalmasına neden olmuştur (Keser, 2012: 201-203). Olaylar sonrası birçok Rum, Yunanistan'a göç etmeyi tercih etmiştir. Ancak DP döneminde her ne kadar liberal bir yaklaşım söz konusu olup farklı etnisitelere hoşgörü gösterilmişse de bu göç genellikle Rumların kendi kültürel kimliklerini korumak ve saldırılara karşı güvenli bir sığınak aramak amacıyla gerçekleşmiştir (Babaoğlu, 2012: 16). Tüm bu olaylar meydana gelirken Türkiye'de yaşanan ekonomik sorunlar ve parti içindeki muhalefet krizleri (Bakan ve Özdemir, 2013: 390) ülkenin iç ve dış politikasını da etkilemiştir. İç politika açısından bu olayın aydınlatılabilmesi için Adnan Menderes; İstanbul, Ankara ve İzmir'de sıkı yönetim ilan etmiştir. Ancak sıkı yönetimin ilan edilmesine ve mecliste bu olaylarla ilgili komisyonlar kurulup yargısal olarak ciddi araştırmalar yapılmasına rağmen 6-7 Eylül olaylarının gerçek failleri ortaya çıkartılamamıştır (Demir, 2007: 49-53).

2.5.4. İç ve Dış Göçlere Yönelik Yasal Düzenlemeler

Demokrat Parti iktidarı döneminde iç ve dış göçlerin yönetilmesine ilişkin yürürlüğe konulan belli başlı yasal düzenlemeler şunlardır:

2.5.4.1.5682 Sayılı Pasaport Kanunu (1950)

5682 Sayılı Pasaport Kanunu Türkiye Cumhuriyetinde pasaportlar ve seyahat belgelerinin düzenlenmesine ilişkin temel bir kanundur. Bu kanun, göçmenler ve yabancı uyruklular için de bazı önemli düzenlemeler içermektedir. Çünkü pasaport, yurtdışına seyahat etme ve bazı yasal hakların kullanılması için kritik bir belgedir. Esas olarak 5682 Sayılı Pasaport Kanunu Türk vatandaşlarına yönelik bir düzenleme getirmesinden dolayı göçmenler ve yabancı uyruklular için doğrudan bir düzenleme içermemektedir. Fakat bu

kanun Türkiye'deki pasaport düzenlemeleri, ikamet izinleri ve geçici seyahat belgeleri ile ilişkili olarak dolaylı bir etki yaratabilmektedir. Göçmenlerin pasaportlarına ve seyahat belgelerine ilişkin düzenlemeler kendi ülkelerinin yasaları ve konsolosluk hizmetleri çerçevesinde yürütülmektedir. 5682 Sayılı Pasaport Kanunu'nun Demokrat Parti döneminde özgürlüklerin artırılması ve dışa açılma çabalarına paralel olarak şekillendiği öne sürülebilir (Demokrat Parti Programı, 1998: 50). Pasaport başvurularının daha kolay hale gelmesi, yurtdışına çıkış için gereken izinlerin daha esnek ve özgürlükçü bir yaklaşımla verilmesi DP'nin temel hedeflerinden biri olmuştur. DP iktidarı, Türkiye'nin uluslararası ilişkilerini güçlendirme amacını güderken aynı zamanda yurttaşlarının seyahat özgürlüğünü de genişletmiştir. Bu düzenlemeler Türkiye'nin dışa açılma sürecinde önemli bir yer tutmuştur. Pasaportla ilgili uygulamalarda vatandaşların hareket özgürlüğü ön plana çıkmıştır (Arslan, 2012: 329).

2.5.4.2.5683 Sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun (1950)

5683 Sayılı Kanun Türkiye'ye gelen yabancıların ikamet ve seyahat etmeleriyle ilgili temel düzenlemeleri içermektedir. Bu kanun Türkiye'de yabancı uyruklu kişilerin haklarını, yükümlülüklerini ve ikamet koşullarını düzenlemektedir. Türkiye'ye gelen yabancıların Türkiye'de nasıl ikamet edebilecekleri, hangi şartlarla kalabilecekleri ve Türkiye'den nasıl çıkabileceklerine dair kurallar ele alınmıştır. İlgili düzenleme Türkiye'deki yabancıların temel haklarını korurken aynı zamanda ikamet, vize, çalışma izni ve Türkiye'den çıkış gibi işlemleri düzenlemektedir. 5683 Sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun ile Demokrat Parti döneminde Türkiye'nin dışa açılma çabaları, kalkınma odaklı ve özgürlükçü politikalar doğrultusunda şekillenmiş ve yabancıların Türkiye'ye gelmelerini, burada yaşamalarını, geri dönüşlerini ve seyahat etmeleri detaylandırılmıştır (İnce, 2023: 86). DP yönetimi Türkiye'yi daha modern ve dışa açık bir ülke haline getirmeyi hedeflerken yabancıların Türkiye'deki ikamet şartlarını daha esnek hale getirmeyi amaçlamıştır. Bu kanun, yabancıların Türkiye'ye olan ilgisini artırmış ve Türkiye'nin uluslararası ilişkilerinin gelişmesinde önemli bir rol oynamıştır.

2.5.4.3.Mültecilerin Statüsüne İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (1951)

Mültecilerin uluslararası hukuki statülerini belirleyen temel belgelerden biridir. Bu sözleşme, mültecilerin haklarını güvence altına almak amacıyla kabul edilmiştir. Türkiye'nin mültecilerle ilgili politikaları hem coğrafi sınırlamalar hem de sosyal ve ekonomik koşullar göz önünde bulundurularak şekillendirilmiştir. Türkiye, 1951 Sözleşmesi'ni yalnızca Avrupa'dan gelen mülteciler için uygulamıştır. Orta Doğu gibi diğer bölgelerden gelen mülteciler için daha farklı bir yaklaşım geliştirmiştir. Adnan Menderes liderliğinde Demokrat Parti'nin 1950'lerdeki mülteci politikaları genel olarak Batı'ya yakınlık ve Soğuk Savaş koşullarındaki güvenlik endişeleriyle şekillenmiştir (Yılmaz, 2016: 205). Özellikle Komünizme karşı Batı bloğu ile olan ittifak Türkiye'nin mültecilerle ilgili yaklaşımını etkilemiştir (Duman ve Birsnel, 2012: 310-316). Dolayısıyla Demokrat Parti döneminde Türkiye'nin mülteci politikalarının oluşumu büyük ölçüde uluslararası ve bölgesel düzeydeki sosyo-ekonomik ve güvenlik dinamiklerin etkisi altında gerçekleşmiştir.

2.5.4.4. İmara İlişkin Kanunlar (1953-1956-1958)

DP döneminde kentlerin aşırı göç alması bu alanların mekansal olarak kapasitesinin yetersiz kalmasına yol açmıştır. Altyapı ve üstyapı kapasitesinin göçle çoğalan kentlerin ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmesi bilhassa İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük kentlerde imar sorunlarını hat safhaya ulaştırmıştır. DP imar politikalarının belli bir program ve plan çerçevesinde yönetilebilmesi için bazı yasal düzenlemeler yapmıştır (Baysal, 2024: 198).

Bunlardan ilki 1953 senesinde çıkartılan “6188 Sayılı Bina Yapımını Teşvik ve İzinsiz Yapılan Binalar Hakkındaki Kanun”dur. Kanun, inşaatı izinsiz yapılmış olan binalar hakkında bu yapıların tespit edilmesi ve belirli bir bedel karşılığında yasal hale getirilmesi prosedürlerini içermektedir. Ancak bu düzenlemelerin uygulanabilmesi için belirli bir bedel alınmasına karar verilmiştir. Kanun, kaçak inşaatların belediye düzenlemelerine ve imar planlarına uygun hale getirilmesi için yol haritası çizmiştir (6188 Sayılı Kanun, 1953). Yani söz konusu kanun izinsiz inşaatların yasal hale getirilmesi konusunda öncü düzenlemelere sahiptir. Bu kanunun yürürlüğe girmesinin akabinde Türkiye’de 1955 senesinde 50.000 olan gecekondu sayısı 1980’lerde 1.150.000’ye, 1990’larda ise 600.000 daha artarak 1.750.000’ye yükselmiştir (Balci, 2018: 13).

İmara ilişkin yürürlüğe konulan ikinci kanun 16 Temmuz 1956’da kabul edilen “6785 Sayılı İmar Kanunu” dur. Kanun, Türkiye’nin şehirleşme ve imar planlaması alanında önemli bir mevzuattır. Bu kanun, şehirlerdeki yapılaşma ve yerleşim düzenini kontrol etmek amacıyla çıkarılmıştır. İmar Kanunu, Türkiye’deki şehirleşme sürecini düzenlemeye yönelik ilk kapsamlı yasal düzenlemelerden biridir (6785 Sayılı İmar Kanunu, 1956).

İmar alanında çıkarılan üçüncü düzenleme, 14 Mayıs 1958’de yürürlüğe giren “7116 Sayılı İmar ve İskân Bakanlığı Kuruluş ve Vazifeleri Hakkında Kanun”dur. Söz konusu kanun ile İmar ve İskân Bakanlığı ihdas edilmiş ve ülkenin şehirleşme süreçlerine ilişkin hizmetleri yürütmekle yetkilendirilmiştir. Bu kapsamda imar alanında gerçekleştirilen tüm mevzuat düzenlemeleriyle şehir planlamalarının kurumsal bir çatı altında toplanarak daha bütüncül bir şekilde yürütülmesi hedeflenmiştir (İnan, 2014: 94-95).

Sonuç

Demokrat Parti’nin (1950-1960) iktidarda bulunduğu dönem Türkiye’de göç olgusunun gerek iç gerekse dış boyutlarıyla hız kazandığı ve yeni bir toplumsal, ekonomik ve mekansal gerçeklik oluşturduğu bir tarihsel eşiktir. Bu süreçte uygulanan kamu politikaları ve çıkarılan yasal düzenlemeler göç hareketlerini yönlendirmede belirleyici olmuştur. Ancak bu düzenlemelerin göçün doğurduğu sorunları kalıcı biçimde çözmeye noktasındaki etkisi sınırlı kalmıştır.

İç göç açısından bakıldığında tarımda makineleşmenin yaygınlaşması ve sanayileşmenin ivme kazanması köylerde iş gücü fazlası yaratmış ve kırsal nüfusu kentlere yönlendirmiştir. Demokrat Parti hükümeti bu yoğun göç hareketini yönetebilmek amacıyla 6188 sayılı Gecekondu Kanunu ve çeşitli imar düzenlemeleriyle barınma sorununa geçici çözümler geliştirmiştir. Kısa vadede göçmenlerin kentlerde tutunmasını kolaylaştıran bu düzenlemeler uzun vadede düzensiz kentleşmenin, altyapı yetersizliklerinin ve sosyo-mekansal eşitsizliklerin derinleşmesine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, Demokrat Parti’nin iç göç politikaları bir yandan toplumsal entegrasyonu

kolaylaştırırken diğer yandan hızlı kentleşmenin doğurduğu yapısal sorunların kronikleşmesine yol açmıştır.

Dış göç bağlamında ise Almanya'ya yönelik iş gücü göçü, Balkanlardan gelen zorunlu göçler, Sovyetler Birliği'nden tüccar göçleri ve 6-7 Eylül Olayları sonrası yaşanan Rum göçleri dönemin karakteristik örnekleri olmuştur. Almanya'ya işçi gönderilmesi Türkiye açısından ekonomik kalkınmayı destekleyici bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Döviz girişleri teşvik edilmiş ve ülkenin dış açılma politikalarıyla bütünleştirilmiştir. Balkan göçmenlerinin iskani, kırsal kalkınma stratejilerine entegre edilmiştir. Böylece nüfus hareketleri aynı zamanda kalkınma politikalarının bir aracı haline getirilmiştir. Ancak dış göçler yalnızca ekonomik fırsatlar doğurmamıştır. Aynı zamanda toplumsal uyum sorunlarını, kültürel gerilimleri ve etnik çeşitlilikte yaşanan kayıpları da beraberinde getirmiştir. Özellikle Rum nüfusunun göçü, Türkiye'nin toplumsal yapısında etnopolitik kırılmalara neden olmuştur.

Bu dönemde çıkarılan pasaport, ikamet ve imar yasaları Türkiye'nin göç yönetimine ilişkin ilk kurumsal ve hukuki altyapıyı oluşturmuştur. Göç olgusunun devlet tarafından düzenlenebilir bir alan haline gelmesine katkı sağlamıştır. Bununla birlikte söz konusu yasal düzenlemeler göçün ortaya çıkardığı tüm sorunları kapsamlı biçimde çözmekten uzak kalmış özellikle hızlı kentleşme ve toplumsal uyum sorunları devam etmiştir.

Ezcümle Demokrat Parti dönemi göç politikaları Türkiye'nin göç ve kentleşme tarihine hem olumlu hem de olumsuz miraslar bırakmıştır. Bir yandan ekonomik kalkınmayı destekleyici fırsatlar yaratılmış, göçmenlerin topluma kazandırılmasına yönelik adımlar atılmış ve kurumsal temeller inşa edilmiştir. Diğer yandan düzensiz kentleşme, sosyo-ekonomik eşitsizlikler, altyapı yetersizlikleri ve kültürel uyum sorunları gibi kalıcı meseleler de bu dönemin politikalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla Demokrat Parti'nin göç politikaları Türkiye'nin modernleşme ve kalkınma sürecinin ayrılmaz bir parçası olduğu kadar sonraki dönemlerde derinleşecek göç ve kentleşme sorunlarının da başlangıç noktalarını teşkil etmiştir.

Makale Bilgileri	
Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – iThenticate
Etik Bildirim	Çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.
Yazar Katkıları	Makale tek kişi tarafından kaleme alınmıştır.
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
Yapay Zekâ Beyanı	Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ araçlarından faydalanılmamıştır
Article Information	
Evaluation	Two Outside Referees / Double-Sided Blinding
Ethical Statement	It is hereby declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation process of study and that all studies utilized were indicated in the bibliography.
Similarity Scanning	Done – iThenticate
Ethical Statement	The study does not require ethics committee approval.
Author Contributions	This study was written by a single author.
Conflict of Interest	No conflict of interest declared.
Funding	No external funding was used to support this research.
Copyright & License	Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 license.
Artificial Intelligence Statement	No artificial intelligence tools were used in the preparation of this study.

Kaynakça | References

- Acar, E. (2023). 1960-1965 Döneminde Türkiye'den Almanya'ya İşçi Göçleri. *International Journal of Social Sciences*, 8(1), 38-69.
- Akın, D., & Akın, F. (2023). Demokrat Parti'nin İlk Yıllarında Uyguladığı Tarım Politikası (1950-1951). *Journal of Emerging Economies and Policy*. 8(1), 155-165.
- Arpacı, I. (2018). Küresel Dönüşümler Ekseninde Siyasi Partiler ve Liderlik. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 28(1), 133-142.
- Arslan, Z. (2012). Demokrat Parti İktidarının 1950-1951 Yıllarında Bulgaristan'dan Türkiye'ye Göç Eden Göçmenlere Yönelik Politikası (1950-1951) [Konferans Sunumu], Uluslararası Balkan Sempozyumu Bildirileri, Isparta-Burdur.
- Aslaner, M. (2022). Demokrat Parti Dönemi Ekonomi Politikaları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Akademik Dergisi*. 2(1), 67-87.
- Aydın, Y. (2023). Türkiye Cumhuriyeti ve Sovyetler Birliği Ekonomik İlişkileri. *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*. Special Issue: 100 Years of Republic, 1-16.
- Babaoğlu, R. (2012). Türkiye Rum Cemaati ve 6/7 Eylül 1955 Olayları. *History Studies*. 4(4), 15-34.
- Bakan, S., & Özdemir, H. (2013). Türkiye'de 1946-1960 Dönemi İktidar-Muhalefet İlişkileri: Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) Demokrat Parti (DP)'ye Karşı. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14(1), 373-397.
- Balcı, M. (2018). Çok Partili Dönemde Türkiye'de Kentleşme Olgusu. *ECONDER International Academic Journal*. 2(1), 8-15.
- Batmaz, N. Y. & Erdem, Ç. (2016). Türkiye'de 1950-1960 Döneminde Kentleşme Sürecini Siyasi İktidarın Yapısı ve Uygulamaları Açısından Yorumlamak. *Muhafazakâr Düşünce Dergisi*, 1(47), 201-213.
- Baysal, U. (2024). Demokrat Parti Dönemi'nde İmar Kanunu'nda Değişiklikler ve Ankara'da Meydana Gelen Sel Felaketleri. *Atatürk Yolu Dergisi*. 75, 195-211.
- Börekeci, A.O., Işık, G., & Göze, F.E. (2022). Almanya'ya İlk Resmi Türk İşgücü Göçü ve Basında Yansımaları. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9(58), 1-16.
- Çakır-Sümer, G. (2020). Türkiye'de Kentleşme Politikası Olarak Mülki İdarileşme. *Türk İdare Dergisi*. 490. 269-296.
- Çavuşoğlu, H. (2007). "Yugoslavya-Makedonya" Topraklarından Türkiye'ye Göçler ve Nedenleri. *Bilgi*. 41(Bahar), 123-154.
- Demir, Ş. (2007). Anan Menderes ve 6/7 Eylül Olayları. *Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları*. 12, 37-63.
- Demokrat Parti Programı (1998). <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/3da7ec9f-6995-41da-be7e-ecb1c34b735d/content> (Erişim Tarihi: 15.10.2024).
- Duman, O.Ö., & Birsal, H. (2012). Demokrat Parti Dönemi Türk Dış Politikası ve Bu Politikanın Dinamiklerine Etki Eden Dış Gelişmeler. *Atatürk Dergisi*. 1(1), 299-318.
- Eke, E. F. (1981). The Absorbtion of Low Income Groups in Ankara. *Ekistics*, 286, 64- 70.
- Erken, A. (2018). Demokrat Parti Dönemi Türkiye-Yugoslavya İlişkileri ve "Serbest Göç" Mutabakatı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 7(2), 937-954.
- Erman, T. (2004). Gecekondu Çalışmalarında 'Öteki' Olarak Gecekondu Kurguları. *European Journal of Turkish Studies*. Thematic Issue N°1-Gecekondu. <http://www.ejts.org/document85.html> (Erişim Tarihi: 25.11.2024).
- Evşile, M. (2021). Demokrat Parti Döneminde Sağlık Hizmetleri. *History Studies*. 13(2).

- 407-422.
- Evsile, M. (2022). Demokrat Parti Döneminde Sanayileşme Faaliyetlerinin Günlük Hayata Yansımaları. *History Studies*. 14(4), 871-885.
- Güreşçi, E. (2010). Türkiye’de Kentten-Köye Göç Olgusu. *Doğu Üniversitesi Dergisi*. 11(1), 77-86.
- Işık, Ş. (2005). Türkiye’de Kentleşme ve Kentleşme Modelleri. *Ege Coğrafya Dergisi*. 14, 57-71.
- İnan, C.E. (2014). Türkiye’de İskân Siyaseti: İskâna Yönelik Örgütsel Yapı Üzerinden Bir İnceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 22, 82-102.
- İnce, C. (2023). Türkiye’nin Göç Politikasına Genel Bir Bakış. *Muhakeme Dergisi*. 6(2), 84-93.
- Kahraman, K. (2003). Türkiye’de Şehirleşme Olgusu ve Gecekondu Sorunu. *Doğu Anadolu Araştırmaları Dergisi*. 4, 108-117.
- Kamil, İ. (2016). Bulgaristan’dan Türkiye’ye Gerçekleşen 1950-1951 Göçünün Nedenleri. *Balkan Araştırma Enstitüsü Dergisi*. 5(2), 31-65.
- Karabulut, U. (2021). Demokrat Parti Dönemi Sanayi Politikaları. D. İ. Erdoğan, İ. H. Demircioğlu ve S. S. Şimşek (Eds.), *Kuruluşundan Darbeye Demokrat Parti (1946-1960)*, (s. 1407-1454). Yeditepe Yayınevi.
- Karpat, K.H. (2013). *Türk Siyasi Tarihi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Keskin, Y.Z. (2012). Demokrat Parti İktidarı ve Günümüze Yansımaları. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, V(1), 107-130.
- Kılavuz, N. (2022). Demokrat Parti’nin Sanayileşme Anlayışı ve Uygulamalar: Şeker Fabrikaları, Dokuma Sanayileri, Çimento Fabrikaları, Demir-Çelik Fabrikası. *EKEV Akademi Dergisi*, 26(89), 195-210.
- Kocadaş, B. (2016). Cumhuriyet Döneminde Yapılan İç ve Dış Göçler’in Toplumsal Etkileri. *Sosyolojik Düşün*. 1(1), 11-18.
- Küçükülahlı, S. (2017). İktisadi Gelişmenin Gündelik Hayata Etkileri: Demokrat Parti Dönemi İstanbul Örneği. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 18(33), 519-554.
- Mültecilerin Statüsüne İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (1951). <https://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/1951-Cenevre-Sozlesmesi-1.pdf> (Erişim Tarihi: 20.12.2024).
- Oktar, S., & Varlı, A. (2010). Türkiye’de 1950-54 Döneminde Demokrat Parti’nin Tarım Politikası. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. XXVIII(I), 1-22.
- Özçelik, P.K. (2010). Demokrat Parti’nin Demokrasi Söylemi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(3), 163-187.
- Özdemir, H. (2012). Türkiye’de İç Göçler Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Akademik Bakış Dergisi*. 30(Mayıs-Haziran), 1-18.
- Özdemir, H. (2013). Demokrat Parti (DP) ile Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)’nin Ekonomi Politikaları Açısından Karşılaştırılması. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. XXXII(1), 11-51.
- Özer, S. (2014). Demokrat Parti Dönemi Zirai Makineleşme Hareketi ve Sonuçları. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 31, 61-80.
- Ünver, O.C. (2003). Almanya’ya Türk İşgücü Göçü: Geçmişten Geleceğe Sorunlar, İmkanlar ve Fırsatlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 45, 177-226.
- Pektaş, Ş. (2012). Menderesli Yıllar Demokrat Parti Döneminde İşçi Hareketleri. *Fırat Yayınları*.
- Pınar, M. (2014). 1950-1951 Bulgaristan’dan Türkiye’ye Göçler ve Demokrat Parti’nin Göçmen Politikası. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*. 30(89), 61-94.
- Rozaliyev, Y.N. (1978). Türkiye’de Kapitalizmin Gelişme Özellikleri (1923-1960). (Çev:

- Azer Yaran). İstanbul: Onur Yayınevi.
- Sığın, A. (2023). 1950-1960 Yılları Arasındaki Demokrat Parti Döneminin Sosyo-Politik Atmosferini Anlamaya Yönelik Bir Çalışma. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*. 6(5), 933-943.
- Şahintürk, D.A., & Bulut, Ö.A. (2017). The Socio-Economical Results of Labor Migration From Turkey To Germany. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 5(51), 394-403.
- Şen, Ö. (2019). Geographical Dynamics of the 1950-1980 Period in Turkey Urbanization. Ö. Akman, M. M. Çay, F. Bozbayındır ve E. Tunç (Eds.), *Social, Educational, Political, Economic and Other Developments Occurred in Turkey between the Years of 1938-1980* (s. 114-128). ISRES.
- Takım, A. (2012). Demokrat Parti Döneminde Uygulanan Ekonomi Politikaları ve Sonuçları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 67(2), 157-187.
- Tangülü, Z. (2012). Demokrat Parti Dönemi Eğitim Politikaları (1950-1960). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 10(2), 389-410.
- Taş, M. (2004). Menderes Döneminin Ekonomi Politikası ve 1958 İstikrar Programı. *Mevzuat Dergisi*. 7(76). <https://www.mevzuatdergisi.com/2004/04a/02.htm> (Erişim Tarihi: 24.12.2024).
- Topçu, İ. (2019). Demokrat Parti Dönemi Kars'ta Sağlık Hizmetlerinde Yaşanan Gelişmeler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 9(11), 2555-2578.
- Tuna, I. (2019). 1950-1960 Yılları Arasında İstanbul'da Kentleşme ve İmar Faaliyetlerine Genel Bakış. *MSGSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(20). 393-409.
- Tuncel, G., & Bakan, S. (2013). Türkiye Demokrasisinin Aksak Ayağı: Muhalefet. *Journal of Yasar University*. 8(31), 5341-5370.
- Yalman, A.E. (1997). Yakın Tarihte Gördüklerim ve Geçirdiklerim. (İkinci Cilt). İstanbul: Özener Matbaacılık.
- Yıldırım, S. (2015). Köylüler ve Kentliler: Ellili Yılların Dönüşen Yeni Sosyo-ekonomik ve Kültürel Coğrafyası. M. K. Kaynar (Der.), *Türkiye'nin 1950'li Yılları*. (s. 540-563), İletişim Yayınları.
- Yılmaz, Ş. (1998). 1923'ten Bu Yana Ekonomi Politikaları: Devletçilikten Devletin Tasfiyesine. *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*. 22(213), 18-40.
- Yılmaz, H. (2016). Adnan Menderes Dönemi Türkiye Ortadoğu İlişkileri. *Birey ve Toplum*. 6(12), 203-232.
- Yılmaz, E. (2022). Demokrat Parti Dönemi (1950-1960) Kentleşme Sürecinde Öne Çıkan Özellikler. *International Social Sciences Studies Journal*. 8(99), 2059-2064.
- 5682 Sayılı Pasaport Kanunu (1950). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5682&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3> (Erişim Tarihi: 20.12.2024).
- 5683 Sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun (1950). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.5683.pdf> (Erişim Tarihi: 20.12.2024).
- 6188 Sayılı Bina Yapımını Teşvik ve İzinsiz Yapılan Binalar Hakkındaki Kanun. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8470.pdf> (Erişim Tarihi: 25.09.2024).
- 6785 Sayılı İmar Kanunu (1956). <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/9359.pdf> (Erişim Tarihi: 27.12.2024).
- 7116 Sayılı İmar ve İskân Bakanlığı Kuruluş ve Vazifeleri Hakkında Kanun (1958). https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc052/kanuntbmmc052/kanuntbmmc05201102.pdf (Erişim Tarihi: 27.12.2024).

MAÜ
PRESS

Artuklu Kaime

Havacılık Sektörü Çalışanlarında Duygusal Emegin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü*

Melek Özçikrikci | ORCID: 0009-0009-5060-5466 | E-Posta:

melekozcikrikci@aydin.edu.tr

İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı, İstanbul, Türkiye

Ahmet Erkasap | ORCID: 0000-0002-6239-1700 | E-Posta: ahmet.erkasap@gedik.edu.tr

İstanbul Gedik Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

Geliş Tarihi	15.08.2025
Kabul Tarihi	24.09.2025
Yayın Tarihi	27.09.2025

Atıf Bilgisi

Özçikrikci, M., & Erkasap, A. (2025). Havacılık sektörü çalışanlarında duygusal emegin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Artuklu Kaime*, 16, 156-179. <https://doi.org/artuklukaime.1764445>

Öz

Havacılık sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine olan etkilerinin belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada, Türkiye'deki havacılık sektöründen 384 katılımcıyla ilişkisel tarama tasarımı kullanılmış ve veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, duygusal emegin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediğini, duygusal emekte her bir birimlik artışın işten ayrılma niyetini 0,237 birim artırdığını göstermiştir. Özellikle, yüzeysel davranıştaki artış 0,102 birimlik artışa yol açarken, duyguların bastırılması niyeti 0,087 birim artırmakta, ancak derin davranış 0,123 birimlik azalmaya neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık da işten ayrılma niyetini güçlü bir şekilde etkilemekte her bir birimlik artış işten ayrılma niyetini 0,882 birim azaltmaktadır. Çalışma, duygusal emegin özellikle yüzeysel davranışlar ve duygusal baskılama yoluyla işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna varmıştır. Bunu ele almak için stres yönetimi ve dayanıklılık konusunda eğitimlerin sağlanması gerektiği, ekip çalışması ve iletişimi geliştirecek programlar, çekici ödül sistemleri ve sosyal sorumluluk projeleri için fırsatlar sağlanması gerektiği çalışmanın önerileri arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Emek, Havacılık Sektörü, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Bağlılık, Pilot, Hostes.

Öne Çıkanlar

- Havacılık sektörü çalışanlarının duygusal emek düzeyleri, hem örgütsel bağlılıklarını hem de işten ayrılma niyetlerini anlamlı şekilde etkilemektedir özellikle duygusal emek arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır.
- Araştırmada, duygusal emekteki her bir birimlik artışın işten ayrılma niyetini 0,237 birim artırdığı, yüzeysel davranış ve duyguların bastırılmasının işten ayrılma niyetini yükselttiği, ancak derin davranışın bu niyeti azalttığı tespit edilmiştir.
- Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini güçlü biçimde azaltmaktadır, örgütsel bağlılıktaki bir birimlik artış, işten ayrılma niyetinde 0,882 birimlik azalmaya yol açmaktadır.
- Duygusal emegin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın aracı ve azaltıcı bir rolü olduğu bulunmuştur yani bağlılık arttıkça duygusal emegin olumsuz etkisi zayıflamaktadır.
- Çalışma, havacılık sektöründe işten ayrılma niyetini azaltmak için stres yönetimi ve dayanıklılık eğitimleri, ekip çalışması ve iletişimi güçlendiren programlar, ödül sistemleri ve sosyal sorumluluk projeleri gibi uygulamaların önemini vurgulamaktadır.

The Mediating Role of Organizational Commitment in the Effect of Emotional Labor on Turnover Intention Among Aviation Industry Employees*

Melek Özçıkırcı | ORCID: 0009-0009-5060-5466 | E-Posta: melekozcikirci@aydin.edu.tr

Istanbul Aydın University, Anadolu Bil Vocational School, Department of Transportation Services, Civil Aviation Cabin Services Program, Istanbul, Türkiye

Ahmet Erkasap | ORCID: 0000-0002-6239-1700 | E-Posta: ahmet.erkasap@gedik.edu.tr

Istanbul Gedik University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Department of Management Information Systems, Istanbul, Türkiye

Abstract

This study, which aimed to determine the effects of emotional labor on organizational commitment and turnover intentions among aviation sector employees, employed a correlational survey design with 384 participants from the Turkish aviation sector, and analyzed the data using SPSS. Findings indicated that emotional labor significantly impacted turnover intentions; each one-unit increase in emotional labor increased turnover intentions by 0.237 units. Specifically, an increase in surface acting led to a 0.102-unit increase, while emotional suppression increased intentions by 0.087 units, while deep acting led to a 0.123-unit decrease. Organizational commitment also strongly influenced turnover intentions, with each one-unit increase decreasing intentions by 0.882 units. The study concluded that emotional labor, particularly through surface acting and emotional suppression, increased turnover intentions. To address this, the study recommended that training in stress management and resilience be provided, programs to enhance teamwork and communication, attractive reward systems, and opportunities for social responsibility projects be provided.

Keywords: Emotional labor, Aviation industry, Turnover Intention, Organizational commitment, Pilots, Hostess.

Highlights

- The emotional labor levels of aviation sector employees significantly affect both their organizational commitment and their turnover intention; in particular, as emotional labor increases, so does the intention to leave.
- The study found that each unit increase in emotional labor increases turnover intention by 0.237 units, that superficial behavior and suppressed emotions increase turnover intention, but that deep behavior reduces it.
- Organizational commitment strongly reduces the turnover intention; a one-unit increase in organizational commitment leads to a 0.882-unit decrease in the intention to leave the job.
- It was found that organizational commitment plays a mediating and moderating role in the effect of emotional labor on the turnover intention; that is, as commitment increases, the negative effect of emotional labor weakens.
- The study emphasizes the importance of applications such as stress management and resilience training, programs that strengthen teamwork and communication, reward systems, and social responsibility projects in reducing turnover intention in the aviation sector.

Citation

Özçikrikci, M., & Erkasap, A. (2025). The mediating role of organizational commitment in the effect of emotional labor on turnover intention among aviation industry employees. *Artuklu Kaime*, 16, 156–179. <https://doi.org/artuklukaim.1764445>

Date of Submission	15.08.2025
Date of Acceptance	24.09.2025
Date of Publication	27.09.2025

Giriş

Duygusal emek bireylerin iş hayatında duygularını yönetme sürecidir. Özellikle hizmet sektöründe ve insan ilişkilerinde önemlidir. Duygusal emek, uygun duygusal ifadelerin sergilenmesi, bastırılması veya değiştirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu beceri, çalışanların iş memnuniyetini ve performansını artırabilmektedir (Polatçı ve Özyer, 2015).

Duygusal emek, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemekte ve olumlu bir duygusal emek deneyimi, çalışanların işlerine ve organizasyonlarına bağlılıklarını artırmaktadır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşuna karşı duyduğu duygusal bağlılık ve sadakattir. Bağlı çalışanlar daha yüksek performans gösterir ve işten ayrılma niyetleri düşmektedir (Kerse ve Özdemir, 2018). İşverenler, örgütsel bağlılığı artırmak için etkili liderlik, iş tatmini, adil bir çalışma ortamı ve güçlü iletişim gibi stratejiler uygularlar. Duygusal emek, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanların duygusal ihtiyaçlarına saygı göstermek ve destek sağlamak için çeşitli stratejiler uygulanabilmektedir. Çalışan memnuniyetini artırmak ve iş gücü devamlılığını sağlamak bu nedenle önemlidir (Örücü ve Bakırcıoğlu, 2021). Ayrıca duygusal emek, havacılık sektöründeki çalışanların işyerinde hissettikleri duyguları yönetme ve ifade etme sürecidir. Çalışanlar, olumlu duyguları ifade ederken pozitif duygusal emek kullanırken, olumsuz duyguların bastırılması negatif duygusal emek olarak adlandırılır. Araştırmalar, duygusal emeğin etkili yönetiminin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığını göstermektedir. Ancak, olumsuz duygusal emek sürekli kullanıldığında, tükenmişliğe neden olabilir ve işten ayrılma niyetini artırabilir. Özellikle hizmet sektöründe, müşteri ilişkileriyle ilgilenen çalışanlar arasında duygusal emek ve işten ayrılma arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Duygusal emek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasındaki ilişki karmaşıktır. İyi yönetimin, çalışanların duygusal emeği yönetmelerine yardımcı olabileceği belirtilmektedir. Sonuç olarak havacılık sektöründe duygusal emeği iyi yönetmek, çalışan motivasyonunu artırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için önemlidir.

Bu bilgiler ışığında, araştırma duygusal emeğin örgütsel bağlılığa ve işten ayrılmaya etkisinin ve örgütsel bağlılığın aracı etkisinin değerlendirilmesi üzerine tasarlanmıştır ve “Havacılık sektörü çalışanlarında duygusal emeğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılmaya etkisi var mıdır? Bu etki üzerinde örgütsel bağlılığın aracı rolü nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler, havacılık sektörü çalışanlarından elde edilen veriler üzerinden test edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuç ve değerlendirmelere dayalı olarak havacılık sektöründe işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesi adına öneriler geliştirilmesi ve yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Araştırma, belirli bir zaman aralığında yürütülmesi bakımından zaman açısından kısıtlıdır. Ayrıca, çalışma havacılık sektörü çalışanları ile sınırlıdır.

1. Yazın Taraması

1.1. Duygusal Emek

Çalışma ortamında duyguların önemi büyüktür. İş tatmini ve motivasyon, bireylerin işe ilişkin duygularıyla ilgili olsa da duygusal emek daha geniş bir kavramdır. Duygusal emek, iş yerindeki duyguların yönetimi anlamına gelir ve ilk kez Hochschild’in 1983 yılında yazdığı “The Controlled Heart” kitabında ele alınmıştır. Duygusal emek,

duyguları yöneterek görünür yüz ifadeleri ve vücut hareketleri oluşturmak için iş ortamını kullanma şeklinde tanımlanmaktadır (Brook ve ark., 2013).

Duygusal emek, başkalarıyla etkileşimde uygun duyguları sergilemek için gösterilen çabayı kapsamaktadır. Duygusal emek ayrıca, organizasyonel amaçlara ulaşmak için duygu ve davranışların düzenlenmesini içermektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993). Duygu çalışması, bazen içten hissedilmeyen duyguları taklit etmeyi ya da uygun olmayan hisleri bastırmayı gerektirmektedir ve genellikle uçuş görevlileri, garsonlar ve çağrı merkezi çalışanları gibi hizmet işlerinde bu tür duygusal emek gözlemlenmektedir. Duygusal açıdan zorlayıcı işlerin özellikleri arasında, yüz yüze etkileşim, çalışanların duygusal ifadelerinin diğerlerinin duygularını etkilemesi ve organizasyonel kurallara uygunluk yer almaktadır (Karaman, 2017). Bu noktada Hochschild'ın çalışmaları, duygusal emeğin yalnızca bireysel bir duygu yönetimi değil, aynı zamanda örgütsel beklentiler doğrultusunda biçimlenen ve çalışanları belirli davranış kalıplarına yönlendiren bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Hochschild (2022), Delta Havayolları'nın eğitim merkezinde eğitime katılan uçuş görevlilerinin duygusal emek süreçlerini incelemektedir. Kişisel yaşamdaki (duygusal çalışma) ve profesyonel yaşamdaki (duygusal emek) duygu yönetimi arasında ayrım yapar. Çalışanların işlerini yaparken temel davranışlar ve duygular göstermeleri gerekirken, duygusal emek sürekli bir olgu olarak bunun ötesine geçmektedir.

Literatürde duygusal emeğin üç temel boyutu öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki olan yüzeysel davranış, çalışanın hissetmediği duyguları gösterip gerçek duygularını gizlemesidir. Örneğin, kabin memurlarının olumsuz hislerini saklayarak gülümsemesidir. Araştırmalar, yüzeysel davranışın tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir (Hochschild, 2012; Örücü ve Bakırcıoğlu, 2021). Bu davranış, çalışanları örgüte yabancılaştırabilir ve bağlılıklarını zayıflatabilmektedir (Kalkın ve Erdurmazlı, 2023). Derin davranış ise çalışanın içsel hisleriyle sergilediği duyguları uyumlu hale getirmeye çalışmasıdır, bu tükenmişliği azaltmaktadır ve iş tatmini ile bağlılığı artırmaktadır (Hennig-Thurau ve ark., 2006; Hülshager ve Schewe, 2011). Uzun vadede özellikle de yüksek stresli sektörlerde bu, stres ve işten ayrılma niyetini olumsuz etkilemektedir (Chuaychoo ve Tunjoy, 2022). Bu boyutların yanı sıra literatür, duygusal emeğin hangi koşullarda ortaya çıktığını ve nasıl biçimlendiğini açıklayan temel unsurları da vurgulamaktadır. Duygusal emeğin dört temel unsuru vardır. Birincisi, duygular sosyal etkileşimler yoluyla şekillenmektedir. İkincisi, bireyler duyguları örgütsel beklentilerle uyumlu olsa bile duygularını sergilemeye çalışmalıdır. Üçüncüsü, duygular bir meta haline gelebilmektedir. Son olarak, duyguların ne zaman ve nasıl ifade edileceğine ilişkin yerleşik kurallar vardır bunlar duruma veya mesleğe göre değişebilmektedir (Kaygusuz, 2022).

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, yönetim için önemli bir kavramdır ve çalışanların performansını artırarak işten ayrılma ihtiyacını azaltmaktadır. Bu, örgütsel etkililiğin bir parçasıdır. Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgütte kalma isteğinden ve örgüt ile çalışan arasındaki değer uyumundan kaynaklanır. Ayrıca, bağlı olan kişi yönetim sürecine katılma hakkına sahiptir (Akgündüz ve Güzel, 2014).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın işine harcadığı enerji ve örgüte bağlılık nedeniyle yaşadığı mutluluğu göstermektedir. Mowday ve ark.'na (1982) göre, bu bağlılık, bireyin örgütün bir üyesi olma isteğiyle ilgilidir. Kendini profesyonel olarak gören çalışanlar,

örgütlerine bağlılıklarıyla hem meslektaşlarına hem de örgüte fayda sağlamaktadır. Bu, çalışanların örgütün değerlerine inanıp çaba sarf etmesine ve üyeliklerini sürdürmelerine yol açmaktadır (Klein ve Park, 2015).

Personel ücretleri, çalışanların bir kuruma olan bağlılıklarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Bugün birçok çalışan, aldıkları maaşla iş gücü arasındaki fark nedeniyle yeni fırsatlar aramaktadır. Ücretlerin belirlenmesi sürecinde etik ve tarafsız standartlar kullanılmalı, çalışanların bu süreçten memnuniyetleri sağlanmalıdır. Ücret eşitsizlikleri, örgütsel bağlılığı azaltan bir faktördür. Çalışanlara değer veren ve onların görüşlerine saygı duyan kurumlar, daha iyi bir bağlılık sağlayarak çalışan mutluluğunu artırmaktadır (Suryani, 2018). İş ve özel yaşam dengesi, günümüz iş dünyasında önemli bir konudur. Bu denge, çalışanların hem iş hem de aile hayatında başarı elde etmelerini sağlar. Kurumlar, çalışanların mutluluğunu artırmak için esnek çalışma saatleri ve adil iş yükü dağılımı gibi yöntemler kullanmalıdır (Rofiqi ve ark., 2019). Etkili iletişim, çalışanların beklentilerini ve isteklerini rahatça ifade etmeleri açısından son derece önemlidir. Açık iletişim, çalışanların bağlılığını artırır ve belirsizlikleri ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca, çalışanların kariyer gelişimlerine yönelik sistematik yaklaşımlar benimsemek, işletmelerin rekabet gücünü artırmaktadır. Kariyer planlaması, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Adalet kavramı da örgütsel memnuniyeti etkileyen bir faktördür, kaynakların adil dağıtımı ve tarafsız yaklaşım, çalışanların kuruma olan bağlarını güçlendirmektedir (Aranki ve ark., 2019; Duong vve Thuy, 2019).

Litteratürde, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi ve medeni durum gibi bireysel özelliklerin, çalışanların kuruluşlarına bağlılıklarında önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Yapılan araştırmalar, demografik özelliklerin örgütsel bağlılıkla güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (Hoş ve Oksay, 2015). Örneğin, gençlerin yönetime yönelik tutumları yaşlılara göre daha düşüktür, bu da zamanla iş değiştirme isteğinin azaldığını ortaya koyar. Evli çalışanlar, mevcut sorumlulukları nedeniyle bekar çalışanlara göre daha bağlıdırlar. Kadınların örgüte bağlılıkları konusunda net bir görüş birliği yoktur. Bazı araştırmalar kadınların daha bağlı olduğunu öne sürerken diğerleri erkeklerin daha fazla bağlılık gösterdiğini belirtmektedir (Tamer ve Bük, 2020). Cinsiyet rolleri de bu bağlılık üzerinde etkilidir, zira erkeklerin iş ve aile sorumlulukları daha belirgin iken, kadınların ev işleriyle daha fazla meşgul olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ile çalıştıkları süre arasında pozitif bir ilişki vardır, çalışanlar yıllar içinde kuruma yaptıkları katkılara göre bağlılık hissetmektedirler. Daha az eğitilmiş çalışanlar, iş bulma zorluğu nedeniyle firmalarından ayrılmamaktadırlar (Bhatti ve ark., 2016; Idris ve Manganaro, 2017).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir kişinin mevcut işinden ayrılma isteğini ve bu isteğin gücünü ifade eder. Çalışanların işten ayrılma niyeti; örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve stres gibi faktörlerden etkilenmektedir. İşten ayrılan bir çalışanı yeniden işe almak maliyetlidir, bu yüzden organizasyonlar bu durumu önlemeye çalışmaktadır (Lögde ve ark., 2018). İşten ayrılma niyeti üzerine araştırmalar 1900'lerin başından itibaren yapılmaktadır. Çalışanlar olumsuz durumlara bağlı olarak işten ayrılmayı düşünebilmektedir. Mobley'in (1977) modeli, işten ayrılma sürecini sekiz aşamada açıklar; bu aşamalar işin değerlendirilmesi, memnuniyet durumu, işten ayrılma düşüncesi, yeni iş arama, alternatifleri değerlendirme ve son karar verme gibi adımları

içerir. Bu süreç sonunda çalışanlar ya mevcut işlerinde kalmaya ya da ayrılmaya karar verilmektedir.

Mathis ve ark. (2017) çalışanların işten ayrılmalarını üç ana gruba ayırmaktadır; “gönüllü ve gönülsüz”, “işlevsel ve işlevsiz” ve “kontrol edilebilir ve kontrol edilemez”. Ayrılmalar, gönülsüz ve gönüllü olarak ikiye ayrılmaktadır. Gönülsüz ayrılmalar düşük performans veya kurallara aykırı davranışlar sonucu olurken, gönüllü ayrılmalar bireylerin kendi isteğiyle gerçekleşir. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında organizasyon kültürü, iş tatmini, ödüllendirme düzeyi ve maaş bulunmaktadır. Uygun ücretler, olumlu bir kültür ve eğitim fırsatları sunmak önemlidir.

Çalışanların işten ayrılma niyeti hem bireyler hem de kurumlar üzerinde önemli etkilere sahiptir. Yüksek işten ayrılma niyeti, insan kaynakları maliyetlerini artırabilir, üretkenliği düşürebilir ve deneyimli çalışanların kaybına neden olabilir. Çalışanlar, yeni iş bulma zorluğu, düşük başlangıç maaşı ve uyum sorunları gibi problemlerle karşılaşabilmektedir. Ayrıca işten ayrılma sosyal sorunlar, sağlık problemleri ve ailevi parçalanmalara yol açabilmektedir. İşten ayrılma niyeti, firmalarda üretim kaybına ve maliyet artışına neden olmaktadır (Dirik, 2019; Durrah ve Chaudhary, 2020). Bu sorunu çözmek için bazı yöntemler önerilmektedir. Doğru personel seçimi, güvenli bir iş ortamı sağlama, bireylere kariyer fırsatları sunma gibi stratejiler önemli rol oynamaktadır. Motivasyon kaynaklarının doğru belirlenmesi, ödüllerin adil olması ve tüm çalışanların çözüme dahil edilmesi örgütsel aidiyeti artırabilmektedir. Ayrıca, Herzberg’in çift faktör teorisi ve Maslow’un ihtiyaçlar teorisi gibi çeşitli teoriler, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri açıklar. Performans yönetiminin uygun yapılması ve dijital teknolojilerin kullanılması, işten ayrılma niyetini azaltma konusunda yardımcı olabilmektedir (Kitapçı ve ark., 2014; Korkmazer ve Aksoy, 2017).

1.4. Duygusal Emek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Duygusal emek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında bağlantılar bulunmaktadır. Çalışanlar duygusal emek harcadıklarında, bu durum onların tükenmişlik ve stres düzeylerini artırabilmektedir. Duygusal olarak tükenmiş olanlar, iş yerlerine olan bağlılıklarını kaybedebilir ve işten ayrılma niyetleri güçlenebilir. Örgütsel bağlılık ise bu durumu azaltabilir ve çalışanların duygusal emeklerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olabilmektedir.

Çeşitli araştırmalar bu konuları incelemiştir. Kesen ve Akyüz (2016), sağlık çalışanları arasında duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmürlük üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Sonuçlara göre derin rol yapma ve doğal duygular boyutları prososyal motivasyonu artırmakta, ancak yüzeysel rol yapma bu motivasyonu anlamlı şekilde etkilememektedir. Walter (2017), uçuş görevlileri arasında iş-yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İş-yaşam kalitesi arttıkça örgütsel bağlılık da artmıştır ve iş-yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı önemli ölçüde tahmin ettiğini ve puanların orantılı olarak arttığını göstermiştir. Aslan (2018) ise duygusal emek ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ele almıştır. Çalışmada yaş arttıkça yüzeysel rol yapmanın azaldığı gözlenmiş ve ayrıca, dışa dönüklük ve uyumluluğun samimi duyguları etkilediği saptanmıştır.

Kıyatlı ve ark. (2018) Eskişehir'deki özel hastanelerin çalışanlarının kurumsal itibar algısını ve işe bağlılıklarının duygusal emek üzerindeki etkilerini incelemiştir. 264

katılımcı ile yapılan anket, yüzeysel rol yapmanın yalnızca kurumsal itibar algısından etkilendiğini, samimi duyguların ise hem kurumsal itibara hem de işe bağlılığa etki ettiğini göstermiştir. Shehawey ve ark. (2018) Mısır hava yolu sektöründe çalışanların işe gömülülük algısını incelemiş ve yöneticilerin desteğinin olumlu etkilerini belirlemişlerdir. Chung ve Jeon (2020) Güney Kore'deki uçuş görevlileri ile sosyal değişim ilişkilerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışmada havayolu sektöründe işine bağlılık artırmak için yönetsel öneriler sunulmuş ve gelecekteki araştırmalara yönelik sınırlamalar özetlenmiştir. Yağcı (2020) ise Antalya'daki animatörlerin duygusal emek, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerini incelemiş, 400 animatörle yapılan anket sonuçları değişkenlerin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Dursun (2021) çalışmasında da belirttiği üzere havacılık sektöründeki çalışanlar ağır çalışma koşulları ve yüksek performans beklentileri yüzünden fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmaktadır. Yoğun iş yükü ve stres, çalışanların kurumlarına bağlılığını azaltmaktadır. İş stresinin önlenmesi, tükenmişliği azaltarak çalışanların bağlılığını artırabilmektedir. Chuaychoo ve Tunjoy (2022) çalışmasında, Bangkok'taki uçuş görevlileri arasında duygusal emek, iş stresi ve iş tatminini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, yüzeysel duygusal emeğin iş stresini artırdığını, derin duygusal emeğin ise bunu azalttığını göstermektedir. Derin duygusal emek iş tatminini artırmaktadır. Hou (2022) COVID-19'un havayolu çalışanları üzerindeki etkilerini araştırmıştır. İş güvencesizliği ile bağlılık arasındaki ilişkiyi ve destek politikalarının etkisini inceleyen çalışmada bulgular, iş güvencesizliğinin devam bağlılığı ile olumlu ilişki içinde olduğunu, ancak diğer bağlılık türleriyle ilişkisi olmadığını ortaya koymuştur. Kalkın ve Erdurnazlı (2023) duygusal emek ile işten ayrılma niyetini incelemiştir. Araştırmada, bu ikisi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ancak yöneticilere bağlılığın etkisi olmadığını belirlemişlerdir. Nalçacıgil (2023) örgütsel destek ve duygusal emek arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma, algılanan örgütsel destek ile yüzeysel rol yapma arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermiştir. Uludağ ve ark. (2023) örgütsel öğrenmenin, duygusal emeğin aracılığı ile örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuçlar, örgütsel öğrenmenin olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur.

2. Yöntem

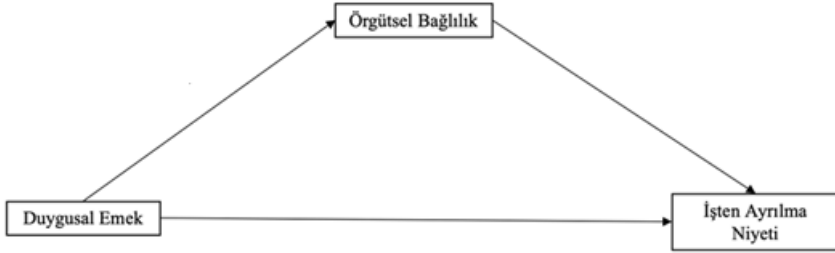
2.1. Araştırmanın Önemi

Havacılık endüstrisi, yoğun müşteri etkileşimleri, zorlu çalışma ortamları ve yüksek hizmet kalitesi beklentileriyle tanımlanan bir alandır. Bu dinamik ortamda çalışanların duygusal çabaları hem kişisel mutlulukları hem de kurumsal sonuçlar açısından son derece önemlidir. Çalışanların duygusal emeklerinin, bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi ve bu etkinin işten ayrılma isteğiyle ilişkisi, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında büyük bir araştırma konusudur. Bu bağlamda yapılan araştırma, havacılık gibi hizmete dayalı ve yüksek duygusal yük taşıyan sektörlerde çalışanların içsel deneyimleri ile kurumsal tutumları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olmaktadır. Özellikle kabin personeli ve pilotlar gibi doğrudan müşteri ile etkileşimde bulunan çalışanların yüzeysel veya derin duygusal emek stratejilerinin, onların bağlılık seviyelerini nasıl etkilediğini anlamak, çalışan devir oranını düşürmek, iş tatmini artırmak ve örgütsel verimliliği daha sürdürülebilir hale getirmek açısından oldukça önemlidir. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin duygusal emekle ilgili yönlerini incelemek, yönetsel uygulamalar ve çalışan destek programlarının geliştirilmesi açısından pratik bir değer sunmaktadır. Bu araştırma, havacılık endüstrisindeki insan yönetimi politikalarına

bilimsel bir zemin sağlayarak hem akademik hem de uygulayıcı düzeyde katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada havacılık sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine olan etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma Şekil 1’de de görüldüğü üzere üç değişkeni ele almaktadır. Araştırma duygusal emek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü incelemektedir. Çalışmada belirlenen hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Hipotez 1: Duygusal emegin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- Hipotez 2: Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.
- Hipotez 3: Duygusal emegin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.

2.3. Örneklem ve Veri Toplama

Araştırma, 384 pilot ve kabin ekibinden oluşan bir örneklemle Türkiye'deki tüm havacılık sektörü çalışanlarına odaklanmaktadır. Kullanılan örnekleme yöntemi, homojen ancak ulaşılması zor popülasyonları incelemek için etkili olan kartopu örneklemesidir. Bu yöntem, küçük bir başlangıç grubuyla başlamış ve araştırmacılar bu bireylerden benzer katılımcıları önermelerinin istenmesiyle devam etmektedir. Örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığı ve 0,5 hata payı ile 384 katılımcıyı belirleyen Cochran formülü kullanılarak hesaplanmıştır.

Araştırmada verilerin toplanması için üç ölçek belirlenmiştir. İlk olarak, demografik bilgi formu, katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi ve görev tanımını içeren beş sorudan oluşmaktadır. İkinci olarak, Duygusal Emek Ölçeği, Pala ve Sürgevil (2016) tarafından geliştirilmiş, 12 sorudan oluşmakta ve üç alt boyut içermektedir. Üçüncü olarak, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Meyer ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş, Dağlı ve ark. (2018) Türkçeye uyarlanmış ve Cronbach’s alpha değeri 0,88’dir. Son olarak, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ise Tanrıöver (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış, 4 sorudan oluşmakta ve Cronbach’s alpha değeri 0,930 olarak belirlenmiştir. Bu çalışma İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulu tarafından E-56365223-050.04-2024.137548.114 sayılı karar ile 28.05.2024 tarihinde araştırma için onay almıştır.

Araştırmanın yalnızca Türkiye'deki havacılık sektörü çalışanlarıyla sınırlı olması, bulguların diğer sektörlerde veya farklı coğrafi bölgelerdeki çalışanlara doğrudan genellenmesini kısıtlamaktadır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar, öncelikle havacılık sektöründe geçerli olmakla birlikte, benzer hizmet sektörlerinde ek araştırmalarla desteklenmediği sürece genellenebilirlik açısından sınırlılıklar taşımaktadır.

3. Analiz ve Bulgular

İlgili ölçeklerin bireylere uygulanması ile birlikte elde edilen verilerin SPSS (Statistical Package Program for Social Science) version 25.0 programında analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyum sağlayıp sağlamadığının belirlenmesinin ardından betimsel istatistik ve diğer analizlere geçilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet açısından dengeli bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların %51,82'si erkeklerden, %48,18'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında, en yoğun katılımın %36,71 oranı ile 41-50 yaş grubunda olduğu, bunu %27,08 ile 31-40 yaş grubunun izlediği ve 21-30 yaş aralığındaki katılımcıların oranının %24,47 olduğu tespit edilmiştir. En düşük temsil oranı ise %11,97 ile 51 yaş ve üzeri gruba aittir. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %51,04'ü bekar, %48,96'sı evlidir. Bu durum, evli ve bekar bireylerin çalışma grubunda benzer oranlarda yer aldığını göstermektedir. İş tecrübesi değişkeni incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının, %42,72 oranıyla, 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir. Bunu, %29,68 ile 0-5 yıl, %18,23 ile 6-10 yıl ve %9,37 ile 11-15 yıl deneyime sahip olanlar takip etmektedir. Meslek gruplarına göre dağılımda ise katılımcıların %55,46'sının kabin memuru, %44,54'ünün ise pilot olduğu Tablo 1'de de görüleceği üzere belirlenmiştir.

Tablo 1. Örneklem Ait Demografik Özelliklerin Yüzdesel Dağılımı

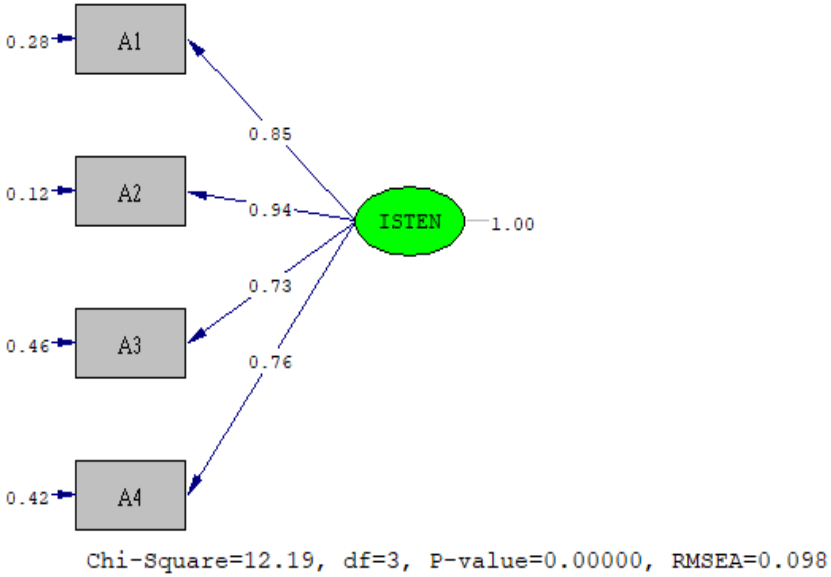
		n	%
Cinsiyet	Erkek	199	51,82
	Kadın	185	48,18
	21-30 yaş	93	24,47
Yaş	31-40 yaş	104	27,08
	41-50 yaş	141	36,71
	51 yaş ve üzeri	46	11,97
	Bekar	196	51,04
Medeni Durum	Evli	188	48,96
	0-5 yıl	114	29,68
İş Tecrübesi	6-10 yıl	70	18,23
	11-15 yıl	36	9,37
	16 yıl ve üzeri	164	62,72
	Kabin Memuru	213	55,46
Meslek	Pilot	171	44,54

İşten ayrılma niyeti ölçeği; Faktör analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir (Živadinović; 2004). Çalışmamızda bu değer 0,864 olarak hesaplanmış olup, veri grubu analizi yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
χ^2/df	$1 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	4.06
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.10$	0.098
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.94
NNFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NNFI < 0.95$	0.90
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR < 0.10$	0.055
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.97

Yapılan analiz sonucu ölçümleri, istenilen uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Buna göre araştırma verilerinin kabul edilebilir ve iyi uyuma sahip olduğunu ve doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz ve ark. 2013).



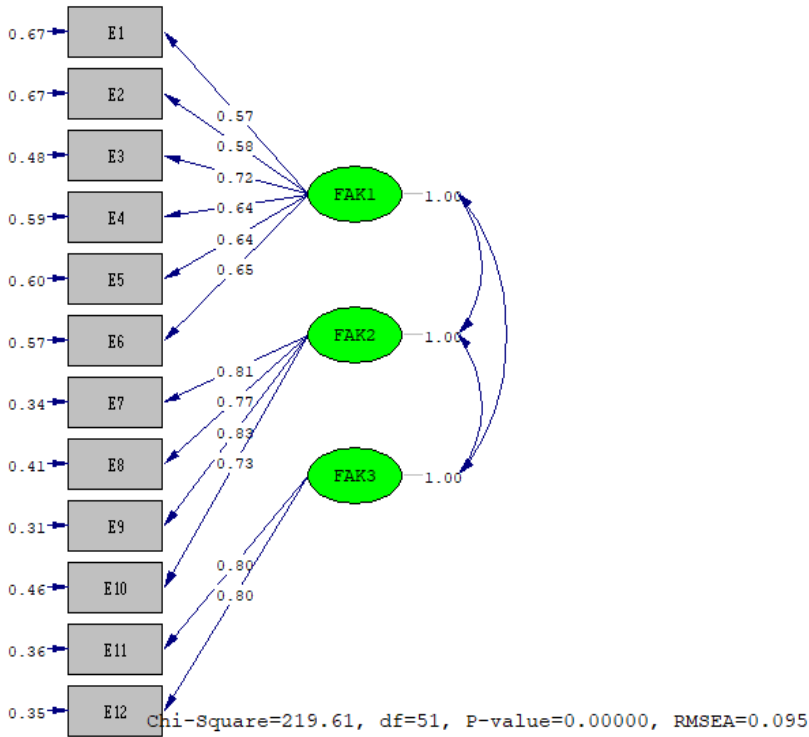
Şekil 2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği / Standardize Edilmiş Model

Duygusal emek ölçeği: Faktör analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir (Živadinović; 2004). Çalışmamızda bu değer 0,816 olarak hesaplanmış olup veri grubuna analiz yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Duygusal Emek Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
χ^2/df	$1 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	4.30
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.10$	0.095
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.92
NNFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NNFI < 0.95$	0.90
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR < 0.10$	0.069
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.95

Yapılan analiz sonucu ölçümleri istenilen uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Buna göre araştırma verilerinin kabul edilebilir ve iyi uyuma sahip olduğunu ve doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz ve ark. 2013).



Şekil 3. Duygusal Emek Ölçeği / Standardize Edilmiş Model

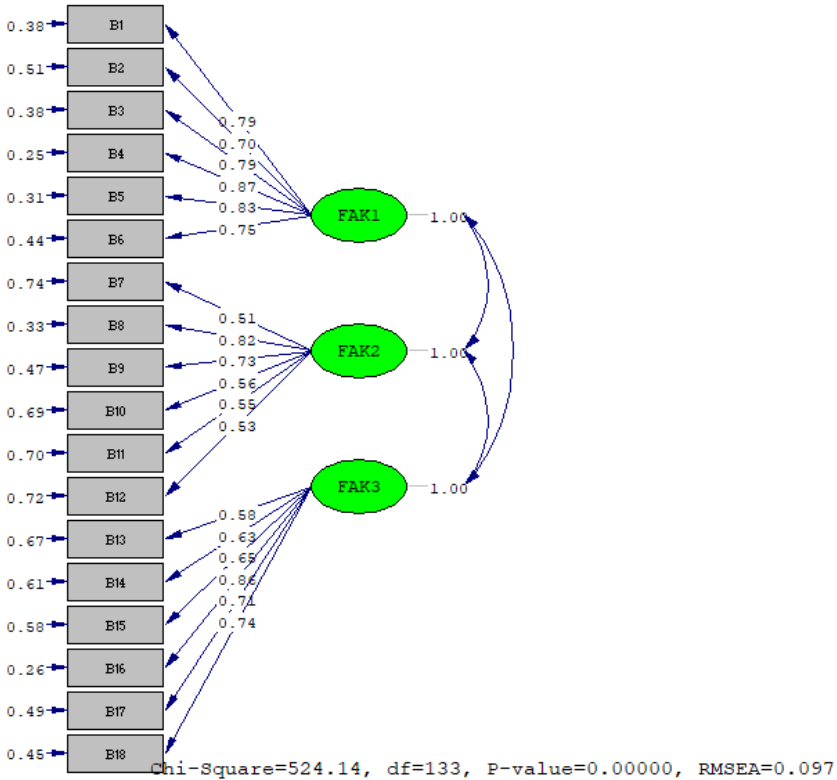
Örgütsel bağlılık ölçeği: Faktör analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının

uygun olduğu kabul edilmektedir (Živadinović; 2004). Çalışmamızda bu değer 0,903 olarak hesaplanmış olup, veri grubuna analiz yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
χ^2/df	$1 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	3.94
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.10$	0.097
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.93
NNFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NNFI < 0.95$	0.91
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR < 0.10$	0.081
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.95

Yapılan analiz sonucu ölçümleri istenilen uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Buna göre araştırma verilerinin kabul edilebilir ve iyi uyuma sahip olduğu ve doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğu ortaya çıkmıştır (Erkorkmaz ve ark. 2013).



Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği / Standardize Edilmiş Model

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri dikkate alınarak ölçeklerin yakınsak geçerliliğini ve bileşik güvenirliğini değerlendirmek amacıyla Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) ve Bileşik Güvenirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. Bulgular Tablo 5, 6 ve 7’de sunulmuştur. Tüm boyutlarda AVE değerleri 0,50’nin, CR değerleri ise 0,70’in üzerinde olup ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Hair vd.’nin (2010) belirttiği kriterlerle uyumludur.

Tablo 5. Duygusal Emek Ölçeği AVE ve CR Değerleri

Boyutlar	AVE	CR
Yüzeysel Davranış	0,58	0,84
Duyguların Bastırılması	0,61	0,86
Derin Davranış	0,65	0,88

Tablo 5 incelendiğinde, duygusal emek ölçeğinin üç alt boyutuna ilişkin AVE değerlerinin 0,58 ile 0,65 arasında, CR değerlerinin ise 0,84 ile 0,88 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, önerilen sınırların ($AVE \geq 0,50$; $CR \geq 0,70$) üzerinde olup ölçeğin tüm alt boyutlarının yüksek derecede yakınsak geçerlilik ve içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle derin davranış boyutunun en yüksek AVE ve CR değerine sahip olması, bu boyutun kavramsal olarak daha güçlü bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği AVE ve CR Değerleri

Boyutlar	AVE	CR
Duygusal	0,62	0,87
Devam	0,57	0,83
Normatif	0,59	0,85

Tablo 6’da örgütsel bağlılık ölçeğine ait üç boyutun AVE değerlerinin 0,57 ile 0,62 arasında, CR değerlerinin ise 0,83 ile 0,87 arasında olduğu görülmektedir. Tüm boyutların değerleri kabul edilebilir düzeylerin üzerinde olduğundan, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Özellikle duygusal bağlılık boyutunun en yüksek değerlere sahip olması, çalışanların örgütleriyle kurdukları duygusal bağın güçlü bir yapısal geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir. Normatif bağlılık ve devam bağlılığı da benzer biçimde kabul edilebilir düzeyde güvenirlik sergilemektedir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği AVE ve CR Değerleri

Ölçek	AVE	CR
İşten Ayrılma Niyeti	0,63	0,89

Tablo 7’de görüldüğü üzere, işten ayrılma niyeti ölçeğinin AVE değeri 0,63 ve CR değeri 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin yakınsak geçerlilik ve içsel tutarlılık açısından oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. AVE’nin 0,60’ın üzerinde ve CR’nin 0,80’in oldukça üzerinde çıkması, işten ayrılma niyeti ölçeğinin araştırmada sağlam bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini doğrulamaktadır.

Bu sonuçlara göre, çalışmada kullanılan ölçeklerin yakınsak geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını sağladığı görülmektedir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

Bir dağılımın normal bir dağılım gösterip göstermediğine karar vermek için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınır. Bu noktada basıklık ve çarpıklık değerlerinin kesme noktaları (sınırları) çarpıklık (Skewness) için mutlak değer olarak 3 ve basıklık (Kurtosis) için mutlak değer olarak 10’un üzerinde olmamalıdır (Kline 2011). Çalışmamızda bulunan tüm değerler belirtilen sınır aralıklarında yer aldığı için normal dağılıma uygundur.

Tablo 8. Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları ve Normallik Dağılımları

	<i>Ort±SS</i>	<i>Min-Max (Medyan)</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
<i>İşten Ayrılma Niyeti</i>	2,35±1,19	1-5(2)	0,671	-0,439
<i>Yüzeysel Davranış</i>	3,22±0,92	1-5(3,33)	-0,092	-0,500
<i>Duyguların Bastırılması</i>	3,64±1,01	1-5(3,75)	-0,914	0,632
<i>Derin Davranış</i>	4,17±0,81	1-5(4)	-1,607	3,726
<i>Duygusal Emek Ölçeği Toplam</i>	3,68±0,68	1-5(3,75)	-0,637	1,085
<i>Duygusal</i>	3,48±1,09	1-5(3,67)	-0,584	-0,457
<i>Devam</i>	3,19±0,89	1-5(3,33)	-0,233	0,014
<i>Normatif</i>	2,71±0,95	1-5(2,67)	0,180	-0,604
<i>Bağlılık Ölçeği Toplam</i>	3,28±0,79	1,17-5(3,39)	-0,343	-0,270

Hipotezlere ait bulgular ise şu şekildedir:

Hipotez 1: Duygusal emegin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Tablo 9. Duygusal Emegin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Katsayı</i>	<i>B</i>	<i>S.H.</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Sabit	2,218	0,255	8,691	0,001**
Duygusal Emek	0,237	0,2068	0,541	0,001**

Bağımsız değişken olarak ele alınan “Duygusal Emek” ile bağımlı değişken olarak ele alınan “İşten Ayrılma Niyeti” arasındaki model anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$; $<0,01$; Adjusted R2: 0,090). Şu şekilde ifade edilebilir ki duygusal emekteki 1 birim

artışın işten ayrılma için 0,237 birim artış yaratacağı anlamı taşımaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 2: Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayı	B	S.H.	T	p
Sabit	5,252	0,160	32,761	0,001**
Örgütsel Bağlılık	-0,882	0,047	-18,593	0,001**

Bağımsız değişken olarak ele alınan “Örgütsel Bağlılık” ile bağımlı değişken olarak ele alınan “İşten Ayrılma Niyeti” arasındaki model anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$; $<0,01$; Adjusted R²: 0,347). Şu şekilde ifade edilebilir ki örgütsel bağlılıktaki 1 birim artışın İşten Ayrılma Niyeti için 0,882 birim azalış yaratacağı anlamı taşımaktadır. Hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 3: Duygusal emeğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.

Tablo 11. Duygusal Emeğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Etkisinin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki Değerleri

Örgütsel bağlılığın aracı etkisi durumu	Effect	LLCI	ULCI
Toplam Etki	0,036	-0,097	0,170
Doğrudan Etki	0,309	0,200	0,415
Dolaylı Etki	-0,272	-0,335	-0,193

Duygusal emeğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisinin olup olmadığını belirlemek için Bootstrapping test sonuçlarına bakılmıştır. Dolaylı etkinin %95 bootstrap güven aralığında sonuçlarının sıfırdan farklı ve sıfırın üzerinde bir değer aralığında yer alması beklenmektedir (Hayes, 2013). Çalışmamızda dolaylı etki BootLLCI=-0,200 ile BootULCI=-0,418 aralığında olduğu için istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir

Sonuç

Havacılık sektörü çalışanlarının duygusal emeklerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine olan etkilerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Araştırmada Türkiye’de yaşamakta olan kabin memuru ve pilot çalışanları arasından 384 kişiden veriler toplanmıştır.

Bu çalışmada, "Duygusal Emek" bağımsız değişkeni ile "İşten Ayrılma Niyeti" bağımlı değişkeni arasında önemli bir ilişki olduğu bulunmuştur. Duygusal emekteki 1

birim artış, işten ayrılma niyetinde 0,237 birim artış yaratmaktadır. Hochschild'e (2019) göre, duygusal emek çalışanlarda tükenmişlik ve stres yaratmakta, bu da işten ayrılma niyetine yol açmaktadır. Duygusal emeğin yüzeysel davranışlarla yönetilmesi, çalışanların işten yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Grandey (2000), duygusal emek düzeyi yüksek olanların stres seviyesinin arttığını belirtmektedir. Bazı araştırmalara göre derin davranış stratejileri kullanarak bu olumsuz etkinin azaltılması mümkün olabilmektedir (Hennig-Thurau ve ark., 2006; Hülsheger ve Schewe, 2011). Müşteri odaklı sektörler, özellikle bu durumun daha belirgin olduğu alanlardır. Meyer ve Allen'in (1991; 2000) üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde, özellikle duygusal bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetlerini güçlü şekilde azalttığı vurgulanmaktadır. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin bulunması, söz konusu modelle uyum göstermektedir. Ayrıca normatif bağlılık boyutunun işte kalma davranışını güçlendirdiğine ilişkin bulgular, çalışanların örgüte karşı hissettikleri sorumlulukların işten ayrılmayı engelleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, "Örgütsel Bağlılık" olarak tanımlanan bağımsız değişkenin, "İşten Ayrılma Niyeti" üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılıkta 1 birim artış, işten ayrılma niyetinde 0,882 birim azalmaya neden olmaktadır. Bu durum, örgütsel bağlılığın çalışanların işte kalma isteğini artırdığını göstermektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duyduğu duygusal, normatif ve devamlılık yönündeki bağları içerir ve bu bağların her biri, işten ayrılma niyetini azaltmada önemlidir (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanların örgütlerine güçlü duygusal bağlar geliştirmesi, işten ayrılma niyetlerini azaltır. Ayrıca, çalışanın işten ayrılmanın maliyetlerini anlaması devam bağlılığını artırmaktadır ve normatif bağlılık, çalışanın işte kalma sorumluluğunu hissetmesine neden olmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). Çalışmalar, örgütsel bağlılığın yüksek olduğu yerlerde çalışanların iş tatmininin ve performanslarının da arttığını göstermiştir. Sonuç olarak, çalışanlar alternatif iş fırsatlarını daha az değerlendirmektedir (Allen ve Meyer, 2000).

Duygusal emeğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisi bulunmuştur ve bu etki negatif yöndedir. Normatif bağlılıkta bir birimlik artış, işten ayrılma niyetini 0,717 birim azaltmaktadır. Bu, çalışanların kalma kararlarının bireysel kazançların yanı sıra örgüte olan sadakatle de ilgili olduğunu göstermektedir. Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı hissettiği sorumluluğa dayalıdır ve genellikle örgüt tarafından sağlanan destekle gelişmektedir (Çini, 2022). Yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar, ayrılma kararlarını kişisel çıkarların ötesinde değerlendirmektedir. Meyer ve ark.'na (2002) göre normatif bağlılığın güçlü hissedilmesi, örgüt tarafından sağlanan imkanlar ve destekle ilgilidir. Çalışanlar, örgüt tarafından sunulan kariyer fırsatlarını ve destekleri, karşılık verme zorunluluğu olarak görebilmektedir. Gouldner'in (1960) karşılıklılık normuna göre, insanlar yapılan iyilikleri karşılıksız bırakmamaya çalışır. Bu durum, çalışanların örgütte kalma isteğini artırabilir. Araştırmalar, örgütlerin çalışan bağlılığını artırmak için destek ve yatırım yapmalarının önemli olduğunu göstermektedir. Adil yönetim, güçlü bir kültür ve samimi yaklaşım, normatif bağlılık için kritik unsurlardır. Eğitim yatırımları da çalışanlarda minnet duygusu yaratabilmektedir. Meyer ve Allen (1991) modelinde normatif bağlılık, bireyin "örgütte kalma sorumluluğu" hissetmesiyle ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmada ise bulgular, özellikle havacılıkta çalışanların kurumsal destek ve yatırımları karşılıksız bırakmama eğilimini (Gouldner, 1960'un karşılıklılık normu) doğrulamaktadır.

Ayrıca araştırmanın bulguları uluslararası literatürle karşılaştırıldığında, duygusal emeğin yüzeysel ve bastırılmış boyutlarının çalışanlarda stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini artırdığı, derin davranışın ise iş tatmini ve bağlılığı güçlendirdiği görülmektedir. Bu durum, Grandey'nin (2000) duygusal emeği duygu düzenleme çerçevesinde ele aldığı çalışması ile Hülsheger ve Schewe'nin (2011) farklı ülkeleri kapsayan meta-analiz bulgularıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde, Tayland'da uçuş görevlileri üzerinde yapılan araştırmada da yüzeysel davranışın iş stresini artırdığı, derin davranışın ise iş tatminini yükselttiği rapor edilmiştir (Chuaychoo ve Tunjoy, 2022). Bununla birlikte, Türkiye bağlamında normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisinin güçlü bulunması, Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modelinde vurgulanan kültürel farklılıklarla açıklanabilmektedir. Kolektivist kültürlerde normatif bağlılık daha belirleyici olurken bireyci kültürlerde duygusal bağlılık ön plana çıkmaktadır (Hofstede, 2001). Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları, havacılık sektöründe farklı kültürel bağlamlarda yürütülecek insan kaynakları politikaları açısından değerli ipuçları sunmakta, çok uluslu havayolu şirketlerinde çalışanların duygusal emek stratejilerinin kültürel özelliklere göre yönetilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Bulgular, duygusal emeğin boyutlarını detaylı şekilde ele alan Morris ve Feldman'ın (1996) modelini destekler niteliktedir. Nitekim yüzeysel davranışın olumsuz sonuçlarla, derin davranışın ise olumlu çıktılarla ilişkili bulunması, Brotheridge ve Lee'nin (2003) ölçek geliştirme çalışmalarında vurguladığı ayrımla örtüşmektedir. Ayrıca, Zapf'ın (2002) kapsamlı incelemesinde de belirtildiği gibi duygusal emeğin çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri bu çalışmada da gözlenmiştir. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı rolü ise Allen ve Meyer'in (1996) farklı kültürel bağlamlarda yaptıkları çalışmalarda bulgularla uyum göstermektedir. Benzer şekilde, Schaufeli ve Bakker'in (2004) iş talepleri-iş kaynakları modelinde öne sürdüğü gibi, örgütsel bağlılığın bir kaynak olarak işten ayrılma niyetini tamponladığı bu araştırmanın sonuçlarıyla da doğrulanmaktadır. Ayrıca, farklı hizmet sektörlerinde yürütülen çalışmalar (Kim, 2008) yüzeysel davranışın tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkilerini benzer biçimde ortaya koyarak araştırmamızın bulgularını uluslararası bağlamda desteklemektedir.

Duygusal emek, işten ayrılma niyetini artırabilir. Yüzeysel davranışlar ve duyguların bastırılması olumsuz etkilere yol açmaktadır. Çalışanlara stres yönetimi ve duygusal dayanıklılık eğitimleri verilmeli, empati odaklı liderlik benimsenmeli, takım çalışması ve iletişim programları uygulanmalıdır. Ödüllendirme sistemleri geliştirilmeli ve sosyal sorumluluk projelerine katılım teşvik edilmelidir. Ayrıca, esnek çalışma saatleri sağlanmalı, işe alımda duygusal zeka değerlendirilmeli ve nitel araştırmalar yapılmalıdır.

Bulgular, yüzeysel duygusal emek stratejilerinin işten ayrılma niyetini artırdığını, derin duygusal emek stratejilerinin ise bağlılığı ve iş tatminini güçlendirdiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışanlara stres yönetimi ve duygusal dayanıklılık eğitimleri verilmesi, empati odaklı liderlik yaklaşımının benimsenmesi ve takım çalışması ile iletişim programlarının uygulanması önerilmektedir. Ayrıca, normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisi göz önünde bulundurularak, örgütsel destek, adil yönetim uygulamaları ve kariyer geliştirme fırsatlarının güçlendirilmesi önemlidir. Ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmesi ve sosyal sorumluluk projelerine katılımın teşvik edilmesi de çalışan bağlılığını artırabilir. Bu bulgular öncelikle Türkiye'deki havacılık sektörü çalışanları için geçerlidir; diğer sektörler veya farklı kültürel bağlamlarda genellenebilmesi için ek araştırmalar gerekmektedir. Araştırmanın

sınırlılıkları arasında, sadece pilot ve kabin çalışanlarıyla sınırlı olması ve verilerin özbidirimli ölçeklerle toplanması yer almaktadır. Bu durum bulguların yorumlanmasında dikkatli olunmasını gerektirmektedir.

Makale Bilgileri	
Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP danışmanlığında 28.01.2025 tamamladığımız “Havacılık sektörü çalışanlarında duygusal emegin örgütsel bağlılığa ve işten ayrılmaya etkisi” başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır. Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – iThenticate
Etik Bildirim	İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulunun 27.05.2024 tarihli 2024/5 sayılı toplantısında 334899 barkod numaralı etik kurul kararı onaylanmıştır.
Yazar Katkıları	Makaleye yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.
Yapay Zekâ Beyanı	Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ araçlarından faydalanılmamıştır
Article Information	
Evaluation	Two Outside Referees / Double-Sided Blinding
Ethical Statement	This study was prepared under the supervision of Dr. Ahmet ERKASAP, based on our master's thesis titled "The Effect of Emotional Labor on Organizational Commitment and Turnover in Aviation Industry Employees," which we completed on January 28, 2025. We declare that scientific and ethical principles were adhered to during the preparation of this study, and that all referenced studies were cited in the bibliography.
Similarity Scanning	Done – iThenticate
Ethical Statement	The ethics committee decision, barcode number 334899, was approved by the Istanbul Gedik University Ethics Committee at its meeting number 2024/5, dated May 27, 2024.
Author Contributions	Authors contributed equally to the article.
Conflict of Interest	No conflict of interest declared.
Funding	No external funding was used to support this research.
Copyright & License	Authors own the copyright of their work published in the journal and their work is published under the CC BY-NC 4.0 license.
Artificial Intelligence Statement	No artificial intelligence tools were used in the preparation of this study.

Kaynakça | References

- Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy* (pp. 285-314). Boston, MA: Springer US.
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of management review*, 18(1), 88-115.
- Aslan, Z. (2018). Kişilik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Banka Çalışanları Örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 157-171.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37.
- Brook, P., Koch, G., & Wittel, A. (2013). Thirty years after Hochschild's 'Managed Heart': Exploring the commodity frontier. *Culture and Organization*, 19(4), 275-282.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the emotional labour scale. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365-379.
- Chuaychoo, I., & Tunjoy, R. (2022). The influence of emotional labor on job stress and satisfaction among flight attendants in full-service airlines based in Thailand. *ABAC Journal*, 42(1), 160-178.
- Chung, M., & Jeon, A. (2020). Social exchange approach, job satisfaction, and turnover intention in the airline industry. *Service Business*, 14(2), 241-261.
- Çini, M. A. (2022). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Beyaz yakalı çalışanlar aracılığıyla bir araştırma. *Journal of Academic Value Studies*, 8(1), 91-109.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68).
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 131-155.
- Duong, H. T. T., & Thuy, D. T. T. (2019). Factors affecting organizational commitment of students in Foreign Trade University's clubs. *Journal of International Economics and Management*, (124), 64-88.
- Durrah, O., & Chaudhary, M. (2020). Negative behaviors among employees: the impact on the intention to leave work. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(1), 106-124.
- Dursun, D. E. (2021). Effect of Work stress and burnout perceptions of aviation sector employees on organizational commitment. *The journal of contemporary issues in business and government*, 27(3), 412-417.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, I., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal Of Medical*

- Sciences, 33(1), 210-223.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 95.
- Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are all smiles created equal? How emotional contagion and emotional labor affect service relationships. *Journal of marketing*, 70(3), 58-73.
- Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are all smiles created equal? How emotional contagion and emotional labor affect service relationships. *Journal of marketing*, 70(3), 58-73.
- Hochschild, A. R. (2019). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California press.
- Hochschild, A. R. (2022). The managed heart. In *Working in America* (pp. 40-48). Routledge.
- Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations. *International Educational and Professional*.
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Hou, P. S. (2022). *The Effects of Job Insecurity on the Organizational Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Policy Support in the Aviation Industry during the COVID-19 Pandemic* (Master's thesis, National Taiwan Normal University (Taiwan)).
- Hülsheger, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis of three decades of research. *Journal of occupational health psychology*, 16(3), 361.
- Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251-269.
- Kalkın, G., & Erdurmazlı, E. (2023). Çalışma Hayatında Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Yöneticiye Bağlılığın Düzenleyici Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 118-129.
- Karaman, N. (2017). Çalışma Yaşamında Duygusal Emek. *İş ve Hayat*, 3(5), 30-56.
- Kaygusuz, E. (2022). Çalışma Yaşamında İletişimsel Karşılaşmalar: Duygulanımsal Emek ve Duygusal Emek Üzerine Kavramsal Bir Tartışma. *İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Çalışmaları Dergisi*, 10(21), 81-111.
- Kerse, G., & Özdemir, Ş. (2018). Sağlık sektörü çalışanlarının duygusal emek davranışları örgütsel bağlılık ile açıklanabilir mi?. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 151-163.
- Kesen, M., & Akyüz, B. (2016). Duygusal Emek ve Prososyal Motivasyonun İşe Gömülmüşlüğü Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kıyat, G. B. D., Özgüleş, B., & Günaydın, S. C. (2018). Algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerine etkisi: sağlık çalışanları örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 473-494.
- Kim, H. J. (2008). Hotel service providers' emotional labor: The antecedents and effects on burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 151-161.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., & Ökten, S. (2014). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational commitment. In *International Encyclopedia*

- of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 334-340). Elsevier Inc.
- Kline, R.B., (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*, 3rd.Edition, NY: Guilford Press.
- Korkmazer, F., & Aksoy, A. (2017). Herzberg'in hijyen faktörlerinin çalışanların işten ayrılma davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 821-833.
- Lögde, A., Rudolfsson, G., Broberg, R. R., Rask-Andersen, A., Wälinder, R., & Arakelian, E. (2018). I am quitting my job. Specialist nurses in perioperative context and their experiences of the process and reasons to quit their job. *International Journal for Quality in Health Care*, 30(4), 313-320.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of management review*, 21(4), 986-1010.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Nalçacıgil, E. (2023). Algılanan Örgütsel Destek ile Duygusal Emek İlişkisi: Sivil Havacılık Kabin Memurları Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(2), 391-410.
- Örücü, E., & Bakırcıoğlu, T. (2021). Yüzeysel davranış yolu ile oluşan duygusal emeğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 12(2), 80-107.
- Örücü, E., & Bakırcıoğlu, T. (2021). Yüzeysel Davranış Yolu ile Oluşan Duygusal Emeğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 12(2), 80-107.
- Pala, T., & Sürgevil, O. (2016). Duygusal emek ölçeği: Ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Ege Akademik Bakış*, 16(4), 773-787.s
- Polatçı, S., & Özyer, K. (2015). Duygusal Emek Stratejilerinin Duygusal Zekanın Tükenmişliğe Etkisindeki Aracılık Rolü. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 131-156.
- Rofiqi, E., Nuritasari, R. T., & Wiliyanarti, P. F. (2019). Factors affecting the organizational commitment of nurses in comprehensive health services: A systematic review.
- Russell Hochschild, A. (2012). *The managed heart: commercialization of human feeling*. 3rd Edition. *eTextbooks for Students*. 878.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial*,

- Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shehawy, Y. M., Elbaz, A., & Agag, G. M. (2018). Factors affecting employees' job embeddedness in the Egyptian airline industry. *Tourism Review*, 73(4), 548-571.
- Suryani, I. (2018). Factors affecting organizational commitment. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 9(1).
- Tamer, İ., & Bük, T. B. (2020). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 139-147.
- Uludağ, D., Soyer, M., & Mert, M. (2023). The Mediating Role of Emotional Labor in Linking Organizational Learning and Organizational Identification in the Aviation Industry. *Journal of Aviation*, 7(2), 262-271.
- Walter, D. L. (2017). *The relationship of quality of work-life and organizational commitment: A correlational study of flight attendants in the United States*. Grand Canyon University.
- Yağcı, P. (2020). *Duygusal emek, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Animatörler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human resource management review*, 12(2), 237-268.
- Živadinović, K, N. (2004). Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize [Defining the basic product attributes using the factor analysis]. *Ekonomski pregled*, 55, 952–966.